

Human Capital Toolbox

regionaal bouwen aan HUMAN CAPITAL

POWERED BY
ROC VAN TWENTE
HOGESCHOOL SAXION
PIONEERING

Talent-behoud:
Pulse-Checks

Deze specifieke tool is tot stand gekomen in samenwerking met Witteveen+Bos

pioneering roc van twente SAXION HOGESCHOOL Witteveen+Bos

In de bouwsector is de arbeidsmarkt krap en vinden er vele technologische veranderingen snel plaats. Daarom is het cruciaal om talentvol personeel te vinden en te behouden. Helaas zien we vaak dat medewerkers van baan wisselen of hun motivatie verliezen. Dit heeft niet alleen financiële gevolgen, maar resulteert ook in verlies van kennis en ervaring.

Hoe kan het dat we talent onderbenutten, ondanks alle inspanningen? Hier hebben veel mensen vaak wel ideeën over. Sommigen wijzen naar werkdruk, anderen naar een gebrek aan afwisseling in het werk. Beide opvattingen kunnen kloppen, maar ook beide kunnen onjuist zijn. Hoe kom je daar achter en wat kun je doen om talent juist te binden aan de organisatie?

Een thermometer voor jouw organisatie
De 'pulse check' is een effectieve manier om inzicht te krijgen in jouw medewerkers en hoe deze hun werk ervaren. Een pulse check is een korte online vragenlijst van enkele minuten - een soort van thermometer voor jouw organisatie. Het behandelt steeds dezelfde stellingen die je regelmatig (bijvoorbeeld elk half jaar) kunt uitzetten. Het meet de belangrijkste concepten die uit jarenlang HR-onderzoek naar voren komen als voorspellers van werkuitkomsten. Het voordeel van deze tool, ten opzichte van bijvoorbeeld een medewerkerstevredenheidsonderzoek, is dat je gedurende het jaar meerdere keren inzichten krijgt in de ervaringen van medewerkers. Hierdoor kun je snel schakelen in je beleid, mocht dat nodig zijn.

Handelen op basis van metingen
In zo'n pulse check kun je verschillende stellingen opnemen die te maken hebben met onder andere taakkarakteristieken, kenniskarakteristieken, sociale werkkenmerken en contextuele kenmerken . Welke concepten en stellingen precies opgenomen worden hangt af van de interesse van jouw eigen organisatie. Dit vergt een persoonlijke afstelling. Voorbeelden zijn: Mijn baan brengt veel afwisselde taken met zich mee. Mijn baan bestaat uit het doen van verschillende dingen. Mijn baan vereist het uitvoeren van een breed scala aan taken. Mijn baan biedt afwisseling in taken. Met deze stellingen meet je de mate van werkvariatie: een belangrijke factor voor het binden van medewerkers aan de organisatie. Wanneer veel medewerkers de pulse check invullen, krijg je constant inzicht in hoe het ervoor staat in je organisatie. Je weet hierdoor of er verschillende ervaringen zijn op deze thema's en hoe medewerkers verschillen ten opzichte van de vorige keer. Als je dit weet, kun je vervolgens doeltreffend handelen in de organisatie.

Duidelijke opbrensten
Organisatie die pulse checks inzetten zien duidelijke opbrengsten: "De pulse checks zorgen ervoor dat we beter zicht hebben op het welzijn en de talentontwikkeling van onze medewerkers. We meten periodiek een set van samenhangende thema's, zoals bevlogenheid, uitdaging en sociale steun, op zowel bedrijfsniveau als binnen onze verschillende afdelingen. Zo houden we vinger aan de pols, toetsen we het onderbuikgevoel en kunnen we, waar nodig, gerichte interventies doen. Verder gebruiken we de thema's die langskomen in de pulse checks als een gemeenschappelijke 'taal' in onze HR-gesprekscyclus."

Pulse checks in learning communities
De pulse checks zijn op verschillende manieren inzetbaar bij learning communities: als middel, als startpunt, maar ook naderhand om effecten van de learning community te meten. Stel, je hebt gesignaleerd dat talent de organisatie verlaat en jullie hebben besloten een learning community te vormen om dat probleem aan te pakken. De pulse checks kunnen dan een middel zijn om het probleem te duiden. Je kunt hiermee mogelijke oorzaken gestructureerd in kaart brengen en die daarna doeltreffend tackelen. Met behulp van een daaropvolgende pulse check kun je meten wat de effecten zijn van de acties die de learning community heeft ondernomen. De pulse checks leveren op die manier veel inzichten op waardoor jullie organisatie heeft besloten om de pulse checks blijvend in te zetten: elk half jaar krijgen alle medewerkers een oproep om de vragenlijst in te vullen. Na een aantal jaren zien jullie iets opvallends in de resultaten van de pulse check, namelijk dat medewerkers steeds meer werkdruk ervaren. Nu je dit op tijd weet en het nog niet de spuigaten uitloopt, kun je direct hierop inspelen door bijvoorbeeld te starten met een nieuwe learning community.

Welke inzichten geven pulse checks?

- Inzicht in wat mensen nou echt vinden zonder dat ze het hardop hoeven te zeggen. Werknemers die de vragenlijst invullen zijn anoniem en hebben daardoor de gelegenheid om vrijuit te zeggen wat ze denken.

- Inzicht in scores per afdeling. Hierdoor weet je welke verschillen er zijn tussen afdelingen en weet je precies waar je aan de slag kunt gaan.

- Inzicht in wat verschillende mensen nodig hebben. Een starter heeft misschien andere behoeften dan een senior. Als je weet wat de verschillen zijn tussen verschillende groepen (bijvoorbeeld leeftijdsgroepen), kun je hierop slim inspelen.

- Inzicht in veranderingen door de tijd heen. Zo kun je zien of de ervaringen van medewerkers veranderen als gevolg van wijzigingen in de organisatie, maar ook of verbeteracties effectief zijn.

- Inzicht in hoe factoren met elkaar samenhangen zodat je weet aan welke knoppen je kunt draaien. Stel dat aangetoond is dat in jouw organisatie taakvariatie samenhangt met het ervaren van uitdaging, dan kun je mensen meer variatie geven in hun taken om hen zo ook meer uitdaging te bieden.

- Inzicht in wat prioriteit heeft. Meerdere factoren kunnen van invloed zijn en een pulse check brengt in kaart welke daarvan de meeste impact hebben.

- Alle inzichten zijn specifiek van toepassing op jouw organisatie. Uiteraard is het goed om boeken te lezen over belangrijke factoren, maar in jouw organisatie kan dit net iets anders in elkaar zitten. Met behulp van pulse checks kun je data-geïnformeerd werken.

Zelf aan de slag?

Wil jij deze thermometer ook toepassen in jouw organisatie? Als onderzoekers van het lectoraat Employability Transition (lectoraat.ama@saxion.nl) helpen we je graag met het bepalen van elementen die interessant kunnen zijn om te meten met de pulse checks. We kunnen een vragenlijst bouwen volgens de pulse check methodiek. Ook kunnen we de data-analyses voor je doen en de resultaten terugkoppelen in bijvoorbeeld een overzichtelijke PowerPoint. Samen bespreken we de uitkomsten en we denken graag mee.

Meer lezen?

- Wat jongeren willen van werkgevers in de techniek: uitdaging, afwisseling, autonomie, goede opleidings- en ontwikkelingsmogelijkheden, prettige en inspirerende werksfeer, flexibel werken, professionele werkplek en een goed imago.

- Het aantrekken, behouden en ontwikkelen van technisch talent.

- Ter inspiratie voor jouw vragenlijst: de Nederlandse versie van de Work Design Questionnaire