

DI Analytics-lijst

- = Kengetal in cijfers (huidige situatie)
● = Stuurgetal in cijfers (te bereiken doelen)

Naam kengetal	■ ● Werkwijze/toepassen	Toelichting en suggesties
Kengetallen Personeelsformatie & Analytics		
01 Aantal m/v in fte	Aantallen mannen en vrouwen omgerekend naar voltijds arbeidsplaatsen (fte: full time equivalent). Denk aan nieuwe wetgeving.	Dit is de basis van alle personeelsgegevens. Afhankelijk van organisatiebeleid en -strategie krimpt, groeit of stabiliseert de organisatie. Op basis hiervan kan het personeelsbeleid worden opgesteld en stuurgetallen worden bepaald.
02 Aantal m/v in personen	In percentages, of aantallen, per organisatie, afdeling of team berekenen.	Dit cijfer geeft de personeelsbezetting aan. Organisaties met veel flexwerkers (bijvoorbeeld de thuiszorg, schoonmaak, callcenters) kunnen een relatief laag aantal fte's hebben, maar een hoge bezetting. Dit kan dus consequenties hebben voor de benodigde personele ondersteuning. Zie bij 34.
03 Aantal vol-/deeltijd	Percentage fulltime medewerkers versus deeltijdwerkers, of flexkrachten op totaal aantal werknemers.	Deze verhouding bepaalt de benodigde personeelszorg en heeft ook gevolgen voor afgeleide kosten als huisvesting, opleidingskosten, hulpmiddelen, et cetera.
04 Leeftijdsverdeling	Leeftijdsverdeling, gemiddelde leeftijd in personen. Aantal, of percentage medewerkers per leeftijdsklassen (bv. 18-25; 25-35, 35-45, 45-55 jaar en 55 jaar en ouder).	Dit kengetal laat zien wat de leeftijdsopbouw van het personeelsbestand is. Dit kan indicaties geven over vergrijzing, ontgroening, et cetera.
05 Verdeling salarisschalen	Aantallen of percentage medewerkers verdeeld over de salarisschalen. Hoeveel % in de lage schalen, midden- en hoge schalen? Wat is dan de verhouding?	Dit karakteriseert de organisatie en geeft inzicht in de opbouw van functies en functiegroepen.

- = Kengetal in cijfers (huidige situatie)
 ● = Stuurgetal in cijfers (te bereiken doelen)

Naam kengetal	■ ● Werkwijze/toepassen	Toelichting en suggesties
Kengetallen instroom, doorstroom uitstroom		
06 Indiensttreding	Aantal medewerkers dat in bepaalde periode in dienst is getreden.	Hiermee krijg je inzicht in het aantal nieuwe personeelsleden.
07 Functie-verandering	Aantal of percentage medewerkers dat van functie is veranderd in een bepaalde periode. Hierbij kan verdeling worden gemaakt naar promotie verticaal, verbreding horizontaal, specialisatie, et cetera.	Dit geeft een goed beeld van de interne mobiliteit binnen de organisatie.
08 Uitdienst-treding	Aantal of percentage medewerkers dat in bepaalde periode de organisatie heeft verlaten. WIA-instroom buiten beschouwing laten, deze apart weergeven.	Geeft informatie over de uitstroom.
09 Pensioen	Aantal of percentage medewerkers dat met pensioen gaat in bepaalde periode.	Overzicht van ouderen die met pensioen gaan.
10 Personeels-verloop	Het aantal personen dat uit dienst ging (som van 8+9), gedeeld door de personeelsbezetting in de voorliggende periode (2).	Dit saldo van in en uit dienst getreden medewerkers geeft aan welk verloop er is in de organisatie. Elke organisatie kent een bepaalde mate van verloop. Te laag verloop kan de kansen op vernieuwing belemmeren. Bij een te hoog verloop wegen de kosten voor werving, opleiding en tijd niet meer op tegen de investeringen.
11 Uitsplitsing naar doelgroepen	De cijfers eventueel verfijnen door ze uit te splitsen naar geslacht, deeltijd/voltyd en leeftijd. Dit is bijvoorbeeld nodig als er stuurgetallen worden opgesteld voor specifiek beleid. Bijvoorbeeld voor diversiteitbeleid of leeftijdsbewust personeelsbeleid.	Dit kan extra informatie geven over de resultaten van bijzonder beleid, bijvoorbeeld voor vrouwen, allochtonen, ouderen, et cetera.

- = Kengetal in cijfers (huidige situatie)
 ● = Stuurgetal in cijfers (te bereiken doelen)

Naam kengetal	■ ● Werkwijze/toepassen	Toelichting en suggesties
Kengetallen Arbo & Ziekteverzuim		
12 Verzuimpercentage		Ziekteverzuimpercentage. Dit wordt berekend door alle verzuimde kalenderdagen in een jaar bij elkaar op te tellen en te delen door de personeelsbezetting. Deze uitkomst deel je door het aantal kalenderdagen per jaar. Vervolgens vermenigvuldig je dit met 100 en je hebt het gemiddelde ziekteverzuimpercentage. Bij berekening over andere perioden (bijvoorbeeld een kwartaal), pas je het aantal dagen aan in deze som. Let op: zwangerschaps- en bevallingsverlof tellen niet mee in dit kengetal, omdat zwangerschap niet als ziekte wordt aangemerkt.
13 Meldingsfrequentie		Dit is het aantal nieuwe ziekmeldingen in de verslagperiode, gedeeld door het gemiddelde aantal medewerkers tijdens die periode.
14 Verzuimduur		Het totale aantal verzuimdagen, gedeeld door het aantal ziekmeldingen in de verslagperiode.
15 Termijnen Wet Poortwachter		Het aantal medewerkers dat ziek is en binnen de termijnen valt van de wet Poortwachter, bijvoorbeeld onderverdeeld in 12 weken en meer, 36 weken en meer en 1 jaar en langer.
16 Uitstroom WIA		Aantal personen dat in de WIA (IVA) terechtkwam in de verslagperiode.
17 Re-integratie		Aantallen of percentages dat vanuit de WIA (WGA) of het Poortwachter-traject is gere-integreerd.

- = Kengetal in cijfers (huidige situatie)
 ● = Stuurgetal in cijfers (te bereiken doelen)

Naam kengetal	■ ● Werkwijze/toepassen	Toelichting en suggesties
18 Productiviteitsverlies	Dit wordt berekend door het totale aantal fte's te delen door 100 en te vermenigvuldigen met het verzuimpercentage. Eventueel kan deze uitkomst worden vermenigvuldigd met de gemiddelde kosten per fte, om het productiviteitsverlies in geld uit te drukken. Of gebruik hiervoor de rekentools verzuimkosten.	Het aantal arbeidsplaatsen dat je niet in kunt zetten wegens ziekteverzuim en arbeidsongeschiktheid. Te hoog productiviteitsverlies kan leiden tot een lager rendement van de organisatie. Het geeft soms ook een indicatie van het gevoerde personeelsbeleid.
19 Uitsplitsing naar doelgroepen	De cijfers eventueel verfijnen door ze uit te splitsen naar geslacht, deeltijd/voltyd en leeftijd en salaris categorieën. Dit kan nodig zijn om bekijken of specifiek verzuim- of arbobeleid voor bepaalde doelgroepen nodig is.	Dit kan extra informatie geven over de noodzaak voor bijzonder beleid, bijvoorbeeld voor vrouwen, allochtonen, ouderen, et cetera.
Kengetallen Opleiding en Loopbaanontwikkeling		
20 Aantal opleidingen	Aantal gevolgde opleidingen en trainingen, zowel intern als extern in bepaalde periode.	Dit geeft inzicht in de mate waarin trainingen en opleidingen worden georganiseerd.
21 Percentage opleidingen	Percentage medewerkers van het totaal medewerkers dat opleiding of training heeft gevolgd in bepaalde periode.	Dit geeft inzicht in de mate waarin het instrument scholing wordt ingezet voor medewerkers ten behoeve van ontwikkeling van de organisatie en het personeel.
22 Totale kosten opleidingen	Totaal bedrag dat jaarlijks wordt/is uitgegeven aan opleiding en training.	Hiermee kun je de kostenontwikkeling voor scholing in de gaten houden.
23 Gemiddeld opleidingsbudget	Dit zijn de totale opleidingskosten, gedeeld door het gemiddelde aantal medewerkers.	Indicator voor de mate van investering in ontwikkeling van medewerkers.
24 Opleidingsinvestering	Percentage investering in opleidingen van totaal bedrag personeelskosten Dit krijg je door de totale loonsom te delen door 100. Dit getal deel je door de opleidingskosten.	Geeft informatie over de investering van de organisatie in opleiding en ontwikkeling, en kan vergeleken worden met benchmarkratio sector of branche. Klassieke indicator voor het innovatieve vermogen van bedrijven. Per branche is dit getal verschillend, maar een score van 2 tot 4 % wordt over het algemeen als goed beschouwd.
25 Gemiddelde kosten per cursist	De kosten van opleiding en training in euro's per medewerker : door totaal opleidingskosten te delen door aantal medewerkers.	Dit geeft een beeld van de kosten die je maakt per medewerker die een training of opleiding volgt.

■ = Kengetal in cijfers (huidige situatie)

● = Stuurgetal in cijfers (te bereiken doelen)

Naam kengetal	■ ●	Werkwijze/toepassen	Toelichting en suggesties
26 Totaal scholingsdagen		Aantal opleidingsdagen per medewerker dat in bepaalde periode is gevolgd. Deze kan je onderverdelen naar functionele of vaktechnische opleidingsdagen, en dagen t.b.v. bredere inzetbaarheid.	Aantal dagen dat het personeel scholing volgt.
Kengetallen Werving en Selectie			
27 Aantal vacatures		Aantal vacatures in bepaalde periode. Kan verder onderverdeeld worden in functiegroepen, afdelingen, et cetera.	Overzicht van het aantal lege plekken dat voor nieuwe vervulling in aanmerking komt.
28 Duur vacaturevervulling		Duur van de vacaturevervulling. Dit getal krijg je door de totale tijd van vacaturevervulling te delen door het totale aantal vacatures.	De tijdsduur die nodig is om een vacature vervuld te krijgen. Afhankelijk van de arbeidsmarkt kan deze periode verschillen. Als de termijn vele maanden lang is, kan dit ook betekenen dat het arbeidsmarktbeleid of arbeidsvoorwaardenbeleid aangepast moeten worden.
29 Verschillen functiegroepen		Verschillen berekenen voor diverse functiecategorieën.	Geeft inzicht voor de benodigde differentiatie van de arbeidsmarktbenadering.
30 Kosten per vacature		Dit zijn bijvoorbeeld de kosten voor ontwerp van een vacaturepublicatie, de publicatie van de vacature in de krant en/of op internet, de kosten voor een werving- en selectiebureau, assessment, et cetera. Deze kosten deel je door het totale aantal vacatures in de verslagperiode.	Kostenontwikkeling om vacatures vervuld te krijgen. Eventueel is hier ook onderscheid noodzakelijk tussen functiegroepen en aanpassing van het wervingsbeleid.
31 Aantal kandidaten			Dit geeft inzicht in de aantrekkelijkheid van de (aangeboden functies binnen de) organisatie. Dit is wel afhankelijk van de arbeidsmarkt.
32 Invullingsratio (fullfillment-ratio)		Fulfillmentratio/voorzieningspercentage: het aandeel vervulde vacatures in 2018 van alle openstaande vacatures in bepaalde periode	
33 Doorlooptijd vacature		Doorlooptijd vacature vervulling in dagen	
34 Kwaliteit werving		Wat is percentage in dienst genomen medewerkers dat aan eind van een bepaalde periode nog in dienst is?	
35 Succes ratio		Aantal geworven kandidaten die aangeven zich tevreden (of betrokken en bevlogen) te ervaren delen door totaal aantal geworven medewerkers.	Kwaliteit werving investeringen.

- = Kengetal in cijfers (huidige situatie)
 ● = Stuurgetal in cijfers (te bereiken doelen)

Naam kengetal		■ ● Werkwijze/toepassen	Toelichting en suggesties
Kengetallen over de kosten en baten van personeel			
36	Bruto omzet	De bruto omzet van de organisatie in bepaalde periode.	Dit is de omzet voor belastingen (zie financieel jaarverslag).
37	Bruto winst	De bruto winst door de organisatie in bepaalde periode.	Dit is de winst voor belastingen (zie financieel jaarverslag).
38	Loonkosten	Totale loonkosten (inclusief sociale lasten en werkgeverspremies).	Loonkosten inclusief lasten en premies (zie financieel jaarverslag).
39	Percentage loonkosten/omzet	Percentage loonkosten van de omzet: loonkosten delen door 100. Dit getal delen door de omzet.	Dit geeft het karakter van de organisatie en diensten/producten aan. Ofwel: is er sprake van een arbeidsintensieve organisatie (zoals vaak in de dienstensector), of bestaan de kosten voor het product grotendeels uit kapitaalintensieve kosten (bijvoorbeeld in de chemische industrie)?
40	Incidenteel loon	Uitgekeerd bedrag aan gratificaties, bonussen en premies.	Dit is een indicatie van de manier waarop de organisatie doelen haalt, bijvoorbeeld door middel van het bieden van incentives.
41	Omzet per medewerker	Bruto omzet gedeeld door het aantal medewerkers.	je krijgt hiermee inzicht in het gemiddelde toegevoegde waarde per medewerker.
42	Winst per medewerker	Brutowinst, gedeeld door het aantal medewerkers.	Hiermee krijg je een indicatie van de winstbijdrage per medewerker.
43	Bevlogen medewerkers	Aantal of percentage medewerkers dat totaal, vaak, weinig of niet bevlogen is.	Inzicht in de intrinsieke motivatie van de medewerkers en in welke mate zij energie en werkplezier ervaren in hun functie.
44	Productiviteit en bevlogenheid	Breng in kaart wat percentage of aantal medewerkers zijn die totaal bevlogen zijn. Dit deel levert 18% meer productiviteit.	
45	Betrokken medewerkers	Aantal of percentage medewerkers dat geheel, vaak, weinig of geheel niet betrokken is. Gebruik Gallup-rekencijfers om effect van geheel betrokken medewerkers in kaart te brengen t.a.v. minder verzuim, meer omzet, meer productiviteit, et cetera.	Inzicht in welke mate medewerkers zich betrokken voelen bij de organisatie (erbij horen), bij de leidinggevendenden en/of collega's.