

Workday People Analytics

Product Summary

January 27, 2026

This content is not part of the Workday Administrator Guide and is subject to further change.



Inhoudsopgave

People Analytics.....	4
Talen instellen in People Analytics.....	4
VIBE-index in People Analytics.....	5
Concept: VIBE Index in People Analytics.....	5
Concept: deel uitmaken van de VIBE Index.....	7
Concept: VIBE Score berekenen.....	8
Concept: metriekwaarden in People Analytics.....	10
Concept: belangrijke prestatie-indicatoren (KPI's).....	14
Concept: focusinzichten.....	16
Concept: vaardigheden in People Analytics.....	20
Concept: verfijning in People Analytics.....	20
Concept: export- en downloadopties in People Analytics.....	22
Concept: Storyteller Engine.....	23
Concept: trends, hiaten, belangrijkste factoren en gedetailleerde gegevens.....	25
Referentie: terminologie People Analytics.....	26
Referentie: zakelijke vragen op onderwerp.....	30
Referentie: metriekwaarden in People Analytics.....	34
Referentie: visualisaties op onderwerp.....	80

Referentie: lege staten in People Analytics.....	96
Veelgestelde vragen: People Analytics.....	104

People Analytics

Welkom bij het boek People Analytics. Hier vindt u informatie over het volgende:

- Bekijk personeelsinzichten en KPI's om snel de juiste prioriteiten en kansen voor uw bedrijf te identificeren.
- Stimuleer voortdurende vooruitgang door te onderzoeken hoe personeelsgegevens van invloed zijn op bedrijfsresultaten, zoals aanstelling, verloop, leiderschap en vaardigheden.
- Gegevens exporteren naar Workday Slides voor gebruik in gesprekken met uw bedrijfsleiders.
- Met behulp van de VIBE Index kunt u doelen stellen, bereiken en vernieuwen om betrokkenheid en diversiteit op uw werkplek te bevorderen.

[Klik hier](#) voor meer informatie over het gebruik van onze documentatie of [bekijk de video](#).

Talen instellen in People Analytics

Over deze taak

U kunt de toepassing People Analytics in de volgende talen gebruiken:

- Chinees (vereenvoudigd)
- Chinees (traditioneel)
- Dutch
- Frans (Canada)
- Frans (Frankrijk)
- Duits
- Italiaans
- Japans
- Koreaans
- Portugees (Brazilië)
- Spaans

Deze taalondersteuning is ook van toepassing op alle gerelateerde hulpprogramma's, inclusief aangepaste discoveryboards en dia's.

Opmerking: Als u nieuwe talen wilt gebruiken met de aanstellingspijplijn, moet u migreren naar de nieuwste versie van aanstelling. Neem contact op met uw Workday-beheerder om bij te werken naar de nieuwste versie.

Alle tenanted velden (namen van aangepaste velden) worden bewaard in de door u vooraf gedefinieerde taal.

Procedure

1. Klik op uw gebruikersprofielfoto.
2. Selecteer Mijn rekening.
3. Selecteer Voorkeuren wijzigen.
4. Selecteer uw voorkeursweergavetaal.

VIBE-index in People Analytics

Concept: VIBE Index in People Analytics

VIBE™ staat voor Value Inclusion, Belonging and Equity. In het onderwerp VIBE Index in Workday People Analytics worden belangrijke resultaatmetriekwaarden weergegeven die laten zien waar u de gelijkheid en pariteit voor alle groepen personen (intersecties) kunt verbeteren. Met deze inzichten kunt u doelen stellen, bereiken en vernieuwen om betrokkenheid en diversiteit op uw werkplek te bevorderen.

Volwassenheidsmodel VIBE

Om organisaties te helpen hun voortgang te beoordelen en vooruitgang te boeken bij het cultiveren van betrokkenheid en diversiteit, heeft Workday het VIBE Maturity Model ontwikkeld. Het model bestaat uit 3 fasen. Elke fase vertegenwoordigt een VIBE Score-bereik.

Fase:	Omschrijving	Bereik VIBE-score
Vastleggen	Stel de strategie in en definieer toezeggingen.	0 - 1
Drive	Identificeer drijfveren en ontwikkel best practices.	2 - 3
Thrive	Doelen behalen en vernieuwen.	4 - 5

Resultaatscores

Om de VIBE Score voor uw organisatie te bepalen, berekenen we resultaatscores en groepsscores. Uitkomstcores geven gebieden aan waar u de pariteit voor alle snijpunten in elke metriek kunt verbeteren.

Metriek	Omschrijving	Tijdsbestek berekening
Verloop	Aantal beëindigingen in voortschrijdende periode.	Afhankelijk van uw gegevensgeschiedenis: • 12 maanden, of • 3 maanden.
Behorend tot	Aantal medewerkers met een positief betrokkenheidssentiment in de periode.	Laatste Peakon-scores voor de bijbehorende vragen tot 12 maanden geleden.
Aanstellingen	Aantal nieuwe aanstellingen in voortschrijdende periode.	Afhankelijk van uw gegevensgeschiedenis: • 12 maanden, of • 3 maanden.
Leiderschap	Aantal medewerkers met leiderschapsrollen aan het einde van de periode.	Huidige snapshotperiode
Promoties	Aantal promoties in voortschrijdende periode.	Afhankelijk van uw gegevensgeschiedenis: • 12 maanden, of

Metriek	Omschrijving	Tijdsbestek berekening
		• 3 maanden.

Een resultaatsscore is het totale aantal successen voor een resultaatmetriekwaarde, geschaald om af te stemmen op het VIBE Score-bereik.

Groepsscores

Groepsscores geven kansen aan om de pariteit te verbeteren voor alle resultaatmetriekwaarden in elk snijpunt. Een groepsscore is het totale aantal successen van resultaatmetriekwaarden voor een bepaald snijpunt, geschaald om uit te lijnen met het VIBE Score-bereik.

Het snijpunt dat u opneemt in uw veldtoewijzingsconfiguratie van People Analytics bepaalt de snijpunten die we opnemen in de VIBE Index.

Successen

Wanneer u voldoet aan de pariteitsbenchmark voor een resultaatmetriekwaarde (exclusief Verloop), beschouwen we dit als een succes. Successen bepalen de groeps- en resultaatsscores.

Een hoog verloop kan een negatieve invloed hebben op een organisatie. Daarom markeren we verloop als onder pariteit wanneer de weergave boven het vergelijkingspunt ligt.

Intersecties

Een intersectie is een groep die bestaat uit medewerkers met verschillende demografische gegevens en kenmerken. Een intersectie is een veld of een groep velden die de dimensies vertegenwoordigen die u in de VIBE Index wilt analyseren.

We raden u aan minimaal en maximaal twee velden te gebruiken om uw snijpunten te definiëren.

Voorbeelden van velden die worden gebruikt om een intersectie te definiëren: Etniciteit, Gender, Gehandicaptenstatus, Veteranenstatus, Seksualiteit.

Voorbeeld van een intersectie: gender en etniciteit.

De waarden van de velden die u gebruikt om het snijpunt te definiëren, bepalen de snijpuntwaarden. Elke intersectiewaarde is een individuele intersectie (groep personen).

Voorbeeld: u definieert een snijpunt voor gender en etniciteit. Het snijpunt bevat de volgende waarden [people groups]:

- Vrouw - Aziatisch
- Vrouw - uit ondervertegenwoordigde minderheidsgroepen
- Vrouw - wit
- Man - Aziatisch
- Man - bij ondervertegenwoordigde minderheidsgroepen
- Man - wit

Pariteit

Pariteit betekent dat verschillende groepen gelijke, gunstige resultaten krijgen, terwijl bijdragende factoren worden meegenomen. Demografische pariteit is een maatstaf voor eerlijkheid die aangeeft dat het verschil in gunstige resultaten tussen groepen nul is.

Voorbeeld: we bereiken een gelijke beloning voor mannen en vrouwen wanneer beide groepen een gelijk salaris behalen, rekening houdend met factoren zoals functietitel, branche, opleiding en ervaring.

Pariteitsmatrix

In de pariteitsmatrix wordt elk snijpunt weergegeven als het vergelijkingspunt met de proportionele waarden van alle resultaatmetriekwaarden. Wanneer een resultaatmetriekwaarde gelijk is aan of hoger is dan pariteit, wordt de resultaatmetriekwaarde als geslaagd beschouwd. Een resultaatmetriekwaarde wordt beschouwd als onder de pariteitswaarde wanneer deze onder de weergave voor een snijpunt valt, met uitzondering van 'Verloop'.

Een hoog verloop kan een negatieve invloed hebben op een organisatie. Daarom markeren we verloop als onder de pariteitswaarde wanneer de verloopwaarde voor een snijpunt boven het vergelijkingspunt ligt.

Filters

Dit onderwerp bevat alleen het filtertype 'Hiërarchisch organisatieniveau'.

relatedlinks

Concepten

[Concept: verfijning in People Analytics](#) op pagina 20

Concept: deel uitmaken van de VIBE Index

Opmerking: De metriek 'Betrokkenheid' is alleen beschikbaar voor Workday Peakon Employee Voice-klanten die zich hebben aangemeld voor de VIBE Index.

Erbij horen verwijst naar het gevoel van een werknemer dat hij of zij een geaccepteerd lid van een groep of team is. Werknemers uiten hun gevoel van verbondenheid door Workday Peakon Employee Voice-onderzoeken in te vullen. Hun antwoorden zijn bepalend voor hun individuele betrokkenheidsscore die wordt gemeten aan de hand van een drempel. Als de score van een werknemer hoger is dan 8 op een schaal van 0 - 10, beschouwen we het gevoel van betrokkenheid als boven de drempel voor positief sentiment. De resultaatscore 'Betrokkenheid' draagt bij aan de VIBE Score voor uw organisatie.

U kunt uw Peakon-gegevens in People Analytics beheren met behulp van het onderwerp 'Sentiment werknemers' in het rapport 'People Analytics configureren', waar u vragen kunt selecteren voor de bijbehorende onderzoeken. U kunt alleen standaardPeakon-vragen gebruiken om de betrokkenheid te meten. Als u slechts één vraag selecteert, is de resulterende score voor 'Betrokkenheid' de laatste score per werknemer van de afgelopen 12 maanden. Als u meer dan één vraag selecteert, is de resulterende score het gemiddelde van de laatste scores per werknemer van de afgelopen 12 maanden voor elke vraag.

Voor elke terugkerende People Analytics-update gebruikt Workday de laatst beschikbare werknemerscores.

Om te voorkomen dat rapportages worden uitgevoerd over een populatie van niet-representatieve medewerkers, meet Workday de outscore voor de groep voor organisaties waarin:

- Ten minste 20% van de medewerkers heeft de afgelopen 12 maanden deelgenomen aan Workday Peakon Employee Voice-onderzoeken
- Er zijn ten minste tien van dergelijke medewerkers.

Voorbeeld: dit betekent dat voor een organisatie met 100 werknemers ten minste 20 deelnemers nodig zijn om de resultaatscore 'Betrokkenheid' te meten. In een organisatie met 40 actieve werknemers voldoen 8 medewerkers aan de vereiste van 20%. Er zijn echter ten minste 10 medewerkers nodig om de score te meten.

Als niet aan de voorwaarden wordt voldaan, wordt de resultaatscore 'Betrokkenheid' niet berekend en wordt de kolom 'Betrokkenheid' niet weergegeven in de VIBE-pariteitsmatrix.

relatedlinks

Referentie

[2022R2 Post: VIBE Index for Workday Peakon Employee Voice](#)

Concept: VIBE Score berekenen

De VIBE Score™ is het rekenkundig gemiddelde van de totale resultaatscore en de totale groepsscore. De VIBE Score geeft aan in welke fase van het VIBE-maturiteitsmodel de organisatie zich momenteel bevindt.

Om individuele en totale resultaatscores en individuele en totale groepsscores te berekenen, berekenen we eerst het volgende:

- Vertegenwoordiging voor elk snijpunt.
- Pariteitsweergave voor elke intersectie en resultaatmetriekwaarde.
- Pariteitsbenchmark voor elk snijpunt.
- Pariteitsdefinitie voor elke intersectie en resultaatmetriekwaarde.

Vertegenwoordiging

De vertegenwoordiging is het percentage van de actieve headcount in elk snijpunt aan het einde van de periode. Vertegenwoordiging is de pariteitsbenchmark die de score in de VIBE Index bepaalt.

Formule: Vertegenwoordiging van [intersectie] = (actieve headcount voor intersectie aan het einde van de periode / totale actieve headcount aan het einde van de periode) * 100

Voorbeeld: Vertegenwoordiging van vrouw - wit = $(2000 / 8600) * 100 = 23,3\%$

Pariteitsweergave

De pariteitsweergave is de proportionele waarde van een bepaalde resultaatmetriekwaarde voor een bepaald snijpunt.

Formule: pariteitsweergave voor [Resultaatmetriekwaarde] in [Intersectie] = (Totaal metriekwaarde voor intersectie / totaal metriekwaarde) * 100

Voorbeeld: pariteitsweergave voor promoties voor vrouwen - wit = $(400 / 1593) * 100 = 25,1\%$

Pariteitsbenchmark

De pariteitsbenchmark voor een bepaald snijpunt is het succesniveau in procenten voor alle resultaatmetriekwaarden na opname van de standaarddrempel van 3%.

De drempel bepaalt het acceptabele bereik waarbinnen we een snijpunt als een succes kunnen beoordelen voor een bepaalde resultaatmetriekwaarde. Met de standaarddrempel van 3% worden alle succescriteria met 3% versoepeld.

Formule voor de meeste resultaatmetriekwaarden (Aanstellingen, Leiderschap, Promoties, Betrokkenheid): Pariteitsbenchmark voor [Intersectie] = Vertegenwoordiging * (100 - Drempel) / 100

Voorbeeld: Pariteitsbenchmark voor vrouwen - wit = $23,3 * (100 - 3) / 100 = 22,6\%$

Formule voor de resultaatmetriekwaarde Verloop: Pariteitsbenchmark voor [Intersectie] = Vertegenwoordiging * (100 + Drempel) / 100

Voorbeeld: Pariteitsbenchmark voor vrouwen - wit = $23,3 * (100 + 3) / 100 = 24,0\%$

Pariteitsdefinitie

De pariteitsdefinitie geeft aan of een bepaalde resultaatmetriekwaarde een succes is voor een bepaald snijpunt.

Om de pariteitsdefinitie voor de meeste resultaatmetriekwaarden (Aanstellingen, Leiderschap, Promoties en Betrokkenheid) te bepalen, vergelijken we de pariteitsweergave met de pariteitsbenchmark voor het snijpunt. 1 is geslaagd, nul is lager dan pariteit.

Formule voor de meeste resultaatmetriekwaarden (Aanstellingen, Leiderschap, Promoties, Betrokkenheid):
 pariteitsdefinitie van [Outcome Metric] voor [Intersection] = IF ((Parity View) >= (Parity Benchmark) , 1, 0)

Voorbeeld: pariteitsdefinitie van promoties voor vrouwen - wit = ALS (25,1 >= 22,6, 1, 0) = 1

Voor Verloop vergelijken we de pariteitsweergave voor verloop met de pariteitsbenchmark voor verloop. 1 is geslaagd, nul is lager dan pariteit.

Formule voor de resultaatmetriekwaarde Verloop: Pariteitsdefinitie van Verloop voor [Intersectie] = ALS ((Pariteitsweergave verloop) <= (Pariteitsbenchmark voor Verloop), 1, 0)

Voorbeeld: pariteitsdefinitie van verloop voor vrouwen - wit = ALS (18,8 <= 24,0, 1, 0) = 1

Resultaatscores

Een resultaatscore is het totale aantal successen voor een bepaalde resultaatmetriekwaarde, geschaald om af te stemmen op het VIBE Score-bereik.

De ruwe resultaatscore is de som van de successen van alle snijpunten minus 1.

We trekken 1 af van de som omdat de pariteitsweergave van de resultaatmetriekwaarde voor ten minste één snijpunt altijd gelijk moet zijn aan of boven de weergave van het snijpunt moet liggen (voor verloop moet ten minste één snijpunt altijd gelijk zijn aan of onder de weergave van het snijpunt liggen). Als u 1 aftrekt, wordt de schaal van de score ook opnieuw ingesteld zodat deze minimaal 0 is om consistent te zijn met het VIBE Score-bereik.

Als de pariteitsweergave voor een bepaalde resultaatmetriekwaarde onbereikbaar is, wordt de score van de resultaatmetriekwaarde niet berekend en wordt de metriek uitgesloten van de berekening van de VIBE Score. Als gevolg hiervan wordt op de kaart Resultaatscores niet de uitgesloten resultaatmetriekwaarde weergegeven en wordt in de pariteitsmatrix een streepje weergegeven voor alle snijpunten in de bijbehorende kolom met resultaatmetriekwaarden. Voorbeeld: als er in de afgelopen 12 maanden geen beëindigingen zijn geweest, is de resultaatmetriekwaarde Verloop onbereikbaar. Daarom nemen we de resultaatmetriekwaarde Verloop niet op in de VIBE-berekening.

Formule: Ruwe resultaatscore voor [Resultaatmetriekwaarde] = SOM ((aantal geslaagde intersectie 1), (aantal geslaagde intersecties 2), (aantal geslaagde intersecties 3), ...) - 1

Voorbeeld (voor 5 snijpunten): Ruwe resultaatscore voor aanstellingen = SOM (1 + 1 + 0 + 1 + 1) - 1 = 3

Door de ruwe resultaatscore te schalen, zorgt u ervoor dat elke resultaatscore op een schaal van 0 - 5 ligt, zodat deze overeenkomt met het VIBE Score-bereik.

Formule: geschaalde resultaatscore voor [Resultaatmetriekwaarde] = (Ruwe resultaatscore) * (5 / ((Aantal groepen) - 1))

Voorbeeld (vervolg): geschaalde resultaatscore voor aanstellingen = 3 * (5 / (5 - 1)) = 3,75

Groepsscores

Een groepsscore is het totale aantal successen van resultaatmetriekwaarden voor een bepaald snijpunt, geschaald om uit te lijnen met het VIBE Score-bereik.

Formule: Ruwe groepsscore voor [Intersectie] = SOM ((Pariteitsdefinitie verloop), (Pariteitsdefinitie aanstellingen), (Pariteitsdefinitie leiderschap), (Pariteitsdefinitie promoties), (Pariteitsdefinitie lidmaatschap))

Voorbeeld: Ruwe groepsscore voor vrouwen - wit = SOM (0 + 1 + 1 + 0 + 1) = 3

Door de onbewerkte groepsscore te schalen, zorgt u ervoor dat elke groepsscore op een schaal van 0 - 5 ligt, zodat deze overeenkomt met het VIBE Score-bereik.

Formule: geschaalde groepsscore voor [Intersectie] = onbewerkte groepsscore * (5 / (aantal resultaatmetriekwaarden))

Voorbeeld: geschaalde groepsscore voor vrouwen - wit = 3 * (5 / 5) = 3

VIBE Score

De VIBE Score varieert van 0 tot 5 en is het rekenkundig gemiddelde van de totale resultaatscore en de totale groepsscore.

De VIBE Score is gevoelig voor de grootte van de groeps- en resultaatscores en het verschil tussen deze scores. Dit betekent dat de VIBE Score hoger is wanneer intersecties hogere groepsscores hebben, resultaatscores hoger zijn en er minder algemene verschillen zijn tussen groepsscores en tussen resultaatscores (grotere gelijkheid).

Om de totale resultaatscore of de totale groepsscore te krijgen, voegen we 1 toe aan elke afzonderlijke score. Dit voorkomt vermenigvuldiging met een waarde die kleiner is dan 1. Vervolgens vermenigvuldigen we de afzonderlijke scores en trekken we 1 af van de resulterende waarde. Hiermee wordt de score ingesteld op een schaal van 0 - 5 om af te stemmen op het VIBE Score-bereik.

Formule: totale resultaatscore = $(\text{PRODUCT}((\text{elke geschaalde resultaatscore}) + 1))^{(1 / (\text{aantal resultaten}))} - 1$

Voorbeeld: totale resultaatscore [Aanstellingen, Promoties, Leiderschap, Verloop, Betrokkenheid] = $((3 + 1) * (3 + 1) * (1 + 1) * (2 + 1) * (3 + 1))^{(1 / 4)} - 1 = 2,29$

Formule: totale groepsscore = $(\text{PRODUCT}((\text{elke geschaalde groepsscore}) + 1))^{(1 / (\text{aantal snijpunten}))} - 1$

Voorbeeld: totale groepsscore [Vrouw - Aziatisch, Vrouw - URM, Vrouw - Wit, Man - Aziatisch, Man - URM, Man - Wit] = $((3,75 + 1) * (2,5 + 1) * (2,5 + 1) * (2,5 + 1) * (1,25 + 1) * (5 + 1))^{(1 / 6)} - 1 = 2,74$

Het rekenkundig gemiddelde van de totale resultaatscore en de totale groepsscore is de VIBE Score voor uw organisatie.

Formule: VIBE Score = $\text{AVG}((\text{totale resultaatscore}), (\text{totale groepsscore}))$

Voorbeeld: VIBE Score = $\text{GEMIDDELDE}(2,29, 2,74) = (2,29 + 2,74) / 2 = 2,52$

Concept: metriekwaarden in People Analytics

Metriekwaarden helpen u uw gegevens te meten, te ordenen en te begrijpen. People Analytics biedt kant-en-klare metriekwaarden voor de meeste onderwerpen en gebruikt deze metriekwaarden om het volgende te bieden:

- Key Performance Indicators (KPI's).
- Antwoorden op belangrijke zakelijke vragen in de vorm van focusinzichten.

Bepaalde metriekwaarden dienen als KPI's en antwoorden op zakelijke vragen (focusinzichten).

Opmerking: People Analytics maakt gebruik van een set metriekwaarden om VIBE Index-inzichten te berekenen. Deze metriekwaarden zijn uniek voor het onderwerp VIBE Index en worden niet gebruikt als KPI's of antwoorden op zakelijke vragen (focusinzichten). Zie Concept: VIBE Index in People Analytics voor meer informatie over metriekwaarden voor VIBE Index-inzichten.

Metriekproces

De People Analytics-beheerder bepaalt welke configuratie-invoer moet worden toegepast op de toepassingsconfiguratie. Deze invoer omvat:

- Onderwerpen. Het onderwerp diversiteit en inclusie biedt bijvoorbeeld metriekwaarden over de vertegenwoordiging van vrouwen.
- KPI-metriekwaarden. Met People Analytics kan de beheerder selecteren welke metriekwaarden op het tabblad KPI's moeten worden weergegeven en kiezen hoe de weergavevolgorde moet worden gerangschikt. Welke metriekwaarden beschikbaar zijn voor selectie, is afhankelijk van de opgenomen onderwerpen.

- Velden. People Analytics vereist specifieke velden om KPI-metriekwaarden te genereren.
- Populatiefilters. De beheerder kiest welke medewerkerspopulaties worden opgenomen in of uitgesloten van alle inhoud in de toepassing.

De geautomatiseerde analyse-engine, die we Storyteller noemen, gebruikt deze configuratie-invoer tegen de metriekformule die aan een bepaalde metriek is toegewezen om de metriek voor een KPI of focusinzicht te berekenen.

Deze configuratie-invoer, de methoden die Storyteller gebruikt om inhoud te genereren en automatische filtering, bepalen welke metriekwaarden beschikbaar zijn voor analyse in het People Analytics- rapport.

Metriekberekening

Elke metriek in People Analytics maakt gebruik van een toegewezen formule. De meeste formules gebruiken een verhoudingsstructuur, waarbij de teller een deel van de populatie vertegenwoordigt en de noemer een hele populatie. Met deze verhoudingsstructuur kunt u weergeven hoe specifieke gebieden van de organisatie presteren ten opzichte van een bepaalde metriek.

Voorbeeld: de KPI-metriekwaarde Vrouwelijke vertegenwoordiging voor de focusgroep Marketing toont het percentage vrouwelijke medewerkers van de volledige medewerkerspopulatie voor de organisatie Marketing.

Voorbeeld: de metriekwaarde 'Afwijzingspercentage voor aanbiedingen', die antwoord geeft op de zakelijke vraag '[What gebieden do we nodig om focus op om te blijven concurrentie met aanbiedingen?]', voor de focusgroep Marketing toont het percentage kandidaten dat een aanbieding heeft afgewezen van alle kandidaten die zijn heeft een arbeidsplaats aangeboden en op het aanbod gereageerd.

Sommige metriekwaarden tellen gewoon het aantal medewerkers of gebeurtenissen binnen een bepaalde populatie.

Er zijn vijf verschillende metriektypen voor People Analytics-metriekwaarden. Deze metriektypen bepalen het metriektijdsbestek dat de metriekformule gebruikt bij het berekenen van de metriek en de eenheid die voor de metriekwaarde wordt gebruikt.

De waarden van de vereiste velden Ingangsdatum rapport (medewerker) en Statusmaand (aanstelling) bepalen welke medewerkersrecords worden opgenomen in het tijdsbestek van de metriek. Opmerking: de People Analytics-beheerder configureert deze velden bij het configureren en installeren van de toepassing.

Houd bij het beoordelen van de onderstaande metriektypetabel rekening met het volgende:

- De waarde van de huidige snapshotperiode is de boekingsperiode waarvoor People Analytics gegevens weergeeft.
- focus-groep is het gebied of de gebieden van de organisatie waarvoor de metriek is berekend.

Metriektype	Tijdsbestek metriek	Waarde	Details	Voorbeeld
Gemiddelde	Waarde huidige snapshotperiode	People Analytics drukt de waarde uit in een van deze eenheden, afhankelijk van de metriek: • Dagen • Jaren • Verhouding medewerkers	Hiermee worden de numerieke kenmerken van medewerkers bij elkaar opgeteld en wordt de som gedeeld door het aantal unieke medewerkers in de opgegeven focusgroep. Hiermee wordt het resultaat	Gemiddelde aanstellingsduur = som van de duur van het dienstverband in jaren voor actieve medewerkers in de marketingorganisatie tijdens de huidige snapshotperiode / alle actieve medewerkers in de

Metriektype	Tijdsbestek metriek	Waarde	Details	Voorbeeld
			weergegeven in de juiste eenheid.	marketingorganisatie tijdens de huidige snapshotperiode
Verhouding	Waarde huidige snapshotperiode	Uitgedrukt als een ratio, geschreven als Getal:1 Voorbeeld: 9:1 Opmerking: ratiometriekwaarden worden altijd als gemiddelde weergegeven. Bijvoorbeeld Gemiddelde spanwijdte. Zie de rij hierboven in deze tabel voor meer informatie over het metriektype Gemiddelde.	Hiermee worden twee verschillende metriekwaarden vergeleken.	Spanwijdte = aantal actieve direct ondergeschikten in de marketingorganisatie tijdens de huidige snapshotperiode / aantal actieve managers met direct ondergeschikten in de marketingorganisatie tijdens de huidige snapshotperiode
Gebeurtenissen in de loop van de tijd	Specifieke periode. Het tijdsbestek van de periode is afhankelijk van de specifieke metriek en het volgende: - Hoeveelheid gegevensgeschiedenis in People Analytics. - Boekingsschema dat is toegepast op uw People Analytics-configuratie. De specifieke tijdsbestekperiode omvat de huidige snapshotperiode en kan het volgende zijn: - Maand na maand 3 maanden (voor metriekwaarden)	Uitgedrukt als percentage	Deelt het aantal gebeurtenissen in een bepaalde focusgroep door het aantal unieke medewerkers in een bepaalde focusgroep. Vermenigvuldigt deze waarde met 100. Het resultaat wordt weergegeven als een percentage. Opmerking: met metriekwaarden op jaarbasis wordt een waarde voor het lopende boekjaar omgezet in een koers op jaarbasis door deze te vermenigvuldigen met de verhouding van 12 tot het aantal maanden dat	Verlooperpercentage = aantal medewerkers van wie het dienstverband is beëindigd in de marketingorganisatie voor de periode van 12 maanden / gemiddelde actieve headcount in de marketingorganisatie voor de periode van 12 maanden Verlooperpercentage op jaarbasis = aantal medewerkers van wie het dienstverband bij de marketingorganisatie is beëindigd in het boekjaar tot heden / gemiddelde actieve headcount tijdens het boekjaar

Metriektype	Tijdsbestek metriek	Waarde	Details	Voorbeeld
	die alleen zakelijke vragen ondersteunen) • Driemaandelijks • 12 maanden • Lopend jaar boekjaar (op jaarbasis)		in het huidige boekjaar is verstreken.	tot heden (aantal actieve werknemers voor elke maand in het boekjaar tot heden / aantal maanden in het boekjaar tot datum) * (12 / aantal maanden in boekjaar tot heden) * 100
Tarief	Waarde huidige snapshotperiode	Uitgedrukt als percentage	Hiermee wordt de subset van een populatie in een bepaalde focusgroep voor de huidige snapshotperiode gedeeld door een hele populatie in een bepaalde focusgroep voor de huidige snapshotperiode. Vermenigvuldigt deze waarde met 100. Het resultaat wordt weergegeven als een percentage.	Vertegenwoordiging van vrouwen = aantal actieve vrouwelijke medewerkers in de marketingorganisatie tijdens de huidige snapshotperiode / alle actieve medewerkers in de marketingorganisatie tijdens de huidige snapshotperiode
Aantal	Het tijdsbestek kan zijn: • Huidige snapshotperiode • Huidig boekjaar • Huidig boekjaar tot heden	Uitgedrukt als numerieke waarde	Hiermee wordt de subset van een populatie voor de specifieke periode weergegeven.	Aantal actieve managers = aantal managers in de marketingorganisatie in de huidige snapshotperiode

Opmerking: Het groeipcentage voor de metriekwaarde 'Headcount' maakt gebruik van een unieke berekeningsformule en maakt daarom geen gebruik van een van de metriektypen in de bovenstaande tabel. We zoeken het verschil tussen de actieve headcount voor de huidige snapshotperiode en de actieve headcount voor de periode 6 maanden geleden (of 3 maanden geleden, afhankelijk van uw gegevensgeschiedenis). We delen deze waarde door de actieve headcount voor de periode 6 maanden geleden (of 3 maanden geleden) en vermenigvuldigen de waarde met 100. De waarde wordt uitgedrukt als een percentage.

Vergelijkingspunten voor metriekwaarden

People Analytics biedt vergelijkingspunten voor metriekwaarden. Met vergelijkingspunten kunt u bepalen hoe de gebieden van de organisatie die u ondersteunt presteren in vergelijking met een historische periode, een andere organisatie binnen het bedrijf of het hele bedrijf.

Vergelijkingspunt	Gebruikt voor	Berekening
Historische snapshotperiode Afhankelijk van de metriek en de gegevensgeschiedenis die zich momenteel in People Analytics bevinden, kan het historische snapshot het volgende zijn: • 12 maanden geleden • 6 maanden geleden • 3 maanden geleden • 1 maand geleden • Boekjaar voorafgaand aan huidig jaar • Boekkwartaal vóór huidig kwartaal	KPI's en focusinzichten	Metriekformule toegepast op de historische snapshotperiode.
Huidige snapshotperiode voor de vergelijkingsgroep	Focusinzichten	Metriekformule die is toegepast op de huidige snapshotperiode voor de vergelijkingsgroep voor een bepaald focusinzicht.
KPI-vergelijking bedrijf (huidige snapshotperiode voor het bedrijf)	KPIs Opmerking: Gebruikers zonder beperkingen zien KPI's op bedrijfsniveau. Daarom bevatten KPI's voor deze gebruikers standaard geen vergelijking van bedrijfs-KPI's. Gebruikers zonder beperkingen kunnen filters toepassen om KPI's voor specifieke gebieden van de organisatie weer te geven en het verschil met de bedrijfswaarde te bekijken.	Metriekformule toegepast op gegevens op bedrijfsniveau. Opmerking: Workday rondt deze waarde af op het dichtstbijzijnde tiende decimaalteken.

relatedlinks

Referentie

Referentie: [metriekwaarden in People Analytics](#) op pagina 34

Concept: belangrijke prestatie-indicatoren (KPI's)

KPI's (Key Performance Indicators) fungeren als afzonderlijke voortgangsrapporten die u samen op hoog niveau inzicht geven in de algehele gezondheid en prestaties van uw organisatie.

Voorbeeld: de KPI (KPI) voor vrijwillig verloop onder hoog potentieel geeft het percentage medewerkers met hoog potentieel aan dat het bedrijf vrijwillig heeft verlaten in de ingestelde voortschrijdende periode.

Inzicht in de populatie die is gecategoriseerd als medewerkers met hoog potentieel werpt licht op potentiële promoties en groei binnen het bedrijf.

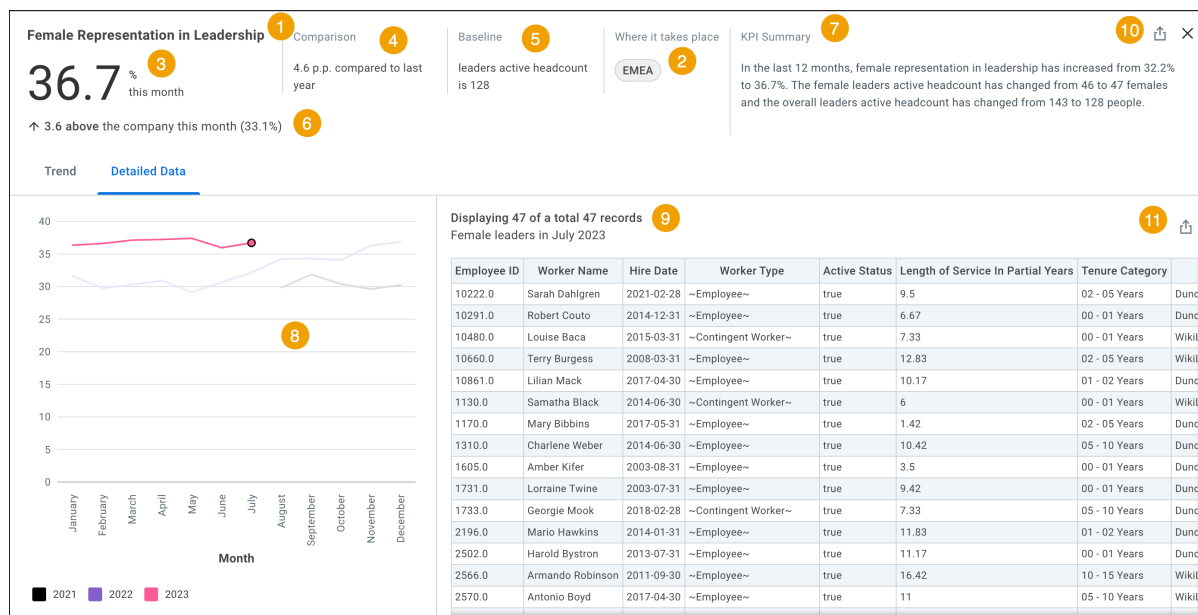
People Analytics biedt een kant-en-klare set KPI's voor de meeste onderwerpen. De People Analytics-beheerder selecteert welke KPI-metriekwaarden in de toepassing moeten worden weergegeven.

Elke KPI maakt gebruik van een People Analytics-metriekwaarde die wordt berekend door de Storyteller-engine. People Analytics geeft de berekeningsresultaten weer op basis van uw weergavetoegang:

- Onbeperkte toegang. Gebruikers zien KPI's op bedrijfsniveau. Gebruikers kunnen filters toepassen om KPI's voor specifieke gebieden van de organisatie weer te geven en het verschil met de bedrijfswaarde te zien.
- Beperkte toegang. Gebruikers zien KPI's voor de gebieden van de organisatie die ze ondersteunen en KPI's op bedrijfsniveau voor vergelijking.

Opmerking: Beveiligingsinstellingen voor een individuele gebruiker zijn van invloed op de KPI's die ze in de app zien. Ze bepalen ook de minimale headcountvereisten voor KPI's. Zie [Concept: beveiliging in People Analytics](#) voor meer informatie.

People Analytics geeft de KPI-metriekwaarde en alle opgenomen elementen op een KPI-kaart weer.



1. KPI Metric.
2. Focus Group. De gebieden van de organisatie waarvoor de KPI wordt berekend. Dit zijn de gebieden van de organisatie die u ondersteunt. De focusgroep kan uit een of meer dimensies bestaan.
Opmerking: Gebruikers zonder beperkingen zien dit element niet, omdat de KPI gegevens op bedrijfsniveau weerspiegelt.
3. Waarde huidige snapshotperiode. De waarde van de KPI-metriekwaarde voor de huidige snapshotperiode (de boekingsperiode waarvoor People Analytics gegevens weergeeft). Hiermee wordt weergegeven hoe de metriek momenteel presteert.
4. Waarde wijzigen. Het verschil tussen de waarde van de huidige snapshotperiode en de historische waarde van de snapshotperiode. Biedt een vergelijking op een bepaald moment.

Opmerking: Als de metriek het metriektype 'Tarief' of 'Gebeurtenissen in de loop van de tijd' gebruikt, wordt de wijzigingswaarde uitgedrukt in procentpunten (pp). Voor meer informatie over het verschil tussen procentpunten en percentages, zie [Is there a difference between percentages and percentage points?](#)

5. Basislijn. Populatie die aanvullende context biedt rond de opgegeven KPI-metriekwaarde.

6. Vergelijkingswaarde KPI's van bedrijf. De waarde van de KPI-metriekwaarde voor het bedrijf, afgerond op het dichtstbijzijnde tiende decimaalteken. Hiermee krijgt u inzicht in het verschil tussen de metriekprestaties voor de focusgroep (zie 1) en de metriekprestaties voor het bedrijf als geheel. De vergelijkingswaarde van de KPI's van het bedrijf gebruikt een sentimentpijl om aan te geven of de huidige snapshotperiodewaarde voor de focusgroep boven, onder of gelijk is aan de huidige snapshotperiodewaarde voor het bedrijf. Een zijwaartse pijl geeft aan dat de twee waarden hetzelfde zijn.

Opmerking: Omdat de vergelijkingswaarde van de KPI's van het bedrijf wordt afgerond op het dichtstbijzijnde tiende decimaalteken, is het mogelijk dat het verschil tussen de waarde van de huidige snapshotperiode en de vergelijkingswaarde van de KPI van het bedrijf niet exact wordt opgeteld. Dit wordt verwacht.

Opmerking: De KPI-vergelijkingswaarde van het bedrijf wordt niet weergegeven voor onbeperkte gebruikers die de app bekijken zonder dat er filters zijn toegepast. Gebruikers zonder beperkingen bekijken standaard al gegevens op bedrijfsniveau.

7. KPI-overzicht. Een schriftelijk overzicht van metriekwaarden en gerelateerde populatiewaarden voor de focusgroep (of voor het bedrijf, voor onbeperkte gebruikers). Het KPI-overzicht bevat het volgende:

- Waarde historische snapshotperiode. De waarde voor de KPI-metriekberekening op een opgegeven historisch tijdstip. De opgegeven metriek en de hoeveelheid gegevensgeschiedenis die u in People Analytics hebt, bepalen het historische tijdstip.

Opmerking: Wanneer u de KPI-kaart op het hoogste niveau weergeeft (voordat u op Meer weergeven klikt), kunt u de muisaanwijzer op de kolom Vergelijking plaatsen om knopinfo met de historische waarde van de snapshotperiode weer te geven.

8. Trenddiagram. Een afbeelding die laat zien hoe de KPI-metriekwaarde in de loop van de tijd is gewijzigd. De hoeveelheid gegevensgeschiedenis die u in People Analytics hebt, bepaalt het aantal maanden dat in het diagram wordt weergegeven. Het maximum aantal maanden dat in het diagram kan worden weergegeven, is 36 maanden.

Opmerking: Het trenddiagram wordt weergegeven op het tabblad Trend en het tabblad Gedetailleerde gegevens op een KPI-kaart.

9. Tabblad Gedetailleerde gegevens. De records met gedetailleerde gegevens voor medewerkers die zijn opgenomen in de focusgroep (of in het bedrijf, voor onbeperkte gebruikers). De records zijn beschikbaar voor de huidige snapshotperiode en voor historische perioden die in het trenddiagram worden weergegeven. De People Analytics-configuratie-invoer die door de People Analytics-beheerder is ingesteld, bepaalt welke records in de gedetailleerde gegevens worden opgenomen.
10. Exporteren naar Workday Slides. Met deze functie kunt u de inhoud van de KPI-kaart, met uitzondering van gedetailleerde gegevens, exporteren naar een nieuwe of bestaande Workday Slides-presentatie.
11. Exporteren naar discoveryboard. Met deze functie kunt u de tabel met gedetailleerde gegevens op een KPI-kaart exporteren naar een nieuw of bestaand discoveryboard.

relatedlinks

Concepten

[Concept: metriekwaarden in People Analytics](#) op pagina 10

Referentie

[Referentie: metriekwaarden in People Analytics](#) op pagina 34

Concept: focusinzichten

De meeste tabbladen met onderwerpen in People Analytics bevatten een set kant-en-klare, belangrijke zakelijke vragen voor personeel. Focusinzichten, gegenereerd door de Storyteller-engine, beantwoorden deze zakelijke vragen met behulp van People Analytics-metriekwaarden. Met focusinzichten kunt u risico's

en actieopportunity's bepalen die worden weergegeven als trends en hiaten in uw personeelsgegevens. Zie [Concept: storytellerengine](#) voor meer informatie over storyteller.

Focusinzichten laten zien hoe een metriek nu presteert in vergelijking met een historisch tijdstip, of hoe een metriek presteert in een bepaald gebied van de organisatie in vergelijking met een ander gebied van de organisatie of het bedrijf. Zie [Concept: metriekwaarden in People Analytics](#) voor meer informatie over metriekwaarden uit People Analytics. Zie [Referentie: metriekwaarden in People Analytics voor meer informatie over metriekwaarden die beschikbaar zijn in PeopleAnalytics](#).

Elk focusinzicht maakt gebruik van een People Analytics-metriekwaarde die wordt berekend door de Storyteller-engine. People Analytics geeft de berekeningsresultaten weer op basis van uw weergavetoegang:

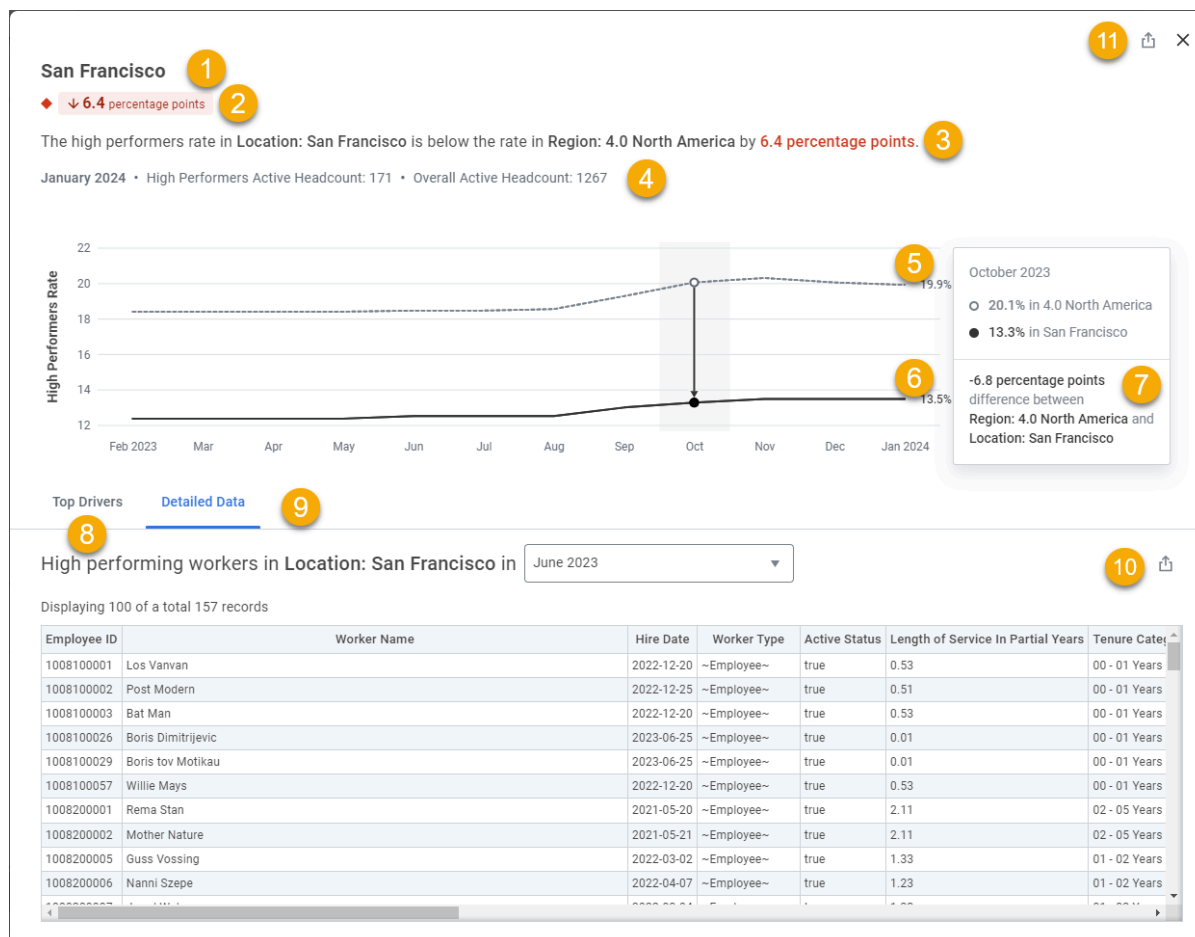
- Onbeperkte toegang. Gebruikers zien focusinzichten op bedrijfsniveau. Gebruikers kunnen filters toepassen om focusinzichten weer te geven voor specifieke gebieden van de organisatie.
- Beperkte toegang. Gebruikers zien focusinzichten voor de gebieden van de organisatie die ze ondersteunen.

Beveiligingsinstellingen kunnen van invloed zijn op de focusinzichten die in de toepassing worden weergegeven voor onbeperkte en beperkte gebruikers. Zie [Concept: beveiliging in People Analytics](#) voor meer informatie over hoe Workday beveiliging toepast op People Analytics-gegevens.

Focus-inzichtskaart

People Analytics geeft het focusinzicht en alle opgenomen elementen weer op een focusinzichtskaart.

Dit focusinzicht vergelijkt de metriekprestaties in twee gebieden van de organisatie met een ander, ander gebied van de organisatie. U kunt deze uitgevouwen weergave van een focusinzichtskaart openen door op een focusinzichtskaart op Meer weergegeven te klikken.



1. Focus Group. Het gebied of de gebieden van de organisatie waar het focusinzicht plaatsvindt en waarvoor de metriekwaarde voor het focusinzicht wordt berekend. De focusgroep kan uit een of meer dimensies bestaan.
2. (6,4 procentpunt) Geeft het volgende weer:
 - Metriekverschilwaarde. De waarde van het verschil tussen:
 - Waarde van de huidige snapshotperiode en de historische waarde van de snapshotperiode, of de
 - De huidige waarde voor de snapshotperiode voor de locatiegroep en de huidige waarde voor de snapshotperiode voor de vergelijkingsgroep.

Opmerking: Als voor de metriek het berekeningstype 'Tarief' of 'Gebeurtenissen in de loop van de tijd' wordt gebruikt, wordt de waarde van het metriekverschil uitgedrukt in procentpunten (pp) (zie voor het verschil tussen procentpunten en percentages [FAQ: People Analytics](#)).

- Gevoel. De vorm en kleur van de metriekverschilwaarde. Hiermee wordt aangegeven of de metriek een positieve (groene cirkel) of negatieve (rode ruit) trend heeft of dat de trend neutraal (zwart vierkant) is sinds de vorige snapshotperiode.

Het verwachte resultaat voor bepaalde metriekwaarden kan per organisatie verschillen, omdat sommige metriekwaarden geen algemeen geaccepteerde trend volgen. Om verschillen in metriektrends tussen organisaties aan te pakken, stellen we een doelbereik in voor de volgende metriekwaarden:

- Gemiddelde spanwijdte voor waarden tussen 5-15.
- Vertegenwoordiging van vrouwen voor waarden tussen 40-60%.

Verplaatsingen binnen dit bereik worden weergegeven in een neutrale kleur. Een verplaatsing naar deze bereikwaarden wordt groen weergegeven, terwijl een verplaatsing vanaf deze bereikwaarden rood wordt weergegeven. Alle wijzigingen voor de metriek 'Gemiddelde doelbeloning' worden in een neutrale kleur weergegeven, omdat in individuele gevallen kan worden bepaald of een verhoging of verlaging wordt verwacht.

3. Focus Insight-overzicht. Een schriftelijke samenvatting van de metriektrend.
4. Details focusgroep. Hiermee worden de huidige snapshotperiode en parameters weergegeven die bij de berekening van de metriek worden gebruikt.
5. Hiermee wordt het volgende weergegeven:
 - Comparison Group. De groep die wordt gebruikt als vergelijking met de focusgroep voor het focusinzicht. Vergelijkingsgroepen hebben slechts één dimensie binnen een hiërarchie. De gekoppelde zakelijke vraag bepaalt of het focusinzicht een vergelijkingsgroep gebruikt.
 - Huidige snapshotperiode voor de vergelijkingsgroep. De waarde van de metriek voor de huidige snapshotperiode (de boekingsperiode waarvoor People Analytics gegevens weergeeft) voor de vergelijkingsgroep.

Opmerking: Sommige focusinzichten hebben geen vergelijkingsgroep.

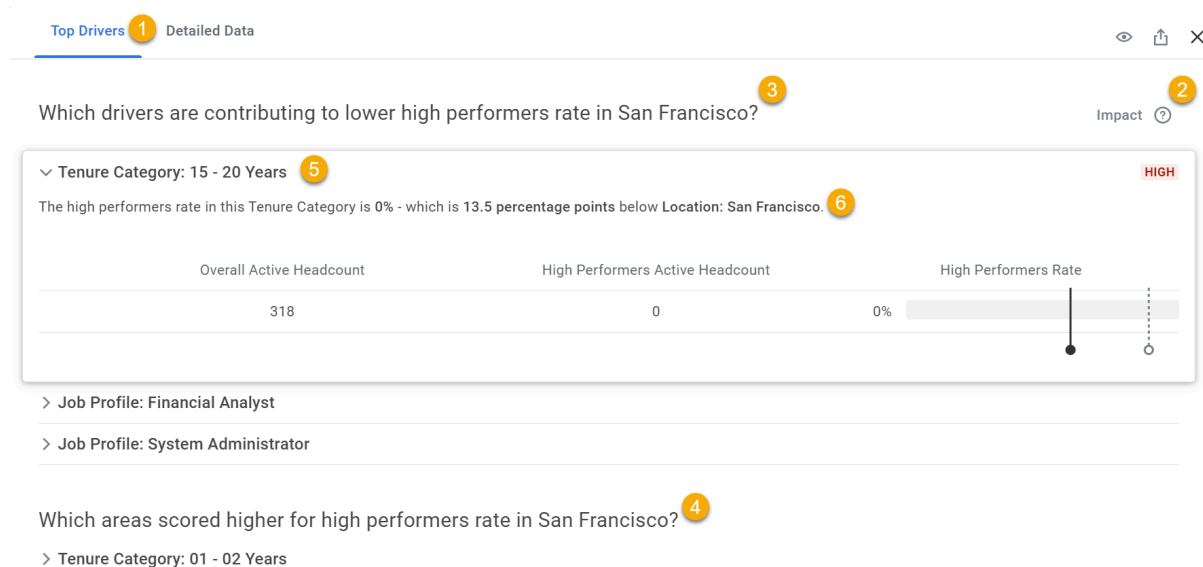
6. Trenddiagram. Een afbeelding die laat zien hoe de metriek in de loop van de tijd is gewijzigd. De hoeveelheid gegevensgeschiedenis die u in People Analytics hebt, bepaalt het aantal boekmaanden dat in het diagram wordt weergegeven. Het maximum aantal boekmaanden dat in het diagram kan worden weergegeven, is 36.
7. Knopinfo voor vergelijking van historische snapshots. Hiermee wordt het verschil weergegeven tussen de metriekwaarde en de waarde van de vergelijkingsgroep op een historisch tijdstip. Door de muisaanwijzer op de afbeelding te plaatsen, kunt u deze voor elke beschikbare boekingsmaand bekijken.

Opmerking: Omdat we alle waarden afronden op het dichtstbijzijnde tiende decimaalteken, is het mogelijk dat het verschil tussen de focus- en vergelijkingsgroepswaarden niet exact wordt opgeteld. Dit wordt verwacht.

8. Tabblad Belangrijkste drijfveren. Hiermee worden de belangrijkste factoren voor het focusinzicht weergegeven. Zie de sectie op het tabblad 'Belangrijkste driver' hieronder voor meer informatie.
9. Tabblad Gedetailleerde gegevens. Hiermee worden de records met gedetailleerde gegevens voor medewerkers weergegeven die zijn opgenomen in de metriekberekening. De records zijn beschikbaar voor de huidige snapshotperiode en voor historische snapshotperiodes die worden weergegeven in het trenddiagram. De People Analytics-configuratie-invoer die door de People Analytics-beheerder is ingesteld, bepaalt welke records in de gedetailleerde gegevens worden opgenomen.
10. Exporteren naar discoveryboard. Hiermee kunt u de tabel met gedetailleerde gegevens op een focusinzichtkaart exporteren naar een nieuw of bestaand discoveryboard.
11. Exporteren naar Workday Slides. Hiermee kunt u de inhoud van de focusinzichtkaart exporteren naar een nieuwe of bestaande Workday Slides-presentatie. De geëxporteerde inhoud bevat geen gedetailleerde gegevens en details voor de belangrijkste factoren.

Tabblad belangrijkste drijfveren

Deze afbeelding toont het tabblad Belangrijkste factoren voor het focusinzicht in de bovenstaande afbeelding.



1. Tabblad Belangrijkste drijfveren. Hiermee worden de belangrijkste factoren voor het focusinzicht weergegeven. De belangrijkste factoren zijn de dimensies die van invloed zijn op de metriektrend voor het opgegeven focusinzicht. De belangrijkste factoren kunnen dimensies weerspiegelen die bijdragen aan de metriekprestaties of dimensies die de metriektrend in de tegenovergestelde richting sturen.
2. Impact. People Analytics gebruikt het label Hoge impact om de belangrijkste drijfveren aan te geven waarvan Storyteller heeft geanalyseerd dat ze een grote impact hebben.
3. Bijdragende belangrijkste drijfveren. Belangrijkste drijfveren die dimensies weerspiegelen die bijdragen aan de prestaties van de metriek.
4. Uiteenlopende belangrijkste factoren. Belangrijkste factoren die dimensies weerspiegelen die de metriektrend in de tegenovergestelde richting sturen.
5. Belangrijkste drijfveer.
6. Overzicht belangrijkste stuurprogramma's. Het schriftelijke overzicht van de impact van de metriekwaarde (dimensie) op het focusinzicht.

relatedlinks

Concepten

[Concept: metriekwaarden in People Analytics](#) op pagina 10

Concept: [Storyteller Engine](#) op pagina 23

Referentie

Referentie: [metriekwaarden in People Analytics](#) op pagina 34

Concept: vaardigheden in People Analytics

Opmerking: U kunt Vaardigheden in People Analytics niet gebruiken in een sandboxtenant. Zie [Stappen: vaardigheden instellen in People Analytics](#).

Skills Cloud is een externe verzameling vaardigheden op basis van machine learning waaruit medewerkers en kandidaten kunnen kiezen. U kunt Skills Cloud gebruiken om kwalificatievereisten samen te stellen en eenvoudig de capaciteiten van medewerkers bij te houden.

Workday brengt de kracht van Skills Cloud naar People Analytics via een nieuw onderwerp over vaardigheden. Met People Analytics en Skills Cloud krijgt u beter inzicht in de vaardigheden van uw personeel met visualisaties van belangrijkste vaardigheidscategorieën voor managementniveaus en functiefamilies. Het onderwerp Vaardigheden in People Analytics helpt u ook bij het identificeren van de grootste vaardigheidstekorten van uw personeel en helpt u bij het prioriteren van de beste kansen om medewerkers bij te scholen.

De hiaatscore is 1 minus de matchscore voor een medewerker. De matchscore is een berekening die de huidige portfolio van expliciete en afgeleide vaardigheden van een medewerker vergelijkt met de vaardigheden (expliciet en afgeleid) die in het functieprofiel worden vermeld. Workday berekent de hiaten in vaardigheden en trekt het totaal af van 1 om elke medewerker een score toe te kennen op een schaal van 0 - 1. Lagere matchscores duiden op mogelijkheden voor medewerkers om te investeren in het behalen van de verwachte vaardigheden voor hun rol. Hoge matchscores geven aan dat de medewerkers over de verwachte vaardigheden van hun rol beschikken. Matchscore maakt gebruik van Skills Cloud-vaardigheden en niet van tenanted vaardigheden.

Aan elke medewerker wordt in Workday ook een matchscoresignaal toegewezen om aan te geven waar op de matchscoreschaal een medewerker valt.

Matchscoresignalen

Matchscoresignaal	Definitie:
0-score	Gelijk aan 0.
Laag	Groter dan gelijk aan 0 en kleiner dan of gelijk aan 0,06.
Redelijk	Groter dan 0,06 en kleiner dan of gelijk aan 0,22.
Goedgekeurd	Groter dan 0,22 en kleiner dan of gelijk aan 0,45.
Sterk	Groter dan 0,45 en kleiner dan of gelijk aan 1.

Op het tabblad Gedetailleerde gegevens wordt het matchscoresignaal voor elke medewerker weergegeven.

Concept: verfijning in People Analytics

Wanneer u het People Analytics- rapport weergeeft, filtert Workday automatisch de periodieke analyse op storyteller en worden standaard inzichten met prioriteit voor elk onderwerp weergegeven. U kunt echter het deelvenster Gegevens verfijnen aan de rechterkant van het rapport gebruiken om aanvullende focusinzichten en belangrijke metriekwaarden uit de analyse weer te geven, of om te focussen op inzichten

met betrekking tot specifieke dimensies. Voorbeeld: u kunt het verloop voor verschillende geografische gebieden van uw bedrijf weergeven door te verfijnen op regio.

Het deelvenster Gegevens verfijnen bevat de populaties en dimensies waarmee u uw gegevens diepgaand kunt verkennen. Dit zijn twee verschillende manieren waarop u uw People Analytics-inhoud kunt verfijnen. Wanneer u het verfijnt op populatie, genereert People Analytics alleen inhoud voor de geselecteerde populatie en wordt de rest van uw personeelsbestand uitgesloten van de analyse. Bij verfijning op dimensiekenmerken, zoals niveaus in een hiërarchie, beperkt Workday de KPI's, focusinzichten en visualisaties tot de inhoud die is gerelateerd aan wat u hebt geselecteerd in het deelvenster Gegevens verfijnen.

Opmerking: U kunt slechts één populatie tegelijk verfijnen.

Uw People Analytics-configuratie bepaalt wat er in het deelvenster wordt weergegeven. Uw People Analytics-beheerder bepaalt:

- Welke dimensies en kenmerken beschikbaar zijn in het deelvenster Gegevens verfijnen.
- Het veld dat aan elke dimensie is toegewezen.
- De weergavenaam van elke dimensie.

Met Workday kunt u verfijnen op populatieweergaven (zie Toepassingsinstellingen configureren in People Analytics voor meer informatie) en maximaal zes dimensies, uit twee verschillende groepen. De dimensies in een groep maken deel uit van afzonderlijke hiërarchieën. Tijdens de installatie worden doorgaans de dimensies in de hoogste hiërarchie toegewezen aan niveaus in uw hiërarchische organisatie, terwijl de dimensies in de laagste hiërarchie worden toegewezen aan niveaus in een geografische hiërarchie. U kunt ook velden toewijzen die niveaus in de kostenplaats vertegenwoordigen aan een van beide hiërarchieën. Zie voor meer informatie over hiërarchieën: [Concept: Hierarchies and Organizations in People Analytics](#)

U kunt meerdere dimensies uit dezelfde hiërarchie en meerdere kenmerken uit dezelfde dimensie tegelijkertijd selecteren. Alle dimensiekenmerken worden in Workday gelijkmatig toegepast op alle inzichtstypen.

Uw deelvenster Gegevens verfijnen kan bijvoorbeeld de volgende dimensies bevatten:

Weergavenaam dimensie	Opmerkingen
Organisatieniveau 2	Dit is standaard het tweede niveau in de geconfigureerde organisatie, meestal een niveau in Hiërarchische organisatie.
Organisatieniveau 3	Dit is standaard het derde niveau in de geconfigureerde organisatie, meestal een niveau in Hiërarchische organisatie.
Organisatieniveau 4	Dit is standaard het vierde niveau in de geconfigureerde organisatie, meestal een niveau in Hiërarchische organisatie.
Regio	Regio vertegenwoordigt het hoogste niveau van een geografische hiërarchie.
Land	Land vertegenwoordigt het middelste niveau van een geografische hiërarchie.
Locatie	Regio vertegenwoordigt het laagste niveau van een geografische hiërarchie, meestal gekoppeld aan de medewerker.

Het veld dat aan elke dimensie is toegewezen, is mogelijk gekoppeld aan een medewerker of een vacatureaanvraag, afhankelijk van het onderwerp dat u in de toepassing bekijkt.

De beschikbare waarden in een dimensie zijn gebaseerd op:

- Het veld dat aan de dimensie is toegewezen.
- Uw beveiligingsmachtigingen voor de waarden in het veld.

Opmerking: Als uw People Analytics-beheerder beperkte beveiliging afdwingt voor de toepassing, hebt u mogelijk geen machtigingen om alle inzichten met prioriteit weer te geven die standaard voor een onderwerp worden weergegeven. Dimensies in het deelvenster Gegevens verfijnen worden vooraf ingevuld zodat beperkte gebruikers inzichten met prioriteit kunnen weergeven op basis van hun beveiligingsmachtigingen.

Meerdere dimensies gebruiken

U kunt meer dan één dimensie selecteren om uw People Analytics-inhoud te verfijnen. U kunt meerdere dimensies uit dezelfde hiërarchie of uit verschillende hiërarchieën selecteren. Houd er echter rekening mee dat het verfijnen van meerdere hiërarchieën tegelijk kan leiden tot beperkte of geen focusinzichten.

Workday past uw verfijningsconfiguratie echter op een andere manier toe op de inhoud, afhankelijk van:

- Uit welke hiërarchie de dimensies komen.
- Het type inhoud, zoals visualisatie of focusinzicht.

Meerdere dimensies	Weergaven	KPIs	Focusinzichten
Uit verschillende hiërarchieën	Alle dimensiekenmerken worden toegepast op de visualisatiegegevens.	Workday past alle waarden van dimensiekenmerken toe op de KPI-gegevens.	Workday past slechts één dimensie toe op de focusinzichten. Gebruik dimensies uit slechts één hiërarchie tegelijk om resultaten van topfocusinzichten te garanderen bij het verfijnen van inhoud.
Slechts uit één hiërarchie	Alle dimensiekenmerken worden toegepast op de visualisatiegegevens.	Workday past slechts één dimensie toe op de gegevens in de KPI's. Voorbeeld: u selecteert zowel San Francisco als Pleasanton voor de dimensie Locatie. In Workday worden gegevens weergegeven in de KPI's voor San Francisco of Pleasanton, maar niet voor beide locaties.	Alle dimensiekenmerken worden toegepast op de focusinzichten.

relatedlinks

Concepten

[Concept: Storyteller Engine](#)

Concept: export- en downloadopties in People Analytics

U kunt inhoud uit het rapport 'People Analytics' exporteren en downloaden voor presentaties, discoveryboards en andere bronnen voor verdere analyse.

Opmerking: Voor de opties Exporteren naar discoveryboard en Exporteren naar Workday-dia's is toegang tot deze functies vereist. Neem contact op met uw beheerder voor ondersteuning.

Optie	Inhoud	Actie
Downloaden als PNG	Visualisaties	Selecteer in een visualisatie het menu met gerelateerde acties > Downloaden als PNG-bestand. Workday genereert het PNG-bestand en slaat het op in de map die in uw browser is geconfigureerd. De bestandsnaam is de visualisatienaam.
Exporteren naar discoveryboard	Gedetailleerde gegevens voor een KPI of een focusinzicht	Selecteer op een KPI-kaart of focusinzichtkaart de optie Meer weergeven om het tabblad Gedetailleerde gegevens te openen. Selecteer het tabblad Gedetailleerde gegevens > menu met gerelateerde acties > Exporteren naar discoveryboard.
Exporteren naar Workday Slides	KPI-inhoud of focusinzichtinhoud en gekoppeld trenddiagram Visualisaties	Selecteer op een KPI-kaart, focusinzichtkaart of visualisatie het menu met gerelateerde acties > Exporteren naar Workday Slides. Selecteer op een KPI-kaart of focusinzichtkaart de optie Meer weergeven. Selecteer het menu met gerelateerde acties > Exporteren naar Workday Slides. Met de optie Exporteren naar Workday Slides wordt geen inhoud van het tabblad 'Gedetailleerde gegevens' geëxporteerd. Gebruik de optie Exporteren naar discoveryboard om gedetailleerde gegevens te exporteren.

Concept: Storyteller Engine

People Analytics maakt gebruik van een geautomatiseerde analyse-engine genaamd Storyteller die:

- Doorzoekt miljoenen combinaties van gegevens.
- Legt verbanden tussen de combinaties van gegevens.
- Levert de belangrijkste resultaten in de vorm van focusinzichten.

Een focusinzicht is een bevinding in de gegevens die betrekking heeft op een zakelijke vraag.

Elk focusinzicht beschrijft een instance van significante onder- of overprestaties in een metriek, samen met een combinatie van dimensies, trends en factoren die bijdragen aan de bevinding.

Storyteller gebruikt statistische en heuristische methoden om te bepalen wat de rangorde van focusinzichten is en welke focusinzichten moeten worden weergegeven na het uitvoeren van een van deze vergelijkingen:

- **Vergelijking met historische prestaties** - Storyteller toont deze focusinzichten wanneer de engine een significant verschil detecteert tussen de huidige prestaties van een metriek en historische prestaties. De terugkijkperiode is meestal 12 maanden als u een gegevensgeschiedenis van ten minste 13 maanden hebt in People Analytics, of 3 maanden als u een gegevensgeschiedenis van minder dan 13 maanden hebt. De terugkijkperiode kan echter variëren, afhankelijk van de metriek.
- **Interne vergelijking** - Storyteller vergelijkt de huidige prestaties in een bepaalde focusgroep met de prestaties van de vergelijkingsgroep en brengt significante hiaten aan het licht als focusinzichten. Afhankelijk van het niveau waarop het focusinzicht zich bevindt, verandert de vergelijkingsgroep. Storyteller kan de vergelijking maken op bedrijfs- of regioniveau of op een ander niveau in de hiërarchie. Door de prestaties te vergelijken met de dichtstbijzijnde groepen in dezelfde organisatie of regio, kan Storyteller focusinzichten identificeren die bruikbare en zinvolle gegevens bieden met betrekking tot de dimensie waarin het focusinzicht plaatsvindt. Voorbeelden:
 - Voor een focusinzicht op de suborganisatie FP&A in Financiën op niveau 3 vergelijkt de storyteller-engine de prestaties van deze dimensie met de prestaties van de bovenliggende organisatie niveau 2 (in plaats van te vergelijken met de prestaties van niveau 1).
 - Voor een focusinzicht in Canada vergelijkt Storyteller de prestaties in Canada met de prestaties op regioniveau, zoals Noord-Amerika of Noord- en Zuid-Amerika.

Zie voor meer informatie over focusinzicht in People Analytics: [Concept: Focus Insights](#).

Automatische filtering

Om de hoogste kwaliteit van inzichten te garanderen, filtert Storyteller automatisch focusinzichten uit wanneer:

- De populatiegrootte is 5 personen of minder.
- Er is geen actieve headcount voor een of meer maanden die zijn opgenomen in de People Analytics-analyse. Deze filtering is alleen van toepassing op focusinzichten in de volgende onderwerpen:
 - Diversiteit en inclusie
 - Organisatiesamenstelling
 - Behoud en verloop
 - Talent en prestaties

Voorbeeld: een focusinzicht op een diversiteitstrend voor vrouwen waarbij er geen actieve headcount is voor een of meer van de geanalyseerde 12 maanden.

Voorbeeld: een focusinzicht op een diversiteitstekort bij vrouwen waarbij er geen actieve headcount is voor de geanalyseerde maand.

Voorgestelde focusinzichten

Om gegevens die u anders had gemist in de schijnwerpers te zetten en u meer tijd te geven om focusinzichten op andere tabbladen te verkennen, selecteert People Analytics maandelijks inzichten voor weergave op de overzichtspagina. Uw selectie van inzichten is afhankelijk van de rangorde van focusinzichten in de storyteller-engine, de gebruikersinteracties van People Analytics, zoals klikken op voorgestelde zakelijke vragen, en hoe vaak deze zakelijke vragen op het tabblad Overzicht worden weergegeven.

Opmerking: Belangrijkste drijfveren hebben geen invloed op suggesties voor focusinzichten.

U kunt focusinzichten die u irrelevant vindt negeren, zodat ons algoritme in de loop van de tijd meer bruikbare gegevens kan ontdekken. We genereren slechts zeven focusinzichten voor een boekingsmaand, dus als u al uw voorgestelde focusinzichten voor de maand negeert, worden er geen nieuwe inzichten

weergegeven vóór de volgende periodieke gegevensvernieuwing. U kunt het afwijzen van een inzicht niet ongedaan maken, maar een eerder genegeerd inzicht kan na vier maanden opnieuw worden weergegeven als People Analytics dit weer relevant acht.

[relatedlinks](#)

Referentie

[Veelgestelde vragen: People Analytics](#)

[The Next Level: People Analytics: Storyteller Deep Dive](#)

[Workday Community: algemeen beschikbare innovatieservices - omschrijvingen en voorbeelden](#)

Concept: trends, hiaten, belangrijkste factoren en gedetailleerde gegevens

U kunt op een kaart met KPI's, visualisaties of focusinzichten op 'Meer weergeven' klikken om de gegevens, de onderliggende factoren of aanvullende details weer te geven zoals deze in de loop van de tijd zijn gewijzigd.

Trends en hiaten

Focusinzichten tonen metriektrends en hiaten. Een trend laat zien hoe een metriek in de loop van de tijd is gewijzigd. Voorbeeld: in de afgelopen 12 maanden is de vertegenwoordiging van vrouwen in organisatieniveau 4: marketing toegenomen met 18,8 procentpunt.

Een hiaat laat zien hoe een bepaalde metriek presteert in een bepaald gebied of bepaalde gebieden van de organisatie, in vergelijking met een ander gebied van de organisatie of het hele bedrijf. Voorbeeld: de vertegenwoordiging van vrouwen in land: Verenigde Staten, organisatieniveau 4: marketing is 5,6 procentpunt lager dan het percentage in organisatieniveau 2: verkoop.

Alle focusinzichten tonen de prestaties van metriekwaarden in de loop van de tijd in het trenddiagram. De hoeveelheid gegevensgeschiedenis die u in People Analytics hebt, bepaalt hoeveel maanden we een metriektrend kunnen weergeven. Het maximum aantal weergegeven maanden is 36.

Belangrijkste drijfveren

De storyteller-engine brengt de belangrijkste factoren van een metriek naar voren door de metriek op verschillende dimensies te segmenteren. Voorbeelden: etniciteit, generatie, locatie of managementniveau.

Op het tabblad 'Belangrijkste factoren' op een kaart met focusinzichten worden de volgende dimensies weergegeven:

- Bijdragen aan de prestatiekloof voor het focusinzicht.
- Het focusinzicht in de tegenovergestelde richting sturen.

Tabellen onder de dimensies geven gepersonaliseerde inzichten weer voor elke belangrijkste drijfveer, met behulp van gesprekstaal om belangrijke informatie over te brengen. Voorbeeld: de vertegenwoordiging van vrouwen in deze aanstellingscategorie is 64,3% , 18,7 procentpunt boven kostenplaats 1. De belangrijkste drijfveren worden weergegeven op basis van de ernst van hun impact op het focusinzicht: van hoog naar laag.

De wijziging in metriek, populatiegrootte en historische trend (voor zakelijke trendvragen) bepalen het impactniveau. Labels met hoge impact geven gebieden van de organisatie aan waar mogelijk onmiddellijk aandacht moet worden besteed.

Beslissers kunnen zich concentreren op enkele van de grootste drijfveren om de prestaties van de metriek te verbeteren, omdat dit zelfs van invloed kan zijn op andere, minder belangrijke drijfveren.

Voorbeeld: in de afgelopen 12 maanden is de vertegenwoordiging van vrouwen in niveau 4 van uw organisatie toegenomen met 18,8 procentpunt.

Welke factoren dragen bij aan een hogere diversiteitstrend voor vrouwen in organisatieniveau 4?

Belangrijkste drijfveren (dimensie: waarde)	Impactniveau (hoog, gemiddeld, laag)
Etniciteit: Latijns-Amerikaans	Hoge impact
Locatie: Atlanta	Gemiddeld
Managementniveau: manager 9	Laag
Locatie: Campus van New York (stad)	Laag

Elk tabblad van de belangrijkste driver bevat gedetailleerde informatie over de samenstelling van de metriek.

Welke gebieden scoren lager voor de diversiteitstrend voor vrouwen op organisatieniveau 4?

Belangrijkste drijfveren (dimensie: waarde)	Impactniveau (hoog, gemiddeld, laag)
Locatie: New York	Gemiddeld
Functieniveau: teamspelers 2	Laag

Elk tabblad van de belangrijkste driver bevat gedetailleerde informatie over de samenstelling van de metriek.

Gedetailleerde gegevens

Het tabblad 'Gedetailleerde gegevens' is bedoeld als voorbeeld en geeft de eerste 100 rijen met gegevens weer, met de mogelijkheid om de lijst te beperken tot een afzonderlijke maand. U kunt de gegevens exporteren naar een discoveryboard om alle rijen met gegevens weer te geven en verdere analyses uit te voeren.

Op het tabblad Gedetailleerde gegevens voor visualisaties kunt u de gegevens verfijnen op basis van de dimensies die in de visualisatie worden gebruikt. U kunt de gegevens ook als PNG-bestand of naar Workday Slides naar uw apparaat exporteren.

Referentie: terminologie People Analytics

People Analytics gebruikt de volgende termen:

- [People Analytics-analyse](#)
- [Boekingsschema](#)
- [Huidige snapshotperiode](#)
- [Hiërarchieën](#)
- [Dimensies](#)
- [Kenmerken](#)
- [Metriekwaarden People Analytics](#)
- [Storyteller](#)
- [Onderwerpen](#)
- [Inhoudskaarten](#)
- [Key Performance Indicators \(KPI's\)](#)
- [Inzichten](#)
- [VIBE Index Insights](#)
- [Zakelijke vragen](#)
- [Voorgestelde zakelijke vragen](#)

- Focusinzichten
- Voorgestelde focusinzichten
- Visualisaties
- Standaardgegevensweergave
- Weergave verfijnde gegevens

People Analytics-analyse

Inhoud die beschikbaar is in de toepassing People Analytics. Uw People Analytics-beheerder bepaalt welke configuratie-invoer moet worden toegepast op de toepassingsconfiguratie. Deze configuratie-invoer, de methoden die Storyteller gebruikt om inhoud te genereren en automatische filters bepalen welke metriekwaarden en inzichten beschikbaar zijn voor analyse in het People Analytics-rapport. De inhoud wordt maandelijks vernieuwd.

Boekingsschema

Kalender met financiële perioden die de boekhouding en rapportage voor uw organisatie beheren. Het bestaat uit boekingsperioden. Dit zijn chronologische intervallen waarin u de kalender verdeelt. Boekingsschema's verschillen van kalenderjaren, hoewel deze twee kunnen samenvallen. Met People Analytics kunnen gebruikers hun gegevens analyseren op basis van het boekingsschema dat door hun organisatie wordt gebruikt. Uw People Analytics-beheerder configureert het boekingsschema tijdens de configuratie van de app.

Voorbeeld: de 4-4-5-kalender die een jaar verdeelt in 4 kwartalen van 13 weken, elk gegroepeerd in twee perioden van 4 weken en één periode van 5 weken.

Huidige snapshotperiode

De boekingsperiode waarvoor People Analytics momenteel gegevens weergeeft. Afhankelijk van de configuratie van het boekingsschema kan de boekingsperiode samenvallen met een kalendermaand of aangepaste begin- en einddata gebruiken. Wanneer de periodieke gegevensvernieuwing wordt uitgevoerd na het einde van een boekingsperiode, laadt People Analytics alle nieuwe gegevens uit de vorige boekingsperiode en voegt deze gegevens toe aan de huidige gegevensgeschiedenis, waardoor het gegevenssnapshot voor de huidige periode wordt gemaakt.

Voorbeeld: de huidige snapshotperiode voor een boekingsschema voor een kalender loopt van 1 april tot 30 april. Gegevens van april 2023 kunnen in mei 2023 in de toepassing worden weergegeven.

Voorbeeld: de huidige snapshotperiode voor een boekingsschema van 4-4-5 loopt van 26 maart tot 29 april. Gegevens uit deze periode kunnen in mei 2023 worden weergegeven in de toepassing.

Hiërarchieën

Met hiërarchieën worden relaties tussen organisaties in Workday tot stand gebracht. Uw People Analytics-beheerder kiest welke hiërarchieën en organisaties moeten worden opgenomen in de toepassingsconfiguratie. Deze hiërarchieën en organisaties bepalen:

- Hoe storyteller gegevens groepeerd in verschillende combinaties van dimensies voor analyse.
- Hoe Workday contextuele beveiliging in de toepassing afdwingt.
- Welke dimensies beschikbaar zijn om uw standaardappweergave te verfijnen.

Dimensies

Bronvelden die uw People Analytics-beheerder in de toepassingsconfiguratie opneemt. Bronvelden bestaan uit kenmerken en daarom bestaan dimensies uit kenmerken. People Analytics maakt gebruik van dimensies om inhoud te genereren die in de toepassing wordt weergegeven en waarmee u uw standaardapp-weergave kunt verfijnen met behulp van de kenmerken van geselecteerde dimensies.

Voorbeeld: het bronveld Locatie is een dimensie. Deze dimensie bestaat uit de kenmerken New York en Toronto.

Kenmerken

Waarden van een dimensie (bronveld).

Voorbeeld: New York is een kenmerk van de dimensie Locatie.

Metriekwaarden People Analytics

Metriekwaarden helpen u uw gegevens te meten, te ordenen en te begrijpen. People Analytics biedt kant-en-klare metriekwaarden voor de meeste onderwerpen en gebruikt deze metriekwaarden om:

- Geef belangrijke prestatie-indicatoren (KPI's) op.
- Beantwoord belangrijke zakelijke vragen in de vorm van focusinzichten.

Bepaalde metriekwaarden dienen als KPI's en antwoorden op zakelijke vragen (focusinzichten).

Uw People Analytics-beheerder bepaalt welke configuratie-invoer moet worden toegepast op de toepassingsconfiguratie. Deze invoer bepaalt welke metriekwaarden beschikbaar zijn in het rapport People Analytics . Storyteller gebruikt deze invoer in de metriekformule die aan een bepaalde metriek is toegewezen om de metriek te berekenen.

Storyteller

De naam van de geautomatiseerde analyse-engine die gebruikmaakt van statistische en heuristische methoden om patronen in uw personeelsgegevens te detecteren en focusinzichten met prioriteit aan het licht te brengen. Storyteller berekent ook KPI's met behulp van de configuratie-invoer die uw beheerder opneemt bij het configureren van People Analytics. Storyteller gebruikt geen statistische en heuristische methoden om KPI's te berekenen.

Onderwerpen

Inhoudsgebieden die belangrijke inzichten in uw organisatie over het specifieke onderwerp bieden. De meeste onderwerpen bevatten ook KPI's (Key Performance Indicators). People Analytics organiseert de inhoud in de gebruikersinterface op onderwerp, zodat u snel kunt achterhalen wat er in uw organisatie gebeurt met betrekking tot specifieke onderwerpen.

Voorbeeld: vertrek en verloop

Inhoudskaarten

Kaarten in de gebruikersinterface met de details voor KPI's, VIBE Index-inzichten, focusinzichten en visualisaties.

KPI-kaarten en focusinzichtkaarten bestaan uit een hoogste niveau en een weergaveniveau.

Key Performance Indicators (KPI's)

KPI's (Key Performance Indicators) fungeren als afzonderlijke voortgangsrapporten die u samen op hoog niveau inzicht geven in de algehele gezondheid en prestaties van uw organisatie. People Analytics biedt een kant-en-klare set KPI's voor de meeste onderwerpen. Elke KPI maakt gebruik van een People Analytics-metriekwaarde. Uw People Analytics-beheerder selecteert welke KPI-metriekwaarden in het People Analytics- rapport moeten worden weergegeven.

Voorbeeld: de KPI (KPI) voor vrijwillig verloop onder hoog potentieel geeft het percentage medewerkers met hoog potentieel aan dat het bedrijf vrijwillig heeft verlaten in de ingestelde voortschrijdende periode. Inzicht in de populatie die is gecategoriseerd als medewerkers met hoog potentieel werpt licht op potentiële promoties en groei binnen het bedrijf.

People Analytics geeft de KPI-metriekwaarde en alle opgenomen elementen op een KPI-kaart weer.

Inzichten

Trends, opportunity's en risico's in uw organisatie waarop u kunt reageren. People Analytics biedt inzichten over alle onderwerpen. Inzichten hebben de vorm van:

- VIBE Index Insights
- Focusinzichten
- Visualisaties

VIBE Index Insights

VIBE™ staat voor Value Inclusion, Belonging and Equity. Het onderwerp VIBE Index brengt belangrijke resultaatmetriekwaarden aan het licht om te laten zien waar u de gelijkheid en pariteit voor alle groepen personen (intersecties) kunt verbeteren. Met deze inzichten kunt u doelen stellen, bereiken en vernieuwen om betrokkenheid en diversiteit op uw werkplek te bevorderen. People Analytics maakt gebruik van een uniek berekeningsschema om VIBE Index Insights te genereren en biedt een volwassenheidsmodel om organisaties te helpen bij het beoordelen van hun voortgang bij het cultiveren van betrokkenheid en diversiteit.

Zakelijke vragen

De meeste tabbladen met onderwerpen in People Analytics bevatten een set kant-en-klare, belangrijke zakelijke vragen voor personeel. Focusinzichten beantwoorden deze zakelijke vragen met behulp van People Analytics-metriekwaarden. Het onderwerptabblad van de VIBE Index bevat geen zakelijke vragen. Zie Referentie: zakelijke vragen op onderwerp voor een volledige lijst met zakelijke vragen.

Voorbeeld: zakelijke vraag voor het onderwerp diversiteit en inclusie: Wat zijn hiaten in de vertegenwoordiging van vrouwen in het management?

Voorgestelde zakelijke vragen

Workday selecteert dynamisch zakelijke vragen op basis van de gebruiksfrequentie in uw tenant (of het gemiddelde gebruik van alle People Analytics-gebruikers als uw tenant niet genoeg gegevens bevat). Voorgestelde zakelijke vragen worden weergegeven op het tabblad Overzicht in het rapport People Analytics .

Focusinzichten

De meeste tabbladen met onderwerpen in People Analytics bevatten een set kant-en-klare, belangrijke zakelijke vragen voor personeel. Focusinzichten beantwoorden deze zakelijke vragen met behulp van People Analytics-metriekwaarden. Met deze inzichten kunt u bepalen waar u uw aandacht moet richten op actieopportunity's en -risico's die worden weergegeven als trends in uw personeelsgegevens. Focusinzichten laten zien hoe een metriek nu presteert in vergelijking met een historisch tijdstip, of hoe een metriek presteert in het ene gebied van de organisatie in vergelijking met een ander gebied of het bedrijf. People Analytics geeft het focusinzicht en alle opgenomen elementen weer op een focusinzichtkaart.

Voorbeeld: een focusinzicht voor de zakelijke vraag [What are key trends in Female Representation?] laat zien dat de vertegenwoordiging van vrouwen in Marketing in de afgelopen 12 maanden met 3,3 procentpunt is toegenomen.

Voorgestelde focusinzichten

Verzameling van focusinzichten die People Analytics selecteert op basis van de rangorde van focusinzichten in de storyteller-engine en People Analytics-gebruikersinteracties, zoals klikken op voorgestelde zakelijke vragen. Voorgestelde focusinzichten worden weergegeven op het tabblad Overzicht in het rapport People Analytics .

Visualisaties

Inzichten die aanvullende context bieden voor een bepaalde zakelijke vraag binnen een onderwerp. In deze afbeeldingen worden gegevens weergegeven die u opneemt in uw People Analytics-configuratie. In visualisaties worden geen waarden weergegeven die door Storyteller zijn berekend. People Analytics gebruikt de volgende visualisatietypen:

- Staafdiagram
- Heatmap
- Lijndiagram
- Waterval

Standaardgegevensweergave

Standaardweergave van het rapport People Analytics voor een individuele gebruiker. De People Analytics-configuratie bepaalt welke inhoud de standaardinhoudsweergave bevat. Opgenomen bijvoorbeeld onderwerpen, velden en beveiligingsinstellingen. Daarnaast filtert People Analytics automatisch de analyse die Storyteller elke maand uitvoert en geeft het prioriteitsinzichten weer in de app als onderdeel van de standaardgegevensweergave. Deze automatische filtering sluit focusinzichten uit met populaties van vijf of minder medewerkers. U kunt de standaardgegevensweergave verfijnen om inhoud voor een bepaald gebied van uw organisatie te verkennen.

Weergave verfijnde gegevens

Inhoud die in de app wordt weergegeven nadat een individuele gebruiker de standaardgegevensweergave heeft verfijnd. U kunt gegevens verfijnen door kenmerken voor de dimensies te selecteren in een van de twee beschikbare hiërarchieën. Voorbeeld: u selecteert Gegevens verfijnen en selecteert vervolgens het kenmerk New York voor de dimensie Locatie. Met deze weergave van verfijnde gegevens kunt u in de People Analytics-weergave alleen trends in focusinzichten voor het kantoor in New York laten staan. Opmerking: uw People Analytics-configuratie bepaalt uit welke dimensies een van de hiërarchieën bestaat. Uw configuratie bevat mogelijk slechts één hiërarchie.

Referentie: zakelijke vragen op onderwerp

Workday People Analytics levert analyses op in de vorm van zakelijke vragen en focusinzichten, geordend op onderwerp. De zakelijke vragen voor elk onderwerp helpen u inzicht te krijgen in uw organisatie en specifieke trends en patronen te ontdekken.

Diversiteit en inclusie

Dit onderwerp helpt u inzicht te krijgen in de huidige demografie van een organisatie. Het kan u ook helpen verbeteringen aan te brengen in de verschillende diversiteitssegmenten binnen een organisatie.

Zakelijke vraag	Richtlijnen	Gerelateerde metriek
Wat zijn de belangrijkste trends in de vertegenwoordiging van vrouwen?	Toont verschillende trends met betrekking tot genderdiversiteit binnen een organisatie. Trends kunnen positieve of negatieve gevolgen hebben voor de algemene genderdiversiteit voor de organisatie.	Vrouwelijke vertegenwoordiging
Waar kunnen we de vertegenwoordiging van vrouwen verbeteren?	Toont gebieden in de organisatie die verbetering behoeven op het gebied	Vrouwelijke vertegenwoordiging

Zakelijke vraag	Richtlijnen	Gerelateerde metriek
	van gendergelijkheid. Met deze vraag wordt de vertegenwoordiging van vrouwen in het segment vergeleken met de vertegenwoordiging van vrouwen in het bedrijf, de organisatie of de regio als geheel. Verbeteringen in deze dimensie zorgen ook voor verbetering van de vertegenwoordiging van vrouwen in het bedrijf of de organisatie als geheel.	
Waar zijn de lacunes in de vertegenwoordiging van vrouwen in het management?	Toont gebieden in de organisatie waar vrouwen niet zijn vertegenwoordigd in rollen op managementniveau.	Vrouwelijke vertegenwoordiging Gefilterd op Is manager = Ja
Waar kunnen we het behoud van vrouwen in het personeelsbestand verbeteren?	Hiermee worden gebieden aangegeven waar het behoudpercentage voor vrouwelijke medewerkers in de organisatie laag is.	Behoudpercentage Gefilterd op vrouwen
Waar zijn lacunes in de promotie van vrouwen?	Toont gebieden in de organisatie of belangrijke indicatoren waarvoor de genderdiversiteit voor het promotiepercentage moet worden verbeterd. Dit helpt gelijke kansen op het gebied van opwaartse mobiliteit binnen een organisatie te waarborgen.	Promotiepercentage Gefilterd op vrouwen

Organisatiesamenstelling

In dit onderwerp worden zakelijke vragen met betrekking tot de structuur van een organisatie besproken.

Zakelijke vraag	Richtlijnen	Gerelateerde metriek
Waar groeit de organisatie?	Toont gebieden in de organisatie met een positieve trend voor de groei van de actieve headcount.	Groeipercentage headcount
Wat zijn de uitschieters in de spanwijdte?	Toont gebieden waar sprake kan zijn van een grote of kleine spanwijdte in de organisatie door de metriekwaarde in een bepaalde dimensie te vergelijken met de metriekwaarde voor het bedrijf, de regio of de organisatie als geheel.	Gemiddelde spanwijdte Omvat niet-vervulde arbeidsplaatsen

Zakelijke vraag	Richtlijnen	Gerelateerde metriek
Waar zijn de hiaten in de interne mobiliteit naar het management?	Toont gebieden van uw organisatie waar, in vergelijking met andere gebieden, gemiddeld minder individuele medewerkers doorstromen naar rollen op managementniveau.	Percentage individuele medewerkers naar manager
Wat zijn uitschieters in de aanstellingsduur?	Identificeert gebieden in de organisatie die zijn gecategoriseerd als uitschieter in de gemiddelde aanstellingsduur. Dit kan gebieden met een hoge of korte aanstellingsduur in de organisatie aan het licht brengen.	Gemiddelde aanstellingsduur
Waar zitten hiaten in de comparatio?	Identificeert gebieden van de organisatie die zijn gecategoriseerd als een uitschieter in de gemiddelde comparatio.	Gemiddelde comparatio
Waar zitten hiaten in promoties?	Identificeert de kenmerken van medewerkers of de gebieden die minder vaak worden gepromoveerd dan de totale populatie van de organisatie.	Promotiepercentage

Behoud en verloop

In dit onderwerp vindt u zakelijke vragen over waarom medewerkers vertrekken en hoe u het behoud van medewerkers in een organisatie kunt verbeteren.

Zakelijke vraag	Richtlijnen	Gerelateerde metriek
Wat zijn de belangrijkste trends in het personeelsverloop?	Toont trends in het personeelsverloop die het algemene verloop negatief beïnvloeden. Een zeer laag personeelsverloop kan leiden tot stagnerende innovatie, terwijl een hoog personeelsverloop kan leiden tot grote financiële gevolgen. Deze vraag wijst op probleemgebieden waarop u zich kunt concentreren en die u proactief kunt aanpakken.	Verlooppercentage
Wie gaat er weg?	Toont gebieden in het bedrijf waar medewerkers vertrekken en de mogelijke redenen waarom medewerkers een organisatie verlaten. Deze zakelijke vraag is gericht op het verschil tussen het	Verlooppercentage

Zakelijke vraag	Richtlijnen	Gerelateerde metriek
	verloopercentage voor het bedrijf, de regio of de organisatie als geheel en het gebied dat aandacht vereist.	
Waar kunnen we het behoud verbeteren?	Toont gebieden van de organisatie met een hoog verloopercentage, waarbij werknemers in de eerste jaren van hun aanstelling vertrekken.	Behoudpercentage
Waar is de laagste aanstellingsduur voor vrijwillige beëindigingen?	Biedt inzicht in wanneer personen de organisatie vrijwillig verlaten. Dit weerspiegelt een korte aanstellingsduur in de organisatie.	Gemiddelde aanstellingsduur voor vrijwillige beëindigingen
Waar verliezen we de meeste nieuwe aanstellingen?	Toont gebieden waar nieuwe aanstellingen met een gemiddelde aanstellingsduur van minder dan één jaar de organisatie verlaten.	Verloopercentage nieuwe aanstellingen

Aanstelling

In dit onderwerp vindt u zakelijke vragen met betrekking tot kandidaten en vacatureaanvragen voor aanstelling.

Zakelijke vraag	Richtlijnen	Gerelateerde metriek
Wat zijn de belangrijkste trends op het gebied van aanstelling?	Toont gebieden binnen de organisatie die vanuit historisch oogpunt afwijkingen vertonen in de gemiddelde tijd voor vervullen.	Gemiddelde tijd voor vervullen van dienstverband
Waar duurt het aanstellen langer?	Toont gebieden die afwijken van het totale bedrijfsgemiddelde voor de tijd tot aanstelling, evenals factoren in fasen die knelpunten in het aanstellingsproces veroorzaken.	Gemiddelde tijd tot aanstelling
Op welke gebieden moeten we ons concentreren om concurrerend te blijven met aanbiedingen?	Toont gebieden van de organisatie die de acceptatie van aanbiedingen door kandidaten kunnen verbeteren.	Afwijzingspercentage voor aanbieding

Talent en prestaties

In dit onderwerp vindt u zakelijke vragen met betrekking tot het talent en de prestaties van medewerkers.

Zakelijke vraag	Richtlijnen	Gerelateerde metriek
Wat zijn de belangrijkste trends op het gebied van talent?	Toont gebieden in de organisatie waar medewerkers zijn gemarkeerd als	Vertegenwoordiging van medewerkers met hoog potentieel

Zakelijke vraag	Richtlijnen	Gerelateerde metriek
	medewerkers met hoog potentieel, om inzicht te krijgen in mogelijkheden voor prestatiegroei.	
Waar verliezen we goed presterende medewerkers?	Toont gebieden van de organisatie waarop het bedrijf zich moet concentreren en biedt inzicht in de redenen waarom goed presterende medewerkers het bedrijf verlaten.	Percentage vrijwillig verloop onder goed presterende medewerkers
Waar kunnen we ons concentreren om de prestaties te verbeteren?	Toont gebieden binnen de organisatie waar goed presterende medewerkers afwijken van de norm door deze te vergelijken met het percentage goed presterende medewerkers voor het bedrijf, de regio of de organisatie.	Percentage goed presterende medewerkers

Vaardigheden

In dit onderwerp worden de vaardigheidsgegevens van uw personeel onderzocht.

Zakelijke vraag	Richtlijnen	Gerelateerde metriek
Waar zijn mogelijkheden om medewerkers bij te scholen?	Markeert gebieden van de organisatie voor het bijscholen van medewerkers en het verbeteren van de vaardigheden van medewerkers.	Gemiddelde tekortenscore

relatedlinks

Referentie

Het volgende niveau: People Analytics: bronnen voor het valideren van de gegevens van uw organisatie

Referentie: metriekwaarden in People Analytics

People Analytics gebruikt deze metriekwaarden:

- Verlooppercentage in voortschrijdende periode van 12 maanden
- Percentage 50-plussers
- Actieve headcount
- Verlooppercentage op jaarbasis
- Percentage onvrijwillig verloop op jaarbasis
- Percentage betreurenswaardig verloop op jaarbasis
- Verlooppercentage bij medewerkers uit ondervertegenwoordigde minderheidsgroepen op jaarbasis
- Percentage vrijwillig verloop op jaarbasis
- Verhouding sollicitant/aanstelling
- Gemiddelde leeftijd personeel
- Gemiddelde comparatio

- Gemiddelde comparatio van beëindigingen
- Gemiddelde tekortenscore
- Gemiddelde spanwijdte
- Gemiddelde aanstellingsduur
- Gemiddelde tijd voor vervullen van arbeidsplaats
- Gemiddelde tijd tot aanstelling
- Alternatief voor gemiddelde tijd tot aanstelling
- Gemiddelde aanstellingsduur voor vrijwillige beëindigingen
- Percentage handicaps
- Aantal actieve vrouwen
- Verloopercentage bij vrouwen
- Maandelijks aantal beëindigingen voor vrouwen
- Aantal beëindigingen per kwartaal voor vrouwen
- Vrouwelijke vertegenwoordiging
- Vertegenwoordiging van vrouwen in leiderschapsrollen
- Aantal beëindigingen bij vrouwen in lopend jaar
- Groeipercentage headcount
- Goed presterende actieve headcount
- Percentage goed presterende medewerkers
- Percentage vrijwillig verloop onder goed presterende medewerkers
- Actieve medewerkers met hoog potentieel
- Vertegenwoordiging van medewerkers met hoog potentieel
- Percentage vrijwillig verloop onder medewerkers met hoog potentieel
- Percentage Latijns-Amerikaans
- Aantal actieve individuele medewerkers
- Percentage individuele medewerkers naar manager
- Percentage onvrijwillig verloop in voortschrijdende periode van 12 maanden
- Percentage onvrijwillig verloop per maand
- Aantal onvrijwillige beëindigingen per maand
- Percentage onvrijwillig verloop per kwartaal
- Aantal onvrijwillige beëindigingen lopend jaar
- Aantal actieve leiders
- Percentage leidinggevendenden uit ondervertegenwoordigde minderheidsgroepen
- Aantal actieve managers
- Verloopercentage per maand
- Nieuwe aanstellingen per maand
- Maandelijks aantal beëindigingen
- Verlooperpercentage nieuwe aanstellingen
- Behoudpercentage voor nieuwe aanstellingen 2
- Nieuwe aanstellingen lopend jaar
- Behoudpercentage voor nieuwe aanstellingen
- Afwijzingspercentage voor aanbidding
- Parttimetarief
- Promotiepercentage
- Promotiesnelheidsratio
- Verlooperpercentage per kwartaal
- Aantal onvrijwillige beëindigingen per kwartaal
- Nieuwe aanstellingen per kwartaal
- Aantal beëindigingen per kwartaal
- Aantal vrijwillige beëindigingen per kwartaal

- Conversiepercentage aanbrenging
- Percentage aanstellingen van aangebrachte personen
- Betreurenswaardig verlooppercentage in voortschrijdende periode van 12 maanden
- Percentage betreurenswaardig verloop per maand
- Percentage betreurenswaardig verloop per kwartaal
- Behoudpercentage
- Aantal beëindigingen lopend jaar
- Verlooppercentage bij medewerkers uit ondervertegenwoordigde minderheidsgroepen in voortschrijdende periode van 12 maanden
- Aantal actieve medewerkers uit ondervertegenwoordigde minderheidsgroepen
- Maandelijks verlooppercentage bij medewerkers uit ondervertegenwoordigde minderheidsgroepen
- Aantal beëindigingen bij medewerkers uit ondervertegenwoordigde minderheidsgroepen per maand
- Verlooppercentage bij medewerkers uit ondervertegenwoordigde minderheidsgroepen per kwartaal
- Aantal beëindigingen bij ondervertegenwoordigde minderheidsgroepen per kwartaal
- Percentage medewerkers uit ondervertegenwoordigde minderheidsgroepen
- Aantal beëindigingen bij ondervertegenwoordigde minderheidsgroepen in lopend jaar
- Percentage veteranenstatus
- Vrijwillig verlooppercentage in voortschrijdende periode van 12 maanden
- Percentage vrijwillig verloop per maand
- Aantal vrijwillige beëindigingen per maand
- Percentage vrijwillig verloop per kwartaal
- Aantal vrijwillige beëindigingen lopend jaar

Verlooppercentage in voortschrijdende periode van 12 maanden

Waardoor wordt deze metriekwaarde gebruikt? Metriektype Tijdsbestek metriek Metriekformule	KPI: verlooppercentage in voortschrijdende periode van 12 maanden Betrokkenheid en verloop Zakelijke vraag: Wat zijn de belangrijkste trends voor het personeelsverloop? Zakelijke vraag voor vertrek en verloop: wie vertrekt? Tarief Afhankelijk van uw gegevensgeschiedenis: • voortschrijdende periode van 12 maanden, of • voortschrijdende periode van 3 maanden (alleen zakelijke vragen). <pre>rollingSum(unique([Employee_ID]), 12) for ("Terminated_This_Period", "True") / {avg_active_headcount_rolling_12_months}, where avg_active_headcount_rolling_12_months = (rollingSum(unique([Employee_ID]), 12) for ("Active_Status", "True") / 12) OR</pre>
---	--

Vertaling	<pre>rollingSum(unique([Employee_ID]), 3) for ("Terminated_This_Period", "True") / {avg_active_headcount_rolling_3_months}, where avg_active_headcount_rolling_3_months = (rollingSum(unique([Employee_ID]), 3) for ("Active_Status", "True") / 3)</pre> Aantal medewerkers van wie het dienstverband is beëindigd in de periode / gemiddelde actieve headcount voor de periode (som van de actieve headcount voor elke maand / aantal maanden in de voortschrijdende periode) * 100
Vergelijkingspunten voor KPI	• Historische snapshotperiode 1 maand geleden • KPI-vergelijking bedrijf
Vergelijkingspunt voor focusinzichten	Volg een van deze stappen: • Historische snapshotperiode 1 maand geleden, of • Huidige snapshotperiode voor de vergelijkingsgroep
Vereiste velden voor KPI	• Status 'Actief' • Werknemers-ID • Beëindigingsdatum

Percentage 50-plussers

Waardoor wordt deze metriekwaarde gebruikt?	KPI: percentage voor 50-plussers
Metriektype	Tarief
Tijdsbestek metriek	Huidige snapshotperiode
Metriekformule	<pre>unique([Employee_ID]) for ("Age_Over_50", "True") for ("Active_Status", "True") / unique([Employee_ID]) for ("Active_Status", "True")</pre>
Vertaling	Som van de leeftijden van actieve medewerkers ouder dan 50 aan het einde van de vorige maand / actieve headcount aan het einde van de vorige maand
Vergelijkingspunt	12 maanden geleden
Vereiste velden	• Status 'Actief' • Geboortedatum • Ingangsdatum rapport • Werknemers-ID

Actieve headcount

Waardoor wordt deze metriekwaarde gebruikt?	KPI: actieve headcount
Metriektype	Aantal

Tijdsbestek metriek	Huidige snapshotperiode
Metriekformule	<code>unique([Employee_ID]) for ("Active_Status", "True")</code>
Vertaling	Aantal actieve medewerkers in uw organisatie in de vorige periode
Vergelijkingspunt	Maand vóór de huidige snapshotperiode
Vereiste velden	- Status 'Actief' - Werknemers-ID

Verlooppercentage op jaarbasis

Waardoor wordt deze metriekwaarde gebruikt?	KPI: verlooppercentage op jaarbasis
Metriektype	Tarief
Tijdsbestek metriek	Huidig boekjaar tot heden
Metriekformule	<code>rollingSum(unique([Employee_ID]), fiscal year to date) for ("Terminated_This_Period", "\"True\"") / rollingSum(unique([Employee_ID]), fiscal year to date) * (12 / fiscal year to date months)</code>
Vertaling	Aantal medewerkers van wie het dienstverband is beëindigd in het lopende boekjaar / gemiddelde actieve headcount in het boekjaar (som van de actieve headcount voor elke maand in het lopende boekjaar / aantal maanden in het lopende boekjaar) * (12 / aantal maanden in het lopende boekjaar) * 100
Vergelijkingspunt	Boekjaar voorafgaand aan huidig jaar
Vereiste velden	- Status 'Actief' - Werknemers-ID - Beëindigingsdatum

Percentage onvrijwillig verloop op jaarbasis

Waardoor wordt deze metriekwaarde gebruikt?	KPI: percentage onvrijwillig verloop op jaarbasis
Metriektype	Gebeurtenissen in de loop van de tijd
Tijdsbestek metriek	Huidig boekjaar tot heden
Metriekformule	<code>rollingSum(unique([Employee_ID]), fiscal year to date) for ("Terminated_This_Period", "\"True\"") for ("Termination_Category", "Involuntary") / rollingSum(unique([Employee_ID]), fiscal year to date) for ("Active_Status", "True") * (12 / fiscal year to date months)</code>

Vertaling	Aantal medewerkers van wie het dienstverband onvrijwillig is beëindigd in het lopende boekjaar / gemiddelde actieve headcount in het boekjaar (som van de actieve headcount voor elke maand in het lopende boekjaar / aantal maanden in het lopende boekjaar) * (12 / aantal maanden in het lopende boekjaar) * 100
Vergelijkingspunt	Boekjaar voorafgaand aan huidig jaar
Vereiste velden	• Status 'Actief' • Werknemers-ID • Beëindigingsdatum • Termcategorie

Percentage betreuenswaardig verloop op jaarbasis

Waardoor wordt deze metriekwaarde gebruikt?	KPI: percentage voor betreuenswaardig verloop op jaarbasis
Metriektype	Gebeurtenissen in de loop van de tijd
Tijdsbestek metriek	Huidig boekjaar tot heden
Metriekformule	<code>rollingSum(unique([Employee_ID]), fiscal year to date) for (\"Terminated_This_Period\", \"True \") for (\"Regrettable_Termination \", \"True\") / rollingSum(unique([Employee_ID]), fiscal year to date) for (\"Active_Status\", \"True\") * (12 / fiscal year to date months)</code>
Vertaling	Aantal medewerkers van wie het dienstverband betreuenswaardig is beëindigd in het lopende boekjaar / gemiddelde actieve headcount in het boekjaar (som van de actieve headcount voor elke maand in het lopende boekjaar / aantal maanden in het lopende boekjaar) * (12 / aantal maanden in het lopende boekjaar) * 100
Vergelijkingspunt	Boekjaar voorafgaand aan huidig jaar
Vereiste velden	• Status 'Actief' • Werknemers-ID • Beëindiging betreuenswaardig • Termcategorie

Verloopercentage bij medewerkers uit ondervertegenwoordigde minderheidsgroepen op jaarbasis

Waardoor wordt deze metriekwaarde gebruikt?	KPI: verloopercentage bij medewerkers uit ondervertegenwoordigde minderheidsgroepen op jaarbasis
Metriektype	Gebeurtenissen in de loop van de tijd
Tijdsbestek metriek	Huidig boekjaar tot heden

Metriekformule	<code>rollingSum(unique([Employee_ID]), fiscal year to date) for (\"Terminated_This_Period\", \"True \") for (\"Is_URM\", \"True\") / rollingSum(unique([Employee_ID]), fiscal year to date) for (\"Active_Status\", \"True\") for (\"Is_URM\", \"True\") * (12 / fiscal year to date months)</code>
Vertaling	Beëindigde medewerkers uit ondervertegenwoordigde minderheidsgroepen in het lopende boekjaar / gemiddelde actieve headcount bij ondervertegenwoordigde minderheidsgroepen in het boekjaar (som van de actieve headcount voor elke maand in het lopende boekjaar / aantal maanden in het lopende boekjaar) * (12 / aantal maanden in het lopende boekjaar) * 100
Vergelijkingspunt	Boekjaar voorafgaand aan huidig jaar
Vereiste velden	• Status 'Actief' • Werknemers-ID • Ondervertegenwoordigde minderheidsgroep • Beëindigingsdatum

Percentage vrijwillig verloop op jaarbasis

Waardoor wordt deze metriekwaarde gebruikt?	KPI: percentage vrijwillig verloop op jaarbasis
Metriektype	Gebeurtenissen in de loop van de tijd
Tijdsbestek metriek	Huidig boekjaar tot heden
Metriekformule	<code>rollingSum(unique([Employee_ID]), fiscal year to date) for (\"Terminated_This_Period\", \"True \") for (\"Termination_Category\", \"Voluntary\") / rollingSum(unique([Employee_ID]), fiscal year to date) for (\"Active_Status\", \"True\") * (12 / fiscal year to date months)</code>
Vertaling	Aantal medewerkers van wie het dienstverband vrijwillig is beëindigd in het lopende boekjaar / gemiddelde actieve headcount in het boekjaar (som van de actieve headcount voor elke maand in het lopende boekjaar / aantal maanden in het lopende boekjaar) * (12 / aantal maanden in het lopende boekjaar) * 100
Vergelijkingspunt	Boekjaar voorafgaand aan huidig jaar
Vereiste velden	• Status 'Actief' • Werknemers-ID

	• Beëindigingsdatum • Termcategorie
--	--

Verhouding sollicitant/aanstelling

Waardoor wordt deze metriekwaarde gebruikt?	KPI: ratio sollicitant per aanstelling
Metriektype	Tarief
Tijdsbestek metriek	Huidige snapshotperiode
Metriekformule	<code>unique([Candidate_JobRequisition]) / unique([Candidate_JobRequisition]) for ("Stage_Consolidated", "Hire")</code>
Vertaling	Sollicitanten/aantal aanstellingen
Vergelijkingspunt voor KPI	• Historische snapshotperiode 12 maanden geleden. • KPI-vergelijking van bedrijf.
Vereiste velden	• Kandidaat-ID • Vacatureaanvraag recruitingstatus • Recruitingfase • Kandidaat-ID personeelsbeheer • Vacatureaanvraag personeelsbeheer • Aanstellingsdatum personeelsbeheer

Percentage vrijwillig verloop op jaarbasis

Waardoor wordt deze metriekwaarde gebruikt?	KPI: percentage vrijwillig verloop op jaarbasis
Metriektype	Gebeurtenissen in de loop van de tijd
Tijdsbestek metriek	Huidig boekjaar tot heden
Metriekformule	<code>rollingSum(unique([Employee_ID]), fiscal year to date) for (\\"Terminated_This_Period\\", \\"True\\") for ("Termination_Category", "Voluntary") / rollingSum(unique([Employee_ID]), fiscal year to date) for ("Active_Status", "True") * (12 / fiscal year to date months)</code>
Vertaling	Aantal medewerkers van wie het dienstverband vrijwillig is beëindigd in het lopende boekjaar / gemiddelde actieve headcount in het boekjaar (som van de actieve headcount voor elke maand in het lopende boekjaar / aantal maanden in het lopende boekjaar) * (12 / aantal maanden in het lopende boekjaar) * 100
Vergelijkingspunt	Boekjaar voorafgaand aan huidig jaar
Vereiste velden	• Status 'Actief' • Werknemers-ID

	• Beëindigingsdatum • Termcategorie
--	--

Gemiddelde leeftijd personeel

Waardoor wordt deze metriekwaarde gebruikt?	KPI: gemiddelde leeftijd personeel
Metriektype	Gemiddelde
Tijdsbestek metriek	Huidige snapshotperiode
Metriekformule	<code>sum([Age]) for ("Active_Status", "True") / unique([Employee_ID]) for ("Active_Status", "True")</code>
Vertaling	Som van leeftijden voor actieve headcount aan het einde van de vorige maand / actieve headcount aan het einde van de vorige maand
Vergelijkingspunt	12 maanden geleden
Vereiste velden	• Status 'Actief' • Geboortedatum • Ingangsdatum rapport • Werknemers-ID

Gemiddelde comparatio

Waardoor wordt deze metriekwaarde gebruikt?	Organisatiesamenstelling Bedrijfsvraag: Waar zitten hiaten in de comparatio?
Metriektype	Gemiddelde
Tijdsbestek metriek	Huidige snapshotperiode
Metriekformule	<code>sum([Compa_Ratio]) for ("Active_Status", "True") / unique([Employee_ID]) for ("Active_Status", "True")</code>
Vertaling	Som van de comparatio van de actieve headcount aan het einde van de vorige maand / actieve headcount aan het einde van de vorige maand
Vergelijkingspunt	Huidige snapshotperiode voor de vergelijkingsgroep

Gemiddelde comparatio van beëindigingen

Waardoor wordt deze metriekwaarde gebruikt?	KPI: gemiddelde comparatio van beëindigingen
Metriektype	Gemiddelde
Tijdsbestek metriek	Huidige snapshotperiode
Metriekformule	<code>sum([Compa_Ratio]) for ("Terminated_This_Period", "True") / unique([Employee_ID]) for ("Terminated_This_Period", "True")</code>

Vertaling	Som van de comparatio van medewerkers van wie het dienstverband is beëindigd in de vorige maand / medewerkers van wie het dienstverband is beëindigd in de vorige maand
Vergelijkingspunten	• Historische snapshotperiode 12 maanden geleden. • KPI-vergelijking van bedrijf.
Vereiste velden voor KPI	• Compa-Ratio • Werknemers-ID • Beëindigingsdatum

Gemiddelde tekortenscore

Waardoor wordt deze metriekwaarde gebruikt?	Vaardigheden Zakelijke vraag: Waar zijn opportunity's voor het bijscholen van medewerkers?
Metriektype	Gemiddelde
Tijdsbestek metriek	Huidige snapshotperiode
Metriekformule	$\text{sum}([\text{gap_score_pct}]) / \text{unique}([\text{Employee_ID}])$
Vertaling	Som van tekortenscores voor medewerkers aan het einde van de vorige maand / actieve headcount aan het einde van de vorige maand Tekortscore = 1 - matchscore
Vergelijkingspunt	Huidige snapshotperiode voor de vergelijkingsgroep

Gemiddelde spanwijdte

Waardoor wordt deze metriekwaarde gebruikt?	KPI: gemiddelde spanwijdte Organisatiesamenstelling Zakelijke vraag: Wat zijn uitschieters in de spanwijdte?
Metriektype	Gemiddelde
Tijdsbestek metriek	Huidige snapshotperiode
Metriekformule	$\text{sum}([\text{Direct_Reports}]) \text{ for } ("Manager_With_Direct_Reports", "True") \text{ for } ("Active_Status", "True") / \text{unique}([\text{Employee_ID}]) \text{ for } ("Manager_With_Direct_Reports", "True") \text{ for } ("Active_Status", "True")$
Vertaling	Aantal actieve direct ondergeschikten aan het einde van de vorige maand / aantal actieve managers met direct ondergeschikten aan het einde van de vorige maand Omvat niet-vervulde arbeidsplaatsen

Vergelijkingspunten voor KPI	- Historische snapshotperiode 12 maanden geleden. - KPI-vergelijking van bedrijf.
Vergelijkingspunt voor focusinzichten	Huidige snapshotperiode voor de vergelijkingsgroep

Voorbeeld:

Hiërarchische organisatie	Managers	Direct ondergeschikten
Vicepresident	1	2
Director A	1	3
Manager A1	1	4
Manager A2	1	7
Manager A3	1	3
Director B	1	4
Manager B1	1	2
Manager B2	1	5
Manager B3	1	8
Manager B4	1	3
Totaal	10	41

Gemiddelde aanstellingsduur

Waardoor wordt deze metriekwaarde gebruikt?	KPI: gemiddelde aanstellingsduur Organisatiesamenstelling Zakelijke vraag: Wat zijn uitschieters in de aanstellingsduur?
Metriektype	Gemiddelde
Tijdsbestek metriek	Huidige snapshotperiode
Metriekformule	<code>sum([Length_Of_Service_In_Partial_Years]) for ("Active_Status", "True") / unique([Employee_ID]) for ("Active_Status", "True")</code>
Vertaling	Som van de duur van het dienstverband van actieve headcount aan het einde van de vorige maand / actieve headcount aan het einde van de vorige maand
Vergelijkingspunten voor KPI	- Historische snapshotperiode 12 maanden geleden. - KPI-vergelijking van bedrijf.
Vergelijkingspunt voor focusinzichten	Huidige snapshotperiode voor de vergelijkingsgroep
Vereiste velden voor KPI	- Status 'Actief' - Werknemers-ID

- Duur dienstverband in gedeeltelijke jaren

Gemiddelde tijd voor vervullen van arbeidsplaats

Waardoor wordt deze metriekwaarde gebruikt?	Zakelijke aanstellingsvraag: wat zijn de belangrijkste trends bij het aanstellen van medewerkers?
Metriektype	Gemiddelde
Tijdsbestek metriek	Huidige snapshotperiode
Metriekformule	$\frac{(\text{total_reqs_hired_filled_time})}{(\text{reqs_filled_hired})}$
Variabelen voor berekening	• <code>total_reqs_hired_filled_time = sum([Requisition_Time_To_Fill])</code> <code>for</code> <code>("Can_Job_Requisition_Status_Instance_Evalu</code> <code>"filled") for</code> <code>("Stage_Consolidated", "hire")</code> • <code>Requisition_Time_To_Fill =</code> <code>DAYS_BETWEEN([Req_Job_Requisition_Filled</code> <code>[Req_Recruiting_Start_Date])</code> • <code>reqs_filled_hired =</code> <code>{candidates_hired} for</code> <code>("Can_Job_Requisition_Status_Instance_Evalu</code> • <code>Candidates_hired =</code> <code>unique([Candidate_JobRequisition])</code> <code>for</code> <code>("Stage_Consolidated", "hire")</code> • <code>Candidate_JobRequisition =</code> <code>CONCAT([Candidate_ID], "-",</code> <code>[Job_Requisition])</code>
Vertaling	De som van de tijd die moet worden vervuld voor aanstellingen in vervulde bestelaanvragen in de vorige maand (aantal dagen vanaf de begindatum van de bestelaanvraag tot de vervulde datum) / aantal aanstellingen in vervulde bestelaanvragen in de vorige maand
Vergelijkingspunt	Afhankelijk van uw gegevensgeschiedenis, historische snapshotperiode 12 maanden geleden of 3 maanden geleden.

Gemiddelde tijd tot aanstelling

Waardoor wordt deze metriekwaarde gebruikt?	KPI: gemiddelde tijd tot aanstelling Zakelijke vraag voor aanstelling: Waar duurt de aanstelling langer?
Metriektype	Gemiddelde
Tijdsbestek metriek	Huidige snapshotperiode

Metriekformule	$\frac{(\text{total_time_to_hire})}{(\text{candidates_hired})}$
Variabelen voor berekening	- total_time_to_hire = sum([Time_To_Hire]) for ("Stage_Consolidated", "hire") - Time_To_Hire = DAYS_BETWEEN([Recruiting_Start_Date], [Worker_Hire_Date]) - candidates_hired = unique([Candidate_JobRequisition]) for ("Stage_Consolidated", "hire") - Candidate_JobRequisition = CONCAT([Candidate_ID], "-", [Job_Requisition])
Vertaling voor KPI	De som van de tijd tot aanstelling voor aanstellingen in de vorige maand (aantal dagen vanaf de begindatum van de vacatureaanvraag tot de aanstellingsdatum) / aantal aanstellingen in de vorige maand * 100
Vertaling voor zakelijke aanstellingsvraag	De som van de tijd tot aanstelling voor aanstellingen in de vorige maand (aantal dagen vanaf de begindatum van de vacatureaanvraag tot de aanstellingsdatum) / aantal aanstellingen in de vorige maand
Vergelijkingspunten voor KPI	- Historische snapshotperiode 12 maanden geleden. - KPI-vergelijking van bedrijf.
Vergelijkingspunt voor focusinzichten	Huidige snapshotperiode voor de vergelijkingsgroep
Vereiste velden voor KPI	- Kandidaat-ID - Vacatureaanvraag - Fase: - Aanstellingsdatum kandidaat-medewerker - Vacatureaanvraag medewerker - Gemaakt op - Aanstellingsfase - Begindatum recruiting - Begindatum status

Alternatief voor gemiddelde tijd tot aanstelling

Waardoor wordt deze metriekwaarde gebruikt?	KPI: gemiddelde tijd tot aanstelling
Metriektype	Gemiddelde
Tijdsbestek metriek	Huidige snapshotperiode
Metriekformule	$\frac{\text{sum}([\text{Time_To_Hire_Alternative}])}{\text{unique}([\text{Candidate_JobRequisition}])}$

	for ("Stage_Consolidated", "Hire")
Variabelen voor berekening	- total_time_to_hire = sum([Time_To_Hire_Alternative]) for ("Stage_Consolidated", "hire") - Time_To_Hire_Alternative = DAYS_BETWEEN([Stage_Date], [Candidate_First_Stage_Date]) when Stage_Date = "hire" - candidates_hired = unique([Candidate_JobRequisition]) for ("Stage_Consolidated", "hire") - Candidate_JobRequisition = CONCAT([Candidate_ID], "-", [Job_Requisition])
Vertaling voor KPI	sum(aanstellingsdatum - sollicitatiedatum kandidaat) / aantal aanstellingen
Vertaling voor zakelijke aanstellingsvraag	De som van de tijd tot aanstelling voor aanstellingen in de vorige maand (aantal dagen vanaf de begindatum van de vacatureaanvraag tot de aanstellingsdatum) / aantal aanstellingen in de vorige maand
Vergelijkingspunten voor KPI	- Historische snapshotperiode 12 maanden geleden. - KPI-vergelijking van bedrijf.
Vereiste velden	- Kandidaat-ID - Gemaakt op - Vacatureaanvraag recruitingstatus - Recruitingfase - Kandidaat-ID personeelsbeheer - Vacatureaanvraag personeelsbeheer - Aanstellingsdatum personeelsbeheer - Begindatum status

Gemiddelde aanstellingsduur voor vrijwillige beëindigingen

Waardoor wordt deze metriekwaarde gebruikt?	Betrokkenheid en verloop zakelijke vraag: wat is de laagste aanstellingsduur voor vrijwillige beëindigingen?
Metriektype	Gemiddelde
Tijdsbestek metriek	Huidige snapshotperiode
Metriekformule	sum([Length_Of_Service_In_Partial_Years]) for ("Terminated_This_Period", "True") for ("Termination_Category", "Voluntary") / unique([Employee_ID]) for ("Terminated_This_Period",

	"True") for ("Termination_Category", "Voluntary")
Vertaling	Som van de duur van het dienstverband van vrijwillige beëindigingen in de vorige maand / vrijwillige beëindigingen in de vorige maand
Vergelijkingspunt	Huidige snapshotperiode voor de vergelijkingsgroep

Percentage handicaps

Waardoor wordt deze metriekwaarde gebruikt?	KPI: percentage gehandicapten
Metriektype	Gemiddelde
Tijdsbestek metriek	Huidige snapshotperiode
Metriekformule	unique([Employee_ID]) for ("Active_Status", "True") for ("Is_Disabled", "True") / unique([Employee_ID]) for ("Active_Status", "True")
Vertaling	Aantal actieve medewerkers met handicap aan het einde van de vorige maand / actieve headcount aan het einde van de vorige maand * 100
Vergelijkingspunt	12 maanden geleden
Vereiste velden	• Status 'Actief' • Werknemers-ID • Is uitgeschakeld

Aantal actieve vrouwen

Waardoor wordt deze metriekwaarde gebruikt?	KPI: aantal actieve vrouwen
Metriektype	Aantal
Tijdsbestek metriek	Huidige snapshotperiode
Metriekformule	unique([Employee_ID]) for ("Active_Status", "True") for ("Gender", "Female")
Vertaling	Aantal vrouwelijke medewerkers in uw organisatie in huidige periode
Vergelijkingspunt	Maand vóór de huidige snapshotperiode.
Vereiste velden	• Status 'Actief' • Werknemers-ID • Gender

Verlooppercentage bij vrouwen

Waardoor wordt deze metriekwaarde gebruikt?	KPI: verlooppercentage bij vrouwen
---	------------------------------------

Metriektype	Gebeurtenissen in de loop van de tijd
Tijdsbestek metriek	voortschrijdende periode van 12 maanden
Metriekformule	<code>rollingSum(unique([Employee_ID]), 12) for ("Terminated_This_Period", "True") for ("Gender", "Female") / {avg_female_headcount_rolling_12_months}, where avg_female_headcount_rolling_12_months = (rollingSum(unique([Employee_ID]), 12) for ("Gender", "Female") for ("Active_Status", "True") / 12)</code>
Vertaling	Aantal beëindigingen bij vrouwen in de periode / gemiddeld aantal vrouwelijke medewerkers voor de periode (som van het aantal vrouwelijke medewerkers voor elke maand / aantal maanden in voortschrijdende periode) * 100
Vergelijkingspunten	• Historische snapshotperiode 1 maand geleden. • KPI-vergelijking van bedrijf.
Vereiste velden voor KPI	• Status 'Actief' • Werknemers-ID • Gender • Beëindigingsdatum

Maandelijks aantal beëindigingen voor vrouwen

Waardoor wordt deze metriekwaarde gebruikt?	KPI: aantal vrouwelijke beëindigingen per maand
Metriektype	Aantal
Tijdsbestek metriek	Huidige snapshotperiode
Metriekformule	<code>unique([Employee_ID]) for ("Terminated_This_Period", "True") for ("Gender", "Female")</code>
Vertaling	Aantal vrouwelijke medewerkers van wie het dienstverband is beëindigd in de huidige maand
Vergelijkingspunt	Maand vóór de huidige
Vereiste velden	• Status 'Actief' • Gender • Beëindigingsdatum

Aantal beëindigingen per kwartaal voor vrouwen

Waardoor wordt deze metriekwaarde gebruikt?	KPI: aantal beëindigingen per kwartaal voor vrouwen
Metriektype	Aantal
Tijdsbestek metriek	Huidig boekjaar

Metriekformule	<code>unique([Employee_ID], fiscal quarter to date) for ("Terminated_This_Period", "True") for ("Gender", "Female")</code>
Vertaling	Aantal vrouwelijke medewerkers van wie het dienstverband is beëindigd in het laatst voltooide boekkwartaal
Vergelijkingspunt	Boekkwartaal vóór huidig kwartaal
Vereiste velden	• Werknemers-ID • Gender • Beëindigingsdatum

Vrouwelijke vertegenwoordiging

Waardoor wordt deze metriekwaarde gebruikt?	KPI: vrouwelijke vertegenwoordiging Bedrijfsvraag Diversiteit en inclusie: Wat zijn de belangrijkste trends in de vertegenwoordiging van vrouwen? Bedrijfsvraag voor diversiteit en inclusie: Waar kunnen we de vertegenwoordiging van vrouwen verbeteren?
Metriektype	Tarief
Tijdsbestek metriek	Huidige snapshotperiode
Metriekformule	<code>unique([Employee_ID]) for ("Active_Status", "True") for ("Gender", "Female") / unique([Employee_ID]) for ("Active_Status", "True")</code>
Vertaling	Aantal actieve vrouwelijke medewerkers aan het einde van de vorige maand / actieve headcount aan het einde van de vorige maand * 100
Vergelijkingspunten voor KPI	• Historische snapshotperiode 12 maanden geleden. • KPI-vergelijking van bedrijf.
Vergelijkingspunt voor focusinzichten	Huidige snapshotperiode voor de vergelijkingsgroep
Vereiste velden voor KPI	• Status 'Actief' • Werknemers-ID • Gender
Waardoor wordt deze metriekwaarde gebruikt?	Zakelijke vraag over diversiteit en inclusie: Waar zijn de lacunes in de vertegenwoordiging van vrouwen in het management?
Metriektype	Tarief
Tijdsbestek metriek	Huidige snapshotperiode

Metriekformule	<code>unique([Employee_ID]) for ("Active_Status", "True") for ("Is_Manager", "True") for ("Gender", "Female") / unique([Employee_ID]) for ("Active_Status", "True") for ("Is_Manager", "True")</code>
Vertaling	Aantal actieve vrouwelijke medewerkers aan het einde van de vorige maand / actieve headcount aan het einde van de vorige maand * 100 Gefilterd op Is manager = Ja
Vergelijkingspunt	Huidige snapshotperiode voor de vergelijkingsgroep

Vertegenwoordiging van vrouwen in leiderschapsrollen

Waardoor wordt deze metriekwaarde gebruikt?	KPI: vrouwelijke vertegenwoordiging in leiderschap
Metriektype	Tarief
Tijdsbestek metriek	Huidige snapshotperiode
Metriekformule	<code>unique([Employee_ID]) for ("Is_Leader", "True") for ("Gender", "Female") for ("Active_Status", "True") / unique([Employee_ID]) for ("Is_Leader", "True") for ("Active_Status", "True")</code>
Vertaling	Aantal actieve vrouwelijke leiders aan het einde van de vorige maand / actieve leiders aan het einde van de vorige maand * 100
Vergelijkingspunt	- Historische snapshotperiode 12 maanden geleden. - KPI-vergelijking van bedrijf.
Vereiste velden voor KPI	- Status 'Actief' - Werknemers-ID - Gender - Is leider

Aantal beëindigingen bij vrouwen in lopend jaar

Waardoor wordt deze metriekwaarde gebruikt?	KPI: aantal beëindigingen bij vrouwen in lopend jaar
Metriektype	Aantal
Tijdsbestek metriek	Huidig boekjaar tot heden
Metriekformule	<code>rollingSum(unique([Employee_ID]), fiscal year to date) for ("Terminated_This_Period", "True") for ("Gender", "Female")</code>

Vertaling	Aantal vrouwelijke medewerkers van wie het dienstverband is beëindigd in het lopende boekjaar
Vergelijkingspunt	Boekjaar voorafgaand aan huidig jaar
Vereiste velden	- Status 'Actief' - Gender - Beëindigingsdatum

Groeipercantage headcount

Waardoor wordt deze metriekwaarde gebruikt?	Organisatiesamenstelling Zakelijke vraag: Waar groeit de organisatie?
Metriektype	Tarief
Tijdsbestek metriek	Huidige snapshotperiode
Metriekformule	<pre>(unique([Employee_ID]) - previous(unique([Employee_ID]), 6) for ("Active_Status", "True")) / previous(unique([Employee_ID]), 6) for ("Active_Status", "True"))</pre> OR <pre>(unique([Employee_ID]) - previous(unique([Employee_ID]), 3) for ("Active_Status", "True")) / previous(unique([Employee_ID]), 3) for ("Active_Status", "True"))</pre>
Vertaling	(actieve headcount aan het einde van de vorige maand - actieve headcount aan het begin van de periode) / actieve headcount aan het begin van de periode
Vergelijkingspunt	Afhankelijk van uw gegevensgeschiedenis, historische snapshotperiode 6 maanden geleden of 3 maanden geleden.

Goed presterende actieve headcount

Waardoor wordt deze metriekwaarde gebruikt?	KPI: aantal actieve goed presterende medewerkers
Metriektype	Aantal
Tijdsbestek metriek	Huidige snapshotperiode
Metriekformule	<pre>unique([Employee_ID]) for ("Active_Status", "True") for ("High_Performer", "True")</pre>
Vertaling	Aantal goed presterende medewerkers in vorige periode
Vergelijkingspunt	Maand vóór de huidige snapshotperiode
Vereiste velden	Status 'Actief'

	• Werknemers-ID • Goed presterende
--	---

Percentage goed presterende medewerkers

Waardoor wordt deze metriekwaarde gebruikt?	Bedrijfsvraag voor talent en prestaties: Waar kunnen we ons concentreren om de prestaties te verbeteren?
Metriektype	Tarief
Tijdsbestek metriek	Huidige snapshotperiode
Metriekformule	unique([Employee_ID]) for ("High_Performer", "True") for ("Active_Status", "True") / unique([Employee_ID]) for ("Active_Status", "True")
Vertaling	Aantal actieve goed presterende medewerkers aan het einde van de vorige maand / actieve headcount aan het einde van de vorige maand * 100
Vergelijkingspunt	Huidige snapshotperiode voor de vergelijkingsgroep

Percentage vrijwillig verloop onder goed presterende medewerkers

Waardoor wordt deze metriekwaarde gebruikt?	KPI: percentage vrijwillig verloop onder goed presterende medewerkers Zakelijke hiaatvraag: waar verliezen we de goed presterende medewerkers? Gebeurtenissen in de loop van de tijd Afhankelijk van uw gegevensgeschiedenis:
Metriektype	
Tijdsbestek metriek	• voortschrijdende periode van 12 maanden, of • voortschrijdende periode van 3 maanden (alleen zakelijke vraag).
Metriekformule	<pre>rollingSum(unique([Employee_ID]), 12) for ("Terminated_This_Period", "True") for ("Termination_Category", "Voluntary") for ("High_Performer", "True") / {avg_high_performer_headcount_rolling_12_months}, where avg_high_performer_headcount_rolling_12_months = (rollingSum(unique([Employee_ID]), 12) for ("High_Performer", "True") for ("Active_Status", "True") / 12) OR</pre>

Vertaling	<pre>rollingSum(unique([Employee_ID]), 3) for ("Terminated_This_Period", "True") for ("Termination_Category", "Voluntary") for ("High_Performer", "True") / {avg_high_performer_headcount_rolling_3_months}, where avg_high_performer_rolling_3_months = (rollingSum(unique([Employee_ID]), 3) for ("High_Performer", "True") for ("Active_Status", "True")/ 3)</pre> Aantal vrijwillige beëindigingen van goed presterende medewerkers in de periode / gemiddeld aantal actieve goed presterende medewerkers voor de periode (som van de actieve headcount voor elke maand / aantal maanden in de voortschrijdende periode) * 100
Vergelijkingspunten voor KPI	• Historische snapshotperiode 1 maand geleden. • KPI-vergelijking bedrijf
Vergelijkingspunt voor focusinzichten	Huidige snapshotperiode voor de vergelijkingsgroep
Vereiste velden voor KPI	• Status 'Actief' • Werknemers-ID • Goed presterende • Beëindigingsdatum • Termcategorie

Actieve medewerkers met hoog potentieel

Waardoor wordt deze metriekwaarde gebruikt?	KPI: aantal actieve medewerkers met hoog potentieel
Metriektype	Aantal
Tijdsbestek metriek	Huidige snapshotperiode
Metriekformule	<pre>unique([Employee_ID]) for ("Active_Status", "True") for ("Is_High_Potential", "True")</pre>
Vertaling	Aantal medewerkers met hoog potentieel in vorige periode
Vergelijkingspunt	Maand vóór de huidige snapshotperiode
Vereiste velden	• Status 'Actief' • Werknemers-ID • Hoog potentieel

Vertegenwoordiging van medewerkers met hoog potentieel

Waardoor wordt deze metriekwaarde gebruikt?	KPI: Vertegenwoordiging van medewerkers met hoog potentieel Bedrijfsvraag voor talent en prestaties: Wat zijn de belangrijkste trends op het gebied van talent?
Metriektype	Tarief

Tijdsbestek metriek	Huidige snapshotperiode
Metriekformule	<code>unique([Employee_ID]) for ("Is_High_Potential", "True") for ("Active_Status", "True") / unique([Employee_ID]) for ("Active_Status", "True")</code>
Vertaling	Aantal actieve medewerkers met hoog potentieel aan het einde van de vorige maand / actieve headcount aan het einde van de vorige maand * 100
Vergelijkingspunten voor KPI	- Historische snapshotperiode 12 maanden geleden. - KPI-vergelijking van bedrijf.
Vergelijkingspunten voor focusinzichten	Afhankelijk van uw gegevensgeschiedenis, historische snapshotperiode 12 maanden geleden of 3 maanden geleden.
Vereiste velden voor KPI	- Status 'Actief' - Werknemers-ID - Hoog potentieel

Percentage vrijwillig verloop onder medewerkers met hoog potentieel

Waardoor wordt deze metriekwaarde gebruikt?	KPI: percentage vrijwillig verloop hoog potentieel
Metriektype	Gebeurtenissen in de loop van de tijd
Tijdsbestek metriek	voortschrijdende periode van 12 maanden
Metriekformule	<code>rollingSum(unique([Employee_ID]), 12) for ("Terminated_This_Period", "True") for ("Termination_Category", "Voluntary") for ("Is_High_Potential", "True") / {avg_high_potentials_headcount_rolling_12_months where avg_high_potentials_headcount_rolling_12_months = (rollingSum(unique([Employee_ID]), 12) for ("Is_High_Potential", "True") for ("Active_Status", "True") / 12)</code>
Vertaling	Aantal vrijwillige beëindigingen van medewerkers met hoog potentieel in de periode / gemiddeld aantal actieve medewerkers met hoog potentieel voor de periode (som van medewerkers met hoog potentieel voor elke maand / aantal maanden in voortschrijdende periode) * 100
Vergelijkingspunten	- Historische snapshotperiode 12 maanden geleden. - KPI-vergelijking van bedrijf.
Vereiste velden voor KPI	- Status 'Actief' - Werknemers-ID - Hoog potentieel

	• Beëindigingsdatum • Termcategorie
--	--

Percentage Latijns-Amerikaans

Waardoor wordt deze metriekwaarde gebruikt?	KPI: tarief Latijns-Amerikaans/Niet-Latijns-Amerikaans
Metriektype	Tarief
Tijdsbestek metriek	Huidige snapshotperiode
Metriekformule	<code>unique([Employee_ID]) for ("Active_Status", "True") for ("Is_Hispanic_or_Latino", "True") / unique([Employee_ID]) for ("Active_Status", "True")</code>
Vertaling	Headcount Latijns-Amerikaans aan het einde van de vorige maand / Actieve headcount aan het einde van de vorige maand * 100
Vergelijkingspunt	12 maanden geleden
Vereiste velden	• Status 'Actief' • Werknemers-ID • Latijns-Amerikaans

Aantal actieve individuele medewerkers

Waardoor wordt deze metriekwaarde gebruikt?	KPI: aantal actieve individuele medewerkers
Metriektype	Aantal
Tijdsbestek metriek	Huidige snapshotperiode
Metriekformule	<code>unique([Employee_ID]) for ("Active_Status", "True") for ("Is_Individual_Contributor", "True")</code>
Vertaling	Aantal individuele medewerkers in uw organisatie in de vorige periode
Vergelijkingspunt	Maand vóór de huidige snapshotperiode
Vereiste velden	• Status 'Actief' • Werknemers-ID • Is manager

Percentage individuele medewerkers naar manager

Waardoor wordt deze metriekwaarde gebruikt?	Samenstelling organisatie Zakelijke vraag: Waar zijn de hiaten in de interne mobiliteit naar het management?
Metriektype	Gebeurtenissen in de loop van de tijd
Tijdsbestek metriek	Afhankelijk van uw gegevensgeschiedenis: • voortschrijdende periode van 12 maanden, of • voortschrijdende periode van 3 maanden.

Metriekformule	<pre> rollingSum(unique([Employee_ID]), 12) for ("Active_Status", "True") for ("IC_To_MGR_This_Period", "True") / {avg_active_headcount_rolling_12_months}, where avg_active_headcount_rolling_12_months = (rollingSum(unique([Employee_ID]), 12) for ("Active_Status", "True") / 12) OR rollingSum(unique([Employee_ID]), 3) for ("Active_Status", "True") for ("IC_To_MGR_This_Period", "True") / {avg_active_headcount_rolling_3_months}, where avg_active_headcount_rolling_3_months = (rollingSum(unique([Employee_ID]), 3) for ("Active_Status", "True") / 3) </pre>
Vertaling	Aantal actieve individuele medewerkers aan het management in de periode / gemiddelde actieve headcount voor de periode (som van de actieve headcount voor elke maand / aantal maanden in de voortschrijdende periode) * 100
Vergelijkingspunt	Historische snapshotperiode 1 maand geleden

Percentage onvrijwillig verloop in voortschrijdende periode van 12 maanden

Waardoor wordt deze metriekwaarde gebruikt?	KPI: percentage onvrijwillig voortschrijdend verloop in de periode van 12 maanden
Metriektype	Gebeurtenissen in de loop van de tijd
Tijdsbestek metriek	voortschrijdende periode van 12 maanden
Metriekformule	<pre> rollingSum(unique([Employee_ID]), 12) for ("Terminated_This_Period", "True") for ("Termination_Category", "Involuntary") / rollingSum(unique([Employee_ID]), 12) for ("Active_Status", "True") / 12 </pre>
Vertaling	Aantal medewerkers van wie het dienstverband onvrijwillig is beëindigd in de periode / gemiddelde actieve headcount voor de periode (som van de actieve headcount voor elke maand / aantal maanden in de voortschrijdende periode) * 100
Vergelijkingspunt	12 maanden geleden
Vereiste velden	• Status 'Actief' • Werknemers-ID • Beëindigingsdatum • Termcategorie

Percentage onvrijwillig verloop per maand

Waardoor wordt deze metriekwaarde gebruikt?	KPI: percentage voor onvrijwillig verloop per maand
Metriektype	Gebeurtenissen in de loop van de tijd
Tijdsbestek metriek	Huidige snapshotperiode
Metriekformule	<code>unique([Employee_ID]) for ("Terminated_This_Period", "True") for ("Termination_Category", "Involuntary") / rollingSum(unique([Employee_ID]), 2) for ("Active_Status", "True") / 2</code>
Vertaling	Aantal medewerkers van wie het dienstverband onvrijwillig is beëindigd in de periode / gemiddelde actieve headcount voor de periode (actieve headcount aan het begin van de maand + actieve headcount aan het einde van de maand) / 2) * 100
Vergelijkingspunt	Maand vóór de huidige snapshotperiode
Vereiste velden	• Status 'Actief' • Werknemers-ID • Beëindigingsdatum • Termcategorie

Aantal onvrijwillige beëindigingen per maand

Waardoor wordt deze metriekwaarde gebruikt?	KPI: aantal onvrijwillige beëindigingen per maand
Metriektype	Gebeurtenissen in de loop van de tijd
Tijdsbestek metriek	Huidige snapshotperiode
Metriekformule	<code>unique([Employee_ID]) for ("Terminated_This_Period", "True") for ("Termination_Category", "Involuntary")</code>
Vertaling	Aantal medewerkers van wie het dienstverband onvrijwillig is beëindigd in de vorige maand
Vergelijkingspunt	Maand vóór de huidige
Vereiste velden	• Werknemers-ID • Beëindigingsdatum • Termcategorie

Percentage onvrijwillig verloop per kwartaal

Waardoor wordt deze metriekwaarde gebruikt?	KPI: percentage onvrijwillig verloop per kwartaal
Metriektype	Gebeurtenissen in de loop van de tijd
Tijdsbestek metriek	Huidig boekjaar
Metriekformule	<code>unique([Employee_ID], fiscal quarter to date) for</code>

	$\frac{(\text{"Terminated_This_Period"} \setminus ", \setminus \text{"True"} \setminus ") \text{ for } (\text{"Termination_Category"}, \text{"Involuntary"})}{(\text{rollingSum}(\text{unique}([\text{Employee_ID}]), \text{fiscal quarter to date}) \text{ for } (\text{"Active_Status"}, \text{"True"})) / \text{number of months fiscal quarter to date}}$
Vertaling	Aantal medewerkers van wie het dienstverband onvrijwillig is beëindigd in het lopende boekkwartaal / gemiddelde actieve headcount in het boekkwartaal (som van de actieve headcount voor elke maand in het lopende boekkwartaal / aantal maanden in het lopende boekkwartaal) * 100
Vergelijkingspunt	Boekkwartaal vóór huidig kwartaal
Vereiste velden	• Status 'Actief' • Werknemers-ID • Beëindigingsdatum • Termcategorie

Aantal onvrijwillige beëindigingen lopend jaar

Waardoor wordt deze metriekwaarde gebruikt?	KPI: aantal onvrijwillige beëindigingen lopend jaar
Metriektype	Aantal
Tijdsbestek metriek	Huidig boekjaar tot heden
Metriekformule	$\text{rollingSum}(\text{unique}([\text{Employee_ID}]), \text{fiscal year to date}) \text{ for } (\text{"Terminated_This_Period"}, \text{"True"}) \text{ for } (\text{"Termination_Category"}, \text{"Involuntary"})$
Vertaling	Aantal medewerkers van wie het dienstverband onvrijwillig is beëindigd in het lopende boekjaar
Vergelijkingspunt	Boekjaar voorafgaand aan huidig jaar
Vereiste velden	• Werknemers-ID • Beëindigingsdatum • Termcategorie

Aantal actieve leiders

Waardoor wordt deze metriekwaarde gebruikt?	KPI: aantal actieve leiderschapsgroepen
Metriektype	Aantal
Tijdsbestek metriek	Huidige snapshotperiode
Metriekformule	$\text{unique}([\text{Employee_ID}]) \text{ for } (\text{"Active_Status"}, \text{"True"}) \text{ for } (\text{"Is_Leader"}, \text{"True"})$
Vertaling	Aantal leiders in uw organisatie in de vorige periode

Vergelijkingspunt	Maand vóór de huidige snapshotperiode
Vereiste velden	- Status 'Actief' - Werknemers-ID - Is leider

Percentage leidinggevenden uit ondervertegenwoordigde minderheidsgroepen

Waardoor wordt deze metriekwaarde gebruikt?	KPI: percentage leidinggevenden bij ondervertegenwoordigde minderheidsgroepen
Metriektype	Tarief
Tijdsbestek metriek	Huidige snapshotperiode
Metriekformule	unique([Employee_ID]) for ("Is_Leader", "True") for ("Is_URM", "True") for ("Active_Status", "True") / unique([Employee_ID]) for ("Active_Status", "True") for ("Is_Leader", "True")
Vertaling	Aantal actieve medewerkers uit ondervertegenwoordigde minderheidsgroepen aan het einde van de vorige maand / actieve leiderschapshoofdcijfer aan het einde van de vorige maand * 100
Vergelijkingspunt	12 maanden geleden
Vereiste velden	- Status 'Actief' - Werknemers-ID - Is leider - Ondervertegenwoordigde minderheidsgroep

Aantal actieve managers

Waardoor wordt deze metriekwaarde gebruikt?	KPI: aantal actieve managers
Metriektype	Aantal
Tijdsbestek metriek	Huidige snapshotperiode
Metriekformule	unique([Employee_ID]) for ("Active_Status", "True") for ("Is_Manager", "True")
Vertaling	Aantal managers in uw organisatie in de vorige periode
Vergelijkingspunt	Maand vóór de huidige snapshotperiode
Vereiste velden	- Status 'Actief' - Werknemers-ID - Is manager

Verlooppercentage per maand

Waardoor wordt deze metriekwaarde gebruikt?	KPI: maandelijks verlooppercentage
Metriektype	Tarief
Tijdsbestek metriek	Huidige snapshotperiode
Metriekformule	<code>unique([Employee_ID]) for ("Terminated_This_Period", "True") / rollingSum(unique([Employee_ID]), 2) for ("Active_Status", "True") / 2</code>
Vertaling	Aantal medewerkers van wie het dienstverband is beëindigd in de periode / gemiddelde actieve headcount voor de periode (actieve headcount aan het begin van de periode + actieve headcount aan het einde van de periode) / 2 * 100
Vergelijkingspunt	Maand vóór de huidige snapshotperiode
Vereiste velden	• Status 'Actief' • Werknemers-ID • Beëindigingsdatum

Nieuwe aanstellingen per maand

Waardoor wordt deze metriekwaarde gebruikt?	KPI: maandelijkse nieuwe aanstellingen
Metriektype	Aantal
Tijdsbestek metriek	Huidige snapshotperiode
Metriekformule	<code>unique([Employee_ID]) for ("Hired_This_Period", "True")</code>
Vertaling	Aantal nieuwe aanstellingen dat in de vorige maand door uw organisatie is geworven
Vergelijkingspunt	Maand vóór de huidige snapshotperiode
Vereiste velden	• Status 'Actief' • Werknemers-ID • Aanstellingsdatum

Maandelijks aantal beëindigingen

Waardoor wordt deze metriekwaarde gebruikt?	KPI: maandelijks aantal beëindigingen
Metriektype	Aantal
Tijdsbestek metriek	Huidige snapshotperiode
Metriekformule	<code>unique([Employee_ID]) for ("Terminated_This_Period", "True")</code>
Vertaling	Aantal medewerkers van wie het dienstverband in de vorige maand is beëindigd
Vergelijkingspunt	Maand vóór de huidige
Vereiste velden	• Werknemers-ID

- Beëindigingsdatum

Verlooppercentage nieuwe aanstellingen

Waardoor wordt deze metriekwaarde gebruikt?	Behoud en verloop Zakelijke vraag: Waar verliezen we de meeste nieuwe aanstellingen?
Metriektype	Gebeurtenissen in de loop van de tijd
Tijdsbestek metriek	Afhankelijk van uw gegevensgeschiedenis: • voortschrijdende periode van 12 maanden, of • voortschrijdende periode van 3 maanden.
Metriekformule	<pre>rollingSum(unique([Employee_ID]), 12) for ("Terminated_This_Period", "True") for ("Is_New_Hire", "True") / {avg_new_hires_headcount_rolling_12_months}, where avg_new_hires_headcount_rolling_12_months = (rollingSum(unique([Employee_ID]), 12) for ("Is_New_Hire", "True") for ("Active_Status", "True")/ 12) OR rollingSum(unique([Employee_ID]), 3) for ("Terminated_This_Period", "True") for ("Is_New_Hire", "True") / {avg_new_hires_headcount_rolling_3_months}, where avg_new_hires_headcount_rolling_3_months = (rollingSum(unique([Employee_ID]), 3) for ("Is_New_Hire", "True") for ("Active_Status", "True")/ 3)</pre>
Vertaling	Aantal nieuwe aanstellingen van wie het dienstverband is beëindigd in de periode / gemiddelde actieve headcount voor nieuwe aanstellingen voor de periode (som van de actieve headcount voor nieuwe aanstellingen voor elke maand / aantal maanden in de voortschrijdende periode) * 100
Vergelijkingspunt	Huidige snapshotperiode voor de vergelijklingsgroep

Behoudpercentage voor nieuwe aanstellingen 2

Waardoor wordt deze metriekwaarde gebruikt?	KPI: behoudpercentage nieuwe aanstellingen 2
Metriektype	Gebeurtenissen in de loop van de tijd
Tijdsbestek metriek	voortschrijdende periode van 12 maanden
Metriekformule	<pre>previous(unique([Employee_ID]), 12) for ("Is_New_Hire", "True") for ("Active_Status", "True") for ("Is_Rehire", "False") - rollingSum(unique([Employee_ID]), 12) for ("Terminated_This_Period", "True") for ("Is_New_Hire", "True") for ("Is_Rehire", "False") + rollingSum(unique([Employee_ID]), 12) for ("Hired_This_Period",</pre>

	"True") for ("Is_Rehire", "False")) / previous(unique([Employee_ID]), 12) for ("Is_New_Hire", "True") for ("Active_Status", "True") for ("Is_Not_Rehire", "True") + rollingSum(unique([Employee_ID]), 12) for ("Hired_This_Period", "True") for ("Is_Not_Rehire", "True")
Vertaling	(actieve nieuwe aanstellingen aan het begin van de periode - nieuwe aanstellingen van wie het dienstverband is beëindigd in de periode + aangestelde medewerkers in de periode) / (actieve nieuwe aanstellingen aan het begin van de periode + aangestelde medewerkers in de periode) * 100 Opmerking: Heraanstellingen worden uitgesloten van deze metriek.
Vergelijkingspunt	12 maanden geleden
Vereiste velden	• Status 'Actief' • Werknemers-ID • Aanstellingsdatum • Duur dienstverband in gedeeltelijke jaren • Heraangestelde medewerker • Beëindigingsdatum

Nieuwe aanstellingen lopend jaar

Waardoor wordt deze metriekwaarde gebruikt?	KPI: Nieuwe aanstellingen lopend jaar
Metriektype	Aantal
Tijdsbestek metriek	Huidig boekjaar tot heden
Metriekformule	rollingSum(unique([Employee_ID]), fiscal year to date) for ("Hired_This_Period", "True")
Vertaling	Aantal nieuwe aanstellingen in lopend boekjaar
Vergelijkingspunt	Boekjaar voorafgaand aan huidig jaar
Vereiste velden	• Status 'Actief' • Werknemers-ID • Is manager

Behoudpercentage voor nieuwe aanstellingen

Waardoor wordt deze metriekwaarde gebruikt?	KPI: behoudpercentage nieuwe aanstellingen
Metriektype	Gebeurtenissen in de loop van de tijd
Tijdsbestek metriek	voortschrijdende periode van 12 maanden
Metriekformule	(previous(unique([Employee_ID]), 12) for ("Is_New_Hire", "True") for ("Active_Status", "True") -

	<code>rollingSum(unique([Employee_ID]), 12) for ("Terminated_This_Period", "True") for ("Is_New_Hire", "True") + rollingSum(unique([Employee_ID]), 12) for ("Hired_This_Period", "True")) / (previous(unique([Employee_ID]), 12) for ("Is_New_Hire", "True") for ("Active_Status", "True") + rollingSum(unique([Employee_ID]), 12) for ("Hired_This_Period", "True"))</code>
Vertaling	(actieve nieuwe aanstellingen aan het begin van de periode + aangestelde medewerkers in de periode - nieuwe aanstellingen met beëindigd in de periode) / (actieve nieuwe aanstellingen aan het begin van de periode + aangestelde medewerkers in de periode) * 100
Vergelijkingspunten	• Historische snapshotperiode 12 maanden geleden • KPI-vergelijking bedrijf
Vereiste velden voor KPI	• Status 'Actief' • Werknemers-ID • Aanstellingsdatum • Duur van dienstverband in gedeeltelijke jaren • Beëindigingsdatum

Percentage afgewezen aanbiedingen voor aanbieding

Waardoor wordt deze metriekwaarde gebruikt?	Zakelijke vraag voor aanstelling: op welke gebieden moeten we ons concentreren om concurrerend te blijven met aanbiedingen? KPI: tarief voor afgewezen aanbiedingen
Metriektype	Tarief
Tijdsbestek metriek	Huidige snapshotperiode
Metriekformule	<code>(candidates_offer_declined) / ((candidates_offered) - (candidates_offer_pending))</code>
Variabelen voor berekening	• <code>candidates_offer_declined = unique([Candidate_JobRequisiton]) for ("Stage_Consolidated", "offer") for ("Candidate_Stage_Instance_Evaluated", "declined by candidate")</code> • <code>candidates_offered = unique([Candidate_JobRequisiton]) for ("Stage_Consolidated", "offer")</code> • <code>candidates_offer_pending = unique([Candidate_JobRequisiton])</code>

	<pre> for ("Stage_Consolidated", "offer") for ("Candidate_Stage_Instance_Evaluated", "offer") • Candidate_JobRequisition = CONCAT([Candidate_ID], "-", [Job_Requisition]) </pre>
Vertaling	Afgewezen aanbiedingen/verleende aanbiedingen (exclusief aanbiedingen in behandeling) * 100
Vergelijkingspunt	Huidige snapshotperiode voor de vergelijklingsgroep

Parttimetarief

Waardoor wordt deze metriekwaarde gebruikt?	KPI: parttimetarief
Metriektype	Tarief
Tijdsbestek metriek	Huidige snapshotperiode
Metriekformule	<pre> unique([Employee_ID]) for ("Active_Status", "True") for ("Is_Part_Time_Worker", "True") / unique([Employee_ID]) for ("Active_Status", "True") </pre>
Vertaling	Aantal actieve parttimemedewerkers aan het einde van de vorige maand / actieve headcount aan het einde van de vorige maand * 100
Vergelijkingspunt	12 maanden geleden
Vereiste velden	• Status 'Actief' • Werknemers-ID • Parttimemedewerker

Promotiepercentage

Waardoor wordt deze metriekwaarde gebruikt?	KPI: Promotiepercentage
Metriektype	Samenstelling organisatie Zakelijke vraag: Waar zijn er hiaten in de promotie van vrouwen?
Tijdsbestek metriek	Gebeurtenissen in de loop van de tijd Afhankelijk van uw gegevensgeschiedenis: • voortschrijdende periode van 12 maanden, of • voortschrijdende periode van 3 maanden (alleen zakelijke vraag).

Metriekformule	<pre> rollingSum(unique([Employee_ID]), 12) for ("Promoted_This_Period", "True") for ("Active_Status", "True") / {avg_active_headcount_rolling_12_months}}, where avg_active_headcount_rolling_12_months = (rollingSum(unique([Employee_ID]), 12) for ("Active_Status", "True") / 12) OR rollingSum(unique([Employee_ID]), 3) for ("Promoted_This_Period", "True") for ("Active_Status", "True") / {avg_active_headcount_rolling_3_months}}, where avg_active_headcount_rolling_3_months = (rollingSum(unique([Employee_ID]), 3) for ("Active_Status", "True") / 3) </pre>
Vertaling	Aantal actieve medewerkers met promotie in de periode / gemiddelde actieve headcount voor de periode (som van de actieve headcount voor elke maand / aantal maanden in de voortschrijdende periode) * 100
Vergelijkingspunten	Voor KPI: • Historische snapshotperiode 1 maand geleden • KPI-vergelijking bedrijf Voor de inzichten in zakelijke vragen en focus: • Huidige snapshotperiode voor de vergelijkingsgroep
Vereiste velden voor KPI	• Status 'Actief' • Werknemers-ID • Laatste promotiedatum • Ingangsdatum rapport

Promotiesnelheidsratio

Waardoor wordt deze metriekwaarde gebruikt?	KPI: promotiesnelheidsratio
Metriektype	Tarief
Tijdsbestek metriek	Huidige snapshotperiode
Metriekformule	<pre> sum([Position_Tenure_Prior_to_Promotion_in_Years] for ("Active_Status", "True") for ("Promoted_This_Period", "True") / unique([Employee_ID]) for ("Active_Status", "True") for ("Promoted_This_Period", "True") </pre>
Vertaling	Som van de aanstellingsduur vóór promotie van actieve headcount aan het einde van de vorige maand / actieve headcount aan het einde van de vorige maand
Vergelijkingspunt	12 maanden geleden

Vereiste velden	• Status 'Actief' • Werknemers-ID • Aanstellingsduur arbeidsplaats vóór promotie in dagen • Laatste promotiedatum • Ingangsdatum rapport
-----------------	--

Verlooppercentage per kwartaal

Waardoor wordt deze metriekwaarde gebruikt?	KPI: verlooppercentage per kwartaal
Metriektype	Tarief
Tijdsbestek metriek	Huidig boekjaar
Metriekformule	<code>unique([Employee_ID], fiscal quarter to date) for (\"Terminated_This_Period \", \"True\") / (rollingSum(unique([Employee_ID]), fiscal quarter to date) for (\"Active_Status\", \"True\") / Number of months fiscal quarter to date)</code>
Vertaling	Aantal medewerkers van wie het dienstverband is beëindigd in het lopende boekkwartaal / gemiddelde actieve headcount in het boekkwartaal (som van de actieve headcount voor elke maand in het lopende boekkwartaal / aantal maanden dat is verstreken in het lopende boekkwartaal) * 100
Vergelijkingspunt	Boekkwartaal vóór huidig kwartaal
Vereiste velden	• Status 'Actief' • Werknemers-ID • Beëindigingsdatum

Aantal onvrijwillige beëindigingen per kwartaal

Waardoor wordt deze metriekwaarde gebruikt?	KPI: aantal onvrijwillige beëindigingen per kwartaal
Metriektype	Aantal
Tijdsbestek metriek	Huidig boekjaar
Metriekformule	<code>unique([Employee_ID], fiscal quarter to date) for (\"Terminated_This_Period\", \"True\") for (\"Termination_Category\", \"Involuntary\")</code>
Vertaling	Aantal medewerkers van wie het dienstverband onvrijwillig is beëindigd in het laatst voltooide boekkwartaal
Vergelijkingspunt	Boekkwartaal vóór huidig kwartaal
Vereiste velden	• Werknemers-ID

	• Beëindigingsdatum • Termcategorie
--	--

Nieuwe aanstellingen per kwartaal

Waardoor wordt deze metriekwaarde gebruikt?	KPI: nieuwe aanstellingen per kwartaal
Metriektype	Aantal
Tijdsbestek metriek	Huidig boekjaar
Metriekformule	<code>unique([Employee_ID], fiscal quarter to date) for ("Hired_This_Period", "True")</code>
Vertaling	Aantal medewerkers dat is aangesteld in het laatst voltooide boekkwartaal
Vergelijkingspunt	Boekkwartaal vóór huidig kwartaal
Vereiste velden	• Status 'Actief' • Werknemers-ID • Aanstellingsdatum

Aantal beëindigingen per kwartaal

Waardoor wordt deze metriekwaarde gebruikt?	KPI: aantal beëindigingen per kwartaal
Metriektype	Aantal
Tijdsbestek metriek	Huidig boekjaar
Metriekformule	<code>unique([Employee_ID], fiscal quarter to date) for ("Terminated_This_Period", "True")</code>
Vertaling	Aantal medewerkers van wie het dienstverband is beëindigd in het laatst voltooide boekkwartaal
Vergelijkingspunt	Boekkwartaal vóór de huidige snapshotperiode
Vereiste velden	• Werknemers-ID • Beëindigingsdatum

Aantal vrijwillige beëindigingen per kwartaal

Waardoor wordt deze metriekwaarde gebruikt?	KPI: aantal vrijwillige beëindigingen per kwartaal
Metriektype	Aantal
Tijdsbestek metriek	Huidig boekjaar
Metriekformule	<code>unique([Employee_ID], fiscal quarter to date) for ("Terminated_This_Period", "True") for ("Termination_Category", "Voluntary")</code>
Vertaling	Aantal medewerkers van wie het dienstverband vrijwillig is beëindigd in het laatst voltooide boekkwartaal

Vergelijkingspunt	Boekkwartaal vóór huidig kwartaal
Vereiste velden	• Werknemers-ID • Beëindigingsdatum • Termcategorie

Conversiepercentage aanbrenging

Waardoor wordt deze metriekwaarde gebruikt?	KPI: conversieratio aanbrengingen
Metriektype	Tarief
Tijdsbestek metriek	Huidige snapshotperiode
Metriekformule	<code>unique([Candidate_JobRequisition]) for ("Stage_Consolidated", "Hire") for ("Can_Is_Referral", "True") / unique([Candidate_JobRequisition]) for ("Can_Is_Referral", "True")</code>
Variabelen voor berekening	
Vertaling voor KPI	Hires.Referrals/Aangebrachte personen * 100
Vergelijkingspunten	• Historische snapshotperiode 12 maanden geleden. • KPI-vergelijking van bedrijf.
Vereiste velden voor KPI	• Kandidaat-ID • Vacatureaanvraag • Sollicitatiebron • Kandidaatbron • Fase:
Vereiste velden	• Kandidaat-ID • Is aangebracht • Recruitingfase • Vacatureaanvraag recruitingstatus • Kandidaat-ID personeelsbeheer • Aanstellingsdatum personeelsbeheer • Vacatureaanvraag personeelsbeheer

Percentage aanstellingen van aangebrachte personen

Waardoor wordt deze metriekwaarde gebruikt?	KPI: Aanstellingspercentage aanbrengingen
Metriektype	Tarief
Tijdsbestek metriek	Huidige snapshotperiode
Metriekformule	<code>(candidates_hired_referred) / (candidates_hired)</code>
Variabelen voor berekening	• <code>candidates_hired_referred = {candidates_hired} for ("Source_Instance_Evaluated", "referral")</code>

	• <code>candidates_hired = unique([Candidate_JobRequisition]) for ("Stage_Consolidated", "hire")</code> • <code>Candidate_JobRequisition = CONCAT([Candidate_ID], "-", [Job_Requisition])</code>
Vertaling	Aantal aanstellingen door aangebrachte personen in de vorige maand / aantal aanstellingen in de vorige maand * 100
Vergelijkingspunten	• Historische snapshotperiode 12 maanden geleden. • KPI-vergelijking van bedrijf.
Vereiste velden voor KPI	• Kandidaat-ID • Vacatureaanvraag • Sollicitatiebron • Kandidaatbron • Fase:

Betreuenswaardig verloopercentage in voortschrijdende periode van 12 maanden

Waardoor wordt deze metriekwaarde gebruikt?	KPI: betreuenswaardig verloopercentage in voortschrijdende periode van 12 maanden
Metriektype	Gebeurtenissen in de loop van de tijd
Tijdsbestek metriek	voortschrijdende periode van 12 maanden
Metriekformule	<code>rollingSum(unique([Employee_ID]), 12) for ("Terminated_This_Period", "True") for ("Is_Regrettable_Termination", "True") / rollingSum(unique([Employee_ID]), 12) for ("Active_Status", "True") / 12</code>
Vertaling	Aantal medewerkers van wie het dienstverband betreuenswaardig is beëindigd in de periode / gemiddelde actieve headcount voor de periode (som van de actieve headcount voor elke maand / aantal maanden in de voortschrijdende periode) * 100
Vergelijkingspunt	12 maanden geleden
Vereiste velden	• Status 'Actief' • Werknemers-ID • Beëindiging betreuenswaardig • Beëindigingsdatum

Percentage betreuenswaardig verloop per maand

Waardoor wordt deze metriekwaarde gebruikt?	KPI: Percentage betreuenswaardig verloop per maand
---	--

Metriektype	Gebeurtenissen in de loop van de tijd
Tijdsbestek metriek	Huidige snapshotperiode
Metriekformule	<code>unique([Employee_ID]) for ("Terminated_This_Period", "True") for ("Is_Regrettable_Termination", "True") / rollingSum(unique([Employee_ID]), 2) for ("Active_Status", "True") / 2</code>
Vertaling	Aantal medewerkers van wie het dienstverband betreuenswaardig is beëindigd in de periode / gemiddelde actieve headcount voor de periode (actieve headcount aan het begin van de maand + actieve headcount aan het einde van de maand) / 2) * 100
Vergelijkingspunt	Maand vóór de huidige snapshotperiode
Vereiste velden	• Status 'Actief' • Werknemers-ID • Beëindiging betreuenswaardig • Beëindigingsdatum

Percentage betreuenswaardig verloop per kwartaal

Waardoor wordt deze metriekwaarde gebruikt?	Huidig boekjaar
Metriektype	Gebeurtenissen in de loop van de tijd
Tijdsbestek metriek	<code>unique([Employee_ID], fiscaal kwartaal tot heden) voor ("Terminated_This_Period", "True") for ("Is_Regrettable_Termination", "True") / (rollingSum(unique([Employee_ID])), boekjaar tot heden) voor ("Active_Status", "True") / aantal maanden boekjaar tot heden)</code>
Metriekformule	Number of workers terminated regrettably in FQ to-date / FQ Average active headcount (Sum of active headcounts for each month in FQ to-date / Number of months in FQ to-date) * 100
Vertaling	Aantal medewerkers van wie het dienstverband betreuenswaardig is beëindigd in het lopende boekkwartaal / gemiddelde actieve headcount in het boekkwartaal (som van de actieve headcount voor elke maand in het lopende boekkwartaal / aantal maanden in het lopende boekkwartaal) * 100
Vergelijkingspunt	Boekkwartaal vóór laatste kwartaal
Vereiste velden	• Status 'Actief' • Werknemers-ID • Beëindiging betreuenswaardig • Termcategorie

Behoudpercentage

Waardoor wordt deze metriekwaarde gebruikt? Metriektype Tijdsbestek metriek Metriekformule voor 'Waar kunnen we het behoud van vrouwen in het personeelsbestand verbeteren?'	Behoud en verloop Zakelijke vraag: Waar kunnen we het behoud van vrouwen in het personeelsbestand verbeteren? Zakelijke vraag voor vertrek en verloop: Waar kunnen we het behoud van werknemers verbeteren? Gebeurtenissen in de loop van de tijd Afhankelijk van uw gegevensgeschiedenis: - voortschrijdende periode van 12 maanden, of - voortschrijdende periode van 3 maanden. (previous(unique([Employee_ID]), 12) for ("Gender", "Female") for ("Active_Status", "True") - rollingSum(unique([Employee_ID]), 12) for ("Terminated_This_Period", "True") for ("Gender", "Female") + rollingSum(unique([Employee_ID]), 12) for ("Hired_This_Period", "True") for ("Gender", "Female")) / (previous(unique([Employee_ID]), 12) for ("Gender", "Female") for ("Active_Status", "True") + rollingSum(unique([Employee_ID]), 12) for ("Hired_This_Period", "True") for ("Gender", "Female"))) OR (previous(unique([Employee_ID]), 3) for ("Gender", "Female") for ("Active_Status", "True") - rollingSum(unique([Employee_ID]), 3) for ("Terminated_This_Period", "True") for ("Gender", "Female") + rollingSum(unique([Employee_ID]), 3) for ("Hired_This_Period", "True") for ("Gender", "Female")) / (previous(unique([Employee_ID]), 3) for ("Gender", "Female") for ("Active_Status", "True") + rollingSum(unique([Employee_ID]), 3) for ("Hired_This_Period", "True") for ("Gender", "Female"))) Vertaling (Actieve vrouwelijke headcount aan het begin van de periode + vrouwelijke aanstellingen in de periode - beëindigingen in de periode) / (actieve vrouwelijke headcount aan het begin van de periode + vrouwelijke aanstellingen in de periode) * 100
---	---

Metriekformule voor 'Waar kunnen we de retentie verbeteren?'	<pre> (previous(unique([Employee_ID]), 12) for ("Active_Status", "True") - rollingSum(unique([Employee_ID]), 12) for ("Terminated_This_Period", "True") + rollingSum(unique([Employee_ID]), 12) for ("Hired_This_Period", "True"))) / (previous(unique([Employee_ID]), 12) for ("Active_Status", "True") + rollingSum(unique([Employee_ID]), 12) for ("Hired_This_Period", "True")) OR (previous(unique([Employee_ID]), 3) for ("Active_Status", "True") - rollingSum(unique([Employee_ID]), 3) for ("Terminated_This_Period", "True") + rollingSum(unique([Employee_ID]), 3) for ("Hired_This_Period", "True")) / (previous(unique([Employee_ID]), 3) for ("Active_Status", "True") + rollingSum(unique([Employee_ID]), 3) for ("Hired_This_Period", "True")) </pre>
Vertaling	(actieve headcount aan begin van periode + aanstellingen in periode - beëindigingen in periode) / (actieve headcount aan begin van periode + aanstellingen in periode) * 100
Vergelijkingspunt voor beide BQ's	Huidige snapshotperiode voor de vergelijkingsgroep

Aantal beëindigingen lopend jaar

Waardoor wordt deze metriekwaarde gebruikt?	KPI: aantal beëindigingen in lopend jaar
Metriektype	Aantal
Tijdsbestek metriek	Huidig boekjaar tot heden
Metriekformule	rollingSum(unique([Employee_ID]), fiscal year to date) for ("Terminated_This_Period", "True")
Vertaling	Aantal medewerkers van wie het dienstverband is beëindigd in het lopende boekjaar
Vergelijkingspunt	Boekjaar voorafgaand aan huidig jaar
Vereiste velden	• Werknemers-ID • Beëindigingsdatum

Verlooppercentage bij medewerkers uit ondervertegenwoordigde minderheidsgroepen in voortschrijdende periode van 12 maanden

Waardoor wordt deze metriekwaarde gebruikt?	KPI: verlooppercentage bij medewerkers uit ondervertegenwoordigde minderheidsgroepen in voortschrijdende periode van 12 maanden
Metriektype	Gebeurtenissen in de loop van de tijd
Tijdsbestek metriek	voortschrijdende periode van 12 maanden

Metriekformule	<code>rollingSum(unique([Employee_ID]), 12) for ("Terminated_This_Period", "True") for ("Is_URM", "True") / rollingSum(unique([Employee_ID]), 12) for ("Active_Status", "True") / 12</code>
Vertaling	Aantal medewerkers uit ondervertegenwoordigde minderheidsgroepen van wie het dienstverband is beëindigd in de periode / gemiddelde actieve headcount voor de periode (som van de actieve headcount voor elke maand / aantal maanden in de voortschrijdende periode) * 100
Vergelijkingspunt	12 maanden geleden
Vereiste velden	• Status 'Actief' • Werknemers-ID • Ondervertegenwoordigde minderheidsgroep • Beëindigingsdatum

Aantal actieve medewerkers uit ondervertegenwoordigde minderheidsgroepen

Waardoor wordt deze metriekwaarde gebruikt?	KPI: aantal actieve medewerkers uit ondervertegenwoordigde minderheidsgroepen
Metriektype	Aantal
Tijdsbestek metriek	Huidige snapshotperiode
Metriekformule	<code>unique([Employee_ID]) for ("Active_Status", "True") for ("Is_URM", "True")</code>
Vertaling	Aantal medewerkers uit ondervertegenwoordigde minderheidsgroepen in uw organisatie in de vorige periode
Vergelijkingspunt	Snapshotperiode vóór de huidige
Vereiste velden	• Status 'Actief' • Werknemers-ID • Ondervertegenwoordigde minderheidsgroep

Maandelijks verlooppercentage bij medewerkers uit ondervertegenwoordigde minderheidsgroepen

Waardoor wordt deze metriekwaarde gebruikt?	KPI: maandelijks verlooppercentage bij ondervertegenwoordigde minderheidsgroepen
Metriektype	Gebeurtenissen in de loop van de tijd
Tijdsbestek metriek	Huidige snapshotperiode
Metriekformule	<code>unique([Employee_ID]) for ("Terminated_This_Period", "True") for ("Is_URM", "True") / rollingSum(unique([Employee_ID]), 2) for ("Active_Status", "True") / 2</code>

Vertaling	Beëindigingen uit ondervertegenwoordigde minderheidsgroepen aan het einde van de vorige maand / gemiddeld aantal actieve medewerkers uit ondervertegenwoordigde minderheidsgroepen voor de vorige maand (actieve headcount aan het begin van de vorige maand + actieve headcount aan het einde van de vorige maand) / 2) * 100
Vergelijkingspunt	Maand vóór de huidige snapshotperiode
Vereiste velden	• Status 'Actief' • Werknemers-ID • Ondervertegenwoordigde minderheidsgroep • Beëindigingsdatum

Aantal beëindigingen bij medewerkers uit ondervertegenwoordigde minderheidsgroepen per maand

Waardoor wordt deze metriekwaarde gebruikt?	KPI: maandelijks aantal beëindigingen bij medewerkers uit ondervertegenwoordigde minderheidsgroepen
Metriektype	Gebeurtenissen in de loop van de tijd
Tijdsbestek metriek	Huidige snapshotperiode
Metriekformule	<code>unique([Employee_ID]) for ("Terminated_This_Period", "True") for ("Is_URM", "True")</code>
Vertaling	Aantal medewerkers uit ondervertegenwoordigde minderheidsgroepen van wie het dienstverband in de vorige maand is beëindigd
Vergelijkingspunt	Maand vóór de huidige snapshotperiode
Vereiste velden	• Werknemers-ID • Ondervertegenwoordigde minderheidsgroep • Beëindigingsdatum

Verlooppercentage bij medewerkers uit ondervertegenwoordigde minderheidsgroepen per kwartaal

Waardoor wordt deze metriekwaarde gebruikt?	KPI: verlooppercentage bij medewerkers uit ondervertegenwoordigde minderheidsgroepen per kwartaal
Metriektype	Gebeurtenissen in de loop van de tijd
Tijdsbestek metriek	Huidig boekjaar
Metriekformule	<code>unique([Employee_ID], fiscal quarter to date)) for (\ "Terminated_This_Period\" , \ "True\") for ("Is_URM", "True") / (rollingSum(unique([Employee_ID]), fiscal quarter to date) for ("Active_Status", "True") for</code>

	("Is_URM", "True") / number of months fiscal quarter to date)
Vertaling	Aantal medewerkers uit ondervertegenwoordigde minderheidsgroepen van wie het dienstverband in het laatste boekkwartaal is beëindigd / gemiddeld aantal actieve medewerkers uit ondervertegenwoordigde minderheidsgroepen in het boekkwartaal (som van de actieve headcount voor elke maand in het lopende boekkwartaal / aantal maanden in het lopende boekkwartaal) * 100
Vergelijkingspunt	Boekkwartaal vóór huidig kwartaal
Vereiste velden	• Status 'Actief' • Werknemers-ID • Ondervertegenwoordigde minderheidsgroep • Beëindigingsdatum

Aantal beëindigingen bij ondervertegenwoordigde minderheidsgroepen per kwartaal

Waardoor wordt deze metriekwaarde gebruikt?	KPI: aantal beëindigingen bij ondervertegenwoordigde minderheidsgroepen per kwartaal
Metriektype	Gebeurtenissen in de loop van de tijd
Tijdsbestek metriek	Huidig boekjaar
Metriekformule	unique([Employee_ID], fiscal quarter to date) for ("Terminated_This_Period", "True") for ("Is_URM", "True")
Vertaling	Aantal medewerkers uit ondervertegenwoordigde minderheidsgroepen van wie het dienstverband is beëindigd in het laatst voltooide boekkwartaal
Vergelijkingspunt	Boekkwartaal vóór huidig kwartaal
Vereiste velden	• Werknemers-ID • Ondervertegenwoordigde minderheidsgroep • Beëindigingsdatum

Percentage medewerkers uit ondervertegenwoordigde minderheidsgroepen

Waardoor wordt deze metriekwaarde gebruikt?	KPI: percentage medewerkers uit ondervertegenwoordigde minderheidsgroepen
Metriektype	Tarief
Tijdsbestek metriek	Huidige snapshotperiode
Metriekformule	unique([Employee_ID]) for ("Active_Status", "True") for ("Is_URM", "True") /

	<code>unique([Employee_ID]) for ("Active_Status", "True")</code>
Vertaling	Aantal actieve medewerkers uit ondervertegenwoordigde minderheidsgroepen aan het einde van de vorige maand / actieve headcount aan het einde van de vorige maand * 100
Vergelijkingspunt	12 maanden geleden
Vereiste velden	• Status 'Actief' • Werknemers-ID • Ondervertegenwoordigde minderheidsgroep

Aantal beëindigingen bij ondervertegenwoordigde minderheidsgroepen in lopend jaar

Waardoor wordt deze metriekwaarde gebruikt?	KPI: aantal beëindigingen bij ondervertegenwoordigde minderheidsgroepen lopend jaar
Metriektype	Aantal
Tijdsbestek metriek	Huidig boekjaar tot heden
Metriekformule	<code>rollingSum(unique([Employee_ID]), fiscal year to date) for ("Terminated_This_Period", "True") for ("Is_URM", "True")</code>
Vertaling	Aantal medewerkers uit ondervertegenwoordigde minderheidsgroepen van wie het dienstverband is beëindigd in het lopende boekjaar
Vergelijkingspunt	Boekjaar voorafgaand aan huidig jaar
Vereiste velden	• Werknemers-ID • Ondervertegenwoordigde minderheidsgroep • Beëindigingsdatum

Percentage veteranenstatus

Waardoor wordt deze metriekwaarde gebruikt?	KPI: percentage veteranenstatus
Metriektype	Tarief
Tijdsbestek metriek	Huidige snapshotperiode
Metriekformule	<code>unique([Employee_ID]) for ("Active_Status", "True") for ("Is_Veteran", "True") / unique([Employee_ID]) for ("Active_Status", "True")</code>
Vertaling	Headcount veteranen aan het einde van de vorige maand / actieve headcount aan het einde van de vorige maand * 100

Vergelijkingspunt	12 maanden geleden
Vereiste velden	- Status 'Actief' - Werknemers-ID - Veteraan

Vrijwillig verlooppercentage in voortschrijdende periode van 12 maanden

Waardoor wordt deze metriekwaarde gebruikt?	KPI: vrijwillig verlooppercentage in de voortschrijdende periode van 12 maanden
Metriektype	Gebeurtenissen in de loop van de tijd
Tijdsbestek metriek	voortschrijdende periode van 12 maanden
Metriekformule	$\frac{\text{rollingSum}(\text{unique}([\text{Employee_ID}]), 12) \text{ for } ("Terminated_This_Period", "True") \text{ for } ("Termination_Category", "Voluntary")}{\text{rollingSum}(\text{unique}([\text{Employee_ID}]), 12) \text{ for } ("Active_Status", "True")} / 12$
Vertaling	Aantal medewerkers van wie het dienstverband vrijwillig is beëindigd in de periode / gemiddelde actieve headcount voor de periode (som van de actieve headcount voor elke maand / aantal maanden in de voortschrijdende periode) * 100
Vergelijkingspunt	12 maanden geleden
Vereiste velden	- Status 'Actief' - Werknemers-ID - Beëindigingsdatum - Termcategorie

Percentage vrijwillig verloop per maand

Waardoor wordt deze metriekwaarde gebruikt?	KPI: maandelijks verlooppercentage vrijwillig
Metriektype	Gebeurtenissen in de loop van de tijd
Tijdsbestek metriek	Huidige snapshotperiode
Metriekformule	$\frac{\text{unique}([\text{Employee_ID}]) \text{ for } ("Terminated_This_Period", "True") \text{ for } ("Termination_Category", "Voluntary")}{\text{rollingSum}(\text{unique}([\text{Employee_ID}]), 2) \text{ for } ("Active_Status", "True")} / 2$
Vertaling	Aantal medewerkers van wie het dienstverband vrijwillig is beëindigd in de periode / gemiddelde actieve headcount voor de periode (actieve headcount aan het begin van de maand + actieve headcount aan het einde van de maand) / 2) * 100
Vergelijkingspunt	Maand vóór de huidige snapshotperiode
Vereiste velden	Status 'Actief'

	• Werknemers-ID • Beëindigingsdatum • Termcategorie
--	---

Aantal vrijwillige beëindigingen per maand

Waardoor wordt deze metriekwaarde gebruikt?	KPI: aantal vrijwillige beëindigingen per maand
Metriektype	Gebeurtenissen in de loop van de tijd
Tijdsbestek metriek	Huidige snapshotperiode
Metriekformule	<code>unique([Employee_ID]) for ("Terminated_This_Period", "True") for ("Termination_Category", "Voluntary")</code>
Vertaling	Aantal medewerkers van wie het dienstverband vrijwillig is beëindigd in de vorige maand
Vergelijkingspunt	Maand vóór de huidige snapshotperiode
Vereiste velden	• Werknemers-ID • Beëindigingsdatum • Termcategorie

Percentage vrijwillig verloop per kwartaal

Waardoor wordt deze metriekwaarde gebruikt?	KPI: percentage vrijwillig verloop per kwartaal
Metriektype	Gebeurtenissen in de loop van de tijd
Tijdsbestek metriek	Huidig boekjaar
Metriekformule	<code>unique([Employee_ID], fiscal quarter to date) for (\\"Terminated_This_Period \\", \\"True\\") for ("Termination_Category", "Voluntary") / (rollingSum(unique([Employee_ID]), fiscal quarter to date) for ("Active_Status", "True") / number of months fiscal quarter to date)</code>
Vertaling	Aantal medewerkers van wie het dienstverband vrijwillig is beëindigd in het lopende boekkwartaal / gemiddelde actieve headcount in het boekkwartaal (som van de actieve headcount voor elke maand in het lopende boekkwartaal / aantal maanden in het lopende boekkwartaal) * 100
Vergelijkingspunt	Boekkwartaal vóór huidig kwartaal
Vereiste velden	• Status 'Actief' • Werknemers-ID • Beëindigingsdatum • Termcategorie
	betreurenswaardig kwartaal

Aantal vrijwillige beëindigingen lopend jaar

Waardoor wordt deze metriekwaarde gebruikt?	KPI: aantal vrijwillige beëindigingen lopend jaar
Metriektype	Gebeurtenissen in de loop van de tijd
Tijdsbestek metriek	Huidig boekjaar tot heden
Metriekformule	<code>rollingSum(unique([Employee_ID]), fiscal year to date) for ("Terminated_This_Period", "True") for ("Termination_Category", "Voluntary")</code>
Vertaling	Aantal medewerkers van wie het dienstverband vrijwillig is beëindigd in het lopende boekjaar
Vergelijkingspunt	Boekjaar voorafgaand aan huidig jaar
Vereiste velden	• Werknemers-ID • Beëindigingsdatum • Termcategorie

relatedlinks

Referentie

Het volgende niveau: People Analytics: bronnen voor het valideren van de gegevens van uw organisatie

Referentie: visualisaties op onderwerp

Gebruik de configuratiedetails in de tabellen om People Analytics-visualisaties voor verschillende onderwerpen opnieuw te maken. U kunt vervolgens aanvullende velden en specificaties toevoegen om uw analyse aan te passen aan de behoeften van uw bedrijf.

Opmerking: Omdat we alle waarden afronden op het dichtstbijzijnde tiende decimaalteken, is het mogelijk dat percentagewaarden in visualisaties niet exact 100% zijn. Dit wordt verwacht.

- [Diversity and Inclusion](#)
- [Organization Composition](#)
- [Retention and Attrition](#)
- [Hiring](#)
- [Talent and Performance](#)
- [Skills](#)

Diversiteit en inclusie

Visualisatie:	Tijdsbestek	Grafiektype	Velden	Filters
Etniciteitstrend	Voortschrijdende 12 maanden	Type: lijndiagram	X-as: maand Weergavenaam y- as overschrijven: actieve headcount Kleur: etniciteit	'Active Status', 'is true' AND 'Snapshot_Index', 'is between', value: [1, 13]

Visualisatie:	Tijdsbestek	Grafiektype	Velden	Filters
Gender op aanstellingsduur	Huidige snapshotperiode	Type: staafdiagram Richting: Verticaal Groepering: Stapelen tot 100	X-as: aanstellingsduurcategorie Weergavenaam y-as overschrijven: actieve headcount Kleur: gender	'Active Status', 'is true' AND 'Snapshot_Index', 'is between', value: [1, 1]
Gendertrend	Voortschrijdende 12 maanden	Type: lijndiagram	X-as: maand Weergavenaam y-as overschrijven: actieve headcount Kleur: gender	'Active Status', 'is true' AND 'Snapshot_Index', 'is between', value: [1, 13]
Generatietrend:	Voortschrijdende 12 maanden	Type: lijndiagram	X-as: maand Weergavenaam y-as overschrijven: actieve headcount Kleur: Generatie	'Active Status', 'is true' AND 'Snapshot_Index', 'is between', value: [1, 13]
Managementniveau op gender	Huidige snapshotperiode	Type: staafdiagram Richting: Verticaal Groepering: Stapelen tot 100	X-as: managementniveau Sorteervolgorde x-as: anciënniteit managementniveau - oplopend Weergavenaam y-as overschrijven: actieve headcount Kleur: gender	'Active Status', 'is true' AND 'Snapshot_Index', 'is between', value: [1, 1]
Aantal beëindigingen op etniciteit	Voortschrijdende 12 maanden	Type: Heatmap	X-as: maand Y-as: etniciteit	'Terminated This Period', 'is true' AND 'Snapshot_Index', 'is between', value: [1, 13]
Aantal beëindigingen op generatie	Voortschrijdende 12 maanden	Type: Heatmap	X-as: maand Y-as: Generatie	'Terminated This Period', 'is true' AND

Visualisatie:	Tijdsbestek	Grafiektype	Velden	Filters
				'Snapshot_Index', 'is between', value: [1, 13]
Top 5 - redenen voor beëindiging op gender - vorig kwartaal	Vorig boekjaar. In deze grafiek kan elke snapshotperiode worden aangepast vanwege het aantal beëindigingen per categorie.	Type: staafdiagram Richting: Verticaal Groepering: Stapel	X-as: beëindigingsredenen Sorteervolgorde x-as: totaal waarde - aflopend Limiet x-as: 5 groeperingen Som van resterende waarden voor x- as: False Weergavenaam y- as overschrijven: Headcount beëindigd Kleur: gender Sorteervolgorde kleur: totaal waarde - aflopend	'Terminated This Period', 'is true' AND 'Complete_snapshot_index 'is between', value: [1, 3]

Organisatiesamenstelling

Visualisatie:	Tijdsbestek	Grafiektype	Velden	Filters	Opmerkingen
Gemiddelde comparatio op functiefamiliegroep	Huidige snapshotperiode	Type: staafdiagram Richting: Verticaal Groepering: Cluster	X-as: functiefamiliegroep Sorteervolgorde x-as: totaal waarde - aflopend Y-as: AVG(Comparatio) Weergavenaam y-as overschrijven: gemiddelde comparatio	'Active Status', 'is true' AND 'Snapshot_Index', 'is between', value: [1, 1]	
Gemiddelde comparatio op top 10 - locatie	Huidige snapshotperiode	Type: staafdiagram Richting: Verticaal Groepering: Cluster	X-as: locatie Sorteervolgorde x-as: totaal waarde - aflopend Limiet x-as: 10 groeperingen	'Active Status', 'is true' AND 'Snapshot_Index' = 'is between',	

Visualisatie:	Tijdsbestek	Grafiektype	Velden	Filters	Opmerkingen
			Som van resterende waarden voor x-as: False Y-as: AVG(Comparatio) Weergavenaam y-as overschrijven: gemiddelde comparatio	value: [1, 1]	
Gemiddelde aanstellingsduur bij promotie op managementniveau - voortschrijdende 12 maanden	Voortschrijdende 12 maanden	Type: staafdiagram Richting: Verticaal Groepering: Cluster	X-as: managementniveau Sorteervolgorde x-as: anciënniteit managementniveau - oplopend Y-as: AVG (serviceduur in gedeeltelijke jaren) Weergavenaam y-as overschrijven: gemiddelde aanstellingsduur in gedeeltelijke jaren	'Active status', 'is true' AND 'Promoted this Period', 'is true' AND 'Snapshot_Index', 'is between', value: [1, 12]	
Gemiddelde aanstellingsduur op functiefamiliegroep	Huidige snapshotperiode	Type: staafdiagram Richting: Verticaal Groepering: Cluster	X-as: functiefamiliegroep Sorteervolgorde x-as: totaal waarde - aflopend Y-as: AVG (serviceduur in gedeeltelijke jaren) Weergavenaam y-as overschrijven: gemiddelde aanstellingsduur in gedeeltelijke jaren	'Active status', 'is true' AND 'Snapshot_Index', 'is between', value: [1, 1]	

Visualisatie:	Tijdsbestek	Grafiektype	Velden	Filters	Opmerkingen
Gemiddelde aanstellingsduur op top 10 - locatie	Huidige snapshotperiode	Type: staafdiagram Richting: Verticaal Groepering: Cluster	X-as: locatie Sorteervolgorde x-as: totaal waarde - aflopend Limiet x-as: 10 groeperingen Som van resterende waarden voor x-as: False Y-as: AVG (serviceduur in gedeeltelijke jaren) Weergavenaam y-as overschrijven: gemiddelde aanstellingsduur in gedeeltelijke jaren	'Active Status', 'is true' AND 'Snapshot_Index', 'is between', value: [1, 1]	
Headcountverplaatsing per kwartaal	Wijzig boekjaar	Type: waterniveau Richting: Verticaal	Metingen: - SOM(actief begin van kwartaal) - SUM(dit kwartaal aangesteld) - SUM(Beëindigd dit kwartaal) - SUM(Overplaatsingen in dit kwartaal) - SUM(Overplaatsingen dit kwartaal uit) Weergaveopties: Gegevenslabels weergeven: 'waar' Totaal verbergen: onwaar	'Headcount Movement', "is in list", value: [Headcount Movement] AND complete_snapshot_index', 'is between', value: [1, 3]	De grafiek voor headcountverplaatsingen begint met een actieve headcount aan het begin en aggregaat de beëindigingen en overplaatsingen voor de komende drie maanden. In de laatste balk wordt de actieve headcount met die wijzigingen aan het einde van de periode van drie maanden weergegeven. Overplaatsingen

Visualisatie:	Tijdsbestek	Grafiektype	Velden	Filters	Opmerkingen
			Weergavenaam x-as overschrijven: " " Weergavenaam y-as overschrijven: aantal medewerkers Weergavenamen van meetwaarden overschrijven: • Actief begin van periode • Aangesteld • Beëindigd • Overboekingen in • Overdrachten uit • Actief einde van periode		omvatten zowel werkelijke overplaatsingen als reorganisaties.
Managers versus individuele medewerkers op functiefamiliegroep	Huidige snapshotperiode	Type: staafdiagram Richting: Verticaal Groepering: Stapelen tot 100	X-as: functiefamiliegroep Sorteervolgorde x-as: totaal waarde - aflopend Weergavenaam y-as overschrijven: actieve headcount Kleur: manager versus individuele bijdrager	'Active Status', 'is true' AND 'Snapshot_Index', 'is between', value: [1, 1]	
Managers versus individuele medewerkers op aanstellingsduur	Huidige snapshotperiode	Type: staafdiagram Richting: Verticaal	X-as: aanstellingsduur Kleur: manager versus	'Active Status', 'is true' AND 'Snapshot_Index', 'is	

Visualisatie:	Tijdsbestek	Grafiektype	Velden	Filters	Opmerkingen
		Groepering: Stapelen tot 100	individuele bijdrager Sorteervolgorde x-as: aanstellingsduur - oplopend Weergavenaam y-as overschrijven: actieve headcount	between', value: [1, 1]	
Maandelijks actieve headcount	Voortschrijdende 12 maanden	Type: lijndiagram	X-as: maand Weergavenaam y-as overschrijven: actieve headcount	'Active Status', 'is true' AND 'Snapshot_Index', 'is between', value: [1, 13]	
Gemiddeld aantal direct leidinggevers per maand op organisatieniveau	Voortschrijdende 12 maanden	Type: Heatmap	X-as: maand rapport Sorteervolgorde x-as: alfabetisch - oplopend Y-as: organisatieniveau kleur: 'Org_Level' Sorteervolgorde y-as: organisatieniveau - oplopend Kleur: AVG(Direct ondergeschikten) Weergavenaam overschrijvingskleur: gemiddeld aantal direct ondergeschikten	'Active Status', 'is true' AND 'Manager With Direct Reports', 'is true' AND 'Snapshot_Index', 'is between', value: [1, 13]	
Organisatiediepte in lagen	Huidige snapshotperiode	Type: staafdiagram Richting: Verticaal	X-as: organisatieniveau Sorteervolgorde x-as: organisatieniveau - oplopend	'Active Status', 'is true' AND	Elke laag vertegenwoordigt een geaggregeerde groep werknemers

Visualisatie:	Tijdsbestek	Grafiektype	Velden	Filters	Opmerkingen
		Groepering: Cluster	Weergavenaam y-as overschrijven: actieve headcount	'Snapshot_Index', 'is between', value: [1, 1]	Op basis van hun niveau in de organisatie. Deze visualisatie helpt u de vorm van het personeelsbestand te begrijpen en geeft een visuele weergave van waar uw organisatie hoog of laag kan zijn.
Organisatieniveau op managementniveau	Uitdijde snapshotperiode	Type: Heatmap	X-as: organisatieniveau Y-as: managementniveau	'Active Status', 'is true' AND 'Snapshot_Index', 'is between', value: [1, 1]	Deze visualisatie kan onthullen of werknemers op hogere managementniveaus ver verwijderd zijn van de hoogste niveaus van de organisatie.

Behoud en verloop

Visualisatie:	Tijdsbestek	Grafiektype	Velden	Filters	Opmerkingen
Beëindigingen van nieuwe aanstellingen op functiefamiliegroep - vorig kwartaal	Vorig boekjaar	Type: staafdiagram Richting: Verticaal Groepering: Cluster	X-as: functiefamiliegroep Sorteervolgorde x-as: totaal waarde - aflopend Weergavenaam y-as overschrijven: Headcount beëindigd	'New hire', 'is true' AND 'Snapshot_Index', 'is between', value: [1, 3] AND 'Terminated This Period', 'is true' AND 'Complete_Snapshot_Index', 'is between',	Nieuwe aanstellingen worden gedefinieerd als medewerkers met een aanstellingsduur van minder dan één jaar.

Visualisatie:	Tijdsbestek	Grafiektype	Velden	Filters	Opmerkingen
				value: [1, 3]	
Beëindigingen per kwartaal op comparatiobereik	Vorig boekjaar	Type: staafdiagram Richting: Verticaal Groepering: Stapelen tot 100	X-as: bereik comparatio Sorteervolgorde x-as: alfabetisch - aflopend Weergavenaam y-as overschrijven: Headcount beëindigd Kleur: beëindigingscategorie Sorteervolgorde kleur: alfabetisch - aflopend	'Complete_Snapshot_Index', 'is between', value: [1, 3] AND 'Terminated This Period', 'is true'	De comparatiobereikwaarden worden op tenantniveau gedefinieerd.
Aantal beëindigingen per kwartaal op functiefamiliegroep	Vorig boekjaar	Type: staafdiagram Richting: Verticaal Groepering: Stapel	X-as: functiefamiliegroep Sorteervolgorde x-as: totaal waarde - aflopend Weergavenaam y-as overschrijven: Headcount beëindigd Kleur: beëindigingscategorie Sorteervolgorde kleur: totaal waarde - aflopend	'Complete_Snapshot_Index', 'is between', value: [1, 3] AND 'Terminated This Period', 'is true'	
Aantal beëindigingen per kwartaal op managementniveau	Vorig boekjaar	Type: staafdiagram Richting: Verticaal Groepering: Cluster	X-as: managementniveau Sorteervolgorde x-as: anciënniteitsniveau Weergavenaam y-as overschrijven:	'Complete_Snapshot_Index', 'is between', value: [1, 3] AND 'Terminated This Period', 'is true'	

Visualisatie:	Tijdsbestek	Grafiektype	Velden	Filters	Opmerkingen
			Headcount beëindigd		
Aantal beëindigingen per kwartaal op aanstellingscategor	Vorig boekjaar	Type: staafdiagram Richting: Verticaal Groepering: Cluster	X-as: aanstellingsduurcategor	'Complete_Snapshots_Index', 'between', value: [1, 3] AND 'Terminated This Period', 'is true'	aanstellingsduurcategor
Top 10 locaties voor beëindigingen van nieuwe aanstellingen - vorig kwartaal	Vorig boekjaar	Type: staafdiagram Richting: Verticaal Groepering: Cluster	X-as: locatie Sorteervolgorde x-as: totaal waarde - aflopend Limiet x-as: 10 groeperingen Weergavenaam y-as overschrijven: Headcount beëindigd	'New Hire', 'is true' AND 'Complete_Snapshots_Index', 'is between', value: [1, 3] AND 'Terminated This Period', 'is true'	Nieuwe aanstellingen worden gedefinieerd als snapschot met een aanstellingsduur van minder dan één jaar.
Top 10 vrijwillig - beëindigingsred	Vorig boekjaar	Type: staafdiagram Richting: Horizontaal Groepering: Stapel	Y-as: beëindigingsreden Sorteervolgorde y-as: waarde totaal - aflopend Limiet y-as: 10 groeperingen Som van resterende waarden voor y-as: False Kleur: gender Weergavenaam x-as overschrijven: Headcount beëindigd	'Complete_Snapshots_Index', 'is between', value: [1, 3] AND 'Termination Category', 'is in list', value: [Voluntary] AND 'Terminated This Period', 'is true'	De tien belangrijkste redenen voor beëindiging van het dienstverband kunnen elke maand worden gewijzigd.

Visualisatie:	Tijdsbestek	Grafiektype	Velden	Filters	Opmerkingen
Aantal vrijwillige beëindigingen op maand	Voortschrijdende 12 maanden	Type: staafdiagram Richting: Verticaal Groepering: Cluster	X-as: maand Weergavenaam y-as overschrijven: Headcount beëindigd	'Snapshot_Index', 'is between', value: [1, 13] AND 'Termination Category', 'is in list', value: ['Voluntary'] AND 'Terminated This Period', 'is true' AND 'fiscal_quarter_index', value: [1]	

Aanstelling

Visualisatie:	Tijdsbestek	Grafiektype	Velden	Filters	Opmerkingen
Gemiddelde tijd voor vervullen van arbeidsplaats op managementniveau - voortschrijdende 12 maanden	Voortschrijdende 12 maanden	Type: staafdiagram Richting: Verticaal Groepering: Cluster	X-as: beheerniveau vacatureaanvraag Sorteervolgorde x-as: logische sortering - aflopend Weergavenaam x-as overschrijven: bestelaanvraag managementniveau Sorteervolgorde x-as: anciënniteit managementniveau - oplopend Y-as: bestelaanvraag Weergavenaam y-as overschrijven: gemiddelde tijd voor	'Req_Management_Level_Job_Requisition', 'is not empty' AND 'Last Requisition Entry', 'is in list', value: [1] AND 'Snapshot_Index', 'is between', value: [1, 12] AND 'Requisition_Average_Time_To_Fill', 'not equals', ["0"] gemiddelde_tijd_tot_voldoening	

Visualisatie:	Tijdsbestek	Grafiektype	Velden	Filters	Opmerkingen
			invullen (in dagen)		
Aanstellingen per maand	Voortschrijdende 12 maanden	Type: staafdiagram Richting: Verticaal Groepering: Cluster	X-as: maand Weergavenaam y-as overschrijven: aantal aanstellingen	'Snapshot_Index', 'between', value: [1, 12] AND 'Stage_Consolidated', 'in_list', ["Hire"]	Een aanstelling wordt verantwoord op basis van de begindatum van de nieuwe aanstelling.
Sollicitatiebronnen - voortschrijdende 12 maanden	Voortschrijdende 12 maanden	Type: staafdiagram Richting: Verticaal Groepering: Cluster	X-as: sollicitatiebron Sorteervolgorde x-as: totaal waarde - aflopend Limiet x-as: 20 groeperingen Weergavenaam x-as overschrijven: Bron Weergavenaam y-as overschrijven: aantal aanstellingen	: 'Snapshot_Index', 'between', value: [1, 12] AND 'Stage_Consolidated', 'in_list', ["Hire"]	
Aantal openstaande bestelaanvragen op ouderdom	Huidige snapshotperiode	Type: Heatmap	X-as: leeftijdscategorie vacatureaanvraag["Open"] Y-Axis: Req_Management_Level_Job_Requisition Weergavenaam y-as overschrijven: Managementniveau Managementniveau	'Req_Job_Requisition', 'is in list', ["Open"] AND 'Req_Management_Level_Job_Requisition', 'Req_Management_Level_Job_Requisition', 'is not empty' AND 'Last_Requisition_Updated', 'is true' AND 'Req_Age_Category', is not empty	De Status_Instance gegevensbron bevat alleen bestelaanvragen waarvan de Req_Management_Level_Job_Requisition ten minste één kandidaat is gekoppeld. Deze visualisatie helpt u bij het volgende: Bestelaanvragen beheren die

Visualisatie:	Tijdsbestek	Grafiektype	Velden	Filters	Opmerkingen
					al lange tijd niet zijn vervuld. • Krijg inzicht in hoeveel bestelaanvragen zich in de wachtrij bevinden en voor hoe lang.
Elke maand geopende bestelaanvragen	Voortschrijdende 12 maanden	Type: staafdiagram Richting: Verticaal Groepering: Cluster	X-as: maand Weergavenaam y-as overschrijven: aantal bestelaanvragen	'Snapshot_Index', 'between', value: [1, 12] AND 'Req_Opened_This_Month' 'is true'	De gegevensbron bevat alleen bestelaanvragen met daaraan ten minste één kandidaat is gekoppeld.
Top 10 - reden voor afwijzing - voortschrijdende 12 maanden	Voortschrijdende 12 maanden	Type: staafdiagram Richting: Verticaal Groepering: Cluster	X-as: reden voor afwijzing Sorteervolgorde x-as: totaal waarde - aflopend Aantal x-asgroeperingen: 10 Weergavenaam x-as overschrijven: reden voor afwijzing Weergavenaam y-as overschrijven: aantal kandidaten	'Latest_Candidate_Stage', 'is in list', ["Declined by candidate", "Rejected"] AND 'Stage_Consolidated_Snapshot' 'is in list', ["Offer"] AND 'Snapshot_Index', 'between', value: [1, 12]	Staten, belangrijkste redenen voor afwijzingen kunnen elke snapshotperiode worden gewijzigd.

Talent en prestaties

Visualisatie:	Tijdsbestek	Grafiektype	Velden	Filters	Opmerkingen
Huidige waardering op functiefamiliegroep	Huidige snapshotperiode	Type: Heatmap	X-as: functiefamiliegroep Y-as: huidige waardering Sorteervolgorde y-as: medewerkerswaardering - oplopend	'Active Status', 'is true' AND 'Snapshot_Index', 'is between', value: [1, 1]	De prestatiewaardering wordt gedefinieerd op tenantniveau.
Huidige waardering op managementniveau	Huidige snapshotperiode	Type: Heatmap	X-as: managementniveau Sorteervolgorde x-as: anciënniteit managementniveau - oplopend Y-as: huidige waardering Sorteervolgorde y-as: medewerkerswaardering - oplopend	'Active Status', 'is true' AND 'Snapshot_Index', 'is between', value: [1, 1]	
Overzicht huidige waardering	Huidige snapshotperiode	Type: staafdiagram Richting: Verticaal Groepering: Cluster	X-as: huidige waardering Sorteervolgorde x-as: medewerkerswaardering - oplopend Weergavenaam y-as overschrijven: actieve headcount	'Active Status', 'is true' AND 'Snapshot_Index', 'is between', value: [1, 1]	De prestatiewaardering wordt gedefinieerd op tenantniveau.
Aantal beëindigingen op huidige waardering	Huidige snapshotperiode	Type: staafdiagram Richting: Verticaal Groepering: Stapel	X-as: huidige waardering Sorteervolgorde x-as: medewerkerswaardering - oplopend Weergavenaam y-as overschrijven: Headcount beëindigd	'Terminated This Period', 'is true' AND 'Snapshot_Index', 'is between', value: [1, 1]	

Visualisatie:	Tijdsbestek	Grafiektype	Velden	Filters	Opmerkingen
			Kleur: beëindigingscategorie		
Beëindigingstype van medewerkers met hoog potentieel op maand	Voortschrijdende 12 maanden	Type: staafdiagram Richting: Verticaal Groepering: Stapel	X-as: maand Kleur: beëindigingscategorie Weergavenaam y-as overschrijven: Headcount beëindigd	'High Potential', 'is true' AND 'Snapshot_Index', 'is between', value: [1, 13] AND 'Terminated This Period', 'is true'	Medewerkers met hoog potentieel worden gedefinieerd op tenantniveau.
Top 5 vrijwillig(e)s - beëindigingsredenen voor goed presterende medewerkers - voortschrijdende periode van 12 maanden	Voortschrijdende 12 maanden	Type: staafdiagram Richting: Verticaal Groepering: Cluster	X-as: beëindigingsreden Sorteervolgorde x-as: totaal waarde - aflopend Limiet x-as: 5 groeperingen Som van resterende waarden voor x-as: False Weergavenaam y-as overschrijven: Headcount beëindigd	'High Performer', 'is true' AND 'Snapshot_Index', 'is between', value: [1, 12] AND 'Terminated This Period', 'is true' AND 'Termination Category', 'is in list', value: [Voluntary]	De top 5 van redenen kan elke snapshotperiode veranderen.

Vaardigheden

Visualisatie:	Tijdsbestek	Grafiektype	Velden	Filters
Matchscoresignaal op top 10 functiefamiliegroepen	Huidige snapshotperiode	Type: staafdiagram Richting: Verticaal Groepering: Stapelen tot 100	X-as: functiefamiliegroep Sorteervolgorde x-as: alfabetisch - oplopend	'Active Status', 'is true' AND

Visualisatie:	Tijdsbestek	Grafiektype	Velden	Filters
			Weergavenaam y-as overschrijven: signaalpercentage matchscore Kleur: Signaal matchscore medewerker	'Snapshot_Index', 'is between', value: [1, 1]
Signaalverdeling matchscore	Huidige snapshotperiode	Type: staafdiagram Richting: Verticaal Groepering: Cluster	X-as: signaal matchscore medewerker Sorteervolgorde x-as: medewerkerswaardering - oplopend Weergavenaam y-as overschrijven: actieve headcount	'Active Status', 'is true' AND 'Snapshot_Index', 'is between', value: [1, 1]
Top 10 vaardigheidscategorieën op functiefamiliegroep	Huidige snapshotperiode	Type: Heatmap	X-as: vaardigheidscategorieën Sorteervolgorde x-as: totaal waarde - aflopend Limiet x-as: 10 groeperingen Kleur: Functiefamiliegroep	'Active Status', 'is true' AND 'Snapshot_Index', 'is between', value: [1, 1]
Top 10 vaardigheidscategorieën op managementniveau	Huidige snapshotperiode	Type: Heatmap	X-as: vaardigheidscategorieën Sorteervolgorde x-as: totaal waarde - aflopend Limiet x-as: 10 groeperingen Y-as: managementniveau Sorteervolgorde y-as: anciënniteit managementniveau - oplopend	'Active Status', 'is true' AND 'Snapshot_Index', 'is between', value: [1, 1]

relatedlinks

Taken[Stappen: visualisaties maken](#)**Referentie**[Het volgende niveau: People Analytics: bronnen voor het valideren van de gegevens van uw organisatie](#)

Referentie: lege staten in People Analytics

Lege statuswaarden kunnen in het rapport 'People Analytics' worden weergegeven als:

- De toepassing is onjuist geconfigureerd.
- Er zijn geen KPI's of focusinzichten om weer te geven nadat u filters hebt toegepast.
- Storyteller heeft geen statistisch significante gegevens gevonden om over te rapporteren voor specifieke inhoud.
- Er is een technische fout opgetreden, bijvoorbeeld bij het laden van uw gegevens.
- Beveiligingsinstellingen beperken uw weergavetoegang tot specifieke inhoud.

De tabel bevat scenario's waarin lege staten kunnen worden weergegeven.

Categorie	Scenario's	Afbeelding en bericht	Details
People Analytics-rapport - verkeerde configuratie en technische fouten	• In het rapport People Analytics wordt de status leeg weergegeven. • Nadat het rapport People Analytics is geladen, worden voor geselecteerde inhoud lege statuswaarden weergegeven.	Afbeelding netstekker Er is een probleem opgetreden bij het laden van uw gegevens. Probeer het later opnieuw of neem contact op met de ondersteuningsafdeling van Workday om het probleem op te lossen.	Neem voor ondersteuning contact op met uw People Analytics-beheerder.
KPI's - verkeerde configuratie, beveiliging, berekening en filtering	• Op de KPI-kaart wordt de status Leeg weergegeven. • Op de KPI-kaart wordt de status leeg weergegeven nadat filters zijn toegepast.	Afbeelding bestandsmap Deze KPI kan niet worden berekend omdat dit gebied van uw organisatie de in aanmerking komende headcount niet bevat.	• Vanwege een verkeerde configuratie kunnen lege statuswaarden worden weergegeven. Neem voor ondersteuning contact op met uw People Analytics-beheerder. • Er kunnen lege statuswaarden worden weergegeven als gevolg van beveiligingsinstellingen die op uw configuratie zijn toegepast. • Er kunnen lege staten worden weergegeven

Categorie	Scenario's	Afbeelding en bericht	Details
			als er geen gegevens zijn om in de gefilterde weergave weer te geven. Als de gefilterde weergave bijvoorbeeld geen managers bevat, wordt de status leeg weergegeven voor de spanwijdte van het KPI.
KPI's - gedetailleerde gegevens - geen gegevens	Op het tabblad Gedetailleerde gegevens op een KPI-kaart wordt de status leeg weergegeven.	Afbeelding bestandsmap Er zijn geen statistisch significante gegevens gevonden om te rapporteren.	Er kan een lege status op het tabblad 'Gedetailleerde gegevens' worden weergegeven als er geen relevante gegevens zijn om weer te geven. Voorbeeld: in People Analytics wordt een KPI voor de vertegenwoordiging van vrouwen weergegeven voor de focusgroep van de kaart (dimensies Vancouver en Montreal). Er zijn echter geen gedetailleerde gegevens om weer te geven voor deze KPI omdat 100 procent van de medewerkers in Vancouver en Montréal het gender = man is en de metriekberekening 'Gender = Vrouw' gebruikt. Voorbeeld: wanneer u zich op het tabblad Gedetailleerde gegevens op een KPI-kaart bevindt, kunt u op een specifieke maand in het trenddiagram klikken. Hiermee

Categorie	Scenario's	Afbeelding en bericht	Details
			worden de records met gedetailleerde gegevens vernieuwd zodat ze matchen met de geselecteerde maand. Als er geen gegevens zijn voor de geselecteerde maand, geeft People Analytics een lege status weer op het tabblad 'Gedetailleerde gegevens'.
KPI's - gedetailleerde gegevens - beveiliging	Op het tabblad Gedetailleerde gegevens op een KPI-kaart wordt de status leeg weergegeven.	Afbeelding vergrendelen Gegevens zijn verborgen om de werknemersidentiteiten te beschermen.	Er kunnen lege statuswaarden worden weergegeven als gevolg van beveiligingsinstellingen die zijn ingesteld door uw People Analytics-beheerder.
Focusinzichten - verkeerde configuratie, beveiliging, berekening en filtering	- Onder een bepaalde zakelijke vraag wordt een lege status weergegeven. Focusinzichten worden niet weergegeven. - Nadat filters op een onderwerptabblad zijn toegepast, wordt onder een bepaalde zakelijke vraag een lege status weergegeven. Focusinzichten worden niet weergegeven.	Afbeelding bestandsmap Er zijn geen statistisch significante gegevens gevonden om te rapporteren.	- Vanwege een verkeerde configuratie kunnen lege statuswaarden worden weergegeven. Neem voor ondersteuning contact op met uw People Analytics-beheerder. - Er kunnen lege statuswaarden worden weergegeven als gevolg van beveiligingsinstellingen die op uw configuratie zijn toegepast. - Er kunnen lege staten worden weergegeven als Storyteller niets statistisch significants heeft gevonden om over te rapporteren. Er waren

Categorie	Scenario's	Afbeelding en bericht	Details
			bijvoorbeeld geen significante hiaten in de vertegenwoordiging van vrouwen op het moment dat Storyteller de gegevens verwerkte en daarom wordt een lege status weergegeven voor de zakelijke vraag 'What are key trends in vrouwelijke vertegenwoordiging?]. • Er kunnen lege staten worden weergegeven als er geen gegevens zijn om in de gefilterde weergave weer te geven. Als de gefilterde weergave bijvoorbeeld geen managers bevat, wordt de status leeg weergegeven voor de zakelijke vraag [What are outliers in span of control?].
Focus Insights - gedetailleerde gegevens - geen gegevens	• Op het tabblad Gedetailleerde gegevens op een focusinzichtkaart wordt de status leeg weergegeven.	Afbeelding bestandsmap Er zijn geen statistisch significante gegevens gevonden om te rapporteren.	Er kunnen lege staten worden weergegeven op het tabblad 'Gedetailleerde gegevens' als er geen relevante gegevens zijn om weer te geven. Voorbeeld: People Analytics geeft een focusinzicht weer voor de bedrijfsvraag 'What are key trends in vrouwelijke vertegenwoordiging?] voor de focusgroep van de kaart (dimensies

Categorie	Scenario's	Afbeelding en bericht	Details
			Vancouver en Montreal). Er zijn echter geen gedetailleerde gegevens om weer te geven voor dit focusinzicht omdat 100 procent van de medewerkers in Vancouver en Montréal het gender = man is en de metriekberekening 'Gender = Vrouw' gebruikt. Voorbeeld: wanneer u zich op het tabblad Gedetailleerde gegevens van een focusinzichtkaart bevindt, kunt u een specifieke maand selecteren met behulp van de vervolgkeuzelijst Selecteren. Hiermee worden de records met gedetailleerde gegevens vernieuwd zodat ze matchen met de geselecteerde maand. Als er geen gegevens zijn voor de geselecteerde maand, geeft People Analytics een lege status weer op het tabblad 'Gedetailleerde gegevens'.
Focus Insights - Gedetailleerde gegevens - Beveiliging	Op het tabblad Gedetailleerde gegevens op een focusinzichtkaart wordt de status leeg weergegeven.	Afbeelding vergrendelen Gegevens zijn verborgen om de werknemersidentiteiten te beschermen.	Er kunnen lege statuswaarden worden weergegeven als gevolg van beveiligingsinstellingen die zijn ingesteld door uw People Analytics-beheerder.
Focusinzichten - belangrijkste factoren - geen gegevens	Op het tabblad Belangrijkste factoren in een focusinzicht wordt een lege status weergegeven.	Afbeelding bestandsmap Er zijn geen statistisch significante gegevens gevonden om te rapporteren.	Er kan een lege status worden weergegeven op een deel van het tabblad 'Belangrijkste factoren' als er geen relevante gegevens zijn om weer te geven.

Categorie	Scenario's	Afbeelding en bericht	Details
	Nadat het tabblad 'Belangrijkste factoren' voor een focusinzicht is geladen, worden lege statuswaarden weergegeven voor geselecteerde inhoud.		Voorbeeld: voor een focusinzicht over de vertegenwoordiging van vrouwen zijn er geen dimensies die bijdragen aan een hogere vertegenwoordiging van vrouwen in de focusgroep van de kaart. Als er geen relevante gegevens zijn om weer te geven, wordt mogelijk een lege status weergegeven op het hele tabblad 'Belangrijkste factoren'. Voorbeeld: voor een focusinzicht over de vertegenwoordiging van vrouwen zijn er geen dimensies die bijdragen aan een hogere vertegenwoordiging van vrouwen in de focusgroep van de kaart. Er zijn ook geen dimensies die lager scoren voor de vertegenwoordiging van vrouwen in de focusgroep van de kaart.
Visualisaties - verkeerde configuratie, berekening en filtering	- Visualisaties geven de status leeg weer. - Visualisaties geven de status leeg weer nadat filters zijn toegepast.	Afbeelding bestandsmap Er zijn geen statistisch significante gegevens gevonden om te rapporteren.	- Vanwege een verkeerde configuratie kunnen lege statuswaarden worden weergegeven. Neem voor ondersteuning contact op met uw People Analytics-beheerder. - Er kunnen lege statuswaarden worden weergegeven

Categorie	Scenario's	Afbeelding en bericht	Details
			als gevolg van beveiligingsinstellingen die op uw configuratie zijn toegepast. Er kunnen lege staten worden weergegeven als er geen gegevens zijn om in de gefilterde weergave weer te geven. Als de gefilterde weergave bijvoorbeeld geen managers bevat, wordt de status leeg weergegeven voor de visualisatie 'Managers versus individuele medewerkers' op functiefamiliegroep.
Visualisaties - beveiliging	- Visualisaties geven de status leeg weer. - Visualisaties geven de status leeg weer nadat filters zijn toegepast.	Afbeelding netstekker Deze visualisatie heeft een veld dat niet kan worden ondersteund door de gegevensbron.	Er kunnen lege statuswaarden worden weergegeven als gevolg van beveiligingsinstellingen die zijn ingesteld door uw People Analytics-beheerder.
Tabblad VIBE Index - Filters, Beveiliging	- VIBE-indexkaarten hebben een lege status. - Na het toepassen van filters op het tabblad VIBE Index, geven de VIBE Index-kaarten de status leeg weer.	Afbeelding bestandsmap Er is een probleem opgetreden bij het ophalen van uw gegevens. Als het probleem zich voordoet zonder dat er filters zijn toegepast, neemt u contact op met uw Workday-beheerder om uw beveiligingsinstellingen te controleren.	Er kunnen lege staten worden weergegeven als er geen gegevens zijn om in de gefilterde weergave weer te geven. Na het toepassen van filters bevat een bepaald snijpunt bijvoorbeeld niet het minimum aantal medewerkers dat vereist

Categorie	Scenario's	Afbeelding en bericht	Details
			is om VIBE-metriekwaarden te berekenen. Er kunnen lege statuswaarden worden weergegeven als gevolg van beveiligingsinstellingen die op uw configuratie zijn toegepast.
Tabblad VIBE Index - verkeerde configuratie van vereiste velden	VIBE-indexkaarten hebben een lege status.	Afbeelding bestandsmap Sommige vereiste velden voor de VIBE-index zijn niet toegewezen. Neem contact op met uw Workday-beheerder om dit probleem op te lossen.	Neem voor ondersteuning contact op met uw People Analytics-beheerder.
Tabblad VIBE Index - verkeerde configuratie van snijpunten	VIBE-indexkaarten hebben een lege status.	Afbeelding bestandsmap Er is een inconsistentie gevonden in het minimum aantal intersecties/groepen. Als het probleem optreedt zonder dat er filters zijn toegepast, neemt u contact op met uw Workday-beheerder.	Neem voor ondersteuning contact op met uw People Analytics-beheerder.
Tabblad VIBE Index - verkeerde configuratie	VIBE-indexkaarten hebben een lege status.	Afbeelding bestandsmap Er is een probleem opgetreden bij het berekenen van de VIBE-index. Als het probleem optreedt zonder dat er filters zijn toegepast, neemt u contact op met uw Workday-beheerder om de configuratie-instellingen te controleren.	Als het probleem optreedt zonder dat er filters zijn toegepast, neemt u contact op met uw People Analytics-beheerder voor ondersteuning.
Tabblad VIBE Index - verkeerde configuratie	VIBE-indexkaarten	Afbeelding bestandsmap	Als het probleem optreedt zonder dat er

Categorie	Scenario's	Afbeelding en bericht	Details
	hebben een lege status.	Uw gegevens voldoen niet aan de gegevensgeschiedenisvereisten voor People Analytics. Als het probleem optreedt zonder dat er filters zijn toegepast, neemt u contact op met uw Workday-beheerder om de configuratie-instellingen te controleren.	filters zijn toegepast, neemt u contact op met uw People Analytics-beheerder voor ondersteuning.
Tabblad VIBE Index - verkeerde configuratie en technische fouten	VIBE-indexkaarten hebben een lege status.	Afbeelding bestandsmap Er is een probleem opgetreden bij het ophalen van uw configuratiedetails. Als het probleem niet onmiddellijk wordt opgelost, neemt u contact op met uw Workday-beheerder.	Neem voor ondersteuning contact op met uw People Analytics-beheerder.

Veelgestelde vragen: People Analytics

- Wat is storyteller?
- Wat is augmented analytics?
- Wat is een focusinzicht?
- Hoe worden focusinzichten gegenereerd?
- Hoe bepaalt Storyteller de meest relevante informatie?
- Wat gebeurt er als ik een bronveld in een hiërarchie wijzig, bijvoorbeeld vanwege een reorganisatie ("reorganisatie")?
- Van welke soorten analyses worden de focusinzichten gebruikt?
- Hoe kunnen metriekprestaties voor dimensies in focusinzichten worden vergeleken?
- Hoe veranderen de focusinzichten naarmate de tijd vordert?
- Hoe werkt de scoremethode voor focusinzichten?
- Waarom hebben sommige focusinzichten slechts twee belangrijke drijfveren en andere vijf?
- Welke invloed heeft kardinaliteit op People Analytics?
- Hoe kan ik meer informatie over een bepaalde zakelijke vraag of metriek weergeven?
- Waarom worden sommige metriektrends in een neutrale kleur weergegeven?
- Is er een verschil tussen percentages en procentpunten?

Wat is storyteller?

Storyteller is een geautomatiseerde analyse-engine die:

- Doorzoekt miljoenen combinaties van gegevens.
- Legt verbanden tussen de combinaties van gegevens.

Wat is augmented analytics?

- Toont de belangrijkste resultaten in de vorm van focusinzichten.

Augmented Analytics is een aanpak die gebruikmaakt van statistische technieken en geavanceerde analyses om bevindingen in de gegevens te automatiseren die niet eenvoudig kunnen worden verkregen door handmatig analytisch werk uit te voeren. Storyteller brengt de principes van augmented analytics in de praktijk.

Wat is een focusinzicht?

Focusinzichten laten zien hoe een metriek nu presteert in vergelijking met een historisch tijdstip, of hoe een metriek presteert in een bepaald gebied van de organisatie in vergelijking met een ander gebied van de organisatie of het bedrijf. Elk focusinzicht maakt gebruik van een People Analytics-metriekwaarde die wordt berekend door de Storyteller-engine.

Hoe worden focusinzichten gegenereerd?

Storyteller:

1. Groepeer de invoergegevens in verschillende weergaven door metriekwaarden voor elke dimensie en verschillende combinaties van dimensies te aggregeren.
2. Hiermee worden alle weergaven gefilterd die geen gegevens bevatten of die statistisch niet significant zijn.
3. Legt verbindingen tussen de weergaven om een netwerk te maken dat de relaties tussen weergaven definieert. Dit netwerk van relaties biedt context bij het evalueren van de ene weergave in vergelijking met de andere. Voorbeeld: de weergave van Location = Chicago heeft de volgende relaties:
 - Het bovenliggende niveau van Location = Chicago; Cost Center = Sales.
 - Het onderliggende item van de hele organisatie.
 - Het niveau van Location = New York.
 - Een proxy voor Cost Center = Sales omdat de hele verkoopafdeling zich in Chicago bevindt en 90% van het personeelsbestand in Chicago bestaat uit verkopers.
4. Analyseert de weergaven in het netwerk van relaties om hun significantie te bepalen.
5. Retourneert de belangrijkste weergaven in de vorm van focusinzichten.

Hoe bepaalt Storyteller de meest relevante informatie?

Storyteller analyseert en evalueert de statistische significantie van elke weergave van de gegevens.

	Weergaven worden geclusterd op basis van verschillende factoren, waaronder: • Gemeenschappelijkheid van de onderliggende gegevens. • Hiërarchische relatie. • Gelijkenis van probleem. Vervolgens wordt elke weergave gerangschikt op basis van de grootste impact op de gerelateerde zakelijke vraag en worden de belangrijkste weergaven weergegeven als focusinzichten.
Wat gebeurt er als ik een bronveld in een hiërarchie wijzig, bijvoorbeeld vanwege een reorganisatie ("reorganisatie")?	People Analytics gebruikt de gegevens in het doelveld Toegewezen organisatie om te bepalen aan welke organisatie de medewerker momenteel is toegewezen om automatisch de meest recente hiërarchie (zoals deze is) vast te leggen. Focusinzichten die het resultaat zijn van medewerkers die opnieuw worden toegewezen aan andere organisaties worden genegeerd, zodat alleen significante focusinzichten in de toepassing worden weergegeven.
Van welke soorten analyses worden de focusinzichten gebruikt?	Elk focusinzicht is het resultaat van: • Trendanalyse: Storyteller vergelijkt de metriekprestaties van de huidige maand in een dimensie of combinatie van dimensies met de historische prestaties. • Tekortanalyse: Storyteller vergelijkt de metriekprestaties van de huidige maand voor een dimensie of combinatie van dimensies met een ander gebied van de organisatie of het bedrijf. Als de dimensie bijvoorbeeld een hiërarchische organisatie is, worden de prestaties vergeleken met het bedrijf of niveau 1. Afhankelijk van het focusinzicht kan de populatie er als volgt uitzien: • Alle actieve medewerkers. • Alle medewerkers van wie het dienstverband is beëindigd. • Alle actieve medewerkers en medewerkers van wie het dienstverband is beëindigd. • Een subset van populaties gefilterd op niveau 1 in de primaire hiërarchie of de secundaire hiërarchie.
Hoe kunnen metriekprestaties voor dimensies in focusinzichten worden vergeleken?	Om de metriekprestaties van organisaties of regio's te normaliseren en vergelijkbaar te maken, worden de prestaties van Storyteller gewogen op basis van de onderliggende werknemerspopulatie. Dit helpt de buitensporige impact van grote procentuele wijzigingen in een kleine populatie te verminderen. Om deze normalisatie uit te voeren, doet Storyteller het volgende:

- Berekent het gemiddelde van de metriek voor de combinatie van dimensies in het focusinzicht.
- Berekent het gemiddelde van de metriek voor de relevante populatie. Voorbeeld: bedrijf of subset met collega's.
- Berekent het verschil of de delta tussen deze twee gemiddelden.
- De delta wordt gewogen door deze te vermenigvuldigen met de populatiegrootte van de combinatie van dimensies.

Storyteller vertelt u hoeveel de metriek voor die combinatie van dimensies moet worden gewijzigd om consistent te zijn met de metriek voor de totale populatie.

Hoe veranderen de focusinzichten naarmate de tijd vordert?

Elke keer dat Storyteller wordt uitgevoerd, worden alle focusinzichten opnieuw berekend. Na elke update van de snapshot wordt op het dashboard een nieuwe set focusinzichten weergegeven op basis van de huidige gegevens. In al deze gevallen wordt de weergave van focusinzichten bepaald door een statistische rangorde van de gedetecteerde over- of onderprestaties. In sommige gevallen kunnen wijzigingen in de configuratie of de onderliggende algoritmen ook van invloed zijn op de focusinzichten die worden weergegeven.

Het is mogelijk dat een focusinzicht in een bepaalde dimensie, zoals Organisatie, Beheerniveau of Regio, opnieuw wordt weergegeven na de periodieke gegevensvernieuwing. De herhaling houdt in dat de prestatiekloof of -trend die in de vorige maand is geïdentificeerd, statistisch significant blijft en behoort tot de belangrijkste focusinzichten voor de zakelijke vraag in de huidige maand. Gebruikers kunnen nog steeds prestatiecijfers weergeven die de meest recente gegevensvernieuwing bevatten.

Hoe werkt de scoremethode voor focusinzichten?

Het scorealgoritme houdt rekening met de volgende factoren:

- Statistische significantie van elk focusinzicht. Is de gedetecteerde trendwijziging of afwijking van het populatiegemiddelde belangrijk genoeg?
- Waarde van een focusinzicht. Wat is de berekende impact op de zakelijke vraag?
- Relatie met het andere focusinzicht. Is dit focusinzicht een driver van een ander focusinzicht, het effect van een ander focusinzicht of een deel van andere vergelijkbare focusinzichten?

Waarom hebben sommige focusinzichten slechts twee belangrijke drijfveren en andere vijf?

Workday stelt de lijst met dimensies voor analyse samen, afhankelijk van de zakelijke vraag, om ervoor te zorgen dat Storyteller de meest relevante analytische segmenten biedt. Binnen die dimensies geeft Storyteller maximaal vijf belangrijkste factoren weer die de metriekprestaties aanzienlijk verbeteren of verlagen in een focusinzicht.

Welke invloed heeft kardinaliteit op People Analytics?

Met kardinaliteit wordt de grootte van de populatie in de dimensie gedefinieerd, wat rechtstreeks van invloed is op de focusinzichten die worden opgedoken, evenals op de kwaliteit en uitvoerbaarheid van focusinzichten. Kleinere populaties bieden geen interessante en zinvolle inzichten, wat kan resulteren in onnodige herhalingen van het toewijzingsproces. Een hoge kardinaliteit kan resulteren in een lange berekeningstijd van de focusinzichten.

Hoe kan ik meer informatie over een bepaalde zakelijke vraag of metriek weergeven?

Klik op het informatiepictogram naast elke zakelijke vraag of metriek om meer informatie weer te geven, zoals:

- Waarom een zakelijke vraag belangrijk is.
- De metriekwaarde die de zakelijke vraag aanstuurt.
- De berekening achter een metriek.

Waarom worden sommige metriektrends in een neutrale kleur weergegeven?

Het verwachte resultaat voor bepaalde metriekwaarden kan per organisatie verschillen, omdat sommige metriekwaarden geen algemeen geaccepteerde trend volgen.

Voorbeeld: om gelijkheid tussen mannen en vrouwen vast te stellen, kan een verhoging van de vertegenwoordiging van vrouwen de verwachte richting zijn voor organisaties met een laag percentage vrouwen, terwijl een vermindering de focus kan zijn voor organisaties waar de vertegenwoordiging van vrouwen al 70% is.

Om verschillen in metriektrends tussen organisaties aan te pakken, stellen we een doelbereik in voor de volgende metriekwaarden:

- Gemiddelde spanwijdte voor waarden tussen 5-15.
- Vertegenwoordiging van vrouwen voor waarden tussen 40-60%.

Verplaatsingen binnen dit bereik worden weergegeven in een neutrale kleur. Een verplaatsing naar deze bereikwaarden wordt groen weergegeven, terwijl een verplaatsing vanaf deze bereikwaarden rood wordt weergegeven.

Alle wijzigingen voor de metriek 'Gemiddelde doelbeloning' worden in een neutrale kleur weergegeven, omdat in individuele gevallen kan

Is er een verschil tussen percentages en procentpunten?

worden bepaald of een verhoging of verlaging wordt verwacht.

Ja. Een percentage is een getal of een ratio uitgedrukt als een breuk van 100, terwijl een procentpunt een numeriek verschil is tussen percentages. Een verhoging van 40 naar 50 procent is bijvoorbeeld een verhoging van 10 procentpunt en een verhoging van 25 procent, omdat de werkelijke waarde, uitgedrukt in het percentage, met een kwart wordt verhoogd (10 is 25% van 40).

relatedlinks

Concepten

[Concept: Storyteller Engine](#)