

Hand-out stap 3 – HR KPI's

Wat ga je doen?

In deze stap leer je welke HR-KPI's belangrijk zijn, wat ze betekenen en hoe je ze berekent. Data geeft je houvast, het is de taal van het MT en jouw brug naar strategische impact. Door cijfers te gebruiken kun je onderbouwen waar HR het verschil maakt en welke resultaten meetbaar zijn.

KPI 1 – Verzuim

Wat het is

Het percentage dagen dat medewerkers afwezig zijn door ziekte, ten opzichte van het totaal aantal beschikbare werkdagen.

Waarom het belangrijk is

Een hoog verzuim wijst vaak op werkdruk, leiderschap of cultuurproblemen.

Formules

- Verzuimpercentage = $(\text{Totaal verzuimde dagen} \div \text{Totaal beschikbare dagen}) \times 100$
- Frequent verzuim = $\text{Aantal ziekmeldingen} \div \text{Aantal medewerkers}$
- > 3 ziekmeldingen per jaar → noteer hoeveel medewerkers dit hebben
- Verzuimkosten = $(\text{Gemiddeld loon per dag} \times 1,3 \text{ (inclusief 30\% werkgeverslasten*)}) \times \text{Totaal verzuimde dagen}$

(Gebruik de gemiddelde loonwaarde van jouw organisatie, geen vaste €260.)

Waar vind je de data?

Salarisadministratie / verzuimregistratie / arbodienst.

KPI 2 – Verloop

Wat het is

Het aandeel medewerkers dat de organisatie verlaat binnen een bepaalde periode.

Formules

- Verloopercentage = $(\text{Aantal uitdiensttredingen} \div \text{Gemiddeld aantal medewerkers}) \times 100$
- Gemiddelde diensttijd = $\text{Totaal dienstjaren uitgestroomden} \div \text{Aantal uitstromers}$
- Kwaliteit instroom = % nieuwe medewerkers dat proeftijd doorstaat en % dat 1e contract verlengd krijgt

Waar vind je de data

HR-systeem / salarisadministratie / exitgesprekken.

Analyse

Let extra op niet-verlengde contracten – dat is onnodig verloop en vraagt om analyse van werving of onboarding.

KPI 3 – Recruitment

Wat het is

De snelheid, kosten en kwaliteit waarmee vacatures worden ingevuld.

Formules

- Time to hire = Aantal dagen tussen openstelling en ondertekend contract
- Cost per hire = Totale wervingskosten ÷ Aantal aangenomen medewerkers
- Kwaliteit instroom = % dat proeftijd doorstaat en % dat verlengd wordt

Waar vind je de data

Recruitment-/ATS-systeem of HR-administratie.

HR Wizard tip

Meet niet alleen hoe snel je vult, maar ook hoe goed de match blijkt na aannemen.

KPI 4 – Medewerkers betrokkenheid/tevredenheid

Wat het is

De mate waarin medewerkers zich betrokken, gewaardeerd en gemotiveerd voelen.

Hoe je het meet

- Gebruik een jaarlijks MTO of korte pulse survey.
- Heb je geen MTO en meer dan 30 medewerkers? Dan is het tijd er een op te zetten.
- Gebruik Survey Monkey of Forms binnen Microsoft 365.

Bronnen

HR Wizard-omgeving met standaard MTO-vragen en lijst met externe partijen.

KPI 5 – Ontwikkeling & leren

Wat het is

De mate waarin medewerkers zich ontwikkelen en de organisatie investeert in groei.

Mogelijke indicatoren

- Opleidingsbudget per FTE
- Deelname aan trainingen (%)
- Aantal uren besteed aan ontwikkeling, zowel opleidingen als 'on-the-job'
- % medewerkers met ontwikkelplan
- % uitgevoerde functioneringsgesprekken of ontwikkelingsgesprekken

Analyse

Wordt er weinig ontwikkeld? Kijk dan naar de performance-managementcyclus en de vaardigheden van leidinggevend en om ontwikkeling te bespreken.

HR Wizard tip

Onthoud de 70-20-10-regel: 80 % van leren gebeurt 'on the job', 20 % door training en coaching.

Korte reflectie

Beantwoord na elke KPI:

1. Welke KPI's heb ik al, welke moet ik verder uitwerken?
2. Met welke frequentie kan ik rapporteren aan het MT op deze KPI's?
3. Welke KPI's vind ik lastig inzichtelijk en vereist een verdiepingsslag?

Volgende stap

In stap 4 vertaal je deze inzichten naar jouw top 3 HR-prioriteiten voor 2026.

Daar leer je keuzes maken tussen wat belangrijk én haalbaar is.

HR Wizard tip: "Data en euro's zijn cruciaal om jouw ambitie en impact neer te zetten. It's all about numbers and euro's."

