

## BOUWSTENEN COMMITMENT CREËREN

### Opdrachtgeverschap

- Wie is opdrachtgever (of wenselijke opdrachtgever?)
- Is opdrachtgeverschap geborgd in de lijn?
- Hoe ga je de opdrachtgever betrekken bij Strategische Personeelsplanning (SPP)?
- Wat verwacht je precies van de opdrachtgever?

### Urgentie en animo

- Teken het organogram van de organisatie.
  - Geef met kruisjes aan waar de urgentie voor SPP het grootst is volgens jou, waar is SPP het hardst nodig?
  - Geef met cirkels aan waar de meeste motivatie zit (welke managers of collega's zullen het omarmen?)
- Waar zou het handig zijn om te starten met SPP in je organisatie?
- Zou heel je organisatie met SPP aan de slag moeten op termijn? Voor alle functies? Zo nee, waar wel of niet? Zo ja, op welke termijn?
- Zou je SPP top-down of bottom-up invoeren in jouw organisatieonderdeel? Waarom?

### Betrek de juiste mensen

- Wie wil je betrekken bij het (ontwerp van je) SPP-aanpak? Denk bijvoorbeeld aan: Bestuur? Management? OR? Financiën? Marketing? HR centraal of decentraal? Anders, namelijk...?
- Wie zijn mogelijke voorstanders of ambassadeurs? Wie zijn kritisch of zien beren op de weg?
- Hoe ga je daar gebruik van maken?

### Bied feiten en tools

- Welke cijfers en harde gegevens zijn beschikbaar die het belang van SPP onderbouwen voor jouw organisatie?
- Welke tools zijn mogelijk interessant voor je leidinggevenden (STEP-analyse? HR3P? Prestatiematrix? Teamtool?)
- Met welke (analyse)vragen kun je de managers op een goede manier aan het denken zetten?

### Maak gebruik van wat er al is

- Zijn er al initiatieven binnen de organisatie op het gebied van SPP?
- Hoe past SPP in de strategische koers van de organisatie?
- Hoe past SPP in de planning en control cyclus?
- Hoe past SPP in het huidige HR-beleid en instrumentarium van de organisatie?