



Medewerkers Tevredenheids Onderzoek

Waarom een “MTO”?

Een medewerkerstevredenheidsonderzoek (MTO) biedt waardevolle inzichten in hoe medewerkers hun werk en werkomgeving ervaren. Door zo'n onderzoek te houden kan je beter inspelen op de behoeften en wensen van jouw personeel; dat kan leiden tot een hogere betrokkenheid, productiviteit en loyaliteit.

De belangrijke uitkomsten zijn onder andere de mate van werkplezier, tevredenheid over de werksfeer, mogelijkheden voor ontwikkeling en de balans tussen werk en privé. Deze inzichten helpen jouw organisatie gerichte verbeteringen door te voeren en een gezonde, positieve werkomgeving te creëren.

Belangrijk bij de uitvoering

Om dit onderzoek goed te laten verlopen, is het belangrijk om te zorgen voor een veilige en vertrouwelijke omgeving waarin medewerkers hun mening kunnen geven. Dit begint bij het anoniem houden van de antwoorden: zorg ervoor dat medewerkers niet individueel te herleiden zijn aan hun antwoorden, tenzij zij daar expliciet toestemming voor geven.

Medewerkers moeten duidelijk worden geïnformeerd over hoe de informatie die ze geven wordt beschermd en wat er met de resultaten gebeurt. Door transparantie rondom privacy te bieden, creëer je vertrouwen en vergroot je de kans op eerlijke en waardevolle feedback.

Bij het formuleren van de vragen is het belangrijk dat de vragen voldoen aan de volgende criteria:

1. **Duidelijkheid:**
formuleer de vragen helder, zonder jargon, en wees specifiek.
2. **Neutraliteit:**
stel neutrale vragen die geen specifieke antwoorden sturen.
3. **Openheid:**
gebruik open vragen die medewerkers uitnodigen hun ervaringen en meningen te delen.
4. **Relevantie:**
vragen moeten gericht zijn op de werkbeleving en bijdragen aan de doelen van het MTO.
5. **Evenwicht:**
zorg voor een balans tussen positieve en verbetergerichte vragen.
6. **Meetbaarheid:**
formuleer vragen die leiden tot bruikbare inzichten en concrete acties.



Voorbeeldvragen

Hieronder vind je per onderwerp een aantal voorbeeldvragen zodat je zelf aan de slag kan met je MTO. Zorg ervoor dat medewerkers de vragen op een voor hun passend moment kunnen beantwoorden.

NB: Natuurlijk zijn er ook verschillende externe partijen die jou kunnen helpen om een MTO uit te voeren. Dan weet je zeker dat dit volledig onafhankelijk gebeurt.

Organisatiewaarden en cultuur

- Hoe zou je onze bedrijfscultuur omschrijven?
- Voel je dat je voldoende betrokken bent bij het behalen van de bedrijfsdoelen?
- Heb je het gevoel dat de organisatie gelijke kansen biedt voor alle medewerkers?
- Worden de kernwaarden van het bedrijf duidelijk gecommuniceerd?
- Vind je dat onze organisatie ethisch en sociaal verantwoordelijk handelt?
- Hoe ervaar je de medezeggenschap binnen de organisatie?
(medezeggenschap is de inspraak van het personeel, zie cao-artikel en bijlage)

Functie en verantwoordelijkheid

- Is het voor jou duidelijk wat er van je verwacht wordt in je functie?
- Vind je dat je verantwoordelijkheden goed aansluiten bij je vaardigheden en expertise?
- Ervaar je genoeg uitdaging in je dagelijkse werkzaamheden?
- Vind je dat je voldoende autonomie hebt in het uitvoeren van je werk?
- Heb je suggesties om je rol of werkwijze te verbeteren? Zo ja, welke?

Communicatie

- Vind je dat er open en transparante communicatie is binnen de organisatie?
- Word je tijdig geïnformeerd over belangrijke veranderingen of updates binnen het bedrijf?
- Heb je het gevoel dat je gemakkelijk toegang hebt tot de informatie die je nodig hebt om je werk goed te doen?
- Kun je vrijuit je mening delen zonder zorgen over negatieve gevolgen?
- Hoe beoordeel je de communicatie tussen afdelingen?

Management en leiderschap

- Voel je je ondersteund door je directe leidinggevende?
- Geeft je manager regelmatig feedback op je prestaties?
- Vind je dat je manager je motiveert en inspireert om je best te doen?
- Heb je het gevoel dat je ideeën en suggesties serieus worden genomen door het management?
- Hoe zou je de leiderschapsstijl van jouw leidinggevende omschrijven?



Ontwikkeling

- Hoe beoordeel je de frequentie en kwaliteit van de gesprekken die je hebt met je leidinggevende in het kader van jouw professionele ontwikkeling?
- Hoe ervaar je de balans tussen functiegerichte en loopbaangerichte ontwikkelingsmogelijkheden binnen jouw organisatie?
- In hoeverre voel je je gesteund in het up-to-date houden van je vaardigheden door middel van cursussen of trainingen?
- Hoe goed sluiten de ontwikkelingsmogelijkheden binnen je huidige functie aan op jouw persoonlijke ambities en loopbaandoelen?
- Hoe duidelijk vind je de informatie over het gebruik van ontwikkeluren? (zie cao-artikel)

Balans tussen werk en privé

- Denk je dat je voldoende flexibiliteit hebt om een goede balans tussen werk en privéleven te behouden?
- Voel je dat er genoeg aandacht is voor jouw welzijn binnen de organisatie?
- Ervaar je dat je werkdruk beheersbaar is?
- Heb je het gevoel dat je werk je privéleven negatief beïnvloedt?
- Wat zou volgens jou kunnen helpen om een betere balans tussen werk en privé te bereiken?

Teamwerk en samenwerking

- Voel je je onderdeel van een goed samenwerkend team?
- Heb je het gevoel dat je collega's je ondersteunen in je werk?
- Worden successen in teamverband erkend en gevierd?
- Vind je dat je goed samenwerkt met andere afdelingen binnen het bedrijf?
- Zijn er mogelijkheden voor verbetering in de samenwerking binnen jouw team?