

HR ANALYTICS: NOG VEEL WERK AAN DE WINKEL

Volgens onderzoek van de KU Leuven in samenwerking met HR-dienstverlener Securex bij privé- en overheidsbedrijven in België zou de meerderheid onvoldoende gebruik maakt van HR-data. Vooral kmo's hinken achterop. Nochtans kunnen organisaties zelfs met beperkte middelen veel leren uit HR-data. Met kleine bijsturingen kan er veel bespaard worden. HR-data zijn gegevens over bijvoorbeeld personeelsverloop, loonkosten, absenteïsme en kwaliteit van leiderschap. HR-rapporteringen beschrijven de situatie waarin een organisatie zich bevindt en geven met knipperlichten aan waar actie nodig is. HR Analytics is het analyseren van de data om oorzaken te vinden en voorspellingen te doen.

De mate waarin een beroep wordt gedaan op HR Analytics hangt sterkt af van de omvang van de organisatie en of deze al dan niet een afzonderlijke personeelsdienst of HR-verantwoordelijke heeft. Zo zet 90 procent van de ondervraagde organisaties met meer dan 250 medewerkers HR-data in om de bedrijfsprocessen bij te sturen. Onder kmo's met een personeelsverantwoordelijke in dienst is dit 78 procent. Bij de kmo's zonder HR-verantwoordelijke slechts 50 procent. "Organisaties kunnen met beperkte middelen veel leren uit HR-data. Vergelijking van absenteïsmecijfers met deze van concurrenten, bijvoorbeeld, geeft aan of de afwezigheden abnormaal frequent of langdurig zijn, of het risico op absenteïsme toeneemt en welke de typische risicoprofielen van medewerkers zijn. Dit is broodnodige input voor een gerichte aanpak", zegt Heidi Verlinden, HR Research Expert bij Securex.

Het inzetten van HR Analytics blijft nog steeds beperkt. Een minderheid van de grote organisaties (vanaf 250 werknemers) analyseert oorzaken of gevolgen (45 procent) en minder dan een op tien doet analyses om voorspellingen te maken (9 procent). Bij kmo's liggen deze cijfers nog lager. Daar wordt de HR-verantwoordelijke (en zijn data) ook minder betrokken bij het bepalen van de organisatiestrategie dan binnen grote organisaties. Hoe hoger de betrokkenheid, hoe rijper het gebruik van data is, ook in kmo's.

Als redenen om HR-data te gebruiken, wijzen de respondenten naar het behalen van organisatiedoelstellingen en een beter beslissingsproces. "Uit het onderzoek blijkt dat organisaties met hun HR-data aan de slag gaan om subjectiviteit en intuïtie te vermijden in het nemen van beslissingen, om meer effectieve HR-activiteiten te ontwikkelen en om productiviteitstoeename en werknemerswelzijn te creëren", duiden prof. dr. Sophie De Winne en student Tim Van Laere van KU Leuven uit.

De meest voorkomende HR-domeinen waarvoor cijfers en analyses worden gebruikt zijn absenteïsme (94 procent), opleiding (90 procent) en personeelsplanning, zoals loonkosten (90 procent). Het minst wordt er gekeken naar leiderschap (49 procent), motivatie (56 procent) en stress (57 procent).

Kennis, data en IT zijn de grootste barrières om aan HR Analytics te doen. Grote organisaties geven vooral IT-problemen op als drempel; bij kmo's belemmeren in de eerste plaats het gebrek aan statistische vaardigheden en opleidingen over datamanagement het invoeren van HR Analytics.

De resultaten zijn gebaseerd op een online enquête in de zomer van 2019. De vragenlijst werd ingevuld door de HR-verantwoordelijke of de CEO van 241 Belgische organisaties. 52 procent heeft minder dan 250 werknemers en valt onder brede definitie van een kmo, waarvan 81 procent met personeelsdienst of HR-verantwoordelijke. De sectoren 'gezondheids- en welzijnszorg', 'overheid en publieke diensten' en 'B2B-bedrijven' vertegenwoordigen samen 41 procent van de steekproef.

Bron: Securex