

# Velg spørsmål og hyppighet

En guide for hvordan sette opp den optimale planen for deres behov

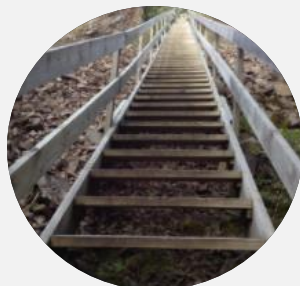


# Hva er hensikten din med å bruke &frankly?



## Engasjement

Vi kan tilby KPI målinger som måler engasjement



## Endring

Spore endringer, og sikre at alle forstår



## Stress

Spore og øke forståelse av hva som utløser stress



## Anerkjennelse

Viktig at alle føler seg verdsatt, ellers kan de forsvinne



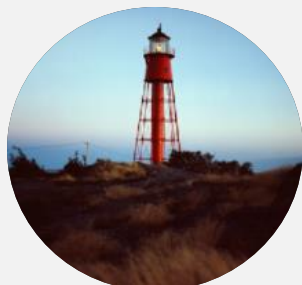
## eNPS

Bruke en standard metode for å vurdere engasjement



## #metoo

Spør de ansatte om deres erfaringer



## Ledelse

Få innsikt i ledelsens styrker og svakheter



## On-boarding

Sikre at alle ansatte er raskt igang ved on-boarding



## Min løsning

Sett opp din egen løsning etter eget ønske og behov



## Arbeidsmiljø

Er dere i stand til å ha et bærekraftig arbeidsmiljø



## Innovasjon

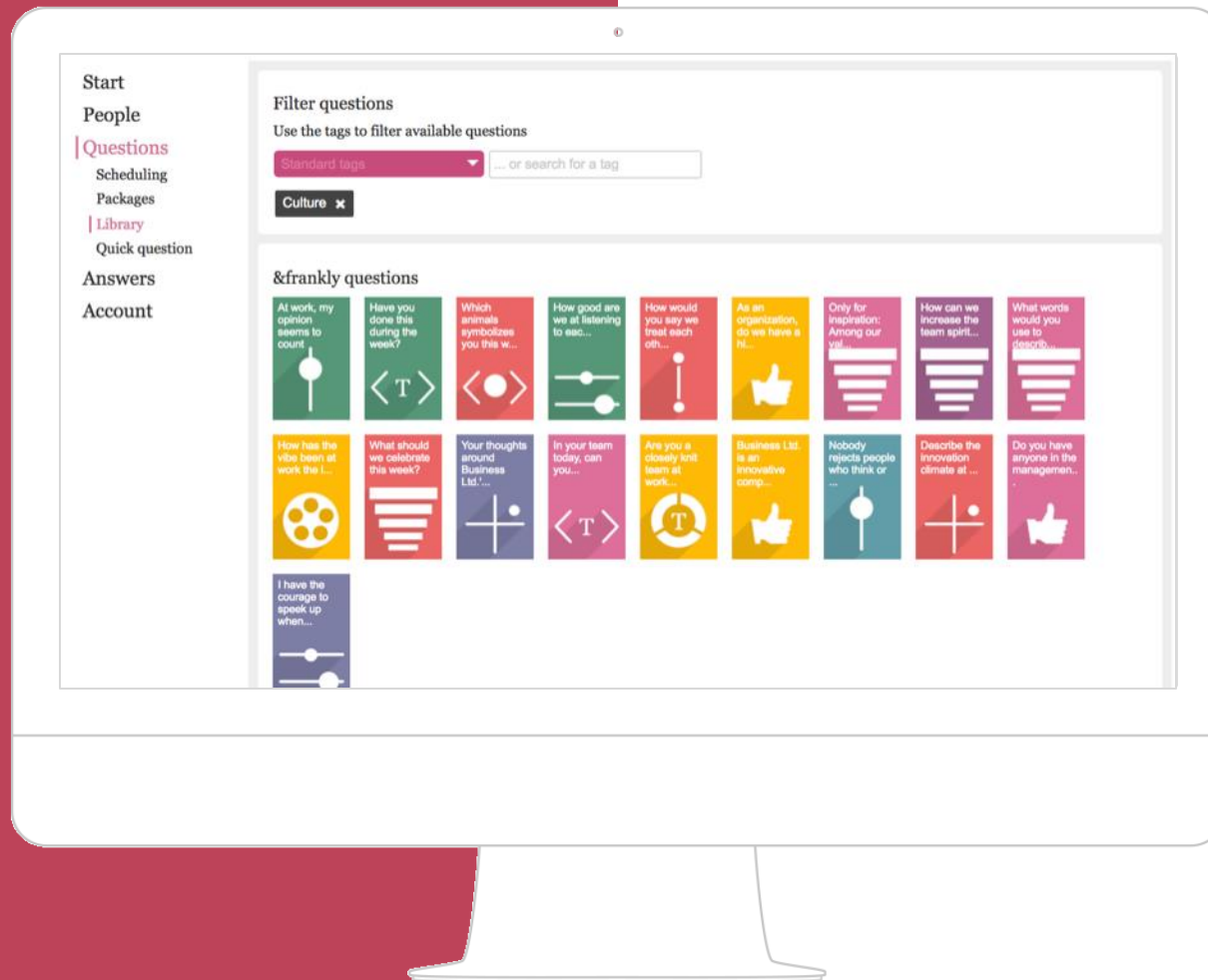
Måle eller trigge innovasjon



## Kultur

Trigge ønsket adferd i henhold til bedriftens verdier

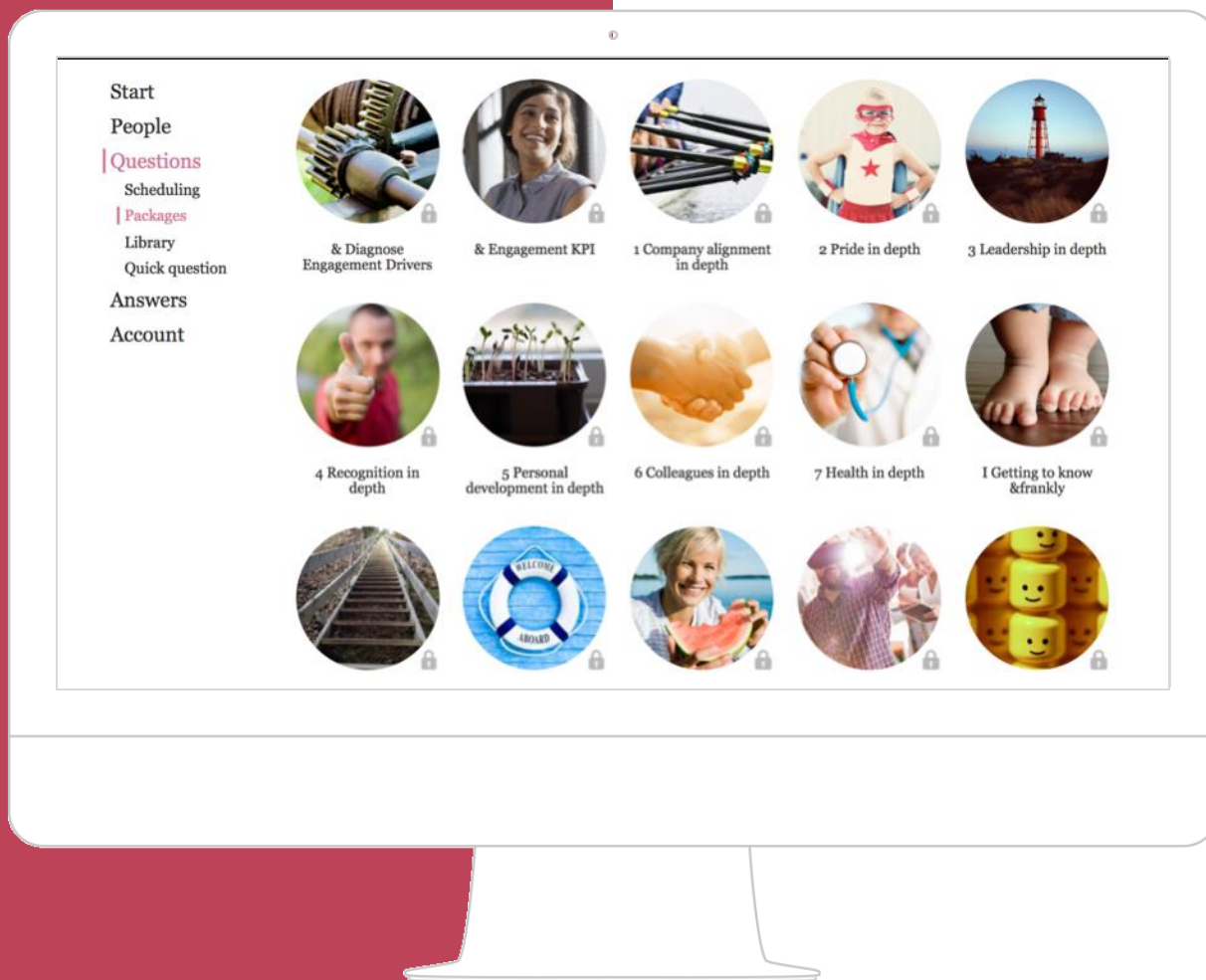
# Vi har et stort bibliotek av spørsmål...



I vårt bibliotek finnes 217 forskjellige spørsmål.

Du kan filtrere spørsmålene ved å bruke ulike filter, for å finne det som er aktuelt for deg.

## ...og forslag til pakker av spørsmål



Alle pakkene har en beskrivelse av hensikten, og en anbefaling på hvor ofte den bør gjennomføres.

Ingen som passer?

Lag din egen!

# Scenario 1: Jeg vil måle motivasjon blant de ansatte, og avdekke om de føler seg stresset



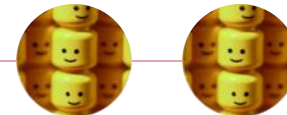
**Engasjements KPI:** Annenhver måned. Holder et øye med engasjement generelt, og sammenligner grupper.



**Velferdspuls:** Annenhver uke i en gitt periode



**Energizers:** Prøve noe nytt? Gjør noe morsomt 😊



**Helsetilstand fordypning:** Om du opplever at stress er et problem, send ut en puls for å avdekke hvorfor og hva dere kan gjøre for å bedre dette. En for å avdekke problemet, og en for å følge opp – har det vært en positiv utvikling?



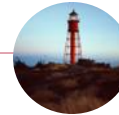
# Scenario 2: Vi har hatt noen utfordringer rundt lederskap, og jeg trenger å hva vi kan forbedre



**Engasjements KPI:** Annenhver måned.



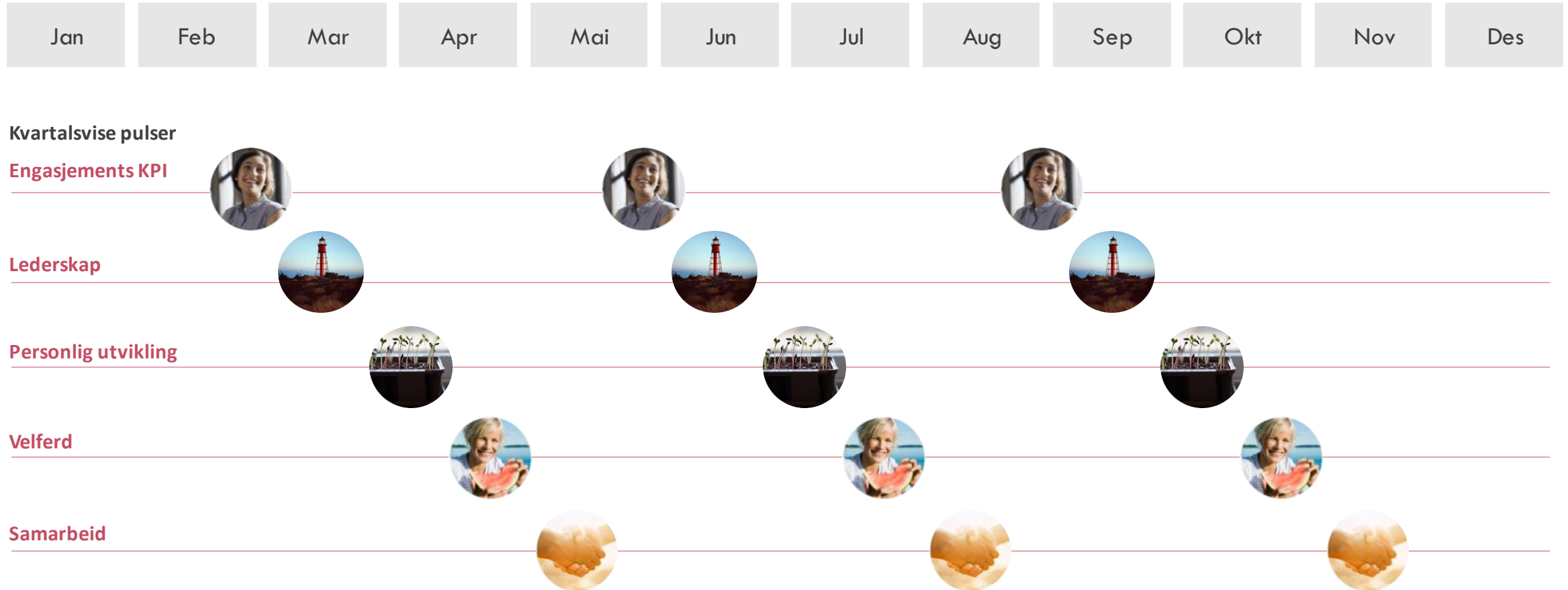
**Lederskap fordypning:** En for å avdekke problemet, og en for å følge opp – har det vært en positiv utvikling?



**Kollegaer fordypning:** Annenhver måned. Sikre at ikke alt peker tilbake på lederen, kan vi som team forbedre noe?



# Scenario 3: Jeg vil avdekke et bredt spekter av temaer relatert til engasjement, ved å sende ut pulser jevnlig





## Spørsmål 4: Vi gjør større endringer i bedriften, og jeg trenger å vite mer med på dette

Jan

Feb

Mar

Apr

Mai

Jun

Jul

Aug

Sep

Okt

Nov

Des

**Spore endringer:** Kvartalsvis, for å vite at alle er med



**Engasjementstriggere:** Kvartalsvis. Sikre at faktorer som trigger engasjement er tilstede, slik at dere kan fokusere på endringene.



**Raske spørsmål:** Av og til. Eksempelvis, etter at informasjon om endringer er gitt, sørg også for å følge opp og sikre at alle har fått informasjonen de trenger.



# Tre metoder for å gjøre innsikten om til tiltak

De ulike spørsmålene finnes i biblioteket - filtrer med relevant tag!

"Nærmer vi oss målet?"



## Sporing

Jevnlige sporinger hjelper dere med å holde riktig kurs, både som team og som organisasjon.

"Hvorfor så dårlige resultater?  
Hvordan kan vi forbedre oss?"



## Fordypning

Forstå hvordan engasjere de ansatte på ulike områder.

"Hvordan sikre at teamet er på rett vei?"



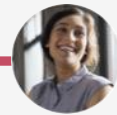
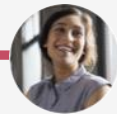
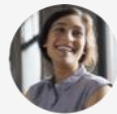
## Tiltak

Være proaktiv, og lag en god atmosfære og kultur i temaet.

# Visste du at du kan sette opp spørsmål for ulike deler av organisasjonen?

- Kombiner spørsmål som angår hele organisasjonen med spørsmål til teamet eller avdelingen
- Ledere kan sette opp dette
- Enkelt å endre spørsmål og oppsett, om det blir nødvendig

Bedriften



Avdelingene



Teamene

