matchlab

Framework: Jouw Recruitmentplan 2023

Jouw organisatie

Bedrijfsomschrijving

Korte omschrijving van de hoofdactiviteiten van je organisatie. Eventueel aangevuld met een stukje historie, omvang in omzet en FTE, eigendom en bestuur, etc.

Missie

De 'WHY' van je organisatie. Wat streeft je bedrijf na te bereiken, waar sta je voor?

Visie

Toekomstige doelen en doelstellingen van je bedrijf. Dit is de bron van motivatie en inspiratie voor het bestuur en medewerkers.

Identiteit

Hetgeen wat jouw bedrijf uniek maakt. De cultuur en persoonlijkheid van je organisatie.

Kernwaarden

Eigenschappen of drijfveren die laten zien waar je bedrijf voor staat (max 5).

Jouw organisatie als werkgever

Bedrijfscultuur

Normen, waarden, doelen, verwachtingen, rituelen, gebruiken, traditie en ervaringen van medewerkers binnen een bedrijf. Wat bindt collega's aan elkaar en aan de organisatie?

EVP

Employer Value Proposition: De 'belofte' die je bedrijf maakt naar huidige en toekomstige medewerkers. Antwoord op: 'wat levert het mij op?' Dit onderscheidt je van concurrent-werkgevers.

Huidig personeelsbestand

De effectief aanwezige personeelssterkte. Personeelsleden per afdeling, werkgeverskosten, dienstverbanden, etc.

MTO

Conclusies en punten van aandacht van je meest recente Medewerkers tevredenheidsonderzoek.

L&D: Kennis en kunde personeel

Learning & Development: Actueel overzicht van Hard- en Softskills huidig personeelsbestand en mogelijkheden/investeringen op dit gebied.

Verloop

De gemiddelde uitstroom van personeel. Percentage en gemiddelde tijd in dienst.

Recruitmentactiviteiten

Wat wordt er nu ondernomen op het gebied van recruitment? Welke middelen worden daarvoor (niet) gebruikt?

Marktanalyse (op werkgeversgebied)

Hoe ziet de arbeidsmarkt er momenteel uit? Wie zijn je concurrent-werkgevers en vis je in dezelfde vijver?

Doelgroep en behoeftes

Wie zijn je recruitmentdoelgroepen en wat weet je van hun behoeftes? Bestaan er al persona-documenten van?

Doelgroep en behoeftes

Wie zijn je recruitmentdoelgroepen en wat weet je van hun behoeftes? Bestaan er al persona-documenten van?

Blik vooruit

Ontwikkelingen

Welke belangrijke ontwikkelingen gaat/wil het bedrijf doormaken de komende jaren?

Hiring need

Benodigd FTE per afdeling/functies om de ontwikkelingen te ondersteunen en bedrijfsdoelstellingen te halen. Breng dit in kaart voor het komende jaar (of indien mogelijk 2 jaar)

Time to Hire

Gemiddelde tijd dat het (momenteel) kost vanaf de dag dat de vacature is opengesteld totdat deze vervuld is.

Strategische recruitmentplanning

Verwerk de hiring need per afdeling en de Time to Hire samen in een planning. Zo weet je wanneer er (uiterlijk) gestart moet worden met actieve werving en voor welke rollen. Houd rekening met het verloop.

Cost per Hire

Alle recruitmentkosten die gemaakt worden om een persoon aan te nemen. (lees meer over het correct in kaart brengen van deze kosten in onze blogs)

Recruitmentstrategie

Doelen

Wat wil je op het gebied van recruitment bereiken over een jaar (of misschien twee)? Bijvoorbeeld: X% groei in personeelsbestand, lagere CPH, snellere TTH, minder gebruik maken van bureau's, etc.

Recruitmentprocessen/activiteiten

Om toe te voegen of te verbeteren: zoals een (nieuw) ATS, werken-bij website, Linkedin slots, advertentiecampagnes etc.

Recruitmentprocessen/activiteiten

Om toe te voegen of te verbeteren: zoals een (nieuw) ATS, werken-bij website, Linkedin slots, advertentiecampagnes etc.

Budgetten

Wat is je recruitmentbudget? €X,-

Partners

Ga of wil je gebruikmaken van partners om je recruitmentdoelstellingen te bereiken? Zo ja, wie en waarvoor? Denk aan partners voor: cursussen recruitmentpersoneel, contentcreatie, voor advertentiecampagnes, voor de werken-bij website, werving- en selectiebureaus, etc.

Planning/roadmap

Naast de Recruitmentplanning waarin de Hiring need centraal staat, maak je ook een planning of roadmap voor het bereiken van eerder genoemde hoog-over recruitmentdoelstellingen. Zo breng je de projecten en processenVeranderingen overzichtelijk en praktisch in kaart.