

**Opsamling fra møde den 6. december 2018 vedr. MTU/APV-2019
Med præsentationer fra Ennova og @ventures**

ESH bød velkommen til mødet – og gennemgik kort dagens program.

Kl. 10.00 – 12.00 ENNOVA ^{v/}Nicolai Malbek

- Hovedformålet i dag er orientering om den fremtidige rapportering – tidsplan/milepæle, kort om konceptet, præsentation af ny digital rapportering – og forskelle ml. den digitale rapportering og den eksisterende rapportering, opsummering af konceptets styrker samt prismodel og prisudvikling.
 - **Milepæle** er sendt ud til alle medlemsskoler – dataindsamlingen starter den 26. februar og slutter den 12. marts 2019. Skolerapporterne leveres ultimo marts og enhedsrapporter leveres den 2. april.
 - **Status på MTU & APV 2019 koncept/planlægning**
 - Mangeårigt samarbejde siden 2003. Konceptet er revideret og videreudviklet i 2017. 2019-spørgeskemaet er uændret ift. 2017 så der er fuld sammenlignelighed på alle parametre. Konceptets overordnede rammer: overordnet ledelse, nærmeste leder, samarbejde, arbejdsforhold, jobindhold, læring og udvikling, (engagement, arbejdsglæde (tilfredshed/motivation) & loyalitet(troskab/dedikation) – i denne gruppe er der 29 obligatoriske spørgsmål.
 - Dedikation har været svært at forklare, men betyder jo dedikeret til/ofre tid på/koncentrere sin indsats om osv.
 - Overordnet ledelse, mellem ledelse og nærmeste leder – konkret flettes disse navne ind i spørgeskemaet.
 - Ændret minimumsregel så der kun er rapporter for afdelinger, hvor mindst 4 medarbejdere har besvaret spørgeskemaet. Rapporterne indeholder kun gennemsnitsværdier og ingen frekvenser. Differenceregulering: Ingen resultater vises, så man kan beregne sig frem til, hvad mindre end 3 medarbejdere har svaret. Ennova garanterer fortsat fuld anonymitet i undersøgelsen.
 - **Præsentation af Ennovas nye digitale MTU-rapportering**
 - Historisk perspektiv – 2013/2015: God rapportering med et statisk element og prioriteringskort. 2017: Simplificering af rapportering med intelligent benchmarking. 2019: Rapportering gøres digital.
 - Rapportering skal være på det "laveste organisationsniveau – det skaber handlinger tæt på virkeligheden, rapporterne skal leveres hurtigt efter dataindsamling og rapporterne skal være handlingsorienterede.
 - NM gennemgik den nye digitale rapporteringsplatform, som er udviklet i samarbejde med førende adfærdspsykologer og brugeroplevelsesdesignere. Platformen fungerer på web, tablet, mobil mv.
 - Rapportering: **Hovedresultat, fokusområder** (eks. præsenteres 3 fokusområder som udvælges efter afdelingens resultat, effekt og "big data", **specifikke temaer, varians/benchmark, kommentarer, opsummering, møde** (mulighed for at downloade en PowerPoint præsentation).
 - Der er mange offentlige instanser, der har gennemført den nye digitale rapportering
 - **Opsummering** – letlæselig resultatformidlingen, klare anbefalinger uden komplekse værktøjer, fokus på dialog og handlinger, inspirationskatalog til potentielle handlinger på det enkelte

spørgsmål, individuelt forslag til realistisk og ambitiøst mål, overblik over højt eller lavt scorende afdelinger, overblik over variation, overblik over benchmark på de 5 væsentligste spørgsmål, elektronisk rapportering af åbne kommentarer og semantisk tekstanalyse, præsentationsformat af alle resultater også pdf, forslag til den videre proces og til mødet med medarbejderne, videoguide.

- **Den gode MTU** – sikre garanti for anonymitet (afgørende for MTU), veldokumenteret og gennemtestet koncept, og ressourcerne bruges til at tilrettelægge den gode interne MTU, samarbejde med eksperter i at opsætte organisationsdata, handlingsorienteret rapportering som er let at arbejde videre med, udvælgelse af fokusområder, rapportering af klare anbefalinger, benchmarking over tid (tolkning og perspektivering af resultater), samarbejde med ekspertteam og vejledning i alle projektets faser (rådgivning på kommunikation mv.)
- **Prismodel** – NM gennemgik sluttelig MTU-prismodel.

- **Kommentarer:**
- Hvad skal der sendes ud til lederne og medarbejderne? HR-afdelingerne skal være rådgivere ift., hvad der skal sendes ud, hvis en leder har opnået dårlige resultater.
- Er det muligt at lave et link til medarbejderne, så de har direkte adgang til resultaterne – det bliver et udviklingspotentiale i 2019
- Ennova forventer at have 200 virksomheder på den nye digitale platform i 2019
- Integration mellem de to systemer!
- Prioriteringskort/"SWAT-analyser" er taget ud af rapporteringen.
- Workshopafholdelse for MTU-medarbejdere – det afventes indtil videre.
- Link til demoversion kan udsendes til skolerne meget hurtigt – skolerne skal dog selv rette en henvendelse til Ennova med et ønske for demoversion.
- ETU/VTU-retningen vil være den samme, og der er allerede udarbejdet digitale transaktioner – der vil komme ligheder – men NM kan ikke pt. svare helt præcist på hvilke områder.
- Anonymitet – hvis en medarbejder oplyser at være udsat for vold/chikane/mobning – medarbejder bliver overrasket over at blive kontaktet efterfølgende – skepsis med ens anonymitet
- Er der mulighed for tværfaglige MTU-moduler – NM orienterer om, at der findes et andet værktøj "teamtalk", som giver mulighed for det tværfaglige.
- NEXT orienteret om, at Arbejdstilsynet har sendt to bekendtgørelser i høring – hvor der er fremsat forslag om øget fokus på den kemiske APV, samtidig vil der blive sat et øget fokus på oplæring og instruktion. Er der planer om at gennemgå APV-spørgerammen, så vi kan være på forkant med de nye krav? Spørgsmål kan stilles som skolespecifikke spørgsmål indtil loven er vedtaget.
- Deltagerne er meget positive over for det nye system

Kl. 12.30 – 14.30 @ventures ^{v/}Michael Lund-Larsen

- Præsentation af MTU/apv-koncept ^{v/}Michael Lund-Larsen – link til [@ventures](#)
- Der hvor data skabes – skal der være fokus. Dataviden om respondenter skal tilbage til respondenterne. Underviserne skal se kunne præsentere resultaterne over for elever.
- Dynamiske rapporter og rapport kan udskrives i Word inden der generes en pdf.
- Standardspørgeskema, skolespecifik eller benchmarkingspørgeramme.
- Der indgås en databehandleraftale og dataindsamlingen foregår via Uni-login.

- Michael gennemgik @venquest og dets funktionaliteter.
- Der er mulighed for at se både lederrapporter og afdelingsrapporter.
- Sammenligning af resultater
- Indsatsrapporter – hvis faktaanalyse skal give mening skal der være 30 eller flere besvarelser.

- **Kommentarer:**
- MTU-ventures kan ”kigge ned i” @venquest
- APV tilknyttes som suppleringsskema
- Daglig service/support kan tilgås, og der er 3 mand tilknyttet supporten.
- Pris: kr. 5.100,- pr. år for abonnement på MTU-koncept også i de år, hvor der ikke gennemføres MTU.

Referent

Lajla Pedersen

ESB-sekretariatet

Mobil: 25 15 79 09

Mail: lajla@projektcare.dk