

Samen zorgen voor een gezonde werkomgeving

Om te zorgen dat je elke dag in een veilige en prettige werkomgeving kunt werken dienen jij en je werkgever met elkaar te bespreken wat er allemaal speelt op het werk. Jullie doen dit door elkaar regelmatig te spreken maar de werkgever kan dat ook doen met een vragenlijst.

Wat is een MTO?

Een MTO is een vragenlijst voor medewerkers. Het betekent: medewerkerstevredenheidsonderzoek. Met deze vragenlijst kun je laten weten hoe jij je werk ervaart. Er worden verschillende vragen gesteld. Bijvoorbeeld:

- Vind je het werk zwaar?
- Krijg je genoeg pauze?
- Heb je ergens last van na een werkdag?
- Werk je veilig en prettig?
- Vragen over werkomstandigheden, werkplezier, veiligheid op de werkvloer en wat jij als prettig ervaart of anders wenst op het werk.

Je antwoorden blijven geheim en worden alleen in geanonimiseerde vorm met de werkgever gedeeld. Dat betekent dat de werkgever een antwoord niet aan een individuele medewerker kan koppelen. De werkgever gebruikt alle antwoorden om het werk beter te organiseren. De werkgever mag de antwoorden niet gebruiken om jou te beoordelen en het mag ook geen invloed hebben op jouw dienstverband. Meestal voert een werkgever 1x per jaar een MTO uit en het invullen van een MTO duurt 5 tot 30 minuten, dit hangt af van het aantal en soort vragen.

Waarom is een MTO belangrijk?

Als jij vertelt hoe het met je gaat op het werk, kan jouw werkgever op tijd iets doen. Denk bijvoorbeeld aan het aanschaffen van werkmaterialen, dat je vaker je leidinggevende wilt zien en spreken of dat je beter geïnformeerd wilt worden. Zo voorkom je klachten of verzuim. Dit heet ook wel "duurzaam inzetbaar".

Wat gebeurt er met jouw antwoorden?

De werkgever krijgt de antwoorden van iedereen die het MTO heeft ingevuld. Deze antwoorden leest de werkgever of een extern bureau geanonimiseerd door. Sommige werkgevers laten het onderzoek uitvoeren door een extern bureau van buiten de organisatie.

Zij stellen dan het onderzoek op, verzamelen alle antwoorden en leveren een geanonimiseerde groepsrapportage aan waarbij de antwoorden niet te koppelen zijn aan 1 werknemer. Dat betekent dat hij een antwoord niet aan een individuele medewerker kan koppelen. Hij weet dus niet wat jij hebt geantwoord. Zit je bijvoorbeeld in een klein team, dan worden teams tijdens het onderzoek samengevoegd zodat de groep groter wordt en de resultaten niet herleiden naar 1 persoon. Daarna praat de werkgever met alle teams binnen de organisatie over de resultaten. Samen kijken jullie: wat kan er anders of beter?

Voorbeelden:

- Taken anders verdelen.
- Extra pauzes geven.
- Hulpmiddelen verbeteren.
- Een training aanbieden.

Samen sterk

Goed naar elkaar luisteren en elkaars vragen beantwoorden is belangrijk. Zo kunnen jullie ervoor namelijk samen voor zorgen dat jij en je collega's gezond en gemotiveerd blijven werken. Zo maken jullie samen het werk veiliger en leuker. Jij en je werkgever werken dan samen aan een prettige, gezonde en veilige werkplek.

Meer weten over hoe jij goed inzetbaar blijft?

Ga dan met je leidinggevende of werkgever in gesprek. Meer informatie over duurzame inzetbaarheid vind je ook op de website van de RAS: <https://www.ras.nl/duurzame-inzetbaarheid-inspiratie/>.