

Welke rol kan de OR spelen bij een tevredenheidsonderzoek?

We starten binnenkort met het uitvoeren van een medewerkerstevredenheidsonderzoek (MTO). Ik weet niet zeker of de ondernemingsraad daar inspraak in heeft. Het lijkt mij in ieder geval verstandig om de OR hierbij te betrekken, maar ik weet niet precies hoe. Heeft u tips hoe ik dit kan aanpakken?

Een goed uitgevoerd MTO geeft een objectief beeld van hoe uw werknemers hun werksituatie ervaren. U wilt natuurlijk dat het onderzoek succesvol is en vlug met de uitkomsten aan de slag gaan. Om ervoor te zorgen dat het personeel de uitkomsten accepteert en meedenkt over oplossingen, moet u draagvlak creëren. Een belangrijke partner om draagvlak te creëren, is de ondernemingsraad. Maar hoe kunt u de OR hierbij betrekken?

Goedkeuring

Een bekende aanname van de OR is dat de raad instemmingsrecht heeft over het MTO. De OR heeft inderdaad instemmingsrecht over 'een regeling met betrekking tot arbeidsomstandigheden', maar de vraag is of een MTO wel zo'n regeling is. Vaak wordt het MTO als onderdeel gezien van de risico-inventarisatie en -evaluatie (RI&E) en daarvoor heeft de OR inderdaad instemmingsrecht. Toch kunt u zich afvragen of u daarmee uw doel bereikt. In plaats van een 'goedkeuring op papier' is een actieve houding van de OR bij de uitvoering van het MTO veel zinvoller.

Afgehaakt

De uitdaging bij een MTO is om een zo hoog mogelijke respons te krijgen. U hoopt natuurlijk dat zo veel mogelijk mensen de vragenlijst invullen. Uw werknemers moeten het gevoel hebben dat het zinvol is om de vragenlijst in te vullen. Wees daarom bij aanvang helder over wat u met de resultaten gaat doen. De vragen moeten duidelijk zijn, uw werknemers moeten het nut ervan inzien en aan de werksituatie kunnen koppelen.

Als u hierop let, voorkomt u dat vragenlijsten niet in het eindresultaat kunnen worden opgenomen, omdat een werknemer vragen heeft overgeslagen of halverwege is afgehaakt met invullen. Vraag de OR

om bij een (maatwerk)onderzoek mee te denken over de vragen. Op die manier sluiten de vragen beter aan bij de belevingswereld van de 'werkvloer' en wordt het aantal bruikbare vragenlijsten groter.

Imago

Bij veel werknemers en soms ook OR-leden is het imago van een MTO niet al te best. Veelgehoorde opmerkingen zijn dat opmerkingen die de directie niet 'bevallen' terzijde worden geschoven of dat met de uitkomsten van het onderzoek 'toch niets' gebeurt. Overtuig uw OR van uw intentie om er een serieus onderzoek van te maken en laat de leden actief deelnemen aan de samenstelling en uitvoering.

Wisselwerking

Communicatie met de achterban is voor veel ondernemingsraden een lastige zaak. De communicatie is vaak eenrichtingverkeer en de OR leidt daar wel eens uit af dat het de achterban niet zo veel interesseert. Natuurlijk kan de OR zelf een enquête houden, maar handiger is het om een aantal vragen over de OR in het MTO op te nemen. Hierdoor ontstaat een dubbel effect: de OR heeft zijn 'eigen' enquête en zal zich daardoor extra inspannen om deze onder de aandacht te brengen en een hoge respons te krijgen, waarmee uw belang ook wordt gediend. Belangrijker is echter een OR die zijn achterban echt vertegenwoordigt. Als u weet wat er leeft onder de achterban, heeft de OR voor u een grotere meerwaarde bij de behandeling van advies en instemmingsaanvragen.

Deze vraag is voorgelegd aan Simon Troost van organisatieadviesbureau AdviceSelect, e-mail: info@adviceselect.nl

Voor meer vragen en antwoorden zie rendement.nl/hr/vraag-en-antwoord



HR Rendement

Dit artikel wordt u aangeboden door HR Rendement

HR Rendement is een nieuws- en adviesmagazine voor human resources professionals bij (middel)grote, kennisintensieve organisaties. De insteek is: hoe kan een HR-manager, unitmanager of HR-specialist bijdragen aan een beter rendement van de factor arbeid in zijn organisatie. HR Rendement behandelt voornamelijk de 'harde' kant van human resources, zoals fiscaal voordelige beloningsvormen, arbeidsrechtelijke regelgeving, premies en belastingen, werktijden en arbeidsomstandigheden, kosten van opleidingen en werving & selectie, implementatie van personeelsinformatiesystemen.

HR Rendement onderscheidt zich door:

- Veel signalerend nieuws over veranderende regelgeving;
- Beknopte artikelen met veel tips die de lezer direct in de dagelijkse praktijk kan gebruiken;
- Elke keer een gedegen vergelijkend warenonderzoek onder HR- dienstverleners;
- Interactieve, persoonlijke e-mailservice met nieuwe vacatures, sites, congressen en publicaties.

Meer informatie op: www.rendement.nl/hr

Voordelig proefabonnement aanvragen? www.rendement.nl/hr/abonneren

