

*Blijf de toekomst een stap voor!*

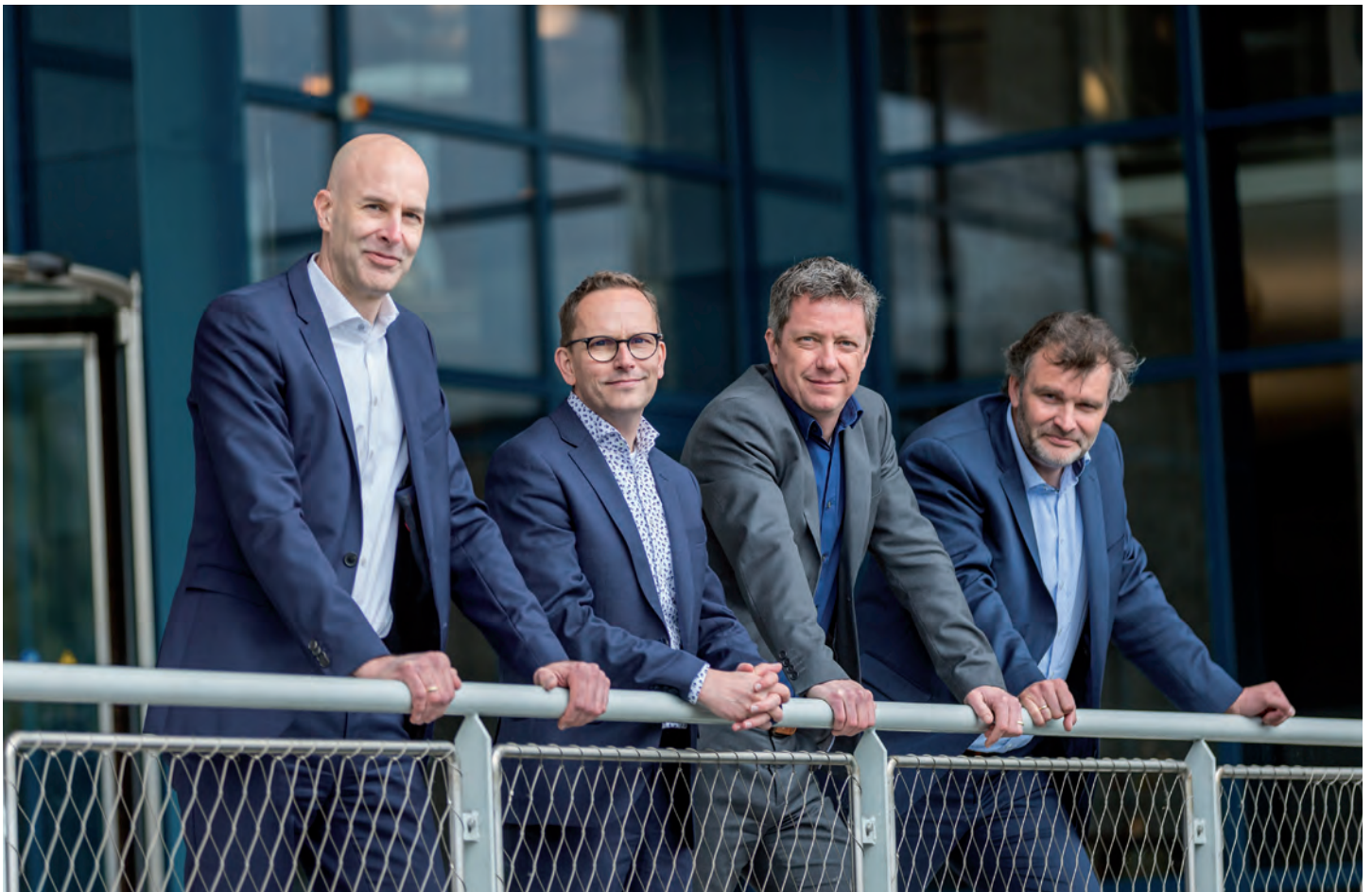
ARBEIDSMARKT



# SPP, wat doet u ermee?

V.L.N.R. ARYAN VAN DER GRIENDT,  
BRAM DE GIER, CHRIS-JAN VAN  
LEEUVEN EN ONNO VERBAAS

‘Strategische personeelsplanning’ als onderwerp van een artikel, dat is een risico... Het woord roept vaak negatieve associaties op als complex, langdurig en weinig draagvlak. Maar Aryan van der Griendt, Bram de Gier, Chris-Jan van Leeuwen en Onno Verbaas kun je wakker maken voor SPP en strategisch HR! Ze hebben een enorme trackrecord op het gebied van arbeidsmarkt vraagstukken. Samen vormen zij een sterk team, dat u graag met een pragmatische aanpak helpt anticiperen op de toekomst.



### Hoe kijken jullie aan tegen die term 'SPP'?

'Ik praat liever niet over SPP, maar over het toekomstbestendig maken van je personele organisatie.' Aan het woord is Aryan van der

Griendt, specialist in organisatiestructurering en sinds zeven jaar werkzaam bij FWG. De SPP-dienstverlening bij FWG is destijds door hem opgezet. 'SPP is maar een tool, een middel om te komen tot een toekomstbestendig medewerkersbestand. Want uiteindelijk gaat het erom dat je als zorgorganisatie op lange termijn de zorg kunt blijven bieden die gevraagd wordt. Daarbij is het essentieel dat je je medewerkers daarop voorbereidt. En *that's where we come in!*'

### Toch weten veel zorgorganisaties niet dat je ook voor dit soort strategische ondersteuning bij FWG terecht kunt.

'En daarom kunnen we dus niet om het woord SPP heen', vindt Chris-Jan van Leeuwen. 'Het is thema nummer 1, maar komt in een organisatie vaak niet van de grond. Wij helpen graag verkennen waar je op personeelsgebied naartoe moet en hoe je daar

'Het is uniek dat we kunnen steunen op het doorlopende onderzoek van onze R&D-afdeling'

Verbaas, de overstap van PFZW HR Advies naar FWG Progressional People. Een beslissing die niet over één nacht ijs ging, want de mannen werkten daar al zo'n 15 jaar. Bij PFZW hielden zij zich ook al bezig met SPP bij zorgorganisaties. Een enorme aanwinst dus voor FWG Progressional People.

### Waarom die overstap?

Bram: 'Bij PFZW bleven onze SPP-opdrachten veelal beperkt tot het kwantitatieve deel van SPP: het doorrekenen van diverse scenario's op

kunt komen. Maar dan moet iedereen wel weten dat FWG Progressional People dat kan.'

Chris-Jan maakte vorig jaar, samen met Bram de Gier en Onno

organisatiebeleid en verwachtingen over ontwikkeling van de zorgvraag. Dat doorrekenen doen we bij FWG Progressional People nog steeds. Maar het mooie hier is dat onze dienstverlening veel verder gaat. Niet alleen doorrekenen, maar ook een organisatie inhoudelijk adviseren en begeleiden bij het uitvoeren van beleid. Wat zo prettig werkt, is dat we kunnen bouwen op de kennis en kunde van de gehele FWG-organisatie. We kennen zorgorganisaties van binnenuit en overzien de verschillen tussen de diverse zorgsoorten. Wij weten alles van de zorg en van het werken in de zorg. Nu én hoe dat zich in de toekomst gaat ontwikkelen. Het is uniek dat we daarbij kunnen steunen op onze R&D-afdeling die doorlopend onderzoek doet naar trends en ontwikkelingen. Ik denk dat die specifieke 'werken in de zorg-kennis' van FWG Progressional People een enorme plus is, waar zorgorganisaties op strategisch vlak veel meer gebruik van kunnen maken.'

### Hoe ziet een SPP-traject eruit in de praktijk?

Aryan: 'Je kunt het zo groot of klein maken als je wilt. Zo zijn we in de UMC-sector al een tijd bezig met een grootschalig arbeidsmarktonderzoek. Dan heb je het over toekomstfuncties, formatie-

'De varkenscyclus zal nooit verdwijnen, maar je kunt wel de pieken en dalen dempen'



prognoses, een analyse van de regionale arbeidsmarkt, et cetera. Een traject van anderhalf jaar. Maar niet elke organisatie heeft de mensen en middelen om het zo groots aan te pakken. Ook dan kun je bij ons terecht. Wij reduceren complexe vraagstukken tot hapklare brokken, passend bij de wensen en mogelijkheden van de organisatie. Doel is dat de aanpak zo pragmatisch is, dat de organisatie het uiteindelijk zelf kan. Ons prognosemodel is daar een handige tool voor. Want SPP is natuurlijk niet iets wat je één keer doet en dan nooit meer, het is een proces van herhaling.'

**Waarom komt SPP vaak niet van de grond?**  
'Zeker in deze tijd van krapte op de arbeidsmarkt is het begrijpelijk dat je als HR teruggezogen

'Maar aan de andere kant moet je toch ook vooruit blijven denken, om te voorkomen dat (mogelijk voorspelbare) periodes van tekorten en overschotten zich herhalen. Die varkenscyclus zal nooit helemaal verdwijnen, maar door proactief naar je personele bezetting te kijken kun je wel de pieken en dalen dempen. SPP is niet alleen doorrekenen wat je nodig hebt, maar ook je mensen daar naartoe begeleiden met een persoonlijke aanpak.'

#### Dus SPP heeft een kwantitatieve én menselijke kant?

Chris-Jan: 'Jazeker, een mooi voorbeeld is een reorganisatieproject dat we begeleiden bij een VVT-organisatie. Een X aantal mensen moest eruit, een beladen onderwerp natuurlijk.

'Zorg als werkgever, door proactief naar je (toekomstige) personeelsbezetting te kijken, voor zekerheid en stabiliteit voor je medewerkers'

wordt in de waan van de dag', zegt Onno.

Met behulp van ons prognosemodel rekenden we uit wat diverse scenario's voor gevolgen hadden. Probeer je de reorganisatie in twee jaar te doen, met veel gedwongen ontslagen en onrust en chaos op de werkvloer tot gevolg? Of spreid je het uit over bijvoorbeeld vijf jaar, waarbij je meer gebruik kunt maken van natuurlijk verloop?'

Onno voegt daaraan toe: 'Cijfers kunnen een goede onderbouwing geven voor emotioneel beladen beleidsbeslissingen. Als je het mij vraagt moeten we juist in de zorg, waar mensen werken met hun hart, het werk zo goed mogelijk organiseren. Zorg als werkgever voor zoveel mogelijk zekerheid en stabiliteit voor je medewerkers. Dat kan alleen als je proactief naar je (toekomstige) personeelsbezetting kijkt.'