

The background of the slide is a dark blue gradient with a faint, repeating pattern of binary code (0s and 1s). Overlaid on this is a semi-transparent image of a human hand holding a white, articulated robotic hand. The human hand is positioned at the top, with the index finger pointing towards the robotic hand. The robotic hand is white with blue joints and is holding a small, white, rectangular object.

# Datagedreven werken is mensenwerk

Techniek is fijn maar vergeet de mens niet!



# Nico de Roo

## Senior Projectmanager UWV HRM OPP

Sinds 2022 ben ik samen met het projectteam bezig om de broodnodige transitie naar datagedreven werken bij HRM UWV te realiseren.

Dat is een meerjarenprogramma dat zowel de techniek als de verandering bij de HRM-medewerkers en de afnemers van HR-data binnen UWV implementeert.

Daarbij ligt de nadruk op een duidelijke visie en de maakbaarheid daarvan, gepresenteerd in een roadmap.

Datagedreven HRM, voor HRM-beleid met een menselijke maat



# Dit gaan we doen

- Kort over UWV
- Projectmatig implementeren met focus op de mens
- Hoe HRM dit aanpakt
- De reisplanner
- Einddoel

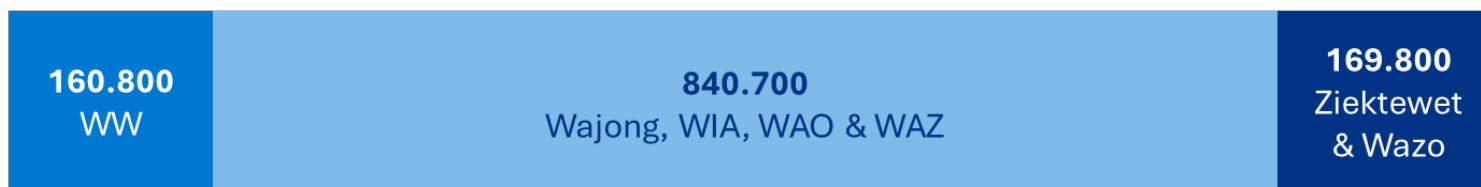
# Dit is UWV

- Het Uitvoeringsinstituut Werknemersverzekeringen (UWV) is een vitaal onderdeel van de samenleving en werkt voor iedereen op de arbeidsmarkt.
- Als publieke dienstverlener helpen we mensen op weg naar werk. Lukt dat - tijdelijk - niet, dan voorzien we ze van een uitkering. Bij ziekte kijken we vooral naar wat mensen nog wél kunnen.
- We hanteren de menselijke maat en passen maatwerk toe als dat nodig is. Daarnaast ondersteunen we werkgevers, delen we onze gegevens met andere publieke dienstverleners en onze kennis over de arbeidsmarkt met de rest van Nederland.

# Als werken niet (direct) mogelijk is, zorgen we snel voor een uitkering.

**1.173.300** Uitkeringen

**€24.7** Miljard



NB. cijfers zijn op basis van het UWV jaarverslag 2023

# Aanwezig in alle regio's

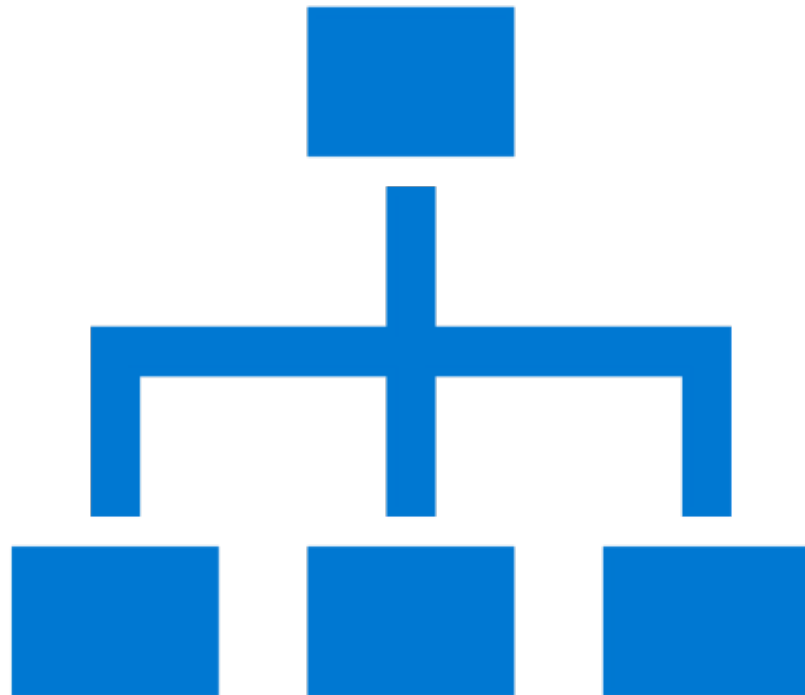


**38** Kantoren

**130** Werkbedrijfvestigingen

**35** Arbeidsmarktregio's.

# Organisatiestructuur



**7** Divisies

**8** Stafdirecties

**23.574** Medewerkers

# Waarom datagedreven werken?



Sneller

---



Feitelijk

---



Eén taal

---



Voorspellend



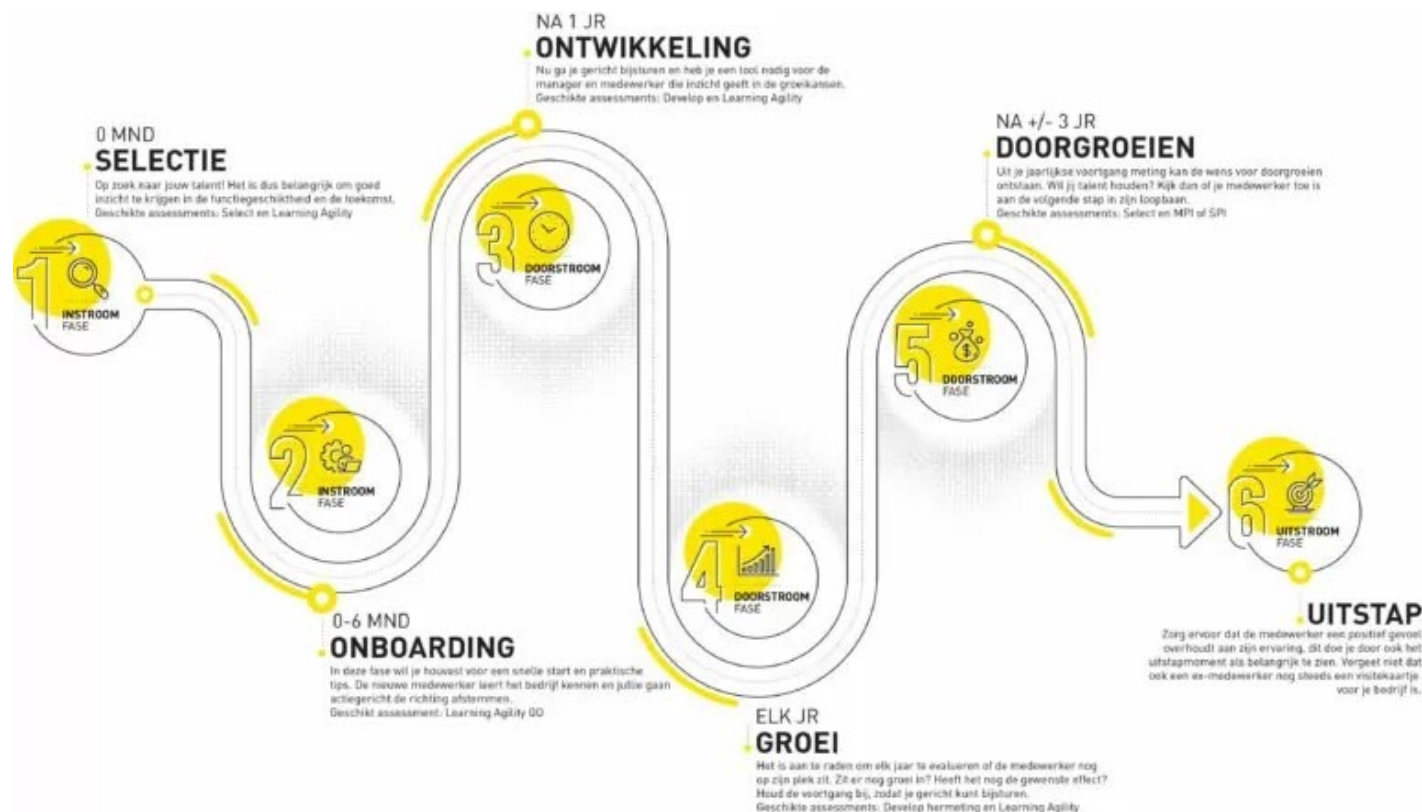


# HRM heeft bevlogen medewerkers

PEOPLE  
ANALYTICS  
2025

- Perceptie: werken met data is = datagedreven werken
- Emotioneel gebonden met hun afnemers

# Wat wil HRM? Wat is haar doel?

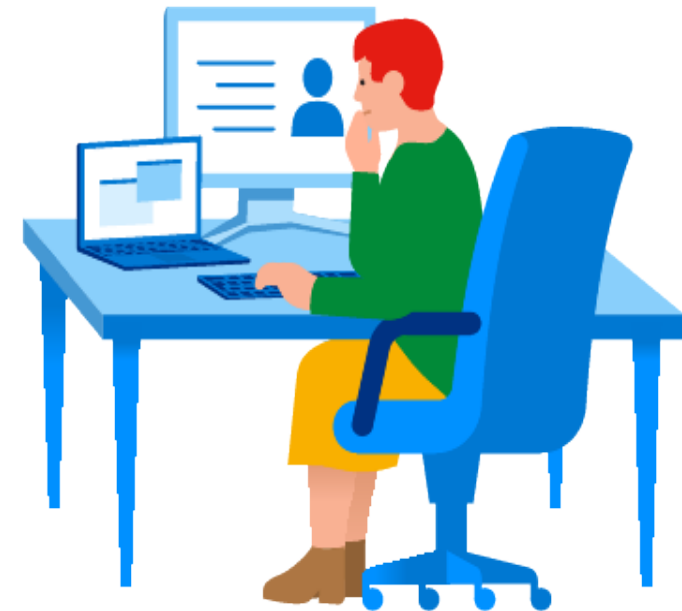


Het ultieme doel is om over de gehele medewerkerreis **voorspellende data** te hebben

# Hoe bedoel je?...

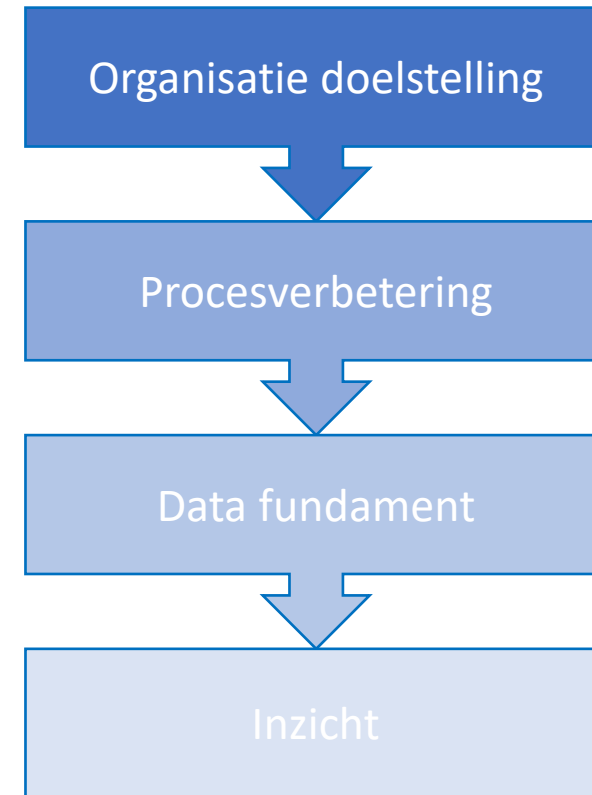
- Wat betekenen de getallen?
- Wat moet ik met al deze informatie?
- Dit beantwoord mijn vraag niet!

*Herkenbaar of niet?*



# Uitgangspunten Datagedreven HRM

1. Business-doelstellingen als uitgangspunt.
2. Aanpassingen van processen, systemen, data en het kunnen inzetten van de data op een juiste manier dragen daaraan bij.
3. Zorg dat je data gedefinieerd en duidelijk is.



## 2 hoofdonderwerpen

Datagedreven werken is mensenwerk. Naast technische kennis en kunde onderscheidt het project zich door uitgebreid aandacht aan de organisatorische impact en verandering te besteden .



**Technisch**

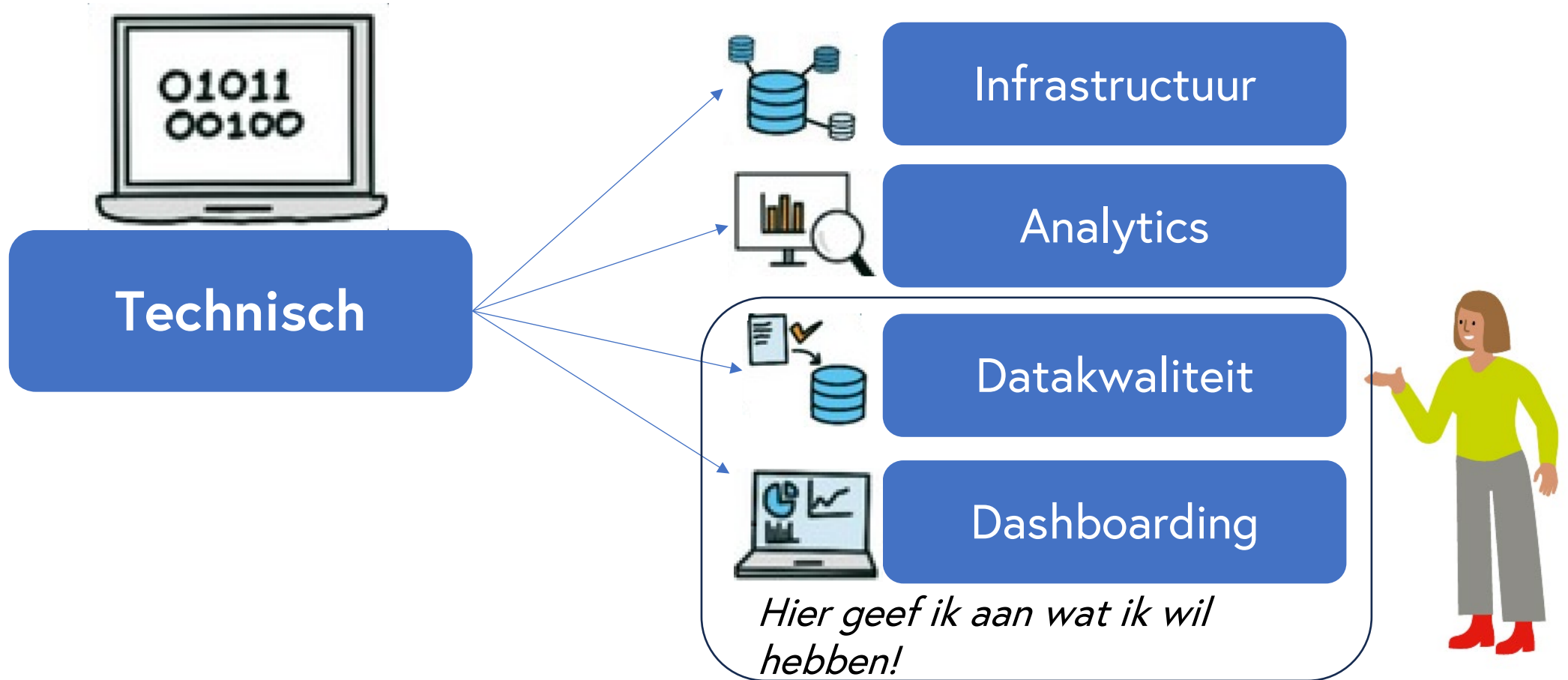


**Veranderkundig**

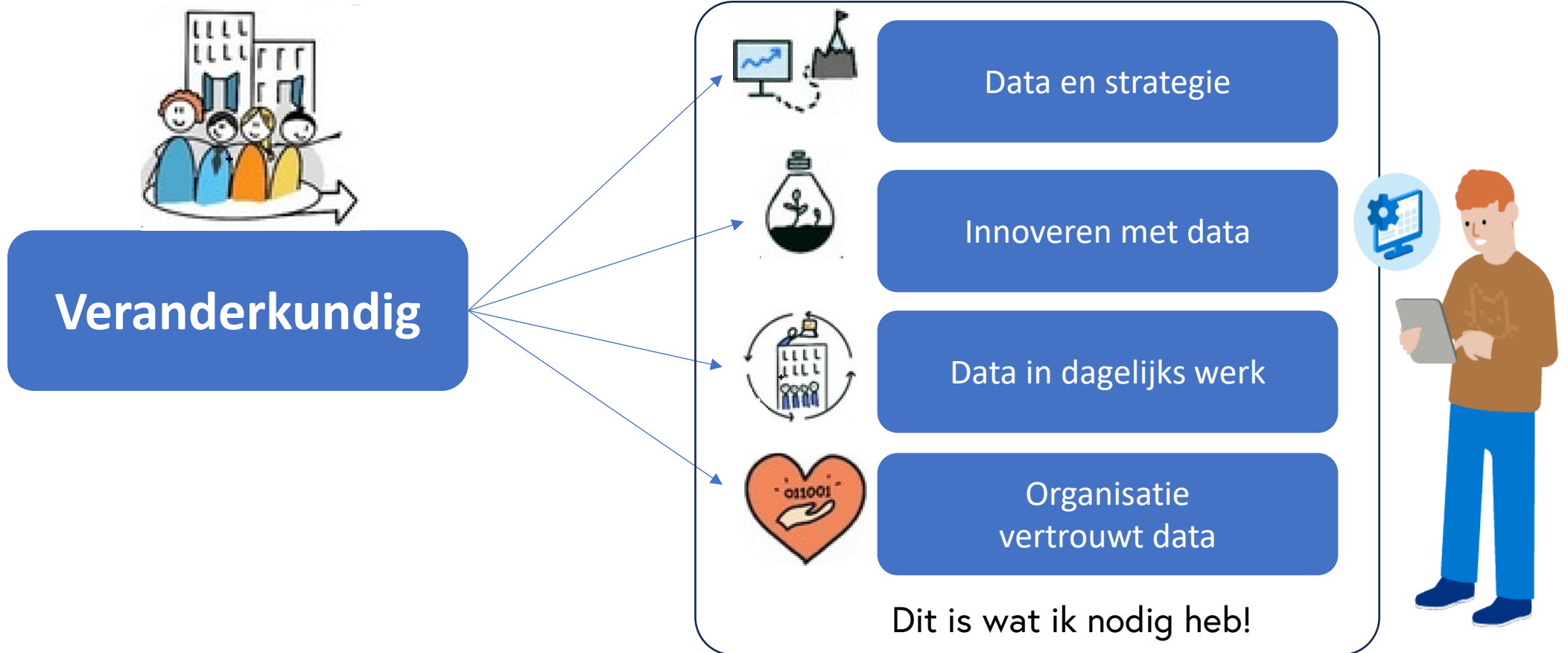
Ons devies: > Voordoen > Samen doen > Zelf doen

Het doel is dat HRM-teams, in aanvulling op hun ervaring en expertise in hun dienstverlening naar de organisatie, zelfstandig verder kunnen met datagedreven werken.

# Technisch moet er ook iets gebeuren



# Veranderkundig



# Datagedreven HRM

Datagedreven werken is mensenwerk. Het juist toepassen van data én begrijpen hoe data wordt geïnterpreteerd is de sleutel tot succes. Daarom zijn binnen de organisatie educatie en cultuur- en gedragsverandering net zo belangrijk als technische kunde.

## Visie

Het doel is om over de gehele medewerkersreis voorspellende data te hebben. Data gedreven werken draagt bij aan verbetering van effectiviteit, efficiëntie, kwaliteit en transparantie van HRM.





# Hoe zorgen wij voor de fit?

- Je hebt een roadmap; ga op reis!
- Maak er een groepsreis van!



# Bepaal vooraf de uitstapjes



Droomreis

User stories

Product

Opleiding

Veranderverhaal

Implementatie

# Veranderverhaal

Bestaande QlikView HRM-modellen worden vervangen door HRM dashboards; je krijgt nog steeds de HR-data die je nodig hebt maar veel overzichtelijker.

Lees per onderwerp wat dit voor jou gaat inhouden.

Wat verandert er?



Wat betekent de komst van het dashboard voor jouw werk?



Waar komen we vandaan?



Waar staan we nu?



Wat doen we goed?



Waar zijn we minder goed in?



Wat betekent de komst van het dashboard voor de organisatie en de maatschappij?



Hoe gaat deze verandering ons helpen?



Waar willen we naartoe?



Wat doen we om je te ondersteunen?



Klik hier voor informatie over het project 'Datagedreven HRM' én alle gerelateerde links overzichtelijk bij elkaar (onderaan de pagina)



# Veranderverhaal

Bestaande QlikView HRM-modellen worden vervangen door HRM dashboards; je krijgt nog steeds de HR-data die je nodig hebt maar veel overzichtelijker.

Lees per onderwerp wat dit voor jou gaat inhouden.

Klik op een afbeelding voor de toelichting

Wat verandert er?



Wat betekent de komst van het dashboard voor jouw werk?



Vaar komen we vandaan?



Waar staan we nu?



Wat doen we goed?



Waar zijn we minder goed in?



Wat speelt er in de organisatie en de maatschappij?



Hoe gaat deze verandering ons helpen?



Waar willen we naartoe?



Wat doen we om je te ondersteunen?



Klik hier voor informatie over het project 'Datagedreven HRM' én alle gerelateerde links overzichtelijk bij elkaar (onderaan de pagina)





# Veranderverhaal

Klik op een afbeelding  
voor de toelichting

Bestaande QlikView HRM-modellen worden vervangen door HRM dashboards; je krijgt nog steeds de HR-data die je nodig hebt maar veel overzichtelijker.

Lees hier wat dit voor jou gaat inhouden.

Wat verandert er?



Wat betekent de kor  
van het dashboard  
jouw werk?



Waar komen we  
vandaan?



Waar staan we nu?



Wat doen we goed?



Waar zijn we minder  
goed in?



Wat speelt er in de  
organisatie en de  
maatschappij?



Hoe v  
eze  
ig ons helpen?



Waar willen we naartoe?



Wat doen we om je te  
ondersteunen?



Klik hier voor informatie over het project 'Datagedreven HRM' én alle gerelateerde links overzichtelijk bij elkaar (onderaan de pagina)



# Veranderverhaal

Bestaande QlikView HRM-modellen worden vervangen door HRM dashboards; je krijgt nog steeds de HR-data die je nodig hebt maar veel overzichtelijker.

Lees per onderwerp wat dit voor jou inhoudt.

Klik op een afbeelding voor de toelichting

Wat verandert er?



Wat betekent de komst van het dashboard voor jouw werk?



Waar komen we vandaan?



Waar staan we nu?



Wat doen we goed?



Waar zijn we minder goed in?



Wat speelt er in de organisatie en de maatschappij?



Hoe gaat deze verandering ons helpen?



Waar willen we naartoe?



Waarom willen we om je te helpen?



Klik hier voor informatie over het project 'Datagedreven HRM' én alle gerelateerde links overzichtelijk bij elkaar (onderaan de pagina)



# Veranderverhaal

Bestaande QlikView HRM-modellen worden vervangen door HRM dashboards; je krijgt nog steeds de HR-data die je nodig hebt maar veel overzichtelijker.

Lees per onderwerp wat dit voor jou gaat inhouden

Klik op een afbeelding voor de toelichting

Wat verandert er?



Wat betekent de komst van het dashboard voor jouw werk?



Waar komen we vandaan?



Waar staan we nu?



Wat doen we goed?



Waar zijn we minder goed in?



Wat speelt er in de organisatie en de maatschappij?



Hoe gaat deze verandering ons helpen?



Waar willen we naartoe?



Wat doen we om je te ondersteunen?



Klik hier voor informatie over het project 'Datagedreven HRM' én alle gerelateerde links overzichtelijk bij elkaar (onderaan de pagina)





# Veranderverhaal

Bestaande QlikView HRM-modellen worden vervangen door HRM dashboards; je krijgt nog steeds de HR-data die je nodig hebt maar veel overzichtelijker.

Lees per onderwerp wat dit voor jou gaat inhouden.

Klik op een afbeelding voor de toelichting

Wat verandert er?



Wat betekent de komst van het dashboard voor jouw werk?



Waar komen we vandaan?



Waar staan we nu?



Wat doen we goed?



Waar zijn we minder goed in?



Wat speelt er in de organisatie en de maatschappij?



Hoe gaat deze verandering ons helpen?



Waar willen we naartoe?



Wat doen we om je te ondersteunen?



Klik hier voor informatie over het project 'Datagedreven HRM' én alle gerelateerde links overzichtelijk bij elkaar (onderaan de pagina)





# Veranderverhaal

Bestaande QlikView HRM-modellen worden vervangen door HRM dashboards; je krijgt nog steeds de HR-data die je nodig hebt maar veel overzichtelijker.

Lees per onderwerp wat dit voor jou gaat inhouden.

Klik op een afbeelding voor de toelichting

Wat verandert er?



Wat betekent de komst van het dashboard voor jouw werk?



Waar komen we vandaan?



Waar staan we nu?



Wat doen we goed?



Waar zijn we minder goed in?



Wat speelt er in de organisatie en de maatschappij?



Hoe gaat deze verandering ons helpen?



Waar willen we naartoe?



Wat doen we om je te ondersteunen?



Klik hier voor informatie over het project

gedreven HRM' en alle gerelateerde links overzichtelijk bij elkaar (onderaan de pagina)



# Veranderverhaal

Bestaande QlikView HRM-modellen worden vervangen door HRM dashboards; je krijgt nog steeds de HR-data die je nodig hebt maar veel overzichtelijker.

Lees per onderwerp wat dit voor jou gaat inhouden.

Klik op een afbeelding voor de toelichting

Wat verandert er?



Wat betekent de komst van het dashboard voor jouw werk?



Waar komen we vandaan?



Waar staan we nu?



Wat doen we goed?



Waar zijn we minder goed in?



Wat speelt er in de organisatie en de maatschappij?



Hoe gaat deze verandering ons helpen?



Waar willen we naartoe?



Wat doen we om je te ondersteunen?



Klik hier voor informatie over het project 'Datagedreven HRM' én alle gerelateerde links.

Kijk bij elkaar (onderaan de pagina)



# Veranderverhaal

Bestaande QlikView HRM-modellen worden vervangen door HRM dashboards; je krijgt nog steeds de HR-data die je nodig hebt maar veel overzichtelijker.

Lees per onderwerp wat dit voor jou gaat inhouden.

Klik op een afbeelding voor de toelichting

Wat verandert er?



Wat betekent de komst van het dashboard voor jouw werk?



Waar komen we vandaan?



Waar staan we nu?



Wat doen we goed?



Waar zijn we minder goed in?



Wat speelt er in de organisatie en de maatschappij?



Hoe gaat deze verandering ons helpen?



Waar willen we naartoe?



Wat doen we om je te ondersteunen?



Klik hier voor informatie over het project 'Datagedreven HRM' én alle gerelateerde links overzichtelijk bij elkaar (onderaan de pagina)





# Veranderverhaal

Bestaande QlikView HRM-modellen worden vervangen door HRM dashboards; je krijgt nog steeds de HR-data die je nodig hebt maar veel overzichtelijker.

Lees per onderwerp wat dit voor jou gaat inhouden.

Klik op een afbeelding voor de toelichting

Wat verandert er?



Wat betekent de komst van het dashboard voor jouw werk?



Waar komen we vandaan?



Waar staan we nu?



Wat doen we goed?



Waar zijn we minder goed in?



Wat speelt er in de organisatie en de maatschappij?



Hoe gaat deze verandering ons helpen?



Waar willen we naartoe?



Wat doen we om je te ondersteunen?



Klik hier voor informatie over het project 'Datagedreven HRM' én alle gerelateerde links overzichtelijk bij elkaar (onderaan de pagina)



# Het gaat om de mens...

Wees transparant en open over

1. Wat is de verandering?
2. Voor wie is dat van belang?
3. Wat betekent dat voor hun werk en gedrag/handelen?
4. Waar komen we vandaan (geschiedenis)?
5. Waar staan we en/of wat hebben we bereikt? (vandaag)
6. Wat doen we goed?
7. Waar zijn we minder goed in?
8. Wat speelt er in de organisatie & maatschappij?
9. Waarom is het dan ook zaak te veranderen?
10. Waar willen we naar toe?
11. Wat moeten we daarvoor doen?
12. Wat gaan we nu concreet doen en wanneer?



# Samengevat

PEOPLE  
ANALYTICS  
2025

1. Vergeet nooit dat je voor en met mensen werkt
2. Iedereen heeft een (te) volle agenda.
3. Niet iedereen zit op weer een verandering te wachten.
4. Betrek je afnemers vanaf dag één
5. Laat je begeleiden door een ervaren communicatiespecialist en gedragsveranderaar.





