

60 SPØRSMÅL TIL DEN ÅRLIGE MEDARBEIDER- UNDERSØKELSEN

Vi utforsker de seks viktigste emnene innen medarbeiderengasjement



60 spørsmål til den årlige medarbeiderundersøkelse

Som du sikkert har lest en million ganger allerede, har pandemien forandret vår verden for alltid. Derfor er det ekstremt viktig å forstå nøyaktig hva disse endringene betyr for dine ansatte – og hva din bedrift bør gjøre for å unngå de negative effektene og styrke de positive.

Årlige undersøkelser er et flott verktøy for å hjelpe med akkurat dette. Men årlige undersøkelser har også fått en dårlig smak i munn. Hvis du ikke er forsiktig, kan en godt ment årlig inspeksjon bli et stort problem som ikke bare sitter og samler støv, men gjør langt mer skade enn nytte.

For at en årlig undersøkelse skal være nyttig, må dine ansatte føle at det er verdt å bruke tid på den. Dette betyr at a) du må sørge for å stille de riktige spørsmålene (og det bør ikke være hundrevis av dem), og b) det avgjørende er at du reagerer riktig på svarene du får.

Å lage en god spørreundersøkelse er bare det første trinnet – og denne guiden vil hjelpe deg med nettopp dette. Men da må du raskt analysere, forstå og følge opp svarene. Med dette forbeholdet i tankene - la oss komme i gang.

Hvordan denne guide skal brukes

Dette er ikke en mal for den årlige undersøkelse. Vi har tatt med ti eksempler til spørsmål for hvert emneområde, men hvordan den årlige undersøkelsen skal se ut avhenger av deres nåværende behov og situasjon, samt deres evne til å svare på resultatene internt.

Kvantitative data - numeriske data - er vanligvis enklere og raskere å analysere, men kvalitative data - gratis kommentarer - kan gi deg bedre innsikt. En kombinasjon av disse er den ideelle løsningen, men hvis HR-ressursene dine er begrensede (spesielt hvis du ikke bruker en dedikert plattform for medarbeideropplevelsen), er det ofte lettere å fokusere på kvantitative data.

Dersom et bestemt område er spesielt viktig her og nå, kan det være nødvendig å bruke en mer inngående spesifikk studie og tomannssamtaler som går i dybden med problemstillingen.

Eller, som ofte er den beste løsningen, vurder å bytte til en kontinuerlig, regelmessig tilbakemeldingsmodell med pulsmålinger som lar deg overvåke til enhver tid. På denne måten vil du automatisk generere intelligente handlingsplaner ved hjelp av AI, uten å måtte forholde deg til et berg av data.

Les mer: [Ting å tenke på i medarbeider- og utviklingssamtaler: 7 smarte råd](#)

Fleksible arbeidsmodeller

Hvorfor bør du tenke over fleksible arbeidsmodeller?

En av de mest åpenbare endringene forårsaket av pandemien er eksplosjonen av nye arbeidsmodeller. COVID gjorde det nødvendig for mange å erstatte kontoret med en arbeidsplass hjemme og vi ble alle tvunget til å tilpasse oss raskt – både de ansatte og ledelsen. Og det er ingen enkel måte å gå tilbake til den pre-pandemiske situasjonen.

Å finne en løsning er ekstremt viktig, da både produktivitet og motivasjon står på spill. Hvordan skal arbeidsmodellen se ut i fremtiden i din bedrift? Og fungerer denne fremtidige arbeidsmodellen for alle?

Det finnes utallige statistikker tilgjengelig i dag som snakker om viktigheten av fleksible arbeidsmodeller og fjernarbeid – for eksempel forskning fra Gartner som forutsier at 48 % av de ansatte vil nå etter pandemien jobbe hjemmefra deler av uken, sammenlignet med kun 30 % som ønsket dette før pandemien.

Men sannheten er at det ikke finnes et enkelt, riktig svar. Du trenger ikke se langt etter alternative studier, slik som studien utarbeidet av Glassdoor, der 72 % av fjernarbeiderne ønsker å returnere til kontoret.

Det er farlig å velge konklusjoner fra eksisterende undersøkelser fordi de ignorerer situasjonen dine ansatte lever i. Derfor er medarbeiderundersøkelser så verdifulle fordi de gir umiddelbar innsikt i situasjonen til dine ansatte – og kan veilede deg til den riktige løsningen for din bedrift.

10 eksempler til spørsmål vedrørende fleksible arbeidsmodeller



Hvor mange dager om uken arbeider du hjemmefra normalt



Hva synes du om din nåværende arbeidsmodell (fjernarbeid, hybrid, eller kontor) på en skala fra 1-5?



Hva kan du best like ved din nåværende arbeidsmodell?



Hva ville du endre ved din nåværende arbeidsmodell?



Hvor fleksibel synes du vår virksomhet er, på en skala fra 1-5?



Hvor tydelige synes du våre nåværende regler er vedrørende det å arbeide fleksibelt/fjernarbeid/hjemmefra, på en skala fra 1-5?



Hvor rettferdig synes du våres nåværende regler er, for det å arbeide fleksibelt/fjernarbeid/hjemmefra, og hvorfor?



Hvordan føler du at ditt produktivitetsnivå har endret seg siden vi startet disse arbeidsmodellene (fleksibel/fjernarbeide/hjemmefra) på en skala fra 1-5?

1

2

3

4

5



Hvordan føler du at samarbeidet med ditt team har endret seg siden vi startet med disse arbeidsmodellene (fleksibel/fjernarbeid/hjemmefra) på en skala fra 1-5?

1

2

3

4

5



Føler du, at du har alt det nødvendige utstyr og verktøy til å arbeide effektivt hjemmefra? Hvis ikke, hva mangler du?

Tillit til bedriften

Hvorfor bør du tenke over tillit til bedriften?

Det handler om tilliten dine ansatte har til bedriftens beslutninger, handlinger og atferd. Det er et komplekst konsept som inkluderer syn på rettferdighet, konsistens, åpenhet og autentisitet.

Bedriftstillit er viktig siden det er en klar sammenheng med forretningens resultater. Harvard Business Review fant for eksempel at folk som jobber i selskaper der tilliten er høy rapporterer:

- ✓ 74% mindre stress
- ✓ 100% mer energi på jobben
- ✓ 50% høyere produktivitet
- ✓ 13% færre sykedager
- ✓ 76% mer engagement
- ✓ 29% større tilfredshet
- ✓ 40% mindre utbrenthet

Tillit til bedriften er et viktig tema akkurat nå, da det både er et grunnlag for å overkomme de vanskelighetene bedrifter står overfor, og fordi vanskene har svekket tilliten til bedriftene generelt.

En studie sier,

« Betydningen av, og utfordringen til, tillit i næringslivet i vanskelige perioder reiser det relevante spørsmålet om hvordan bedriftsledelsen kan opprettholde tilliten i slike perioder. »

Medarbeiderundersøkelser er en flott mekanisme for å forstå, opprettholde og forbedre tillit til selskapet. Og undersøkelsene gir automatisk positive resultater, siden de ikke bare belyser områdene som kan forbedres – bare å lytte og handle på tilbakemeldinger fra ansatte bygger tillit.

10 eksempler til spørsmål vedrørende bedriftstillit



Hva tror du virksomheten prioriterer når de tar forretningsmessige beslutninger?



Hvordan tror du at hva virksomheten prioriterer har endret seg over de seneste 12 måneder - og hva synes du om disse endringene?



I hvor høy grad forstår du grunnlaget bak virksomhetens forretningsbeslutninger på en skala fra 1-5?

 1 2 3 4 5

Hvordan vil du vurdere virksomhetens kommunikasjon omkring forretningsbeslutninger på en skala fra 1-5? Hvordan kan vi forbedre oss?

 1 2 3 4 5

I hvor høy grad gjør virksomheten hva de sier den vil gjøre, på en skala fra 1-5?

 1 2 3 4 5



Hvor godt kjenner du til virksomhetens formål, misjon og verdier, på en skala fra 1-5?



I hvilket omfang handler virksomheten konsekvent i overensstemmelse med dens formål, misjon og verdier, på en skala fra 1-5?



Synes du at bedriften tar hensyn til dine behov når den treffer beslutninger, på en skala fra 1-5?



Hvor høyt verdsetter bedriften deg, på en skala fra 1-5?

Hva ville få deg til at føle deg mer verdsatt?

Utbrenthet

Hvorfor bør du tenke over utbrenthet?

En av de verste konsekvensene av pandemien er en høy grad av utbrenthet. Utbrenthet var allerede et stort problem tilbake i 2018. Gallup rapporterte at 67 % av alle voksne følte seg utbrent på jobb.

Legg så til en stor dose usikkerhet, helseproblemer, nye arbeidsmodeller, økt arbeidsbelastning på grunn av sykefravær og så videre, og du har den perfekte oppskriften på utbrenthet.

Det er et problem som må løses. Raskt!

Utbrenthet koster mellom 125 milliarder og 190 milliarder dollar hvert år i helsekostnader alene, rapporterer Harvard Business Review. Utbrenthet øker mangelen på motivasjon og derav personalomsetning. Noen studier tyder på at utbrenthet utgjør opptil halvparten av alle oppsigelser.

Og det var før pandemien satte bensin på bålet.

I følge Gallup er utbrenthet hovedsakelig forårsaket av disse fem årsakene:

- ✘ Urettferdig behandling på jobben
- ✘ Uhåndterlig arbeidsbelastning
- ✘ Manglende forståelse på ansvar
- ✘ Mangel på kommunikasjon og støtte fra ledelsen
- ✘ Urimelig tidspress

Medarbeiderundersøkelser er et utmerket verktøy for å granske disse risikofaktorene slik at du kan gripe inn før problemene forverres.

10 eksempler til spørsmål vedrørende utbrenthet



Hvor tilfreds er du med hvordan bedriften har behandlet deg over de siste 12 måneder, på en skala fra 1-5?

 1 2 3 4 5

Hvordan har du det med din nåværende arbeidsmengde, på en skala fra 1-5?

 1 2 3 4 5

Har du alt du har bruk for til å utføre arbeidet ditt?

 Ja Nei

Dersom du svarer nei, hva mangler du?



Hvor ofte (i gjennomsnitt) arbeider du mer enn dine avtalte timer for å ferdiggjøre et prosjekt?



Hvor godt forstår du dine mål og målsettinger, på en skala fra 1-5?

 1 2 3 4 5

★ Hvor god er din leder til at inspirere og motivere deg til å yte ditt beste på en skala fra 1-5?

 1 2 3 4 5

👉 Hva ville du endre på med ditt forhold til din leder?

😞 Hvor ofte føler du deg stresset på arbeidsplassen, på en skala fra 1-5?

 1 2 3 4 5

💬 I hvilket omfang føler du at hjelp og støtte er tilgjengelig når du har behov for det?

Mangfold og inkludering

Hvorfor bør du tenke over mangfold og inkludering?

Den økende bevisstheten rundt mangfold og inkludering er ikke et direkte resultat av pandemien, men det har absolutt vært et av hovedtemaene de siste årene. Drevet av hendelser som George Floyds død og hashtag kampanjen #MeToo, er mange ansatte mye mer bevisste på likestillingsdynamikken både på arbeidsplassen og generelt.

Mangfold og inkludering er blitt et viktig punkt når bedrifter skal rekruttere og beholde flinke folk; mennesker som kommer fra ulike bakgrunner som bidrar med nye tanker og ideer ofte representerer kundene bedre.

Som den kjente statistikken fra McKinsey viser, er det klare fordeler med å omfavne mangfold. Bedrifter i toppkvartilen for kjønns mangfold i ledelsen hadde 25 % større sannsynlighet for å ha lønnsomhet over gjennomsnittet enn selskaper i nederste kvartil. For etnisk mangfold når tallet så høyt som 36 %.

Nesten alle bedrifter prioriterer inkludering og mangfold og ønsker å forbedre seg. Ettersom denne atferden får mer og mer gjennomslag, vil de som ikke henger med, begynne å oppleve dramatiske bivirkninger når de beste medarbeiderne begynner å søke etter arbeidsplasser som tilbyr bedre og mer rettferdige forhold.

Mangfold og inkludering har alltid vært viktige punkter, men fremgang blir raskt et viktig mål.

10 eksempler til spørsmål vedrørende mangfold og inkludering



I hvor høy grad føler du at bedriften verdsetter medarbeidernes diversitet?



I hvor høy grad føler du at bedriften skaper en inkluderende kultur hvor alle stemmer respekteres?

Hvordan kan vi få en bedre inkludering?



I hvor høy grad føler du deg trygg til å uttrykke dine ideer, selv om de kanskje er annerledes enn de andre?



I hvor høy grad føler du at du hører til i bedriften?

Hva kan vi gjøre for at du føler at du hører til?

★ Føler du at våres prosesser, praksis og beslutninger er rettfærdige for alle? Hvordan kan vi forbedre os?

✓ I hvor høy grad føler du deg akseptert og at du kan være deg selv?

Hvordan kan vi få deg til at føle deg akseptert og at du kan være deg selv?

☀ Hva er bedriftens holdning til diskriminasjon?

Profesjonell utvikling

Hvorfor bør du tenke over profesjonell utvikling?

Innen 2021 rapporterte McKinsey at 87 % av selskapene over hele verden enten allerede har et kompetansegap eller vil ha et innen få år. Innen 2022 nådde lønnsatsene i privat sektor det dobbelte av nivåene før pandemien.

Å bygge en arbeidsstyrke med riktig kompetanse er en større utfordring enn noen gang før, og en stadig dyrere utfordring. En robust infrastruktur for faglig utvikling er en kraftig motgift som utvikler det interne talentet organisasjonen trenger for å trives.

Samtidig har faglig utvikling blitt en stor prioritet for ansatte. I følge en undersøkelse sier 92 % av de ansatte at faglig utvikling er viktig eller svært viktig – og ansatte som tilbys faglige utviklingsmuligheter er 15 % mer engasjerte og har 34 % høyere oppbevaringsgrad.

Det er derfor ikke overraskende at Deloitte fant ut at organisasjoner med en sterk læringskultur er/har:

- ✓ 92% mer tilbøyelige til å utvikle nye produkter og prosesser
- ✓ 56% høyere sannsynlighet for å være de første til at markedsføre disse produkter og tjenester
- ✓ 52% mer produktive
- ✓ 17% mer lønnsomme

Medarbeiderundersøkelser kan være et viktig verktøy i din søken etter å bygge en læringskultur som sikrer at du har riktig kompetanse og at ansatte kan utvikle seg.

10 eksempler til spørsmål vedrørende mangfold og inkludering



Hvordan vil du vurdere våres tilbud om læring og faglig utvikling på en skala fra 1-5?

 1 2 3 4 5

Hvor sikker er du på at bedriften vil støtte og hjelpe deg til å oppnå dine mål?



I hvor høy grad føler du at dine kompetanser og ferdigheter har økt i den tid du har vært ansatt?



I hvor høy grad føler du at du har et klart mål for din karriere?



Vet du hva kriterierne er for å bli forfremmet?

 Ja Nei



I hvor høy grad føler du at du har kontroll over din karriere?



Føler du at din karriere-utvikling er slik du ønsker? Hvorfor eller hvorfor ikke?



Hvor ofte føler du deg i gjennomsnittet utfordret i jobben?



Føler du at du kan oppnå dine mål og fulle potentiale i vår bedrift?



Hvilke ferdigheter eller evner ønsker du å utvikle, som bedriften ikke hjelper deg med for øyeblikket?

Employee Value Proposition

Hvorfor bør du tenke over bedriftens narrativ?

Pandemien har endret dine ansattes forhold til deg og deres forventninger til deg som arbeidsgiver. Dine ansattes EVP (employee value proposition) – dvs. de materielle og immaterielle fordelene du tilbyr dine ansatte – må endres for å reflektere dette.

Som Gartner uttrykker det: "Vedvarende engasjement og krisen vi opplevde i 2020 har bevist at ledelsesprinsippene bak EVP er utdaterte. Det er tydelig at den tradisjonelle tilnærmingen til bedriftens narrativ kommer til kort."


Bare 31 % av HR-lederne mener at de ansatte er fornøyde med EVP, og 65 % av søkerne sier at de har forlatt en onboardingprosess på grunn av en lite attraktiv EVP.


Hvis du ikke allerede har gjort det, er det nå på tide å vurdere verdien du tilbyr dine ansatte, slik at du kan begynne å utvikle bedriften. En medarbeiderundersøkelse er et godt verktøy for denne prosessen.


10 eksempler til spørsmål vedrørende EVP


 Har du vurdert å forlate bedriften? Hvorfor?

 Hvorfor valgte du å jobbe her?

 Hva ville du endre ved jobben din?

 I hvor høy grad har bedriften en sterk kultur, på en skala fra 1-5?

 Hvordan ville du beskrive bedriftskulturen?

 Ville du anbefale vår bedrift som en god arbeidsplass? Hvorfor eller hvorfor ikke?

😊 Hvor tilfreds er du med bedriften?

★ Hvor stolt er du over å arbeide med bedriften?

👍 Er du tilfreds med din nåværende lønn og fordeler? Hvorfor eller hvorfor ikke?

★ Føler du at ditt arbeid og dine resultater blir anerkjent og belønnet?

Hvordan kan vi få deg til at føle deg mer anerkjent?

De neste trinn

Husk hva vi advarte deg om tidligere – det er viktig at du ikke bare stiller spørsmål, men at du lytter og handler etter svarene. Prøv å ikke spørre for mye av en årlig undersøkelse. Vær ærlig og realistisk om dine evner til å vurdere informasjonen og fortsette mot en positiv endring.

Du kan oppleve at målene dine blir bedre tjent med en pulsundersøkelse, slik at du ikke blir overveldet av et berg av data (eller overveler de ansatte med en timelang undersøkelse). Mange bedrifter avviker (eller velger å supplere) den årlige undersøkelsen nettopp av denne grunn.

Når det er sagt, er det å samle inn alle typer ansattes tilbakemeldinger et skritt i riktig retning (hvis du handler på svarene, altså). Du kan ikke forbedre det du ikke forstår! Selv om du stoler på årlige data, vil systematisk innsamling og handling på grunnlag av innsikten du får, sette deg i en bedre posisjon enn de selskapene som overlater sine ansattes erfaring til tilfeldighetene.

Om Winningtemp

Basert på over 600 vitenskapelige studier hjelper vår AI-baserte plattform ledere med å visualisere ansattes utvikling i sanntid og handle på denne kunnskapen, øke engasjementet og forbedre ytelsen.

Book en kort demo med en gjennomgang av
Winningtemp-plattformen, og se hvordan vi gjør det
enklere

å gjennomføre gode
medarbeiderundersøkelser

[Book en demo](#)