



9 vanligaste frågorna om engagemang

För HR och chefer som vill ligga steget före

Nyckeln till en välmående och lönsam organisation

Är du engagerad i ditt arbete?
Är medarbetarna i ditt team engagerade?

Enligt Gallups rapport "State of the Global Workplace" är endast 15 procent av medarbetarna på svenska företag engagerade i sitt arbete. Det är en siffra som är skrämmande låg. Det positiva är att den kommer med stora förbättringsmöjligheter. För vad skulle hända om fler gick till jobbet med en bra känsla i magen? Hur skulle det påverka kulturen och stämningen på arbetsplatsen om fler var motiverade och entusiastiska?

Enligt Gallup så har organisationer och team med högt engagemang:

- 10% högre nöjd kund-index
- De är 21% mer produktiva
- De genererar 22% högre vinst än organisationer där engagemanget är lågt.

Att jobba systematiskt med medarbetarengagemang är med andra ord en klok investering. Men vad är egentligen engagemang och hur ökar man det på arbetsplatsen? Hur funkar pulsmätningar och hur vet jag vad ett bra resultat är?

I den här guiden svarar vi på några av de vanligaste frågorna om medarbetarengagemang.

Ladda även ner vår rapport, [Employee Engagement 2021](#). I den får du veta hur pandemin påverkade engagemanget och vad vi tycker om att arbeta hemifrån. Du får också konkreta engagemangstips från några av våra kunder.

Är du på väg att välja verktyg för att göra engagemangsmätningar? I vår guide kring verktyg finns viktiga tips. [Du hittar guiden här!](#)

1 Hur vet jag om vi har högt engagemang?

När du letar efter tecken på engagemang, se hur dina kollegor agerar och lyssna på vad de säger. Engagerade medarbetare är entusiastiska över jobbet, de pratar positivt om företaget och visar att de känner sig som en del av teamet. De är också delaktiga i och visar intresse för de gemensamma utmaningarna. Förutom dessa synliga tecknen kan du även titta på era medarbetarundersökningar. Om du gör pulskända medarbetarundersökningar med jämna mellanrum så kan du jämföra resultaten över tid för att se om engagemanget ökar eller minskar. Jämföra med både intern och extern benchmark för att se hur just din grupp eller organisation ligger till.

2 Hur kan jag arbeta med engagemang konkret?

För att engagemanget ska kunna växa i er organisation så behöver ni säkerställa att ni ger era medarbetare rätt förutsättningar för att vara engagerade. Då behöver några psykologiska grundbehov vara på plats. En bra start är att gå igenom &franklys forskningsbaserade ramverk där dessa behov finns definierade som sju drivkrafter för att ta reda på vad er organisation behöver rikta extra uppmärksamhet på.

[Här kan du läsa mer om de 7 drivkrafterna.](#)

3 Hur kan jag öka engagemanget när medarbetarna tycker att lönen är det viktigaste?

Forskningen visar gång på gång att du inte kan öka engagemanget genom att betala en högre lön. Men däremot visar studier att om lönen inte är rättvis, lågt under en marknadsmässig lön, då kan medarbetarengagemanget minska. [Läs gärna vår guide om vilka faktorer som driver engagemang.](#)

4 HR eller cheferna, vems ansvar är engagemanget?

På den här frågan svarar många spontant "HR". Och självklar har HR en viktig roll. Men att reducera engagemang till en renodlad HR-fråga är dömt att misslyckas. Chefer på alla nivåer behöver förstå sitt ansvar för teamet de leder och sin egen påverkan på engagemanget genom sitt ledarskap. **De sju drivkrafterna som bygger engagemang** behöver chefen själv adressera och arbeta med i vardagen med sitt team. Naturligtvis har även varje medarbetare ett stort eget ansvar för sin grad av engagemang. HR fyller en oerhört viktig roll genom att arbeta coachande och nära cheferna i deras dagliga arbete och genom att tillhandahålla de verktyg och processer som behövs i engagemangsarbetet. HR behöver initiera regelbundna pulsmätningar för att skapa bra underlag för diskussion och vidare arbete, på såväl ledningsgruppsnivå som inom respektive team.

5 Hur fungerar 'pulsade' undersökningar?

Syftet med en pulsad medarbetarundersökning är att mäta och stämma av oftare hur din organisation mår och hur engagerad den är. På så vis kan du följa upp så att ni är på rätt väg och kan agera i tid om något inte står rätt till. Ni kan även direkt få ett kvitto om era insatser har gett en effekt och behöver inte vänta ett helt år på den återkopplingen. Pulsade medarbetarundersökningar är få frågor som medarbetarna besvarar mer frekvent (behöver inte vara samma frågor) under året. Fokuserar ofta på ett fåtal områden eller ett område i taget. Går snabbt för medarbetaren att besvara.

6 Vilka är de tre vanligaste fallgroparna när man vill öka engagemanget?

1. Medarbetarundersökningar (oavsett om det handlar om traditionella eller pulsade mätningar) får motsatt effekt om man inte agerar och fångar upp resultatet. En vanligt misstag är alltså att man inte agerar på sitt resultat. Och då tappar medarbetarna snabbt förtroendet för att göra mätningar.
2. Ett annat problem kan också vara brist på tydlighet kring syftet. Lägg krut på att berätta varför och hur ni kommer att jobba med mätningarna. Vad vill ni åstadkomma och vilket ansvar har var och en? När kommer resultaten?
3. Att ställa frågor som inte är relevanta för medarbetarna gör att lusten att svara sjunker snabbt. Ställ därför frågor och inom områden som är viktiga för er och era medarbetare.

7 När jag gör pulsade mätningar, hur ofta ska jag skicka ut frågor?

Det beror på vilka frågor ni ställer. Vissa kan skickas ut en gång i veckan, andra frågor lämpar sig att ställa en gång i kvartalet. Du behöver även ställa dig frågan hur mycket tid ni kan lägga på att agera på och driva förbättringar baserat på resultatet. Vad hinner ni med? Om ni aktivt arbetar med resultatet varje vecka, då kan ni också göra mindre pulsmätningar kring fokuserade frågor varje vecka.

De flesta av våra kunder gör mätningar mellan en gång per månad till en gång per kvartal. Sedan kan enskilda grupper inom organisationen arbeta mer frekvent med frågor som de vill. Det viktigaste är att de hinner följa upp. Ni behöver inte skapa åtgärdslistor varje gång ni gör en mätning. Men om ni mäter löpande behöver ni reflektera över resultatet löpande. Ni behöver inte ta action hela tiden men se till att ni pratar om resultatet i era team och agerar på de områden som ni behöver.

8 Kan jag få ett KPI på engagemang?

Javisst! KPI (som är en förkortning av "key performance indicator") översätts vanligtvis till "nyckeltal" och kan används på olika delar av ett företag och självklart även för att mäta engagemanget. Använder du någon av våra standardpulsar får du alltid en KPI runt engagemang. Det hjälper dig att mäta engagemangstrenden över tid. Du får även en konkret siffra på hur högt engagemang du har i ditt team eller organisation. Sist men inte minst får du en KPI att korrelera med annan affärsdata.

9 Hur kommer jag igång på enklast möjliga sätt?

Att göra pulsade engagemangsmätningar med &frankly går snabbt och smidigt. Exakt hur snabbt beror lite på vilka behov ni har. Är ni ett litet team så kan ni i praktiken [starta direkt](#). Om du ska använda &frankly tillsammans med en hel organisation så hjälper våra Customer Success Managers er att komma igång på bästa sätt. [Boka gärna en demo](#) och upptäck hur enkelt det fungerar. Vi har färdigdesignade frågepulser med en rekommenderad pulsfrekvens. Men du kan såklart anpassa &frankly utifrån ditt syfte och dina behov. Och du kan givetvis skapa helt egna frågor. [Ladda ner vår guide](#) där du kan se vad som är viktigt att tänka på när det gäller verktyg för pulsade mätningar.

Vill du lära dig ännu mer om engagemang?

Prenumerera på vårt nyhetsbrev, [People First](#) och lyssna på vår podcast, [People First Podcast](#). Du är självklart alltid välkommen att höra av dig med ett [mejl](#).





Vill du veta hur andra företag arbetar med engagemang?

Välkommen till ett on-demand webinar med **Jenny Slotte Hassel**, Head of HR på **PayEx**, där hon berättar hur de jobbar med frågor, pulsar och uppföljning.

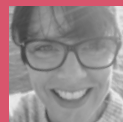
I webinaret får du veta:

- Hur &franklys engagemangsmodell fungerar i praktiken.
- Hur PayEx skapar actions kopplade till resultatet i mätningarna.
- Hur ledarna kan stöttas.

Mäta och öka engagemanget i praktiken



Spela webinar



PayEx
&frankly
Part of Simployer Group

[Se webinaret](#)