



P-Direkt
*Ministerie van Binnenlandse Zaken en
Koninkrijksrelaties*

Doe meer met Data!

Gebruikersdag P-Direkt

Femmeke van Welsenens

31 mei 2018



Waar gaan we het over hebben?

- 1 Wie doet er meer met data?
- 2 Wat kunt u met data doen?
Praktijkvoorbeeld ziekteverzuim
- 3 Waar staan we
Van metrics naar analytics
- 4 Data & Informatie
Servicecentrum (DISC)
- 5 De Business aan zet



“Data is like bacon, focus on it while it’s hot”



- › Per dag wordt er 1.000.000.000.000.000.000 bytes aan data gegenereerd.
- › Gebruik mobiele data met 500% gestegen in 3 jaar*
- › Explosieve groei datalabs in alle sectoren.
- › 49% investeringen Big Data levert meetbaar resultaat.
- › Machine Learning maakt beslissers overbodig.
- › Data-scientist is de meest gevraagde functie in de VS.



* Situatie in 2016 ten opzichte van 2013.

Bronnen: Webanalisten, ACM, Harvard Business Review, Passionned Group, Indeed



Maar ook...

- › HR wordt nog onvoldoende gezien als businesspartner.
- › HR-analytics wordt niet vaker maar wel beter ingezet.
- › HR heeft nog een inhaalslag te maken met betrekking tot analytics.
- › Verwachting over toename gebruik HR-analytics stabiliseert.
- › Het tekort aan specifieke competenties is daar deels debet aan.
- › Aspecten van privacy en de AVG worden gezien als obstakel





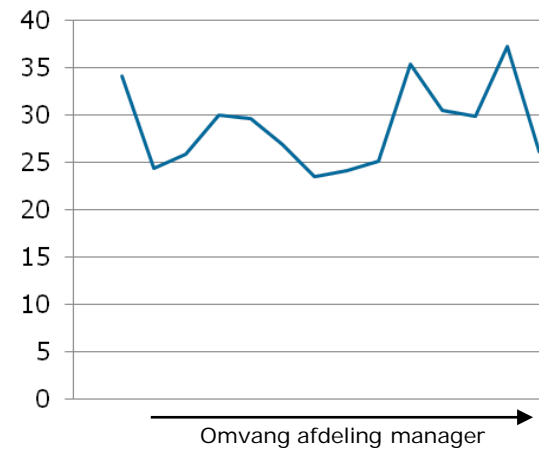
Wie doet er meer met data?

HR Analytics: Data is het
nieuwe goud!

*"Ruim de helft van de HR-managers geeft aan (55%) aan HR analytics als randvoorwaarde te zien om de rol van HR business partner op te pakken".**



Gemiddeld gebruik rapporten P-Direkt



*Bron: Raet



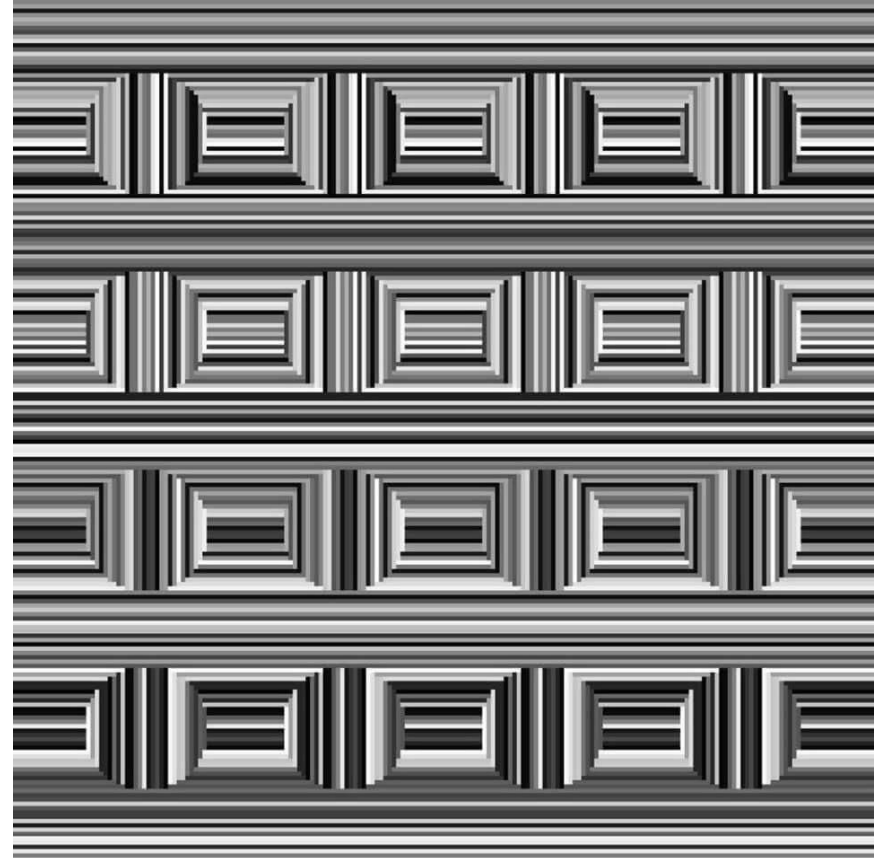
Vraag aan de zaal:

Moet u iets met data of **Wilt** u iets met data?



Wat kunt u met data doen?

- › De kracht van data.
- › Toepassing binnen het Rijk
- › Het verschil tussen metrics en analytics.
- › Hoe P-Direkt u helpt en u P-Direkt.





De kracht van data!

- › Besluitvorming op basis van feiten in plaats van gevoel.
- › Geeft de mogelijkheid pro-actief te sturen.
- › Maakt effectmeting beleidsmaatregelen mogelijk.
- › Geeft handvatten voor verbetering (primaire) proces.
- › Maakt uitvoeren trendanalyses mogelijk.
- › Maakt modelmatige voorspellingen mogelijk
- › Biedt vergelijk en maakt benchmarking mogelijk.
- › Geeft antwoord op een impliciete vraag.

Waarom doen managers en beleidsmedewerkers NIKS met data?

• Niet voldoende kennis van data • Niet voldoende tijd • Niet voldoende middelen	• Geen vertrouwensrelatie met data • Niet voldoende data • Niet voldoende data	• Geen klantvriendelijke systemen • Niet voldoende zicht op welke data er zijn • Niet voldoende weten welke data nodig zijn om vraag te beantwoorden • Niet voldoende HR data's, performance data	• Moete moeten doen om te handelen • Niet voldoende in de cijfers • Niet voldoende taal spreken • Niet voldoende taal spreken	• Niet voldoende taal spreken • Niet voldoende taal spreken
--	--	--	--	--

Waarom doen managers en beleidsmedewerkers WEL iets met HR data?

• Duik wel • Als je moet weten • Als je moet weten • Als je moet weten	• Het moet wel • Het moet wel • Het moet wel	• Het moet wel • Het moet wel • Het moet wel	• Het moet wel • Het moet wel • Het moet wel	• Het moet wel • Het moet wel • Het moet wel
---	--	--	--	--

Onder welke RANDVOORWAARDEN kan HR data worden gebruikt?

• Het moet wel • Het moet wel • Het moet wel	• Het moet wel • Het moet wel • Het moet wel	• Het moet wel • Het moet wel • Het moet wel	• Het moet wel • Het moet wel • Het moet wel
--	--	--	--

MEERWAARDE van het gebruik van HR data

1. Besluitvorming op basis van feiten in plaats van gevoel
2. Mogelijkheid om pro-actief te sturen
3. Effectmeting, door o.a. inzicht in toegevoegde waarde van personeelsbeleid
4. Inzichten voor verbetering
5. Mogelijkheid om trendanalyses te maken
6. Inzichten
7. Inzichten
8. Inzichten
9. Inzichten
10. Inzichten

- Verband tussen cijfers en handlingsperspectief
- Kwaliteitsperspectief
- Meer spreken medewerkers door inzicht behoeftes
- Inclusieve organisatie

Ministerie van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties
DG OOI/Afdeling Beleidsinformatie
Contactpersoon: maria.hulzebosch@minbzk.nl



Toepassingen in het Rijk



Optimaliseren
HR processen

- Werving en selectie
- GCR
- Kwaliteit HR administratie
- Dataregistratie, rapportage analyse

Maximale
bijdrage HR
aan primair
proces

- Meerjaren
Personeelsplanning
- Verzuimreductie
- Capaciteitsplanning
- Dataleveringen en -
analyse

Behalen
politieke
doelstellingen

- Diversiteit
- Duurzaamheid
- Taakstellingen
- Data-analyse



Ziekteverzuim

Een voorbeeld uit de praktijk
In opdracht van DG00



Er zitten elke dag zoveel ambtenaren ziek thuis als de ministeries AZ, BZ en SZW bij elkaar opgeteld. Dit ligt ver boven de norm van het haalbare verzuim.

Ministerie	2012 Q4	2013 Q4	2014 Q4	2015 Q4	2016 Q4	2017 Q4
AZ	3,8%	3,5%	3,7%	3,7%	4,3%	4,1%
BZ	*	*	3,2%	3,2%	3,3%	3,5%
BZK	5,6%	4,9%	4,8%	4,7%	5,0%	5,3%
EZ	4,4%	4,3%	4,0%	4,1%	4,1%	4,2%
Financiën	5,9%	5,6%	5,3%	5,9%	6,0%	5,9%
IenM	4,4%	4,3%	4,3%	4,4%	4,4%	4,5%
OCW	4,7%	4,5%	4,3%	4,3%	4,6%	5,1%
SZW	5,0%	4,7%	4,3%	4,7%	5,4%	5,5%
VenJ	6,4%	5,9%	5,9%	5,9%	6,0%	6,3%
VWS	4,6%	4,5%	4,1%	4,3%	4,7%	4,3%
HCvS (exclusief Eerste en Tweede Kamer)	4,7%	3,9%	3,5%	3,7%	3,5%	3,7%
Rechtspraak	5,0%	4,7%	4,6%	4,8%	5,1%	5,0%
Totaal	5,4%	5,2%	5,0%	5,2%	5,4%	?



Wat zijn verklaringen volgens
jullie?

**TERUGDRINGEN
ZIEKTEVERZUIM**

**DE MAANDAG
AFSCHAFFEN**

Loesje



WAAR of NIET WAAR?
DAT IS DE VRAAG.

7 stellingen



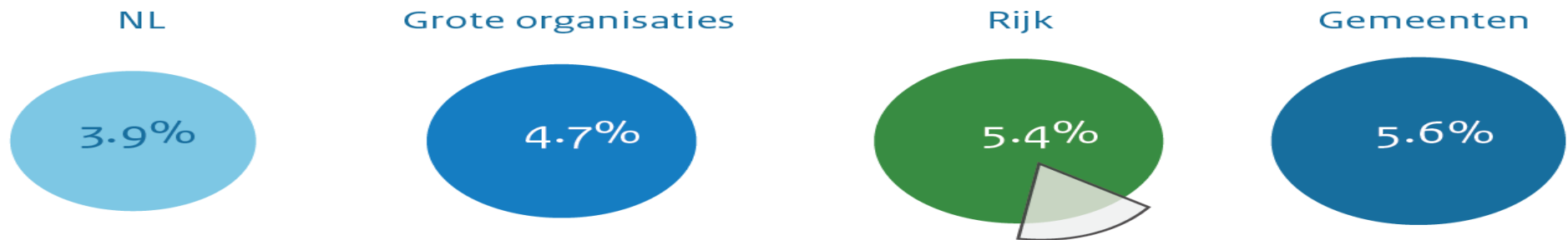
1) In 2017 was het ziekteverzuim voor het hele Rijk

5,1%



NIET WAAR

In 2017 was het ziekteverzuim voor het hele rijk..... 5,4%



Verbaannorm is 3,1%

Dagelijks zitten 5.917 rijksambtenaren thuis



2) Vrouwen met jonge kinderen verzuimen meer dan vrouwen boven de 50 jaar.





NIET WAAR

Vrouwen van boven de 50, verzuimen vaker dan vrouwen met jonge kinderen

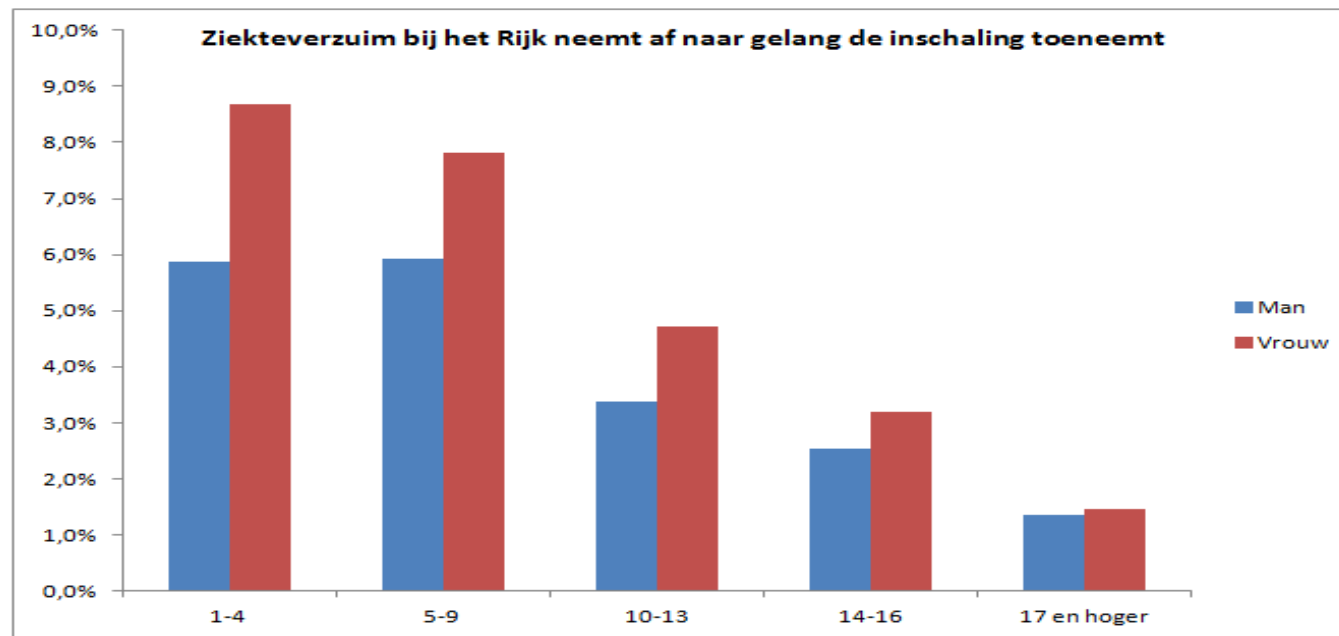


3) Hoe hoger de schaal van een werknemer, des te lager het ziekteverzuim



WAAR

Ziekteverzuim bij het Rijk neemt af naar gelang de inschaling toeneemt





4) Belangrijkste redenen voor verzuim zijn psychische klachten



NIET WAAR

Dit is 11,8% van alle ziektegevallen

Welke klachten leiden het vaakst tot verzuim?



Let op! Bij werk gerelateerde klachten gaat het WEL vaak om psychosociale arbeidsbelasting (68%)



5) Binnen het Rijk wordt 1 op de 2 gevallen van verzuimgevallen deels door werk veroorzaakt



NIET WAAR

1 op de 5 verzuimgevallen wordt deels door werk veroorzaakt

18,1% van het verzuim is (deels) werkgerelateerd



68% van de werknemers geeft aan dat de oorzaak ligt bij psychosociale werkomstandigheden

15,1% door fysieke werkomstandigheden (lichamelijk zwaar werk of computerwerk)



6) De mogelijkheid om thuis te werken verlaagt de kans op bovengemiddeld verzuim



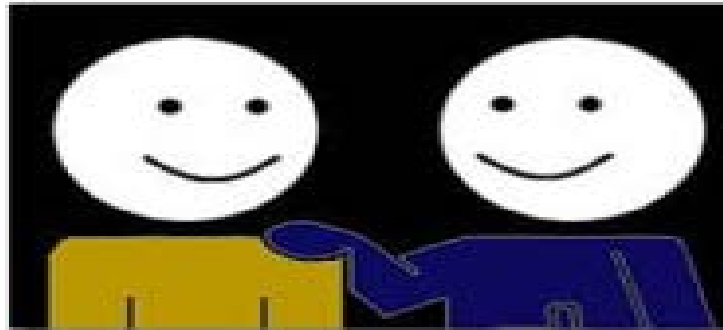


WAAR

Uit onderzoek is naar voren gekomen dat de mogelijkheid om thuis te werken, de kans op bovengemiddeld ziekteverzuim **verlaagt**..



7) Een betrokken leidinggevende leidt tot meer verzuim





NIET WAAR

Een betrokken leidinggevende leidt tot minder verzuim.



Wat weten we nog meer?



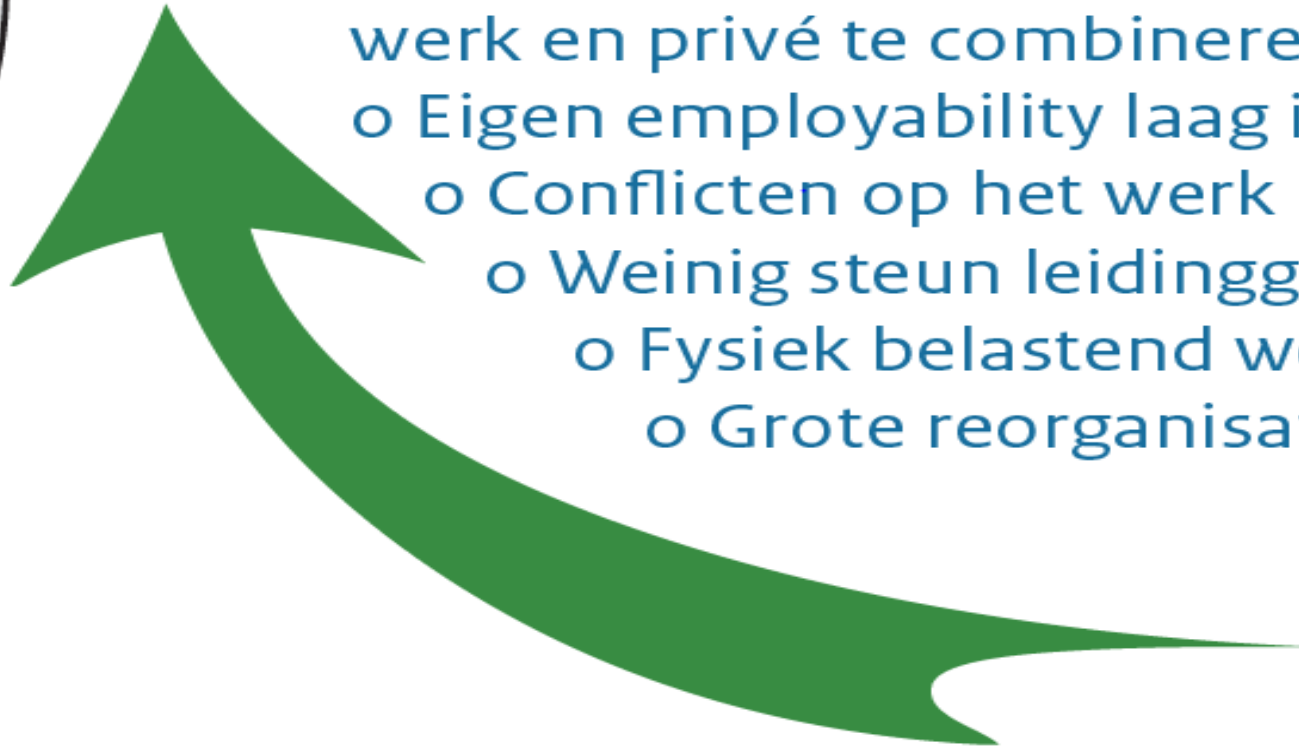
20.4% van de rijksmedewerkers verzuimt meer dan het Nederlands gemiddelde

10.9% verzuimt nooit



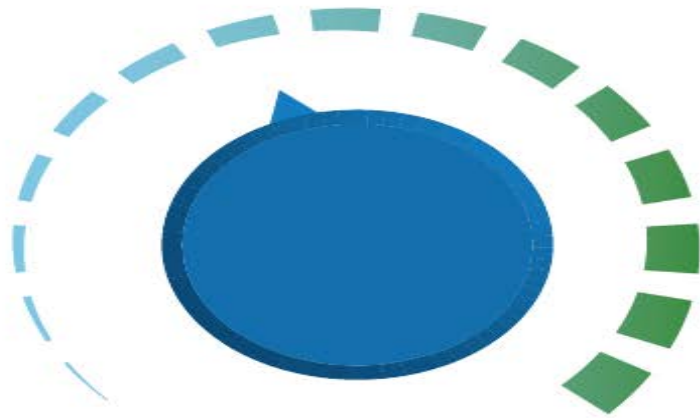
Voorspellers van bovengemiddeld verzuim

- o Weinig autonomie / moeite hebben werk en privé te combineren
- o Eigen employability laag inschatten
- o Conflicten op het werk
- o Weinig steun leidinggevende
- o Fysiek belastend werk
- o Grote reorganisatie





Belangrijke factoren die ziekteverzuim beïnvloeden



moeilijkheidsgraad werk
taakeisen
conflict op de werkvloer
werktijd (meer of minder dan 37 uur)
thuiswerken



FABELS



VROUWEN met jongere kinderen
verzuimen meer dan andere vrouwen



PARTIMERS verzuimen vaker
OVERWERK zorgt voor meer verzuim



kleine **REORGANISATIES**
vergroten verzuim



stijl **LEIDINGGEVENDE** geen effect
op verzuim

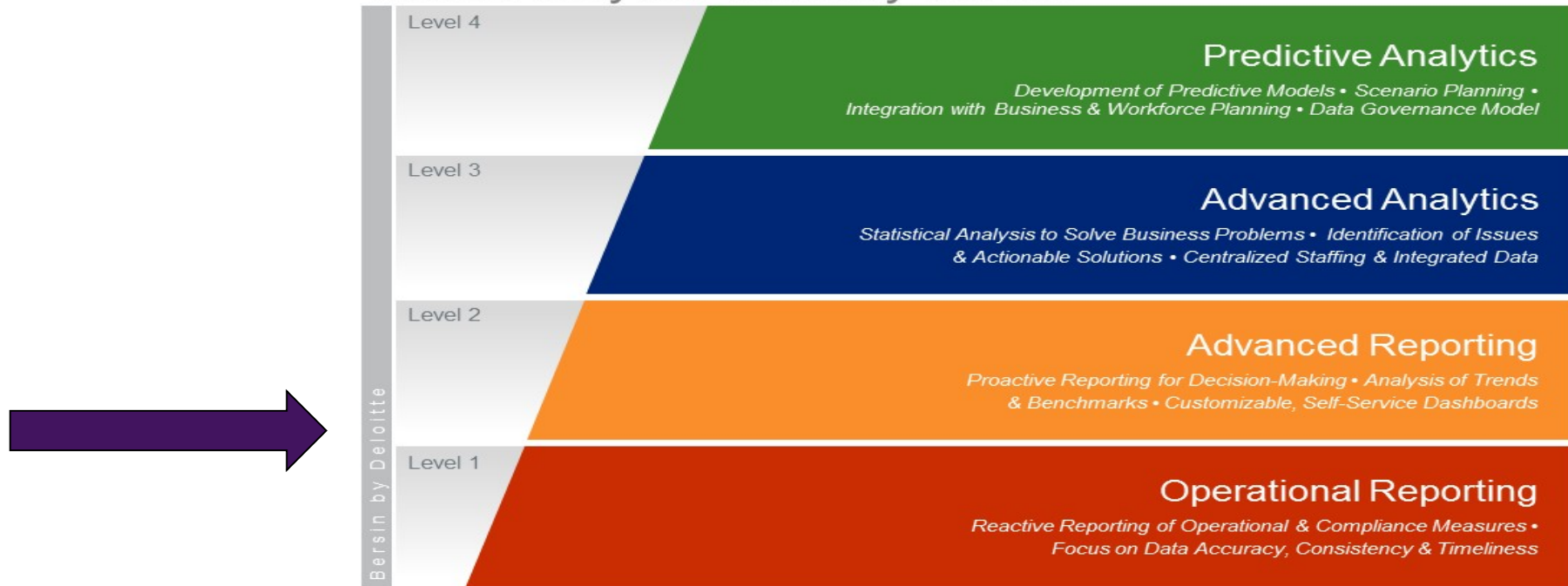


Waar staan we ?



Daar staan we!

Talent Analytics Maturity Model



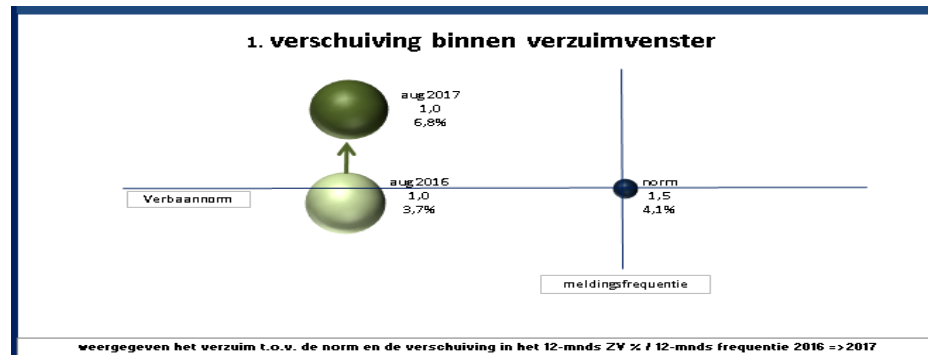
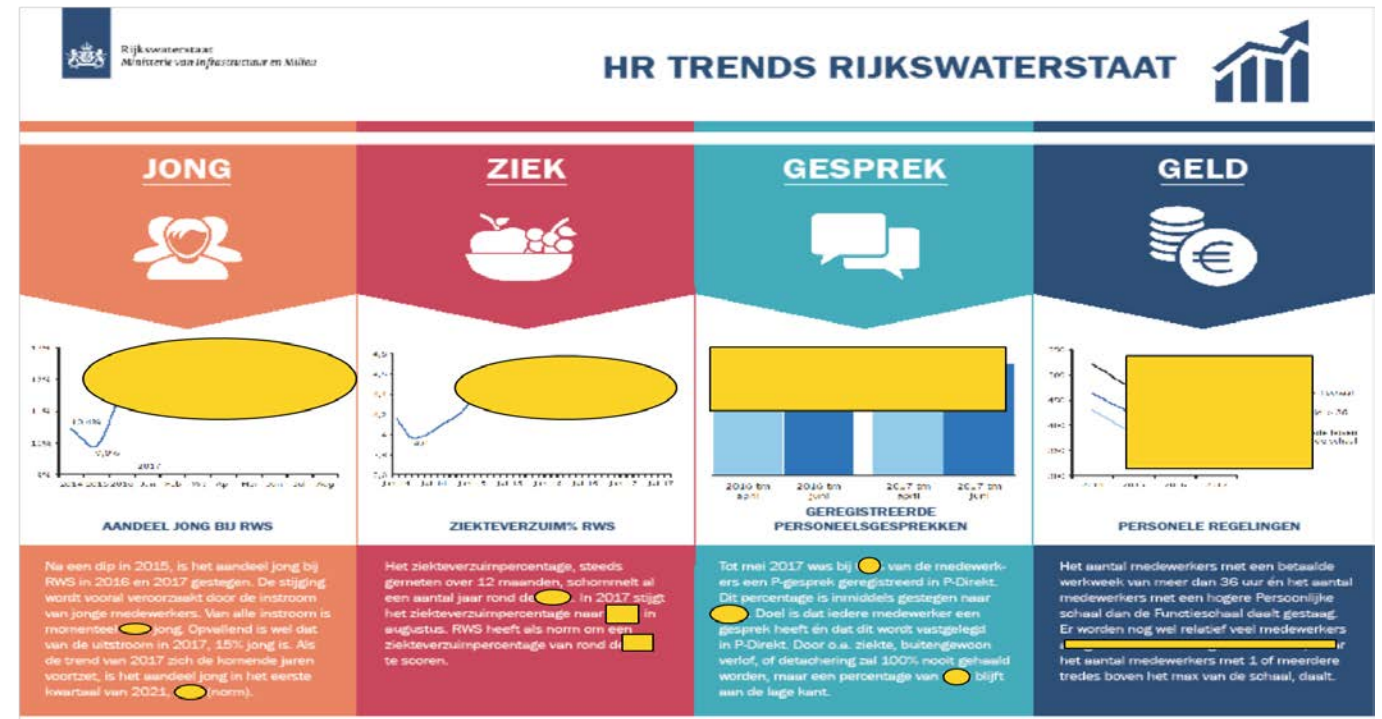


Metrics

Verlof saldi details

Verlof saldi details (Standaard) 26 Regels 50 Kolommen Tabel

		Toegekend verlof (uren)	Geboekt verlof (uren cumulatief)	Verlof Saldi (uren)
		UUR	UUR	UUR
Man	Bovenwett. vak.verlof	1.030,50	18,00	1.012,50
	Compensatieverlof	1.838,00	1.527,75	310,25
	Geen contingent	0,00	166,50	-166,50
	Ouderschapsverlof	460,00	368,00	92,00
	Ouderschapsverlof 2015	936,00	160,00	776,00
	Overwerkverlof	97,50	65,50	32,00
	Paa-verlof	1.580,00	1.496,00	84,00
	Restant verlof 2015	641,00	38,50	602,50
	Studieverlof	1.000,00	497,00	503,00
	Wettelijk vak.verlof	4.646,80	3.041,45	1.605,35
Vrouw	Bovenwett. vak.verlof	701,15	102,50	598,65
	Compensatieverlof	916,00	896,00	20,00
	Geen contingent	0,00	47,00	-47,00
	Overwerkverlof	15,50	7,00	8,50
	Paa-verlof	523,00	506,00	17,00
	Restant verlof 2015	212,92	70,50	142,42
	Wettelijk vak.verlof	2.251,00	1.354,75	896,25
	Totaalresultaat		16.060,17	10.430,45

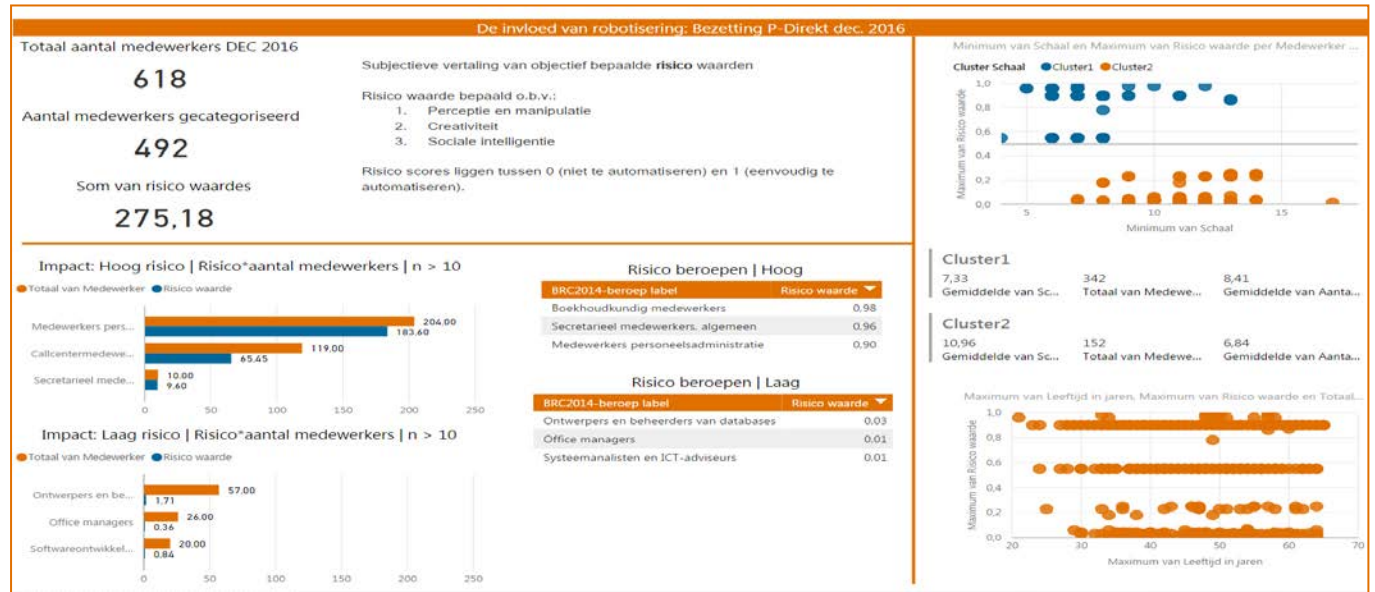




Analytics



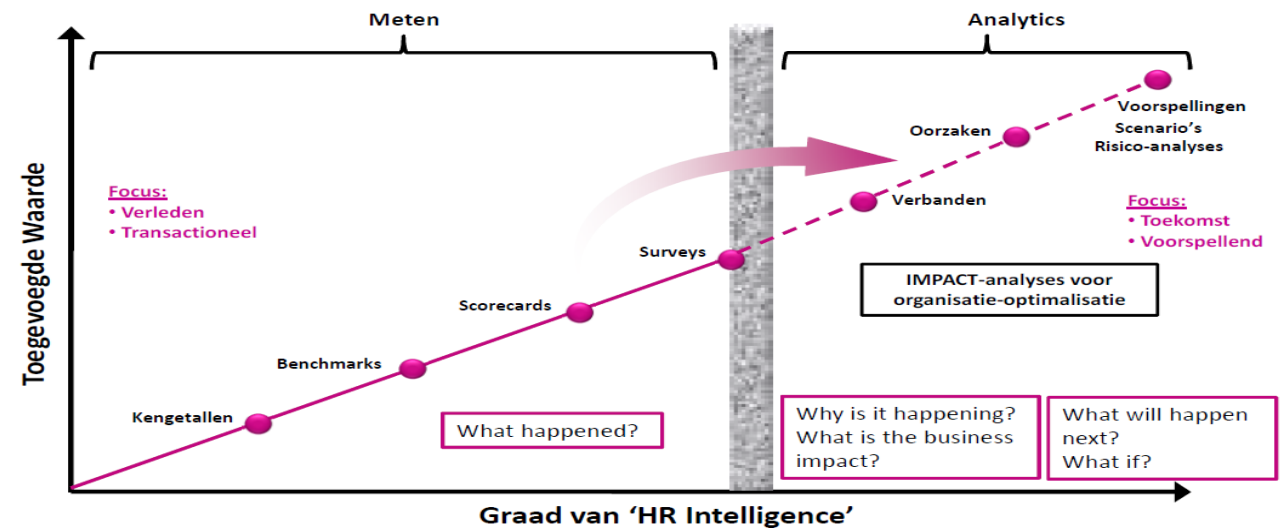
“Effecten digitalisering en robotisering leiden tot 47% afname functies tussen 2020 en 2030”.





Van Metrics naar Analytics

HR Metrics	HR Analytics
Boekhouden	Vooruitzien
Verleden	Toekomst
Data	Inzichten
Transactioneel	Strategisch
Informatie	Transformatie
Verzamelen	Vragen stellen
Rapporteren	Analyseren
Controlling	Optimalisatie
HR scorecard	Business scorecard

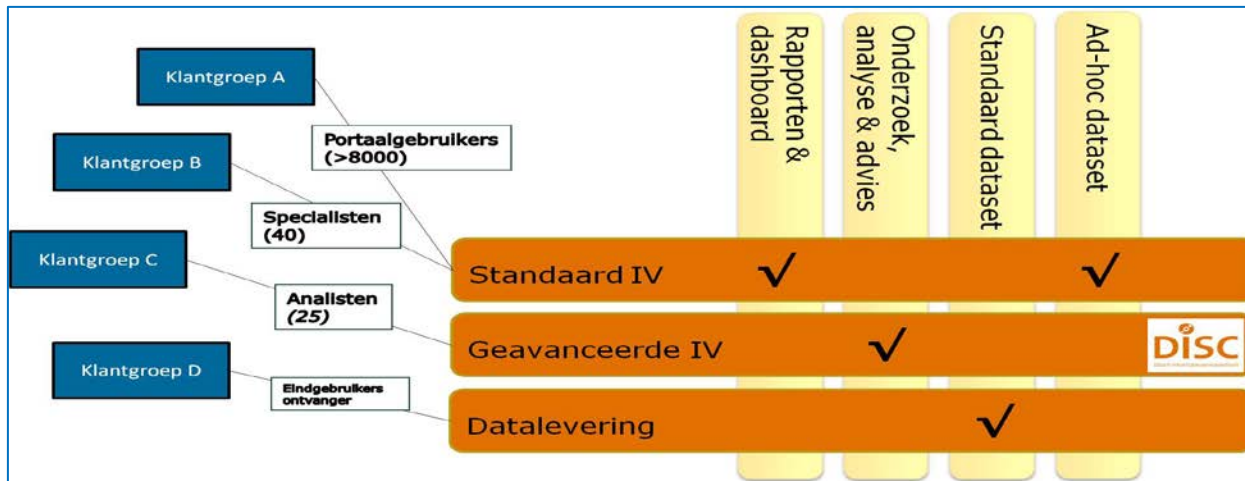


Bron: Investing in People, van Wayne Cascio, John Boudreau, 2010, FT Press



Data van...

P-Direkt



Niet P-Direkt





Standaard rapporten en ondersteuning

± 50 rapporten

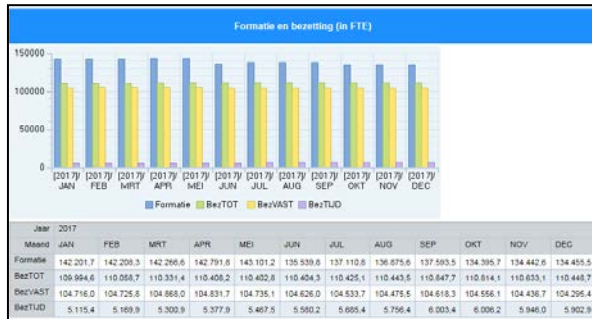
Naam	Categorie	Status
...
...
...

Gebruikershandleidingen

Hier vindt u alle gebruikershandleidingen over de rapporten in het P-Direktportaal. Wil u weten welke rapporten u met uw rol kunt bekijken? Kijk dan in het overzicht 'Beschikbaarheid per rol' rechts op deze pagina.

- [Zelf Geregeld Kaart rapporten in het P-Direktportaal](#)
- [Algemeen Gebruik rapporten in het P-Direktportaal](#)
- [Definitie rapporten in het P-Direktportaal](#)
- [Zelf Geregeld Kaart Dashboard](#)
- [Dashboard](#)
- **Rapporten P-Direktportaal**
- [Rapporten Arbeidsmobiliteit](#)

On-line ondersteuning



11 thema's

Thema	Zakelijke eenheid	Verzorgingsgebied	Verzorgingsniveau	Beleidsmaatregel	Zakelijke eenheid	Verzorgingsgebied	Verzorgingsniveau	Beleidsmaatregel	Zakelijke eenheid	Verzorgingsgebied	Verzorgingsniveau	Beleidsmaatregel
...
...

Rijksportaal BZK / DGVR / P-Direkt

Home Kentaken Kamprocedures Financieel Facilitair Personeel Organisatie

Stapmap Uitgevoerd zoeken

Home > Organisatie > BZK > Directoraat-Generaal Vastgoed en Bedrijfsvoering BZK (DGVRB) > P-Direkt

Informatiepagina's

Rapporten P-Direktportaal

- Gebruikershandleidingen
- Instructievideo's
- Training
- Actuele status van aanpak
- Openstaande wijzigingen

Contactadressen bij vragen over rapporten

Nieuwsbrief Rapporten P-Direktportaal

Verleendigde vragen

Rapporten P-Direkt

Op deze pagina vindt u alle relevante informatie over P-Direkt rapporten, tekijkt de actualiteit van gegevens, welke wijzigingen er opstaan en al het nieuws over de komende verbeteringen. Ook de gebruikershandleidingen, instructievideo's en informatie over trainingen kunt u hier terugvinden.

Hulp nodig?

Neem contact op met het [contactcenter](#) van P-Direkt.

Uitgevoerd

Rapportage Formatie en Bezetting en Formatie en Bezetting details weer beschikbaar

De gegevens voor de Formatie- en bezettingrapporten zijn geladen. De rapportages zijn weer opvraagbaar.

Afgesloten organisatie-eenheden in keuzelijst

De zoekhulp voor organisatie-eenheid in de rapporten toont met meer eenheden buiten het verzorgingsgebied. Echter, om de reguliere opname van het rapportagesysteem, worden bij sommige gebruikers wel eenheden getoond die niet meer actief zijn.

Uitzonderingen ("Exceptions") in uw rapport

Om gebruik te maken van Uitzonderingen ("Exceptions") in uw rapport is er op dit moment een workround. De kluswerkzaamheden worden namelijk nog niet correct weergegeven.



“Het DISC is een on-site faciliteit die de ministeries de mogelijkheid biedt om samen met P-Direkt effectiever en efficiënter gebruik te maken van data voor analyse en specifieke informatievraagstukken”



KENNIS !

- Wat is de opdracht, het doel en wie is de opdrachtgever?
- Het intakegesprek vormt de basis voor de onderzoeksopzet.
- Maak gebruik van standaard formats voor vraagarticulatie

1. De businessvraag achterhalen

- Is er reeds onderzoek gedaan?
- Zijn er modellen nodig en beschikbaar?
- Is er elders ervaring met dit onderwerp?

2. De businessvraag vertalen naar een analytics vraagstuk

3. Data verzamelen

- Privacy!
- Welke bronnen zijn nodig?
- Is de data beschikbaar?
- Moet er data gecreëerd worden?
- Is de data te combineren?

4. Data prepareren

- Kwaliteit: opschonen en aanvullen?
- Uitvoeren koppelingen en verrijking.
- Eventueel nieuwe berekeningen toepassen

5. Data analyseren en vertalen in inzichten

6. Presentatie, rapportages en visualisaties

- Hoe zijn de resultaten het beste te visualiseren & communiceren?
- Doe aan storytelling !
- Afstemmen eventueel vervolg

7. Inzichten vertalen naar gewenst HR beleid en interventie

- Biedt het onderzoek antwoord op de vraag?
- Is het resultaat vertaalbaar naar de praktijk?

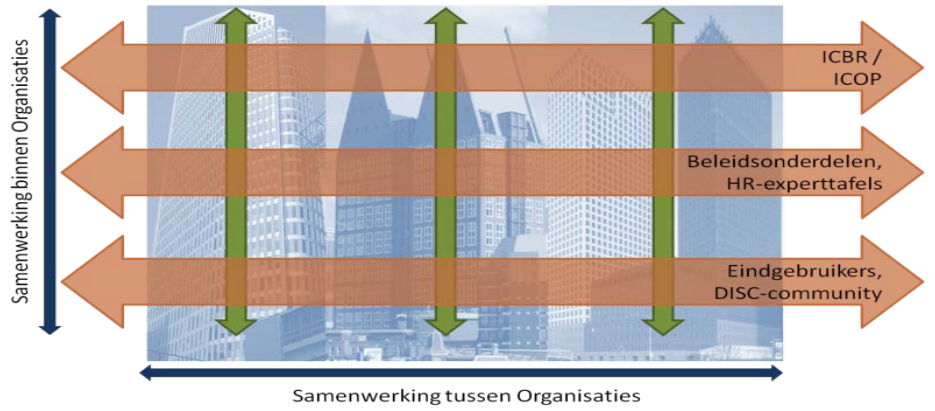
8. Bereikte resultaten meten en monitoren

- Gebruik standaard rapporten
- Betreft beheer- en verantwoording informatie.

DISC

Data & informatie servicecentrum

	Lijn	Advies	Analyse	Beleid
1. Businessvraag				
2. Analysevraag				
3. Data verzamelen				
4. Data prepareren				
5. Analyseren				
6. Presenteren				
7. Beleid (interventie)				
8. Monitoren				



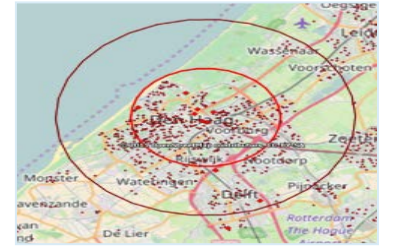
Bron: Toine Al en Irma Doze, 2015 (naar Boudreau en Ramstad, 2007)



DOEN!

Cases 1:

- **Data gedreven werken op verzuim, P-Direkt**
 - Aan de hand van stellingen en model meer inzicht in verzuim
- **Spitsmijden! Ministerie van IenM**
 - Onderzoek naar in welke mate IenM kan bijdragen aan afname drukte OV in spits naar Den Haag.
- **IDU-dashboard, Belastingdienst**
 - Een dashboard voor managers waarin de administratieve werkelijkheid van IDU zichtbaar en werkbaar wordt.
- **Analytics als middel om het primaire proces te verbeteren, OM**
 - Inzicht bieden of medewerkers daar in worden gezet waar zij sterk in zijn. Zowel nu als in de toekomst.

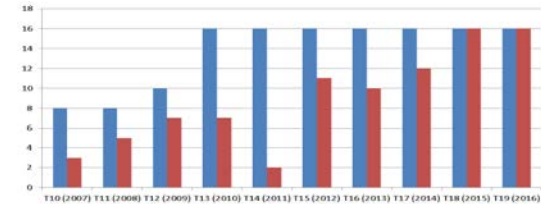




DOEN!

Cases 2:

- **Data als onderdeel van MPP, BZK & P-Direkt**
 - Welke en op welke manier kan data het meerjaren personeelsplan ondersteunen?
- **Retentie-analyse instroom medewerkers, BZK, OCW**
 - Onderzoek in welke mate instroom de organisatie weer verlaat of doorstroomt naar verschillende bestemmingen. OCW deed het onderzoek specifiek op trainees.
- **Inductief onderzoek beloningsbeleid, AZ**
 - Onderzoek naar significante opvallendheden of ontwikkelingen mbt het beloningsbeleid over meerdere jaren.
- **Optimalisering huisvesting, EZ**
 - In hoeverre verhouden bestaande woon-werk afstanden zich tot woon-werk afstanden indien medewerkers gebruik maken van de dichtstbijzijnde werkplek?



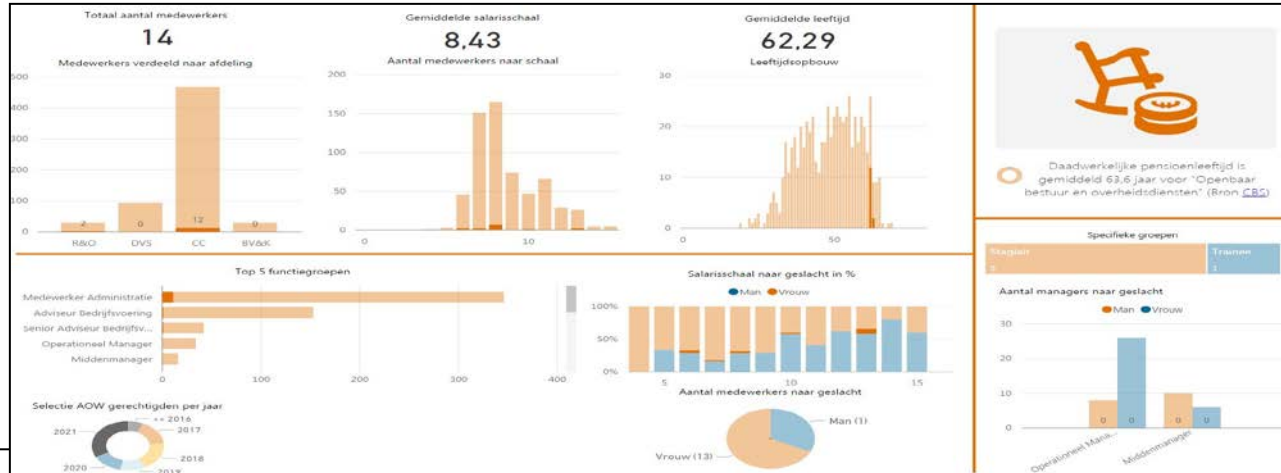
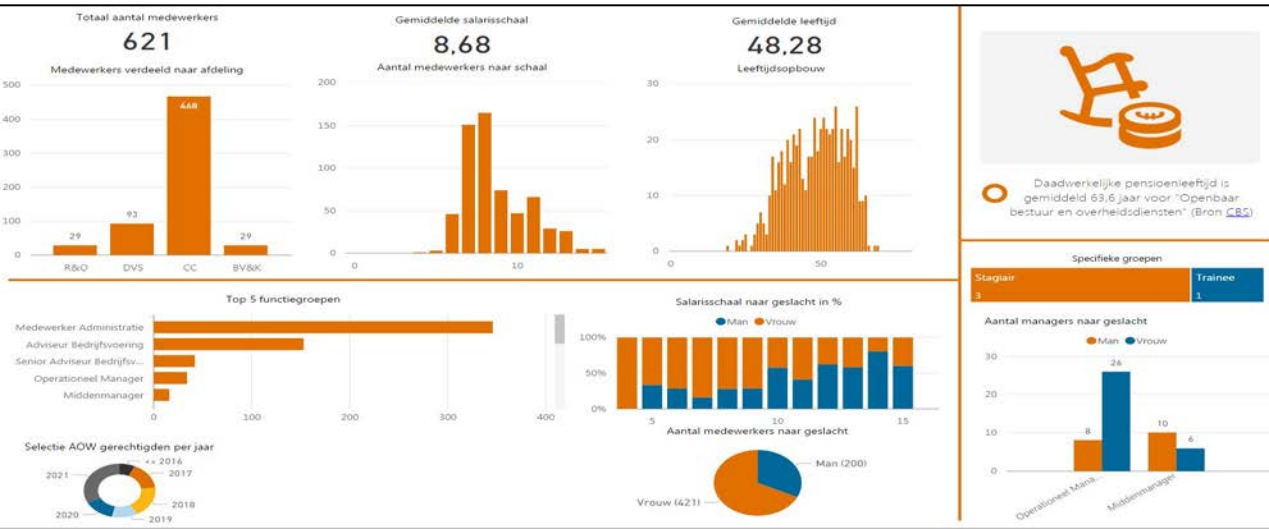


Case P-Direkt:

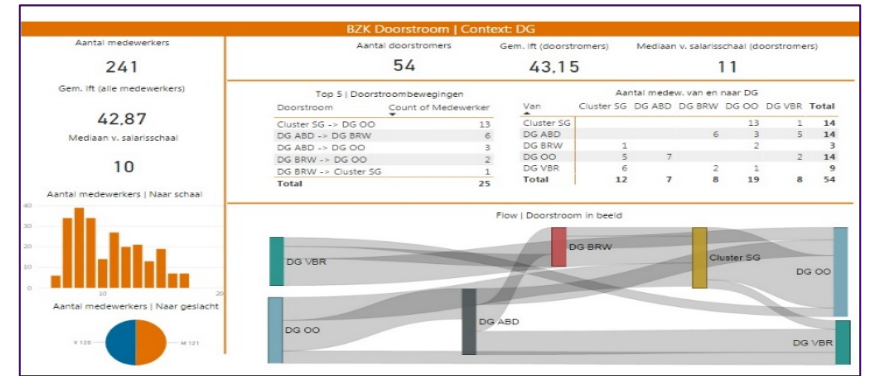
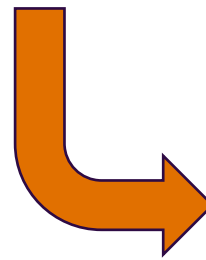
MPP/IDU

Een visualisatie van analytics icm standaard rapportage behoefte

Situatie 2017



Situatie 2021





Spitsmijden! onderzoek vervoersbewegingen I en W

De aanleiding

De drukte tijdens de spitsuren van het OV is een maatschappelijk probleem. De staatssecretaris van (toen nog) IenM heeft opdracht gegeven te laten onderzoeken in hoeverre haar eigen departement een bijdrage kan leveren aan de oplossing van het probleem.

De aanpak

- Breng het OV-vervoersgedrag van de medewerkers in kaart.
- Toets in hoeverre onderstaande maatregelen effect hebben en bijdragen aan de doelstellingen:
 - 1) Keuze voor andere werklocaties (dichter bij huis)
 - 2) Andere werktijden (voor/na de spits)
 - 3) Andere vervoerstypen (e-bike)
 - 4) Meer thuiswerken



Spitsmijden! onderzoek vervoersbewegingen IenW

- 1) 60% van de IenW medewerkers werken in Den Haag (2.216)
- 2) 63% daarvan komt met de trein naar het werk (1.396)
- 3) 82% van de treinreizigers zijn afkomstig langs de lijnen van de regio's Amsterdam, Utrecht en Rotterdam (1.144)
- 4) 653 van de medewerkers zijn woonachtig binnen een straal van 5 km en 1.015 binnen een straal van 10 km.

Advies 1: De aantallen bij 4) zou een alternatief transport kunnen worden aangeboden.

Advies 2: Voor 1.144 medewerkers zou werken op nabije werklocatie gestimuleerd kunnen worden.



De business aan zet



De business aan zet:

> **De informatiebehoefte**

- Niet iedere gebruiker heeft dezelfde informatie nodig; de informatiebehoefte is sterk afhankelijk van de rol en de plek in de organisatie.
- Informatie dient te leiden tot kennis en inzichten die een effect hebben op operationele, tactische en strategische doelstellingen.

> **De mate van transparantie**

- Deelt en vergelijkt u informatie voor verbetering van uw eigen organisatie?

> **De mate van kwaliteit**

- ESS en MSS leiden tot betere kwaliteit van data
- Samenwerken en centraal organiseren helpen daarbij.



De business aan zet

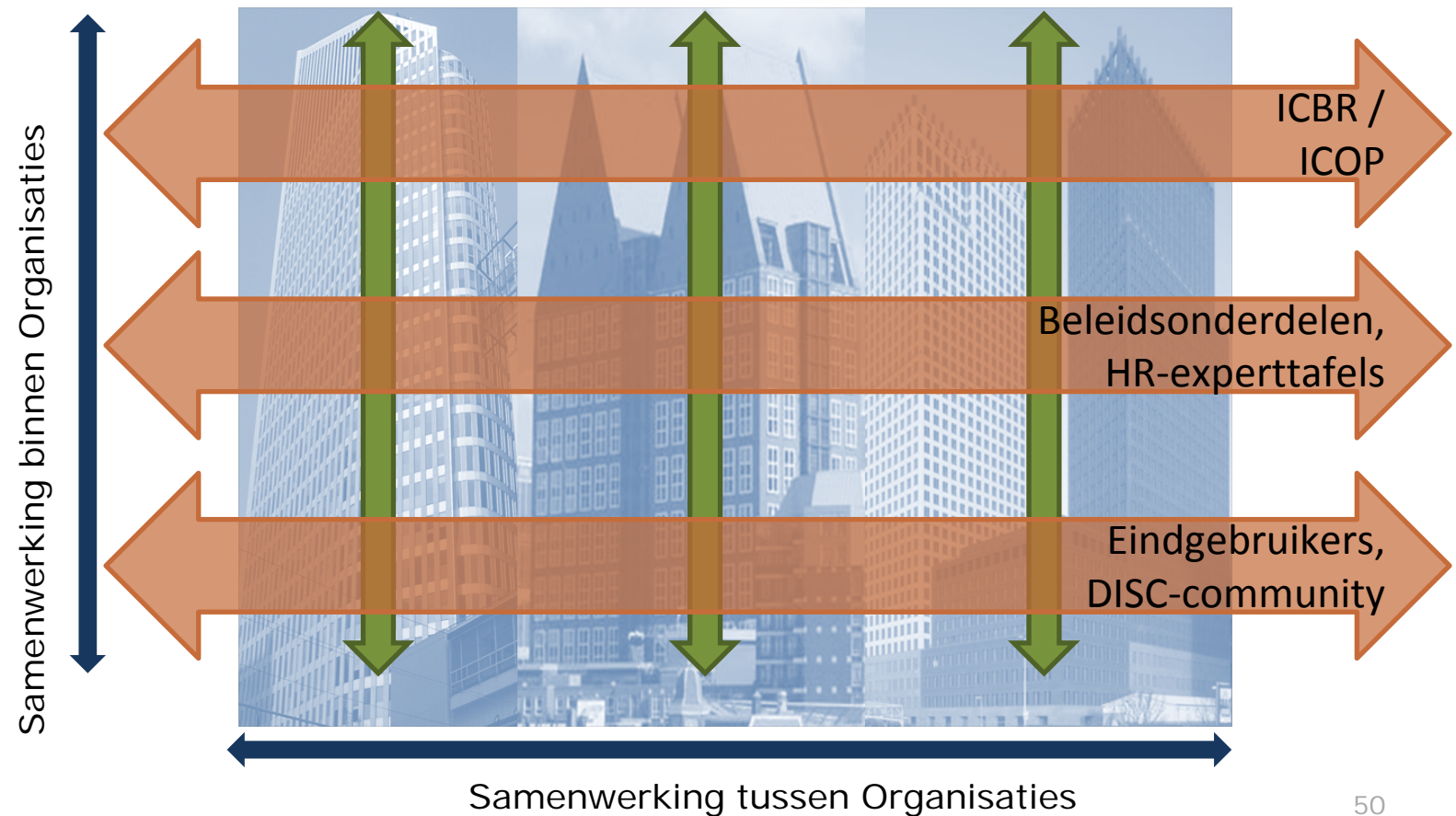
- › Vraagarticulatie binnen de eigen organisatie.
- › Organiseer dat de verschillende rollen met elkaar samenwerken.
- › Geef aan welke positie HR inneemt bij het data-gedreven werken.
- › Leid op en investeer in kennis

	Lijn	Advies	Analyse	Beleid
1. Businessvraag				
2. Analysevraag				
3. Data verzamelen				
4. Data prepareren				
5. Analyseren				
6. Presenteren				
7. Beleid (interventie)				
8. Monitoren				



De business aan zet

- › Overleg met elkaar (oa via HR-tafels)
- › Verbinding met de business van andere departementen.
- › Werk samen.





U vertaalt naar de stappen van data gedreven werken

1. De businessvraag achterhalen.
2. De businessvraag vertalen naar een analytics vraagstuk.



7. Inzichten uit analyse vertalen naar gewenst (HR)beleid en implementeren.
8. Bereikte resultaten meten en monitoren.





Privacy: nieuwe wetgeving per mei 2018

- Informatie: goed beveiligd en te herleiden tot betrouwbare bronnen
- Informatie: actueel, vindbaar en bruikbaar zijn
- Informatie: veilig voor wettelijk vastgestelde bewaartermijn en garanties tegen schade of verlies.
- Tot de persoon herleidbare gegevens: beschermd tegen inzage of verwerking door onbevoegden.
- Processen, data en algoritmen waar mogelijk transparant
- Democratisch speelveld: burgers en ambtenaren dezelfde data en ook dezelfde analysemiddelen

(vrij naar 'Shift BZK, informatie en innovatie strategie, mei 2017)