

BeThere

Aanwezigheid in KPI's



Opleiding

- Maatsch. assistent
- Master Filosofie
- Prev. Adviseur N1
- Postgraduaat HR
- Disability Case Manager (RIZIV)

Prof. hobby's

- Aanwezigheidsbeleid
- Legal Compliance
- Peter & ambassadeur VOKA (PLATO)
- Regiobestuur VOKA
- Bestuurslid Prebes

Fier op...

- Management, HR en preventie samenbrengen

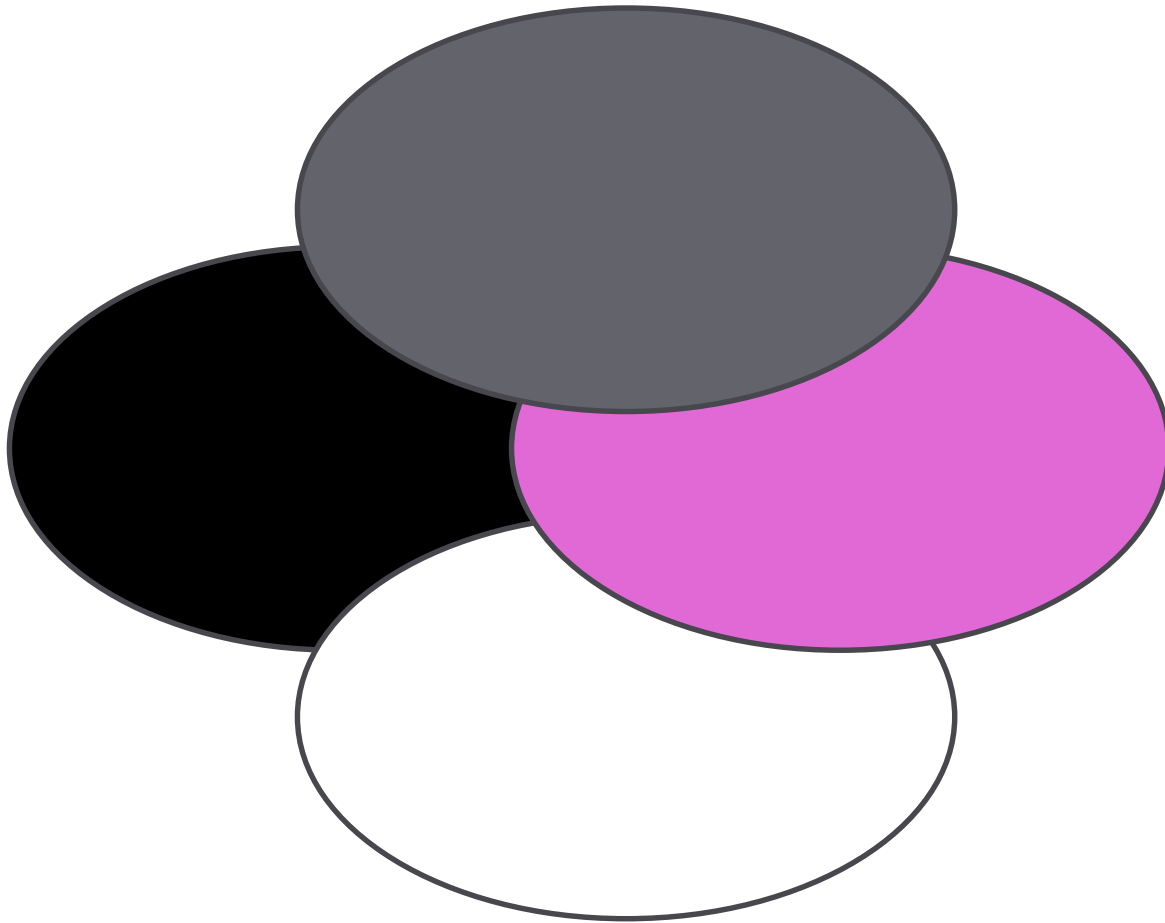


Inhoudstafel

1. Aanwezigheid
2. Aanwezigheid & IPA
3. KPI's vandaag in België
4. Goede KPI's
5. De cirkel rond maken als ultieme KPI
6. Afsluiting

1. Aanwezigheid

WAT ?





PartTimer



2. Aanwezigheid & IPA

Waarom iets voor IPA's?

4 willekeurige homepages



Re-integratie van langdurig zieken kan beter
Pleidooi voor een bezoek aan de arbeidsarts
voorafgaand aan werkhervatting

22/02/2018 - Mens en organisatie

Mensura helpt

Uw medewerkers zijn de motor van uw organisatie: zij zorgen samen met u voor rendement en groei. Toch sputtert die motor af en toe. Onze ambitie is om het vermijdbaar verzuim binnen uw onderneming tot het strikte minimum te herleiden.



Berekeningstools



Verzuimcalculator C

Verbeter het welzijn van uw medewerkers met Securex

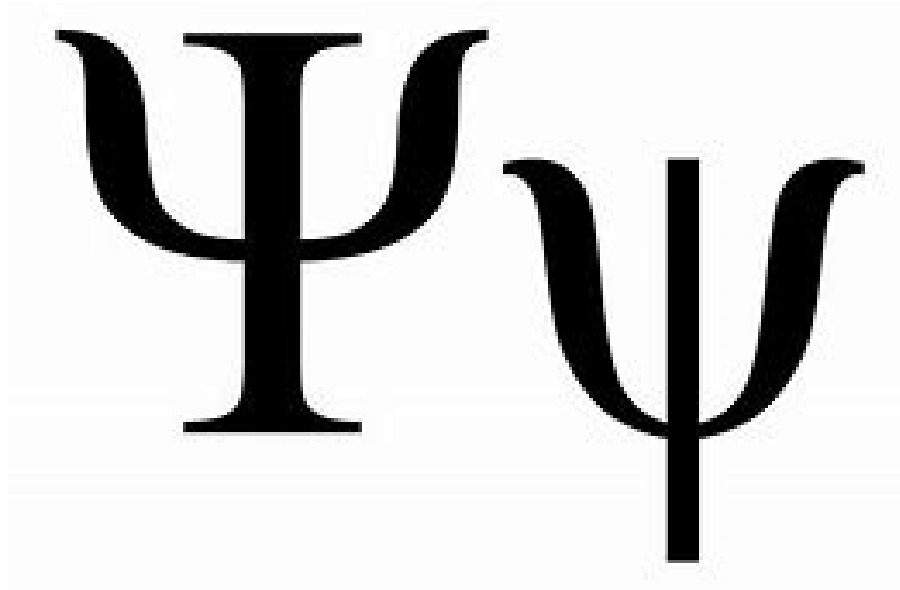
- Verbeter [gezondheid, veiligheid en welzijn](#) van uw mensen
- Pak [verzuim](#) aan bij de wortel

Marktgestuurd

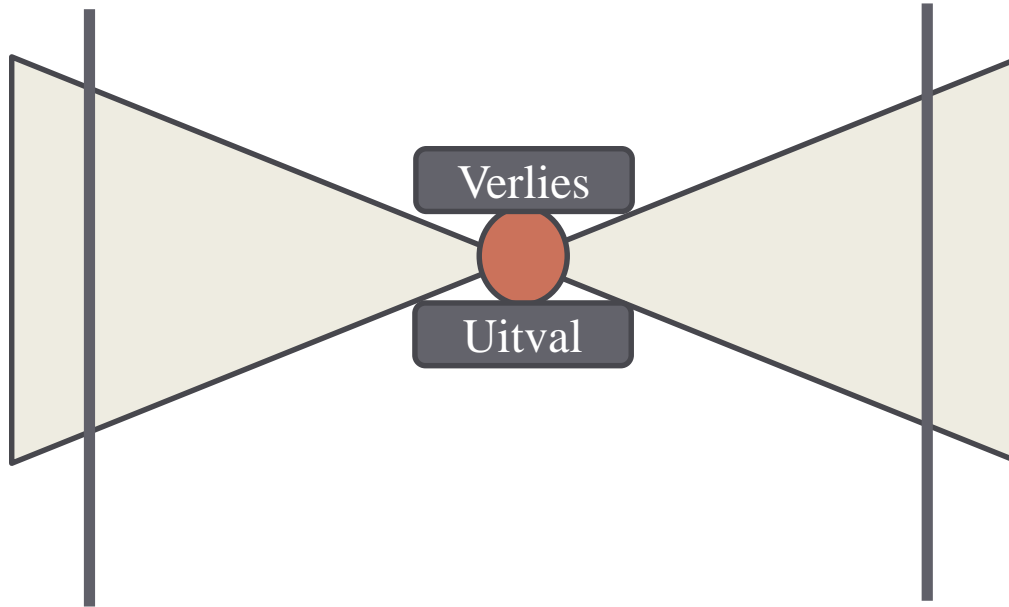
Verplichte kost EDPBW
PE's



Vraag naar toegevoegde
waarde service ipv
“wettelijke taken”



Bow-Tie



Verzuim - Retentie:
Primaire preventie

RE-integratie & individuele psy:
Secundaire / Tertiaire preventie

Goed beleid

Stress, miserie,
achter de feiten aanlopen

Heinrich

AO

30 EHBO

300 bijna-AO

Lang verzuim

Kort verzuim - Turnover

3. KPI's vandaag in België

Ruimte voor maatwerk en
verbetering

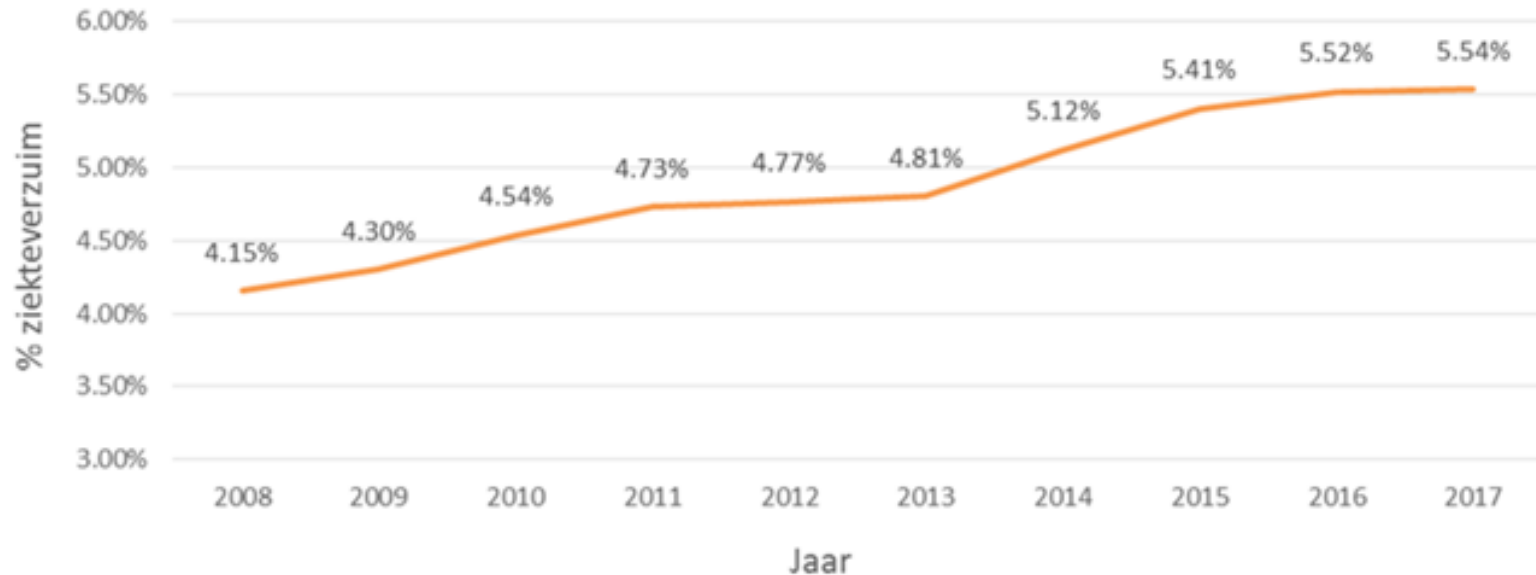
Stroming 1: sociaal secretariaat

- Globale cijfers

⇒ Stuurbaarheid?

⇒ Relevantie in jouw specifieke situatie?

Komt dit je bekend voor?



Grafiek: Evolutie van het totale verzuimpercentage in België tussen 2008 en 2017

- Belg is gemiddeld 2,7 dagen meer ziek dan tien jaar geleden
- In 2017 was bijna 62% van de werknemers minstens een dag afwezig door ziekte



Bradford: Thé hammer-approach

Stroming 2: “Welzijn op het Werk”

- Fg-Geg
- Wetgeving gestuurd

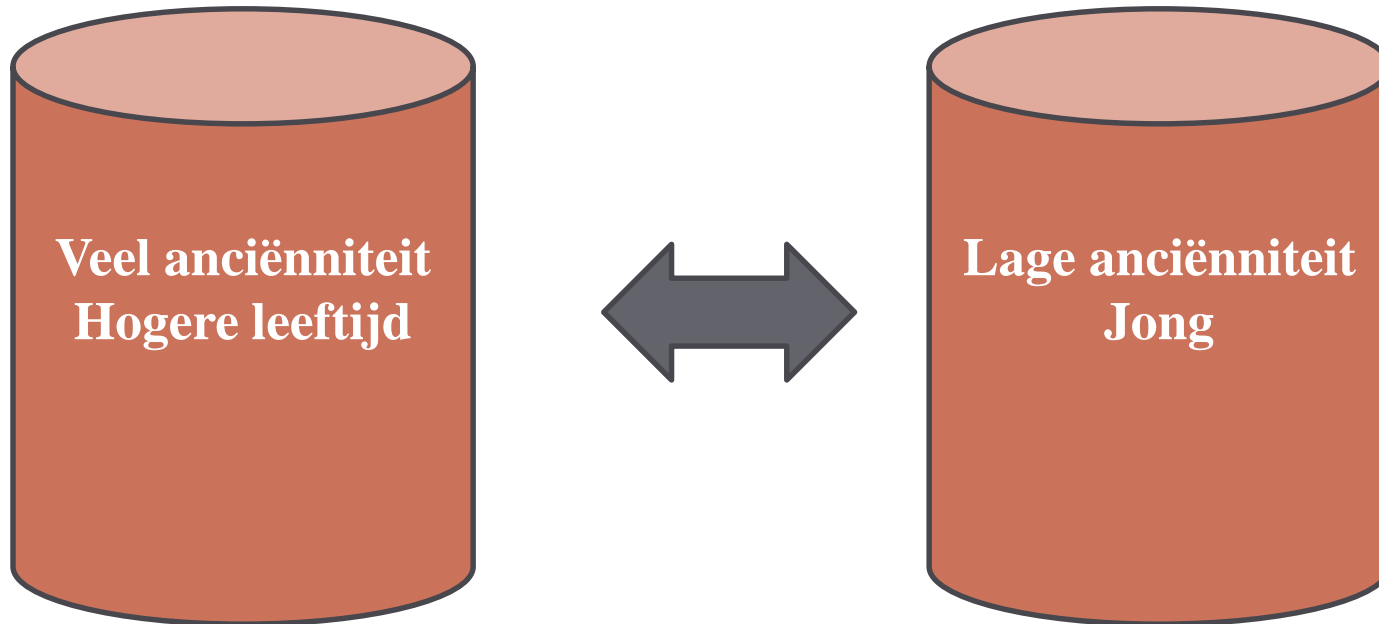
Tertiaire markt: Fg irrelevant

Economische activiteitssector	Fg	
	2014	2015
Bouw van gebouwen; ontwikkeling van bouwprojecten	43,34	41,82
Terbeschikkingstelling van personeel	41,77	39,96
Gespecialiseerde bouwwerkzaamheden	37,89	36,09
Vervoer over water	38,16	34,88
Opslag en vervoerondersteunende activiteiten	36,53	35,78
Ontwerpen en programmeren van computerprogramma's, computerconsultancy-activiteiten en aanverwante activiteiten	1,32	1,11
Rechtskundige en boekhoudkundige dienstverlening	1,44	1,28
Verzekeringen, herverzekeringen en pensioenfondsen, exclusief verplichte sociale verzekeringen	1,38	1,51
Ondersteunende activiteiten voor verzekeringen en pensioenfondsen	1,75	1,76
Uitgeverijen	1,39	1,77

Constante?

- Retentie:
 - blijft verweesd achter
 - wordt ten onrechte niet gelinkt

Communicerende vaten



5 signalen dat jouw nieuwe droomjob een nachtmerrie kan worden

4. Er is veel verloop

Weinig mensen werken hun hele leven voor dezelfde firma. Maar dat de ene werkracht na de andere zijn biezen pakt, is niet normaal. **Veel verloop kan wijzen op een hoge werkdruk, een slechte sfeer, onrealistische verwachtingen** van de leidinggevende ... Probeer daarom te achterhalen hoe lang mensen gemiddeld bij je toekomstige werkgever blijven. Vaak lukt dat al door eens rond te vragen in je omgeving. De kans is groot dat je via via iemand kent die er ooit heeft gewerkt. Maak gebruik van je connectie om zo veel mogelijk informatie in te winnen.

Opgelet

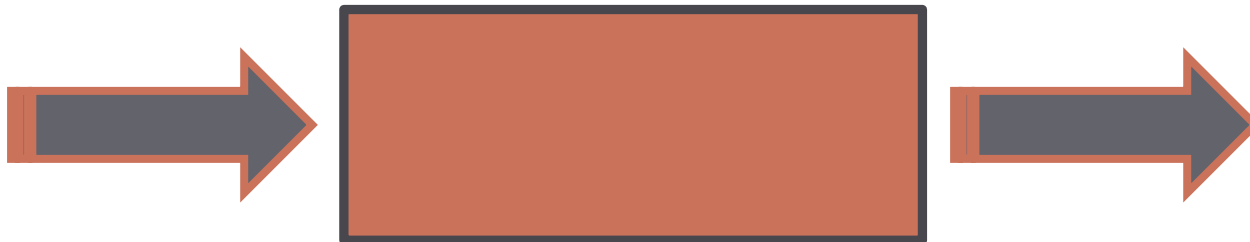
- Retentie kan ook te hoog zijn
- Beweging nodig voor:
 - Bedrijfscontinuïteit
 - Psychosociaal evenwicht (vooral bij change)

⇒ Ideale mix voor je organisatie nodig

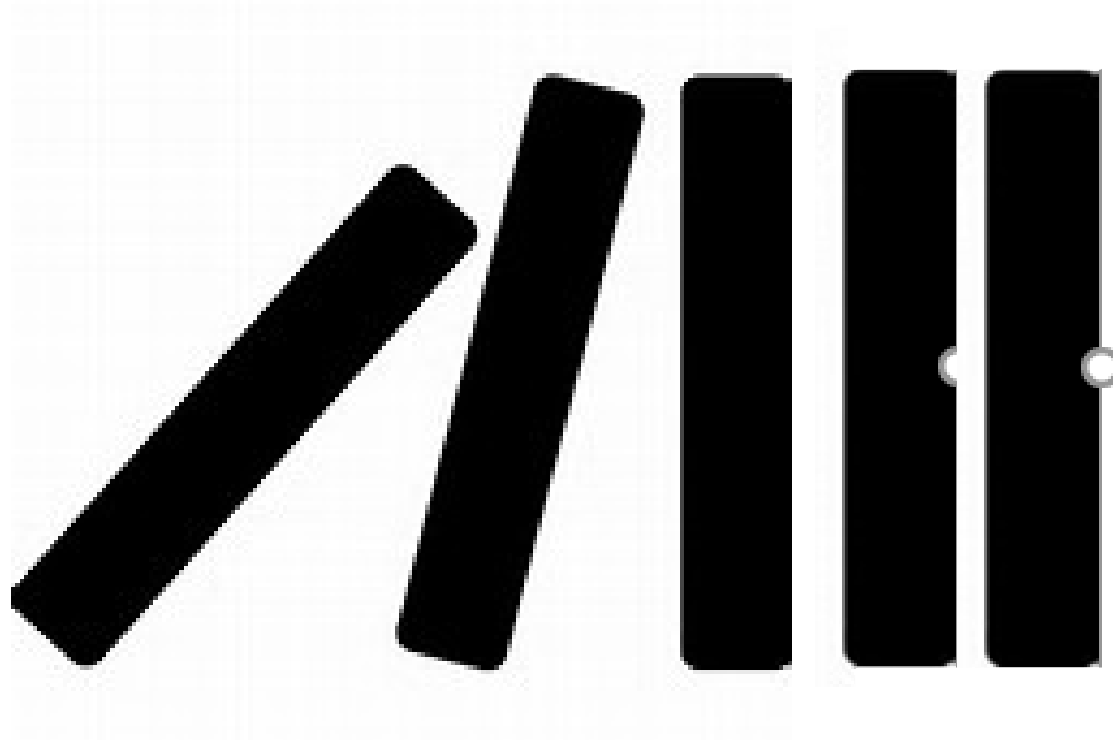
⇒ Koppeling aan strategie (middel)lange termijn

4. Goede KPI's

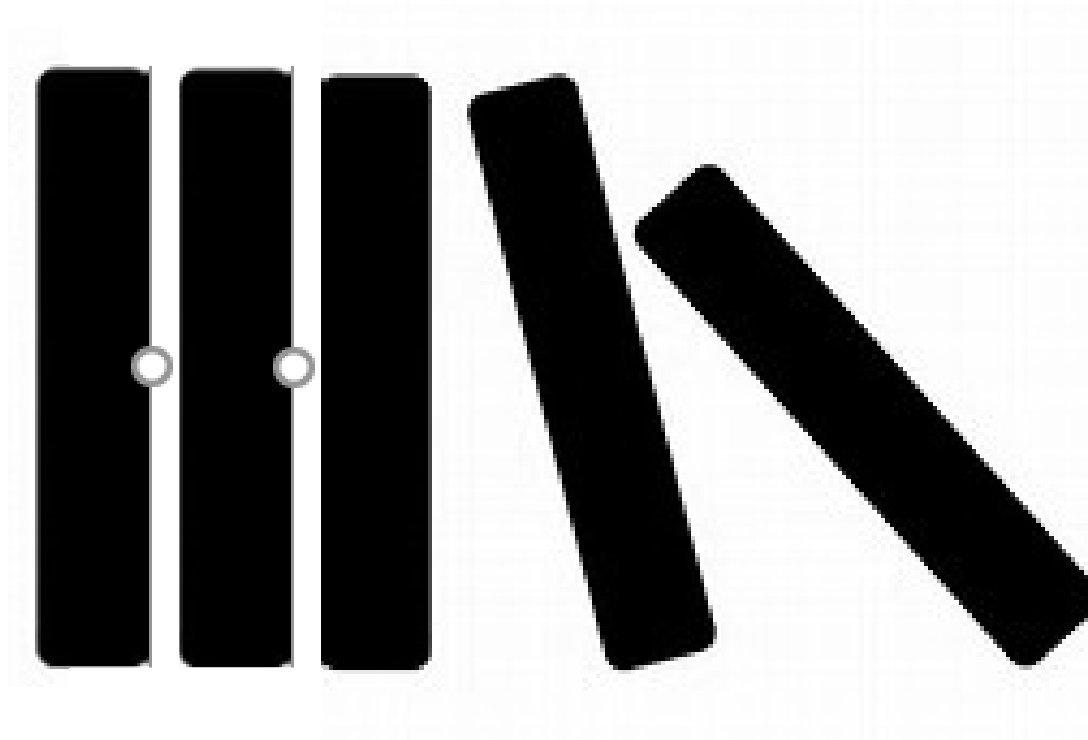
Denk outputgericht



Output: Barrières verhogen

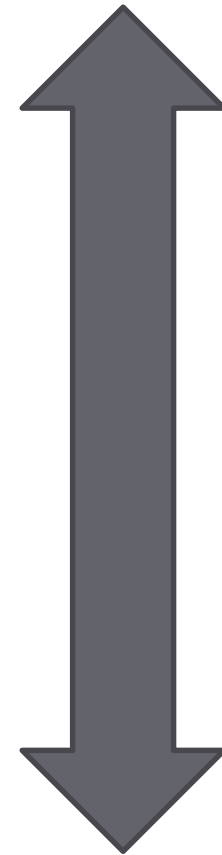


Output: Barrières verlagern



KPI: 2 Richtingen en Talen

- KPI's naar boven
 - Zakelijker, cijfermatig, doelgericht
- KPI's naar HL/vloer:
 - Vlot en veelvuldig communiceerbaar
 - Vlot interpreteerbaar
 - Positief geformuleerd
 - Empathisch
 - “Perceived fairness”

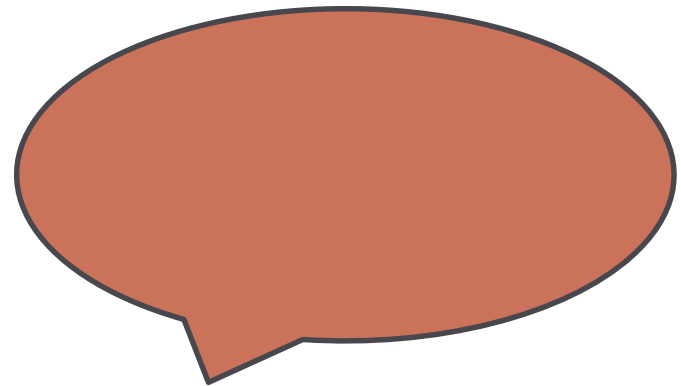


KPI

- Meer dan cijfers:
 - audit documenten,
 - KPI op implementatie,
 - KPI op in lijn brengen met strategie,
 - KPI op soc overleg, ...

KPI's moeten voor doelgroep:

- Als relevant/nuttig ervaren worden
- “een verhaal vertellen”
- Stuurbaar zijn



KPI

Procesindicatoren

Beleidsindicatoren

Kengetal
(definitie)

Periodiek
meten (DB)

Doelstelling

Actieplan

Goede proces-KPI's

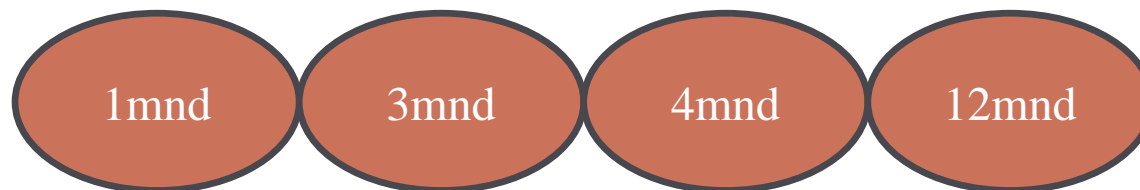
Kies er 2 à 3 die je breed en quasi permanent communiceert in de organisatie: iedereen helpt mee deze te realiseren !

Hou er anderen binnen het MT of DC !

Logica zelve

% verzuim kort en lang

! Definities niet meer evident !



Verbaan... vrij vertaald naar "B"

	15-24jaar	25-34jaar	35-44jaar	45-54jaar	>54jaar
LO	3,0	5,0	5,5	6,0	7,0
Beroepsonderwijs	2,5	4,5	5,0	5,5	6,0
Secundair/technisch onderwijs	2,5	4,0	4,5	5,0	5,5
Hoger onderwijs "bachelor"	2,0	3,5	4,0	4,0	5,0
Master		2,5	3,0	3,5	4,0

Leuke en positieve...

Interne mobiliteit... in % van ...

Moedigt aan om initiatief te nemen,
mentaal, fysiek en sociaal te bewegen.

Retentie – Turnover (Vlerick)

Cost aanwerving = (cost recruitments*loonkost looptijd) / aantal aanwervingen

Stel:

- 5 Aanwervingen die elk 40.000/jaar kosten
- 2 Recruiters die elk 50.000 euro/jaar kosten
- Gemiddelde tijd aanwezig in bedrijf = 3 jaar

Cost aanwerving = (100k+200k)*3 / 5 = 140k

Retentie – Turnover (Vlerick)

In analogie

$$\begin{aligned} \text{Cost Turnover pp} = & \\ & \text{Som (cost recruitment} \\ & \text{+ loon inwerkingstijd per nieuwkomer} \\ & \text{+ (rendement personeelslid * tijd openstaande vacature * vacatures))} \\ & / \text{aantal Turnovers} \end{aligned}$$

Tip: Aanwezigheid?

Van gemiddeld 25 maanden “anciënniteit” bij turnover naar 32 maanden....

Retentie – Turnover (Vlerick)

Cost Turnover pp =

Recruitment: 100.000

Inwerkingslonen: 30.000

Rendement per medewerker: 5.000

Aantal maanden openstaande vacature: 3

Aantal vacatures: 5

= (100.000+30.000)+(5.000*3*5)

=205.000

Aantal Turnovers: 10

Ofwel: 20 à 21.000 per vertrekkter

Goede beleids-KPI's

Kies er 2 à 3 die je breed en quasi permanent communiceert in de organisatie: iedereen helpt mee deze te realiseren !

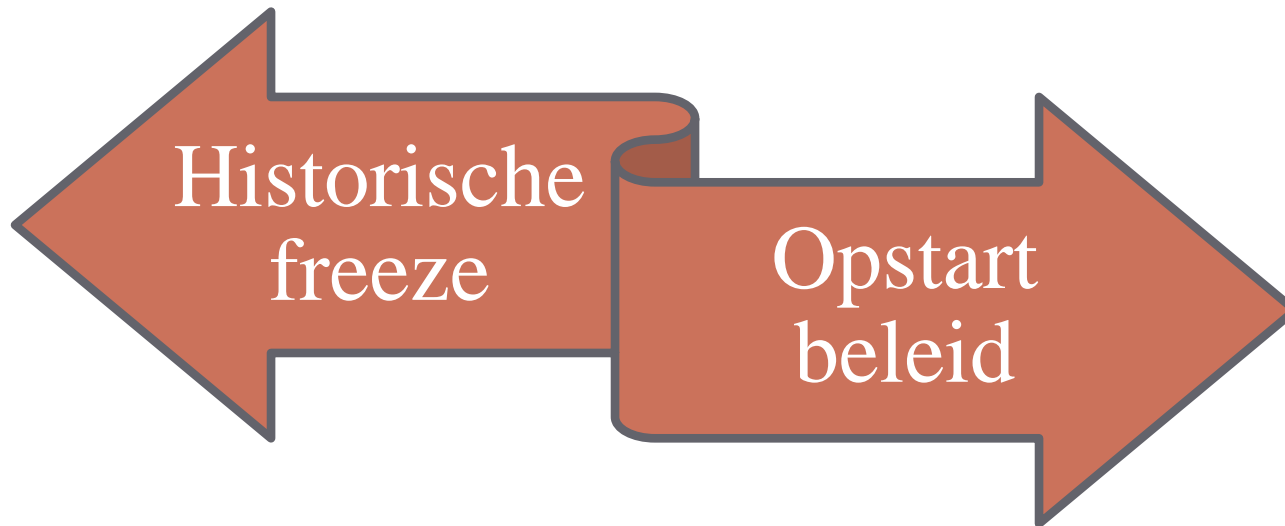
Hou er anderen binnen het MT of DC !

Goede beleids-KPI

- Communicatieplan:
 - frequentie & timing
 - uitvoering (owner)
 - Medium, plaats, ...



Goede beleids-KPI



Andere owner kiezen voor historiek?



Goede beleids-KPI

- Document-KPI's

- op kwaliteit documenten
- op weerspiegeling LT-strategie in documenten
- op implementatie documenten
- op “akkoord” sociaal overleg
- ...

Meer dan cijfers
alleen...

Start = documentaudit (nulmeting)

Goede beleids-KPI

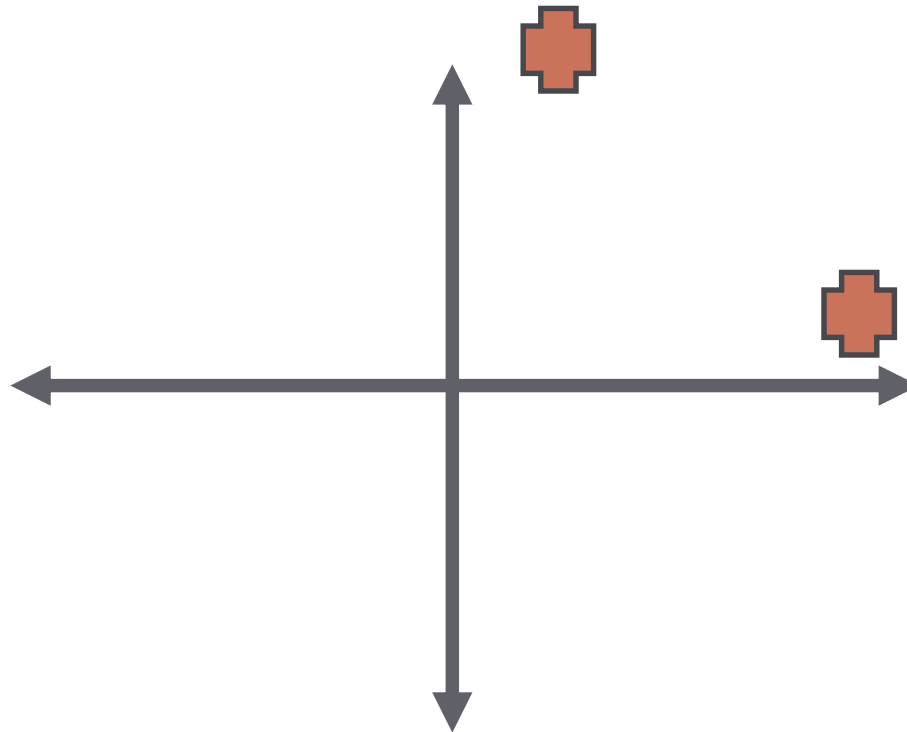
Voorziet uw
arbeidsreglement een
maatregel bij weigering
bezoek PAAG ihkv re-
integratie?

In het midden van het bed...

Procesindicatoren

Beleidsindicatoren

Binnenskamers...



Bradford ?

Toppers afzonderen ?



Pareto:

- Negatief verhaal
- Hou ownership bij HR/DC
- “eenmalig” of een paar jaar gebruiken om op te treden?
- Analyse laagste % voor RIE Psy? (Positieve factoren identificeren)

Besten analyseren ?



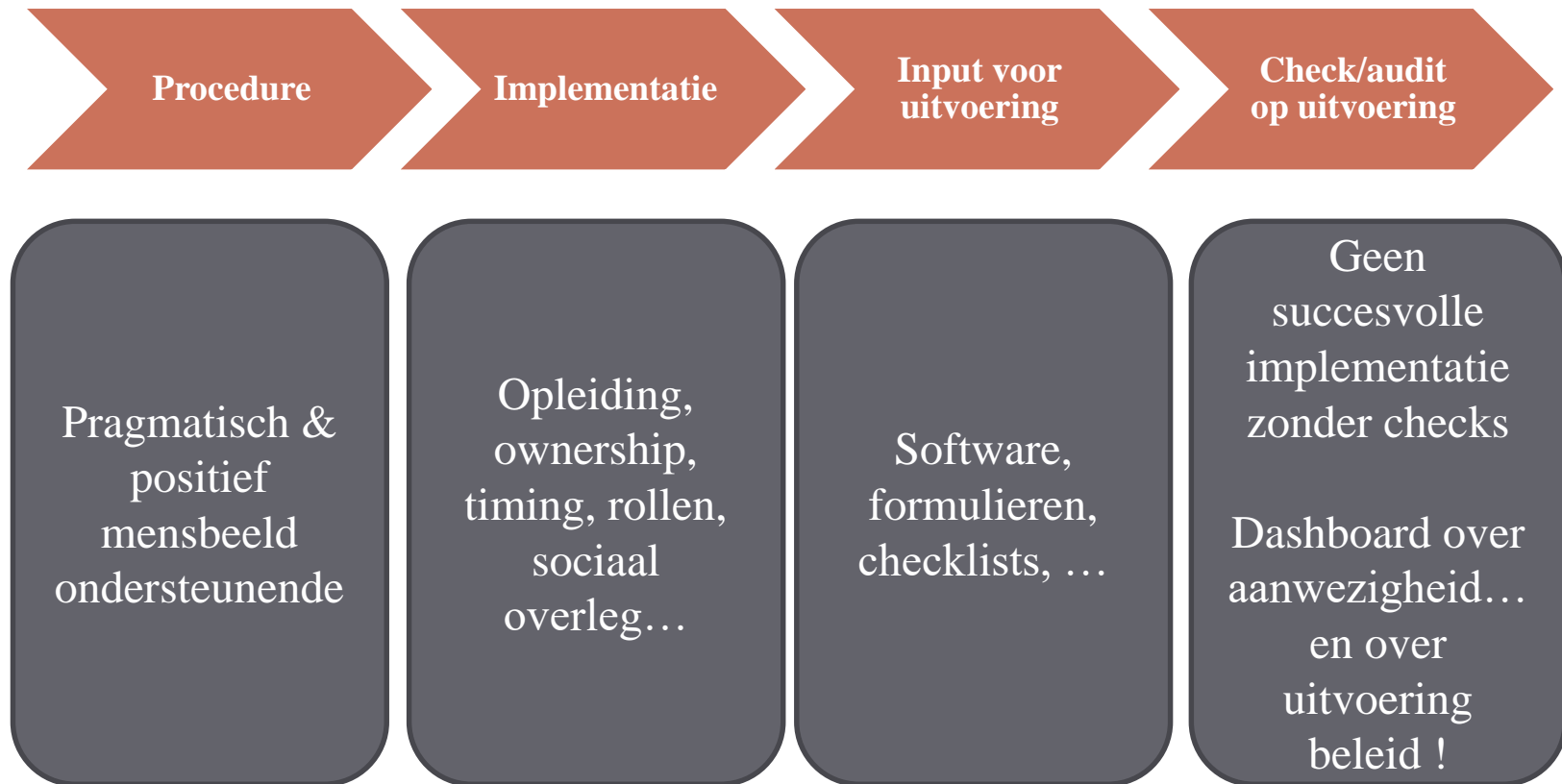
Wees omzichtig: hou de sfeer positief !

5. Maak de cirkel rond

Dé ultieme KPI

Van losse flodder naar BELEID...

De meest vergeten KPI...





Donderdag beldag?

6. Afsluiting

Drie Afsluitende Tips:

Tip 1

- Werk op maat: Vermijd grootse enquêtes...
- (tenzij als knipperlicht)

Tip 2

- H2H is de essentie - werk persoonlijk

Tip 3

- Hou het positief – bellen en opgebeld worden moet leuk zijn

Waar gaat welzijn en aanwezigheid over?

Economie

Zonder rendabele bedrijven, geen jobs en dus geen welzijn.

HR en beleid

>50% bedrijven heeft geen aanwezigheidsbeleid.

QHSE en beleid

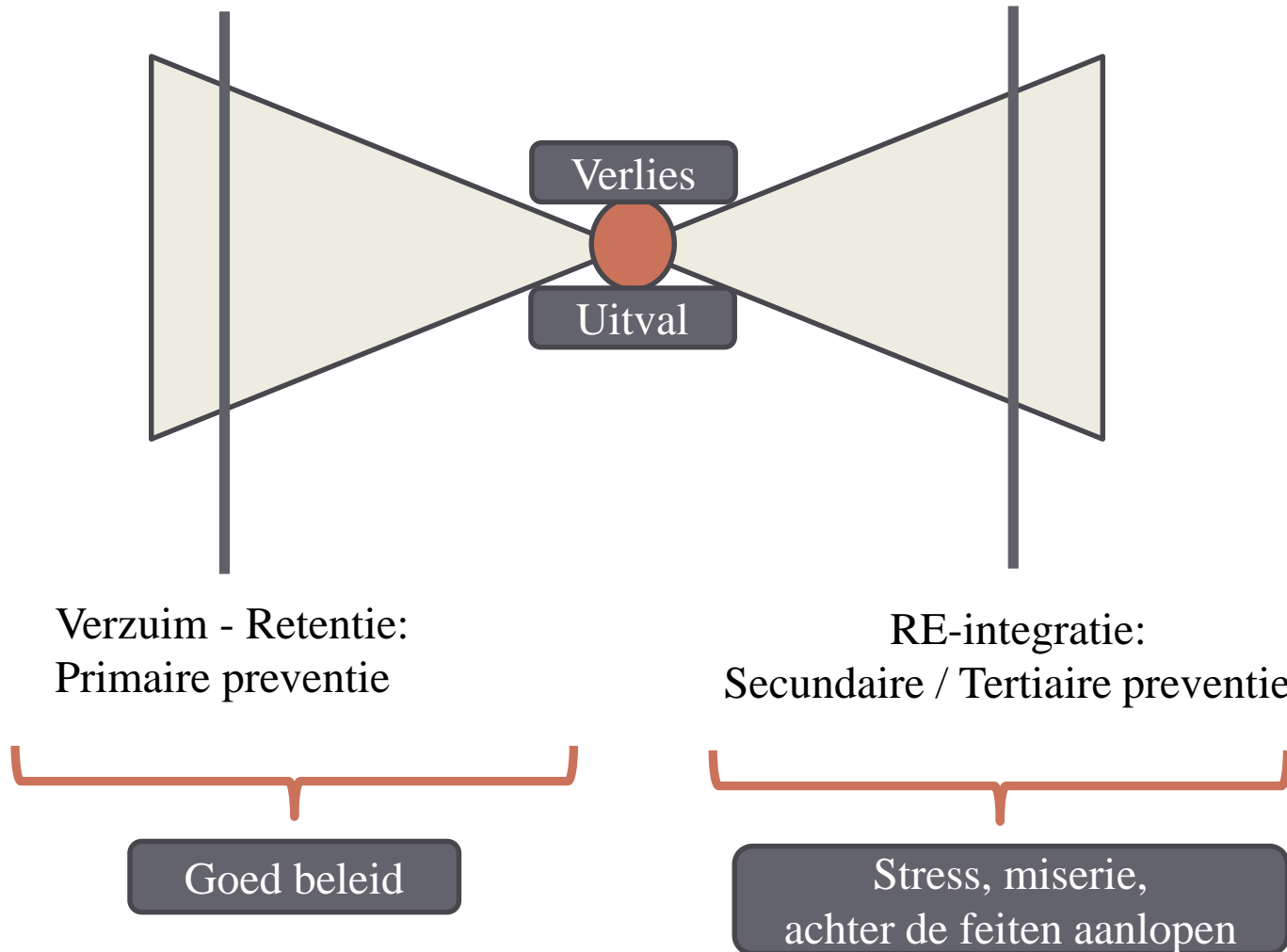
2 van de 3 belangrijkste psycho-problemen situeren zich in de fysieke werkomgeving...

Afwezigheid is een uiting van afwezigheid van welzijn.

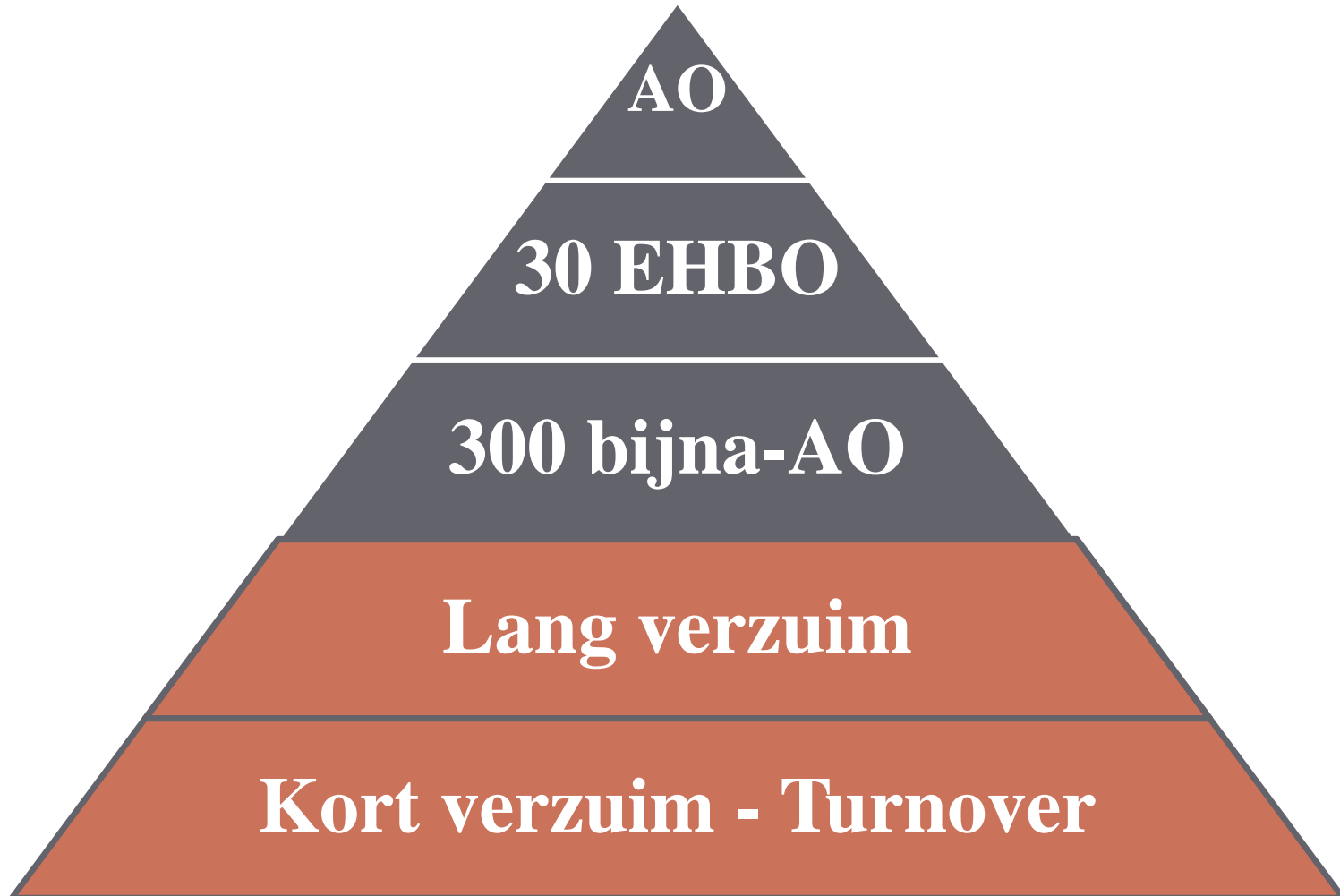
Afwezigheid is een enorme kost/last voor de organisatie, zowel organisatorisch als financieel.

Het is onze plicht om het verschil te maken door welzijn, werkbaarheid en rendabiliteit te combineren !

Bow-Tie



Heinrich



chezKONSILO

BeThere[©]
aanwezigheids-
en retentiebeleid

