

Jämförelse prestationsanalys och medarbetarenkät

Prestationsanalys	Medarbetarenkät
<p>Prestationsfokus Prestationsanalysen ger viktig information till cheferna för att ta till vara på den potential som finns i deras grupper. Prestationsanalysen har ett fokus på de viktigaste faktorerna som påverkar prestationerna hos medarbetare och chefer. Syftet är att skapa långsiktigt hållbara prestationer på hög nivå i den verksamhet som analyseras.</p>	<p>Ofta nöjd medarbetar-fokus (NMI) Ofta mäter man nöjd medarbetare - nöjd medarbetarindex (NMI). Kan också ha annat fokus eller inget alls. Vissa undersökningar är en blandning av strategiska och operativa, d v s man vill samtidigt mäta utifrån personalpolitiska mått, t ex jämställdhet samtidigt som man vill ge cheferna ett stöd. Undersökningar med dubbla syften ger ofta dåliga underlag till cheferna och deras grupper.</p>
<p>Valderad enkät Enkäten är validerad i sin helhet vilket innebär att den mäter just de faktorer som påverkar prestationerna. Varje enskild fråga är validerad vilket gör att svaren på dem har hög tillförlitlighet. Valideringsfakta redovisas öppet vilket skapar transparens som ger möjlighet att via statistiska uppgifter bedöma tillförlitligheten.</p>	<p>Normalt inte validerad enkät Normalt har ingen validering skett av frågor eller enkät. Frågorna kan vara inköpta standardfrågor som kombineras till en enkät. I vissa fall kan beställaren även anpassa dessa standardfrågor. Ibland ingår egna frågor helt eller delvis.</p>
<p>Separata frågor till cheferna Speciellt utformade frågor för cheferna för att fånga deras speciella förhållande som chef och ledare. Ger tydliga signaler på hur cheferna uppfattar sina möjligheter att driva förbättringsarbete i sina enheter.</p>	<p>Samma frågor till cheferna Samma frågor till chefer och medarbetare. Våra erfarenheter visar att cheferna normalt svarar mer positivt på frågorna än medarbetarna vilket visar sig inte stämma när vi gjort fördjupade studier.</p>
<p>Ogiltiga svar tas bort Kontrollfrågor för att upptäcka ologiska svar som tas bort för att skapa ett tillförlitligt svarsunderlag för den påföljande analysen.</p>	<p>Ingen kontroll av svaren Normalt finns ingen kontroll av svaren. C:a 8% av befolkningen har läs- och skrivsvårigheter, vilket gör att enkätsvaren blir osäkra. Underlaget riskerar bli osäkert för att användas för slutsatser.</p>
<p>Krav på hög svarsfrekvens för att göra analys Minst 67 % giltig svarsfrekvens för att göra analys och ge chefen rekommendationer på hur att prioritera för att ta till vara på sin grupps potential. Strävan är att ha minst 80 % giltig svarsfrekvens för högre säkerhet i analyser och avrapportering.</p>	<p>Ofta utan krav på hög svarsfrekvens Normalt finns ingen sådan gräns. Man tar sällan hänsyn till låg svarsfrekvens i analyserna. Man använder ofta underlagen från enheter med låg svarsfrekvens på samma sätt som de med hög svarsfrekvens.</p>

Prestationsanalys	Medarbetarenkät
<p>Analys görs av certifierade personer Analysen görs av erfarna och utbildade experter för att ta fram bakomliggande orsaker som är källan till problemen.</p>	<p>Ofta saknas krav på behörighet för att utföra analys Ofta görs analysen av cheferna och i vissa fall av HR-enheten, baserade på grafer som redovisar medelvärden.</p>
<p>Gruppens potential visas i Prestationsindex I analysen ingår jämförelse/benchmark mot liknande sysselsättningar i andra företag för att kunna jämföra mot de bästa och därmed bedöma den dolda (och rimliga) potentialen. Underlaget för prestationsindex har den kvalitet att det kan användas som ett mått (nyckeltal) på medarbetarnas och chefernas upplevda arbetsförutsättningar. Prestationsindex korrelerar normalt mot övriga nyckeltal.</p>	<p>Gruppens potential visas i NMI Benchmark ingår ofta mot andra enheter, inom och utanför det egna företaget/myndigheten. NMI-index redovisas och andra index redovisas. En positiv utveckling av index behöver inte spegla vad som egentligen presteras på den osäkra datainsamlingen. Dock brukar man se att NMI är lågt i grupper med låga prestationer. Men man saknar den precision som en kartläggning med högre kvalitet ger.</p>
<p>Personlig överlämning till cheferna Personlig redovisning för cheferna av certifierade personer för att diskutera resultatet och rekommendationerna samt hur återföringen till gruppen ska göras. Resultatet redovisas i diagram och sammanställning som innehåller beskrivningar av vad man behöver prioritera i sin handlingsplan</p>	<p>Cheferna får underlag sig tillsänt Cheferna får normalt diagram och sammanställningar för egen analys eller att tillsammans med sin grupp göra analysen. I vissa organisationer gör HR-enheten dessa analyser. Gruppen tillsammans med chefen gör sedan handlingsplaner.</p>
<p>Förbättringsarbetet börjar med handlingsplan – analysen redan gjord Arbetet i gruppen börjar med att skapa en handlingsplan utifrån de prioriterade rekommendationerna man fått eftersom analysen redan är utförd. Rekommendationerna vilar på en evidensbaserad kartläggning med analys utförd av certifierad personal. Detta innebär att grunden för det fortsatta arbetet har högre tillförlitlighet än kartläggningar och analyser som inte bygger på detta.</p>	<p>Förbättringsarbetet börjar med analys Arbetet inleds med att man i gruppen analyserar resultatet och sedan bestämmer vad som är viktigast och för att sedan göra en handlingsplan och åtgärder.</p>

Prestationsanalys	Medarbetarenkät
<p>Ett års support för chefen I uppdraget ingår att chefen har 1 års kostnadsfri support via telefon och mejl för att kunna diskutera resultatet med en av de personer som utfört analysen. Viktigt att certifierad personal ger denna support.</p>	<p>Support Brukar göras via HR-funktionen med de sakkunniga där.</p>
<p>Kvalitativ studie erbjuds som komplement Om det förekommer stor svarsspridning i vissa grupper görs ingen analys p g a att man inte kan dra slutsatser. Därför erbjuds en s k kvalitativ studie (standardiserade intervjuer) som utmynnar i ett antal rekommenderade åtgärder.</p>	<p>Kvalitativ studie brukar inte erbjudas Man tar inte hänsyn till spridningen i svaren, vilket gör att för vissa grupper kan underlaget ha lägre precision som underlag för det fortsatta arbetet.</p>
<p>Kartläggning - handlingsplaner på kort tid Snabbt genomförande. På några veckor är enkäten besvarad, analyserna med återföring en vecka efter avslutad svarsperiod och cheferna kan direkt fokusera på åtgärdsplaner och förbättringsarbetet.</p>	<p>Kartläggning - handlingsplaner tar lång tid Ofta lång tid för analys och handlingsplaner och omständlig process för HR-enheten och tidsödande arbete för cheferna och deras grupper.</p>
<p>Prestationsanalysen effektiv uppföljning Prestationsanalysen fungerar för att följa upp förändringsarbete. Man gör då uppföljande kartläggningar varje kvartal eller halvår. Utvecklingen av Prestationsindex och olika delindex visar vilka av åtgärderna som ger resultat. Man kan således successivt anpassa sitt arbete utifrån hur indexen utvecklar sig.</p>	<p>NMI eller medarbetarenkät används sällan för uppföljning</p>
<p>Se Prestationsanalysen som en investering En konsekvent genomförd prestationsanalys baserad på svarsdata med hög tillförlitlighet, en analys utförd av utbildad och erfaren personal samt en personligt överlämnad återkoppling till chefen är en <u>investering</u> för att ta tillvara på organisationens potential.</p>	<p>Medarbetarundersökningen kan bli dyr Om man inte väljer en kartläggning som bygger på evidensbaserad forskning och som inte tar hänsyn till osäkra svarsdata vid analysen riskerar det att ge ett bristfälligt underlag till förbättringsarbetet</p>