**Persbericht**  Brussel, 3 december 2014

**Bedrijven van eigen bodem benutten HR-data ondermaats**

Er zijn grote verschillen tussen bedrijven met internationale vestigingen en puur Belgische bedrijven bij het analyseren van hun HR-gegevens. Onze louter Belgische bedrijven hinken achterop, zowel in kennis als in zinvol gebruik van HR- en businessdata. Ze onderschatten de meerwaarde ervan en stemmen hun HR-data nog weinig af op de bedrijfsdoelstellingen.

Dat bevestigt een enquête die Partena Professional heeft uitgevoerd bij 223 HR-professionals van bedrijven met meer dan 50 werknemers.
“Nochtans is de loonmassa in de meeste bedrijven de grootste uitgavepost en kan elke optimalisatie de bedrijfsresultaten rechtstreeks beïnvloeden”, licht Henk Fockedey, expert van Partena Professional, toe.

Slechts 1 op 2 Belgische HR-professionals weet wat termen als HR Metrics en HR Analytics\* inhouden. Bovendien is de kenniskloof groot tussen bedrijven met internationale vestigingen (56%) en puur Belgische bedrijven (35%). En ook de meerwaarde die HR-cijfers vandaag bieden aan het bedrijf, contrasteert fel: 59 % van de internationale bedrijven ziet een duidelijke toegevoegde waarde in het voeren van HR Analytics tegenover amper 40 % van de puur Belgische bedrijven.

**Bedrijven meten veel HR-cijfers…**

De overgrote meerderheid meet de basics van HR, zoals het aantal werknemers en de fulltime-equivalenten (92%), absenteïsme door ziekte (83%) en het contractueel loonpakket (73%). Dieper graven is veel minder aan de orde.

Ratio’s over de structuur van de loonmassa, zoals de bruto-nettoverhouding of variabel versus vast loon, worden slechts in 1 op 4 ondernemingen becijferd. En de loonkloof, waarvoor de wetgever binnenkort concrete rapporteringscriteria oplegt aan grote bedrijven, wordt maar in 1 op 5 bedrijven gemeten.

**… Maar analyseren veel minder**

Een op twee bedrijven benchmarkt zijn lonen door ze te vergelijken met een overeenkomstige functie binnen het bedrijf (interne benchmarking) of met marktgegevens (externe benchmarking). Ook hier tekent zich een verschil af : 64% van de “internationale” bedrijven doet aan externe benchmarking tegenover 30% van de puur Belgische bedrijven.

* ***HR Metrics*** *HR Metrics staat voor een ‘beschrijvende’ analyse van de HR-data: verzamelen, opvolgen en rapporteren van ken- en stuurgetallen binnen HR, en deze gegevens benchmarken.* ***HR Analytics***

*HR Analytics staat voor een ‘voorspellende’ analyse van HR- en businessdata. Op zoek gaan naar de (oorzakelijke) verbanden tussen parameters, en HR-data koppelen aan businessdata (winst, productiviteit, klanttevredenheid, …).*

Het linken van HR-data met andere kengetallen (zoals absenteïsme en overuren) of met bedrijfsresultaten (zoals klantentevredenheid of verkoopcijfers) gebeurt nog weinig. Zo linkt maar 1 op 10 bedrijven sales en klantentevredenheid aan hun HR-data. Dit is nochtans zeer nuttige informatie. “Er is één gouden regel om de ROI van HR-acties te bepalen: vertrek vanuit de vragen van de business,” stelt Henk Fockedey.

**Rapportering blijft beperkt tot standaardrapporten**

50% van de grote bedrijven (meer dan 100 werknemers) beperkt zich tot een standaardrapport. Rapportering met inzichten, analyses en commentaar is nog geen gangbare praktijk. Opnieuw is er een duidelijk verschil tussen zuiver Belgische bedrijven en ondernemingen met internationale vestigingen: 29% van de Belgische bedrijven geeft duiding bij de HR-cijfers, terwijl 40% van de internationaal actieve bedrijven dat doen.

De meeste bedrijven zijn ervan overtuigd dat de meerwaarde van HR-analyses de komende jaren op significante wijze zal toenemen. Hiervoor zullen ze wel enkele belangrijkste obstakels moeten overwinnen: de juiste IT-tools en vooral geschikt personeel. Henk Fockedey: “De tools om HR Analytics te ontwikkelen, bestaan in België. Slaagt men er in om HR-skills aan te vullen met statistische vaardigheden, dan kan HR zijn meerwaarde voor het bedrijf gevoelig verhogen.”

**Over het onderzoek**

223 Belgische bedrijven met minstens 50 werknemers namen deel aan de online enquête die plaatsvond van 24 augustus 2014 tot 12 september 2014. 84% van de respondenten werkt voor de HR- of personeelsdienst en 12% voor de financiële of algemene directie.

De steekproef vertegenwoordigt de verschillende sectoren en regio’s, en geeft een representatief beeld van het HR-beleid in grote bedrijven (foutenmarge 6,47 % - betrouwbaarheidsgraad 95%).

**Over Partena Professional**

Partena Professional is een dienstverlener met een sterke focus op ondernemerschap en personeelsbeleid.
Wij ondersteunen en begeleiden starters, kmo’s en grote ondernemingen in hun administratieve processen en HR-politiek. Bij de oprichting van een bedrijf, het sociaal statuut van zelfstandigen, het loon- en personeelsbeheer van werknemers en hun kinderbijslag, medische controle bij absenteïsme, opleidingen, juridisch advies en HR-consultancy.

Sinds 2012 vormen HDP en Partena samen Partena Professional. 1.500 medewerkers bedienen er ruim 200.000 bedrijven en zelfstandigen, en realiseren een jaaromzet van 150 miljoen euro. Daarmee behoort Partena Professional tot de drie belangrijkste spelers op de Belgische markt.

Meer info op [*www.partena-professional.be*](http://www.partena-professional.be)

##### Perscontact

Marc Ertveldt

T 02 549 31 65

G 0478 22 34 44

E-mail: mertveldt@partena.be