

Datagedreven HRM: De sleutel tot een succesvol personeelsbeleid

Masterclass hand-out



Masterclass structuur

- 01** **Introductie van Irma Doze**
- 02** **Wat gaan we leren?**
- 03** **Introductie datagedreven HR**
- 04** **Hoe werkt dit in de praktijk?**
- 05** **Aan de slag met data**
- 06** **Leiderschap in datagedreven HR**
- 07** **Conclusie**

Introductie

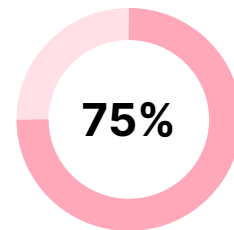
Irma Doze heeft al meer dan 20 jaren ervaring met het werken met data. Ze is medeauteur van het boek HR Analytics dat in vele HR-opleidingen wordt gebruikt.

Irma is een partner bij Highberg, waar zij met haar team organisaties helpen om meer datagedreven te werken.



Wat gaan we leren?

- Waarom data jou kan helpen
- Hoe data jou kan helpen
- Hoe je jouw organisatie datagedreven kunt maken



Van C-Level
leidinggevend
willen strategische
inzichten van HR.

Introductie data gedreven HR

Voorbeeld: HR-casus TomTom

- De ruzie tussen de CHRO en de country managers van TomTom werd opgelost door data-analyses die aantoont dat de onterechte beschuldigingen van de country managers niet alleen tegenspraken maar ook inzicht gaven in de werkelijke situatie rondom de kwartaalcijfers.

Waarom data helpt: Mensen zijn biased

- Hersenen gaan op zoek naar alles wat een mening bevestigt en alle zaken, die die mening tegenspreken, negeert het.

Data vermindert risico op foute beslissingen

- Data helpt om het risico op foute beslissingen te verkleinen. Data kan nog meer; het overnemen van besluiten en systemen daarnaar handelen.

Wat is data gedreven HR?

- Met indicatoren de resultaten in dashboards en rapporten tonen.
 - Dit wordt ook wel HR-metrics genoemd
 - Belangrijk om de juiste KPI's te vinden om juiste HR-strategieën te gebruiken
- Met indicatoren de resultaten in dashboards en rapporten tonen.
 - Geavanceerde analyse koppelt data uit verschillende bronnen om complexe analyses en slimme algoritmes te ontwikkelen.

Hoe werkt dit in de praktijk?

Voorbeeld situatie met als doelstelling de juiste medewerkers binnen te halen en dat ook efficiënt te doen

Data in werving en selectie

- Eerst bepalen of er een probleem is op dit vlak en kies daarna de juiste strategie:
 - Time to hire
 - De doorlooptijd tussen het uitzetten van een vacature en het vervullen ervan..
 - Hiring velocity
 - Het aandeel vacatures dat je binnen de afgesproken tijd hebt ingevuld.
 - Werkgevers aantrekkelijkheid meten met een eNPS

Waarom data helpt: Mensen zijn biased

- Optimalisatie punten van het recruitment process
 - Ben je aantrekkelijk als werkgever?
 - Werkt de vacature site niet goed?
 - Loopt het selectieproces niet goed?

Vitaliteit en verzuim meten:

- Het nulverzuim
- De verzuimfrequentie
- Het verzuimpercentage
- De gemiddelde verzuimduur
 - Hiermee meet je niet alleen of je een probleem hebt maar ook of dat meer in kort verzuim of juist in lang verzuim zit en of je probleem in de gehele organisatie zit en je dus te maken hebt met een verzuimcultuur of dat het wellicht een specifieke groep binnen je organisatie betreft.

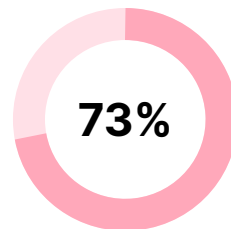
Aan de slag met data

Beginnen met experimenteren

- Door met data aan de slag te gaan, zoals rapporteren en analyseren, krijg je veel kennis van je data en kun je de kwaliteit aanzienlijk verbeteren.
- Je leert begrijpen waar de onjuiste data of cijfers vandaan komen en dan kun je er dus iets aan doen.

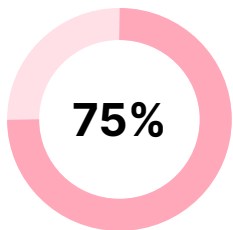
Vragen die meegenomen worden bij het gebruik van het HR-analytics framework

- Organisatie van data en analytics
 - Wie wordt er verantwoordelijk voor de kwaliteit van de data?
 - Hoe wil je processen inrichten om die kwaliteit te verbeteren?



Vindt data en analytics belangrijk voor HR.

Aan de slag met data



Van C-Level
leidinggevend en willen
strategische inzichten
van HR.

Vragen die meegenomen worden bij het gebruik van het HR-analytics framework

- Data en tools
 - Waar ga je je dashboards en rapporten in creëren?
 - Hoe ga je onderzoek uitvoeren onder je werknemers?
 - Welke tools ga je inzetten om statistische analyses uit te voeren?
 - Wat zijn de mogelijkheden van je HR systeem hieromtrent?
 - Welke dashboards en rapporten zijn er al beschikbaar of kun je eenvoudig bouwen of laten bouwen?
 - Maar vraag jezelf ook af of je meer bronnen bij elkaar wilt kunnen brengen. Dan heb je wellicht een datawarehouse of data platform nodig.

Tip: Je data analyses worden sterker als je HR-data combineert met andere business data.'

Privacy en security

- **Want wie mag welke data zien?**

- Als je met data aan de slag gaat, zeker met data van je medewerkers, dan is het belangrijk om je steeds weer af te vragen: wat mag en willen we wel doen met data en wat niet?
- Het is goed om daar algemene afspraken over te maken, een framework voor op te zetten, zodat je die vraag niet iedere keer opnieuw voor ieder rapport of iedere analyse uitgebreid hoeft te onderzoeken.

Wat mag en
willen we wel
doen met data
en wat niet?

Leiderschap in data gedreven HR

Succesvolle leiders zijn op 3 verschillende manieren zichtbaar:

Manier 1

- Begrijp je de waarde van data en analytics voor je eigen organisatieonderdeel en voor de organisatie in z'n geheel? Ben je in staat kansen te spotten voor het gebruik van data om je doelstellingen te ondersteunen?

Manier 2

- Ben je voldoende op de hoogte van de 'randzaken' die erbij komen kijken? Ben je (enigszins) bekend met de nieuwste technologieën en tools op het gebied van data en analytics? En ben je je voldoende bewust van ethische en privacy-kwesties en van de AI-act? Weet je wat jullie als organisatie wel en niet mogen en (vooral) willen doen met data?

Manier 3

- Ben je vaardig in data-analyse? Begrijp je de kernbegrippen en terminologie van data, analytics en AI? Weet je hoe data verzameld en opgeslagen worden en welke fouten daarbij kunnen optreden? Kun je gegevens analyseren, statistische regels toepassen en valkuilen herkennen? Kun je beoordelen of conclusies uit data geldig en betrouwbaar zijn en deze duidelijk overbrengen?

Conclusie

1

Data verkleint risico op verkeerde besluiten

2

Starten met data, ook al is de kwaliteit nog niet perfect

3

Datagedreven werken vraagt om een gedragsverandering

4

Leiderschap is cruciaal in deze transformatie



Al je gegevens, allemaal samen

Maak een einde aan het doorzoeken van talloze bestanden en systemen. Personio geeft u één enkele bron van waarheid voor al uw personeelsgegevens, zodat het monitoren van statistieken, het maken van rapporten en het beantwoorden van complexe vragen snel en eenvoudig is.

Boek jouw demo

Personio

The People Operating System