

# EFFECTIEVER GEBRUIK VAN HR-ANALYTICS

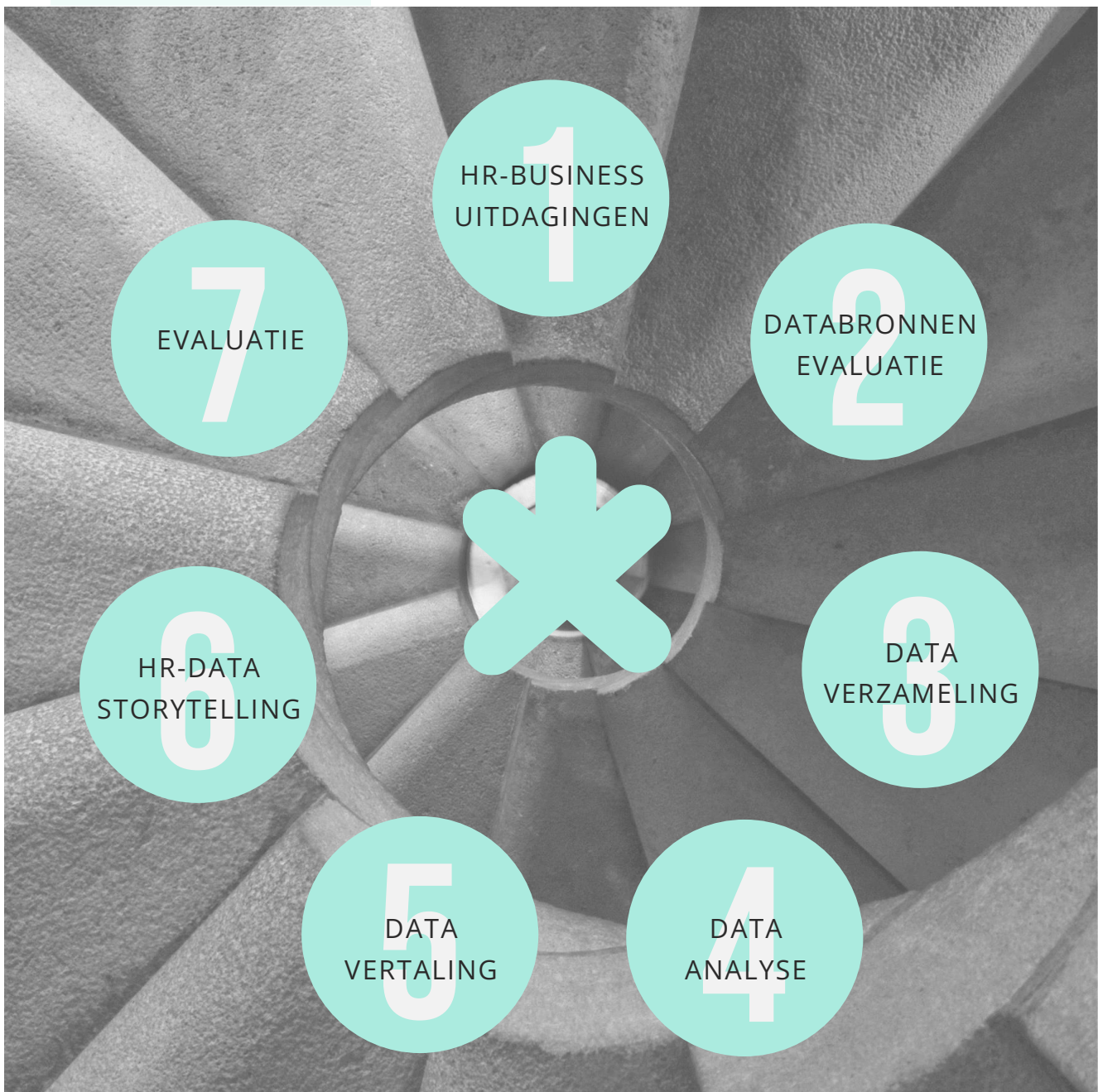
ACTIEPLAN OM VAN START TE GAAN MET HR-DATA

# INTRO

Dit stappenplan kan je gebruiken om aan de slag te gaan met HR-data. Hoe zet je de eerste stappen? Hoe maak je het gebruik van HR-analytics een gewoonte en zorg je ervoor dat HR-data een meerwaarde wordt voor jouw organisatie?

Dit plan bestaat uit een cyclus van 7 stappen. De 7 stappen zijn hieronder telkens meer in detail uitgewerkt zodat het duidelijk is waarmee je in elke stap rekening moet houden.

Na elke stap is er ook een invulkader voorzien waar je jouw acties in kan opnemen.



## 01 BEPAAL DE HR-BUSINESS UITDAGINGEN

**Bepaal waarvoor je HR-analytics wilt inzetten en wat je ermee wilt bereiken.** Het is namelijk niet de bedoeling dat je HR-analytics gebruikt louter voor de data zelf. Denk na over **je (HR-)doelstellingen en grootste vraagstukken binnen de organisatie**. Bekijk dan pas **hoe HR-data je hierbij kan ondersteunen** en eventueel een oplossing kan bieden.

Stel je voor dat een medewerker apetrots op de volgende meeting meedeelt dat men het hele selectieproces heeft kunnen optimaliseren door in de data te duiken. Vacatures krijgen nu 3x meer potentiële kandidaten en wachttijden zijn met 18% gedaald. Als je als management dan moet uitleggen dat je eigenlijk oplossingen zoekt om het snelle vertrek van nieuwe medewerkers tegen te gaan... Zorg voor een duidelijke uitwisseling van informatie hierover.

**Als je de data-analyse niet afstemt op de doelen en strategie van de organisatie, dan levert het ook weinig op.**

Hoe kan het beter?

- Analyseer steeds de situatie en stem af met de interne stakeholders: Wat zijn de doelstellingen die je wilt bereiken? Op welke manier is data hierbij een toegevoegde waarde?
- Bouw een strategie op rond HR-analytics binnen de organisatie: Wat is de visie van de organisatie? Welke vaardigheden zijn er nodig? Wat met gegevensbescherming?
- Verzamel relevante onderzoeksthema's.
- Begin steeds met brede vragen op hoog niveau en kijk dan pas hoe je dit op een lager niveau zou meten.
- Denk na over HR-analytics op lange termijn en hoe die zal aansluiten op de strategie van jouw organisatie.

## NOTITIES:

# NOTITIES:

Hulp nodig?

Neem contact met ons op en we bekijken graag samen met jou wat de beste mogelijkheden zijn om de HR-data in je organisatie te onderzoeken.

## 02 EVALUEER DE DATABRONNEN

Bedenk **waar je jouw data het beste vandaan kan halen** en **evalueer de kwaliteit van deze databronnen**.

Alvorens je aan de slag kan met de data, moet je dus bekijken of deze data van voldoende kwaliteit is. Door telkens met een checklist (zoals de CRAAP test) na te gaan of een databron zowel accurate gegevens bevat als up-to-date, relevante en consistente data, zullen de data en inzichten die je eruit haalt meer betrouwbaar zijn.

Een beslissing die je neemt kan namelijk gebaseerd zijn op allerlei soorten informatie. Je kan zaken opzoeken in de vakliteratuur, in handboeken of academisch onderzoek. Je kan te rade gaan bij collega's of vrienden. Je kan vertrouwen op je eigen expertise, ervaringen, je buikgevoel en intuïtie. De ene bron is al betrouwbaarder dan de andere. **De kwaliteit van de beslissingen die je neemt, hangt hier dan ook van af.**

Hoe kan het dan beter?

- Evalueer de kwaliteit van een databron steeds in functie van je onderzoeksdoel: Hoe recent leunt de data aan bij je vraag? Is de data relevant voor de doelgroep die je wilt onderzoeken?
- Let op de betrouwbaarheid van gegevens: Werd de data accuraat gemeten? Is de data gevoelig aan bias (= systematische fouten)? Wie verzamelde de data en wat was het oorspronkelijke doel?
- Kijk of data uit verschillende databronnen tot dezelfde conclusies leiden.

## NOTITIES:

# NOTITIES:

Hulp nodig?

Neem contact met ons op en we bekijken graag samen met jou wat de beste mogelijkheden zijn om de HR-data in je organisatie te onderzoeken.

## 03 VERZAMEL DE HR-DATA

**Verzamel jouw data** en transformeer **indien nodig de ruwe data om tot bruikbare data voor analyses**. Je mag er niet zomaar vanuit gaan dat de gegevens die je verzamelt in datasets direct klaar en in orde zijn. Typfoutjes, ontbrekende data, incompatibele variabelennamen, updates van software en vele andere zaken kunnen allemaal kleine hindernissen vormen met een grote impact.

**De kwaliteit van jouw HR-analytics inzichten hangt dus sterk af van je datakwaliteit.**

Hoe kan het beter?

- Verken tools die het verzamelen van data automatiseren en gemakkelijker maken voor iedereen. Dit zorgt voor systematische en kwaliteitsvolle data en bespaart je later ook veel tijd.
- Houd rekening met de indeling van je data: niet alles heeft een numerieke waarde waar je elke soort analyse kan op loslaten. Check ook bijv. hoe nauwkeurig de meetschaal is.
- Centraliseer data in je organisatie zodat je in één oogopslag ziet over welke data je beschikt, welke je kan integreren, delen etc.

## NOTITIES:

# NOTITIES:

Hulp nodig?

Neem contact met ons op en we bekijken graag samen met jou wat de beste mogelijkheden zijn om de HR-data in je organisatie te onderzoeken.



## 04 ANALYSEER DE HR-DATA

Voer de **gepaste analysetechnieken** uit met behulp van (statistische) software. Hiervoor moet je beschikken over **de juiste kennis** om o.a. vaak voorkomende biases, foute interpretaties, misleidende cijfers en meer te vermijden.

**Zeker wanneer de impact van de HR-analytics groot is, moet de expertise even groot zijn.**

Hoe kan het beter?

- School jouw medewerkers bij door interne trainingen rond analytische vaardigheden aan te bieden. Zij kennen je organisatie het beste en weten waar HR-analytics het meeste oplevert.
- Maak een formele functie voor "analist" aan of indien je al goede analisten hebt, laat hen hun kennis intern doorgeven.
- Verdiep je in meer geavanceerde analyses: ga van louter beschrijvend naar predictieve modellen, tekst- en sentimentanalyses etc.
- Benut analytisch ondersteunende software (zoals Excel, RStudio, SPSS, Python, PowerBI etc.)

## NOTITIES:

# NOTITIES:

Hulp nodig?

Neem contact met ons op en we bekijken graag samen met jou wat de beste mogelijkheden zijn om de HR-data in je organisatie te onderzoeken.

## 05 VERTAAL DE HR-DATA

**Beantwoordt de HR-vragen die je in stap 1 opstelde**, op basis van de resultaten van je analyses (in stap 4). Filter hieruit **enkel de informatie die relevant is**.

Als je het nut van HR-analytics wilt aantonen, doe je dat niet met jouw analyses stap voor stap uit te leggen. Mensen willen resultaten zien, of het nu in de vorm van visualisaties, antwoorden op je onderzoeksvragen of actiegerichte adviezen is. Wees hierbij steeds eerlijk. Als de ene staaf in je diagram half zo groot is als de andere, maar slechts op een 5% verschil wijst, klopt er iets niet.

**Hoe je de resultaten vorm geeft, reflecteert hoe nuttig jouw inzichten zijn.**

Hoe kan het beter?

- Vermijd alle misleidende statistieken en grafieken. Voorzie steeds context, zoals duidelijke labels bij de assen plaatsen en de oorspronkelijke surveyvraag herhalen.
- Size does matter: een verband vinden, zegt nog niets over de grootte en dus het belang van de invloed van dat verband.
- Rapporteer consistent: acties volgens de SMART-methode meegeven, dezelfde grafieksoorten voor dezelfde doeleinden gebruiken etc.
- Match jouw lay-out met jouw doelpubliek.

## NOTITIES:

# NOTITIES:

Hulp nodig?

Neem contact met ons op en we bekijken graag samen met jou wat de beste mogelijkheden zijn om de HR-data in je organisatie te onderzoeken.

## 06 VERTEL JE HR-DATA VERHAAL

**Communiceer jouw resultaten naar anderen** op een relevante manier. Hou hierbij rekening met **wat het expertise niveau is van jouw doelpubliek** en **welke antwoorden zij zoeken**. In hoeveel detail moet je treden? Waar leg je best de klemtonen? Moet je eerder een overtuigende toon aannemen of een informerende? Zo zorg je dat de HR-analytics inzichten waarvoor je zo hard hebt gewerkt, ook op de juiste manier worden overgebracht en anderen kan aanzetten tot actie. Let hierbij wel op dat je steeds eerlijk bent en de cijfers niet naar je hand zet.

Als je op het nieuws hoort dat er meer mensen verdrinken door meer ijsjes te eten, ben je dan overtuigd dat dit het juiste verhaal is? Of wist jij dat dit verband enkel bestaat omdat de zomer zorgt voor een betere ijsjesverkoop én meer volk in het water? Als je van HR-analytics een succesverhaal wilt maken, moet je mensen overtuigen met het hele verhaal.

**Let er bij het communiceren dus steeds op dat je relevantie verkiest boven sensatie.**

Hoe kan het beter?

- Pas je taal aan aan je publiek zodat iedereen begrijpt wat je vertelt.
- Laat mensen zelf tot dezelfde conclusies komen als jou, dan blijven deze langer hangen. Je kan hen data laten verkennen via dashboards, of denkoefeningen laten uitvoeren.
- Centraliseer je kernidee. Start met een inzicht op organisatieniveau en ondersteun dan pas met cijfers.
- Doseer je boodschap. Mensen kunnen maar een paar ideeën tegelijk opvangen.

## NOTITIES:

# NOTITIES:

Hulp nodig?

Neem contact met ons op en we bekijken graag samen met jou wat de beste mogelijkheden zijn om de HR-data in je organisatie te onderzoeken.

## 07 EVALUEER JE HR-ANALYTICS PROCES

**Reflecteer over je HR-analytics gebruik om het proces te optimaliseren.**

Aan het einde van de cyclus, kan je **terugblikken op het hele traject** dat je net aflegde en jezelf de volgende vragen stellen: Wat ging er goed en wat kon er beter? Zijn er zaken in het HR-analytics proces dat vlotter kunnen? Zijn de actiepunten die we voorstelden of implementeerden ook echt een oplossing voor ons probleem? Succes is niet alle antwoorden hebben, maar nieuwe vragen kunnen stellen en deze op hun beurt weer oplossen.

Wie bang is dat computers binnenkort HR-jobs zullen afnemen, en dat HR-analytics ons één stap dichterbij die werkelijkheid, mag weer rustig ademen. Doorheen het hele proces, is er namelijk nood aan kritisch denken. Een computer kan dan wel data uit een VR training verzamelen, maar wie bekijkt deze data om te weten welke opleidingsdelen beter konden en zet dit dan om in actie? Jij.

**Er zal altijd ruimte blijven voor de H in HR.**

Hoe kan het beter?

- Voer een SWOT-analyse uit en ontdek de sterktes van je HR-analytics gebruik.
- Automatiseer processen die nu het meeste tijd in beslag namen en waar je het minste uithaalde. Bijv. Wanneer je data automatisch kan verzamelen en opschonen, creëer je meer tijd om met bepaalde inzichten aan de slag te gaan en strategischer te werken.
- Volg actiepunten op: Wat werkt er?
- Houd oude maar interessante inzichten bij om nieuwe HR-businessvragen te stellen.

## NOTITIES:

# NOTITIES:

Hulp nodig?

Neem contact met ons op en we bekijken graag samen met jou wat de beste mogelijkheden zijn om de HR-data in je organisatie te onderzoeken.



# VRAGEN?

Heb je vragen naar aanleiding van dit document?  
Aarzel niet om ons te contacteren:



[info@starfishconsultancy.be](mailto:info@starfishconsultancy.be)



Starfish Consultancy - HR-data analysis

Alvast bedankt en veel succes met het gebruik van  
HR-analytics in jouw organisatie!

