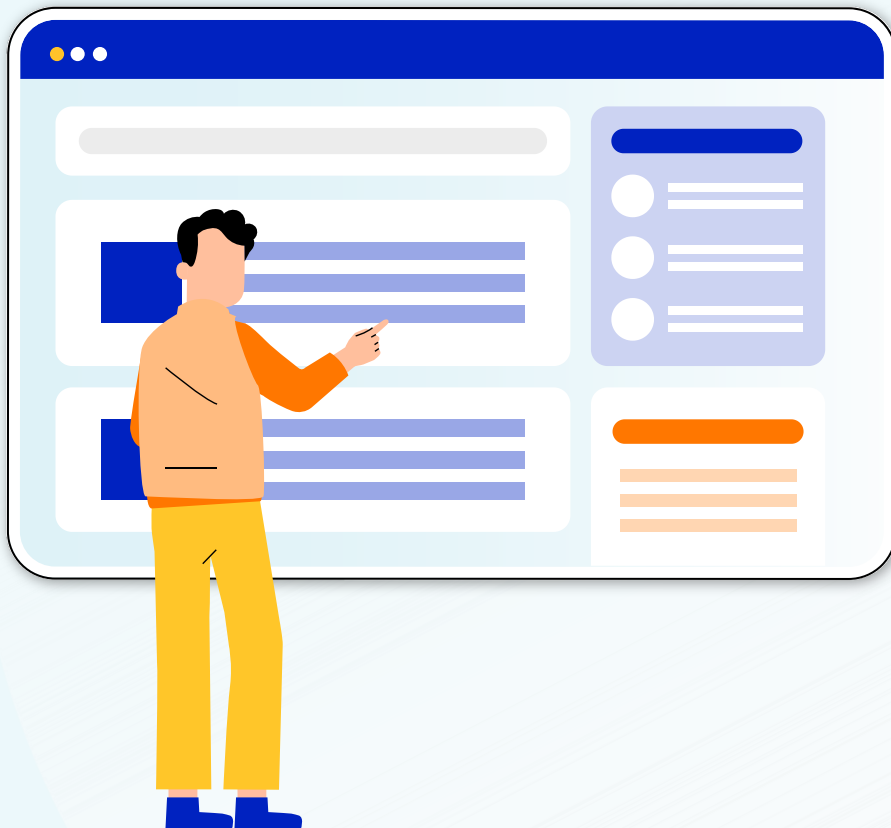
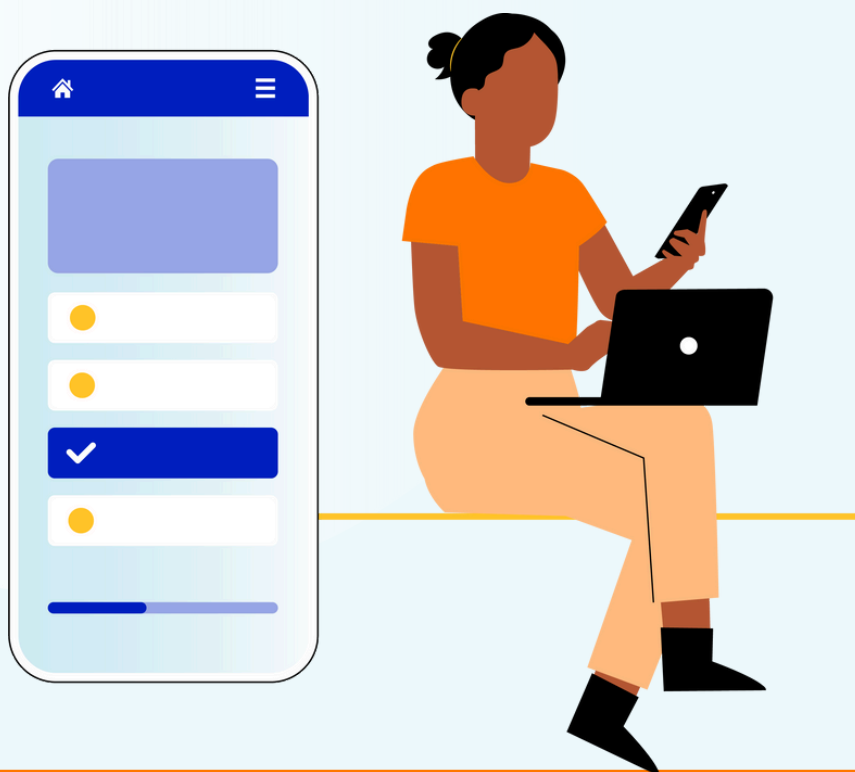


WELDER

Werkboek

# Ontwerp het ideale MTO





# Aan de slag!

**Een succesvolle organisatie is gebouwd op tevreden en betrokken medewerkers. Het uitvoeren van een Medewerkerstevredenheidsonderzoek (MTO) biedt waardevolle inzichten in wat er goed gaat en waar nog verbeterpunten liggen binnen de organisatie. Dit werkboek is ontworpen om jou stap voor stap te begeleiden bij het opzetten en uitvoeren van een effectief MTO.**

Of je nu een klein team leidt of een grote organisatie vertegenwoordigt, een goed uitgevoerd MTO helpt je om gerichte acties te ondernemen, de betrokkenheid te vergroten en uiteindelijk betere bedrijfsresultaten te behalen. We nodigen je uit om de mogelijkheden van dit werkboek te verkennen en de inzichten die het oplevert te vertalen naar concrete actiepunten binnen jouw organisatie.

Het doel van een MTO is om inzicht te krijgen in hoe medewerkers hun werkomgeving, taken en samenwerking ervaren. Door regelmatig feedback te verzamelen, kun je gerichte verbeteringen aanbrengen die leiden tot meer werkplezier en een hogere medewerkersretentie. Bovendien biedt het de kans om vroegtijdig signalen van ontevredenheid of potentiële uitval op te vangen.

## Een MTO opbouwen in 7 stappen

Hebben we je overtuigd? Dan gaan we nu de contouren neerzetten voor jouw MTO. Het is belangrijk om vooraf goed na te denken over het doel van het MTO, wie je wilt betrekken bij de ontwikkeling ervan en hoe je actiepunten maakt van de uitkomsten.

### Stap 1: Bepaal de doelstellingen

Wat wil je bereiken met het onderzoek en waarom? Wees hierin zo specifiek mogelijk. Wil je bijvoorbeeld meer inzicht in de tevredenheid van medewerkers? Of wil je weten hoe je de betrokkenheid van medewerkers kunt verhogen? Daarnaast bepaal je op welke dimensies je wilt focussen. Staat communicatie hoog op de agenda? Of richt je je liever op ontwikkelingsmogelijkheden of werkcultuur? Tot slot is het goed om na te denken over welk responspercentage je wilt behalen. Pak pen en papier of open een nieuw document op je computer en zet de antwoorden op bovenstaande vragen op papier.

### Stap 2: Betrek belanghebbenden

Om een MTO te laten slagen, is het essentieel dat de resultaten daadwerkelijk worden opgevolgd. Betrek daarom het managementteam al bij de voorbereiding en bespreek hoe de uitkomsten de strategische koers kunnen beïnvloeden.

### Stap 3: Stel de juiste vragen

Zorg dat je vragen stelt die effectief zijn in het meten van tevredenheid en betrokkenheid en pas ze aan naar jouw organisatie zodat ze herkenbaar zijn voor iedereen. Houd de vragen kort en simpel en zorg ervoor dat medewerkers bij elke vraag een toelichting kunnen toevoegen. Zo haal je echt waardevolle feedback op. Het is belangrijk om bij elke vraag hetzelfde format aan te houden, bijvoorbeeld een vijfpuntsschaal. Zo kun je de data beter analyseren.

We geven je vast wat voorbeelden van vragen die je kunt stellen in de dimensie 'competenties':

- Ik heb er vertrouwen in dat ik de dingen die ik moet uitvoeren goed kan.
- Ik kan moeilijke taken binnen mijn functie met succes voltooien
- Ik weet mijn doelen binnen mijn werk te bereiken
- In mijn werk word ik voldoende uitgedaagd
- Mijn kennis en vaardigheden worden voldoende benut in mijn huidige functie
- Ik kan mezelf ontwikkelen in mijn werk

### Stap 4: Testen maar!

Het kan best spannend zijn om een MTO naar al je medewerkers te versturen. Daarom is het verstandig om met een klein clubje eerst even te testen of alles goed staat. Test of alle vragen duidelijk zijn en of de opbouw van de vragenlijst logisch is. Verzamel alle feedback en finetune je onderzoek.

### Stap 5: Enthousiasmeer je collega's

Een MTO valt of staat met de deelname van medewerkers. Motiveer ze dus om mee te doen! Kondig het onderzoek aan, leg het doel uit en vertel wat je van de medewerkers verwacht. Communiceer wanneer de deadline is en vergeet niet om herinneringen in te stellen. Als extra stimulans kun je een prijs verloten onder de deelnemers.

### Stap 6: Analyseren en rapporteren

Het is zover! Alle medewerkers hebben het onderzoek ingevuld en je kunt nu de resultaten analyseren. Dit doe je eenvoudig met de rapportagemogelijkheid van WELDER. Hierin heb je met één druk op de knop een volledig rapport. Presenteer de resultaten over de hele organisatie én segmenteer op locatie, afdeling en functie voor meer gedetailleerde bevindingen. Zorg voor een afwisseling in grafieken en quotes van medewerkers. Per dimensie sluit je af met een conclusie en aanbevelingen. De belangrijkste bevindingen en opvolgingen deel je natuurlijk met je medewerkers.

### Stap 7: Doe iets met de resultaten

Leuk, zo'n MTO. Maar als er geen actiepunten uitkomen, is het vrij nutteloos. Aan de bak dus! Stel vast wat de belangrijkste verbeterpunten zijn en maak een prioriteitenlijst met duidelijke en haalbare acties. Betrek relevante teams en medewerkers bij het ontwikkelen én uitvoeren van deze actiepunten.

### Opdracht

Bedenk wie je moet betrekken bij het MTO om zo veel mogelijk acties te kunnen voltooien. Wij geven een voorzetje:

Wie?	Functie	Actiepunten
Karel	Teamlead logistiek	De communicatie tussen de werkvloer en het MT verbeteren.

### En dan?

Je bent druk bezig met het doorvoeren van verbeteringen binnen de organisatie en natuurlijk wil je weten of het ook het gewenste resultaat geeft. Plan daarom follow-up sessies om te evalueren hoe de verbeteringen worden ontvangen. Een jaar na het MTO ga je natuurlijk aan de slag met een nieuw MTO om de resultaten met elkaar te vergelijken!

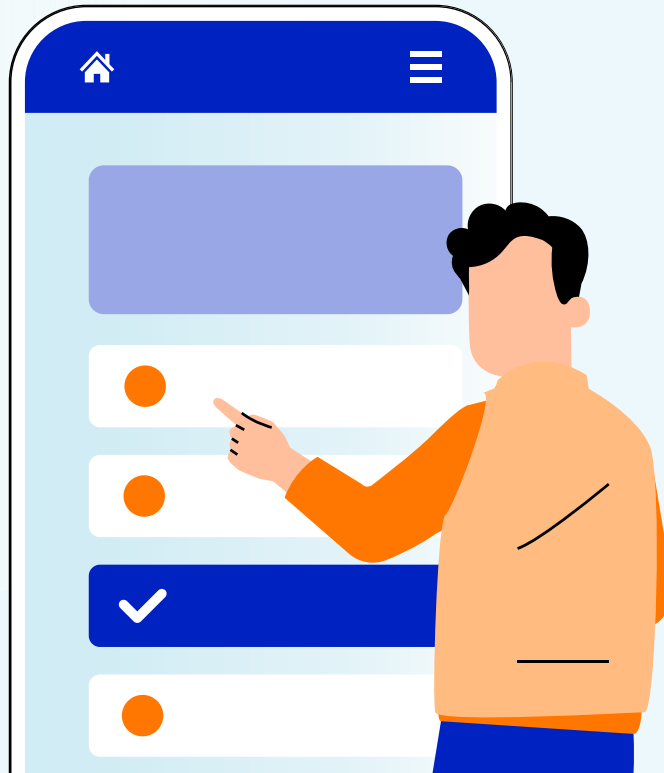
### Maak gebruik van wetenschappelijk onderbouwde vragenlijsten

WELDER heeft in samenwerking met kennisinstituut Chivo twee wetenschappelijk onderbouwde MTO's klaargezet als sjabloon. In deze MTO's komen de basisbehoeften autonomie, competentie, sociale relaties en rechtvaardigheid aan bod. Nog mooier: als je gebruikmaakt van deze sjablonen kun je de belangrijkste resultaten direct terugzien in het management dashboard.

### Nog meer tips voor een succesvol MTO

Gebruik deze tips om van je onderzoek een succes te maken.

- **Anonimiteit:** Zorg ervoor dat alle feedback anoniem is en communiceer dit ook met je medewerkers. Het is met de software van WELDER mogelijk om bijvoorbeeld alleen de afdeling zichtbaar te maken.
- **Toegankelijkheid:** Gebruik geen ingewikkeld vakjargon en maak het onderzoek niet langer dan noodzakelijk. Je kunt bijvoorbeeld aangeven dat het onderzoek maximaal 15 minuten duurt.
- **Transparantie:** Wees open over hoe de feedback wordt gebruikt en welke stappen er worden genomen op basis van de feedback.
- **Actiegericht:** De belangrijkste tip! Laat zien dat de feedback wordt gebruikt om echte veranderingen door te voeren. Dit bouwt vertrouwen op en stimuleert deelname aan latere onderzoeken.



## Aan de slag!

Of het nu gaat om het voeren van gesprekken, onboarding, interne communicatie, e-learnings, medewerkersonderzoeken of offboarding: **WELDER** biedt één online platform voor de volledige employee journey. Daarmee werk je efficiënt en datagedreven aan een modern HR-beleid. Daarnaast draag je actief bij aan de vitaliteit van je medewerkers en stimuleer je de betrokkenheid.

Ben jij team 'ik probeer het lekker zelf'? Probeer onze software dan **30 dagen gratis**. Of ben jij team 'liever eerst met iemand van gedachte wisselen'? Plan dan **een demo** in. Tijdens een demo krijg je een dosis inspiratie en een uitgebreide rondleiding door - wie weet - jullie toekomstige platform. Natuurlijk is er ook ruimte voor al je vragen, opmerkingen en ideeën.

Veel succes met de inrichting van je MTO!

**WELDER**