

Datagedreven retentiebeleid

15.05.2025

Eva Mangelschots

HR-directeur



thuis in zorg aan huis

- **i-mens=?**
- **Datagedreven HR-beleid**
 - Waarom?
 - Hoe begin je eraan
 - Voorbeelden
 - Lessons learned



VRIJWILLIGERS



KLANTEN



ANDERE ZORG



**VERPLEEGKUNDIGE
HANDELINGEN**



LEEFTIJD



MEDEWERKERS





Thuiszorgdiensten

- Thuisverpleging
- Gezinszorg
- Kraamzorg
- Poetshulp
- Oppas en vervoer
- Korte en lange nachtzorg
- Klusjesdienst
- Maaltijden aan huis



Ouderen

- Dagverzorgingscentrum
- Collectieve autonome dagopvang
- Lokaal Dienstencentrum
- WZC Zorghotel
- Kortverblijf
- Assistentiewoningen





Kinderen

- **Kinderdagverblijven**
- **Onthaalouders**
- **Opvoedingsondersteuning**
- **Thuisoppas zieke kinderen**
- **Centra Kinderzorg en Gezinsondersteuning**



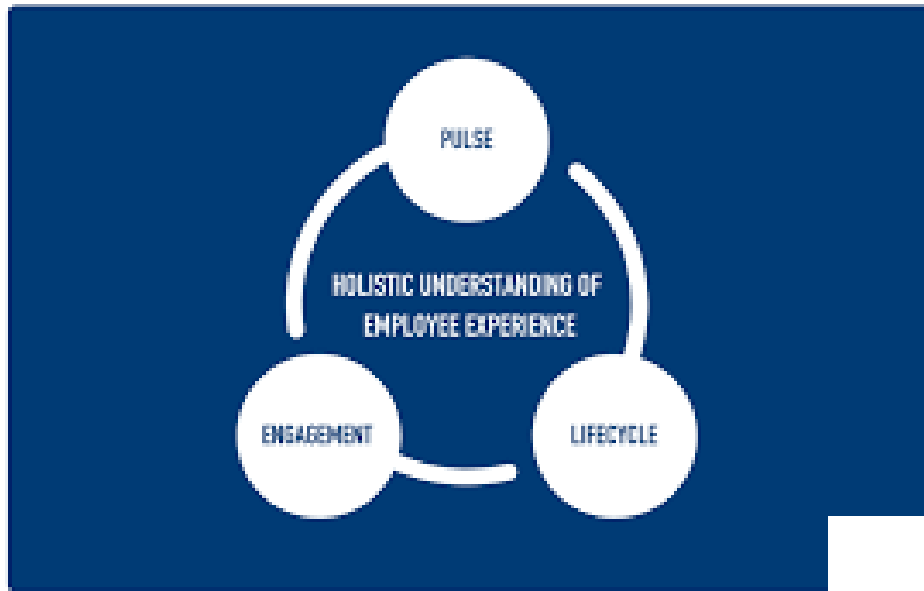
Datagedreven HR Waarom?

Waarom?

- **Intuïtie voorbij**
- **Schaal**
- **Juiste beleidsbeslissingen nemen**
- **Voorspelbaarheid**
- **Voorbij financiële parameters**
- **Continue luisterarchitectuur**



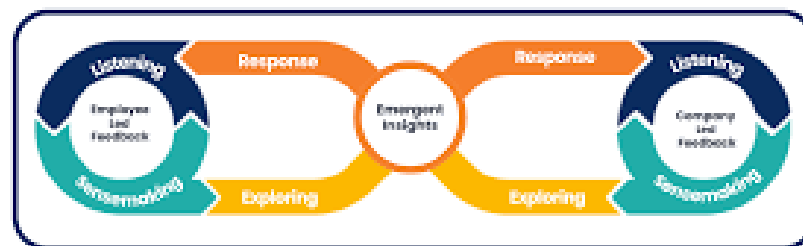
**Ik wilde erkenning.
Ik kreeg een glijbaan.**



Employee Listening Strategy: The Channels

10

Continuous employee listening with Harkn

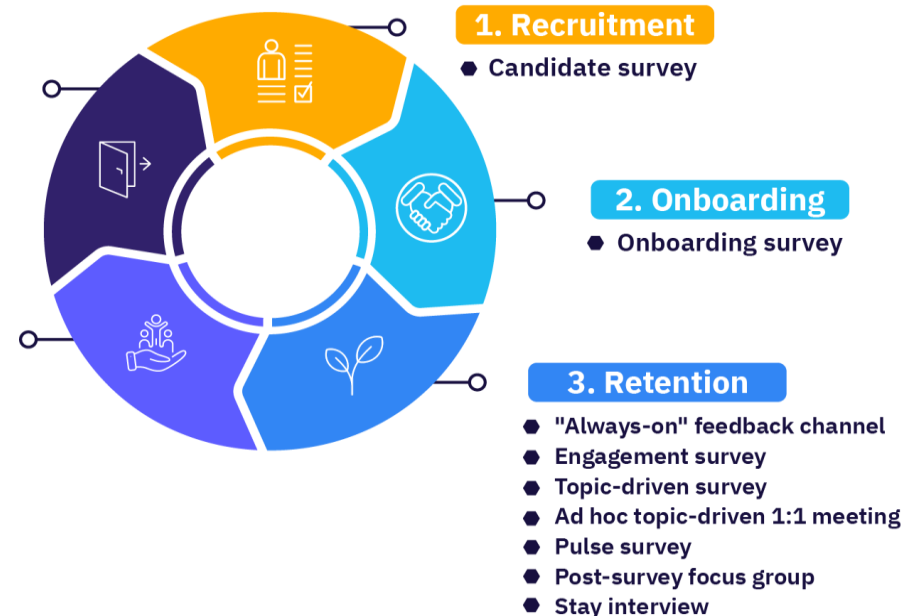


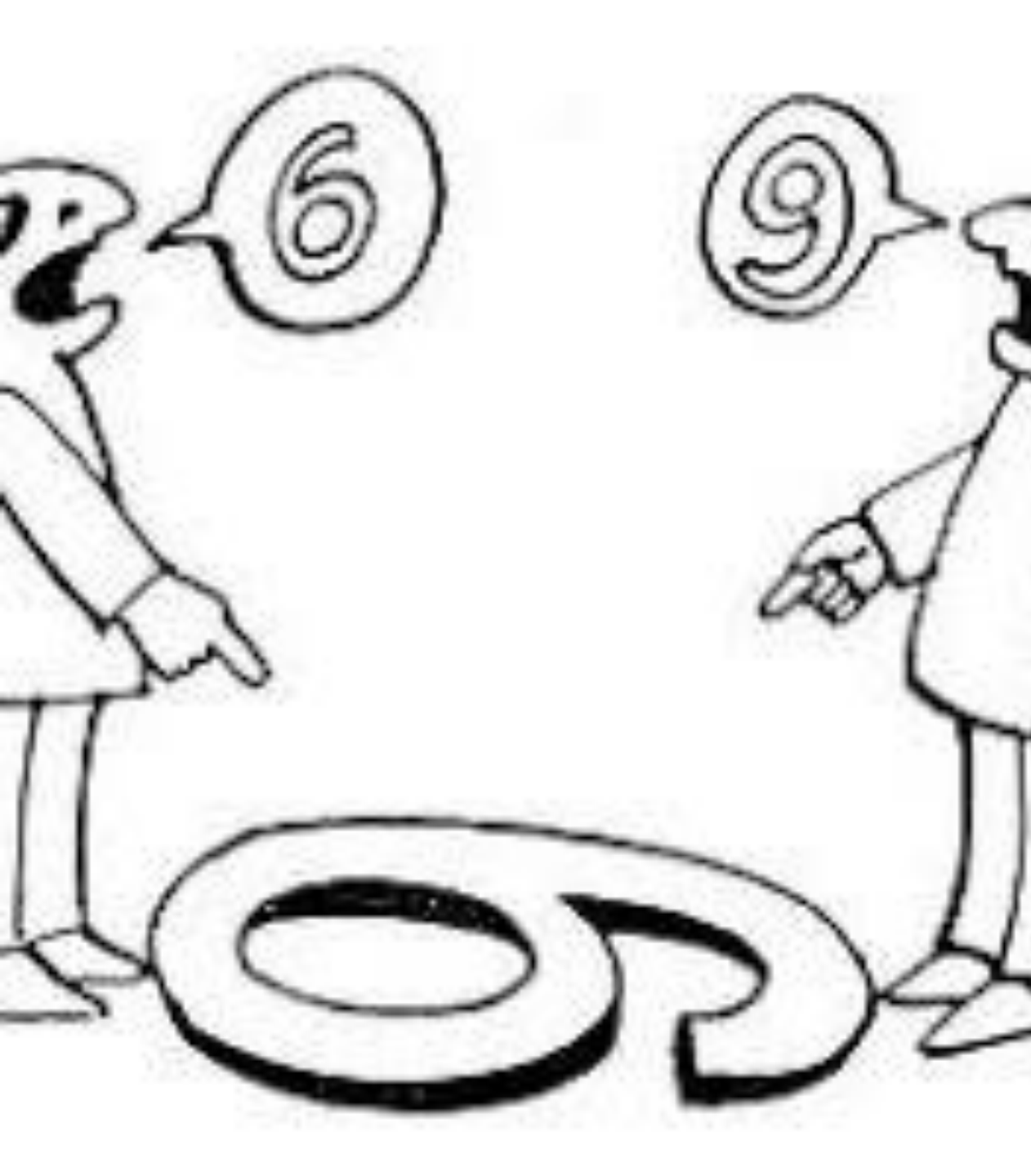
5. Offboarding

- Exit interview
- Exit survey

4. Development

- 360-degree feedback
- Regular 1:1 meeting





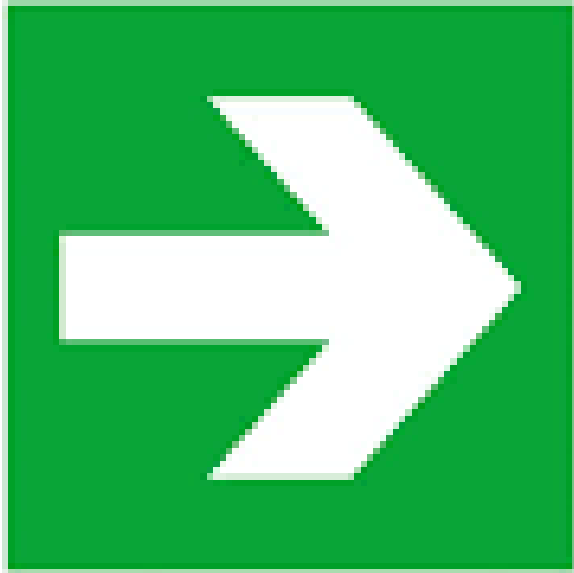
Hoe ga je van start?

- **Begin vanuit een relevant vraagstuk voor jouw organisatie**
- **Challenge je aannames**
- **Welke data(bronnen) heb je?**



**Bij welke functiegroep
scoort
medewerkerstevreden-
heid het laagst?**

- **Thuisverpleegkundigen**
- **Verzorgenden**
- **Poetshulpen**

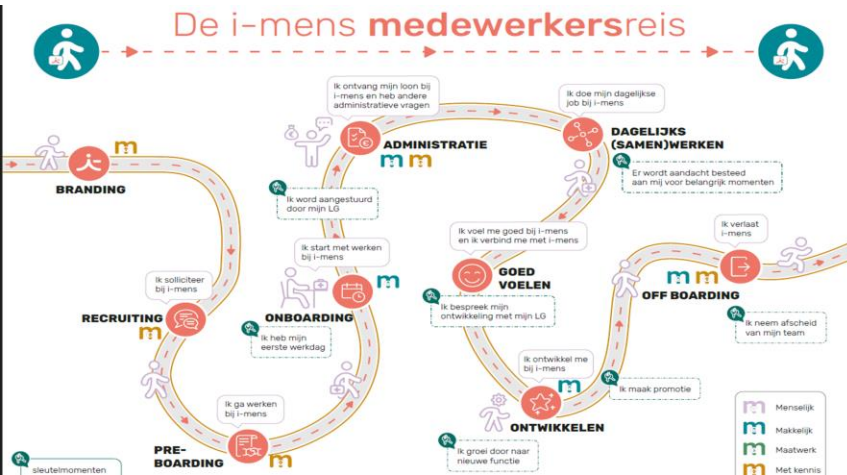


Wat is de belangrijkste reden voor verzorgenden om het bedrijf te verlaten?

- **Mentale belasting**
- **Fysieke belasting**
- **Leidinggevende**

HR i-mens

Medewerkersreis



BIG 5 - aanwerven

Meer dan 1000

Nieuwe collega's

i-mens
thuis in zorg aan huis



HR architectuur

Digital HR

- Data gedreven
- Self service
- HR-IS medewerkersportaal



$y = g(x)$

Secant Lines

Tangent Line

$x+h$

$$f'(x) = \lim_{h \rightarrow 0} \frac{f(x+h) - f(x)}{h}$$
$$f(x) = \lim_{h \rightarrow 0} \frac{(x+h)^2 - x^2}{h}$$
$$= \lim_{h \rightarrow 0} \frac{x^2 + 2xh + h^2 - x^2}{h}$$
$$= \lim_{h \rightarrow 0} \frac{2xh + h^2}{h}$$
$$= \lim_{h \rightarrow 0} h(2x + h)$$

$\lim_{h \rightarrow 0} \frac{g(x+h) - g(x)}{h}$

VOORBEELDEN



Een nieuwe start

[Mijn onthaaltraject](#) ▾[Belangrijke info en documenten](#) ▾

 Insluitende lezer

Welkom nieuwe collega's



Amy Langendries
ExpertTalent

Gepubliceerd: 10-5-2025

Welkom op onze nieuwspagina!

Relevante links





Jaarverslag i-mens

Bekijk ons nieuwe **jaarverslag**. Het is een **cijferoverzicht** van het personeel, de activiteiten en prestaties van i-mens. In 2023 werkten we aan interne stabiliteit en 5 grote focuspunten.

[> Bekijk hier het jaarverslag 2023](#)



Welzijnsbevraging juni

Wat loopt voor jou goed bij i-mens en wat kan beter? Laat het ons tussen 11 en 30 juni 2024 weten via de **bevraging over welzijn op het werk**. Je krijgt er nog een mail over. Vul de vragenlijst in en **win een leuke prijs!**

[> Meer info over de welzijnsbevraging](#)



{ Hoe?

1. Vraagstuk

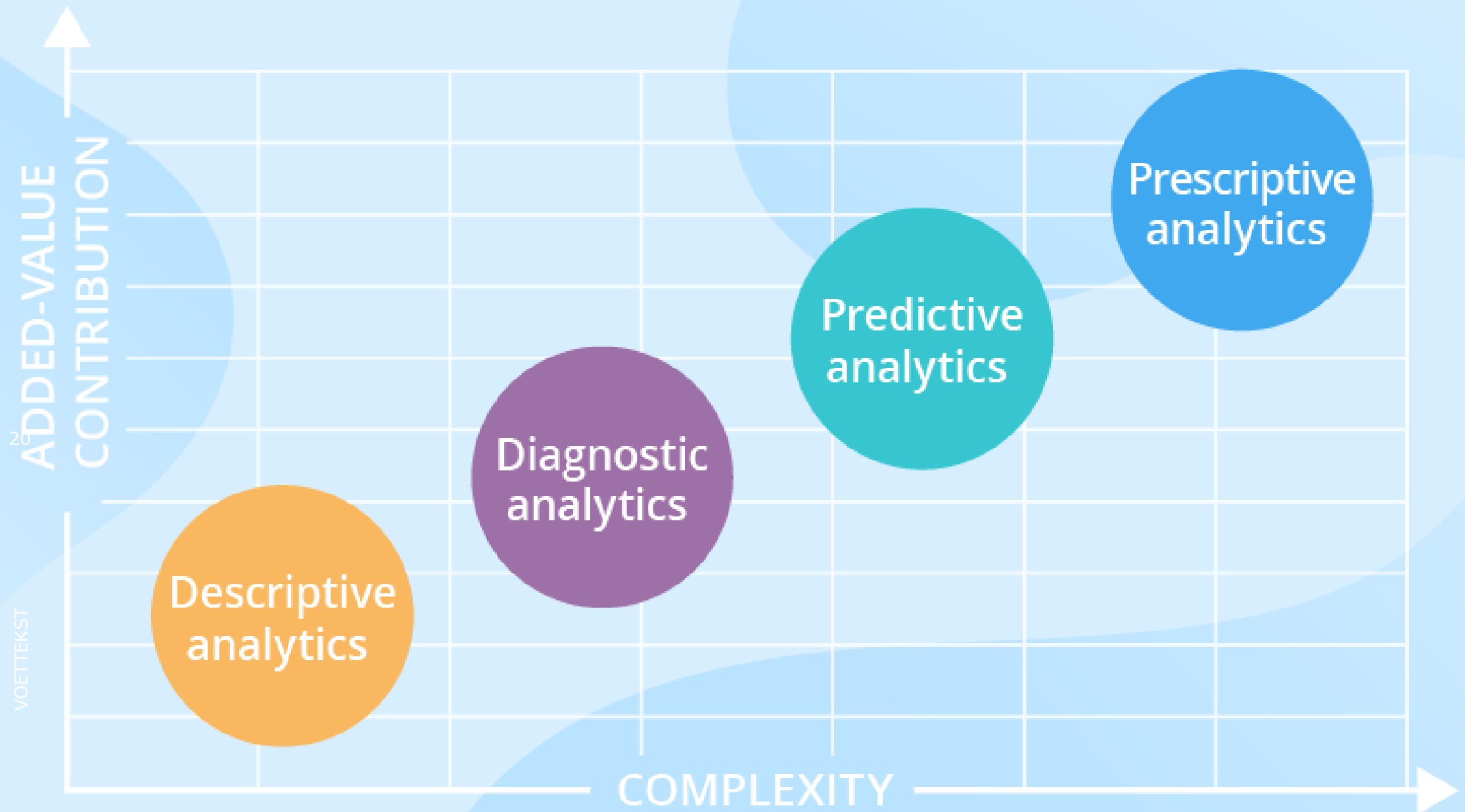
2. Data Q

3. Je organisatiestrategie = HR-strategie = data strategie

4. Analyse

5. Tool (dashboard), Governance en opleiding/begeleiding







21

VOETTEKST

Lessons Learned

- Ga aan de slag
- trial & error
- Naast een mooi dashboard, leer je team om naar data te kijken (menselijke verandering) maar er ook analyse op te doen.
- Neem alle stakeholders/niveaus mee
- Proces vraagt maturiTijd

