

Januari 2015

HR-SCENARIOMODEL

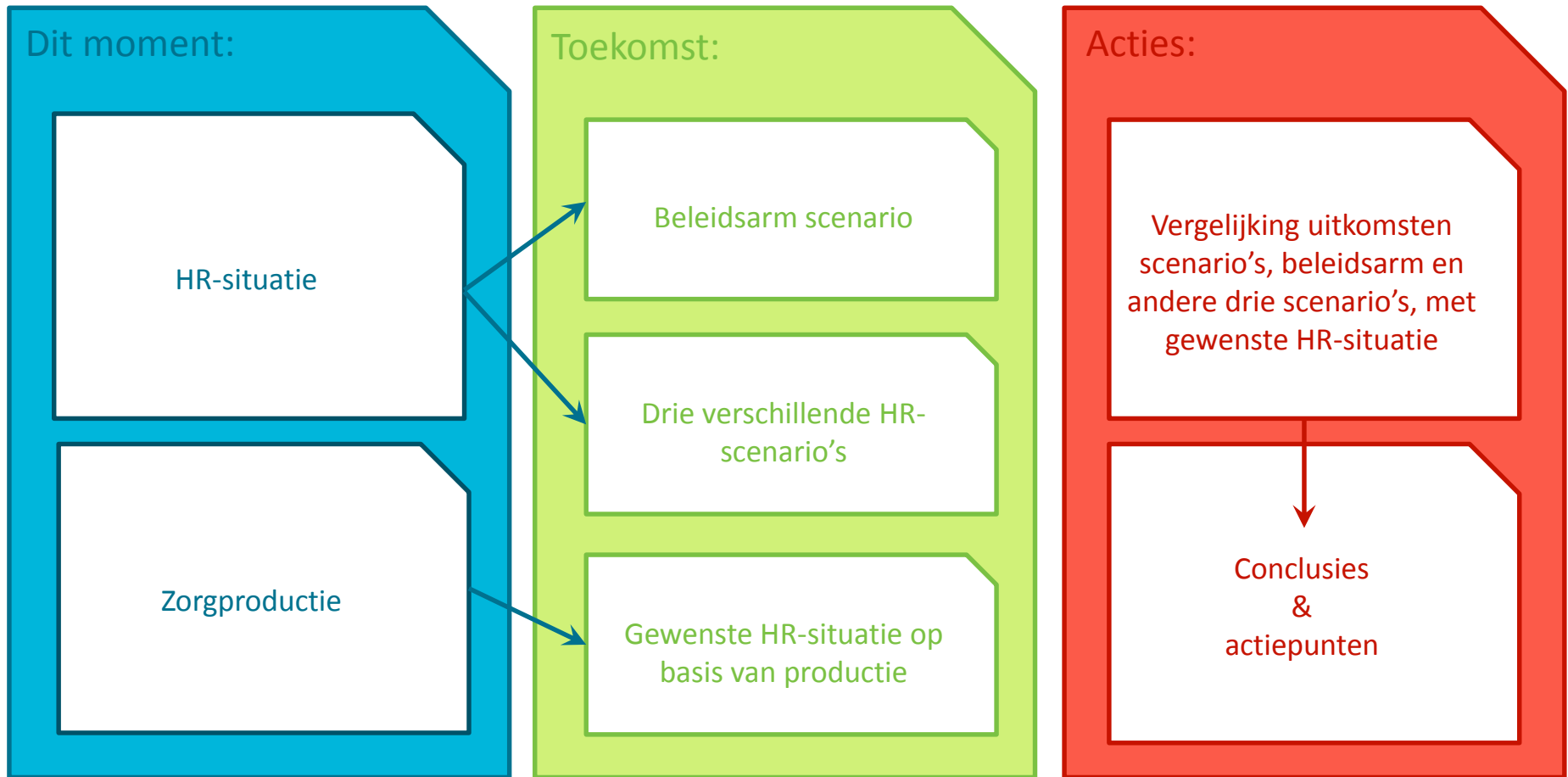
HR-Scenariomodel

- Wat zijn de redenen om het model te willen ontwikkelen?
 1. Verzoeken vanuit HR om beter de toekomstige veranderingen te kwantificeren
 2. Middel om positie van HR binnen de organisatie te versterken
 3. Middel om de organisatie meer grip te laten krijgen op de veranderende omgeving en het effect daarvan op de eigen organisatie
- Wat zijn de uitgangspunten?
 1. Zo eenvoudig mogelijk
 2. Geen extra programma's voor nodig (Excel)
 3. Beperkte investering in interne data-analyse
 4. Per FunctieKwalificatieNiveau en leeftijdscategorie
- Hoe is het model ontwikkeld?
 1. Werkgroep Scenarioplanning in 2014; met 4 organisaties uit VVT/gehandicaptenzorg
 2. Pilot Respect Zorggroep

Wat kan je er mee?

- Effecten van veranderingen in zorgproductie op HR
- Doorberekenen van HR-scenario's van 1 tot en met 5 jaar
 - Beleidsarm basisscenario Wat als we niets doen?
 - Drie HR-scenario's Wat als we verschillende HR-acties uitvoeren?
- De 'HR-knoppen' zijn onder andere:
 - Het stimuleren van doorstroom via scholing
 - Ziekteverzuim
 - Reorganisatie/niet verlengen tijdelijke contracten
- FTE/aantallen
- Inclusief financiële doorrekening

In beeld?



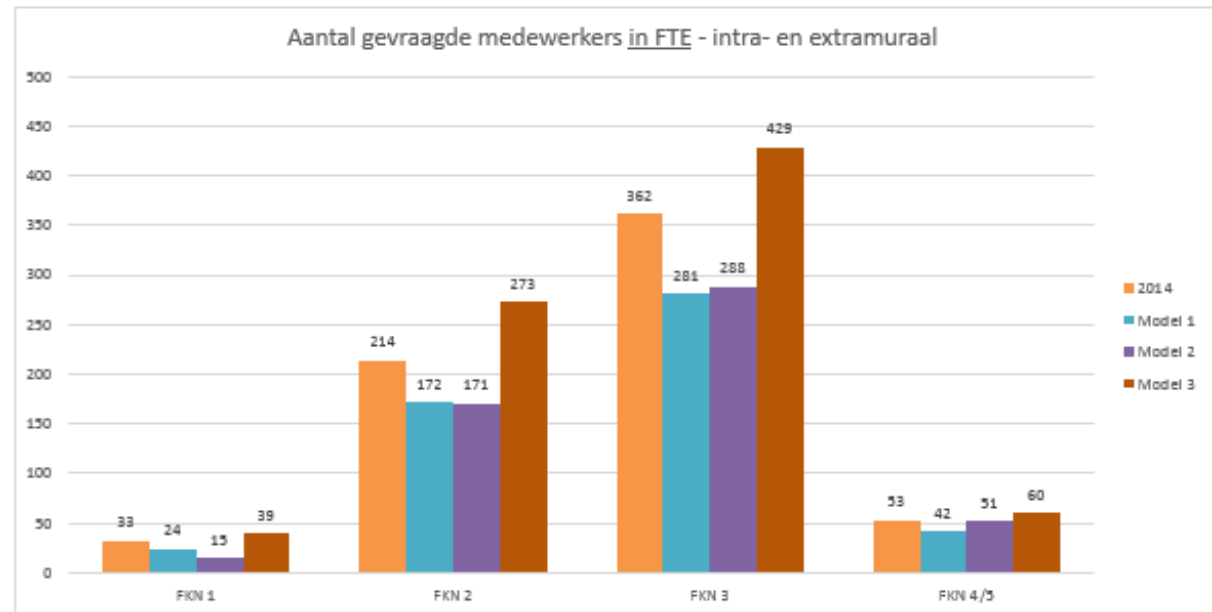
Een klein onderdeel van het model:

Links:

- Aantal gewenste medewerkers op basis van de productie (FTE)
- Basissituatie in 2014 en drie extra modellen
- Onderscheid naar FKN's (FunctieKwalificatie-Niveaus)
- Met diagrammen om het overzicht te bevorderen

C2. Aantal medewerkers

	2014	Model 1	Model 2	Model 3
FKN 1	33	24	15	39
FKN 2	214	172	171	273
FKN 3	362	281	288	429
FKN 4/5	53	42	51	60
Totaal:	662	518	525	800



Meer informatie?

Neemt u dan contact op met:

Werkgeversvereniging ZorgZijn Werkt
Ierlandlaan 29
2713HG Zoetermeer
www.zorgzijnwerkt.nl

Marlies Rosenbrand
m.rosenbrand@zorgzijnwerkt.nl
079-3290707

De gebruikte pictogrammen zijn afkomstig van: Freepik (www.freepik.com) via www.flaticon.com. Licentie: Creative Commons BY 3.0 (<http://creativecommons.org/licenses/by/3.0>)