

Aan de slag met

De business case van WELDER

Hoe verdien ik mijn investering terug?



No worries, trust the **facts**



130.000+

actieve
gebruikers

82 jr

oudste
gebruiker

220.000+

ontwikkelgesprekken
gefaciliteerd

70%

non-desk medewerkers

565

succesvolle
activatiecampagnes



78%

gemiddelde adoptie na 3
maanden

Hoe verdien ik een investering terug?

1

Directe tijdsbesparing voor HR en leidinggevenden

2

Minder ongewenst verloop

3

Reductie van het verzuim

4

Verhogen motivatie en productiviteit

1. Directe tijdsbesparing leidinggevenden en HR

<i>Wat</i>	We zorgen ervoor dat leidinggevenden en HR minder tijd kwijt zijn met administratief en analytisch werk. Zo houden ze meer tijd over voor de kern van hun werk.
<i>Hoe</i>	We automatiseren administratieve processen. Zo worden automatisch gespreksverslagen gegenereerd en worden automatisch taken aangemaakt om gesprekken in te plannen en voor te bereiden. De voorbereiding kan direct op elk device op elk moment. Voor HR worden automatisch analyses en adviezen gemaakt.
<i>Conservatief rekenvoorbeeld</i>	Bij een bedrijf met 1.000 medewerkers met 2 gesprekken per jaar: HR bespaart (slechts) 5min per gesprek; leidinggevenden (slechts) 10min. Gemiddeld uurloon van HR en leidinggevenden is €40. Besparing: 2.000 gesprekken x 15 min = 30.000 min of 500 uur Totale besparing: €20.000

2. Minder ongewenst verloop

<i>Wat</i>	We zorgen ervoor dat je de goede mensen langer behoudt binnen je organisatie en brengen samen het verloop naar beneden .
<i>Hoe</i>	We brengen duidelijker in beeld wanneer iemand ontevreden is, trainen en coachen leidinggevenden hoe hiermee omgegaan kan worden. De data vertalen we naar gerichte verzuim en verloopindicatoren. We maken loopbaanpaden om goede mensen met een slechte match op functie elders te plaatsen.
<i>Conservatief rekenvoorbeeld</i>	Een vertrekkende medewerker kost gemiddeld 30.000 aan werving, vervanging, productiviteitsverlies, etc. Een zeer conservatieve schatting bij een bedrijf met 1.000 medewerkers is dat we ten minste 3 gevallen van ongewenst verloop voorkomen. Totale besparing: €90.000

3. Reductie van het verzuim

<i>Wat</i>	We zorgen ervoor dat het verzuim binnen de organisatie naar beneden gaat. Mensen vallen minder snel uit en als ze uitvallen, zijn ze sneller weer terug.
<i>Hoe</i>	We meten in hoeverre je als organisatie voldoet aan psychologische basisbehoeften van medewerkers. We signaleren medewerkers met een verhoogde kans op uitval/verzuim. Leidinggevendenden geven we de juiste tools en data om mee te sturen.
<i>Conservatief rekenvoorbeeld</i>	Een verzuimende medewerker kost gemiddeld 300 euro per dag. Als we het verzuim van een organisatie met 1.000 medewerkers met slechts 0.1 (dus bv van 5.5% naar 5.4%) naar beneden brengen, is dat een enorme besparing. Totale besparing: €78.000

4. Verhogen motivatie en productiviteit

<i>Wat</i>	We verhogen de motivatie en productiviteit van medewerkers, doordat zij meer betrokken zijn bij de organisatie.
<i>Hoe</i>	We vertalen wetenschappelijke motivatietheorie naar de praktijk. De psychologische basisbehoeften van medewerkers (autonomie, competentie, sociale relaties en rechtvaardigheid) staan hierbij centraal. We vertalen teamdoelen naar individuele doelen, we betrekken mensen bij de community, bespreken persoonlijke ontwikkeling en zorgen voor een omgeving waar ieders input gewaardeerd wordt.
<i>Conservatief rekenvoorbeeld</i>	Slechts 0.1% meer productiviteit in een bedrijf met 1.000 medewerkers met een gemiddeld jaarsalaris van 45.000 / jaar levert een winst op van 45.000 per jaar Totale besparing: €45.000

Zeer conservatieve ROI

Investering	Opbrengsten	ROI
40.000	Tijdsbesparing 20.000	
	Verloop 90.000	
	Verzuim 78.000	
	Productiviteit 45.000	
40.000	233.000	+483%

Een no-brainer right? 🤔