

SAS Hackathon - CuraMare

q

PW Consulting

Achtergrond

De personele kosten zijn één van de belangrijkste “posten” binnen de kosten van een zorginstelling. Gemiddeld gaat er, variërend van de zorginstelling 60 – 70% van de kosten naar personeel. Daarmee is het één van de belangrijkste items om ook op te sturen qua kosten. Op dit moment hebben we vooral een retrospectief beeld, wat goed in beeld brengt de verloonde kosten per maand. Dit zitten we af tegen de begroting. Hierin houden we rekening met:

- Begrote kosten per functie, afdeling, team, divisie... (eventueel met correctie voor latere besluitvorming of verwachte extra impact CAO)
- Werkelijk verloonde kosten (loonjournaalpost) op persoonsniveau, functie, afdeling, team, divisie....
- Bijhorende FTE's
- Gecorrigeerd met ontvangen UWV gelden (voor zwangerschap, betaald ouderschapsverlof etc)
- Doorbelasting van personeel tussen teams en afdelingen

Doel Hackathon Retrospectief

Om te kunnen sturen op de personele kosten is het belangrijk dat we automatisch gegenereerde overzichten creëren, waar afdelingen direct te informatie zien waar op gestuurd moet worden. Dit kan zowel retrospectief zijn met controle elementen als prospectief op basis van voorspellingen en verwachtingspatronen gebaseerd op het verleden.

- Retrospectief: controle element: waarin in je zicht hebt op:
 - Gemiddelde loonkosten
 - Berekende looncomponenten (o.b.v. eenmalige uitkeringen, vaststellingsovereenkomsten, ...)
 - Aansluiting op AFAS (geautomatiseerd)
 - PLB > 4 weken naar de balans.... (is wat uitdagender)

Doelen hackathon Prospectief

Om te kunnen voorspellen wat de personele kosten voor de komende periode zijn, wordt er een model gemaakt dat de personele kosten kan voorspellen, rekening houdend met de onderstaande punten:

- Rekening houden met uitdienst (stoppen met salaris, vacature stellen is tenslotte een keuze)
 - Op basis van wat al bekend is
 - Op basis van een voorspellend model
- Nieuw in dienst (berekening van salaris)
 - Op basis van openstaande vacatures
- Verschuiving tussen 2 afdelingen (is ook een in-uitdienst)
- Zwangerschapsverlof (UWV compensatie)
 - Op basis van wat al bekend is
 - Op basis van een voorspelling gegeven de populatie
- Ouderschapsverlof (UWV compensatie, indien bekend dat iemand dit doet)
 - Op basis van wat al bekend is
 - Op basis van een voorspelling gegeven de populatie
- Hoe om te gaan met oproepkrachten en het bijhorende seizoenspatroon (wellicht o.b.v. historisch perspectief, met name ZVGO en SZ).

Resultaten

Datapreparatie & combineren van databronnen:

- Berekende looncomponenten toevoegen aan werkelijk verloonde kosten per individu

Uitkomsten modellen:

- Prognose van personele kosten per maand voor komend jaar in cijfers

Visualisaties

- Visualisatie van gerealiseerde cijfers t.o.v. begroting & prognose
- automatisch presenteren van de meest recente maand, waarbij ook terug kan worden gekeken naar alle voorgaande maanden.
- zicht op voorgaande prognoses, zodat je kunt zien wat het verschil is tussen wat je hebt geprognosticeerd en wat het werkelijk is geworden. Zodat je ook kunt monitoren hoe goed je voorspelling was.

Data

- Data is al deels geprepareerd in SAS EG. Moet nog geanonimiseerd worden voordat het geupload kan worden naar de SAS Analytics omgeving voor de Hackathon.
- Personeelsgegevens, zoals bsn, naam, functieniveau en personeelnummer moeten geanonimiseerd worden.

Omgeving

- Voor datapreparatie wordt gebruik gemaakt van de huidige SAS omgeving van CuraMare
- Voor Analytics en de modellen wordt gebruik gemaakt van de SAS Viya omgeving van de hackathon

Organisatie & governance

Team:

PW Consulting:

- Mike Verweij
- Faber de Groot
- Thomas de Graaf
- Jowzick Karunanity

CuraMare

- Arjan Stouten (Manager BI)
- Mandy Teijn (medwerker planning & control)

- 2 keer per week kort voortgangsoverleg (15 min) met alle betrokkenen vanuit PW & CuraMare om de voortgang te bewaken
- Wekelijks overleg met SAS

Overige ideeën

- Van salarisrapportage naar strategische personeelsplanning
- HR Analytics
 - Uitstroom voorspellen
 - Ander baan, vergrijzing etc.
 - Met intelligent decisioning acties definiëren op oorzaken van uitstroom
 - Bijv. hoger loon, promotie, opleiding aanbieden, flexibele werktijden etc.
- Wervingbeleid aanpassen op uitstroom

Strategische personeelsplanning

Bij strategische personeelsplanning is het cruciaal om een voorspelling te doen over het gat tussen het toekomstige gewenste personeelsbestand en het personeelsbestand bij ongewijzigd beleid. Dit is onder te verdelen in een viertal groepen: (externe) instroom, opleiden en ontwikkelen van medewerkers, activiteiten outsourcen of samenwerken en organisatieveranderingen. Dat zijn de knoppen waar het management aan kan draaien.

HR-analytics

Met HR-analytics kunnen de kosten van de scenario's inzichtelijk worden gemaakt voor het management. Wat zijn de kosten van regulier personeel en wat zijn de kosten van externe inhuur? Hoe lang duurt een regulier recruitmenttraject? Wat is het gemiddelde beeld van de performance van intern opgeleid personeel? Als dit op een juiste en volledige wijze wordt uitgevoerd met de juiste tooling, dan komt de meerwaarde van Strategische personeelsplanning vanzelf bovendrijven.