



MODERNISERINGSSTYRELSEN

# Medarbejdertilfredshedsundersøgelse

Inspirationshæfte



# MEDARBEJDERTILFREDSHEDSUNDERSØGELSE

En medarbejdertilfredshedsundersøgelse (MTU) er en kortlægning af medarbejdernes opfattelse af arbejdspladsen, arbejdet og trivselen på arbejdspladsen.

Målet er at fremme engagement og motivation som led i at skabe en sund og effektiv arbejdsplads.

En MTU giver et øjebliksbillede af arbejdspladsen, der kan bruges som udgangspunkt for det videre arbejde med trivsel på arbejdspladsen.

En MTU giver størst værdi for en arbejdsplads, når den er tilpasset den lokale kontekst. Det gælder både forberedelsen og gennemførelsen af MTU'en samt det videre arbejde.

Til højre er en række temaer, der kan overvejes i forbindelse med gennemførelsen af en MTU, så arbejdspladsens specifikke forhold afspejles i undersøgelsen. Disse temaer bliver udfoldet på de efterfølgende sider.

For at sikre at gennemførelsen af en MTU giver værdi for arbejdspladsen, kan følgende temaer drøftes i arbejdspladsens samarbejdsudvalg (SU), så MTU'en tilpasses arbejdspladsens lokale kontekst:

1. Hvad er formålet med MTU'en?
2. Skal MTU'en gennemføres sammen med arbejdspladsvurderingen (APV)?
3. Hvilken metode skal anvendes til gennemførelsen?
4. Hvordan skal resultaterne fra MTU'en kommunikeres til arbejdspladsens medarbejdere og ledere?
5. Hvordan skal der arbejdes videre med resultaterne fra MTU'en?
6. Skal MTU-processen evalueres?

# MEDARBEJDER TILFREDSHEDSUNDERSØGELSE

## 1. Hvad er formålet med MTU'en?

Det generelle formål med en MTU er at kortlægge medarbejdernes opfattelse af arbejdspladsen, arbejdet og trivslen på arbejdspladsen.

Det kan dog overvejes, om der er specifikke temaer, der skal sættes særligt fokus på i MTU'en.

Har arbejdspladsen et bestemt sæt af værdier, eller har arbejdspladsen oplevet udfordringer inden for et bestemt område, kan der med fordel sættes fokus på dette i MTU'en.

Når formålet med MTU'en tager udgangspunkt i arbejdspladsens lokale kontekst, giver MTU'en et større udbytte for både medarbejdere og ledere.

Det gør det også nemmere at arbejde videre med resultaterne, da MTU'en er designet ud fra de forhold, der gør sig gældende for den specifikke arbejdsplads.

## 2. Skal MTU'en gennemføres sammen med arbejdspladsvurderingen (APV)?

Både MTU'en og APV'en beskæftiger sig med det psykiske arbejdsmiljø på arbejdspladsen. Begge undersøgelser skal ligeledes gennemføres hvert tredje år.

Det kan derfor drøftes i samarbejdsudvalget (SU) og arbejdsmiljøorganisationen (AMO), om det giver mening for arbejdspladsen at lægge MTU'en og APV'en sammen.

Fordelen ved at gennemføre MTU'en og APV'en sammen kan være, at det giver SU og AMO en samlet forståelse af fælles indsatsområder på det psykiske arbejdsmiljø. Det kan give et fælles afsæt for det videre arbejdsmiljøarbejde.

En fælles gennemførelse kan også give mulighed for at sammentænke og optimere processen omkring arbejdet med det psykiske arbejdsmiljø på arbejdspladsen.

# MEDARBEJDER TILFREDSHEDSUNDERSØGELSE

## 3. Hvilken metode skal anvendes til gennemførelsen?

En MTU kan gennemføres på mange måder. Ofte anvendes spørgeskemaundersøgelser, da det er en nem metode til at nå mange. Andre metoder som f.eks. interviews eller dialogmøder kan også anvendes.

Alle metoder har sine fordele og ulemper. Det er derfor centralt, at der findes en metode for MTU'en, der passer til arbejdspladsen.

Ønskes det, at medarbejderne kan svare anonymt på MTU'en, kan spørgeskemaundersøgelser ofte anvendes med fordel, da andre metoder kan have svært ved at sikre medarbejdernes anonymitet.

Fordelen ved anonym besvarelse er, at det kan give større tryghed for respondenterne og derved ærligere svar. Ulempen kan være, at det ikke er muligt at følge op på besvarelserne, hvis der er behov for uddybning.

## 4. Hvordan skal resultaterne fra MTU'en kommunikeres ud til arbejdspladsens medarbejdere og ledere?

Ofte får alle på arbejdspladsen adgang til de overordnede resultater for arbejdspladsen samt resultaterne for deres egen enhed.

Der kan også gives fri adgang til alle enhedernes resultater. Dette vil dog kræve en nøje overvejelse om fordele og ulemper ved anvendelse af denne model.

Inden MTU'en sættes i gang bør det drøftes hvilken model, der passer bedst til arbejdspladsen. Beslutningen kan med fordel meldes ud til samtlige medarbejdere før MTU'en gennemføres.

Processen for opfølgningen på resultaterne bør ligeledes overvejes, herunder om lederne skal have præsenteret resultaterne, før MTU'en offentliggøres for medarbejderne, og dermed have mulighed for at overveje, hvordan resultater bedst præsenteres og drøftes i enheden.

# MEDARBEJDERTILFREDSHEDSUNDERSØGELSE

## 5. Hvordan skal der arbejdes videre med resultaterne fra MTU'en?

Før MTU'en iværksættes kan det være en god idé, at der er lagt en plan for, hvordan der skal følges op på undersøgelsen, herunder udarbejdelse af handlingsplaner.

For at sikre åbenhed om MTU'en kan handlingsplanen kommunikeres ud som en del af den generelle information om MTU'en. Dette giver medarbejderne en forståelse af, hvad de kan forvente af indsatsen på baggrund af MTU'en.

I det videre arbejde med MTU'ens resultater kan der med fordel inddrages erfaringer fra tidligere MTU'er eller andre undersøgelser af arbejdspladsen.

Er der områder, hvor arbejdspladsen scorer særligt lavt i MTU'en, kan det overvejes, om der skal indhentes ekstern bistand til det videre arbejde.

## 6. Skal MTU-processen evalueres?

En evaluering af MTU-processen kan give nyttig viden, der kan anvendes næste gang, der skal gennemføres en MTU eller andre projekter, der går på tværs af arbejdspladsen.

Omfanget af en evaluering af MTU-processen kan afhænge af arbejdspladsens tidligere erfaring med at gennemføre MTU'er.

Når MTU-processen skal evalueres skal samarbejdsudvalget (SU) inddrages. Hertil kan det også være hensigtsmæssigt at inddrage en eventuel HR-funktion på arbejdspladsen.

### Find mere inspiration

For at understøtte de statslige arbejdspladser strategiske arbejde med at skabe et godt psykisk arbejdsmiljø har Moderniseringsstyrelsen opstillet målbillede for god arbejdsgiveradfærd.

Læs mere om god arbejdsgiveradfærd og arbejdsmiljø i et statsligt arbejdsgiverperspektiv på [modst.dk/ga](https://modst.dk/ga)