



RAMBØLL

Bright ideas.
Sustainable change.

Kom i gang med pulsundersøkelser

Webinar 6. mars 2024

RAMBØLL MANAGEMENT CONSULTING

Innhold

1. HVA ER PULS?
2. ULIKE FORMER FOR PULS
3. STYRKER MED PULSMÅLINGER
4. FALLGRUVER VED PULS
5. INNHOLD OG HYPPIGHET
6. SPØRSMÅL



Hva er puls?

KORTERE

+

HYPPIGERE

5-20 spørsmål

Besvares raskt og «på farten»

Fra alle plattformer

Rask tilgang til resultater

Gjennomføres oftere

Gjerne regelmessig/i fast syklus

Oftest 2-4 ganger i året

Fokus på lengre tidsserier

Hvorfor kartlegger vi ansattes opplevelser?

Hva ønsker vi å oppnå ved å kartlegge?

Hvem sitt behov møter vi gjennom å kartlegge?



Ulike tilnærminger

1. Baseline-måling

- En gang i året
- Gjennomføres i hele organisasjonen
- Fokus på utviklings- og vedlikeholdsområder
- Ofte hjørnesteinen i en “employee-listening”-strategi

2. Baseline-puls

- Kartlegger utvikling/aktiviteter på “baseline-survey”
- Ofte 1-3 ganger i året
- Noen ganger utvalgsbasert
- Noen ganger egne spørsmål for ulike segmenter

3. Dybde-puls

- Fokus på spesifikke tema eller utdyper konkrete tema fra “baseline-survey”
- Identifiserer nye forbedringsområder
- Ofte 1-2 ganger pr. år
- Ofte til utvalgte segmenter / forretningsområder
- Tema kan være sikkerhet (safety/security), compliance, strategi etc

«Bred-
spektret»

«Løype-
melding»

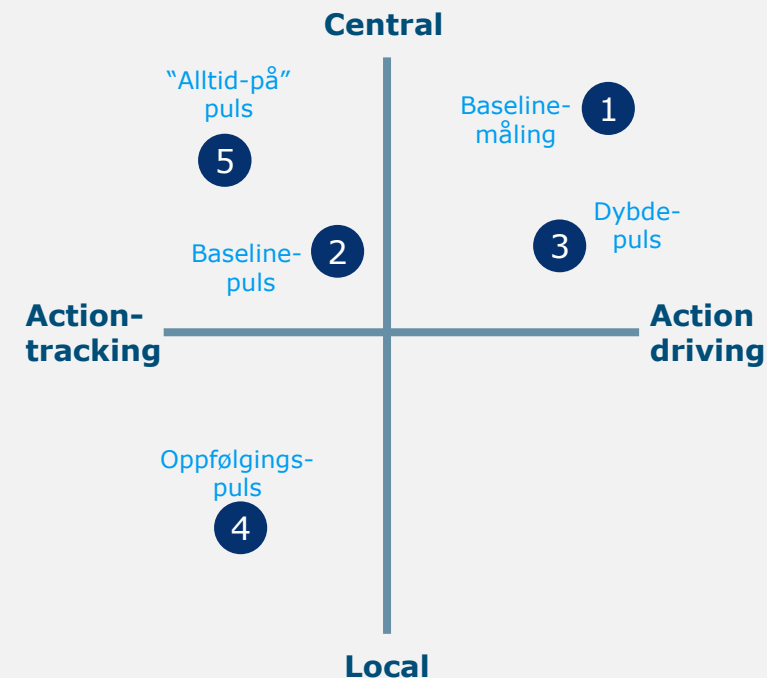
«Strategisk
fokustert»

4. Oppfølgings-puls

- Lokal oppfølgings-måling på spesifikke forhold - stabilt eller nytt innhold
- Ofte 1-2 ganger i året

5. “Alltid-på” puls

- Noen items pr dag/uke/måned
- Samme innhold eller variasjon fra et innholdsbibliotek - hvor ulike deler av organisasjonen deltar ulikt innhold
- Utvalgsbasert i store konsern



Jeffrey A. Jolton and Cameron Klein, Exploring the Universe of Pulse Surveys and Continuous Listening Opportunities In: Employee Surveys and Sensing. Edited by: William H. Macey and Alexis A. Fink, Oxford University Press (2020). © Society for Industrial and Organizational Psychology.

HVORFOR BØR PULSUNDERSØKELSER BENYTTES?





TAR MINDRE TID

Puls-undersøkelsen har et kort spørreskjema som gjerne besvares på 2-4 minutter.

Resultatene er også raskt klare.



SIKRER GOD VIRKSOMHETS-STYRING

Puls-målinger gir lederlinjen god løpende oversikt over status i organisasjonen. Status på indikatorer som i liten grad er målbare i andre målkort, men som har stor betydning.

"Ferskere" tilbakemeldinger gir bedre beslutninger og mulighet til å identifisere sammenhengen mellom hendelser og effekter.



PÅVISER EFFEKTER

Hyppigere kartlegging gir langt bedre mulighet til å evaluere effekt av de tiltak som er gjennomført.

Metoden understøtter således en kontinuerlig læring.



GIR «EARLY WARNINGS»

Regelmessige puls-målinger vil kunne gi en tidlig indikasjon på forhold som utvikler seg i feil retning.

Dette gir mulighet til å sette inn tiltak før utviklingen har gått for langt.

SETTER FOKUS

Undersøkelser som gjennomføres hyppig, øker oppmerksomhet rundt tematikken.

Der strategisk viktige områder skal følges tett opp, kan dette brukes aktivt.



ØKER INVOLVERING

I en puls-måling etterspørres medarbeideres opplevelser på en hyppig basis.

Å regelmessig spørre «hvordan det går» gir et grunnlag for økt dialog og involvering.



ØKER ENGASJEMENT

Hyppig feedback på status på et gitt område, bidrar gjerne til at det etableres målsettinger på området.

Felles mål og hyppig feedback på status bidrar under de rette rammer til motivasjon for endring og måloppnåelse.



MER «LETTBENT» OPPFØLGING

Der det i forbindelse med klassiske medarbeiderundersøkelser gjennomføres oppfølging og etablering av tiltak, vil ofte puls-målingen fungere mer som en «løypemelding».

Dersom resultatene fremstår som gunstige lages det gjerne ikke nye tiltak.



INNSIKT I «AD-HOC» TEMATIKK

I grunntanken rundt puls ligger det at det over tid gis historiske trender på faste temaområder.

Metoden kan imidlertid også brukes til å raskt få innsikt i nye og mer akuttpregede problemstillinger (eks. pandemisituasjon, omstilling)

HVOR LIGGER «FALLGRUVENE» VED PULS-UNDERSØKELSER?





FALLGRUVER

«MÅLE- TRETTHET»

Oppeves kartleggingen å tilføre noe?
Eller stjeler den primært vår
kapasitet og oppmerksomhet?

Sørg for at resultatene blir kjent og
brukt.



FALLGRUVER

TALLENE BLIR VIKTIGST

Kartleggingen og resultatene kan bli en «konkurranse» hvor scoren blir det viktigste. Vi glemmer konteksten og at enkelte miljøer har rammevilkår som gjøre det enklere å få gode tilbakemeldinger.



FALLGRUVER

TILTAKENE FÅR IKKE TID TIL Å VIRKE

Iveren etter å få bekreftet at tiltak virker kan medføre at det måles for tidlig. For hyppig måling kan også medføre at man for ofte går etter korte løsninger og ikke går inn i de «tunge» sakene.



FALLGRUVER **OVER- FORENKLING**

Ved å kartlegge med få spørsmål/indikatorer blir det også mer krevende å få svar på hvorfor ett gitt forhold utvikler seg som det gjør.

«Resultatene går ned på ambassadørvilje, men gir oss ingen indikasjon på hvorfor»

Anbefaling: Bruk både effektvariabler og drivere i spørreskjema.



FALLGRUVER

ØKTE

FORVENTNINGER

Dersom du jevnlig får spørsmål om noe som du tenker er lite tilfredsstillende, forventer du at svarene brukes til å forbedre dette.

Hyppig kartlegging av et problemområde som ikke blir løst, kan medføre frustrasjon.



FALLGRUVER

KARTLEGGER VI DET SOM OPPLEVES VIKTIG?

Puls designes ofte for å møte behov for styring i organisasjonen. Med ensidig fokus på strategisk tematikk, risikerer vi å «bomme» på det som opptar ledere og medarbeidere på et lokalt plan.

HVA SLAGS TEMATIKK
EGNER SEG FOR PULS?

HVOR OFTE BØR DU
GJØRE BRUK AV PULS?



Hva skal vi kartlegge?

Sikre innhold som balanserer behovet:

- Opplevd nytteverdi; «dette er viktig»
- Mulig å handle på; atferdsrettet ikke bare det «indre»
- Balanse mellom HR-strategisk- og lokal relevans
- «Står seg» over tid; avdekker trender
- Tilstrekkelig tematisk bredde



Hva slags tematikk inngår ofte i puls?

Forhold som er mulig å påvirke/utvikle

Forhold med variasjon

Engasjement & trivsel
Driverne for engasjement/trivsel

Ambassadørvilje /eNPS
Driverne for ambassadørvilje

Informasjon/samarbeid/læring/
inkludering/balanse/sikkerhet

Hva slags tematikk inngår sjelden i puls?

Forhold med høy stabilitet; eks. tilfredshet
med fysiske rammer

Faktorer sterkt knyttet til stilling/funksjon;
eks. autonomi og rolleklarhet

Ledelse (beror på hyppighet)

Uønsket atferd (mobbing, uønsket seksuell
oppmerksomhet etc.)

Hyppighet

Hvor hyppig har dere målt tidligere?

Hvilken kapasitet har organisasjonen til å «fordøye» resultatene?

Trenger dere lokale resultater, eller holder det med utvalgsundersøkelse?

Kan dere etablere et årshjul for økt forutsigbarhet?

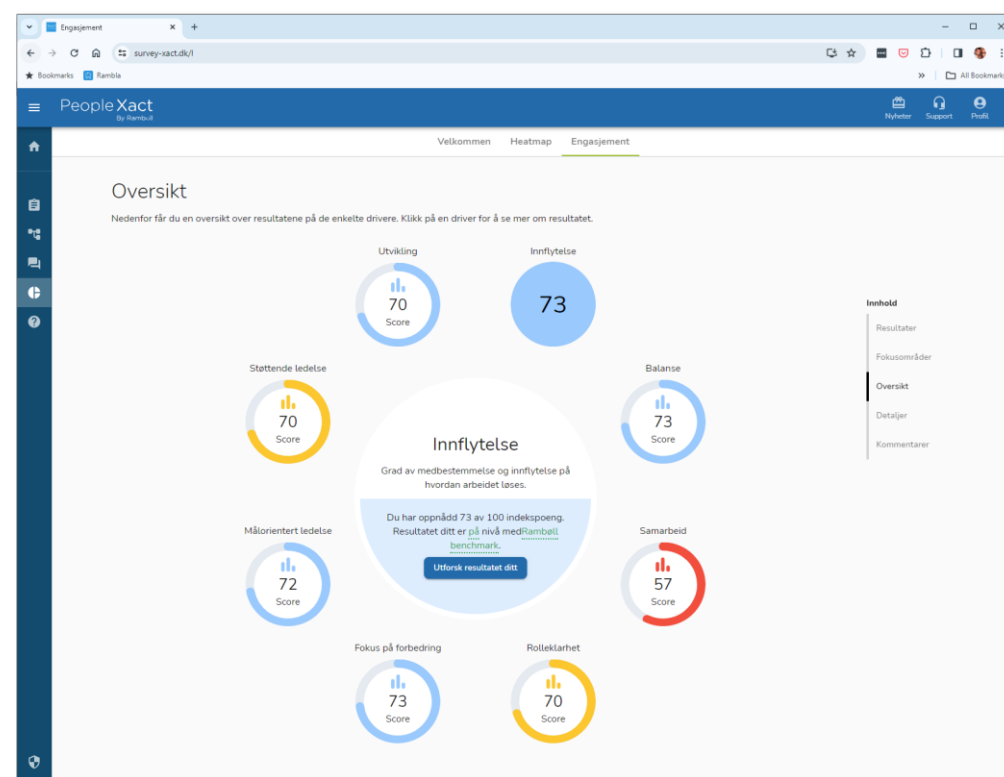
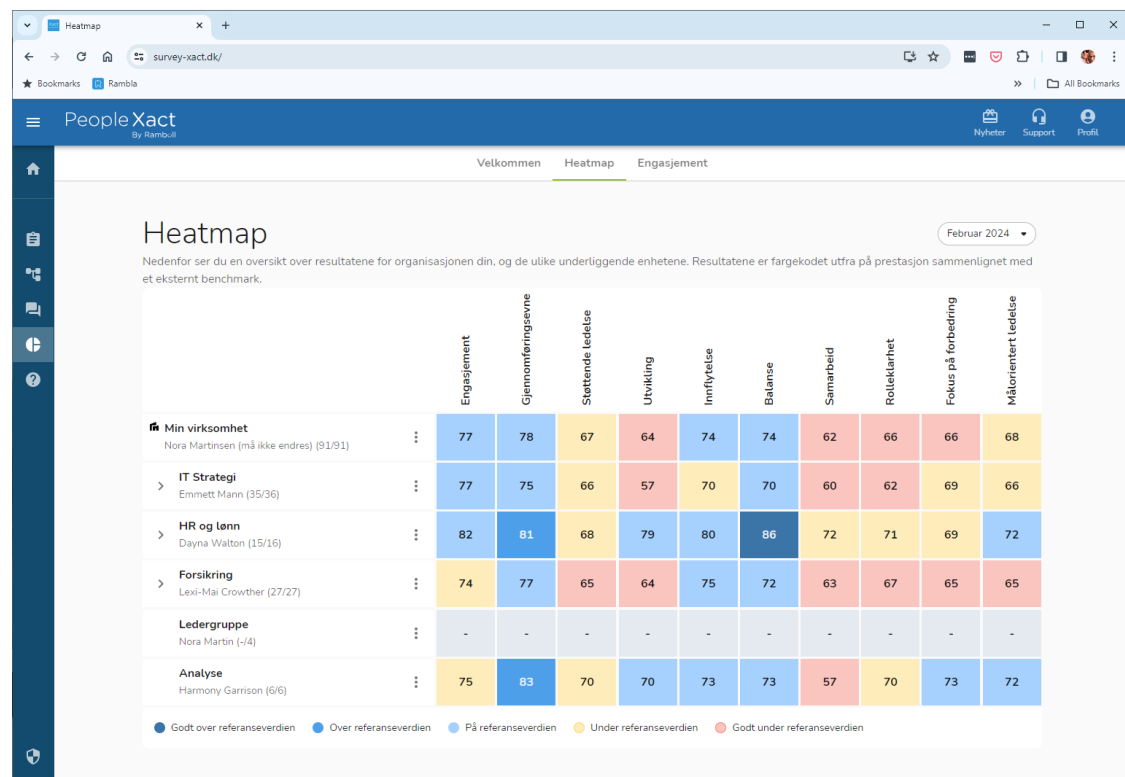
For de fleste:

2-4 målinger i året + ad-hoc der situasjonen tilsier det.



Teknologi som understøtter innsikt og utvikling

Sørg for at puls ikke blir et en teknisk og administrativ øvelse, men et ledd i utviklingen av de forhold som betyr noe



SPØRSMÅL?



Utforsk våre tjenester innenfor vår HR-portefølje.

Vi tilbyr et bredt spekter av tjenester for å kartlegge og stimulere ansattes engasjement og utvikling

Benytt deg av våre produkter og tjenester som de er, eller la oss skreddersy en løsning som passer til dine spesifikke behov.

Dra nytte av vår erfaring med å måle og drive engasjement.

La oss samarbeide om ditt engasjements-program.

Engasjement

Lytt til og forstå dine ansatte, og støtt og veiled dem i å forfølge deres felles mål. Kartlegger forhold som er viktig for engasjement og gjennomføringsevne.

Puls

Hyppigere oppfølging for å spore effekter eller identifisere endringer tidlig. Bidrar til å sette fokus i hverdagen.

360-graders feedback

Støtt lederne i å identifisere og forstå deres egne styrker og fokusområder for utvikling. Lytt til tilbakemeldinger fra deres viktigste interessenter.

Arbeidsmiljø

Kartlegg arbeidsplassens fysiske og psykososiale arbeidsmiljø. Sørg for at risikofaktorer identifiseres og forbedres.

Onboarding

Sørg for at nyansatte fases inn i organisasjonen på en effektiv måte. Kartlegg opplevelsen av den første tiden og sørg for en god start.

Exit

Kartlegg årsakene til at ansatte slutter i organisasjonen. Få en systematisk oversikt som du kan handle på.

Hybrid arbeidsplass

Hybridarbeid er hverdagen. Ønsker du å finjustere prinsippene og praksisene dine for å sikre følelse av tilhørighet, psykologisk trygghet og effektivt samarbeid?

Sikkerhetskultur

Identifiser hvordan folk opplever sikkerhetskulturen på arbeidsplassen. Gir et godt grunnlag for å forebygge ulykker og sikre et trygt arbeidsmiljø.

Mangfold og inkludering

Identifiser hvordan mangfold og inkludering leveres ut på arbeidsplassen. Ta ansatte og deres ulikhet på alvor.



TAKK FOR DELTAGELSEN !

Ta kontakt for en prat:

Arnt Olaf Storeng

Managing consultant | cand. psychol

arnt@ramboll.com | +47 945 26 452

<https://rambollxact.no/>