

10 SÄTT ATT MAXA SVARSFREKVENSEN I SAMBAND MED TRUST INDEX©



Låt ledningsgruppen lansera

Låt gärna VD informera brett om undersökningen. Understryk vikten av att alla deltar genom att betona att detta är ett tillfälle att ge ärlig feedback och att undersökningsresultaten kommer att ageras på.



Betona sekretessen

Förklara att undersökningen utförs av tredje part och att arbetsplatsen inte har tillgång till rådata eller information som knyter en individ till ett svar. Medarbetare besvarar enkäten mer ärligt och korrekt när de är försäkrade om att deras integritet inte äventyras.



Utse en kontaktperson

Utse en kontaktperson som kan hjälpa era medarbetare med eventuella frågor under undersökningsperioden. Det är viktigt att alla vet vem de ska kontakta om de har några frågor. Se till att personen är nåbar under perioden och att det är någon som era medarbetare har förtroende för.



Ta fram ett informationspaket

Skicka ut ett informationspaket innehållandes inbjudan till medarbetaren och ett Q&A med svar på vanliga frågor om bland annat undersökningsperiod och sekretess.



Affischera

Great Place to Work tillhandahåller affischer med information före, under och efter medarbetarundersökningen. Vi rekommenderar att ni skriver ut och distribuerar de första cirka två veckor innan lanseringen av undersökningen.

**Great
Place
To
Work®**

10 SÄTT ATT MAXA SVARSFREKVENSEN I SAMBAND MED TRUST INDEX©



Påminn internt

Under undersökningsperioden skickar Great Place to Work ut tre inbjudningar/påminnelser till de som inte avslutat undersökningen.

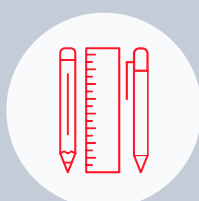
Vi rekommenderar att ni även skickar ut egna påminnelser. Ett par korta meddelanden där ni påminner om att genomföra undersökningen ökar generellt svarsfrekvensen ytterligare.



Avsätt tid

Ge era medarbetare den tid som behövs för att fylla i enkäten.

Avsätt tid under ordinarie arbetstid då de ges möjlighet att sitta en stund och ta ställning till påståendena. Medarbetarna bör inte förväntas fylla i enkäten under raster eller efter arbetstid.



Kommunicera regelbundet

Betona betydelsen av och motivet bakom undersökningen vid varje lämpligt tillfälle som ges. Förlita er inte bara på kommunikation via e-post eller på veckomöten. Använd istället alla kommunikationsvägar som finns tillgängliga: gruppmöten, VD-blogg, intranät, sociala nätverk etc.



Agera på resultaten

Kommunicera hur resultatet av undersökningen kommer användas och ageras på. Att låta medarbetargruppen se att undersökningsresultaten leder till förändring kommer att gynna svarsfrekvensen nästa gång ni genomför undersökningen.



Var öppen och transparent

Era medarbetare väljer att bidra med sin tid för att ge er ett viktigt beslutsunderlag, och kommer att vilja ta del av undersökningsresultaten. Genom att dela resultaten med medarbetargruppen visar ni att deras bidrag gör skillnad och att deras feedback är värdefull. Förklara resultaten och var noga med att inte tona ned eventuell negativ feedback. Att vara öppen och transparent gynnar inte bara förtroendet för er som ledare, utan sannolikt även svarsfrekvensen vid nästa undersökning.

**Great
Place
To
Work®**