

People analytics: op zoek naar de heilige graal

Organisatie & Strategie

Organisaties zien dat ze steeds makkelijker toegang hebben tot steeds meer data. Maar weten ze ook wat ze er mee moeten doen? Sjoerd van den Heuvel vertelt in een interview met People Power over de heilige graal van people analytics.



Van den Heuvel is hoofddocent aan de Hogeschool Utrecht, waar hij onderzoek doet naar en les geeft over people analytics.

Heilige graal van people analytics

In het interview met People Power definieert Van den Heuvel people analytics als het identificeren van de *people drivers*

voor de organisatie-uitkomsten. “Aan welke knoppen kun je draaien om de organisatie te beïnvloeden? De heilige graal van people analytics is voorspellen. Kun je voorspellen wanneer iemand weggaat? Kun je voorspellen of een training effectief zal zijn? Kun je bepalen wat de ideale teamsamenstelling is om sales een boost te geven?”



Luister hier naar [het interview met Sjoerd van den Heuvel](#). Het interview begint na **26.22 minuten**

Toegevoegde waarde

Van den Heuvel ziet dat veel organisaties starten met de data die ze hebben, zonder dat ze precies weten wat ze nou eigenlijk zoeken. “Het is veel slimmer om na te gaan welk probleem je echt wilt tackelen. Wat staat er in de strategische doelstellingen. Als je van daaruit een gerichte people analytics onderzoeksvraag formuleert, kun je heel gericht op zoek naar variabelen. Dan pas je people analytics heel gericht toe op iets dat strategisch van toegevoegde waarde is. Dat is in onze visie de essentie van people analytics. Ga niet zomaar analyseren. Doe het voor een probleemeigenaar, voor een strategisch probleem.”

Grensgebied tussen mens en organisatie

Van den Heuvel spreekt nadrukkelijk niet over HR-analytics, maar over people analytics. “Analytics, gericht op het grensgebied tussen mens en organisatie, is niet bedoeld om te laten zien hoe geweldig HR bezig is. Of om extra geld richting HR te sluizen. Het linken van de *people drivers* met de organisatie-uitkomsten kan eigenlijk overal in de organisatie worden belegd. Het is dus best aannemelijk dat dat op termijn een meer overkoepelende functie wordt: enterprise analytics. De business blijft de eigenaar.”

Individueel en maatschappelijk welzijn

Daarbij mag de organisatie niet blind zijn dat het verzamelen en gebruiken van data ook een schaduwkant heeft. Privacy en het beschermen van de informatie zijn belangrijke onderwerpen, vindt Van den Heuvel. “De oorspronkelijke modellen van HRM gaan er vanuit dat je organisatie-effectiviteit koppelt aan individueel welzijn en maatschappelijk welzijn. Wij moedigen organisaties aan veel meer die driehoek op te zoeken in plaats van people analytics alleen maar in te zetten voor het verbeteren van de productiviteit en de efficiency.”



Meer weten? Sjoerd van den Heuvel is een van de auteurs van het boek *HR Analytics – Een 7e zintuig voor de moderne HR-professional*

Eerste publicatie door - op 6 dec 2017

Laatste update 9 dec 2017

Reageer op dit artikel



8