

Workday People Analytics geeft automatisch inzicht in het personeelsbestand voor optimaal personeelsbeleid in een veranderende wereld

Machine learning en augmented analytics tonen verborgen inzichten en brengen kansen in beeld om organisaties sterker uit de crisis te laten komen

AMSTERDAM, July 02, 2020 (GLOBE NEWSWIRE) -- [Workday, Inc.](#) (NASDAQ: WDAY), toonaangevend leverancier van enterprise cloudapplicaties voor [finance](#) en [human resources](#), maakt vandaag bekend dat [Workday People Analytics](#) beschikbaar is, een nieuwe toepassing van *augmented analytics* die de belangrijkste risico's en kansen voor het personeel van een organisatie in kaart brengt en deze in een makkelijk te begrijpen verhaalvorm presenteert. Dankzij deze inzichten zijn HR- en businessleiders in staat snel goed onderbouwde beslissingen te nemen over personeelsbeleid, ter ondersteuning van de bedrijfsresultaten.

Klanten van Workday - waaronder ruim 65 procent van de Fortune 50 - kunnen Workday People Analytics samen met Workday Human Capital management (HCM) inzetten om de bedrijfscontinuïteit te waarborgen en [uitdagingen het hoofd te bieden die de pandemie met zich meebrengt](#). Tegelijk met de aankondiging van de beschikbaarheid van Workday People Analytics, lanceert Workday vandaag twee nieuwe oplossingen voor [Workday People Experience](#), de medewerkersomgeving op basis van machine learning. Hiermee worden organisaties geholpen om de complexe uitdagingen aan te gaan die de nieuwe wereld van het werken met zich meebrengt.

Strategische HR-beslissingen dankzij machine learning

Workday People Analytics biedt bedrijven diepgaand en laagdrempelig inzicht in het personeelsbestand. Dit is van levensbelang om succesvol te zijn in de huidige continu veranderende zakenwereld. Bedrijven die hun beslissingen baseren op inzichten in het personeelsbestand, komen sterker uit de crisis, doordat ze een betere uitgangspositie hebben om de regie over hun talenten te houden met werving, omscholing en behoud. Moderne bedrijven streven naar een daadwerkelijk inclusieve en diverse werkomgeving. Demografische inzichten en trends rond representatieve vertegenwoordiging op basis van geslacht, ras, etnische herkomst en leeftijd kunnen bepalend zijn voor het personeelsbeleid.

De inzet van analytics voor personeelszaken wordt steeds meer beschouwd als een strategisch voordeel, maar de behoefte aan inzicht in het beschikbare talent is, door gebrek aan capaciteit of ervaring met analyses, vaak groter dan het HR-team kan leveren. Met Workday People Analytics is het alsof er een extra team van gespecialiseerde digitale analisten actief is dat het ingewikkelde werk overneemt om veelzeggende patronen in het personeelsbestand te ontdekken.

Augmented analytics versterkt optimaal personeelsbestand

Workday People Analytics geeft automatisch inzicht in een breed scala aan personeelskwesties met behulp van technologie die *augmented analytics* wordt genoemd. Augmented analytics gebruikt patroonherkenning om te zoeken naar belangrijke veranderingen die een mens misschien niet ziet, en grafische weergaven om verbanden tussen enorme datasets te laten zien. Machine learning algoritmen brengen de belangrijkste verschuivingen voor elke gebruiker in kaart. Dankzij natuurlijke taalgeneratie worden de cijfers en trends vervolgens in een eenvoudig en bruikbaar verhaal verklaard.

Workday People Analytics geeft automatisch inzicht in vijf cruciale aandachtsgebieden, waardoor HR- en businessleiders beter inzicht krijgen in hun personeelsbestand om het met vertrouwen te optimaliseren:

- [Organisatorische opbouw](#). Door indiensttredingen, functiewijzigingen en contractbeëindigingen vast te leggen, ontdekken klanten trends en verschuivingen in het personeelsbestand en de salariskosten. Veel bedrijven die bijvoorbeeld door de pandemie gedwongen worden om personeelslocaties te verplaatsen, kunnen door personeelskosten per regio en vestiging te analyseren, resources optimaliseren en mogelijkheden ontdekken om de kosten voor de aanpassing aan het ondernemingsplan te minimaliseren.
- [Behoud en verloop](#). Een dieper inzicht in waarom werknemers weggaan, geeft ook inzicht in wat beter gedaan kan worden om hen te behouden. Dit focuspunt laat de trends in het personeelsverloop zien die van invloed zijn op de algehele verloopcijfers. Bedrijven kunnen bijvoorbeeld de onderdelen van de organisatie onderscheiden met het hoogste verlooppercentage, de aanleidingen daarvoor in kaart brengen en deze inzichten gebruiken om een sterkere behoudstrategie te ontwikkelen.
- [Diversiteit en inclusie](#). Met meer inzicht in de achtergrond van medewerkers kan een organisatie de diversiteit versterken op het gebied van geslacht, ondervertegenwoordigde minderheden, etniciteit en leeftijd. Bedrijven kunnen gelijke kansen bevorderen door bijvoorbeeld de promotiegegevens en salariscijfers afgezet tegen diversiteit te analyseren.
- [Aannamebeleid](#). Door in beeld te brengen welke kansen er zijn om het wervingsproces te verbeteren en

knelpunten in het huidige aannameproces naar boven te halen, kan het succes van het aannamebeleid worden vergroot. Door medewerkersdata vanuit een recruitmentperspectief te analyseren, kunnen bedrijven kandidaten een beter aanbod doen, bijvoorbeeld door gericht aangepaste arbeidsvoorwaarden aan te bieden.

- **Talent en prestaties.** Het vinden van nieuwe manieren om het personeelsbestand te ontwikkelen, helpt bedrijven om de talenten en prestaties van medewerkers te optimaliseren. In Workday People Analytics is het bijvoorbeeld mogelijk om beloftevolle medewerkers met groeipotentie te signaleren, waardoor programma's en ontwikkelplannen gecreëerd kunnen worden om hen te helpen slagen.

Reacties op het nieuws

"Bedrijven moeten nu meer dan ooit hun personeel begrijpen - wie ze hebben, wat wel werkt en wat niet, waar er gelegenheid is voor verbetering", zegt Henry Barenholz, Country Manager Nederland bij Workday. "De crisis dwingt werknemers snel te schakelen. Bedrijven hebben behoefte aan helder inzicht in talent om snel te kunnen reageren. Zo komen ze sterker uit de crisis tevoorschijn komen en kunnen ze blijven bouwen aan een optimaal, divers en productief personeelsbestand."

"Workforce Analytics is een strategische investering voor de HR-leiders van vandaag," zegt Erin Vincent, wereldwijd HRIS-directeur van Sonoco. "Workday People Analytics versnelt onze activiteiten door zaken aan het licht te brengen waar we nog niet eerder naar zochten en maakt inzichten beschikbaar met zeer weinig inspanning van onze kant. Met deze inzichten kunnen onze HR-businesspartners en businessleiders hun aandacht richten op de acties die er het meest toe doen."

"De zakelijke wereld van vandaag evolueert sneller dan ooit tevoren. Dat maakt nog eens duidelijk dat organisaties behoefte hebben aan een diepgaand begrip en een duidelijk inzicht in de uitdagingen die ze tegenkomen", zegt Pat Russo, principal en Workday Analytics Leader van Deloitte Consulting LLP. "Workday People Analytics, met verbeterde machine learning en versterkte analysemogelijkheden, is voor ons de sleutel om geautomatiseerde inzichten te ontsluiten, zodat onze klanten weloverwogen beslissingen kunnen nemen en effectief kunnen reageren op de behoeften van hun organisatie. De gecombineerde ervaring van de strategie, implementatie en managed services van Deloitte met Workday's platform stelt onze klanten in staat om het volledige potentieel van hun personeel te ontsluiten en zich voor te bereiden op wat nog komen gaat."

"Als alliantiepartner van Workday is Accenture een voorloper in innovatie en implementatie van analytische oplossingen voor onze klanten. Accenture heeft veel organisaties geholpen om waardevolle inzichten te ontsluiten en intelligente zakelijke beslissingen te nemen met Workday," zegt Gloria Samuels, senior managing director en Workday Business Lead bij Accenture. "Met de beschikbaarheid van Workday People Analytics kunnen we onze klanten nu inzicht geven in statistieken en trends over hun personeelsbestand, waardoor de waarde van het Workday-platform verder toeneemt."

Voor meer informatie:

- Lees de blog '[Focusing on People to Make Companies Stronger Than Ever](#)' van Pete Schlampp, executive vice president, product development van Workday
- Ontdek de datasheet van [Workday People Analytics](#)
- Bekijk de volgende informatie van Workday over de [terugkeer naar de werkvloer](#) en [COVID-19](#)

Over Workday

[Workday](#) is een toonaangevende leverancier van enterprise cloudapplicaties voor [finance](#) en [human resources](#). Workday is opgericht in 2005 en levert applicaties op het gebied van financial management, human capital management en analytics die zijn ontworpen voor de grootste ondernemingen, onderwijsinstellingen en overheidsinstanties wereldwijd. Honderden ondernemingen, variërend van medium enterprises tot Fortune 50 companies, hebben inmiddels voor Workday gekozen.

Toekomstgerichte verklaringen

Dit persbericht bevat toekomstgerichte verklaringen, onder andere verklaringen omtrent de verwachte prestaties en voordelen van de producten van Workday. De woorden "geloven", "kunnen", "zullen", "plannen", "verwachten" en soortgelijke termen zijn bedoeld om aan te geven dat het om toekomstgerichte verklaringen gaat. Deze toekomstgerichte verklaringen zijn onderhevig aan risicofactoren, onzekerheden en aannames. Indien de risicofactoren concreet worden of aannames onjuist blijken, kunnen resultaten aanzienlijk afwijken van de resultaten die in deze toekomstgerichte verklaringen zijn genoemd. Risicofactoren houden onder meer in, maar beperken zich niet tot, de risicofactoren zoals beschreven in de bij de Amerikaanse Securities and Exchange Commission (SEC) gedeponeerde stukken, waaronder ons Formulier 10-Q voor het kwartaal dat op 30 april 2020 eindigde, en onze toekomstige verslagen die wij van tijd tot tijd aan de SEC zullen overleggen, waarin de feitelijke resultaten kunnen afwijken van de verwachte resultaten. Workday aanvaardt geen enkele

verplichting en heeft op dit moment niet de intentie om eventuele toekomstgerichte verklaringen na publicatie te actualiseren.

Niet op de markt gebrachte diensten, kenmerken of functies die in dit document, op onze website of in andere persberichten of publieke verklaringen zijn genoemd en op dit moment niet beschikbaar zijn, kunnen naar goeddunken door Workday worden gewijzigd en kunnen niet als gepland of in het geheel niet worden geleverd. Klanten die diensten van Workday, Inc. aanschaffen, maken hun aankoopbeslissing op basis van de op dit moment beschikbare diensten, kenmerken en functies.

Media contact:

Malika Brahiti
Workday EMEA
T +33 (6) 80 14 14 47
E malika.brahiti@workday.com

Marlieke Tijman
Yellow Communications B.V.
T +31 (0)23 555 34 24
E marlieke@yellow-communications.com

<https://nl-nl.newsroom.workday.com/Workday-People-Analytics-geeft-automatisch-inzicht-in-het-personeelsbestand-voor-optimaal-personeelsbeleid-in-een-veranderende-wereld>