

Inschrijfformulier HRM Prijs 2012-2013 'De verandering'

Titel: Digitalisering Strategische Formatie- en Personeelsplanning
Contactpersoon: Dhr. J. Wierema
Provincie: Groningen
Telefoon/emailadres: 050-3164184 / j.wierema@provinciegroningen.nl
Kernachtige samenvatting van het project: <p>Het thema Inzetbaarheid staat hoog op de agenda van de provincie Groningen, mede door de krimpende organisatie, vergrijzing, ontgroening, lange dienstverbanden, etc. Doel is het vergroten van mobiliteit, het voorkómen van boventaligheid, het benutten van talenten en capaciteiten van medewerkers en het voldoen aan de huidige en toekomstige personeelsbehoefte van de organisatie. Dit vraagt om adequate inzet van bestaande personeelsinstrumenten en om een vernieuwende aanpak met bijbehorende "tools".</p> <p>Strategische formatie- en personeelsplanning (SFPP) is één van de instrumenten die een bijdrage levert aan het thema inzetbaarheid. Het SFPP maakt inzichtelijk waar de 'gaten' komen te vallen en waarop geanticipeerd moet worden. Daarnaast geeft het SFPP inzicht in de high potentials, key-functies, aandachtsgebieden en geeft overzichtelijk weer hoe de organisatie zich de komende jaren ontwikkelt.</p> <p>De provincie Groningen werkt al geruime tijd met strategische personeelsplanning. De gegevens n.a.v. de strategische personeelsplanning werden bijgehouden in Excelsheets. In 2011 heeft er een evaluatie plaatsgevonden en daaruit bleek dat het werken met Excelsheets niet optimaal werkt. Dit had voornamelijk te maken met:</p> <ul style="list-style-type: none">- het systeem wordt op verschillende manieren ingevuld en velden worden aangepast. Hierdoor kunnen geen rapportages gemaakt worden;- gedateerde gegevens;- geen mogelijkheid om prognoses te maken;- te bewerkelijk/tijdrovend. <p>In dat kader heeft de provincie Groningen zelf een managementsysteem voor SFPP ('Strategisch Formatie- en Personeelsplanning') ontwikkeld. In tegenstelling tot het reguliere Personeelsinformatiesysteem (PIMS) - dat alleen personeelsgegevens registreert die beschikbaar zijn voor P+O - biedt dit SFPP-instrument de manager een digitaal dashboard dat inzicht geeft in de actuele stand van zaken m.b.t. personeel en formatie op</p>

de afdeling.

Het systeem is gekoppeld aan PIMS en presenteert op basis hiervan (actuele) gegevens en geeft een toekomst weergave van de betreffende afdeling/organisatie. Hiermee kan geanticipeerd kan worden op ontwikkelingen zowel op de eigen afdeling als op die van de organisatie, zoals pensioenuitstroom, gemiddelde leeftijd, functieschaal, formatie/bezetting enz. De gegevens worden overzichtelijk gepresenteerd in een totaaloverzicht en in grafieken. De informatie kan op afdelingsniveau (managers) en op organisatieniveau (P&O-adviseurs) bekeken worden.

Mede op basis van het HR3P-model (dhr. G.D. Evers) is het systeem ontwikkeld en daardoor kan het potentieel van individuele medewerkers in kaart worden gebracht. Daarnaast wordt duidelijk gemaakt welke medewerkers van essentieel (inhoudelijk) belang zijn voor de continuïteit van de afdeling (dragere) en of er opvolgers voor zijn. Ook kan inzichtelijk worden gemaakt waar specifieke kennis zit, welke kennis verloren gaat door natuurlijk verloop en waar(op) geanticipeerd moet worden.

Kernwoorden bij dit systeem zijn: gebruiksvriendelijk, doelmatig en signalerend.

Het systeem is in ontwikkeling. De eerste versie is vanaf 2013 in gebruik en eind 2013 zal er een nieuwe release worden gepresenteerd. In deze release wordt het o.a. mogelijk om personeelsbehoefte (competenties/specifieke kennis/opleiding) aan te geven.

Screenshots:

Totaalscherm:

Afdeling	Cluster	Aanhel	Leeftijd	Drager	Opvolger	Diensjaren	Functioneren	Motivatie	Potentieel	Functie	Functieschaal
Bestuursadvisering, Juridische zaken en Communicatie	communicatie en bestuursadvisering		43	Nee	Ja	10	Normaal / goed	Normaal / goed	Potentieelgrenzen bereikt	adviseur	11
Bestuursadvisering, Juridische zaken en Communicatie	communicatie en bestuursadvisering		54	Nee	Ja	21	Normaal / goed	Normaal / goed	Potentieelgrenzen bereikt	communicatieadviseur A	10
Bestuursadvisering, Juridische zaken en Communicatie	communicatie en bestuursadvisering		38	Nee	Ja	8	Normaal / goed	Normaal / goed	Promoveerbaar op korte termijn	senior beleidsmedewerker	11

Medewerkersscherm:

Terug naar medewerkeroverzicht Volgende

Dragere Ja Nee

Opvolgere Ja Nee Onbekend

Management Ja Nee

Projectleider Ja Nee

Potentieel

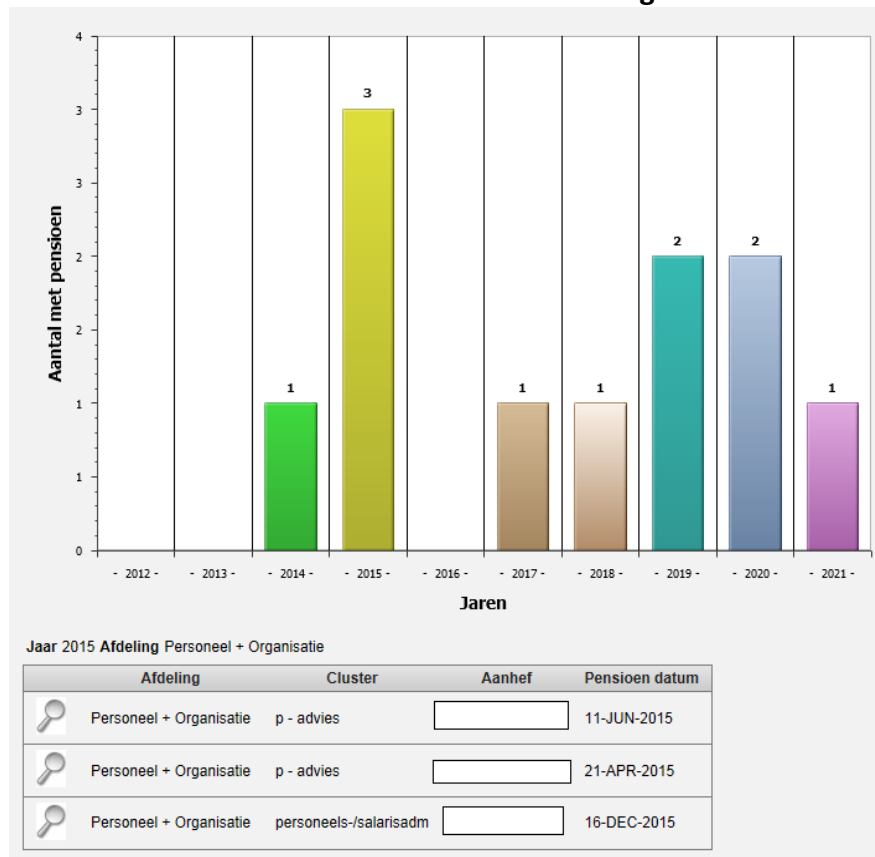
Specifieke kennis

Functioneren

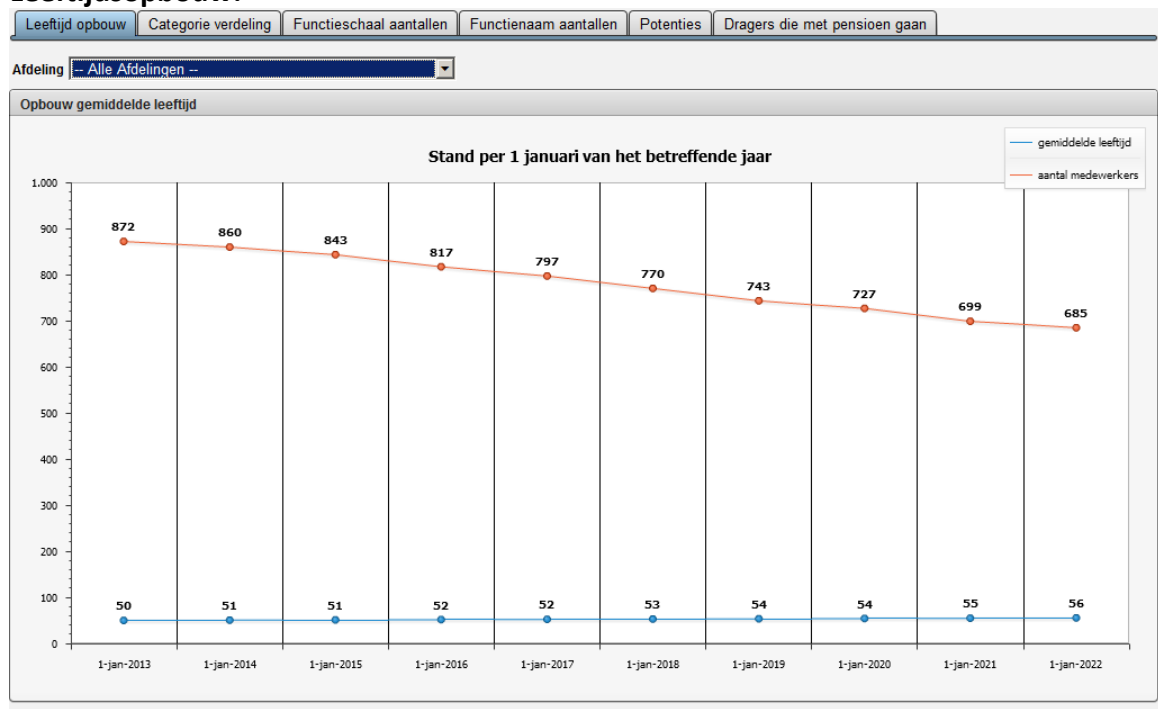
Motivatie

Opmerkingen

Pensioenuitstroom van een betreffende afdeling:



Leeftijdsoopbouw:



Doel project (Waarvoor voorziet het project en voor welke doelgroep?):

Ondersteunend aan het management en POI om te sturen op personeel/formatie en te kunnen anticiperen op eventueel verloop/bezuinigingen

Onderscheidend vermogen (Waarin onderscheidt het project zich van bestaande projecten?):

Het systeem SFPP is een altijd actueel (gekoppeld aan het personeelssysteem) systeem, waarin managers geholpen worden bij het inzicht krijgen in het potentieel van hun afdeling, knelpunten en formatie. Daarnaast kunnen er op organisatieniveau verbanden worden gelegd met potentieel en knelpunten tussen afdelingen. SFPP is een hot-item maar een geschikte tooling is niet te vinden. Daardoor gebruiken veel organisaties Excel om gegevens te verzamelen. Dit leidt tot veel werk, foutgevoelige invoer en slechte rapportages. Dit systeem biedt de mogelijkheid om SFPP te digitaliseren.

Uitvoerbaarheid (Wat is er nodig om het project uit te voeren?):

Een actueel personeelssysteem. Weten waar de behoefte ligt, zowel vanuit het management als vanuit POI. Betrokkenheid vanuit de OR.

Betrokkenheid medewerkers (Zijn medewerkers betrokken bij de totstandkoming? En in hoeverre voorziet het project in een behoefte?):

De totstandkoming is een samenwerking tussen een delegatie van managers, OR, ICT en POI.

Gezien de huidige ontwikkelingen binnen de provincie is er al lange tijd behoefte aan SFPP, mede door vergrijzing en de bezuinigingen. Dit systeem voorziet daarin.

Uitwisselbaar (Is het project ook bruikbaar in andere provincies? En wat is er voor nodig?):

Ja, afhankelijk van waar het beheer van het systeem komt te liggen, ICT kennis.