

Veel gestelde vragen

Wat is het verschil tussen een medewerkerstevredenheidsonderzoek (MTO) en de WERKbalansmeter?

Een medewerkerstevredenheidsonderzoek (MTO) brengt in beeld hoe de medewerkers als groep de verschillende aspecten van de organisatie ervaren. Het is een instrument op bedrijfsniveau, dat ook leidt tot interventies op bedrijfs- of afdelingsniveau. Alhoewel een MTO – mits goed uitgevoerd – een prima instrument is, zijn er ook nadelen. In de praktijk blijkt dat door een MTO de motivatie van de medewerker kan verminderen. Het MTO wekt nogal eens (onbedoeld) de indruk dat mensen hun zegje mogen doen en dat het bedrijf vervolgens de verbeteringen wel zal doorvoeren. Medewerkers denken dan: 'het management gaat mij tevreden maken'. Een tweede nadeel is dat de uitkomsten nogal eens tot discussie leiden. De uitkomsten worden dan niet herkend en erkend door de individuele betrokkenen. De cijfers zijn gemiddelden en drukken in hun ogen niet hun individuele werkbeleving uit. Daarbij komt nog dat de doorlooptijd van een MTO vaak relatief lang is.

De WERKbalansmeter (WBM) heeft deze nadelen niet. Bij onze WBM krijgen medewerkers een individuele uitslag met adviezen en tips. De WBM stimuleert hen juist om zelf (ook) na te denken over hun werk en verantwoordelijkheid te nemen voor hun werkplezier, gezondheid en inzetbaarheid. Het management hoeft de kar dan niet alleen te trekken. Over de uitkomsten van de WBM zal ook minder discussie zijn omdat dit instrument niet alleen gemiddelden maar ook individuele scores geeft. Tenslotte is de doorlooptijd van de WBM korter dan die van een MTO. Medewerkers krijgen immers direct na het invullen een individuele uitslag waar ze - in afwachting van het bedrijfsrapport - al mee aan de slag kunnen.