



Van GGL naar SPP Nu echt aan de slag met strategische personeelsplanning

*Conferentie PO-Raad, 9 juni 2022
Door Joke Walraven, adviseur Leeuwendaal*



Opgave: goed
onderwijs
Probleem:
herverdeeleffect GGL
in nieuwe bekostiging
PO
Instrument: SPP

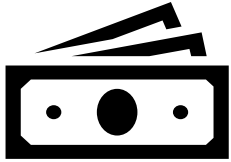


Inhoud

1. Gevolgen van wegvallen GGL in de bekostiging <https://www.rijksoverheid.nl/onderwerpen/financiering-onderwijs/documenten/publicaties/2022/03/31/herverdeeeffectenmodel-en-totstandkoming-bedragen-voor-de-vereenvoudiging-bekostiging-po>
2. Aanpassen allocatiesystematiek?
3. Strategische Personeels Planning (SPP)
4. Schoolplan-formatie-SPP-financiën-goed onderwijs/onderwijsrendement

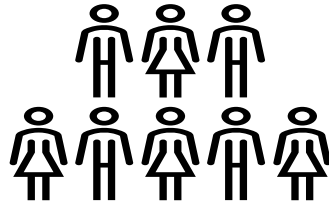
Gevolgen wegvallen GGL in de bekostiging

1



Wijziging in de hoogte van de rijksbekostiging.
GGL veroorzaakt 80% van herverdeeleffecten

2



Voorkeur voor jonge/goedkope leerkrachten?
Maar:
Werkgelegenheidsbeleid
Leeftijdsdiscriminatie
Krapte arbeidsmarkt

3

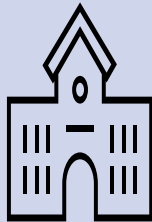


Rekening houden met overige personele lasten

Financiële solidariteit op stichtingsniveau? Via allocatiesystematiek

Allocatiesystematiek:

- Rijksbekostiging -/- bijdrage bovenschools
- Formatiebudgetsysteem (fpe, gle)
- Alle middelen bovenschools
- O.b.v. (school)plan

Stafbureau	Gezamenlijke kosten	Kosten gezamenlijk beleid	Gezamenlijk risicodekking
			

Uitgangspunt: schoolplan

Missie/visie/strategie

Wat zijn de doelstellingen in ons schoolplan?

Welke formatie heb ik daarvoor nodig?

Welke formatie heb ik nu?

Welke
veranderingen in
de formatie moet
ik in gang zetten?

Rekening houden met ontwikkelingen

Wat zijn belangrijke interne ontwikkelingen?
o.a. leerlingenaantallen
ondersteuningsbehoefte

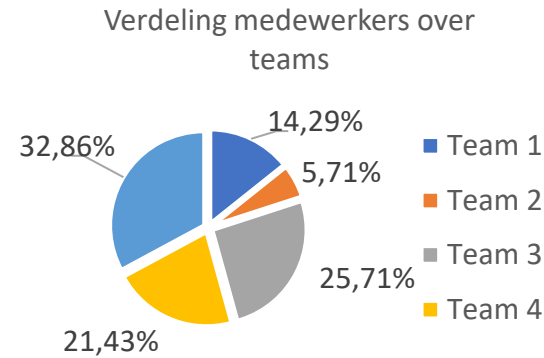
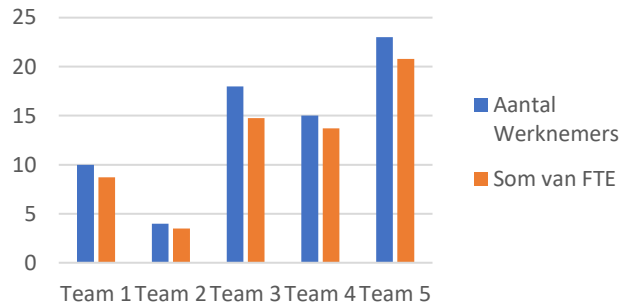
Wat zijn belangrijke externe ontwikkelingen?
O.a. Krapte op arbeidsmarkt

Welke medewerkers zijn nodig om de doelen te realiseren?

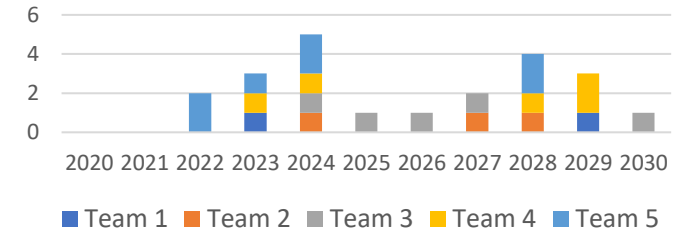
- Omvang
- Samenstelling qua functies
- Kennis/expertise
- Vaardigheden
- Rollen
- Gedrag
- Van andere scholen/inhuur



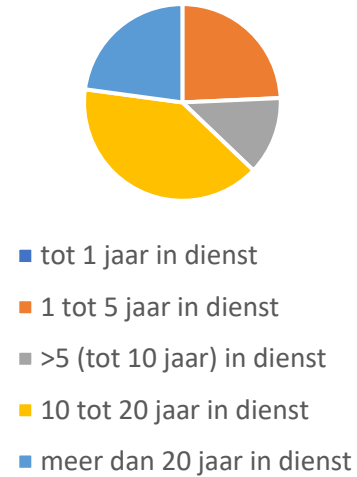
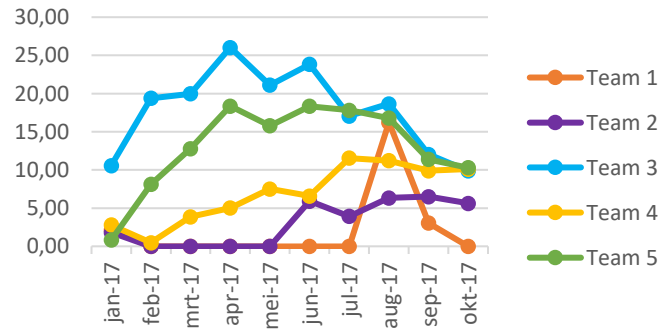
Data analytics: hoe ziet mijn formatie er nu uit en hoe in de toekomst?



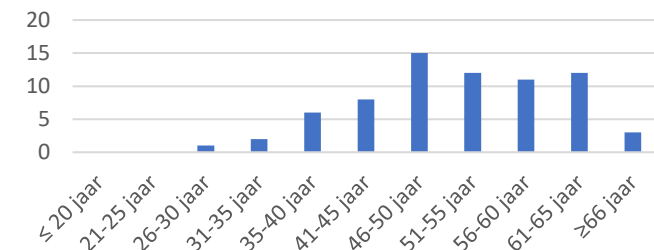
Verdeling Pensioen Gegadigden



Verzuim percentages Teams

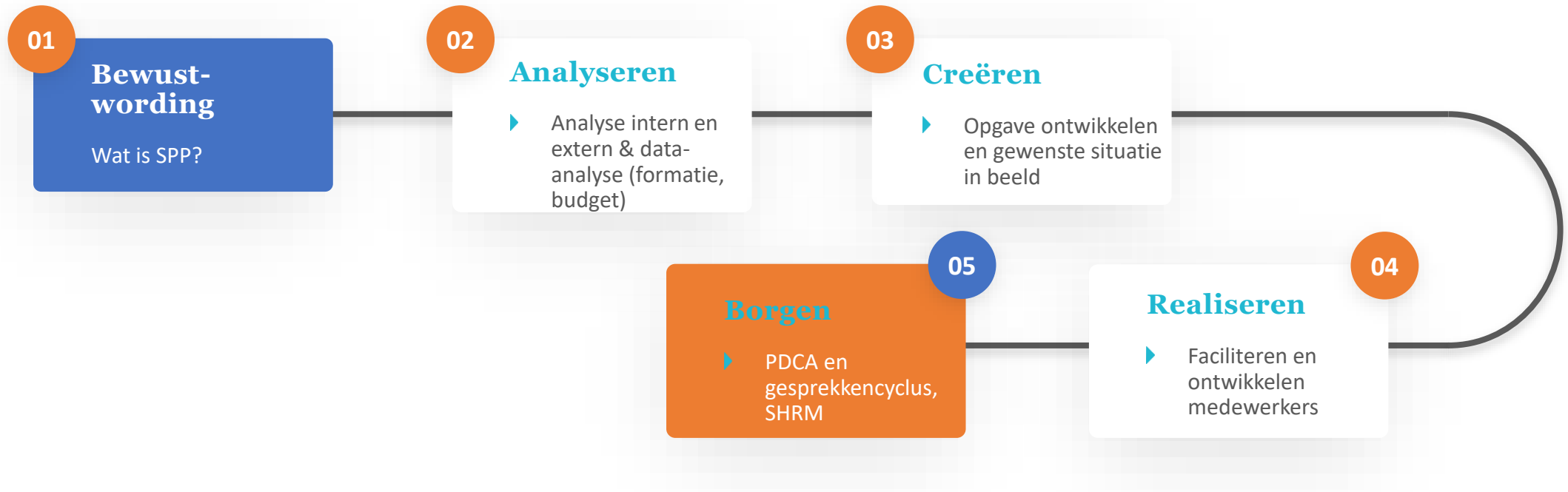


Leeftijdsverdeling



Aanpak Strategische Personeels Planning SPP

Cyclisch verloop



Casus: vertaling naar opgave

School 1: leerstofjaarklassensysteem behouden

School 2: naar gepersonaliseerd leren

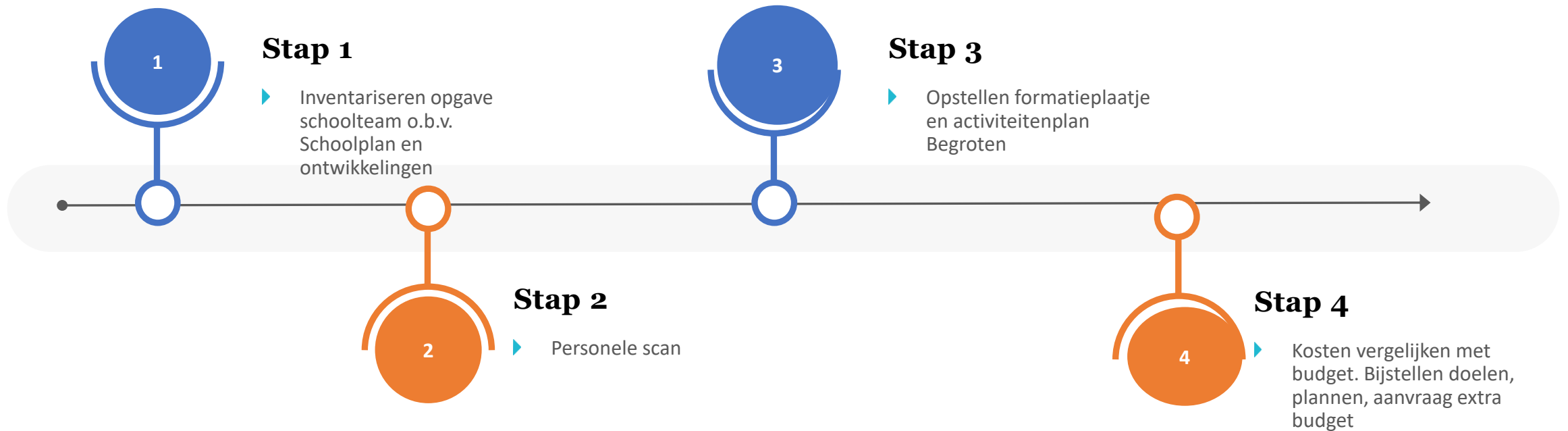
Beide scholen hebben 200 leerlingen

Beide scholen gaan terug in bekostiging door GGL

- A. Welke formatie is nodig, qua omvang, samenstelling, expertise, gedrag?
- B. Hoe kom je tot de gewenste formatie?
- C. Welke overwegingen spelen een rol?
- D. Wat zijn de personele lasten, incl. interventies?



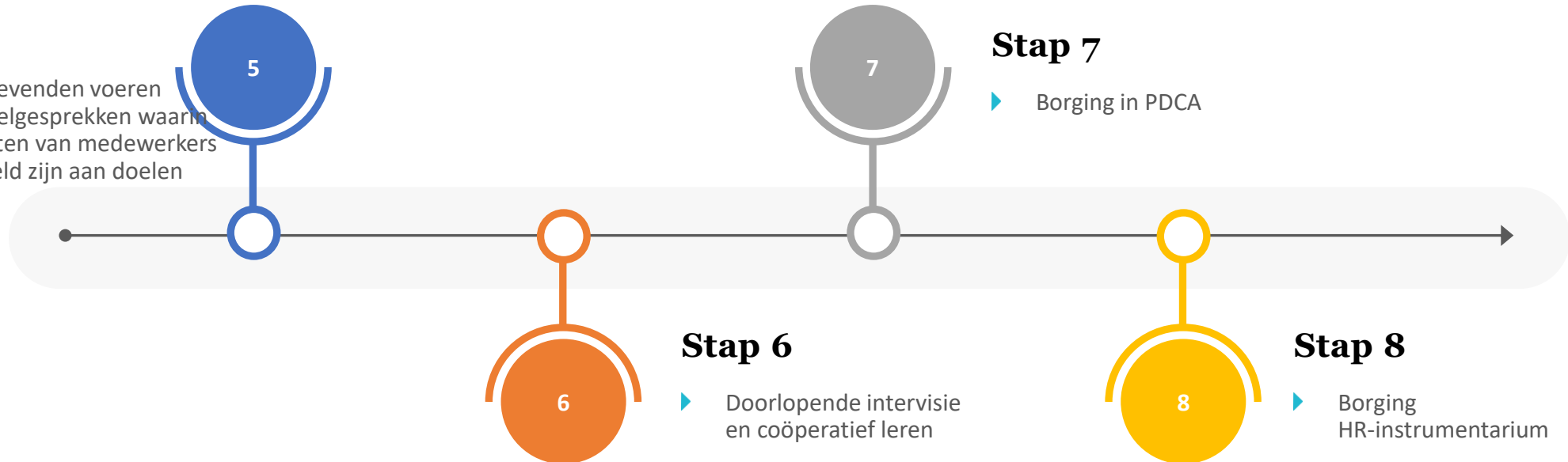
Fase 1: Opgave vertalen



Fase 2: het goede gesprek en borging

Stap 5

- ▶ leidinggevenden voeren ontwikkelgesprekken waarin kwaliteiten van medewerkers gekoppeld zijn aan doelen



Stap 7

- ▶ Borging in PDCA

Stap 6

- ▶ Doorlopende intervisie en coöperatief leren

Stap 8

- ▶ Borging HR-instrumentarium

Wat is SPP?

Organisatie

- ▶ Strategische personeelsplanning is een succesvolle coproductie door effectieve betrokkenheid van medewerkers
- ▶ Waarbij rekening gehouden wordt met verschillende scenario's met behulp van adaptieve formatieplannen
- ▶ Concreet wordt wat de impact van verschillende ontwikkelingen en strategische keuzes zijn op het werk en wat dat vergt van elk team
- ▶ Er waardering is voor wat goed gaat en er gewerkt wordt aan een gezamenlijk beeld van hoe dat verder versterkt kan worden, zonder dat wat niet goed gaat te negeren
- ▶ De organisatie in staat is onderbouwd beslissingen te nemen over interventies die de meeste waarde opleveren.

Leidinggevenden

- ▶ Leidinggevenden hebben een scherpe foto in handen van de kwalitatieve en kwantitatieve doelstellingen.
- ▶ Leidinggevenden zijn goed voorbereid op het voeren van individuele gesprekken met medewerkers over hun inzetbaarheid en ontwikkeling.

Medewerkers

- ▶ Mensen worden aangesproken op hun specifieke kwaliteiten door hen letterlijk de vraag te stellen hoe zij vanuit hun eigen talenten, effectief en op een authentieke manier kunnen bijdragen aan de realisatie van de (team)doelen.
- ▶ Mensen zien welke gevolgen de keuzes van vandaag hebben voor de eigen inzetbaarheid in de toekomst.

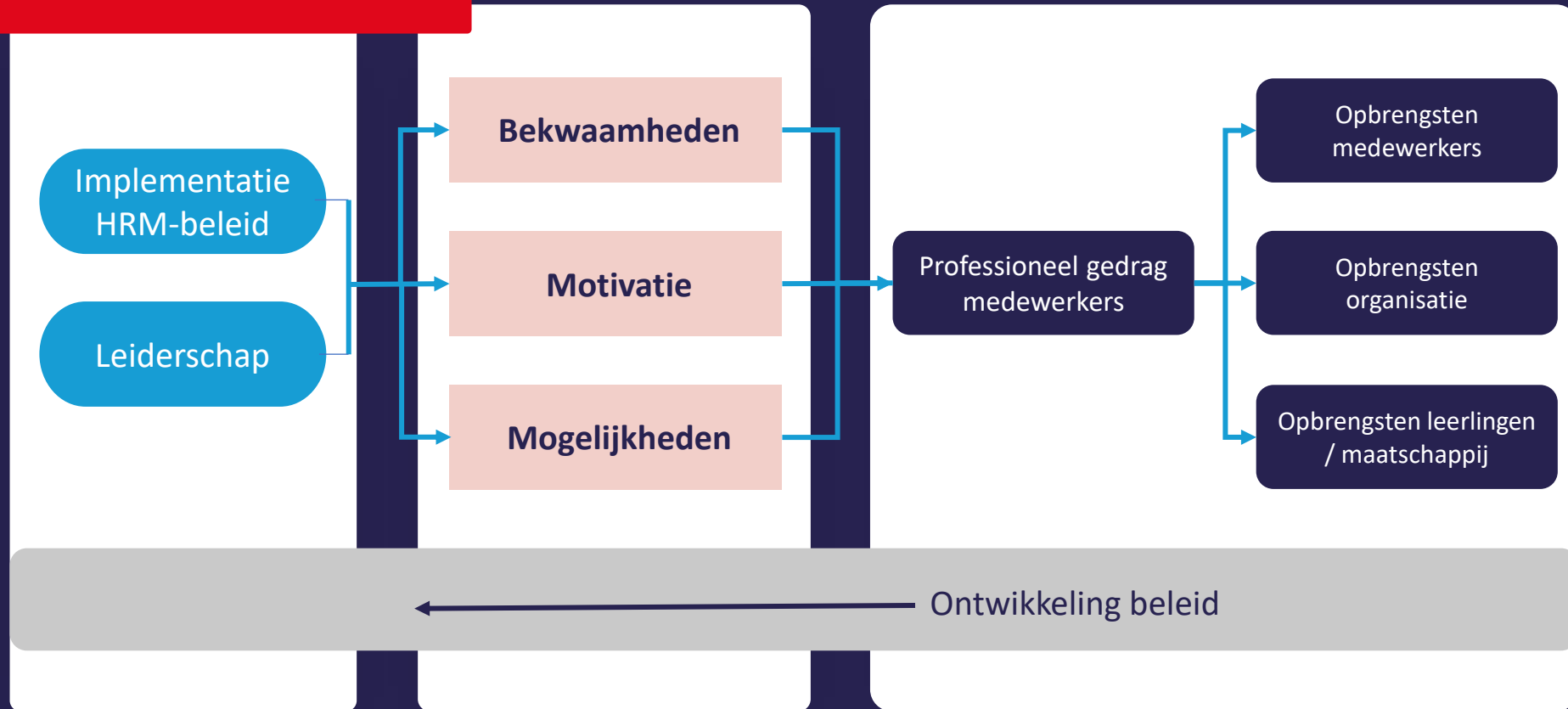


*Strategisch Personeels Planning is geen quick fix
Strategisch HRM is nodig voor lange termijn succes*

Volg de leergang SHRM van de PO-Raad:

<https://www.samenslimmerpo.nl/professionaliseren/leergang/strategisch-hr-voorjaar-2022>

HRM - Waardeketen



Knies en Leisink, 2014

Theoretisch kader

Personeelsbeleid krijgt een strategisch karakter door het te koppelen aan schooldoelen en onderwijsontwikkeling. Maar daarbij moeten wel prioriteiten worden gesteld. Het is aan bestuurders en eindverantwoordelijke schoolleiders om in het licht van hun schoolvisie en kernwaarden een beperkt aantal strategische doelen te kiezen (vooral niet te veel!) die voor de middellange termijn leidend zijn.



Leisink & Knies 2019

Mensen die verbondenheid ervaren in hun werk, presteren beter en krijgen energie van wat ze doen. Ze werken aandachtiger, blijven de organisatie langer trouw en hebben een aanzuigende werking op talent. Leeuwendaal versterkt de verbondenheid in organisaties en verbetert daarmee de prestaties.

LEE UWENDAAL ONTWIKKELT, ORGANISEERT, VERSTERKT

Joke Walraven

Adviseur Leeuwendaal

Joke.walraven@leeuwendaal.nl

06-22 93 96 76