

A person's hands are shown interacting with a digital interface. The interface features a globe with a network overlay, various data points, and a list of business strategy topics. The background is a dark, blurred office setting with a grid overlay.

People-centric analytics

Bright Event 2018, 14 juni 2018

Rob van Dijk en Tony Brugman

Bright & Company | People Strategy

Belangrijkste moment van 2018?





Crystal Knows

✕ **Cs** David Wehner

75% CONFIDENCE

☆ David tends to be a pragmatic planner that accounts for all the details and may take a while to analyze a situation before acting.

Quick Tip: Focus on the details and be accurate.

| **DISC type** Cs

| **Greeting:** David,

| **Prefers:** detailed email

| **Likes:** steady progress

| **Avoids:** being rushed

[View Full Profile](#)

Communication

Make sure to prepare in advance when speaking with David. Provide specifics, avoid ambiguity, and use logical claims to support your argument.

When speaking to **David**

Provide your reasoning before you get to the bottom line

Start conversations with a problem to solve

Guide the conversation with questions

In a meeting:

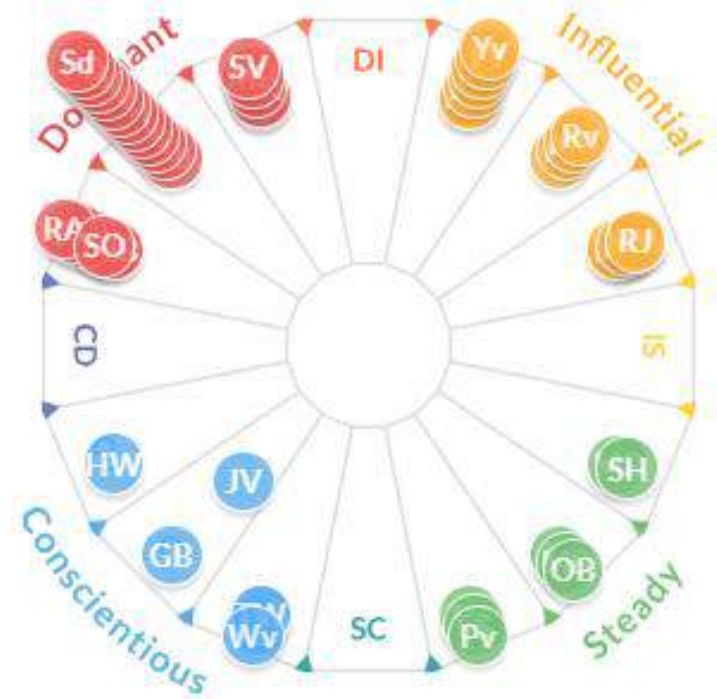
Examine the data before making decisions

Take time to thoroughly explain your idea

Take time to work out an agenda

Crystal Knows

Group Graph

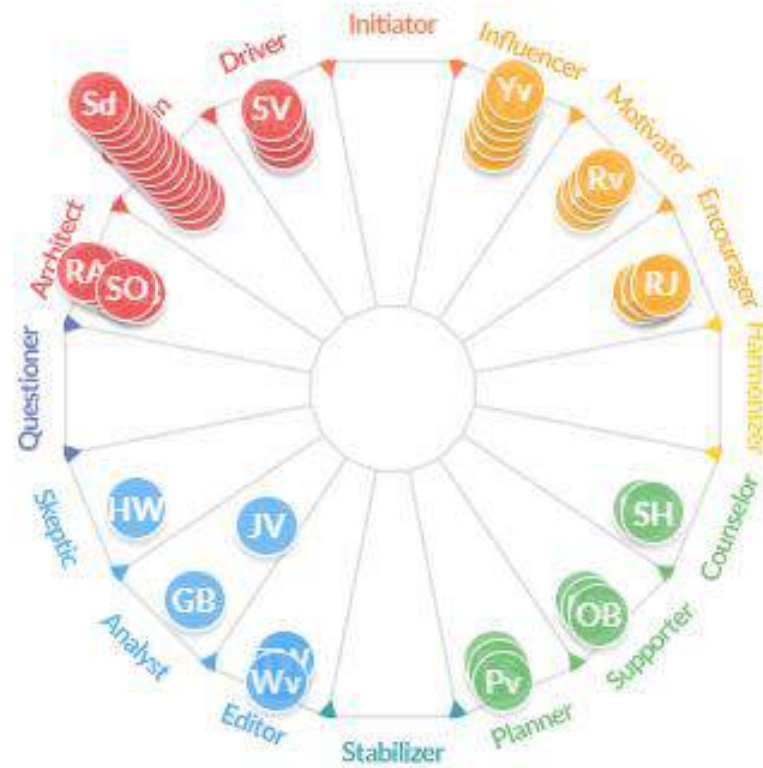


Archetypes

DISC types

Crystal Knows

Group Graph



Archetypes

DISC types

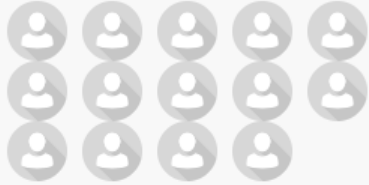
Crystal Knows

Overview

As a whole, this group values results over process. Communication will be clear and to-the-point, but the bolder voices may overshadow the more reserved, calculated ones.

Quick tip: Be assertive and logical.

Captain



Anja de Bruin, Danielle Justus, Eline van Weelden, Els Brouwer, Ester de Kleer, Ingrid Halewijn, Joost Melchers, Lars Brouwer, Narda Vermeulen, Odette van Son, Okke Velde, Peter Schollmann, Petra De Munck, and Stijn de Vries is a natural leader and feels comfortable taking control of chaotic situations, often speaking for the group as a whole. They are competitive, confident, and highly autonomous. Quick to take action, they will work to keep the momentum going.

Supporter

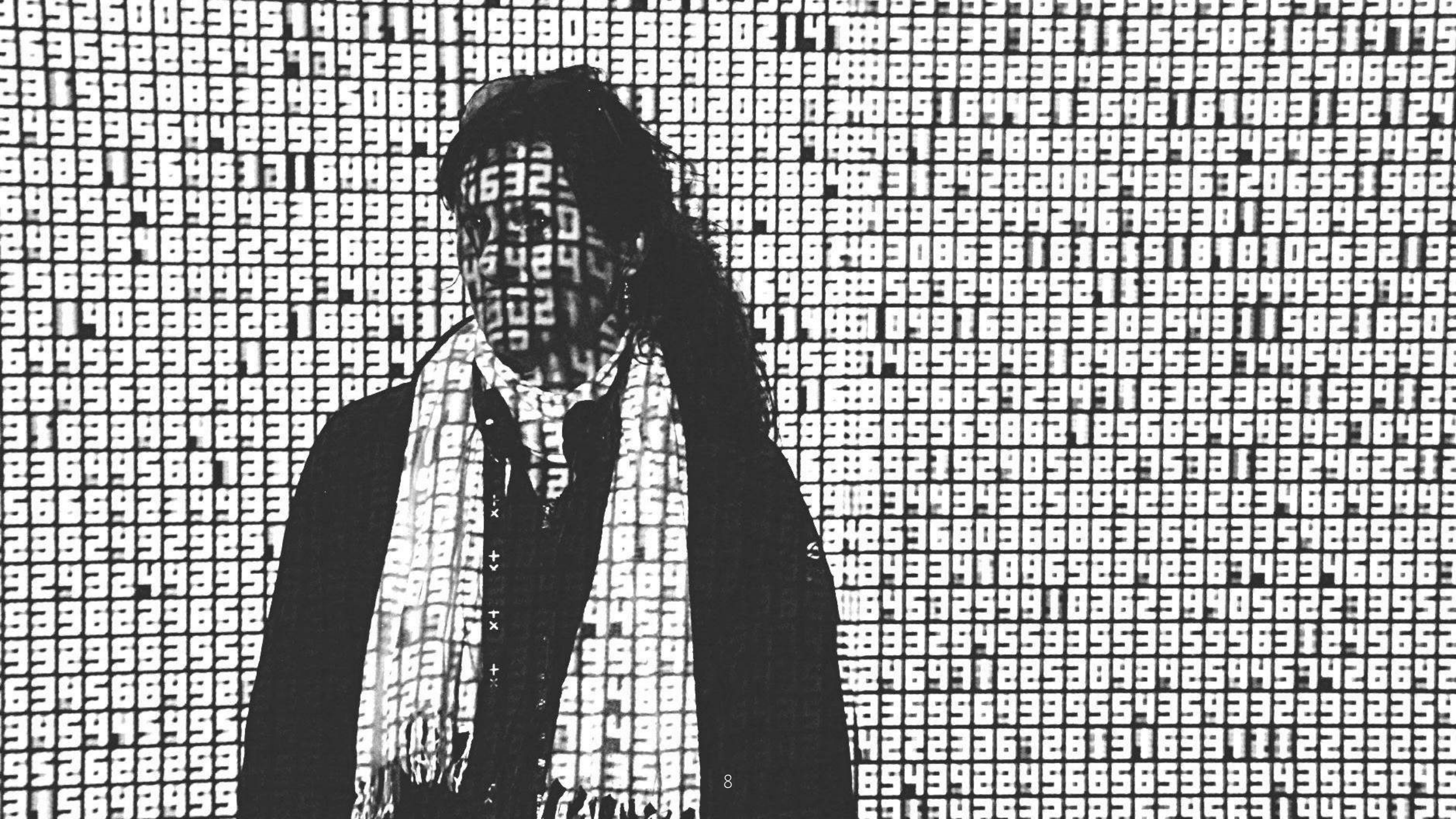


Anne de Boer, Mirjam Drinkman, and Onno Oudman rarely speaks out of turn, but is an excellent sounding board for strategic discussion. They are a solid rock in most groups - supportive and steadfast in their commitment to the team. They are consistent performers and extremely dependable.

Editor



Annemieke van der Luit, Heleen Wassink, Tertia Wiedenhof, and Wouter van Loon is orderly and precise, preferring to work carefully to avoid making mistakes. They will spend time on their ideas before presenting them, and will ask for data before making a decision. They are excellent researchers and are quick to lend their expertise.



Vandaag

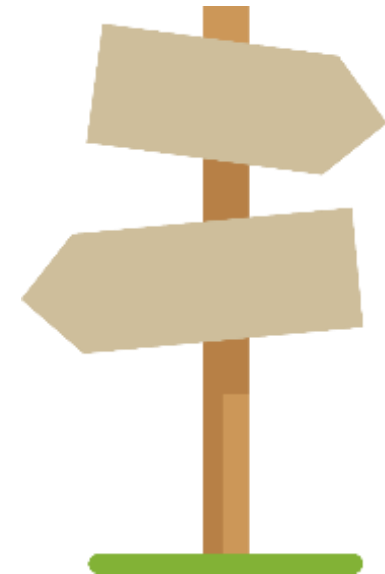
People Centric HR



Wat is people centric HR?

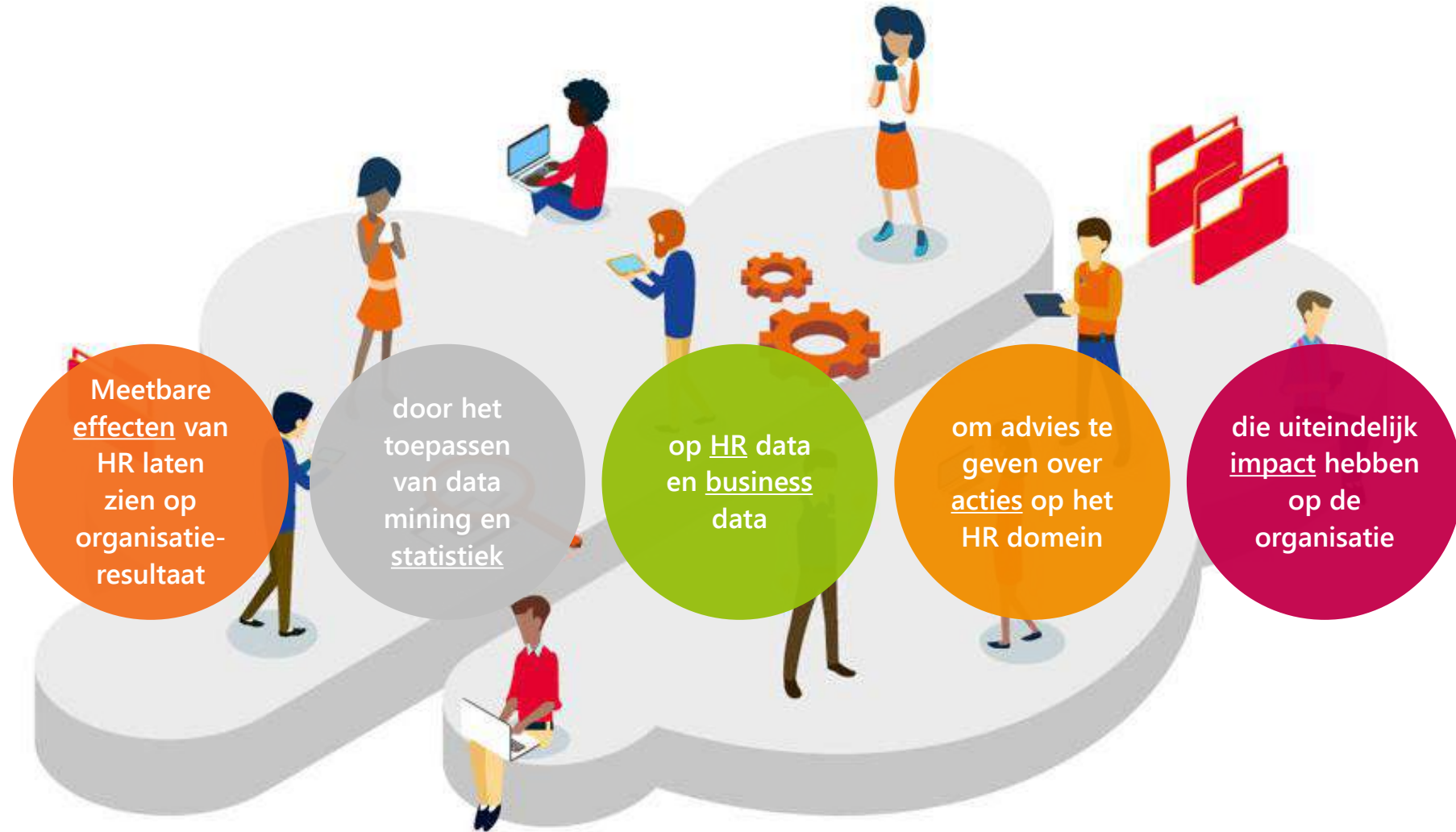


Wat is de rol van people analytics?



Hoe voor te bereiden op de toekomst?

People analytics is..



People analytics lijkt vooral nuttig te zijn voor organisaties



Maar wat als we wat verder kijken...?

HR thema

People
Management

People Analytics

People Centric Analytics

Recruitment

Welke profielen
hebben we
nodig?

Wat is het optimale
profiel?

Hoe kunnen we gericht
geschikte kandidaten
enthousiast maken voor
ons bedrijf?

Training

Welke trainingen
kunnen we
aanbieden?

Wat is het effect van een
bepaalde manier van
trainen op
klanttevredenheid?

Hoe kunnen we maatwerk
trainingen naar
medewerkers pushen
zodat ze hun klanten
beter kunnen bedienen?

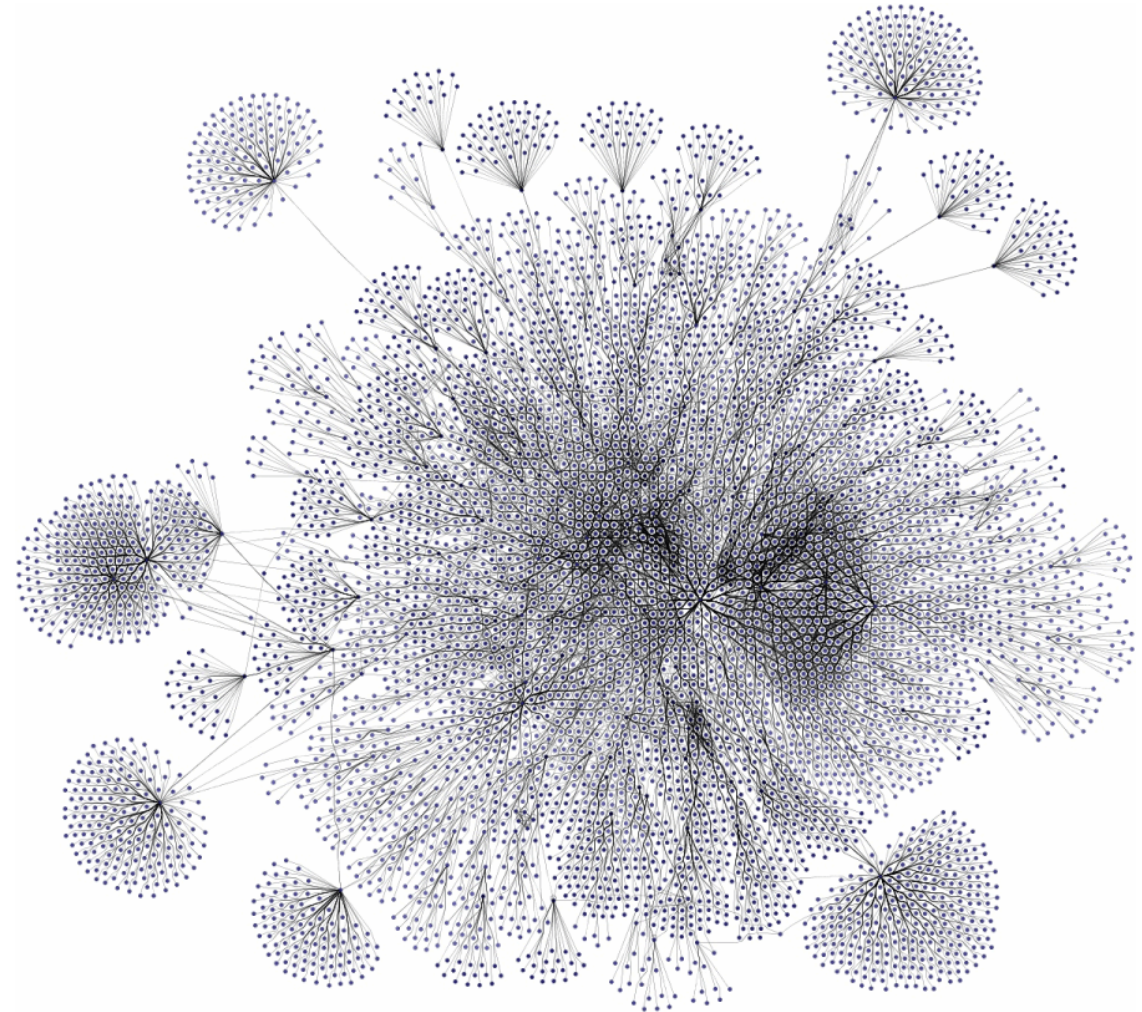
It's a Match!

People Centric HR =

Maatwerk HR producten en diensten aan mensen kunnen aanbieden, waarmee aan de behoeften van zowel medewerker als organisatie worden voldaan.

CONTINUE

People analytics is de sleutel voor maatwerk



Stel je voor..

Scenario 1: Ontwikkeling



Ik wil graag leren en ontwikkelen op de manier die het beste bij mij past

Wij vinden het belangrijk dat onze mensen zich blijven ontwikkelen in hun vakmanschap



Nieuwe training!



Medewerkersprofielen bepalen

Scenario 2: Duurzame inzetbaarheid



Ik wil graag weten welke kansen er voor mij zijn binnen de organisatie

Wij willen graag zoveel mogelijk gebruik maken van ons intern talent op sleutelposities



Nieuwe interne vacatures!



Match medewerkers en vacatures onderzoeken

Discussie in groepen

- Wat is er voor nodig om dit straks voor je mensen te faciliteren?
- Wat zou ik zelf als medewerker willen zien?
- Hoe maken we het zo aantrekkelijk voor onze mensen dat ze willen participeren?



Tips om aan de slag te gaan!



1. Zorg dat je people data op orde is



Got people data?

General employee information	Career & mobility	Employee background	Recruitment & selection
Compensation & benefits	Talent Management	Training & development	Performance management
Absence & leave	Leadership	Employee engagement	Employee turnover

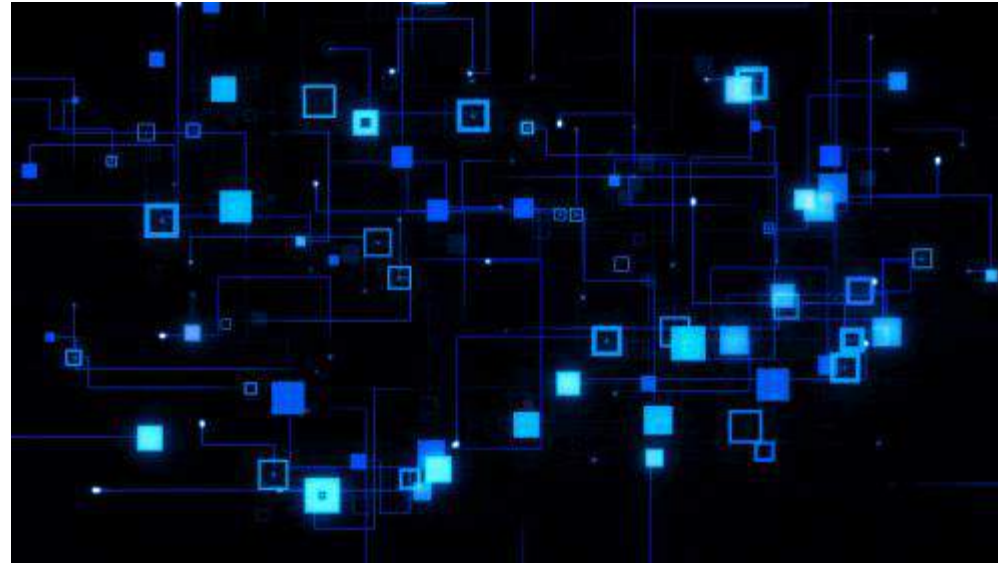
Beschikbaar, kwaliteit is goed
Beperkt beschikbaar of beschikbaar en kwaliteit is matig
Niet beschikbaar of kwaliteit is slecht

2. Benut externe en andere databronnen



Centraal Bureau
voor de Statistiek

eurostat 



Google

LinkedIn



RDW

3. Leg uit wat je wilt doen en waarom je iets doet



Focus = transparant, uitlegbaar en toetsbaar

Op welke strategische HR thema's wil ik informatie verzamelen?

Wat is er al en wat moet ik doen voor extra data?

Met welk doel wil ik deze data verzamelen?

Hoe kunnen mensen zelf profiteren van het geven van informatie?

Wat is de beste manier om deze informatie op te halen?

Conclusie

- Organisatiebelang én maatwerk voor medewerker: hand-in-hand samen
- People Analytics = grote enabler voor People Centric HR
- People Centric Analytics is de volgende logische stap

Tips:

- People Data op orde brengen
- Externe bronnen aanboren
- Duidelijkheid en transparantie creëren



Dank jullie wel!

23:35:60
Business Strategy
Innovation
Branding
Solution
Marketing
Analysis
Ideas
Success
Management

Bright & Company | People Strategy

