

Is jouw personeelsbestand toekomstproof?

Aan de slag met strategische personeelsplanning

Een fulltime leerkracht zegt zijn baan op. Prompt een vacature verspreiden om deze functie snel ingevuld te krijgen, is hooguit een kortetermijnoplossing. Beter kun je als directeur (-bestuurder) je strategische personeelsplanning erbij pakken. Met het oog op je visie en toekomst, volstaat 0.5 fte misschien ook of kun je beter op zoek gaan naar een leraren-ondersteuner. Zo anticipeer je tijdig en ben je niet telkens achteraf brandjes aan het blussen.

Tekst

Kim van Rookhuizen
(regiocoördinator Regioteam
Midden-West) en Danielle
Elenga (adviseur Arbeid &
Vitaliteit Regioteam
Midden-West), Vfpf



www.vfpf.nl

Om als school je doelen te halen, moet je op het juiste moment de juiste mensen in huis hebben. Dit kun je bereiken door een strategische personeelsplanning (SPP) te maken. In een notendop houdt dit in dat je als school kijkt naar waar je in de toekomst naartoe wilt, welke functies je tegen die tijd nodig hebt en of je de mensen in huis hebt die deze functies kunnen vervullen. De planning omvat dan welke medewerkers kunnen groeien, welke mensen/functies je op welke termijn moet aantrekken en van wie je eventueel afscheid moet nemen. Factoren als het wel of niet kunnen financieren van nieuwbouw als je groeiende bent, concurrentie in de regio en politieke ontwikkelingen (heb je over twee jaar plek voor mensen die zijn aangesteld met NPO-gelden?) spelen hierbij een rol.

Misverstand

Laten we meteen een misverstand uit de lucht helpen: SPP hoeft niet groots en ingewikkeld te zijn. Het is ook niet nieuw, want indirect ben je er als school al mee bezig wanneer je de formatie opstelt, mensen aantrekt en medewerkers bijschoolt. Zie

de planning dan ook als een kapstok waaronder je voornoemde (en vele andere) besluiten, HR-instrumenten en taken kunt hangen. Het zorgt voor samenhang en logica als het gaat om je personeelsbeleid, wat de mobiliteit, flexibiliteit en toekomst van je school weer ten goede komt.

Eenmaal opgesteld (wat bij kleinere schoolbesturen in enkele dagdelen al kan, zie kader) hoeft de waan van de dag ook niet langer in de weg te zitten. Valt iemand uit, wil iemand zijn uren anders indelen of moet het personeelsbeleid aangepast worden: je pakt je SPP erbij om te bezien hoe je de situatie het best kunt aanvliegen.

Handvatten voor een SPP

Wat in ieder geval helder moet zijn, is de missie en visie van je school (of stichting),

‘Al zijn je koersplannen nog zo mooi, zonder de vertaalslag naar je personeel kom je er niet’





waar je in de toekomst naartoe wilt. Vanuit daar breng je de huidige formatie in kaart. Hierbij kijk je niet naar de huidige bezetting (de smoelen) maar naar de formatie (de stoelen). Hoeveel fte per functie heb je in de formatie? Is dit passend bij de school? Let overigens op bij verouderde systemen: je data moet op orde zijn. Identificeer ook welke financiële zekerheden je hebt en wat de risico's op de arbeidsmarkt zijn. Is de school bijvoorbeeld gevestigd in een krimpgebied? Is er veel concurrentie?

Breng vervolgens de gewenste formatie in kaart. Gelet op de visie en missie van de school, samen met de zekerheden en risico's die je in kaart hebt gebracht: hoe gaat de toekomstige formatie ofwel je dreamteam er mogelijk uitzien? Denk aan kwantiteit medewerkers, kwaliteit en aanwezige vaardigheden, kosten en contractvormen. Daarna kun je een teamscan en/of een vlootscouw maken: gelet op de gewenste bezetting, wat heb je in de toekomst nodig aan competenties? Welke medewerkers voldoen hieraan, wie kunnen nog groeien of doorstromen? Moet je mensen aantrekken of uit laten stromen? Wat je ook nog kunt meenemen zijn de effecten als je niets doet. Wat gebeurt er als je niet anticipeert op externe ontwikkelingen? Waar ontstaat dan de pijn, zoals een tekort aan leerkrachten, onvoldoende geschoold personeel of financiële tekorten.

Met behulp van bovenstaande kun je de cijfers opmaken, of je in de toekomst te maken krijgt met een kwantitatief of kwalitatief tekort of overschot. Ofwel, wat de gaten zijn tussen gewenst en verwacht. Met het oog hierop kun je oplossingen bedenken, alsook adviezen als het gaat om personeelsbeleid, instrumenten en HR-interventies. Kwantitatief én kwalitatief. Onthoud dat er niet één goede oplossing is. Vaak zijn er meerdere mogelijkheden die tot een goede oplossing kunnen leiden.

Wat het oplevert

Dankzij SPP word je als school minder snel overvallen: je weet waar je naartoe wilt en wat daarvoor aan personeel nodig is, zodat je beter en sneller kunt schakelen als dat nodig is. De focus komt dus te liggen op de lange termijn en vooruit kijken. Voor je personeel geldt dat er niet alleen wordt gekeken naar hoe iemand het nu doet, maar ook naar hoe deze persoon over drie jaar nog in het team past en wat ervoor nodig is om daar naartoe te ontwikkelen. Op deze manier draagt het bij aan goed en aantrekkelijk werkgeverschap en aan de juiste personen op de juiste plek, wat het verzuim weer beperkt.

Uitdagingen

Voorkom dat SPP een HR-aangelegenheid wordt. Het is een proces waar naast de verantwoordelijke voor HR en de financiën, ook het bestuur en de directie bij aan horen te sluiten. Immers, als niet iedereen binnen de school een bijdrage levert aan de SPP, schiet het zijn doel voorbij. Je moet het dus samen doen, waarbij draagvlak heel belangrijk is! 🌍

VfPf kan ondersteunen, zonder extra kosten

Het Vervangingsfonds Participatiefonds (VfPf) kan jouw school of stichting helpen en adviseren bij het opstellen van een SPP en de acties die daaruit voortvloeien. Het gaat hier om maatwerk, waar je vervolgens zelf mee verder kunt. De dienstverlening wordt betaald vanuit de door schoolbesturen aan het VfPf afgedragen premies en is daarom zonder extra kosten. Je leest er meer over op vfpf.nl/spp.