



Wat en waarom?

Een goed overzicht van de benodigde instroom om de benodigde personeelsbezetting te verkrijgen, is essentieel voor een goede bedrijfsvoering. Alleen weten is niet genoeg. Een gedragen instroomplan helpt om kwalitatief en kwantitatief de juiste instroom op de juiste tijd te bewerkstelligen. Een instroomplan helpt je organisatie om op tijd maatregelen te nemen voor een optimale personeelsbezetting.

Goed om te weten

Het instroomplan is een onderdeel van strategische personeelsplanning en focust op de praktische invulling van externe instroom van kandidaten.

- ◆ Betrek de directie, creëer urgentie en commitment.
- ◆ Begin ruim op tijd, en dan liefst nog eerder (houd rekening met doorlooptijden).
- ◆ Wees realistisch: instromers zijn niet direct inzetbaar, hebben inwerktijd nodig.
- ◆ Houd de achterdeur nog beter dicht. Vraag waarom mensen weggaan, zorg voor begeleiding en ontwikkeling en voor passende voorwaarden).
- ◆ Kijk wie intern kan doorstromen.
- ◆ Werk met een tijdshorizon van maximaal drie tot vijf jaar en bekijk jaarlijks de situatie opnieuw.

Datum

Gesprekspartner 1

Gesprekspartner 2

Meer inspiratie

- ◆ Strategische personeelsplanning – compleet overzicht 2021 [🔗](#)
- ◆ The Definitive Guide to Talent Mapping for Recruiters [🔗](#)

“Succesvolle bedrijfsvoering door een optimale personeelsbezetting. Nu én in de toekomst.”

Hulp of advies nodig?

Wij Techniek TeamWork Servicepunt helpt je graag verder met gratis gericht advies. Je bereikt ons via servicepunt@wij-techniek.nl of 0800 - 6061.



Goed om te weten

- ◆ Een term die je hier ook weleens tegenkomt is 'arbeidsmarktstrategie'. Hoe gaan we de komende jaren de juiste persoon op de juiste plek krijgen? Zowel interne als externe arbeidsmarkt.
- ◆ De term 'talent mapping' wordt ook gebruikt om de huidige personeelsbezetting en de behoefte op korte en lange termijn aan interne en externe instroombehoefte in kaart te brengen.



Hoe doen we het?

Periodiek (jaarlijks) overdenken

Huidige bezetting personeel

Wie werken er bij ons in welke functies?

Verwachte uitstroom

Pensioenen en gemiddeld verloop.

Gewenste personeelsbezetting

Op basis van doelstellingen bedrijf en ontwikkelingen.

Gewenste instroom berekenen

Welke functies en hoeveel mensen zoeken we?

Keuze wervingskanalen

Denk bijvoorbeeld aan:

- ◆ 'Werken bij ...' of vacaturepagina op je website
- ◆ Publiek private samenwerking
- ◆ Online campagne
[Leidraad 2.4](#) E-mailreacties, online media en SEO-tips
- ◆ [Leidraad 2.2](#) Referral Recruitment
- ◆ Arbeidsbemiddeling
[Leidraad 2.3](#) Arbeidsbemiddeling

Selectieprocedure

[Leidraad 2.7](#) Selectie-interviewtechnieken

Benodigde opleidingen/scholing

[Leidraad 3.1](#) Opleiden

Hoe doen we het?

Per vacature doorlopen

Functienaam

Waarom gaat iemand weg?

Is vervanging nodig?

Nee

Ja

Is de functieomschrijving nog actueel?

Nee

Leidraad 1.2 Functie-
omschrijving en jobcarving
Ja

Is er interne doorstroom mogelijk?

Ook van flexwerkers binnen
de organisatie.

Nee

Ja

Is externe instroom nodig?

Nee

Ja

Bepaal met behulp van je
instroomplan de gewenste
instroomkanalen.



Hulp of advies nodig?

Wij Techniek TeamWork Servicepunt helpt je graag verder met gratis gericht advies.
Je bereikt ons via **servicepunt@wij-techniek.nl**
of 0800 - 6061.