

NUTSHELL STORY'S 2

HR-ANALYTICS

De HR-professional is steeds meer een strategisch partner bij het ontwikkelen van organisatiebeleid. HR-analytics is hierbij een middel om strategische plannen en beleid te onderbouwen.

WELKE DATA

HR-data die veelal wordt gebruikt:

- Beoordeling
- Ziekteverzuim
- Opleiding en functie
- Leeftijdsverdeling / karakter typering
- In- en uitdiensttreding

Door de diverse data te combineren kun je eindeloos veel informatie verzamelen.

COMBINEREN VAN DATA

Het combineren van HR-data met Business-data kan leiden tot een hoge toegevoegde waarde voor de organisatie. Denk aan combinaties met:

- Klanttevredenheid
- Productiviteit
- Omzet

WAT LEEFT ER

Binnen het HR-werkveld hebben we te maken met allerlei trends die al dan niet van toepassing zijn op je organisatie. Denk hierbij aan vergrijzing, ontgroening, thuiswerken, etc. Zorg er daarom voor dat je weet wat er binnen je organisatie leeft. Meten is weten. Weten is kennis. Met kennis kun je (door)ontwikkelen.

MEER DAN ALLEEN DATA

Het verzamelen van data alleen is niet genoeg. Na de analyse van 'wat er gebeurd is' de onderliggende vraag 'waarom het gebeurd'. Zoek naar verbanden, kijk naar de impact en wat betekent dit voor de organisatie, het beleid en de toekomst.

WAAR ZOEK JE

De basisinformatie haal je uit je ERP-systeem, je personeelsadministratie of gewoon uit een Excel-bestand. Vervolgens kun je onderliggend gaan kijken naar bijv.:

- Gemiddeld aantal dienstjaren
- Afdelingen waar meer uitstroom is
- Terugkerende pieken in ziekteverzuim

Dit combineer je met info uit bijv. exit gesprekken en ARBO rapportages. Bepaal van te voren goed wát je wilt weten.

MENSELIJKE INTERPRETATIE

Data alleen is niet zaligmakend. Cijfertjes en lijstjes geven een trend of resultaat aan. Echter, de menselijke factor blijft hierbij cruciaal. Het gevoel bij de medewerkers en de juiste interpretatie van de cijfers zijn van doorslaggevend belang.

De beste vragen leiden tot de beste inzichten. In de huidige wereld van flexibiliteit, wendbaarheid, efficiëntie, productiviteit en digitalisering, is het als management onmogelijk om alles te weten. Modern leiderschap vraagt dan ook om interactie en kennisuitwisseling. De openheid om elkaar te helpen en het vermogen om van elkaar te leren. Advies nodig? info@cadentro.nl - www.cadentro.nl

