



Checklist voor voorspellende personeels- planning

Stappen

- 3** Stap 1: doelen bepalen
- 4** Stap 2: data verzamelen
- 5** Stap 3: data voorbereiden
- 6** Stap 4: belangrijke variabelen bepalen
- 7** Stap 5: scenario's plannen
- 8** Stap 6: huidige en verwachte vaardigheidskloven evalueren
- 9** Stap 7: strategie opstellen voor talent acquisition
- 10** Stap 8: strategieën opstellen voor het behoud van huidig talent
- 11** Stap 9: monitoren en aanpassen
- 12** Stap 10: teruggaan naar stap 1 en afstemmen op algemene bedrijfsstrategie

Geavanceerde analyse kan heel nuttig zijn voor talentmanagement. Zo kun je bijvoorbeeld processen voor personeelsplanning vereenvoudigen en stroomlijnen.

Gebruik talentanalyse om te voorspellen hoeveel personeel je organisatie in de toekomst nodig heeft en je hierop voor te bereiden. Volg hiervoor onze checklist voor voorspellende personeelsplanning.

Met deze checklist krijg je in 10 stappen meer inzicht in het volgende:

- Hoeveel nieuwe medewerkers heb je in de toekomst nodig?
- Welke vaardigheden hebben ze nodig?
- Hoe zorg je ervoor dat je je huidige talent behoudt en waar nodig bijschoolt?
- Hoe pas je dit strategische personeelsplan aan bij bedrijfsveranderingen?

STAP 1

Doelen bepalen

- ✓ Schrijf je doelen op. Denk hierbij bijvoorbeeld aan waardevol nieuw talent aantrekken en de sterke punten en vaardigheden van je huidige talent vaststellen.
- ✓ Bepaal wat de relevante KPI's (Key Performance Indicators) zijn. Hoe vaak wil je bijvoorbeeld dat medewerkers contact hebben en samenwerken? In hoeverre moeten medewerkers elkaar beïnvloeden?

Nuttige tool: gebruik [Recruitmentinzichten](#) van Indeed om data van de concurrentie voor je vacature te bekijken, bijvoorbeeld het gemiddelde salaris voor vergelijkbare functies en hoeveel werkzoekenden naar dit soort functies zoeken.





STAP 2

Data verzamelen

Vraag tijdens deze stap advies aan je juridische team zodat je bij het verzamelen van data voldoet aan het bedrijfsbeleid en de overheids- en regionale regelgeving voor het verzamelen van data, zoals de Algemene verordening gegevensverzameling (AVG). Zorg dat medewerkers weten hoe en waarom je data verzamelt.

- ✓ De HR- en IT-afdeling moeten samenwerken om data te verzamelen uit communicatielogboeken (e-mails, videoconferenties, interne sociale platforms), samenwerkingstools (zoals platforms voor projectmanagement), organisatiediagrammen, prestatierapporten van medewerkers en andere relevante informatie.
- ✓ Zoek naar factoren die aangeven welk huidig talent over de juiste vaardigheden en groei beschikt en waarvoor je nieuwe medewerkers nodig hebt.

STAP 3

Data voorbereiden

In deze fase neem je de data door die je in stap 2 hebt verzameld.

- ✓ Schoon deze data op door dubbele invoer en inconsistenties te verwijderen.
- ✓ Corrigeer eventuele fouten.
- ✓ Maak de data op volgens een standaardmethode. Zorg bijvoorbeeld dat alle namen (bijvoorbeeld 'verkoopafdeling' of 'verkoopafd.') en datums ('12 okt' of '12-10-23' of '12 oktober 2023') een consistente notatie hebben.
- ✓ Controleer of er afwijkingen in de data zitten, bijvoorbeeld door datavelden met elkaar te vergelijken. Je kunt ook data-analisten in je team om hulp vragen of een data-analist inhuren.





STAP 4

Belangrijke variabelen bepalen

Ga nu in de verfijnde dataset op zoek naar belangrijke variabelen. Houd hierbij de resultaten en doelen van stap 1 in het achterhoofd.

- ✓ Gebruik netwerkanalyse en voorspellende modelleringstools om bijvoorbeeld te bepalen welke medewerkers geschikt zijn voor managementfuncties of patronen te herkennen in de samenwerking die erop wijzen dat er behoefte is aan initiatieven voor teambuilding.
- ✓ Vaardigheidskloven kunnen bijvoorbeeld belangrijke variabelen zijn. Ze geven je een idee wat je nog mist en of je hiervoor beter nieuw talent zoekt of huidig talent kunt bijscholen. Of denk aan prestatiebeoordelingen die een beeld geven van de productiviteit of het personeelsbehoud in de toekomst.

Ook interessant: [Het nut van assessments in drie tinten](#)

STAP 5

Scenario's plannen

In deze stap ga je aan de slag met de verzamelde en verfijnde data en de geïdentificeerde variabelen om hypothetische strategieën voor talentmanagement te plannen die passen bij je doelen voor talentanalyse.

- ✓ Gebruik de variabelen van stap 4 om diverse scenario's voor personeelsplanning op te stellen. Bedenk bijvoorbeeld hoe cursussen en ontwikkelingsprogramma's of strategieën voor talent acquisition kunnen helpen vaardigheidskloven in je team te dichten en hoeveel tijd en budget je daarvoor nodig hebt.
- ✓ Houd ook rekening met veranderingen in de demografie, technologische vooruitgang, wijzigingen in regelgeving en andere veranderingen die de personeelsbehoeften van je bedrijf kunnen beïnvloeden.
- ✓ Bedenk voor elk hypothetisch scenario een strategie om de risico's voor je organisatie te beperken.

Ook interessant: [Pre-employment screening: dit is wat je erover wil weten](#)





STAP 6

Huidige en verwachte vaardigheidskloven evalueren

Pak nu de geïdentificeerde vaardigheidskloven aan met de verzamelde data en inzichten van Indeed of interne tools.

- ✓ Identificeer en valueer de vaardigheden die het talent nodig heeft om de doelen van je organisatie te bereiken.
- ✓ Vergelijk deze vaardigheden met de verzamelde talentanalyse data.
- ✓ Maak een plan om talent aan te nemen dat de nog ontbrekende vaardigheden bezit en/of te bepaal welke huidige medewerkers deze vaardigheden kunnen leren en ontwikkelen.

Suggestie: gebruik [Indeed Assessments](#) om de vaardigheden van sollicitanten te evalueren.

STAP 7

Strategie opstellen voor talent acquisition

Maak op basis van de gevonden vaardigheidskloven en verzamelde data een plan voor [talent acquisition](#) waarmee je bedrijf sneller kan groeien.

- ✓ Gebruik tools voor netwerkanalyse om binnen en buiten de organisatie talentpools te vinden. Let goed op waar de toptalenten te vinden zijn en welke connecties ze hebben. Je kunt ook je netwerken gebruiken voor referenties.
- ✓ Bedenk op basis van de verzamelde data na over hoe je gericht nieuwe medewerkers kunt vinden. Denk hierbij aan een recruitmentspecialist, netwerkevenementen of vacatureadvertenties in specifieke plaatsen zoals universiteiten of gespecialiseerde vacaturebanken.
- ✓ Gebruik een AI-screeningstool om [cv's te screenen](#) en trends te ontdekken in de cv's van geschikte kandidaten (zoals vergelijkbare vaardigheden, opleidingen of ervaring).

Suggestie: gebruik Booleaanse zoekopdrachten om kandidaten met specifieke vaardigheden te vinden.





STAP 8

Strategieën opstellen voor het behoud van huidig talent

Bepaal op basis van de netwerkanalyse welke medewerkers waarschijnlijk willen vertrekken of juist geschikt zijn voor managementfuncties. Stel op basis hiervan een strategie voor talentbehoud op.

- ✓ Gebruik tools en software voor natuurlijke taalverwerking en algemene analyse om feedback van medewerkers te evalueren. Verdeel de feedback onder in positief, neutraal of negatief om zo makkelijker te herkennen wanneer medewerkers minder tevreden zijn.
- ✓ **Met voorspellende analyse kun je historische data over betrokkenheid, retentiepercentages en prestatie-indicatoren analyseren.** Pas deze technieken toe op de verzamelde data om te kijken of er initiatieven voor teambuilding en training nodig zijn.
- ✓ Stel op basis van deze informatie retentiestrategieën op. Enkele voorbeelden zijn erkenningsprogramma's, stimulansprogramma's en gepersonaliseerde bijscholing op basis van interesse.

Suggestie: naast interne bedrijfsreviews kun je ook naar de Indeed Bedrijfspagina gaan om [reviews en feedback van medewerkers](#) te evalueren.

STAP 9

Monitoren en aanpassen

Nu volg je de implementatie van je strategieën om te kijken waar het beter kan of waar er wijzigingen nodig zijn als de behoeften van het bedrijf veranderd zijn.

- ✓ Je kunt machinelearning-algoritmen inzetten om grote datavolumes te monitoren en correlaties, patronen en afwijkingen te vinden. Zo kun je zien waar een strategie goed werkt en waar het beter kan.
- ✓ Voor een strategie voor het behouden van talent kun je bijvoorbeeld letten op veranderingen in de interactie en samenwerking tussen medewerkers en personeelsverloop om te zien wat er goed en minder goed gaat.
- ✓ Voor een vacaturestrategie voor talent acquisition kan het weer handig zijn om Recruitmentinzichten te gebruiken. Zo kun je ontdekken hoe je geschikte kandidaten aantrekt en jezelf onderscheidt van de concurrentie.
- ✓ Pas je strategieën voor talentmanagement aan op basis van deze inzichten.

Suggestie: [Indeed Analytics](#) biedt realtime tracking van de resultaten van je vacatures en recruitmentinspanningen.





STAP 10

Teruggaan naar stap 1 en afstemmen op algemene bedrijfsstrategie

Nu is het tijd om terug te keren naar stap 1.

- ✓ Bekijk de missie en doelstellingen van je bedrijf en bepaal de prioriteiten, uitdagingen en mogelijkheden.
- ✓ Stel op basis hiervan doelen op (stap 1). Bedenk bijvoorbeeld of je met deze strategieën voor talentmanagement inderdaad nieuw talent hebt aangenomen en het huidige talent binnen je bedrijf hebt geïdentificeerd en verder hebt ontwikkeld.

Suggestie: naast interne bedrijfsreviews kun je ook naar de Indeed Bedrijfspagina gaan om [reviews en feedback van medewerkers](#) te evalueren.

Conclusie

Met deze checklist kan je Talent Management-team **geavanceerde talentanalyse inzetten om strategieën voor personeelsplanning te evalueren en te implementeren**. Is het weer eens tijd om goed naar je personeelsplanning te kijken? Pak dan deze checklist er weer bij.

