

Hur kan man arbeta med medarbetarundersökningar?

Två inriktningar - kort eller omfattande

Huvudsakligen kan man välja två inriktningar, att mäta med en mer omfattande enkät eller att mäta fler gånger med en kortare enkät av "barometerkaraktär"

En mer omfattande medarbetarundersökning är ofta önskvärd sett från ett ledningsperspektiv. Kortare undersökningar som görs ofta skapar mer engagemang hos medarbetarna. Speciellt om cheferna får bonus beroende på utfallet i dessa mätningar.

Alternativ: gör en omfattande

Många företag gör en omfattande undersökning för att kartlägga olika områden som berör HR.

Med resultatet från en omfattande undersökning som grund kan:

- HR strategier utformas
- Ledarskapsutvecklingsprogram initieras
- Övergripande åtgärdsplan utformas
- Analys över psykosociala faktorer och jämställdhet göras
- Indikation om speciella insatser i form av coaching för vissa ledare eller avveckling av ledare behöva göras

Cheferna ges normalt uppgiften att presentera resultatet för medarbetarna och sedan lägga fram en åtgärdsplan som ska skickas till närmaste chef och HR.

Denna typ av undersökningar görs normalt en gång per år eller mer sällan eftersom de är resurskrävande och tar mycket energi från centralt håll. Statistiska analyser görs och ett Nöjd Medarbetarindex, NMI, tas ofta fram av undersökningsföretaget.

En stor fördel för ledning eller huvudkontor är att få en överblick av läget i organisationen.

Alternativ: gör fler korta undersökningar

Om syftet är att:

- Att få en uppfattning om trivsel och arbetsklimat
- Att få en signal om när det är nödvändigt att söka ytterligare information
- Att snabbt kunna reagera på negativa stämningar
- Decentralisera arbetet

Kan en lösning vara:

Att göra en enkät 2-3 ggr per år med maximalt 15 frågor. Resultatet presenteras direkt via Webb per arbetsgrupp med färgade staplar (rött, gult grönt) för pedagogiskt enkel tolkning.

Åtgärder beror på resultatet i gruppen.

- Rött? Ta fram handlingsplan - diskuteras och följs i ledningen
- Gult? Ta fram handlingsplan - följs upp inom avdelningen
- Grönt? Befäster det goda, tittar på vad som är bra och varför!

Använd resultatet som diskussionsunderlag ute på grupperna: Kommentarer? Känner ni igen er? Var det väntat/oväntat? Vad är mest överraskande? Vad väcker resultatet för tankar? Vad gör vi?

Stötta med handledning från central personalavdelning.

Exempel på frågeformulär, både för omfattande och "barometerundersökning" finns hos ZonderaCom AB.