

Adecco

Whitepaper

Strategische personeelsplanning in de praktijk: Zo pak je het aan

adecco.nl



De route naar een wendbare organisatie begint bij mensen

De wereld van werk verandert sneller dan ooit. Wat gisteren nog vanzelfsprekend leek, staat vandaag op losse schroeven – en vraagt morgen om totaal nieuwe oplossingen. Voor organisaties betekent dit: vooruitkijken, keuzes maken en vooral... mensen centraal stellen.

In mijn gesprekken met organisaties door het hele land zie ik een rode draad: de behoefte aan grip op de toekomst. Maar ook de worsteling met hoe je dat doet in een wereld die zo onzeker is. Strategische personeelsplanning is hierin geen luxe, maar een noodzaak. Het is de sleutel tot veerkracht, groei en duurzaamheid – mits het goed wordt aangepakt.

Met deze whitepaper willen we organisaties helpen om stappen te zetten. Niet met abstracte modellen of tijdelijke oplossingen, maar met inzichten, voorbeelden en een aanpak die werkt. Vanuit onze rol als partner in talent en werk, denken we graag mee over hoe je niet alleen vandaag, maar ook morgen en overmorgen het juiste talent op de juiste plek hebt.

Ik nodig je van harte uit om het gesprek aan te gaan. Want de toekomst van werk – die maken we samen.

Met vriendelijke groet,

Femke Hellemons
Country Head Adecco Nederland





Inhoud

Wil jij sparren met een expert over jouw bedrijf?
Neem dan eenvoudig contact op via:

Contact



1. De urgentie van strategische personeelsplanning in een veranderende wereld	4	6. Technologie en data als versneller van SPP	12
2. De strategische uitdagingen voor grote organisaties	5	7. De rol van leiderschap en cultuur in strategische personeelsplanning	14
3. Van reactief naar proactief: De nieuwe generatie SPP	7	8. De roadmap naar volwassen strategische personeelsplanning	15
4. Total workforce management: Integraal kijken naar vast, flex en externe inhuur	8	9. Van inzicht naar actie – zet vandaag de eerste stap	16
5. Skill-based planning: Waarom functies niet meer centraal staan, maar vaardigheden	11		

1. De urgentie van strategische personeelsplanning in een veranderende wereld

De wereld verandert razendsnel – wat vandaag werkt, is morgen achterhaald. In zo'n omgeving is Strategische Personeelsplanning (SPP) geen HR-taak meer, maar een strategisch fundament. Wie wendbaar wil blijven, moet nú vooruitkijken. In dit hoofdstuk lees je waarom de urgentie groter is dan ooit – en waarom actie vandaag begint.

Een arbeidsmarkt die structureel verandert

De arbeidsmarkt is in beweging. Arbeidsmarktkrapte lijkt tijdelijk, maar niets is minder waar. Vanaf eind 2024 ervaren we de eerste golf van vergrijzing, waarbij het aantal werkenden jaarlijks met 0,6% afneemt tot 2035. Tegelijkertijd stijgt het aantal vacatures met 6%, en in 2035 zelfs met 9%. Dit vraagt om slimme, toekomstgerichte oplossingen. Bovendien verandert de aard van werk zelf: hybride werken blijft en digitalisering, waaronder AI, versnelt.

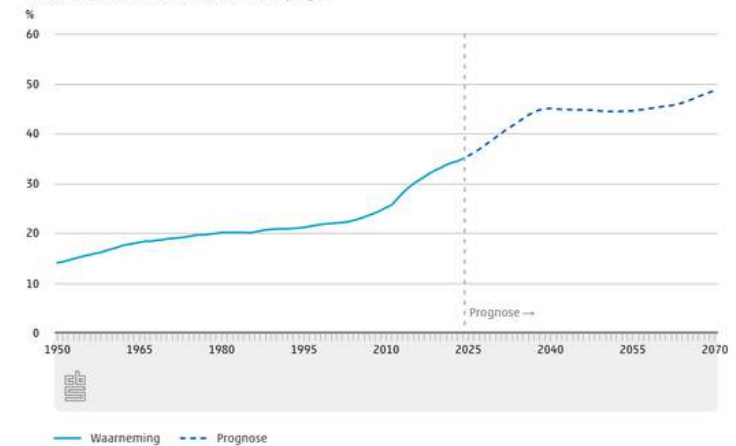
Ook de manier van werken verandert. Hybride werken is de norm, wat vraagt om aanpassing van rollen, teams en leiderschap. Tegelijk sturen organisaties meerdere generaties tegelijk aan. Traditionele inzet sluit vaak niet meer aan bij wat jongere generaties – zoals Gen Z – zoeken: zij hechten meer aan zingeving, groei en flexibiliteit.

Tijd om de regie te nemen

Wie vooruit wil, kan zich niet langer laten verrassen door personeelstekorten of een mismatch in skills. SPP helpt om strategische keuzes en talentontwikkeling te verbinden – en zo wendbaar te blijven in een onvoorspelbare wereld. Maar hoe doe je dat in een complexe organisatie met silo's, internationale verschillen en versnipperde strategieën? Dat lees je in het volgende hoofdstuk.

Grijze druk

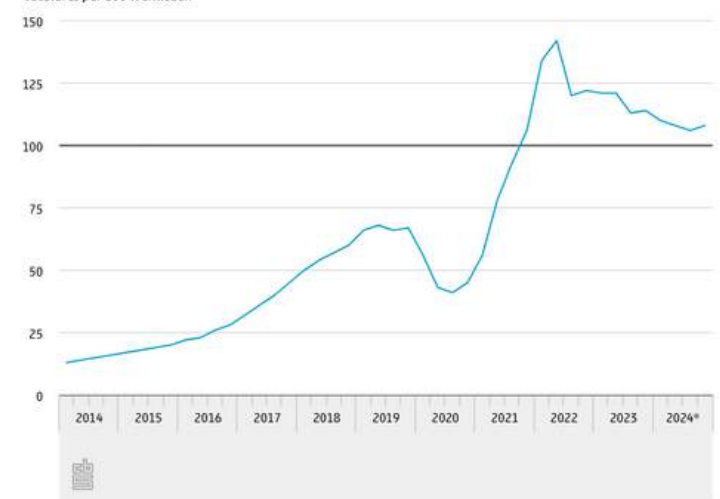
Aantal 65-plussers t.o.v. aantal 20- tot 65-jarigen



Bron: CBS

Spanning op de arbeidsmarkt, seizoengecorrigeerd

vacatures per 100 werklozen



*voorlopige cijfers

Bron: CBS

2. De strategische uitdagingen voor grote organisaties

SPP klinkt logisch. Maar in de praktijk is het verre van eenvoudig – zeker voor grote organisaties. Want hoe werk je aan toekomstbestendige personeelsplanning als je zelf dagelijks wordt ingehaald door de realiteit? Hieronder de grootste strategische uitdagingen die wij zien bij multinationals en organisaties met complexe structuren:



1

Onvoorspelbare vraag en aanbod van talent

Vraag en aanbod van personeel bewegen niet meer synchroon. Economische schokken, demografische trends, geopolitieke spanningen en technologische doorbraken maken het haast onmogelijk om de toekomst precies te voorspellen. Toch moet je nú besluiten nemen over talentontwikkeling, instroom en organisatiecapaciteit.

2

Complexe organisatiestructuren

Grote organisaties opereren vaak in silo's, met decentrale teams, internationale verschillen en uiteenlopende talentstrategieën. SPP vereist dan een organisatiebrede blik: welke capaciteiten hebben we waar, en hoe zetten we mensen in op basis van toekomstige vraag? Die integrale benadering ontbreekt vaak – en dat maakt groei risicovol.

3

Tekort aan cruciale skills

Volgens het CBS is het tekort aan personeel het grootst in de techniek, ICT en zorg. Maar ook in andere sectoren dreigt een skills gap. Denk aan digitale vaardigheden, datagedreven werken, of vaardigheden op het gebied van duurzaamheid. Deze future skills zijn schaars, en niet altijd makkelijk intern te ontwikkelen. Zonder strategie mis je de aansluiting.

4

Druk op diversiteit, inclusie en duurzame inzetbaarheid

De samenleving stelt steeds hogere eisen aan goed werkgeverschap. Diversiteit en inclusie zijn niet langer 'nice to have', maar essentieel voor innovatie, productiviteit én employer branding. Tegelijkertijd vergrijst het personeelsbestand en stijgt het verzuim. Duurzame inzetbaarheid – fysiek, mentaal én professioneel – vraagt om structurele aandacht binnen SPP.

5

Strengere wetgeving rond flexibele arbeid

De Nederlandse overheid heeft in 2024 en 2025 de wet- en regelgeving rondom flexibele arbeid verder aangescherpt. Denk aan regels rond schijnzelfstandigheid, ketenbepalingen en het inzetten van de flexibele schil. Voor organisaties betekent dit: scherp zijn op compliance, risico's beperken, en keuzes maken over inhuur versus interne capaciteit.



“ Strategische personeelsplanning is geen HR-tool, het is een strategische noodzaak. Voor grote organisaties is het dé manier om grip te krijgen op complexiteit, onzekerheid én kansen in de arbeidsmarkt. En wie dat goed doet, bouwt niet alleen aan personeelscapaciteit – maar aan concurrentiekracht. ”

- Josephine Janssen, Head of Onsite Adecco

3. Van reactief naar proactief: De nieuwe generatie Strategische Personeelsplanning

Strategische Personeelsplanning (SPP) is niet langer een jaarlijkse oefening in Excel. In de huidige dynamische arbeidsmarkt is het een continu proces dat integraal onderdeel uitmaakt van de bedrijfsstrategie.

SPP 2.0: van spreadsheet naar strategisch stuurinstrument

Traditionele SPP richtte zich op het analyseren van interne vraag en aanbod, vaak losstaand van de bredere bedrijfsstrategie. SPP 2.0 daarentegen is een geïntegreerde aanpak waarbij personeelsplanning direct gekoppeld is aan de organisatiedoelstellingen. Het draait om het anticiperen op toekomstige personeelsbehoeften en het ontwikkelen van scenario's die rekening houden met externe factoren zoals marktontwikkelingen en technologische innovaties.

Traditionele SPP	SPP 2.0
Reactief, ad-hoc plannen	Voorspellend en toekomstgericht
Focus op aantallen (headcount)	Focus op skills en capaciteiten
HR-gedreven	Geïntegreerd in businessstrategie
Gebaseerd op historische data	AI & predictive analytics inzetten
Lineaire planning	Scenario-gebaseerde planning

De rol van HR-analytics en AI in voorspellende personeelsplanning

Met de opkomst van HR-analytics en kunstmatige intelligentie (AI) kunnen organisaties nu voorspellingen doen over personeelsverloop, benodigde vaardigheden en de impact van strategische beslissingen op het personeelsbestand. Door gegevens te analyseren over bijvoorbeeld leeftijd, functieduur en opleidingsniveau, kunnen HR-professionals proactief inspelen op toekomstige uitdagingen. AI-tools helpen bij het identificeren van patronen en trends, waardoor het mogelijk wordt om tijdig maatregelen te nemen ter voorkoming van tekorten of overschotten in personeel.

Koppeling SPP aan businessstrategie: van HR-plan naar business readiness

Een effectieve SPP is nauw verbonden met de algehele bedrijfsstrategie. Het gaat niet alleen om het plannen van personeelsbehoeften, maar om het creëren van een personeelsbestand dat klaar is voor de toekomst. Dit betekent dat HR en het management samenwerken om te bepalen welke vaardigheden en competenties nodig zijn om de strategische doelen van de organisatie te bereiken. Door deze integratie wordt SPP een krachtig instrument voor business readiness, waarbij de organisatie wendbaar en veerkrachtig blijft in een voortdurend veranderende omgeving.





4. Total workforce management: Integraal kijken naar vast, flex en externe inhuur

In de moderne arbeidsmarkt is het personeelsbestand van een organisatie vaak een mix van vaste medewerkers, flexwerkers en externe professionals. Een effectieve strategische personeelsplanning houdt rekening met deze diversiteit en integreert alle vormen van arbeid in één overkoepelende strategie: Total Workforce Management (TWM).

Waarom SPP niet alleen over 'vast' personeel moet gaan

SPP richtte zich traditioneel op vaste medewerkers, vooral rond ontwikkeling en inzetbaarheid. Tegelijk werd flexibiliteit vaak gezocht in de inhuur van zzp'ers en uitzendkrachten. Die scheiding werkt steeds minder goed. Een effectieve SPP kijkt naar álle werkenden – vast én flex – om écht wendbaar te zijn.

Flexibele arbeid is bovendien onderhevig aan wetgeving zoals de Wet DBA, de Wet arbeidsmarkt in balans en de Wet werk en zekerheid. Ook aankomende cao-wijzigingen kunnen impact hebben. Juist daarom is integraal plannen cruciaal: alleen zo houd je grip op capaciteit én blijf je toekomstbestendig.

Hoe flexibele schil, ZZP'ers en interim professionals passen binnen strategische workforce planning

Flexibele arbeidskrachten bieden organisaties de mogelijkheid om snel in te spelen op fluctuaties in de vraag en specifieke expertise in te huren wanneer dat nodig is. Door deze groep integraal onderdeel te maken van de personeelsplanning, kunnen organisaties efficiënter opereren en beter voldoen aan hun strategische doelstellingen. Het is belangrijk om duidelijke processen en systemen te hebben voor het beheren van deze flexibele schil, inclusief compliance en risicobeheer.



Total Workforce Management (TWM)

Total Workforce Management is een benadering waarbij alle vormen van arbeid – vast, flex en extern – worden geïntegreerd in één strategie. Dit model stimuleert samenwerking tussen HR, inkoop en andere afdelingen om een holistisch en realtime beeld van de totale workforce te krijgen. Met behulp van technologie en data-analyse kunnen organisaties beter inspelen op capaciteitstekorten, compliance en toekomstige personeelsbehoeften.

Hoe grote organisaties regie houden op talentaanbod zonder grip te verliezen

Het beheren van een divers personeelsbestand vereist een gestructureerde aanpak. Door het implementeren van geïntegreerde systemen en processen kunnen organisaties de regie behouden over hun talentaanbod. Dit omvat het centraliseren van gegevens, het standaardiseren van procedures en het regelmatig evalueren van de effectiviteit van de workforce planning. Met een goed doordachte strategie kunnen organisaties flexibel en wendbaar blijven, terwijl ze tegelijkertijd de controle behouden over hun personeelsbestand.



“ Een goed SPP-traject is strategisch én realistisch. We helpen organisaties om niet alleen naar 2030 te kijken, maar morgen al slimme keuzes te maken. ”

-Tom, Head of Large Adecco

5. Skill-based planning: Waarom functies niet meer centraal staan, maar vaardigheden

In een wereld waarin technologie en markten razendsnel veranderen, is het traditionele functiehuis niet langer toereikend. Organisaties stappen over op een benadering waarbij vaardigheden centraal staan: skill-based planning.



Van functiehuizen naar skill-huizen

Traditionele functiehuizen zijn vaak star en sluiten niet aan bij de dynamiek van de moderne arbeidsmarkt. Een skill-huis daarentegen biedt flexibiliteit door te focussen op de specifieke vaardigheden die nodig zijn voor bepaalde taken of projecten. Dit maakt het mogelijk om sneller in te spelen op veranderingen en om medewerkers effectiever in te zetten.



Het belang van upskilling, reskilling en interne mobiliteit

Om bij te blijven in een snel veranderende wereld, is het essentieel om medewerkers continu te ontwikkelen. Upskilling en reskilling zorgen ervoor dat medewerkers nieuwe vaardigheden verwerven die aansluiten bij de behoeften van de organisatie, denk hierbij aan het werken met co- of robots bijvoorbeeld. Interne mobiliteit wordt hierdoor gestimuleerd, wat leidt tot hogere betrokkenheid en retentie.



Waarom skills de nieuwe valuta van werk worden

Vaardigheden zijn de bouwstenen van werk. Door te focussen op skills kunnen organisaties beter inspelen op veranderingen in de markt en technologie. Het stelt hen in staat om talent effectiever te benutten en om medewerkers te helpen zich te ontwikkelen in lijn met de strategische doelen van de organisatie.



AI & Skills Intelligence tools (bijv. skill gap analyses)

Technologie speelt een cruciale rol in skill-based planning. AI-gedreven tools kunnen helpen bij het identificeren van vaardigheidstekorten en het aanbevelen van gerichte ontwikkeltrajecten. Deze tools bieden inzicht in de huidige vaardigheden van medewerkers en de vaardigheden die nodig zijn voor toekomstige rollen, waardoor gerichte en efficiënte ontwikkelplannen kunnen worden opgesteld.

Slimme inzet van vaardigheden over regio's heen
Bij SOS International werd het steeds lastiger om in Zuid-Holland geschikte kandidaten te vinden. Eerder advies om buiten de regio te werven, was toen nog niet in praktijk gebracht. De situatie veranderde toen bij NN/OHRA in Arnhem een groep ervaren klantcontactmedewerkers beschikbaar kwam. Adecco stelde voor om de vraag niet op basis van functieprofielen maar vaardigheden in te vullen.

Die suggestie was mogelijk dankzij de inzet van skill-based planning bij beide organisaties. Daardoor was er nauwkeurig inzicht in zowel het aanbod van vaardigheden bij NN/OHRA als de vraag bij SOS International. Om de instroom van kandidaten te versnellen en de overgang voor hen zo soepel mogelijk te maken, besloot SOS werkruimte te huren in hetzelfde pand als NN/OHRA. Dit maakte directe inzet van medewerkers mogelijk, zonder reistijd of verhuizing.

In dit voorbeeld voerde Adecco de regio, maar het laat vooral zien hoe krachtig het is als organisaties zélf organisatiebreed naar vaardigheden kijken. Door los te komen van vaste functieprofielen en scherp in kaart te brengen welke skills al aanwezig zijn, ontstaat ruimte om talent effectiever en flexibeler in te zetten over teams of locaties heen. Dat levert direct winst op in snelheid en efficiëntie.

6. Technologie en data als versneller van SPP



In het tijdperk van digitale transformatie zijn technologie en data onmisbaar voor effectieve strategische personeelsplanning. Ze bieden de tools en inzichten die nodig zijn om proactief te plannen en snel in te spelen op veranderingen.

Overzicht van technologieën: van SPP-software tot AI-gedreven workforce planning

Moderne SPP-software biedt geïntegreerde oplossingen voor het plannen en beheren van het personeelsbestand. AI-gedreven tools gaan een stap verder door voorspellende analyses mogelijk te maken, zoals het voorspellen van personeelsverloop of het identificeren van toekomstige vaardigheidsbehoeften. Deze technologieën stellen organisaties in staat om strategische beslissingen te nemen op basis van data en inzichten.

Data als basis: wat moet je meten om goed te kunnen plannen?

Effectieve personeelsplanning vereist betrouwbare en relevante data. Belangrijke gegevens omvatten onder andere huidige en toekomstige personeelsbehoeften, vaardigheden van medewerkers, verloopcijfers en externe arbeidsmarkttrends. Door deze data te verzamelen en te analyseren, kunnen organisaties weloverwogen beslissingen nemen en hun personeelsstrategie afstemmen op de bedrijfsdoelstellingen.

Privacy, ethiek en data bij workforce analytics

Het gebruik van data en technologie brengt ook verantwoordelijkheden met zich mee op het gebied van privacy en ethiek. Organisaties moeten ervoor zorgen dat ze voldoen aan de geldende wet- en regelgeving, zoals de AVG, en dat ze transparant zijn over hoe ze data verzamelen en gebruiken. Het is belangrijk om een balans te vinden tussen het benutten van data voor strategische doeleinden en het respecteren van de privacy van medewerkers.

Enkele voorbeelden en use cases:

- **Voorspellende analyses voor personeelsverloop:** Door historische data te analyseren, kunnen organisaties voorspellen welke medewerkers mogelijk zullen vertrekken en hier proactief op inspelen.
- **Identificatie van vaardigheidstekorten:** Met behulp van AI-tools kunnen organisaties inzicht krijgen in de vaardigheden die ontbreken binnen het team en gerichte ontwikkelprogramma's opzetten.
- **Optimalisatie van wervingsstrategieën:** Data-analyse kan helpen bij het identificeren van de meest effectieve wervingskanalen en -methoden, waardoor de kwaliteit van nieuwe aanwervingen verbetert.



Slim plannen dankzij technologie: grip en efficiëntie met Planbition

Voor een organisatie in de foodsector wordt het door Adecco ontwikkelde plansysteem, powered by Planbition, ingezet om de inzet van flexmedewerkers te optimaliseren. Het systeem maakt het mogelijk om real-time te plannen op basis van beschikbaarheid, kwalificaties en ervaring — volledig in lijn met de wetgeving en cao-afspraken.

Dankzij de slimme technologie is de communicatie over roosters sterk vereenvoudigd, zijn no-shows afgenomen en is het aantal telefoontjes en e-mails over planning met 83% verminderd. Hiermee hebben we gezamenlijk een jaarlijkse besparing van meer dan €50.000 op slechts één afdeling gerealiseerd. Dit onderstreept dat het potentiële besparingseffect op totaalniveau nog aanzienlijk groter kan zijn.

Daarnaast biedt het plansysteem volledig inzicht in uren, kosten en bezetting, niet alleen voor Adecco-medewerkers, maar ook voor collega-leveranciers. Dit maakt integraal plannen over meerdere partijen én functiegroepen mogelijk. Technologie waarmee je als klant in partnerschap de totale workforce — operationeel, tactisch en strategisch — effectief beheerst en optimaliseert.

7. De rol van leiderschap en cultuur in strategische personeelsplanning

Strategische personeelsplanning is meer dan een HR-instrument; het is een strategisch proces dat diep verankerd moet zijn in het leiderschap en de cultuur van een organisatie. Een aantal zaken om rekening mee te houden:



1

SPP is niet alleen een "HR-feestje"

Hoewel HR vaak het voortouw neemt in SPP, is het essentieel dat het leiderschap op alle niveaus betrokken is. Zonder de actieve deelname en steun van het management kan SPP niet effectief worden geïmplementeerd. Leiders moeten niet alleen de waarde van SPP erkennen, maar ook bereid zijn om de nodige veranderingen te ondersteunen en te leiden.

2

Het belang van leiderschap en commitment van de top

Effectieve SPP vereist dat het topmanagement zich inzet voor het proces. Dit betekent dat zij niet alleen de strategische richting bepalen, maar ook actief betrokken zijn bij de uitvoering en monitoring van het personeelsplan. Hun betrokkenheid zorgt voor de nodige middelen, prioriteit en legitimiteit die SPP nodig heeft om succesvol te zijn.

3

Cultuur als drager van een toekomstbestendige workforce

Een organisatiecultuur die openstaat voor verandering, leren en samenwerking is cruciaal voor het succes van SPP. Een dergelijke cultuur moedigt medewerkers aan om zich aan te passen, nieuwe vaardigheden te ontwikkelen en actief deel te nemen aan het realiseren van de strategische doelen van de organisatie.

4

Leiderschap in de omgang met hybride, flexibele teams

De opkomst van hybride en flexibele werkmodellen stelt nieuwe eisen aan leiderschap. Leiders moeten in staat zijn om teams op afstand te motiveren, duidelijke communicatie te onderhouden en vertrouwen te bouwen zonder fysieke nabijheid. Dit vereist een aanpassing van traditionele leiderschapsstijlen en een focus op resultaatgerichtheid en empathie.

8. De roadmap naar volwassen strategische personeelsplanning

Van idee naar implementatie: in dit hoofdstuk geven we een praktisch stappenplan om SPP structureel te verankeren binnen je organisatie.



1

Oriëntatie & bewustwording: Breng in kaart waar de organisatie nu staat. Zijn er al initiatieven? Wordt SPP als strategisch instrument gezien?

2

Inventarisatie & analyse: Verzamel data over personeelsopbouw, verloop, vaardigheden, externe trends. Maak een nulmeting van je workforce.

3

Koppeling aan strategie: Vertaal organisatiedoelen naar capaciteitsvraagstukken: welke functies, skills en mensen zijn nodig op korte en lange termijn?

4

Ontwerp & inrichting: Bouw het SPP-proces op met tools, rollen, dashboards en overlegstructuren. Zorg voor eigenaarschap in de lijn én HR.

5

Implementatie & integratie: Zet de plannen om in actie. Combineer werving, interne mobiliteit, opleiding en flexibele inzet tot één strategisch geheel.

6

Evaluatie & doorontwikkeling: Monitor voortgang. Pas aan waar nodig. En bouw stap voor stap richting een continu cyclisch proces.

Quick wins

- Start met een pilot in één afdeling of businessunit.
- Gebruik bestaande data om snel inzichten te genereren (verloop, verzuim, skills).
- Breng vraag en aanbod visueel in kaart met een eenvoudig dashboard.

Lange termijn acties

- Ontwikkel een skillsstrategie inclusief up- en reskilling.
- Integreer SPP in je jaarlijkse strategische cyclus.
- Investeer in technologie en analytics die schaalbaar zijn.



9. Van inzicht naar actie – zet vandaag de eerste stap

De urgentie is helder. De richting ligt voor je. Wat nu nodig is, is gerichte actie. Strategische personeelsplanning is geen eenmalig project, maar een continu proces dat vraagt om visie, regie en daadkracht. Of je nu net begint of al stappen hebt gezet: het is essentieel om het gesprek te voeren, data te benutten en scenario's te verkennen die jouw organisatie voorbereiden op de toekomst.

Waar begin je?

Stel jezelf en je team vandaag nog de volgende vragen:

- Hebben we een actueel en volledig overzicht van ons personeelsbestand – vast én flexibel?
- Weten we welke functies of skills in de toekomst schaars worden binnen onze organisatie?
- Hoe goed sluiten onze strategische doelen aan op onze personeelsplanning?
- Is duidelijk wie de regie voert op strategische personeelsplanning?
- Werken we al met toekomstscenario's om ons voor te bereiden op verschillende ontwikkelingen?

Deze vragen vormen het startpunt van een interne dialoog die de basis legt voor een succesvolle SPP-aanpak.

Zet de volgende stap – samen met Adecco

Wil je verder komen dan alleen goede voornemens? Dan is het tijd voor een goed gesprek. De SPP-experts van Adecco staan klaar om je te ondersteunen bij:

- Het in kaart brengen van je huidige situatie;
- Advies over de inzet van data, tooling en dashboards;
- Het ontwikkelen van een realistische roadmap naar een toekomstbestendig personeelsbeleid;
- Het creëren van intern draagvlak om daadwerkelijk stappen te zetten.

Samen sterker met Adecco als co-creatiepartner

Bij Adecco geloven we in de kracht van samenwerking. Met onze expertise, tools en best practices creëren we samen met jouw organisatie een aanpak die werkt – in de praktijk én voor de lange termijn. Zo maken we strategische personeelsplanning niet alleen werkbaar, maar ook impactvol. Of het nu gaat om het aantrekken van talent, het ontwikkelen van medewerkers (vast of flex), het integreren van cobots of het optimaliseren van de totale workforceplanning: wij staan klaar om te helpen.

Vrijblijvend intakegesprek

Als ervaren partner in strategische personeelsplanning biedt Adecco een kosteloos en vrijblijvend intakegesprek aan. In dit gesprek brengen we samen jouw personele uitdagingen en behoeften in kaart. Je krijgt direct inzicht in de kansen en mogelijkheden voor een toekomstbestendig en wendbaar personeelsbestand. Een eerste stap naar grip op groei, flexibiliteit en continuïteit.

Bel Adecco op 0418-784000 of klik op de button

Intakegesprek aanvragen ▶

