

Van data naar inzicht:

Je HR-strategie op het hoogste plan



Je HR-strategie op het hoogste plan

Kansen voor verdieping dankzij digitale transformatie

De werkdruk in het HR-werkveld is hoog; vooral ad-hoc taken nemen onevenredig veel tijd in beslag. Tegelijkertijd vinden er, aangejaagd door de coronacrisis, juist ook in het HR-vak tal van ontwikkelingen plaats rondom digitalisering en automatisering. On- en offboarding, verlofaanvragen, contractverlengingen, het toekennen en in de keten goedkeuren van bonussen: het zijn allemaal voorbeelden van administratieve standaardtaken en -processen die zich, mits goed ingeregeld, bij uitstek lenen voor automatisering. Daardoor ontstaat er ook meer ruimte voor self-service, waarbij medewerkers meer eigen regie krijgen als het gaat om het controleren en beheren van hun eigen gegevens.

Ook helpt automatisering om processen rondom bijvoorbeeld beoordelingen en talentmanagement te stroomlijnen en efficiënter te maken. Op die manier ontstaat er meer 'lucht' en ruimte voor verdieping voor de drukke HR-professional. Ten slotte ondersteunt automatisering bij de transitie naar een datagedreven organisatie, waarbij data-analyse ervoor zorgt dat je je HR-strategie voortdurend kunt aanscherpen op basis van goed onderbouwde beslissingen.

Op het snijvlak van handige tooling en de binnen HR zo belangrijke persoonlijke touch, ontstaan er voor organisaties kortom allerlei mogelijkheden om het HR-vak van de toekomst nader vorm te geven – met een goede balans tussen geautomatiseerde standaardtaken en het meer verdiepende 'mensenwerk'.



Met deze gids willen we je inspireren om een volgende stap te zetten op het gebied van **digitale transformatie**, zodat je de vele mogelijkheden van digitalisering en automatisering nóg beter weet te benutten.

In deze gids leer je:

- 1 Hoe de stap van data naar inzicht eruitziet
- 2 Hoe inzicht leidt tot betere beslissingen
- 3 Wat er nodig is om te komen tot een datagedreven HR organisatie

Je HR-strategie op het hoogste plan

Analytics: meer inzicht en betere beslissingen

Als het gaat om digitale transformatie heb je al behoorlijk wat stappen gezet. Nadat je eerst alle gegevens over je medewerkers digitaal hebt vastgelegd, heb je alle administratieve basisprocessen van contractverlengingen en urenwijzigingen tot verlofaanvragen en onkostendeclaraties succesvol geautomatiseerd. Daardoor leggen deze repeterende taken zo min mogelijk beslag op de capaciteit van je HR afdeling.

Ook op het gebied van talentmanagement heb je al een flinke slag geslagen. Dankzij slimme automatisering heb je goed zicht op de ambities van je medewerkers en op de bijbehorende leer en ontwikkeltrajecten. Ook ondersteunt slimme software je bij de HR gesprekscyclus, als solide basis voor een continue dialoog over competenties en prestaties.

Self-service speelt bij dit alles een belangrijke rol. Dankzij een goed en doordacht programma voor adoptie en verandermanagement, maken medewerkers en leidinggevendenden op grote schaal gebruik van alle mogelijkheden die de technologie biedt.

Data-analyse voor goed onderbouwde beslissingen

Maar: je laat her en der ook nog kansen liggen. Zo zijn de mogelijkheden voor data analyse de afgelopen jaren enorm gegroeid. Op het snijvlak van big data en artificial intelligence ontstaan er allerlei mogelijkheden voor analytics. De inzichten die voortvloeien uit deze data analyse kun je gebruiken om goed onderbouwde beslissingen te nemen (bijvoorbeeld over de inzet van je medewerkers) en om je strategie op het gebied van HR voortdurend aan te scherpen.

Je bent kortom al een heel eind op weg als het gaat om de automatisering van je HR processen binnen je organisatie. Nu is het tijd om de laatste stap te zetten: naar een zelflerende, efficiënte HR organisatie, die volop inzet op digitale transformatie en daardoor geen kans meer laat liggen.

Je HR-strategie op het hoogste plan

The Next Step: van data naar inzicht

Nu alle processen rondom de employee lifecycle (in --, door en uitstroom) en op het gebied van talentmanagement grotendeels zijn geautomatiseerd, lopen je HR processen een stuk soepeler. Bovendien hebben medewerkers en leidinggevenden steeds meer mogelijkheden gekregen om op een laagdrempelige manier zélf gegevens in te zien en te wijzigen en dankzij je inspanningen op het gebied van adoptie en verandermanagement maken ze er ook daadwerkelijk gebruik van.

Door deze omslag naar een digitale employee journey hoeft je HR afdeling zich niet of nauwelijks meer bezig te houden met alle administratie rondom medewerkers. Daardoor kunnen je HR medewerkers zich volledig richten op de meer strategische en menselijke kanten van het HR werk: slimme werving en selectie, duurzame inzetbaarheid, strategische personeelsplanning en effectieve employer branding.



Inzicht in de populatie

- Tijdens deze digitale transformatie van je HR organisatie ben je steeds meer data over je 'populatie' gaan verzamelen en vastleggen. Toch laat je waarschijnlijk nog de nodige kansen liggen als het gaat om het destilleren van diepere inzichten uit deze brij aan data. In de laatste stap op weg naar digitale volwassenheid draait het dan ook met name daarom: het maken van de omslag van dataverzameling naar inzicht. Op die manier kun je nog meer richting geven aan je HR beleid en goed onderbouwde strategische keuzes maken.

Goed om te weten: de mogelijkheden om data snel en slim te analyseren aan de hand van artificial intelligence (AI) groeien snel. Daarmee ontstaan er allerlei kansen voor datagedreven werken. Als het je lukt om voortdurend data te analyseren en hierin patronen te ontdekken, kom je uiteindelijk tot een insight driven business die beslissingen niet neemt op basis van de onderbuik, maar op basis van feiten en inzichten.

Datagedreven inzichten

- Ook voor HR medewerkers en managers biedt datagedreven werken veel mogelijkheden. Zo wordt het aan de hand van data analyse beter mogelijk om de inzetbaarheid van medewerkers te voorspellen. Hoeveel mensen zijn er naar verwachting in een bepaalde periode afwezig? En wat betekent dit voor je personeelsplanning voor de komende periode? Ook helpt data analyse je bijvoorbeeld om meer zicht te krijgen op de beloningsstructuur binnen je organisatie; zijn er verschillen in beloning, bijvoorbeeld tussen afdelingen?

Een andere mogelijkheid is het analyseren van de medewerkerstevredenheid en -betrokkenheid. Welke bewegingen zijn hierin over een bepaalde periode zichtbaar? En hoe hangt de tevredenheid samen met specifieke in-en externe factoren?

Ook op het gebied van talentmanagement kan data het verschil maken. Welk gedrag en welke eigenschappen zijn nodig om succesvol te zijn in een functie? En wat betekent dat voor de ontwikkelbehoefte van je medewerkers en voor je recruitmentproces? Analytics helpt je om meer inzicht te krijgen in wat er binnen je organisatie gebeurt en maakt duidelijk waar er binnen je organisatie nog 'witte plekken' zijn als het gaat om specifieke competenties. Op het snijvlak van algoritmes en AI ontstaan er binnen het recruitmentproces ook steeds meer mogelijkheden om snel en geautomatiseerd grote hoeveelheden cv's te scannen en te analyseren, voor een efficiënte eerste schifting.

Van uitvoering naar strategie

- Data analyse zorgt er kortom voor dat je veel beter zicht krijgt op de opbouw van je organisatie en op de impact die je medewerkers hebben op de prestaties. Ook krijg je meer grip op je recruitmentproces; het wordt makkelijker om te voorspellen
- welke kandidaten een goede match zijn. De inspanningen van je HR afdeling verschuiven zo steeds meer van uitvoerend naar strategisch en analytisch.

Je HR-strategie op het hoogste plan

Hoe zet je de volgende stap?

Wat is er nodig om, vanuit de stevige basis die je al hebt opgebouwd, hier te komen?



Verdiep je in de mogelijkheden voor analytics



Breng focus aan



Investeer in datakwaliteit



Neem je mensen mee

Verdiep je in de mogelijkheden voor analytics



Een eerste belangrijke stap is uiteraard dat je voor zover je dat nog niet bent goed bekend raakt met de kansen die de modernste technologie biedt. Met name de meer geavanceerde HR platforms (zoals SAP SuccessFactors) bieden steeds meer mogelijkheden voor data analyse.

Onbekend maakt echter onbemind en dat is jammer, want daardoor blijven veel mogelijkheden vaak onbenut. Blijf je dus verdiepen in de voortschrijdende analysemogelijkheden die de technologie te bieden heeft. Dan wordt de kans een stuk groter dat je HR organisatie ook écht de stap zet van data naar inzicht.

Breng focus aan

Veel organisaties die beginnen met datagedreven werken, gaan meteen enthousiast aan de slag met het verzamelen van grote hoeveelheden data. Daardoor bestaat het risico dat je op een gegeven moment 'verdrinkt' in de hoeveelheid gegevens. Beter is het om voortdurend na te denken over welke informatie relevant is. Welke data over je medewerkers heb je nu écht nodig om tot inzicht te komen? Door focus aan te brengen wordt de kans een stuk groter dat je je doel (betere beslissingen door betere inzichten) ook daadwerkelijk bereikt.



Investeer in datakwaliteit

3



In puur technisch opzicht groeit het aantal mogelijkheden voor data analyse sterk. Maar voor kloppende analyses en inzichten is het wel noodzakelijk dat de onderliggende data van goede kwaliteit zijn: volledig, accuraat en consistent. Hierbij geldt immers garbage in is garbage out: data die nét niet helemaal kloppen, leiden doorgaans tot minder goede analyses en minder goede beslissingen. Zorg bij dit alles ook voor een goede feedbackloop; evalueer je beslissingen structureel en scherp op die manier de kwaliteit van je analyseproces voortdurend aan.

Neem je mensen mee

Zoals bij elke digitale vernieuwing, is het ook in dit geval belangrijk om je mensen mee te nemen in de omslag naar een meer datagedreven werkwijze.

Licht je HR mensen daarom goed voor over het belang van analytics en zorg er met een doordacht adoptieprogramma voor dat ze ook daadwerkelijk met de nieuwe technologie aan de slag kunnen.

4



Je HR-strategie op het hoogste plan

Ben je er klaar voor?

Digitale transformatie vraagt om een goede voorbereiding en begeleiding. We kunnen het niet genoeg benadrukken: zonder draagvlak onder medewerkers is elke digitale vernieuwing gedoemd te mislukken. Dan gaat het in de eerste plaats om de HR professional zélf. Vaak bestaat de vrees dat door automatisering het menselijke contact in dit bij uitstek persoonsgedreven vak verdwijnt. De praktijk laat echter zien dat door automatisering van tijdrovende standaardtaken juist meer ruimte ontstaat voor verdieping en intermenselijk contact. Het is goed om dat te benadrukken bij de transitie naar een meer op digitalisering en automatisering gestoelde HR organisatie.

Maar ook de 'gewone' medewerker, die steeds meer mogelijkheden krijgt om zelf de regie te nemen, moet goed worden meegenomen in alle veranderingen. Want als mensen het nut niet inzien van automatisering, of ze weten simpelweg niet hoe ze ermee om moeten gaan en wat de mogelijkheden zijn, dan is elk initiatief op het gebied van digitale transformatie gedoemd te mislukken.

Verder is het goed om na te denken over je beleid rondom data. Welke datadefinities hanteer je? Welke gegevens leg je allemaal vast van je medewerkers, en waarom? En wat doe je om de datakwaliteit te borgen? Een goed databeleid is een basisvoorwaarde voor digitale transformatie, in welke fase je ook zit.



Je HR-strategie op het hoogste plan

Ten slotte

Blijf de ontwikkelingen op digitaal vlak in de gaten houden. De mogelijkheden op het gebied van digitalisering, automatisering en analytics gaan écht razendsnel; taken en processen die nu misschien nog veel tijd in beslag nemen, kunnen op korte termijn wellicht al worden geautomatiseerd. Des te meer reden om ervoor te zorgen dat je 'bij' blijft – zodat je alle mogelijkheden ten volle benut.



Je HR-strategie op het hoogste plan

Hoe kan myBrand helpen?

Met meer dan twintig jaar kennis en ervaring op het gebied van HR binnen het SAP-domein, heeft [myBrand](#) een prominente plaats verworven als kennispartij binnen Human Capital Management (HCM). Onze primaire focus ligt op het helpen transformeren van HR-organisaties; door bedrijfsdoelen te combineren met de individuele doelstellingen van medewerkers en zo meetbare toegevoegde waarde te realiseren.

Daarbij werken we op basis van SAP SuccessFactors, een wereldwijd vooraanstaande aanbieder van HXM-cloudsoftware. HXM staat daarbij voor Human eXperience Management: de nieuwe benaming voor een HR-ervaring waarin de mens meer dan ooit centraal staat.

De SAP SuccessFactors HXM-suite biedt werknemers ervaringen die zijn afgestemd op hun individuele behoeften en die hen motiveren om optimaal te presteren. De HXM-suite stelt organisaties in staat om personeel te vinden, ontwikkelen en managen. Het biedt daarnaast mogelijkheden om onder meer feedback te combineren met operationele data, om zo inzicht te krijgen in hoe mensen zich voelen en waarom – met als doel om te komen tot uitzonderlijke werknemerservaringen.

myBrand maakt deel uit van het ecosysteem van Conclusion, specialist op het gebied van digitalisering en businesstransformatie. Benieuwd naar onze visie op jouw digitale transformatie binnen het HXM-domein? Vraag dan gerust een adviesgesprek aan.

myBrand

myBrand B.V.
Venestraat 1
4931 BM Geertruidenberg
T: +31 852 733 029
E: info@mybrand.nl

myBrand 

CONCLUSION