

# 60 EXEMPELFRÅGOR TILL DIN NÄSTA ÅRLIGA MEDARBETARUNDERSÖKNING

Vi djupdyker i de 6 viktigaste ämnena för ett högre medarbetarengagemang



# 60 exempelfrågor till din nästa årliga medarbetarundersökning

Som du säkert har läst en miljon gånger nu; pandemin har haft många negativa konsekvenser för oss. Men den har samtidigt tvingat oss att förändra sättet vi arbetar på - till det bättre. Du som ledare måste förstå vad den här förändringen innebär för dina medarbetare, och vad organisationen kan göra för att minimera den negativa påverkan och samtidigt driva en positiv förändring på din arbetsplats.

Årliga undersökningar är ett fantastiskt verktyg som hjälper dig med detta. Men årliga undersökningar har också ett dåligt rykte. Om du inte är försiktig, så kan en årlig undersökning snabbt bli ett oönskat otyg som inte bara samlar damm i dina anställdas inboxar, den kan till och med göra mer skada än nytta.

[Läs vår kompletta guide till medarbetarundersökningar här.](#)

För att en årlig undersökning ska vara effektiv, måste dina medarbetare känna att det är värt att avsätta tid för att fylla i den. Det innebär två saker; Du måste ställa relevanta frågor (alltså inte hundratals), och du måste agera på svaren.

## Hur du använder den här guiden

Det här är inte en mall för årliga undersökningar. Vi har inkluderat 10 exempelfrågor på varje ämnesområde, men exakt vad din undersökning ska innehålla beror på er specifika kontext och situation, och de interna resurserna som finns tillgängliga för att kunna agera utifrån svaren.

Kvantitativ data, alltså numerisk data, är oftast snabbare och enklare att analysera, men kvalitativ data, i form av fria kommentarer, kan ge dig en djupare insikt. Det bästa är en kombination, men om du inte har mycket HR-resurser (särskilt om du inte använder en dedikerad plattform för medarbetarupplevelsen), kan det vara lättare att lägga mest energi på kvantitativ data eftersom det är lättast att agera på.

När ett ämne är extra relevant just nu, så kan du alltid skicka ut en specifik, djupgående undersökning och boka in individuella samtal för att lära dig mer.

Eller ännu bättre, överväg att gå över till en kontinuerlig, återkommande feedback-modell med pulsundersökningar så att du kan få insikter vid den tidpunkt de är relevanta. På så sätt kan du använda AI för att automatiskt skapa smarta handlingsplaner, utan att trassla in dig i berg av data.

[Läs mer: Årliga undersökningar vs Pulsundersökningar: Vilka ger bäst resultat?](#)

# Flexibelt arbete

## Varför behöver du prata om flexibelt arbete?

En av de största förändringarna från pandemin har varit explosionen av nya arbetssätt. Covid tvingade många kontorsbaserade arbetsplatser att testa distansarbete, och både medarbetare och ledare behövde anpassa sig på riktigt kort tid. Och nu går det inte att återgå fullt ut till hur det en gång var.

Mycket hänger på ifall företagen klarar av den här förändringen, eftersom både produktivitet och engagemang påverkas mycket av medarbetarnas arbetsförhållanden. Hur kommer framtidens arbete se ut i din organisation? Fungerar samma arbetssätt för alla dina medarbetare?

Det finns mängder av statistik som bevisar vikten av flexibelt distansarbete idag. Som [Gartners undersökning](#), där **48% av anställda vill jobba på distans (åtminstone en del av tiden) efter pandemin, jämfört med 30% innan.**

Men det finns inget "One size fits all"-svar. Om du istället tittar på ett par alternativa studier, till exempel [Glassdoor's forskning](#) visar den att 72% av distansarbetare önskar att de kunde återvända till kontoret.

Att plocka bland de slutsatser du gillar bäst kan vara en dålig idé, eftersom de inte speglar helhetsbilden hos dina medarbetare. Det är därför medarbetarundersökningar är så värdefulla. De ger dig insikter i realtid kring dina egna medarbetare, vilket ger dig ett pricksäkert underlag för din organisation.

## 10 exempelfrågor kring flexibelt arbete



I snitt, hur ofta jobbar du hemifrån och från kontoret?

 1 2 3 4 5 6 7

Hur känner du kring ditt nuvarande arbetssätt (distans, hybrid eller kontorsbaserat) på en skala 1-5?

 1 2 3 4 5

Vad gillar du mest med ditt nuvarande sätt att arbeta?



Vad skulle du vilja ändra kring ditt nuvarande arbetssätt?



Hur flexibel anser du att din arbetsplats är, på en skala 1-5?

 1 2 3 4 5

Hur tydliga policies tycker du vi har kring flexibelt, distans- eller kontorsarbete, på en skala 1-5?

 1 2 3 4 5



Hur rättvisa känner du att våra policies är kring flexibelt, distans- eller konstorsarbete, och varför?

 1 2 3 4 5

Hur känner du att din produktivitetsnivå har förändrats sen vi introducerade flexibelt, distans- eller kontorsarbete i våra policies, på en skala 1-5?

 1 2 3 4 5

Hur känner du att ditt lagsamarbete har förändrats sen vi introducerade policies kring flexibelt, distans- eller konstorsarbete, på en skala 1-5?

 1 2 3 4 5

Känner du att du har all utrustning och verktyg du behöver för att utföra ditt arbete effektivt hemifrån? Om inte, vad behöver du?

# Förtroende i organisationen

## Varför behöver du prata om förtroende i organisationen?

Med förtroende i organisationen menar vi till hur stor del dina medarbetare litar på företagets beslut, handlingar och beteenden. Förtroende som koncept är relativt komplext, och kan inkludera rättvisa, konsekvens, transparens och autenticitet. Förtroende i organisationen blir extra viktigt eftersom det har en direkt påverkan på företagets affärsmål. Till exempel, [Harvard Business](#) upptäckte att anställda på organisationer med högt förtroende visar:

- ✔ 74% mindre stress
- ✔ 106% mer energi på jobbet
- ✔ 50% högre produktivitet
- ✔ 13% färre sjukdagar
- ✔ 76% högre engagemang
- ✔ 29% högre livstillfredsställelse
- ✔ 40% lägre risk för utbrändhet

Förtroende i organisationen är ett extra viktigt ämne att prata om just nu, eftersom det är en förutsättning för återhämtning efter omskakningar i vardagen, men det är också då som förtroendet utmanas som mest.

En studie har visat;

“Vikten och utmaningen i att försöka upprätthålla förtroendet i osäkra tider väcker viktiga frågor kring hur organisationens anställda kan bidra till ett bibehållet förtroende under dessa perioder.”

Medarbetarundersökningar är ett fantastiskt verktyg för att förstå, bibehålla, och förbättra medarbetarnas förtroende för organisationen. Och undersökningar har även flera andra fördelar, eftersom de inte bara belyser viktiga utvecklingsmöjligheter; den enkla handlingen i att lyssna och svara på feedback från medarbetarna bygger ett starkare förtroende.

## 10 exempelfrågor kring förtroende i organisationen



Vad tror du att företagets prioriteringar är när de tar viktiga beslut?



Hur upplever du att företagets prioriteringar har förändrats under de senaste 12 månaderna - och hur känner du kring dessa förändringar?



evilkentutsträckning förstår du resonemanget bakom företagets viktiga beslut, på en skala 1-5?

 1 2 3 4 5

Hur rankar du företagets kommunikation kring viktiga beslut, på en skala 1-5?  
Hur kan vi bli bättre?

 1 2 3 4 5

I vilken utsträckning tycker du att företaget håller vad de lovar, på en skala 1-5?

 1 2 3 4 5



Hur väl känner du till företagets syfte, vision och värderingar, på en skala 1-5?

 1 2 3 4 5

I vilken utsträckning upplever du att företaget agerar utifrån sitt syfte, vision och sina värderingar, på en skala 1-5?

 1 2 3 4 5

I vilken utsträckning anser du att företaget tar dina behov i beaktning när de tar viktiga beslut, på en skala 1-5?

 1 2 3 4 5

Hur högt värderad känner du dig av företaget, på en skala 1-5?

 1 2 3 4 5

Vad skulle få dig att känna dig högre värderad?



# Utbrändhet

## Varför behöver du prata om utbrändhet?

En av de negativa effekterna vi har sett från pandemin har varit den ökade utbrändheten. Men utbrändheten hade redan innan pandemin nått en kritisk punkt. Redan under 2018, [upptäckte Gallup](#) att 67% av vuxna har upplevt utbrändhet på jobbet.

Sen adderar vi en stor dos osäkerhet och psykisk ohälsa plus nya arbets sätt och ökad frånvaro vilket ökar arbetsmängden och större ansvar hemma. Där har den kritiska punkten passerats för längesedan.

Det är ett problem som behöver adresseras. Nu.

[Harvard Business Review rapporterar](#) att utbrändhet kostar upp till 190 miljarder dollar varje år, endast i sjukvårdskostnader. Utbrändhet både minskar engagemanget och skapar fler uppsägningar. [Vissa studier visar](#) att utbrändhet är anledningen till nästan hälften av alla uppsägningar. Och detta var innan pandemin hällde tändvätska på brasan. [Enligt Gallup](#), så är detta de 5 största anledningarna till utbrändhet:

- ✘ Orättvis behandling på jobbet
- ✘ För hög arbetsbelastning
- ✘ Osäkerhet i arbetsrollen
- ✘ Brister i kommunikation och support från ledning
- ✘ Ohanterbara deadlines

Medarbetarundersökningar är ett utmärkt verktyg för att upptäcka de här riskfaktorerna, så att du kan ingripa innan problemen förvärras.

## 10 exempelfrågor kring utbrändhet



Hur tillfredsställd är du kring hur företaget har behandlat dig de senaste 12 månaderna, på en skala 1-5?

 1 2 3 4 5

Hur bra känns det kring din nuvarande arbetsmängd, på en skala 1-5?

 1 2 3 4 5

Har du allting du behöver för att klara av ditt arbete?

 Ja Nej

Om inte, vad saknas?



I snitt, hur ofta jobbar du utanför arbetstid för att avsluta arbetsuppgifter eller projekt?



Hur väl känner du att du förstår dina mål, på en skala 1-5?

 1 2 3 4 5



I vilken utsträckning inspirerar och motiverar din chef dig att utföra ditt arbete effektivt, på en skala 1-5?

1

2

3

4

5



Vad skulle du vilja förändra i din relation till din chef?



I snitt, hur ofta upplever du stress på jobbet?

1

2

3

4

5



I vilken utsträckning känner du att det finns tillräcklig hjälp och support om du behöver det?

# Mångfald och inkludering

## Varför behöver du prata om mångfald och inkludering?

Den ökade medvetenheten kring mångfald och inkludering är inte en direkt konsekvens av pandemin, men det är definitivt ett av de större diskussionsämnena de senaste åren. Diskussionen har påskyndats av händelser som George Floyd's död och #metoo och många anställda har blivit mer medvetna om jämställdhet på och utanför arbetsplatsen.

Mångfald och inkludering har blivit en viktig ståndpunkt i rekrytering och för att behålla sina bästa medarbetare. Tanken är att få in människor med ett nytt perspektiv och olika bakgrunder som bättre representerar de kunder du hjälper med ditt företag.

Som den välkända statistiken från McKinsey visar, affärsnyttan för mångfald är tydligt. Företag i toppen av könsmångfald i ledningen visade 25% bättre chans för hög lönsamhet jämfört med företag som låg i botten. För etnisk mångfald ökar siffran till 36%.

Att bidra till högre mångfald och inkludering är en stor prioritet för nästan varje organisation. Och när utvecklingen startar sin snöbollseffekt så dröjer det inte lång tid innan efterslänrare upplever konsekvenser, som att de bästa medarbetarna letar sig till en ny arbetsplatser som jobbar mer med rättvisa och moderna värderingar.

Mångfald och inkludering har alltid varit viktigt, men att ha det som en prioriterad vision börjar snabbt bli kritiskt för att nå sina efterlängtrade affärs mål.

## 10 exempelfrågor kring mångfald och inkludering



I vilken utsträckning känner du att företaget värderar mångfald på arbetsplatsen?



I vilken utsträckning känner du att företaget skapar en inkluderande kultur där allas röster blir hörda?

Hur kan vi skapa en mer inkluderande kultur?



I vilken utsträckning känner du dig bekväm i att uttrycka dina idéer, även när de är annorlunda eller utmanande?



I vilken utsträckning känner du dig inkluderad i organisationen?

Hur kan vi få dig att känna dig mer inkluderad?



Känner du att våra processer, metoder, policys och vårt beslutsfattande är rättvist mot alla? Hur kan vi förbättras?



I vilken utsträckning känner du dig accepterad och som att du kan vara dig själv?

Hur kan vi få dig att känna dig mer accepterad och som att du kan vara dig



Vad är företagets attityd kring trakasserier eller diskriminering?

# Karriärutveckling

## Varför behöver du prata om karriärutveckling?

2021, [rapporterade McKinsey](#) att 87% av företag globalt har, eller är inom ett par år på väg mot, ett gap i medarbetarnas utveckling. Vid 2022 har lönenivåer i privata sektorer dubblats jämfört med innan pandemin.

Att bygga en arbetsstyrka med de rätta egenskaperna är en större utmaning än någonsin, och den blir allt dyrare att hantera. Ett bra botemedel är att ha en stark, intern karriärutveckling, där man utvecklar talanger in-house som organisationen behöver för att nå framgång.

Samtidigt, karriärutveckling har cementerat sig som en topprioritet för dagens medarbetare. [Enligt en undersökning](#), säger 92% av medarbetare att karriärutveckling är viktigt eller väldigt viktigt - och anställda som blir erbjudna möjligheter för karriärutveckling är 15% mer engagerade och visar 34% högre chans att stanna kvar i företaget.

Då kanske det inte är så konstigt att [Deloitte upptäckte](#) oatt organisationer med en stark lärandekultur är:

- ✔ 92% högre chans att utveckla moderna och innovativa produkter
- ✔ 56% högre chans att bli först på marknaden med sina produkter och tjänster
- ✔ 52% mer produktiva
- ✔ 17% mer lönsamma

Medarbetarundersökningar kan vara ett avgörande verktyg i din resa mot att bygga en lärandekultur som säkrar att du har rätt egenskaper och människor att växa med.

## 10 exempelfrågor kring karriärutveckling



Hur skulle du betygsätta lärandekulturen och karriärutvecklingen vi erbjuder på en skala 1-5?

 1 2 3 4 5

Hur säker är du att företaget kommer hjälpa dig att utvecklas och nå dina mål?



I vilken utsträckning känner du att dina kunskaper och egenskaper har växt under tiden i din organisation?



I vilken utsträckning känner du att du har en tydlig karriärbana?



Förstår du vilka kriterier du behöver uppfylla för att bli befördrad?

 Ja Nej





I vilken utsträckning känner du att du har kontroll över din karriärbana?



Känner du att du utvecklas så mycket som du önskar? Varför, eller varför inte?



I snitt, hur ofta känner du dig utmanad på jobbet?



Känner du att du når din fulla potential i din organisation?



Vilka andra kunskaper eller egenskaper skulle du vilja bygga, som vi just nu inte hjälper dig med?

# Employee Value Proposition

## Varför behöver du prata om Employee Value Proposition (EVP)?


Pandemin har förändrat dina medarbetares relation, och förväntningar, till dig som chef. Ditt EVP, det vill säga de fördelar du erbjuder som arbetsgivare, måste förändras för att spegla medarbetarnas behov.


Som Gartner beskriver det, "Ihållande utmaningar kring engagemang, rekrytering och pandemikrisen, har bevisat att ledarprinciperna bakom en klassisk EVP är utdaterad. Det är tydligt att den traditionella inställningen inte håller längre".


Bara 31% av HR-ledare tror att deras medarbetare är nöjda med deras EVP, och 65% av kandidater säger att de har avslutat en rekryteringsprocess för att företagets EVP inte levde upp till deras förväntningar.

Om du inte har gjort så nyligen, så är det nu dags att gräva i värdet du erbjuder dina medarbetare, så att du kan utveckla din EVP. Ett bra verktyg för att lyckas med detta är medarbetarundersökningar.

## 10 exempelfrågor kring Employee Value Proposition


 Har du övervägt att lämna företaget? Varför?

 Varför väljer du att arbeta här?

 Vad skulle du vilja ändra kring att arbeta här?

 I vilken utsträckning har organisationen en stark kultur, på en skala 1-5?

 1 2 3 4 5

 Hur skulle du beskriva vår kultur?

 Skulle du rekommendera vår organisation som en bra arbetsplats? Varför eller

😊 I vilken utsträckning känner du dig tillfredsställd?

⭐ I vilken utsträckning är du stolt över att arbeta i vår organisation?

👍 Är du nöjd med nuvarande lön och förmåner? Varför eller varför inte?

⭐ Känner du att dina ansträngningar och prestationer blir belönade?

Hur kan vi göra för att uppmärksamma dina ansträngningar och prestationer bättre?

# Nästa steg

Kom ihåg vad vi varnade om tidigare - Det är viktigt att du inte bara ställer frågorna, utan också lyssnar och agerar på svaren. Ställ inte frågor du inte vill ha svaren på. Var ärlig om dina interna resurser när det kommer till analys. Och sätt igång med en känsla av att ni kommer skapa positiv förändring!

Du kanske upptäcker att du har lättare att nå dina mål med kortare, mer frekventa pulsuundersökningar, så att du aldrig känner dig överväldigad av mängder av data (eller överväldigad av frågor från dina medarbetare). Många organisationer begränsar, eller har helt slutat med, användandet av årliga undersökningar av just den här anledningen.

Med det sagt, att samla in olika former av medarbetarfeedback är ett steg i rätt riktning (förutsatt att du agerar på svaren). Du kan inte förbättra det du inte förstår! Även om du använder dig av den årliga datan, så kommer du hamna i en bättre position att utvecklas om du systematiskt samlar in och agerar på medarbetarinsikter, än organisationer som lämnar sin medarbetarupplevelse till slumpen.

## Om Winningtemp

Baserad på mer än 600 vetenskapliga studier - Vår AI-baserade allt-i-ett plattform hjälper chefer och ledare att visualisera medarbetares utveckling i realtid, och ger dig chansen att agera på insikter som stärker engagemanget och höjer prestationen.

Boka en kort demo för att få en genomgång av Winningtemp-plattformen, för att se hur vi gör det lätt att använda pulsuundersökningar för att driva ett starkare förtroende och välmående.

[Boka demo](#)