

Den ultimata guiden för att komma igång med pulsundersökningar





Vägen till att skapa engagemang.

Pulsundersökningar är ett perfekt verktyg för att bygga en proaktiv arbetsplats, öka engagemanget inom hela verksamheten och för att följa arbetsmiljölagen.

Vilka är de främsta skälen för din verksamhet att börja använda pulsundersökningar? På vilka olika sätt gynnas medarbetare, HR, chefer och VD:ar av ett dedikerat pulswerktyg? Det fokuserar vi på i detta whitepaper. Dessutom presenterar Mathilda Glase, Customer Success Manager för Weekli, exempel på frågor du kan använda i verktyget.



De främsta skälen till att använda pulsundersökningar:



FÖR MEDARBETARE

Att få göra sin röst hörd är någonting som värderas otroligt högt hos medarbetare. Inte minst för en framväxande ung generation som vill vara med och påverka sin arbetsplats mer än någonsin. När din verksamhet använder ett pulsverktyg har de möjlighet att yttra sina åsikter och känslor varje vecka, helt anonymt. Det ger chefer och ledning möjlighet att förbättra arbets-situationen och den **psykosociala arbetsmiljön för medarbetaren på ett konkret sätt**. Medarbetaren har sedan möjlighet att läsa av sin sammanställda data utifrån de olika områden som frågorna undersöker för att få statistik om trivsel, engagemang och motivation på ett sätt som är lätt att ta till sig. Använder du ett verktyg som möjliggör skraddarsydda insikter från beteendeeexperter, för att medarbetaren ska få ut maximalt värde från verktyget, är det ett stort plus.



FÖR HR

Som HR är det av största vikt att man följer arbetsmiljölagen och lever upp till skyldigheter kring organisatorisk och social arbetsmiljö. **Genom att använda pulsundersökningar kan du som HR-funktion alltid vara proaktiv och snabbt identifiera när något inte är som det ska** – när till exempel en medarbetare upplever en för hög arbetsbelastning, kränkningar eller konflikter. Med ett verktyg för pulsundersökningar har du som HR möjlighet att arbeta mer datadrivet än någonsin. Du har en god översikt över resultaten på både avdelnings- och gruppnivå, vilket gör att du kan agera med åtgärder där det behövs och lägga kraft, tid och pengar på rätt saker. Ett bra verktyg ger dig även kontroll och översikt över vilka data som skickats vidare till chefer, vilket gör att du har full kontroll på processen.



FÖR CHEFER

Som chef är du ansvarig för medarbetares välmående på arbetsplatsen. Här är ett pulsverktyg till otroligt stor hjälp för att i god tid identifiera saker som inte står rätt till. Vad tycker medarbetarna egentligen om ditt ledarskap när de får yttra sina åsikter anonymt? Är medarbetarnas arbetsbelastning rimlig? Vad tycker de om er kultur och arbetsmiljön? Finns det förbättringspotential? Och i sådana fall inom vilka områden? Få en tydlig överblick via ett dashboard anpassat för dig som ledare och ta beslut i realtid utefter dina medarbetares önskningar och behov. Data presenteras i smarta grafer och du får skraddarsydda insikter som hjälper dig att förstå den data som presenteras för dig.



FÖR VD:AR

Som VD är du ansvarig och mån om att din organisation och dina medarbetare ska må bra. Att skapa en hälsosam organisation har en stark påverkan på resultat på sista raden. Använder du ett pulsverktyg kan du få värdefulla insikter kring ledarskapsfunktionerna och företagskulturen och göra förändringar som gynnar hela organisationen. Via ditt dashboard får du all data sammanställd på ett lättillgängligt sätt där du kan se data för hela organisationen eller enkelt titta närmare på specifika avdelningar. Med ett pulsverktyg kan du som VD skapa en verksamhet som alla mår bra och trivs i!





Ta pulsen & följ arbetsmiljölagen!

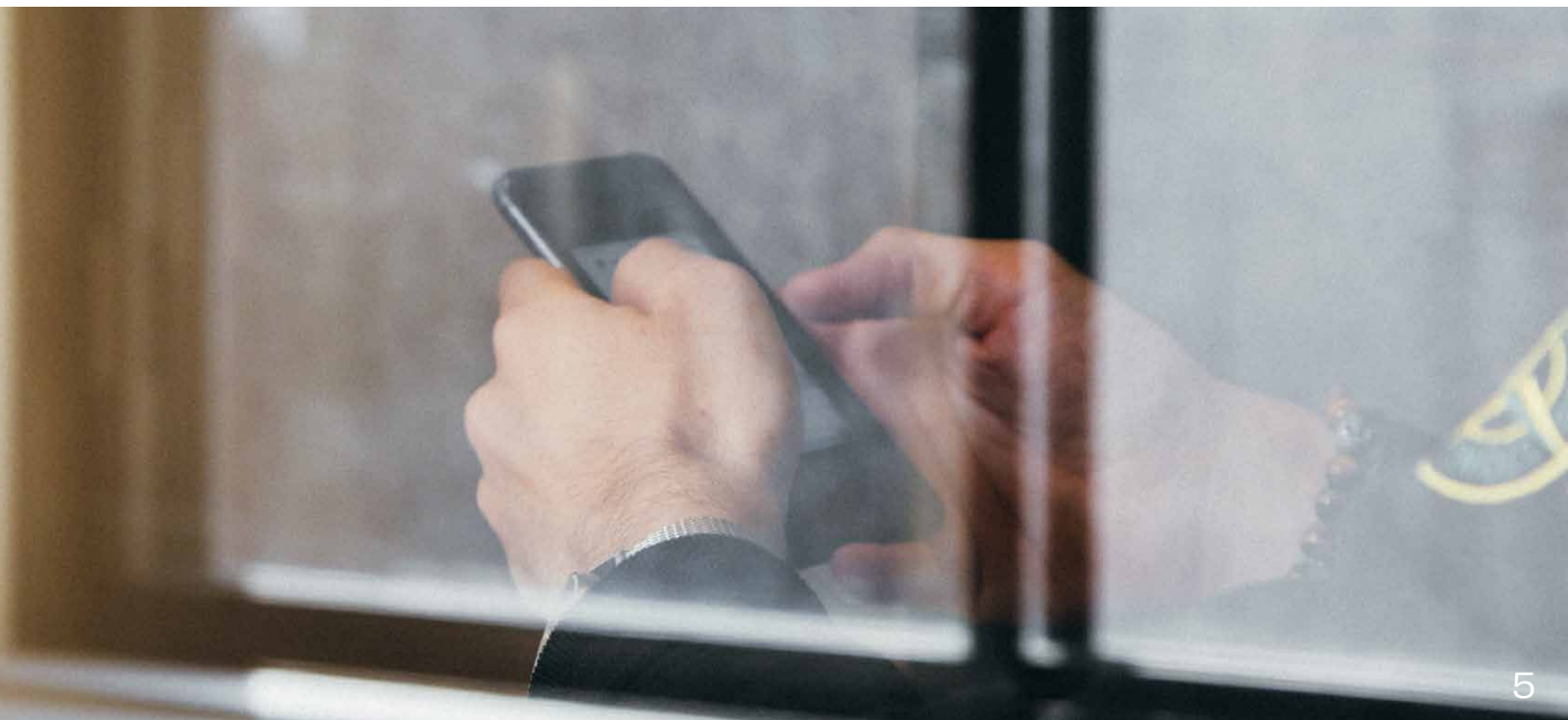
Syftet med Arbetsmiljölagen (AML) är att förebygga ohälsa på arbetsplatser. Den ska få verksamheter att jobba aktivt för att upprätthålla en bra arbetsmiljö för sina medarbetare. Arbetsmiljöverket är myndigheten som ser till att lagar om arbetsmiljö och arbetstider följs av företag och organisationer. Förebygger din verksamhet ohälsa och olycksfall i arbetet i syfte att skapa en god arbetsmiljö? Det är nämligen en del i de allmänna krav som är en del av AML (arbetsmiljölagen).

Ventilation, ljud, organisation, arbetsmängd, gemenskap, utvecklingsmöjligheter och stress. Ja, det är mycket som kan påverka de anställda och den psykosociala arbetsmiljön.

Vill din verksamhet följa arbetsmiljölagen behöver ni leva upp till deras standarder för fysisk, social och organisatorisk arbetsmiljö. Från 1977 omfattar AML även psykisk hälsa och välmående, där det tidigare bara handlade om att förbättra den fysiska arbetsmiljön.

I tider av covid-19 tillkommer även ett extra lager av utmaningar när många medarbetare löper risk för att drabbas av mental ohälsa, något som har ökat lavinartat sedan pandemins start. Det är svårare för chefer att upprätthålla den dagliga kommunikationen med medarbetare vilket kan göra att motivation, engagemang och lust i arbetet dalar utan att du som HR eller chef märker det innan det är försent och en sjukskrivning är på tapeten.

Så i dessa tider när årliga medarbetarsamtal inte alls räcker till fyller pulsundersökningar utan tvekan en superviktig funktion.





Vetenskapligt validerat pulsverktyg

Copsoq – Copenhagen Psychosocial Questionnaire är ett vetenskapligt baserade frågeformulär som mäter de centrala delarna av organisatorisk och social arbetsmiljö. Hela 40 forskningsrapporter har skrivit om studien – så det är en bekräftat och uppmärksammat frågeformulär.

Weekli by Talentechs frågebatteri, skalor och dimensioner bygger på strukturen från Copsoq. Frågebatteriet utgör själva informationsinhämtningen som sen klustras till dimensioner inom psykosocial arbetsmiljö. Varje dimension presenteras i flera skalor som berör samma område inom den psykosociala arbetsmiljön utifrån olika perspektiv.

Utöver skalor och dimensioner mäter Weekli även HPI:er, Human Performance Indicators. Det är klustrade skalor som mäter områdena kultur, engagemang och ledarskap i din organisation.

Men hur kan då det här frågebatteriet se ut i verkligheten? Det ska vi ta reda på nu!



Krister Karlsson, Managing Director,
LAPP Miltronic AB

“

Vi började använda Weekli som ger oss realtidsmätning på var vi står just nu och hur vi har utvecklats över tid. För mig som ledare ger det värdefull insikt i hur jag påverkar gruppen och medarbetarna får fakta och insikter som hjälper dem i deras självledarskap.

”





Mathilda Glase, Customer Success Manager för Weekli ger här några exempel på effektiva frågor som används i Weekli-pulsen:

- ✓ **Värderingar på arbetsplatsen** – Behandlas män och kvinnor som jämställda på din arbetsplats?
- ✓ **Arbetssituation** – Hur ofta överväger du att söka nytt jobb?
- ✓ **Samarbete och ledning** – Uppmärksammar och uppskattar din närmaste chef din arbetsinsats?
- ✓ **Hälsa och välbefinnande** – Hur ofta har du varit stressad de senaste 4 veckorna?
- ✓ **Arbetsmiljö** – Upplever du störande moment i din fysiska arbetsmiljö? (ex. starka ljud, otillräckligt ljus eller dålig luft)
- ✓ **Tillfredsställelse i arbetet** – När det gäller ditt arbete i allmänhet, hur tillfredsställd är du med det sätt dina kunskaper används?
- ✓ **Arbete och privatliv** – Känner du att ditt arbete tar så mycket av din tid att det påverkar privatlivet negativt?
- ✓ **Krav i arbetet** – Blir du känslomässigt involverad i ditt arbete, till den grad att det påverkar dig negativt?
- ✓ **Konflikt och kränkande beteende** – Har du blivit utsatt för mobbning på din nuvarande arbetsplats under de senaste fyra veckorna?

Fördelarna med att använda ett dedikerat pulsverktyg

Algoritmer drar lasset

Vilka frågor som ställs till en individuell medarbetare bestäms av tidigare svar. Om ett svar inom ett visst område är negativt ställs automatiskt fler frågor inom det området i det kommande veckans undersökning. I Weekli kallas det för effektkontroll och gör att verktyget effektivt zoomar in på områden som behöver extra fokus. Det gör att varje medarbetare får en unik uppsättning av tio frågor varje vecka, speciellt skräddarsydda för dem.



Lättillgänglig data

Som HR får du tillgång till det som kallas för heatmap, en översikt där HPI:er, dimensioner och skalor som presenteras i olika färger för att du lätt ska kunna hitta avvikelser och förbättringsområden. Konkreta värden presenteras inom de olika svarsområdena, vilket gör det enkelt att benchmarka mellan grupper, avdelningar och kontor.



Chansen att lära dig mer

Utöver själva verktyget erbjuder Weekli en läroplattform där du kan få nya insikter, ett så kallat Learning Management System (LMS). Här finns det mallar för hur du kan hantera och maximera användandet av den data du utvinnet. Det finns också tillgång till kurser i hur ni navigerar i plattformen och använder den på bästa sätt.



Att äga sin arbetsmiljö

När ni har all den här datan lagrad på samma digitala plats skapar det en känsla för dig som HR att du äger arbetsmiljön och verkligen har chans att påverka den psykosociala hälsan på arbetsplatsen. Under lång tid har HR-funktionen saknat lika tydliga KPI:er som andra avdelningar på arbetsplatsen, men med en digital plattform för pulserande medarbetarundersökningar har ni chansen att få tillgång till data och insikter som är enkelt att agera på.



Nästa steg.

Är du intresserad av att komma igång med pulserande medarbetarundersökningar?

Boka en demo med en av våra experter så ska vi se till att svara på alla dina frågor och visa dig mer av hur Weekli fungerar!

BOKA EN DEMO

