



Strategische personeelsplanning (SPP)

Werk in uitvoering

WAT IS SPP?

WAAROM NU?

PROCESSTAPPEN

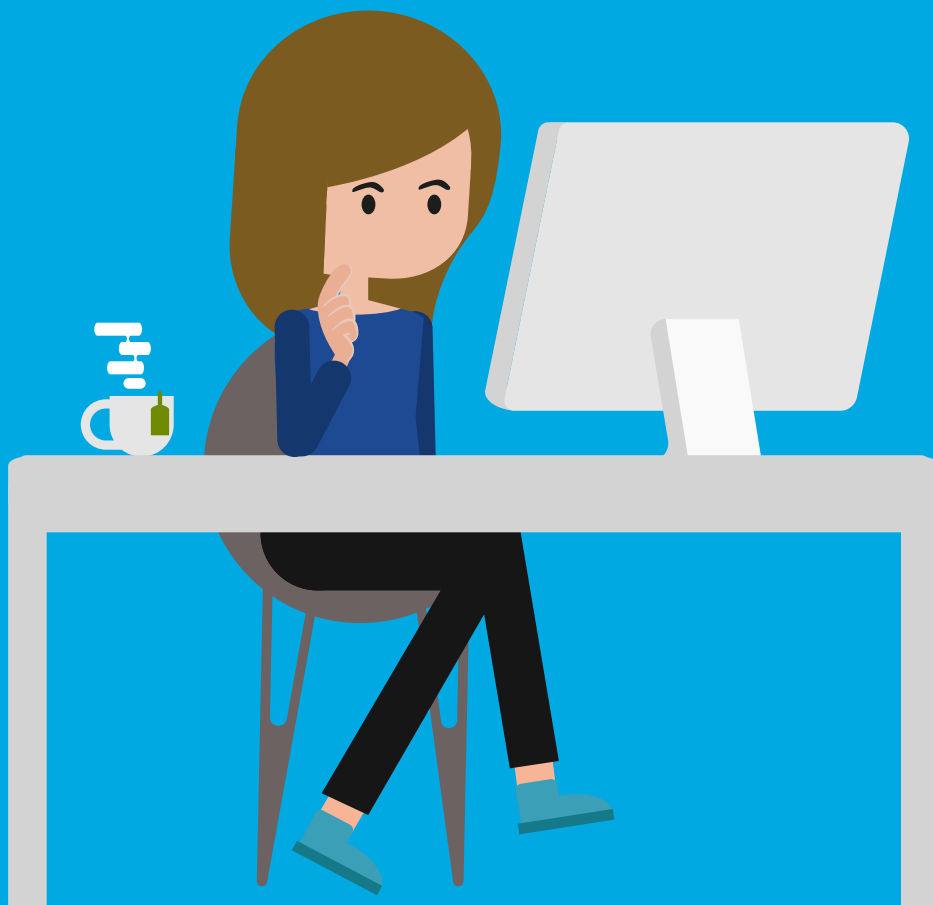
UITKOMSTEN

DATA

AANBEVELINGEN

Concern SPP
volledig rapport
lezen

Meer info over
het goede gesprek
voeren



Wat is SPP

Met Strategische Personeelsplanning (SPP) kunnen we beter sturen op de optimale bezetting van de organisatie die past bij de koers van de organisatie. Dat hebben we nodig om onze ambities waar te maken.

Om een goed beeld te krijgen van onze medewerkers, onze opgaven, de skills die we nodig hebben om onze ambities waar te maken én de ontwikkelmogelijkheden van onze medewerkers is een concern SPP gemaakt.

Het concern SPP geeft ons belangrijke informatie voor de lange termijnvisie op het personeelsbeleid. De uitkomsten van dit SPP vertalen we door naar de praktijk.

Bekijk [hier](#) de processtappen die we hebben gezet om tot dit concern SPP te komen.



Waarom nu?

Gemeenten hebben te maken met belangrijke gebeurtenissen die van invloed zijn op de medewerkers en de maatschappij. Na de coronacrisis zijn er nieuwe uitdagingen, zoals de woningbouwopgave en de opvang van vluchtelingen uit Oekraïne. Ook op de arbeidsmarkt zijn er veel uitdagingen, bijvoorbeeld op het gebied van ruimtelijke ordening en milieu, automatisering en ICT, en welzijn en jeugdzorg. Gemeenten moeten wendbaar zijn om goed te kunnen handelen en verantwoordelijkheid te nemen. Daarom is het belangrijk om continu goed in beeld te hebben wat de veranderingen zijn en hoe onze organisatie mee kan veranderen. Het is belangrijk dat gemeenten samenwerken met de samenleving om veelzijdige en domeinoverstijgende opgaven aan te pakken. Opgavegericht werken past bij wat de huidige samenleving van gemeenten vraagt. Lelystad heeft uitdagingen op het gebied van woningbouw en

een inclusieve samenleving met kansengelijkheid en bestaanszekerheid. Bedrijfsvoering volgt ook de ontwikkelingen op het gebied van digitalisering en technologische innovatie. Om aan deze opgaven te kunnen bijdragen, is er een moderne en flexibele informatievoorziening nodig. Een datagedreven aanpak kan helpen, als deze mensgericht, inclusief, transparant, flexibel, snel en veilig is. In Lelystad Digitaal 2025 zijn deze ontwikkelingen verwerkt.

In dit document lees je een samenvatting van de uitkomsten van ons strategische personeelsplan. Het helpt ons om zo goed mogelijk om te gaan met de steeds veranderende vraag. De inzichten die we hebben opgedaan gebruiken we continu om onszelf te blijven ontwikkelen. Zo kunnen wij kleur blijven geven aan ons werk én aan onze loopbaan.



Processtappen

a

Goede gesprekken
tussen leiding-
gevende en
medewerker

d

HR data analyse

Thema's data-analyse

- verzuim
- verloop
- aantal medewerkers irt contractvormen en verspreiding domeinen
- verdeling man/vrouw
- gemiddelde arbeidsduur irt leeftijd

Vlootschauw

Een vlootschauw is een onderdeel van de strategische personeelsplanning. Het is een manier om de aanwezige kennis, talenten en competenties van medewerkers binnen een organisatie in kaart te brengen en deze af te zetten tegen de gewenste kennis, talenten en competenties. In een goede vlootschauw (nl), waarvan de Engelse benaming 'review' is, combineer je ervaringen uit het verleden, competenties uit het heden en de potentie voor in de toekomst. Daarnaast is het bij het maken van een vlootschauw belangrijk om te kijken naar de ontwikkeling van het team.

Een team wordt namelijk niet beter wanneer een medewerker niet kan ontwikkelen, maar dit wil niet zeggen dat als een medewerker ontwikkelt, een team ook automatisch beter wordt.

Bij een vlootschauw draait het dus om de rol van de medewerker binnen de ontwikkeling van het team, niet als individu. Doordat je in de vlootschauw de kennis, talenten en competenties van iedere medewerker in kaart brengt weet je waar de gaten zitten in het arbeidspotentieel en dus welke kennis, talenten en competenties eventueel nog missen per team. Alle medewerkers worden ingevuld in een matrix van de vlootschauw. Dit alles geeft een compleet beeld over hoe de aanwezige kennis, talenten en competenties zijn verdeeld over de verschillende afdelingen en organisatieonderdelen. Wanneer organisaties een strategische verandering moeten doorgaan, moeten inkrimpen of het ideale team willen samenstellen, kan de vlootschauw enorme ondersteuning bieden.

c

Vlootschauw
per team

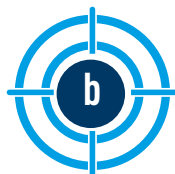
f

Concern SPP
(inclusief conclusies
en aanbevelingen)

Strategische (opleidings-)thema's voor de aankomende jaren



Mensgerichte overheid (en de dienstverlening van ambtenaren).
Het gaat hier ook over de samenhang strategie -kernwaarden-L&O



Opgavegericht werken



Politiek speelveld en de beïnvloeding daarop



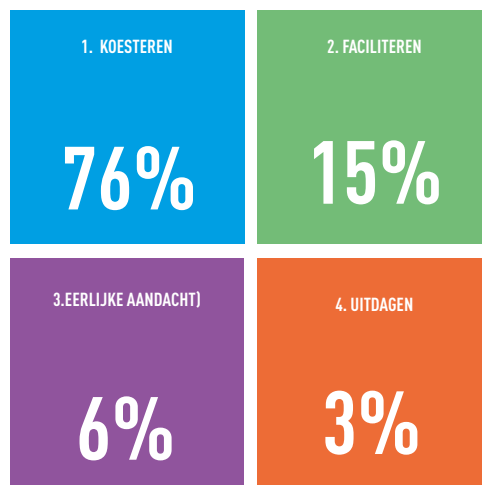
Informatiesamenleving (datagericht werken, informatieveiligheid,
verdergaande digitalisering/robotisering van processen)



Leren en ontwikkelen

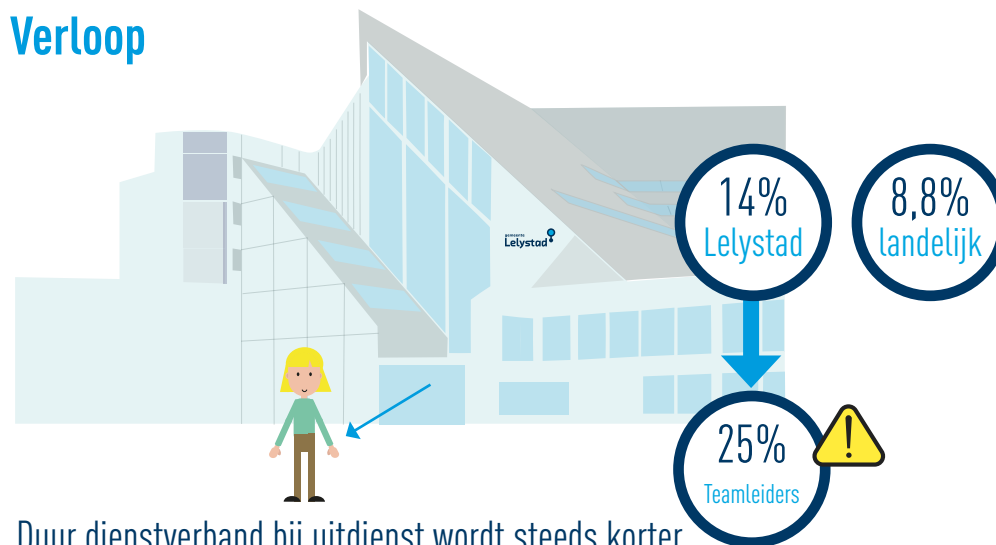


Het goede gesprek



76% van de medewerkers zit in koesteren (36% grenzen bereikt)
Hier zitten risico's aan gezien de ontwikkelopgaven en ontwikkelingen. 15% talent maar er is geen HR beleid om hen te faciliteren. Het is nu maatwerk en de wens is om dit af te stemmen op strategie en behoefte van de organisatie.

Verloop



Duur dienstverband bij uitdienst wordt steeds korter
(mensen gaan dus steeds sneller weg)

Verzuim



Verzuim ligt met 6,37% hoger dan het landelijk gemiddelde en zit vooral in langdurig verzuim

Leeftijd



Grote groep medewerkers in de leeftijd 41-60 jaar dat de aankomende jaren opschuift, hoe gaan we hiermee om (HR beleid)



Aanbevelingen

Aanbevelingen

1. Leren & ontwikkelen (in relatie tot talent en doorontwikkeling)
2. Leiderschap en cultuur
3. Arbeidsmarkt en recruitment
4. Talent (programma)
5. Functiehuis
6. Verloopaanpak en vervolgonderzoek
7. SPP digitaliseren
8. Duurzame inzetbaarheid
9. Kaderstelling inhuur

Er zijn uit het concern SPP negen concrete aanbevelingen gedaan en uitgebreid toegelicht. Om focus te brengen voor de aankomende periode richten we ons op:

a Aandacht en verloop

a1 Aandacht medewerkers

a2 Inzicht verloop borgen

b Ontwikkeling medewerkers

b1 L&O positioneren binnen de organisatie Strategische (ontwikkel)thema's zijn hierin meegenomen

b2 Functies laten aansluiten bij groei & perspectief van medewerkers

Deze twee onderdelen worden in plannen verder uitgewerkt in 2023 en concrete acties worden opgenomen met betreffende teams (er is samenhang met de teamplannen).