



Commando DienstenCentra
Ministerie van Defensie

HR-Analytics bij Defensie

De eerste stappen gezet

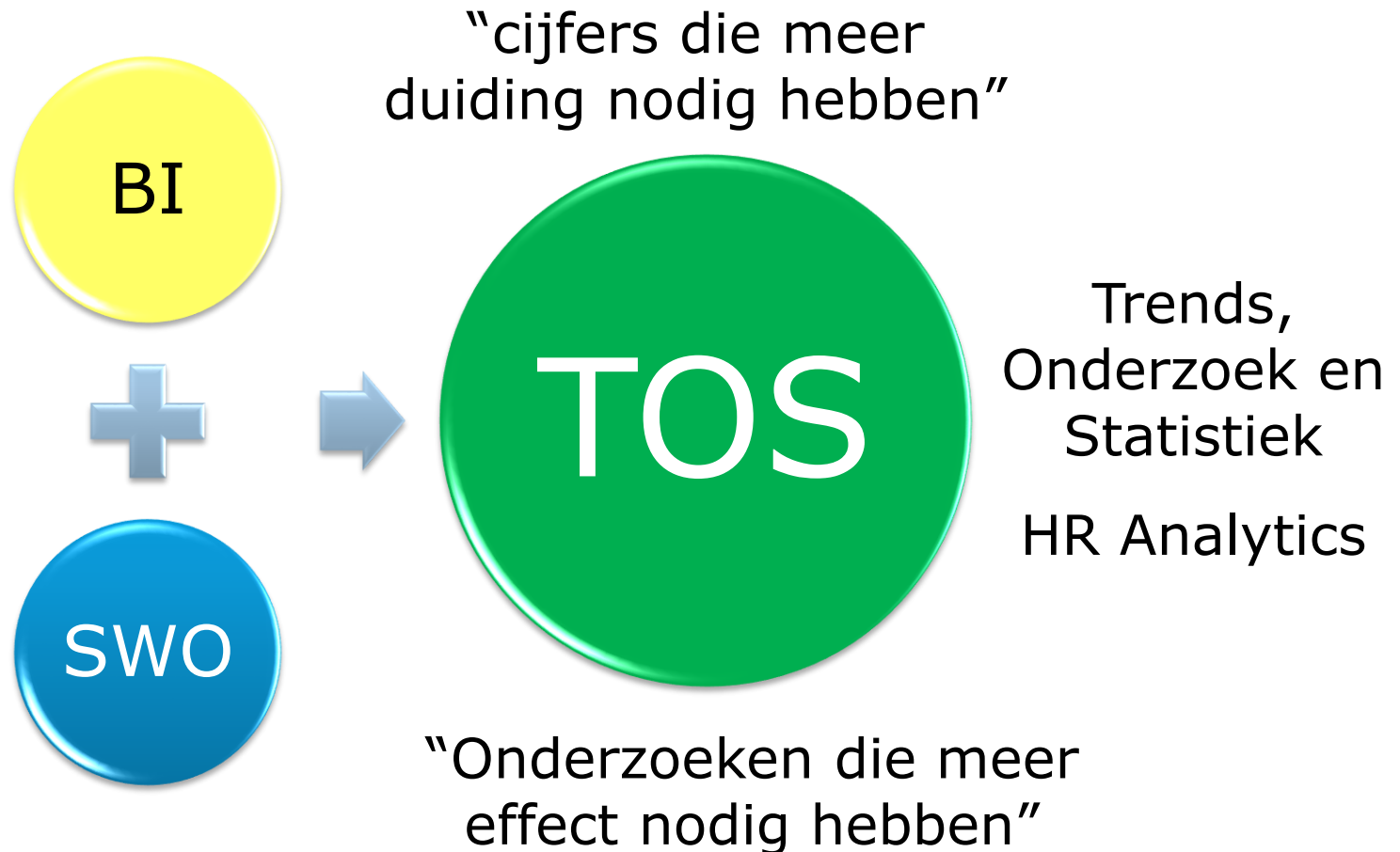


DPOD
TOS
Daan Leben
Hoofd TOS

31 mei 2016

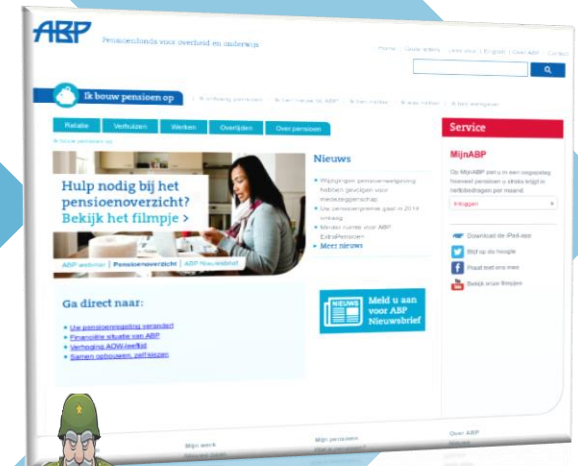
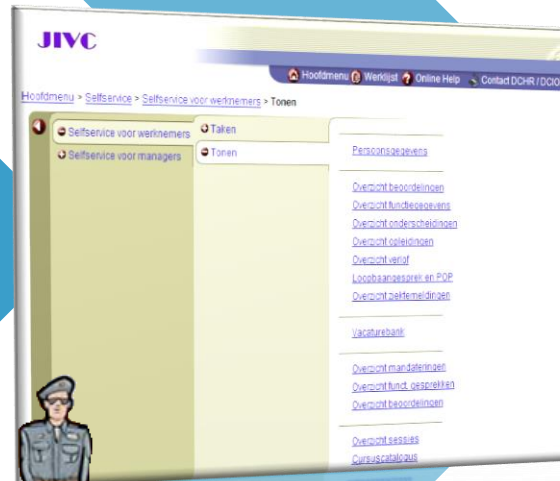


Hoe en waarom is TOS ontstaan





Business Information





Sociaal Wetenschappelijk Onderzoek:

PICTURE Korps Mariniers - 2 MCG

Leiderschap

Mijn direct leidinggevende is bereid verzoeken in te dienen in zijn/haar besluiten.

Mijn direct leidinggevende doet wat hij/zij zegt.

Mijn direct leidinggevende geeft leiding door het goede voorbeeld te geven.

Zik kan mijn direct leidinggevende om hulp vragen als dat nodig is.

Mijn direct leidinggevende heeft een goed beeld van wat de doelen van onze werfheid/afdeling zijn.

Mijn direct leidinggevende de informatie mij met zijn/haar toelichtingen voor onze werfheid/afdeling.

Mijn direct leidinggevende neemt tijdig verzoeken.

Mijn direct leidinggevende de afleg de juiste noden voorwerpen zodat wij onze taken kunnen uitvoeren.

Mijn direct leidinggevende zorgt dat de gestelde doelen worden gerealiseerd.

Mijn direct leidinggevende houdt rekening met mijn persoonlijke behoeften.

Mijn direct leidinggevende de interesse mij om mijn zelf verder te ontwikkelen.

Mijn direct leidinggevende heeft de benodigde bekendheid en ervaring om zijn/haar werk te doen.

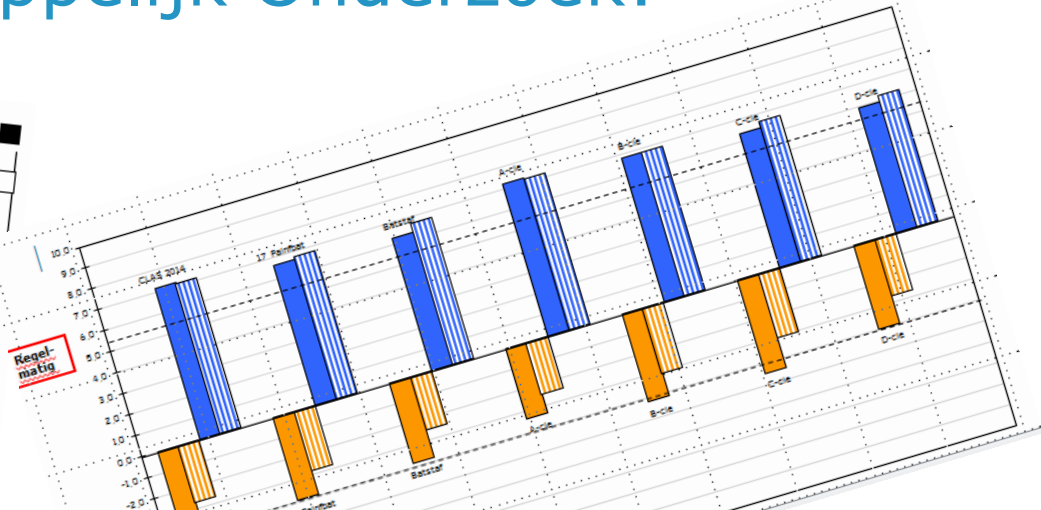
Mijn direct leidinggevende vraagt om zijn/haar feedback te geven.

Mijn direct leidinggevende ontwikkelt teamgevoel en teamgeest onder de medewerkers.

Mijn direct leidinggevende past zijn/haar stijl van leidinggeven aan de omstandigheden aan.

Over het algemeen ben ik tevreden over het functioneren van mijn direct leidinggevende.

Trends, Onderzoek & Statistiek (TOS)



Belastende factoren	2014	2015	2016	2017	2018	2019
10. Werkdruk (% passend)	67%	72%	58%	87%	66%	63%
11. Werk-Thuis Interactie (% geen last)	67%	41%	47%	40%	36%	42%
12. Thuis-Werk Interactie (% geen last)	78%	74%	72%	81%	72%	70%
13. Ongewenst Gedrag (% geen last)	95%	94%	95%	96%	92%	97%
14. Arbeidsomstandigheden	6,7	5,6	6,3	5,8	5,7	5,3
15. Toekomstzekerheid (% geen zorg over baan)	48%	48%	57%	40%	55%	45%

Werkdruk

- 72% vindt deze passend; 18% te hoog; 9% te laag
- 24% vindt het werk te makkelijk (36% vindt het werk onder zijn/haar niveau); 2% te moeilijk

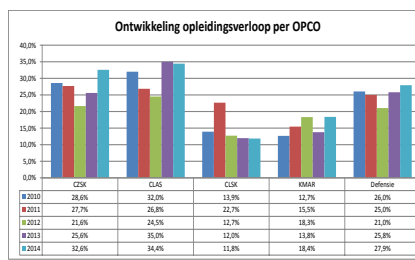
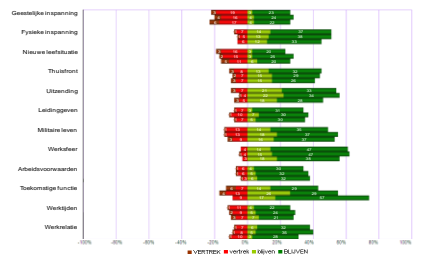
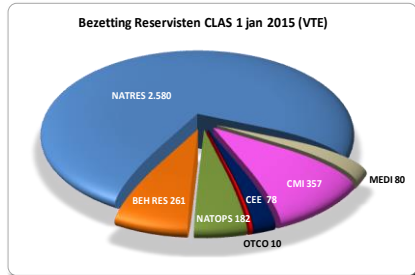
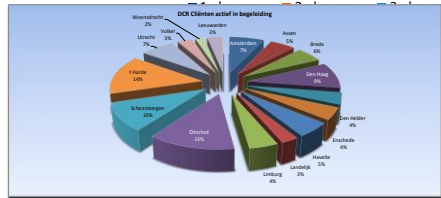
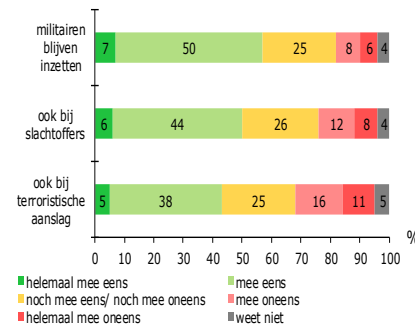
Arbeidsomstandigheden

- 27% vindt dit een belangrijk aandachtspunt
- Vooral onvrede over middelen en kwaliteit middelen



HR-monitor

Motiverende aspecten in baan (satisfiers)*



P-Kengetallen DEFENSIE

In, door en uitstroom (VTE)

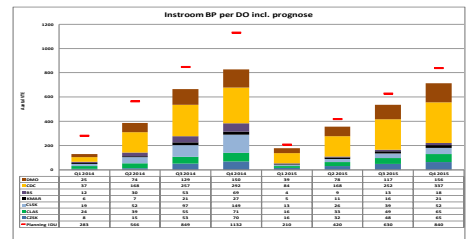
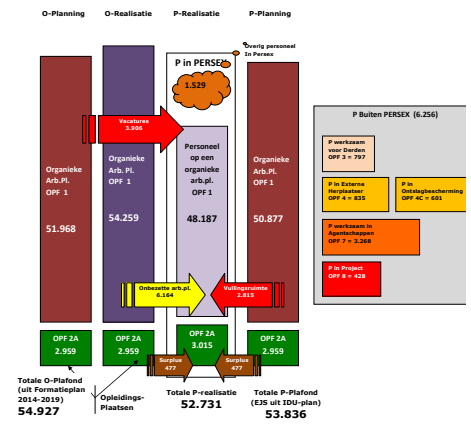
WVY & SEL	MANSCH	OO	OFF	TOTMP	BP	TOT DEF
Balansstand					NVT	
Solicities Soliërbroek					NVT	
Solicities ROC					NVT	
Solicities TOTAAL					NVT	
Aanstellbaren Soliërbroek						
Aanstellbaren ROC						
Aanstellbaren TOTAAL	1.691	611	341	2.643		2.643
AD 2014	2.148	795	537	3.480		3.480
Prognose eind 2014	1.691	611	341	2.643		2.643
Δ Plan - Real	457	184	196	837		837
Δ Plan - Prognose	457	184	196	837		837

INSTROOM	MANSCH	OO	OFF	TOTMP	BP	TOT DEF
Soliërbroek	1.106	229	322	1.757		1.757
WVY opleiding	589	200	200	789		789
Werk naar Werk	78	16	26	120		120
TOTAAL	1.773	545	550	2.868	827	3.495
Jaarplan 2014					1.131	4.611
Δ Plan - Real					322	304

DOORSTROMING DEF	MANSCH	OO	OFF	TOTMP	BP	TOT DEF
BEI -> PPS				399		399
PPS 1 -> PPS 2				1.666		1.666
PPS 2 -> PPS 3				355		355
TOTAAL				2.420		2.420

DOORSTROMING DEF	MANSCH	OO	OFF	TOTMP	BP	TOT DEF
MANSCH -> OO				396		396
OO -> OFF				216		216
TOTAAL				612		612

IN/UIT SALDO	MANSCH	OO	OFF	TOTMP	BP	TOT DEF
Instroom TOTAAL	1.773	545	550	2.868	827	3.495
Uitstroom TOTAAL	-1.694	-1.259	-751	-3.704	-1.097	-5.001
Δ In/Uitstroom	-921	-714	-201	-836	-270	-1.506
Jaarplan 2014					3.480	4.611
Δ Plan - Real					-4.131	-5.117





Succesfactoren TOS:

- ✓ **Onze samenstelling:** een afdeling waarin zowel onderzoek als statistieken zijn samengebracht.
- ✓ **Onze basis:** cijfers en onderzoek op orde en geaccepteerd.
- ✓ **Processen** en **Organisatie** goed kennen.
- ✓ **Ons netwerk:** zeer goed en veelvuldig contact met beleidsmakers en commandanten.
- ✓ **Onze producten:** actuele toepasbare producten.
- ✓ **Onze interne cultuur:** het 'geloof', de ambitie en de wil om met elkaar te werken aan een gezamenlijk product.
- ✓ **Onze speelruimte:** de tijd en de ruimte die we van de defensieorganisatie kregen.



Aangetroffen 'hobbels' op de weg

- ✓ *Extern TOS*: de meerwaarde van de "**vreemde combinatie**" van kennis, kunde en taken werd niet direct gezien.
- ✓ *Extern TOS*: '**koudwatervrees**', welk risico lopen we als informatie (ruimer) bekend worden?
- ✓ *Intern TOS*: in begin het nut en noodzaakvraag bij **medewerkers TOS**: wat levert het op ons op om data samen te voegen tot een product?



Zijn we klaar?

