

Periodiek InzetbaarheidsOnderzoek (PIO)

Wat houdt Periodiek Inzetbaarheidsonderzoek in?

Voordat er verteld wordt wat PIO inhoudt, is het stellen van de volgende vraag van belang: "Hoe kunnen we ervoor zorgen dat alle medewerkers hun hele leven duurzaam inzetbaar en productief blijven?". Dat medewerkers competent, betrokken en tevreden zijn, maar vooral ook gezond blijven. Want als medewerkers goed in hun vel zitten, levert dat meer rendement op en leidt het uiteindelijk naar een duurzame organisatie.

Vanuit een literatuuronderzoek is door De Lange & Van Dartel (2014) een model ontwikkeld, waarin de duurzaam inzetbare medewerker centraal staat. De duurzame inzetbare medewerker wordt hierbij omschreven als: een competente, betrokken, tevreden en gezonde medewerker. Het succes ligt voor een groot deel bij het management en een stijl van leidinggeven waarin gesprek (dialogoog) met de medewerker centraal staat.

Miles Research B.V. heeft het Periodiek InzetbaarheidsOnderzoek (PIO) ontwikkeld, waarmee de dialoog tussen de leidinggevenden en de medewerker vormgegeven kan worden. Kenmerkend hieraan is dat er een goede balans gebracht wordt tussen de verschillende belangen van werkgever en werknemer.

PIO is niet alleen een signaleringsfunctie, maar is tevens ook ontwikkelingsgericht. Door middel van het dashboard dat gemaakt is door Miles Research, kunt u de ontwikkelingen blijven volgen. Met dat inzicht kan uw organisatie beter anticiperen op de toekomst en beleid hierop afstemmen.



Waar bestaat PIO uit?

De PIO vragenlijst wordt uitgezet onder uw medewerkers, waarbij zij worden uitgenodigd een online vragenlijst (gestandaardiseerd) in te vullen. De resultaten kunnen 24/7 gevolgd worden in het online dashboard. Na afloop van het onderzoek krijgen alle medewerkers een persoonlijke terugkoppeling per e-mail toegezonden, waarin hun persoonlijke score wordt afgezet tegen de totaalscore van uw bedrijf. De online vragenlijst onder de medewerkers, kan in slechts 10 minuten ingevuld worden. Het PIO geeft inzicht in hoe uw organisatie presteert op de vier dimensies die gezamenlijk de Duurzame Inzetbaarheid van de medewerkers

weergeven. PIO is een zelfrapportage instrument waarin de nadruk ligt op de persoonlijke ervaring en beleving ten aanzien van betrokkenheid, tevredenheid, competentie en vitaliteit.

De vragenlijst

PIO brengt de duurzame inzetbaarheid van de medewerkers in beeld aan de hand van vier dimensies zoals beschreven in het conceptueel model, die elk weer zijn verdiept met twee onderliggende thema's:

Competentie

De wijze waarop de medewerker omgaat met zijn competenties en ontwikkelingen, wordt in beeld gebracht met twee onderliggende thema's:

1. Vakmanschap, opleiding en ontwikkeling

- Ziet de medewerker groeimogelijkheden en krijgt hij/zij de ruimte om hier zelf invulling aan te geven?
- In welke mate wordt gezien dat de leidinggevende de medewerker hierin ondersteunt?
- In welke mate is de medewerker proactief bezig zich verder te ontwikkelen en zich voor te bereiden op veranderingen in het werk?



2. Persoonlijke leiderschap en veranderingsbereidheid

- In welke mate is de medewerker bewust bezig zijn inzetbaarheid op de arbeidsmarkt te behouden en is hij of zij in staat hier zelf aan te werken?
- Staat de medewerker open voor andere functies of andere werkgevers als dit beter bij hem of haar past?

Betrokkenheid

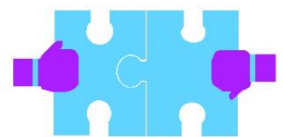
De mate waarin de medewerker zich betrokken voelt, wordt in beeld gebracht met de volgende twee onderliggende thema's:

1. Betrokken voelen

- Vindt de medewerker zijn werk nog boeiend en is hij of zij trots om voor de organisatie te werken?

2. Elkaar betrekken

- Vindt de medewerker dat er goed samengewerkt wordt en wordt hij of zij voldoende betrokken bij beslissingen in de organisatie?



Tevredenheid

De mate waarin de medewerker tevreden is, wordt in beeld gebracht met de volgende twee onderliggende thema's:

1. Tevredenheid over het werk

- ☉ Hoe is de sfeer op de werkvloer?
- ☉ In welke mate is er een balans tussen werk en privé?
- ☉ In welke mate is er een drempel om zaken bespreekbaar te maken
In welke mate ervaart de werknemer werkdruk?



2. Tevreden over de arbeidsvoorwaarden

- ☉ Hoe tevreden is de medewerker over zijn beloning en secundaire arbeidsvoorwaarden?

Vitaliteit

De mate waarin de medewerker vitaal is, wordt in beeld gebracht met de volgende twee onderliggende thema's:

1. De vitale mens

- ☉ Krijgt de medewerker voldoende ondersteuning van de werkgever om bewust om te gaan met gezondheid?
- ☉ Is de gezondheid goed bespreekbaar met een vertrouwenspersoon?
- ☉ In welke mate voelt de medewerker zich fit en energiek en is hij of zij hiermee bewust bezig?



2. Spanningen en weerbaarheid

- ☉ In welke mate ervaart de medewerker de spanningen op zijn of haar werk, over zijn gezondheid of financiële situatie?

Rapportage

PIO Dashboard

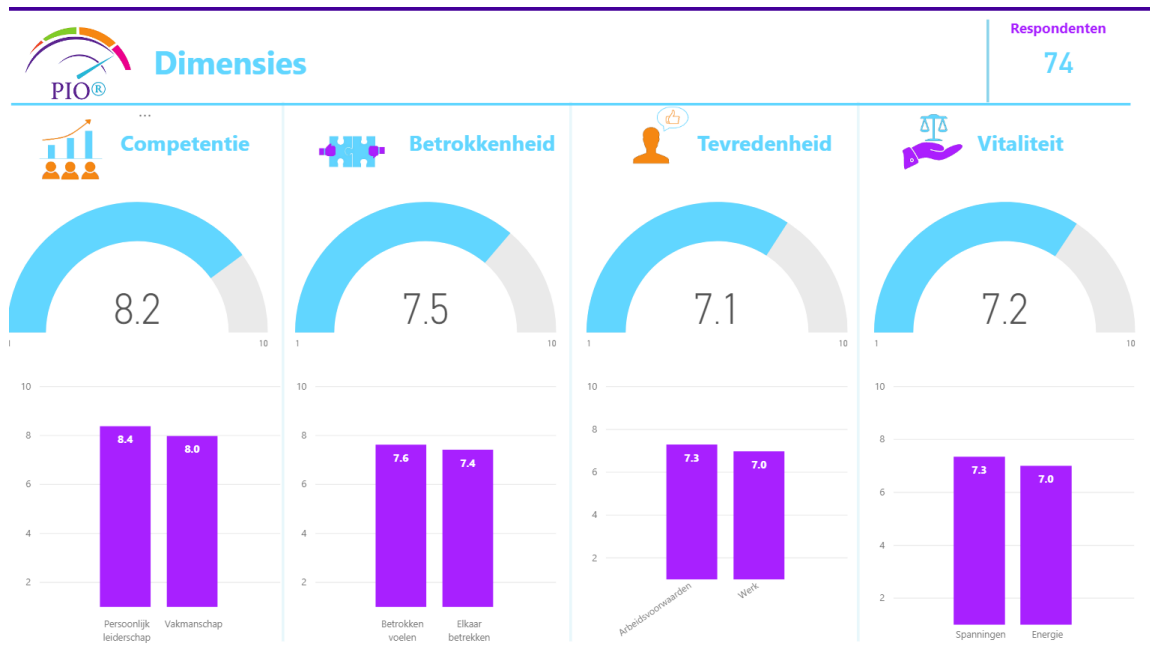
PIO levert een unieke koppeling van de vragenlijst aan een management dashboard. In het dashboard kan het management de uitkomsten inzien op verschillende aggregatieniveaus, bijvoorbeeld op afdelings- en teamniveau. Het management ziet in een oogopslag welke van de vier dimensies minder goede resultaten behalen, alsmede binnen elke dimensie welke aspecten aandacht behoeven. Het PIO dashboard geeft bijvoorbeeld op organisatieniveau, afdelingsniveau of functieniveau snel inzicht in die aspecten van duurzame inzetbaarheid die goed geborgd zijn, maar belangrijker nog in de onderdelen die een risico voor de toekomst kunnen geven. Zo wordt duidelijk waar de aandachtspunten liggen en wordt richting gegeven aan te nemen maatregelen en wordt preventief beleid mogelijk.

Het PIO dashboard en meetinstrument stelt zelf geen normen. Of een score goed of fout is, is een beleidsmatige vraag en is aan de organisatie zelf om te bepalen. Vanuit de filosofie dat er een dialoog gestimuleerd dient te worden tussen de medewerker en zijn leidinggevende, neemt het PIO de totale Dimensie-score van uw bedrijf als norm. Deze score geldt als referentiekader:

- ☉ Indien een score 0.2 punt of meer positief afwijkt van de norm, wordt deze score met **groen** geduid



- Een resultaat dat 0,3 punt of meer onder de norm (=het gemiddelde) ligt, wordt met de kleur **rood** aangegeven.
- Een score die rond het gemiddelde ligt (< 0,3 punt verschil in negatieve en < 0,2 in positieve zin) wordt met de kleur **oranje** geduid.



De scores worden uitgedrukt in gemiddelde scores: de scores op de thema's zijn de gemiddelde scores van de onderliggende aspecten; de scores op de dimensies zijn de gemiddelde scores van de onderliggende thema's.

Op deze wijze wordt meteen inzicht gegeven in de goede punten die behouden moeten worden, maar belangrijker de aspecten welke aandacht behoeven.

Het management dashboard geeft u ook inzicht in de absolute scores per dimensie, onderliggende thema's en de aspecten.

Individuele terugkoppeling

Naast het managementdashboard ontvangt elke medewerker die deelneemt aan het PIO, na afronding van het onderzoek per e-mail een individuele terugkoppeling, waarin zijn duurzame inzetbaarheid wordt afgezet tegen de duurzame inzetbaarheid van uw bedrijf als geheel. Het is aan de medewerker zelf om inzage te geven aan anderen. Wel is het aan te bevelen vanuit het management de medewerker te stimuleren met zijn resultaten het gesprek aan te gaan met de direct leidinggevende om waar nodig preventie maatregelen te bespreken.



Duurzame inzetbaarheid vraagt om een continue dialoog. PIO is hierbij een hulpmiddel. Door regelmatig het PIO af te nemen, kan preventief en duurzaam aan duurzame inzetbaarheid worden gewerkt en kunnen interventies verminderd worden. Het PIO is de ideale basis voor de dialoog. In een periodiek inzetbaarheid gesprek kunnen de ontwikkelingen met betrekking tot de genoemde onderwerpen gevolg worden. Afspraken en genomen maatregelen kunnen tijdig worden bijgesteld, zodat de duurzame inzetbaarheid op peil blijft.

Wat maakt PIO anders dan bestaande instrumenten?

PIO heeft niet één onderwerp als focus, maar combineer alle relevante onderwerpen die tezamen de Duurbare Inzetbaarheid van uw medewerkers in beeld brengen. Het combineert tevredenheid met vitaliteit, betrokkenheid en competenties. PIO geeft meteen inzicht in de 'zwakke' plekken van uw organisatie als geheel, maar ook die van de medewerkers als individu. Daarnaast wil PIO de dialoog nadrukkelijk stimuleren om tot verbeteringen te komen. Dit maakt PIO tot een ontwikkelingsgericht instrument. PIO brengt de duurzame inzetbaarheid van de medewerkers als een samenhangend geheel van competentie, tevredenheid, betrokkenheid en vitaliteit in beeld en maakt op een snelle manier duidelijk waar de aangrijpingspunten liggen voor versterking van de inzetbaarheid van de medewerkers.

PIO is daarmee een uitstekend alternatief voor het tevredenheidsonderzoek (MTO) en onderscheidt zich van andere vragenlijsten en instrumenten door juist deze positionering.

