



# Framfart



## Medarbetarundersökning - färdplan för jämställda arbetslag

Version: Andra utgåvan december 2024



**TRANSPORTFÖRETAGEN**

# Medarbetarundersökning

## Innehåll

1. Ett sätt att mäta jämställdhet
2. Systematisk förändringsarbete och kommunikation
3. Mäta
4. Resultat
5. Diskussion & handlingsplan
6. Uppföljning

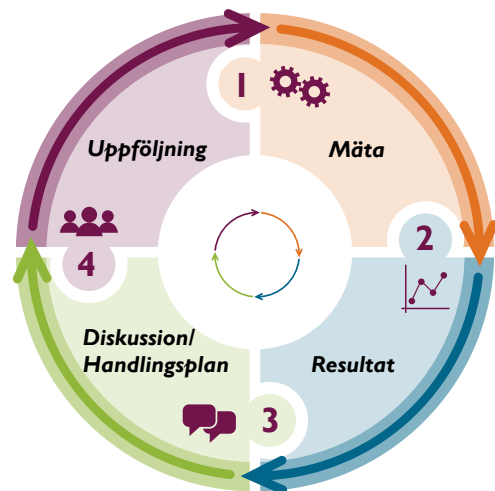
### 1. Medarbetarundersökning - ett sätt att mäta jämställdhet

Jämställdhet är så mycket mer än bara antal kvinnor och män på en arbetsplats. Det handlar om att få människor att trivas, inkludering och att få komma till tals och vara delaktiga i förändringsarbetet och att ge möjlighet att påverka. Att använda sig av medarbetarundersökningar kan vara ett bra sätt att komma djupare för att få konkreta svar på hur detta ser ut hos er.

### 2. Systematiskt förändringsarbete

En viktig del är att jobba systematiskt med förändringsarbetet. Fokusera hellre på några få frågor som är lätta att följa upp.

Att inte följa upp och låta allt rinna ut i sanden skapar inget bra förändringsarbete. Det vet nog de flesta och ofta beror det på att vi gör det för stort. Ta de små sakerna som är lätta att påverka, det skapar ofta ringar på vattnet och leder ibland till resultat på andra fronter också.

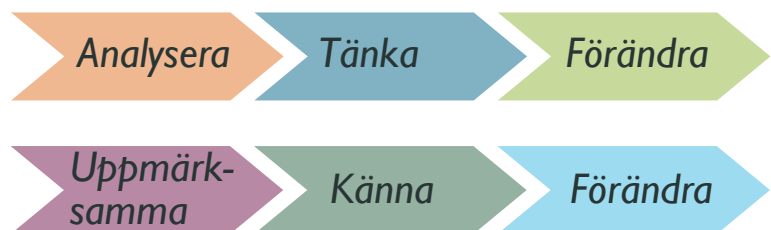


### Varaktig förändring

Varaktig förändring går genom våra känslor, vi behöver kunna känna att det känns rätt för att ändra något. Det kan vara att förändra beteenden, tankemönster eller nya och andra sätt att arbeta på. Om vi tar oss tid att förankra det i oss själva kommer vi att komma djupare och längre i arbetet.

Om den första raden är resultatet av medarbetarundersökningen behöver vi också komplettera det med rad 2: Att se och känna för att kunna förändra. Ett medarbetarindex kan säga mycket men det står aldrig för sig självt. Prata och våga vara öppen och kommunicera och var närvarande i ledarskapet. Då kommer vi längre.

”Ett bra förändringsarbete är cirkulärt och systematiskt”



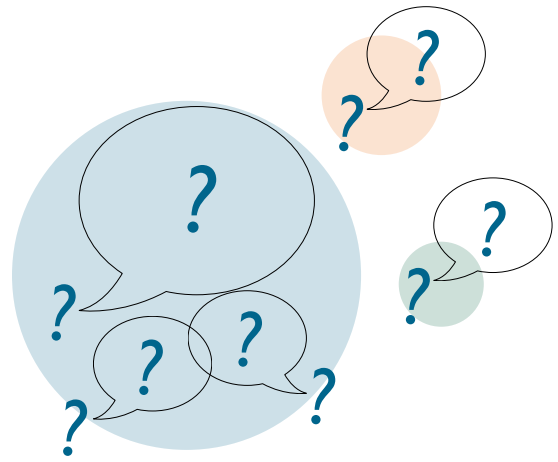
Källa: How to Change Absolutely Anything, 2012 Damian Hughes

## Kommunikation

Information och kommunikation är grunden till ett lyckat förändringsarbete. Gör det hellre för mycket än för lite.

Fundera på:

- Hur och var kommunicerar ni internt?
- Hur och när kommunicerar ni externt?
- Vem kommunicerar vad?



## 3. Mäta

### Medarbetarundersökning som stöd i förändringsarbetet

Medarbetarundersökning kan vara ett bra stöd i förändringsarbetet. För att det ska bli så bra och effektivt som möjligt kan det vara bra att fundera på:

- Vad är ert egentliga syfte med medarbetarundersökningen?
- Vad är det ni faktiskt vill mäta?
- Finns det kanske ett specifikt förändringsarbete som ni behöver titta extra på?

### Fördelar med en medarbetarundersökning

Det finns många fördelar med att använda medarbetarundersökningar:

- Det skapar involvering och delaktighet från alla.
- Om många känner ett ägandeskap om frågan och en möjlighet att påverka, kommer ett eventuellt motstånd till förändringen att minska.
- Att kunna jämföra ett resultat under en tid, för att kunna prioritera rätt aktiviteter för ert mål eller vision.

### Att hitta ett bra verktyg för det

Det finns många leverantörer som specialiserar sig på medarbetarundersökningar som har lite olika upplägg. För att kunna välja rätt behöver ni börja med en kravspecifikation. Om ni redan har en leverantör kanske ni behöver utvärdera hur det faktiskt går? Mäter ni det ni avser att mäta?

### Gör en kravspecifikation

Gör en kravspecifikation och fundera på:

- Vilka frågor kopplat till trivsel är viktiga för er?
- Vad vill ni ha för tonalitet i medarbetarundersökningen?
- Hur ofta vill ni mäta?
- Hur mycket vill ni påverka verktyget själva?
- Vem/vilka behöver ha tillgång till resultat? Hur vill ni analysera resultatet?
- Vad behöver ni för systemstöd i att kunna jobba systematiskt? Exempelvis påminnelser för uppföljning, automatiska utskick, AI-genererade resultat etc.

### Olika sätt att mäta

När ni har bestämt er för frågorna ovan så gör en research på leverantörer. Om ni inte vill upphandla ett helt system så finns en bilaga med förslag på frågor som ni kan skicka ut. **Tänk bara på att det ska vara anonymt.**

Det finns olika upplägg hos leverantörerna, vad passar er bäst?

- Pulsmätningar är ett exempel där ni bestämmer hur ofta ni vill mäta och med vilka frågor.
- Årlig medarbetarundersökning - en gedigen genomlysning av hela organisationen.
- Årlig medarbetarundersökning + pulsmätningar
- Halvårsvis/kvartalsvis



## Påverka leverantören med frågor om jämställdhet

Vad finns det för frågor hos leverantören kopplat till jämställdhet och trivsel?

Ibland går det att skraddarsy leverantörens frågepaket till viss del, så ha alltid en dialog kring det.

Bifogat till denna guide finns ”Förslag på medarbetarundersökning för arbetsmiljö och trivsel” med några frågor som är direkt kopplade till jämställdhet inom dessa områden:

- Företagskultur och jargong
- Arbetsmiljö och säkerhet
- Ledarskap och organisation

Det är totalt 24 frågor som ni eventuellt kan be om att få komplettera med.

## 4. Resultat

### Arbetsgruppens resultat

Arbetsgruppen ansvarar tillsammans för det uppkomna resultatet som är en viktig indikation på vart ni befinner er i förändringsarbetet.

Du som chef har naturligtvis ett ansvar att leda det systematiska arbetet men med delaktighet och involvering kommer ni garanterat komma längre. Bjud in till möten för diskussion och skapa en gemensam handlingsplan.

Beroende på det verktyg ni har valt kan resultatet presenteras och analyseras på lite olika sätt. Anpassa er till verktygets form för det.

## 5. Diskussion och handlingsplan

### Diskussion

Ni kan diskutera medarbetarundersökningens resultat på olika sätt och gör det som passar er bäst. Det som är viktigt att tänka på är att inte peka ut enskilda personer eller analysera resultatet för mycket, fundera istället på hur ni kan komma vidare. Hör finns förslag på frågor att utgå från i diskussionen. För en bra diskussion är det viktigt att inkludera alla och att skapa en gemensam trygghet. Ett förändringsarbete möts alltid av motstånd på olika sätt, använd det som något positivt och ett bevis på engagemang. Lyssna på vad det egentligen handlar om, ofta kan det finnas bakomliggande känslor som vi bara behöver lyfta för att komma vidare.

## Mäta i er organisation

Det vanligaste är att medarbetarundersökningar sker brett i organisationen med samma frågeställningar. Det gör det enklare att jämföra resultatet på olika enheter och över tid. Men ibland kan verktyget också användas för att mäta en viss förändring på en enskild enhet.

Ofta är det HR som är ägare till verktyget och processen, ta hjälp av dem.



- Hur ser resultatet ut? Vad blev trivselindex?
- Vad är bra/mindre bra baserat på poängen?
- Kan du se något tema eller ämne som sticker ut, baserat på poängen?
- Nästa gång ni redovisar resultatet av medarbetarundersökningen kan ni även se tillbaka på tidigare undersökningar.



### Frågor att diskutera

- Vad är långsiktigt viktigt i ert trivselarbete?
- Hur speglas det i resultatet av medarbetarundersökningen?
- Vad är viktigt för er att jobba med här och nu?
- Hur kan ni göra det på ett enkelt sätt? (gör hellre några små saker än stora)
- Vad blir ert nästa steg?
- Hur sannolikt är det att ni gör det? Vad kan ni göra för att öka sannolikheten?

## Handlingsplan

Sammanfatta resultatet i en handlingsplan. Har ert verktyg för medarbetarundersökning en mall för att jobba med handlingsplan? Bra, använd det!

Annars är dessa punkter bra att ha med i en handlingsplan:

Målbeskrivning	Aktivitet	Genomförande	Resurser	Detaljerad tidsplan	Datum för uppföljning	Ansvarig

## 6. Uppföljning

### Uppföljning på olika sätt

Att följa upp är inte det lättaste att komma ihåg men när vi gör det så visar vi engagemang och allvar. Hitta ett sätt eller behåll det ni redan gör. Se över vilket systemstöd det finns för uppföljning i ert verktyg för medarbetarundersökningar. Annars kommer här två förslag:

1. Håll er till handlingsplanen och sätt påminnelser för att följa upp och utvärdera den.
2. Använd er av Buddy-metoden som ett sätt att jobba med uppföljning i vardagen, se nästa sida.



# Lycka till!



**Detta blad är ett instruktionsblad och inte en del av undersökningen.**

## **Förslag på medarbetarundersökning för arbetsmiljö och trivsel**

### **Introduktion:**

En välmående anställd är mer engagerad, mer noga med säkerheten och presterar betydligt bättre. Psykosocial stress ökar risken för skador och sjukskrivningar och nu ska vi ta tempen på hur era anställda mår med denna medarbetarundersökning. Frågorna är medvetet ställda med positiv eller neutral formulering för att ge så konkreta svar som möjligt. Ändra inte frågorna. Undersökningens möjlighet att mäta trivsel över tid bygger på att formuläret inte ändras och tänk på att detta inte är eller ersätter ett medarbetarsamtal. Detta är ett anonymt mätverktyg.

Undersökningen görs med fördel två gånger per år. Det är viktigt att undersökningarna är anonyma för att få så ärliga svar som möjligt då det ger den mest rättvisande statistiken. Underskatta inte styrkan i fysiska pappersundersökningar då dessa kan göras var och när som helst och sedan lämnas anonymt i en **svarslåda**. Undersökningarna ska inte lämnas fysiskt till chefer.

*Har ni egna pulsverktyg och rutiner använder ni det men lägger in frågorna i mallen rakt av.*

Undersökningen bygger på en skattningsskala från 1 - 5 poäng där medarbetaren ringar in den siffra som stämmer bäst överens med dennes upplevelse. 1 stämmer inte alls och 5 stämmer mycket bra. När ni fått in undersökningarna räknar ni ihop poängen. Antalet poäng summeras och delas sedan med antalet svarsblanketter för att få fram ett "trivselindex". Ni kan sedan följa hur index rör sig upp eller ner över tid. Notera också att ni kan dela in svaren i nedanstående kategorier eller i enskilda frågor för att få en fördjupad förståelse för var insatser behövs extra mycket genom att ha separata index för:

### **Företagskultur och jargong - fråga 1-10**

### **Arbetsmiljö och säkerhet - fråga 10-17**

### **Ledarskap och organisation - fråga 17-24**

**Detta blad är ett instruktionsblad och inte en del av undersökningen.**

## Medarbetarundersökning

Hej medarbetare. Era röster är viktiga för oss och vill jobba för att ni ska trivas och därför gör vi denna medarbetarundersökning. Du kommer nedan få en rad påståenden och din uppgift är att kryssa i den ruta som bäst överensstämmer med din upplevelse. Du kan kryssa i från 1 till 5 där 1 överensstämmer dåligt och 5 överensstämmer helt enligt exemplet nedan:

- Det här är en medarbetarundersökning.

Stämmer inte alls

Stämmer helt

1	2	3	4	5 X
---	---	---	---	-----

**Undersökningen är helt anonym och du ska inte skriva ditt namn på pappret.**

**Svara på alla frågor.** När du fyllt i undersökningen lämnar du blanketten i den anonyma svarslådan.

1. Jag tycker att samtalsklimatet på arbetsplatsen är bra

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---

2. Jag tycker att stämningen är bra på arbetsplatsen

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---

3. Jag är aldrig orolig för att bli utsatt för fördomar

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---

4. Här förekommer det ingen rasism

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---

5. Mitt arbete är fritt från hot och våld

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---

6. Jag upplever att jag bemöts med respekt av mina kollegor

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---

7. Mitt arbete är fritt från trakasserier och kränkande särbehandling  
*Med kränkande särbehandling menas handlingar som riktas mot en eller flera arbetstagare på ett kränkande sätt.*

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---

8. Jag har aldrig tagit illa vid mig av skämt och skoj på min arbetsplats

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---

9. Jag skulle rekommendera en vän att söka jobb här

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---

10. Jag känner mig som en del av gemenskapen

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---

11. Jag har förtroende för att ta upp känsliga saker med min chef

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---

12. Det finns faciliteter/ lokaler anpassade för mina behov och förutsättningar  
*Till exempel omklädningsrum, toaletter, fikarum och dylikt*

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---

13. Det finns personlig skyddsutrustning som passar min kropp  
*Till exempel kläder, hjälmar, selar, handskar och dylikt*

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---

14. Jag känner mig trygg på jobbet

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---

15. Jag har tillräckligt med tid att utföra mina arbetsuppgifter på ett säkert sätt

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---



16. Jag kan ha en bra balans mellan arbete och familjeliv

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---

17. Det finns arbetsutrustning som passar mina förutsättningar

*Till exempel förarstolar, verktyg, lyftar och dylikt*

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---

18. Jag utvecklas på mitt jobb

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---

19. Jag har tydliga mål och arbetsuppgifter

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---

20. Jag har en bra dialog med min chef

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---

21. Jag får tydliga instruktioner och har en tydlig bild över mina arbetsuppgifter

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---

22. Jag har samma möjligheter till att utvecklas som mina kollegor

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---

23. Jag litar på ledningen

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---

24. Min chef har regelbundna medarbetarsamtal med mig

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---