

&frankly – frågor och svar

Varför gör vi en medarbetarundersökning?

Medarbetarundersökningen fyller flera syften i organisationen. Den ger oss ett utgångsläge för att förbättra verksamhet och arbetsklimat och möjlighet att ta temperaturen i organisationen. Medarbetarundersökningar är också en del av det systematiska arbetsmiljöarbetet att kartlägga vår arbetsmiljö tillsammans med andra aktiviteter så som tex arbetsmiljöronder, enhetsmöten och målsamtal.

Varför valde vi &frankly?

&frankly är ett verktyg som ger oss möjlighet att regelbundet ta temperaturen i organisationen och ger oss ett bra underlag för att skapa dialog inom respektive arbetsgrupp. Vi hade en referensgrupp som bla bestod av HR, arbetsmiljöombud och ett urval chefer som utvärderade ett antal olika leverantörer. Vi var alla överens om att &frankly var det verktyg som på bästa sätt mötte våra behov. Vi upplevde att &frankly är lättillgängligt och har ett engagerande sätt att ställa frågor på. Det är också flexibelt och kan användas för olika målgrupper och situationer. &frankly var också prismässigt konkurrenskraftigt jämfört med andra alternativ.

Är det frivilligt att svara på enkäterna?

Alla medarbetare har ett ansvar för arbetsmiljön och att medverka till utvecklingen av vår verksamhet. Så nej, det är inte frivilligt. Men alla svar är anonyma så vi kan inte följa upp om en medarbetare har svarat eller inte.

Hur ofta kommer vi mäta?

Vi har planerat att mäta tre gånger per år, januari, maj och oktober. Utöver det kan man inom en grupp komma överens om att man vill följa upp ett specifikt område mer frekvent eller följa upp ett visst område med fördjupande frågor. Vi vill arbeta agilt och kan komma att omvärdera frekvensen i våra mätningar efterhand.

Hur många frågor ingår i paketet?

Normalt mellan 7-12, men det går att skicka ut mindre paket och enskilda frågor också. Diagnospaketet innehåller 11 frågor.

Svarar jag enklast via dator eller telefon?

Du kan svara både via dator, telefon eller app. App finns för iPhone och Android.

Finns frågorna på engelska?

Ja, du kan själv välja språk för frågorna. Det finns ett flertal olika språk att välja mellan. De frågor som vi på SRK tagit fram själva kommer att finnas på svenska och engelska.

Vem kommer frågorna gå ut till?

Samtliga månadsanställda tjänstemän (oavsett anställningsform) som vid tillfället för undersökningen är närvarande, får frågor från &frankly. Om du är tjänstledig eller långtidssjukskriven (mer än 3 månader) får du inte frågorna. Värvarna på Direktdialog kommer få ett specialdesignat paket. Sekonderade delegater (som inte har en chef inom SRK) ingår i dagsläget inte i avtalet.

Kan ni garantera min anonymitet?

Du är alltid anonym när du svarar och alla resultat presenteras anonymt. Det finns inga bakgrundsfakta om dig i systemet som kan härleda vem som har svarat vad. För att få ett resultat krävs att minst 5 medarbetare har svarat på enkäten. Om en grupp har färre svarande så får gruppen diskutera frågorna utifrån resultatet på en högre nivå.

Vad menar ni när ni frågar om grupp i vissa frågor?

När vi ställer frågor om grupp menar vi den grupp som rapporterar till samma chef. För de allra flesta innebär det kollegorna inom samma enhet.

Jag har bytt grupp från 1 januari? Vilken grupp ska jag svara för?

Du svarar för den grupp du tillhör nu när undersökningen går ut. Som helt ny i gruppen kan det självklart vara svårt att svara på vissa frågor och du kan då välja att inte svara alls eller gå på den uppfattning du har just nu.

Hur lång tid har jag på mig att svara?

7 kalenderdagar. Frågepaketet går alltid ut måndag morgon. Enkäten stänger söndag. Du har alltså 5 arbetsdagar på dig att svara.

Hur presenteras resultatet?

Du kan se svaren i realtid så fort tillräckligt många har svarat. Enkäten stängs efter sju dagar, så måndagen efter det att enkäten gått ut har du slutresultatet. Som medarbetare kan du se dina egna svar, gruppens och hela organisationens resultat direkt i &frankly.

Hur följs resultaten upp?

Den viktigaste uppföljningen är den som görs i grupperna. Som grupp tittar ni tillsammans på resultatet och diskuterar vad som ligger bakom olika resultat, hur spridningen ser ut i gruppen, vad era styrkor är som grupp och vad ni kan ha behov av att förändra eller utveckla vidare. Det är viktigt att inte försöka göra för mycket utan prioritera och välja ut något område som ni tillsammans fokuserar på att utveckla. Ofta kan det vara bättre att fokusera på gruppens styrkor än att fastna i problem.

Du kan också använda resultatet som diskussionsunderlag i ditt målsamtal med din chef. Det kan finnas områden som är viktiga att diskutera för dig som enskild medarbetare som inte är prioriterat i gruppen.

Resultatet kommer också att följas upp på organisationsnivå av ledningsgruppen och i arbetsmiljökommittén och vi kommer följa utvecklingen över tid. Utifrån behov och prioriteringar kan vi gå ut med uppföljningspaket för att få en fördjupad bild av något område.

Vissa resultat kommer att fungera som indikatorer i insatser som vi jobbar med.

Vad förväntas av cheferna?

Cheferna förväntas följa upp resultatet i gruppen och tillsammans med medarbetarna definiera och ringa in eventuella områden där det finns behov av fördjupad förståelse eller förändrade arbetssätt. Uppföljningen ska göras inom 3 veckor från det att ni har resultatet.

Chefen förväntas också diskutera sitt resultat med överordnad chef och vid behov sätta upp personliga utvecklingsmål.