

Scorius start samenwerking met onderzoekers van de HU.

Interview met Sjoerd van den Heuvel.



Scorius en de HU werken sinds kort samen aan evidence based HR. In overleg met opdrachtgevers analyseren Scorius en de HU samen data die in organisaties wordt verzameld. Een van de eerste gezamenlijke projecten is een analyse van de interactie tussen persoonlijkheid, medewerkersbetrokkenheid, productiviteit en verzuimgedrag. Organisaties kunnen zo profiteren van een samenwerking tussen bedrijfsleven en de wetenschap.

Het people analytics team van de HU wil voorop lopen in dit nieuwe vakgebied. Sjoerd van den Heuvel van de HU is een bekende spreker op internationale HR analytics congressen.

Wij hebben Sjoerd een aantal vragen gesteld over de stand van zaken in data gedreven HR en hoe de toekomst van dit vakgebied eruit ziet.

Wie ben je en wat doe je?

Ik ben Sjoerd van den Heuvel, hoofddocent Arbeid en Organisatie bij de Hogeschool Utrecht. Hier houd ik me samen met ons People Analytics team, primair bezig met de ontwikkeling én het verzorgen van People Analytics onderwijs. Zowel voor jonge studenten, maar met name ook voor professionals. Daarnaast doe ik onderzoek naar People Analytics in de praktijk. We zijn een University of Applied Sciences, en met zo'n 600 onderzoekers doen we praktijkgericht onderzoek dat enerzijds bedoeld is ons onderwijs state of the art te houden, en anderzijds organisaties helpt te innoveren.

Hoe werkt de HU samen met het bedrijfsleven?

Een van onze centrale uitgangspunten bij de ontwikkeling van ons onderwijs is co-creatie. Samen met de praktijk ontwerpen en ontwikkelen we ons onderwijs. We leiden student immers op voor de praktijk, dus het is essentieel dat ons onderwijs naadloos aansluit bij wat de praktijk van toekomstige professionals vraagt.

Waarom willen jullie samenwerken met Scorius?

Wij willen dat ons onderwijs zich begeeft op de rand van wat nu toepasbaar is, en wat nieuw is. Dat is volgens ons een voorwaarde om relevant te zijn, en te blijven, wat geldt voor ons als onderwijsinstelling, maar natuurlijk vooral voor de student. Scorius is juist een van die organisaties die dit volledig met ons deelt. Hun manier van meten van medewerkers belevingen, is waar het nu snel naar toe aan het gaan is: heel frequent meten, op moments that matter, met maatwerk voor decentrale units, én bite-sized, oftewel niet van die ellenlange bevragingen van medewerkers wat de kwaliteit van de antwoorden niet ten goede komt. Dat maakt onze samenwerking op de inhoud relevant. En bij elke meeting met Scorius, gaan we vol energie en boordevol nieuwe ideeën weer uit elkaar, heerlijk.

Waarom moeten organisaties investeren in People analytics? Wat levert het op?

De essentie is dat evidence based besluiten nemen over alles wat maar met mensen te maken heeft, het rendement op investeringen in personeel vergroot. Wij mensen hebben enorm veel bias zitten in onze besluiten. Dat is soms handig, maar heel vaak slechts beperkt rationeel. En wanneer je bedenkt dat het overgrote deel van de kosten van een organisatie gemaakt worden op het gebied van personeel, dan is het op z'n minst de moeite waard om te kijken die people analytics biedt te verkennen. Wel belangrijk om te benadrukken is dat wij de visie aanhangen dat People Analytics alleen duurzame waarde voor de organisatie kan opleveren wanneer People Analytics zowel bijdraagt aan individueel welzijn en maatschappelijk welzijn als aan de effectiviteit van de organisaties.

Wat zijn volgens jou de grootste obstakels in het verder brengen van dit vakgebied?

Dat is en blijft op dit moment toch de beperkte business mindset van de HR functie. We hebben het voorrecht om over de hele wereld People Analytics onderwijs te mogen verzorgen, en als er een ding gelijk is in alle landen, is het dat HR professionals te beperkt op de hoogte zijn van business uitdagingen, en ze te beperkt kunnen aangeven hoe hun activiteiten en interventies bijdragen aan het organisatie resultaat. Volgens ons is People Analytics dan ook in de eerste plaats een denkkader, pas daarna komt technologie of statistiek in beeld. Hier is dus nog een hoop te winnen.

Waar denk je dat het vakgebied over tien jaar staat?

Ik geloof oprecht dat het dan op de een of andere manier ingebed is in de meeste organisaties. Ik acht de kans wel reëel dat we richting een soort enterprise analytics zijn bewogen, waarin de verschillende disciplines vertegenwoordigd zijn. Dus de marketing analytics, en de finance analytics, enzovoort. Al deze disciplines werken immers aan de realisatie van dezelfde strategische organisatiedoelen. En wat ik hoop, is dat organisaties hierin oprecht een heel mooie en maatschappelijk verantwoorde balans hebben gevonden tussen het inzetten van people analytics voor de realisatie van organisatie doelen, en de realisatie van persoonlijke doelen van medewerkers. En stiekem denk ik dat de maatschappij dat ook steeds meer gaat afdwingen. En hopelijk hebben wij dan een steentje bijgedragen hieraan.