

# Formatie(beleids)plan

5 oktober 2023

**sbi formaat**  
morgen start vandaag

# Formatieplan/strategisch formatieplan

- In overleg conform de CAO
- Document waarin de samenstelling van de formatie is vastgelegd
- Overzicht van alle functies met fte's
- Behoud van werkgelegenheid
- Voorkomen van gedwongen ontslag, inzet arbeidspools/mobiliteitscentra
- Jaarlijks verstrekken aan de vakbonden; bespreken personele frictie (wel of geen reorganisatie)

De werkgever werkt het in overleg met de OR vastgestelde formatiebeleid uit in een voortschrijdend meerjarenformatieplan waarin zichtbaar is hoe tot de gewenste verhoudingen te komen. Voorts werkt de werkgever het meerjarenformatieplan uit in een jaarlijks onderbouwd formatieplan. In deze plannen geeft de werkgever aan hoeveel functies van welke aard en van welk niveau beschikbaar zullen zijn.

Bij formatiebeleid speelt inzicht in strategische personeelsplanning een rol. Strategische personeelsplanning die gericht is op de trends, ontwikkelingen en gevolgen van krimp of groei, wisselende leerlingenaantallen, ontwikkelingen van het personeelsbestand vanwege vergrijzing en ontgroening, ontwikkelingen in de regionale arbeidsmarkt enzovoorts. Het formatiebeleid moet hierop anticiperen en inspelen.

# Rechten OR

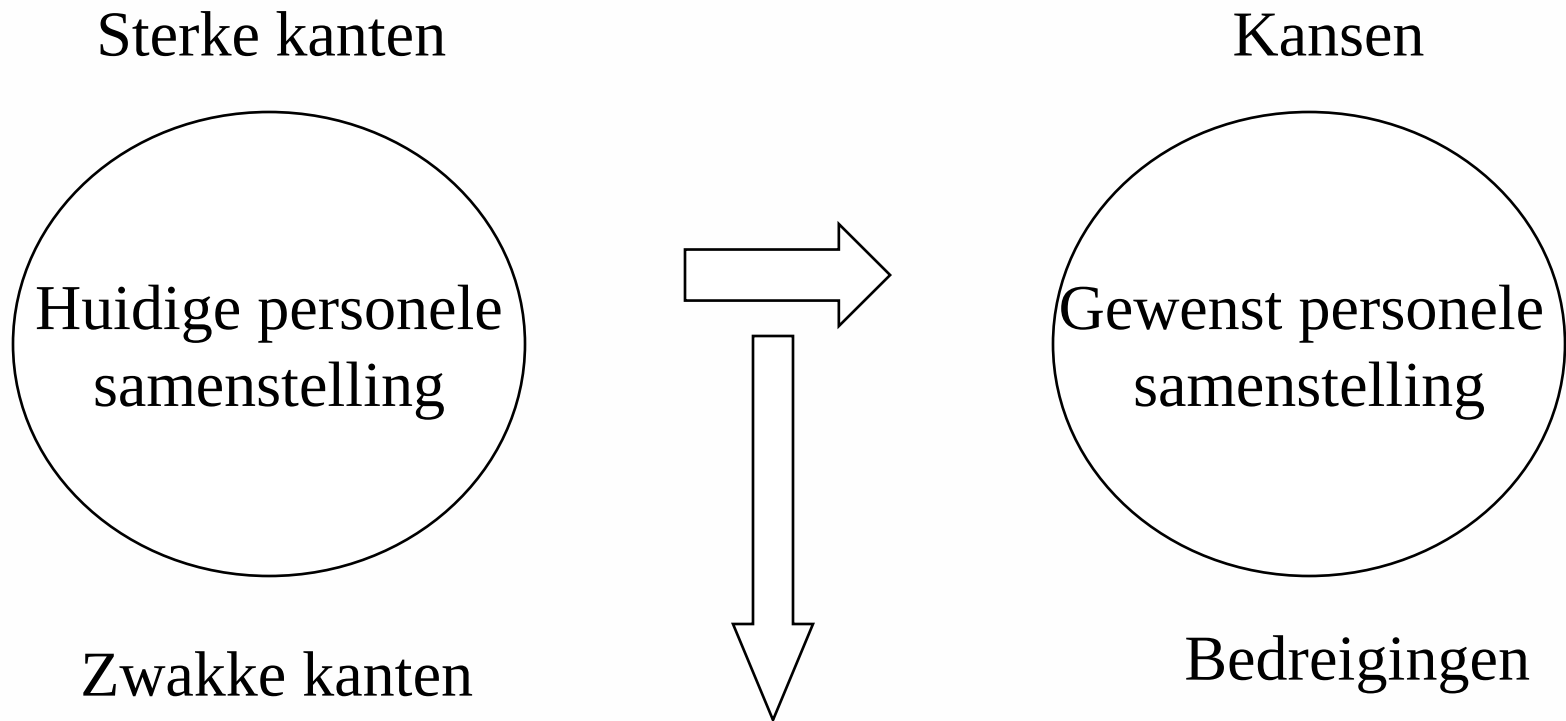
- In overleg over formatiebeleidsplan
- Instemming over formatieplan (artikel 13 CAO)
- WOR
- CAO; aanvullende rechten
- Convenant artikel 32

# **Strategische personeelsplanning theorie & stappenplan**

# Definitie (Evers)

Het continu voorbereiden, vormgeven en implementeren van beleid rondom de instroom, doorstroom en uitstroom van personeel waardoor de personen met de juiste kwaliteiten, kosten en flexibiliteit op de juiste momenten aanwezig op de juiste plaats in de organisatie, om de activiteiten te kunnen uitvoeren, die benodigd zijn voor het behalen van de strategische doelen.

# Bijdrage HRM aan succes van de organisatie



Personeelsmanagement

# Wat is strategische personeelsplanning?



Instroom



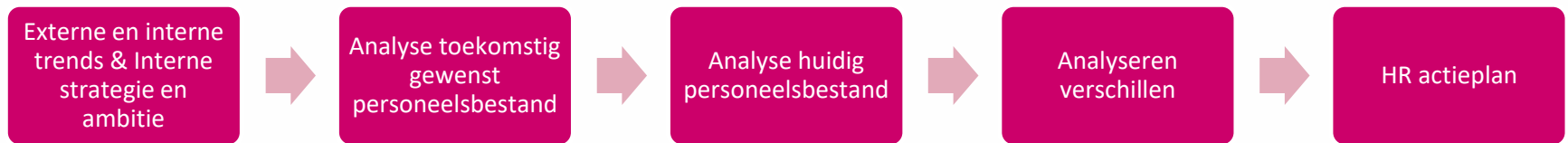
Doorstroom



Uitstroom



# SPP stappen (Moonen)



# SPP op diverse niveaus

## Organisatieniveau (strategisch)

Wat zijn belangrijke ontwikkelingen in onze omgeving, waar staan we nu, waar gaan we naar toe en wat betekent dat voor onze personele bezetting?

## Afdelingsniveau (tactisch)

De strategische keuzes geven richting aan de doelstellingen van afdelingen

Hoeveel mensen hebben deze afdelingen nodig, over welke competenties moeten deze mensen beschikken?

## Individueel niveau (operationeel)

Gesprek met individuele medewerkers over ieders capaciteiten, potentieel, wensen en ambities

# SPP als proces

SPP is te zien als een continu proces, waarbij lange en korte termijn en strategisch, tactisch en uitvoerend niveau steeds met elkaar in verbinding zijn.

# Methoden bepalen personeelsbehoefte

## Aantal en soort FTE

- Kwalitatieve methoden; gebaseerd op meningen & ervaringen van managers en deskundigen
- Kwantitatieve methoden; langs modelmatige weg een inschatting maken

# Analyse personele bezetting & beschikbaarheid

- HR3P-matrix (kwaliteit)
- Instroom-doorstroom-uitstroomcijfers (IDU-matrix)
- Functieverblijftijd
- Opleidingsniveau
- Man/vrouw
- Jong/oud
- Vast/flex

# IDU-matrix (voorbeeld)

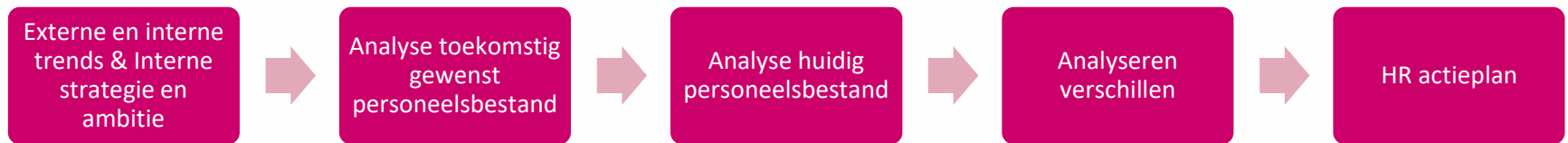
|      |           |     | 2020 |           |     |        |
|------|-----------|-----|------|-----------|-----|--------|
|      |           | Top | Mman | Operation | Uit | totaal |
|      | Top       | 40  | 0    | 0         | 10  | 50     |
| 2018 | Mman      | 12  | 78   | 0         | 10  | 90     |
|      | Operation | 0   | 28   | 437       | 35  | 500    |
|      | In        | 15  | 10   | 55        |     | 80     |
|      | totaal    | 67  | 116  | 492       | 55  |        |

# Potentieel medewerkers: HR3P methode

## Human Resources Performance Potentieel Portfolio

|            |                                | PERFORMANCE   |                  |               |            |
|------------|--------------------------------|---------------|------------------|---------------|------------|
| POTENTIEEL |                                | ONVOLDOENDE   | BEVREDIGEND      | GOED          | UITSTEKEND |
|            | Potentiele grenzen bereikt     | Jan<br>Claire | Berend<br>Sander |               | Edwin      |
|            | Groei binnen functie           |               | Eugenie          |               |            |
|            | Promoveerbaar op lange termijn |               |                  | Tanja<br>Cora |            |
|            | Promoveerbaar op korte termijn |               | Bert             |               |            |

# SPP stappen (Moonen)





# Werkagenda MBO/kwaliteitsagenda MBO

- Beschikbaar geld voor extra doelen (2023-2027)
- 0,9 miljard
- Welke plannen liggen er bij jullie?
- Welke impact hebben deze?
- OR heeft instemmingsrecht op kwaliteitsplan

# In gesprek

- Welke landelijke en regionale ontwikkelingen zijn van invloed op de samenstelling van jullie formatie (functies en fte)
- Welke keuzes van uw organisatie zijn van invloed op de formatie?
- Wat zijn de grootste uitdagingen voor het HR-beleid?
- Welke aandachtspunten/tips hebben jullie voor elkaar als OR?
- Wissel deze uit met elkaar

# Meer informatie/contact

- [Pieter.kas@sbiformaat.nl](mailto:Pieter.kas@sbiformaat.nl)  
06-52599022

