



Kunskapsbrev

Myter kring Pulsmätningar och medarbetarundersökningar



inspiration och kunskap till dig från oss på Yesbox

Smartare medarbetarundersökningar – undvik fallgroparna och få mer effekt

Vi på Yesbox möter många chefer som vill ta pulsen på organisationen – men som fastnar i vanliga missförstånd kring medarbetar- och pulsmätningar. Här kommer några tips för att få ut verklig nytta av era insatser – och skapa en starkare arbetsplats på köpet.

Vanliga myter att se upp för:

"Nöjda medarbetare är det viktigaste måttet" Nöjdhet är bra – men inte allt. Det är först när vi mäter förutsättningarna för engagemang och prestation som vi kan skapa lojalitet och nöjda kunder.

"Resultaten ska vara helt transparenta för alla" Transparens är viktigt, men välj med omsorg vad som delas och när. Dela i etapper, och anpassa till rätt nivå – det gör det lättare att agera på resultatet.

"Vi vill se allt i realtid" Att publicera resultat direkt kan påverka svarsbeteendet och minska anonymiteten. Vänta tills hela gruppen svarat – det ger både bättre kvalitet och trygghet. Svarsfrekvensen kan gärna delas i

realtid.

"Ju fler frågor, desto bättre" Delvis tvärtom. Något kortare och tydliga enkäter ökar svarsfrekvensen och ärligheten. Djupare insikter får ni i dialogen efteråt – **inte** genom att ställa 50 frågor eller bara 3 frågor.

"Vi varierar frågor varje vecka – då får vi full koll" Låter smart, men kan leda till trötthet och spretiga insikter. Bättre att fokusera mer sällan på några viktiga frågor så att ni verkligen hinner följa upp.

"Vi hittar de omotiverade och fixar problemet" Engagemang byggs tillsammans. Undvik att peka ut grupper – lyssna nyfiket och bjud in till förändring.

"Vi mäter bara beteenden – det räcker" Beteenden är bara en del av bilden. Kombinera med kunskap, attityder, känslor och upplevelser för att förstå helheten.

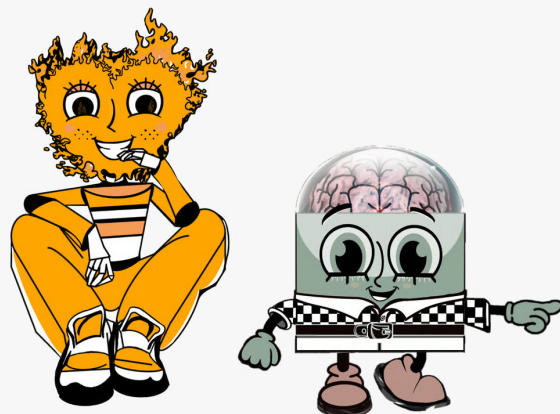
"Att mäta engagemang är enkelt" Nej, inte riktigt. Det kräver både tydlighet i syftet och en vilja att gå på djupet. Finns rätt förutsättningar för att agera i linje med målen?

Med rätt frågor och rätt process kan en enkel undersökning bli starten på något stort – bättre samarbete, mer tydlighet och ökat engagemang.

Hör gärna av dig om du vill veta hur vi på Yesbox jobbar med detta i praktiken.

Vi hjälper gärna till!

Ha en fantastisk dag!



Råd

1. Planera för uppföljningen i tid: Sätt upp en tydlig plan för hur ni kommer att följa upp resultaten och vidta åtgärder. Förbered er organisation för den kommande dialogen.

2. Skapa en trygg miljö för reflektion: Se till att medarbetarna ges tillräckligt med tid och en trygg plats för att diskutera resultaten. Öppenhet och tillit är nyckeln till en konstruktiv dialog.

3. Tillgängliggör resultaten online: Gör resultaten tillgängliga online för alla medarbetare. Det är viktigt att varje individ kan nå sin egen grupps svar för att skapa relevans och öka medvetenheten.

4. Avsätt tid för uppföljning i varje grupp: Dedikera tid för att noggrant följa upp och diskutera varje mätning inom varje grupp. Detta ger er möjlighet att förstå specifika utmaningar och möjligheter på gruppnivå.

5. Integrera resultaten som en del av organisationens helhet: Se till att resultaten inte betraktas som något separat. Integrera dem som en viktig del av det som händer under året och agera utifrån det för att skapa viktig positiv förändring.

Dessa råd kommer främst från Kicki Molin, en av grundarna till Yesbox. Med en bakgrund som statistiker, Language and Behavior Profile-tränare och CIQ-coach har hon omfattande erfarenhet av att arbeta med enkätundersökningar sedan lång tid. Hennes insikter kring attityder, beteenden och känslor har formats genom tusentals veckovisa panelmätningar och många medarbetarundersökningar.

Vi hoppas att dessa råd kommer vara till nytta för er i er Pulsundersökningsprocess!

[Vill du ha ett möte Klicka här.](#)

[Mer tips om medarbetarundersökningar här](#)



**Är du intresserad av någon av övriga moduler?
Klicka på länken.**

[Yesbox Puls \(medarbetarundersökning\).](#)

• [Yesbox Medarbetarsamtal/Dialoger](#)

• [Yesbox Mål & aktiviteter](#)

• [Yesbox 360 ledarskap STARS](#)

• [Yesbox Drivkraftsanalys](#)

[Yesbox exitenkät och exitsamtal](#)



Kunskapsbrev nr 15

Yesbox Solutions AB, Golfvägen 13 STOCKHOLM, Sweden
Du får detta mail eftersom du varit i kontakt med oss

Vill du ändra något i hur du tar emot dessa brev?
Du kan alltid uppdatera dina inställningar eller avprenumerera

Copyright © 2025/26
info@yesbox.com