

Checklist voor een strategische personeelsplanning

Het opstarten van een strategische personeelsplanning hoeft niet ingewikkeld te zijn. Met deze checklist zie je snel waar je staat, waar je naartoe wilt en hoe je daar vandaag al op kunt voorsorteren.

01 Kijk waar je nu staat

- ☐ Breng in kaart welke kennis en vaardigheden je organisatie nu heeft
- ☐ Bepaal (of informeer) waar je organisatie naartoe wil groeien
- ☐ Pak je bedrijfsplannen erbij (wat staat er op de planning?)
- ☐ Check wanneer je drukke periodes hebt Kijk naar ontwikkelingen en trends in de markt

Bekijk ook je huidige personeelsbestand:

- ☐ Hoe lang werken ze er al?
- ☐ Wie heeft een vast contract en wie niet?
- ☐ Wie werkt fulltime of parttime?
- ☐ Op welke afdelingen werken je medewerkers en hoe senior zijn ze?
- ☐ Wie gaat er binnenkort weg (bijv. pensioen)?

Zo zie je waar straks gaten in je personeelsplanning ontstaan.

02 Verbind je HR-data

- ☐ Verzamel de data uit de hele employee lifecycle (begin met wat je hebt, breid data later uit)
- ☐ Leg verbanden tussen werving (hire), performance (manage) en ontwikkeling en retentie (grow)
- ☐ Gebruik een tool zoals Tellent om data op één plek samen te brengen en om te zetten naar inzichten waar je direct op kunt sturen.

Hire (werving)

- ☐ Time-to-hire
- ☐ Bron van kandidaten
- ☐ Kwaliteit van hires
- ☐ Aantal vacatures en sollicitanten
- ☐ Cost-per-hire
- ☐ Offer acceptance rate

Manage (performance)

- ☐ FTE per afdeling
- ☐ Verloop per team/manager
- ☐ Werkdruk en verzuim
- ☐ Openstaande vacatures
- ☐ Einddata van contracten
- ☐ Deelname aan trainingen

Grow (ontwikkeling en retentie)

- ☐ Beoordelingsscores
- ☐ Performance over tijd
- ☐ Verloop (o.a. binnen 12 maanden)
- ☐ Interne doorgroei
- ☐ Opleiding en ontwikkeling
- ☐ Betrokkenheid (bijv. eNPS)

Zo zie je wat er goed loopt, waar mensen uitvallen en waar je moet bijsturen.

03 Werk met duidelijke signalen

- ☐ Bepaal 5 tot 10 signalen waarop je gaat sturen
- ☐ Spreek per signaal af wanneer je moet ingrijpen (wanneer is iets een probleem?)
- ☐ Werk met concrete cijfers, zodat het signaal goed meetbaar is

Denk aan signalen als:

- ☐ Vacatures staan langer dan 40 dagen open
- ☐ Verloop in een team ligt boven de 20%
- ☐ Betrokkenheid zakt onder een bepaald niveau (bijv. eNPS-score onder 0)
- ☐ Nieuwe medewerkers scoren lager in beoordelingsgesprekken,
onboarding-tevredenheid of medewerkerstevredenheid dan gemiddeld
- ☐ Minder dan 50% in een team volgt training of ontwikkeling

Start met één team of functiegroep. Zo weet je precies wanneer je moet ingrijpen.

04 Kom in actie bij een signaal

- ☐ Spreek af wie verantwoordelijk is bij elk signaal
- ☐ Bepaal welke actie daarbij hoort
- ☐ Zorg dat er direct gehandeld wordt bij een signaal
- ☐ Blijf niet te lang analyseren, maar test wat werkt en stuur bij

Pak het bijvoorbeeld zo aan:

- ☐ Staat een vacature te lang open? Onderzoek waar het aan ligt (functie, salaris, vacaturetekst, kanaal) en kom in actie
- ☐ Vertrekken er veel mensen? Onderzoek waar dat door komt (werkdruk, leiding, onboarding) en pak dit gericht aan
- ☐ Mis je bepaalde vaardigheden voor de toekomst? Kijk wat je nodig hebt en leid mensen op of werf gericht bij
- ☐ Kom je structureel mensen tekort voor een bepaalde functie? Bouw een talentpool of flexibele schil op
- ☐ Zakt de betrokkenheid? Ga in gesprek, achterhaal de oorzaak en onderneem actie

Start met één team of functiegroep. Zo weet je precies wanneer je moet ingrijpen.