

Hej bästa kund,

Tack till alla er som delar värdefull feedback med oss kring vad som fungerar bra och vad som kan förbättras. Tack vare er kan vi kontinuerligt utveckla våra produkter och tjänster!

Vi har under en tid följt forskningen och de trender som formar framtidens arbetsliv – och sett ett tydligt behov av att justera våra index. När vi sedan också fick önskemål från er om kortare undersökningar med mindre överlapp, samt att *psykologisk trygghet* bör lyftas som ett eget index, blev vi än mer övertygade om att vi är på helt rätt väg. Därför genomför vi nu tre viktiga förbättringar:

1. **Psykologisk trygghet blir ett eget index**
2. **Inga överlappande frågor mellan index och färre frågor i index**
3. Detta medför att **Brilliants medarbetarundersökning innehåller färre frågor**, men täcker alla viktiga områden

När genomförs förändringen?

Förändringen träder i kraft den **1 juli**.

Vad innebär detta för dig som kund?

Brilliants index och medarbetarundersökning uppdateras automatiskt överallt i plattformen. Index inkluderade i undersökningar som stänger efter 1 juli beräknas och rapporteras enligt uppdateringen.

Vi rekommenderar att ni inte har en undersökning öppen under denna period om den innehåller några av Brilliants standardindex. Om ni har skapat ett utkast till en undersökning innan 1 juli, men planerar att genomföra den efter förändringen, rekommenderar vi att ni skapar om utkastet för att få den senaste versionen.

Justeringarna kan påverka indexvärdena marginellt. För mer detaljerad information om potentiella förändringar, se bifogat dokument. Vi behåller benchmark och historik, och säkerställer att ni får tydlig information om hur förändringarna kan påverka era resultat.

Bifogat hittar ni mer detaljerad information. Om ni har frågor eller vill veta mer är ni välkomna att anmäla er till en Q&A webinar den **28 april kl 11.00**.

Soliga hälsningar från era vänner på Brilliant

Bilaga 1: Detaljerade förändringar i Briliants index och medarbetarundersökning

Briliants standardmedarbetarundersökning har genomgått en justering för att kunna inkludera ett index om psykologisk trygghet, inte ha överlappande frågor i olika index samt för att kunna korta ner index och Brilliant medarbetarundersökning.

Nedan följer en detaljerad översikt över vilka index och frågor som har påverkats. Borttagna frågor tillhör inte längre Briliants standardmedarbetarundersökning, och därmed inte heller något index. Men det går att ställa de frågorna som ett tillägg i undersökningen.

1. eNPS

Förändring: Ingen förändring

Frågor:

eNPS	Hur sannolikt är det att du skulle rekommendera organisationen som arbetsgivare till en vän eller bekant?
Fritext	Motivera gärna ditt svar:

2. Engagemangsindex (EI)

Förändring: Från 8 till 4 frågor

Frågor i justerat index:

Energi	EN7	Är du motiverad i ditt arbete?
Energi	EN10	Är du beredd att anstränga dig lite extra för att organisationen ska bli mer framgångsrik?
Tydlighet	GL4	Vet du vad du förväntas uppnå i ditt dagliga arbete?
Tydlighet	GL7	Ser du hur din arbetsgrupp bidrar till att nå organisationens övergripande mål?

Borttagna frågor:

Energi	EN11	Tycker du att ditt jobb är kul?
Energi	EN9	Är du stolt över att jobba inom organisationen?
Tydlighet	GL1	Arbetar ni i din arbetsgrupp efter era mål?
Tydlighet	OV3	Känner du till organisationens övergripande mål?

Förväntad påverkan på index:

- Energi upp 1,3 enheter
 - Tydlighet upp 0,5 enheter
 - Engagemangsindex upp 0,9 enheter
-

3. Psykologisk trygghetsindex (NYTT)

Förändring: Nytt index med 5 frågor

Frågor i justerat index:

OP3	Känner du att du kan vara dig själv på jobbet? <i>(flyttad från Inkludering & Mångfald)</i>
RE2	Känner du dig respekterad av dina kollegor? <i>(flyttad från Teameffektivitet)</i>
OP1	Kan du fritt framföra dina åsikter i din arbetsgrupp? <i>(flyttad från Teameffektivitet)</i>
PS4	Känner du dig trygg med att erkänna eventuella misstag? <i>(ny fråga)</i>
DV1	Upplever du att du är en del av arbetsgruppen du arbetar i? <i>(flyttad från Inkludering & Mångfald)</i>

4. Teameffektivitetsindex (TEI)

Förändring: Från 9 till 4 frågor

Frågor i justerat index:

CO3	Samarbetar ni bra inom din arbetsgrupp?
CO2	Fungerar arbetsfördelningen bra i din arbetsgrupp?
PF1	Planeras arbetet på ett bra sätt i din arbetsgrupp?
FB6	Är ni bra på att ge feedback till varandra inom din arbetsgrupp?

Flyttade frågor:

OP1	Kan du fritt framföra dina åsikter i din arbetsgrupp? <i>(flyttad till psykologisk trygghetsindex)</i>
RE2	Känner du dig respekterad av dina kollegor? <i>(flyttad till psykologisk trygghetsindex)</i>

Borttagna frågor:

CF1	Förekommer det konflikter i din arbetsgrupp som påverkar arbetet negativt?
IM1	Är det lätt att få saker genomförda i din arbetsgrupp?
PF2	Följer ni upp ert arbete i din arbetsgrupp?

Förväntad påverkan på index:

- Minskning 1,5 enheter
-

5. Organisatorisk och Social Arbetsmiljöindex (OSI)

Förändring: Från 8 till 6 frågor

Frågor i justerat index:

ST1	Har du överlag en rimlig stressnivå i ditt arbete?
ST6	Får du tillräckligt med tid för återhämtning mellan arbetsdagar?
ST9	Får du stöd vid hög arbetsbelastning?
PO2	Har du de förutsättningar du behöver för att göra ett bra jobb?
IF1	Kan du påverka din arbetssituation?
DI4	Upplever du att alla medarbetare har lika möjligheter och skyldigheter oavsett kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionsnedsättning, sexuell läggning eller ålder?

Flyttade frågor:

DI9	Har du blivit utsatt för kränkande särbehandling, mobbning, sexuella trakasserier eller annan diskriminering på jobbet under de senaste 12 månaderna? (<i>Finns kvar i likabehandlingspaketet</i>)
-----	--

Borttagna frågor:

CF1	Förekommer det konflikter i din arbetsgrupp som påverkar arbetet negativt?
RE1	Känner du dig respekterad av din chef?

Ny fråga som har tillkommit:

DI4	Upplever du att alla medarbetare har lika möjligheter och skyldigheter oavsett kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionsnedsättning, sexuell läggning eller ålder? (<i>kommer från likabehandlingspaketet</i>)
-----	---

Förväntad påverkan på index:

- Minskar 2,6 enheter
-

6. Ledarskap (LSI)

Förändring: Från 7 frågor till 4 frågor

Frågor i justerat index:

MA1	Leder din chef arbetsgruppen på ett bra sätt?
IF3	Är din chef tydlig med vad som förväntas av dig?
FB3	Får du regelbunden feedback av din chef?
MA18	Får du stöd av din chef när du behöver det?

Borttagna frågor:

RE1	Känner du dig respekterad av din chef?
IV1	Involverar din chef dig när beslut fattas som påverkar dig och dina kollegor?
MA28	Följer din chef regelbundet upp din arbetssituation?

Förväntad påverkan på index:

- Minskar 0,1 enheter

7. Ledning (MI)

Förändring: Ingen förändring

Frågor:

MA2	Tycker du att organisationens ledningsgrupp leder organisationen på ett bra sätt?
MA29	Tycker du att organisationen utvecklas för att möta omvärldens förändringar?
MA22	Upplever du att ledningsgruppen förmedlar en tydlig bild av organisationens framtida riktning?
IN7	Är organisationens ledningsgrupp bra på att kommunicera internt?

8. Bakgrundsfrågor

Förändring: Ingen förändring

Frågor:

PD8	Ser du dig själv arbeta inom organisationen om två år?
CH4	Jobbar ni i din arbetsgrupp aktivt med resultaten från medarbetarundersökningen?
EmploymentInterval	Hur länge har du arbetat inom organisationen?
GENDER	Vilket kön identifierar du dig som?
AgeGroup	Vad är din ålder?

Övrigt:

Brilliants medarbetarundersökning innehöll tidigare 5 kompletterande frågor (ej bakgrundsfrågor) som inte tillhörde något index. Dessa är nu exkluderade från medarbetarundersökningen. Det gäller följande frågor:

IV2	Upplever du att du blir tillräckligt involverad i beslut som rör ditt arbete?
PD2	Har du möjlighet att utvecklas i ditt arbete?
OV1	Känner du till organisationens värderingar?
GL12	Kan du identifiera dig med organisationens värderingar?
CO1	Fungerar samarbetet bra mellan din arbetsgrupp och andra arbetsgrupper?

Alla frågor kommer att finnas tillgängliga och valbara i biblioteket, så det är enkelt att lägga till någon av de exkluderade frågorna vid behov.

Bilaga 2 – Q&A

Vad är anledningen till förändringarna?

Det finns mycket forskning kring psykologisk trygghet. Även om Brilliant tidigare inkluderat flera frågor om detta område blir det ett tydligare fokus genom att vi skapar ett specifikt index för psykologisk trygghet. Detta, i kombination med att respondenter önskar kortare och mer fokuserade undersökningar är anledningen till justeringarna som innefattar:

- **Psykologisk trygghet blir ett eget index**
- **Färre frågor i indexen och inga överlappande frågor mellan index**
- Detta medför att Brilliant's medarbetarundersökning innehåller färre frågor, men täcker alla viktiga områden

Varför införs ett separat index för psykologisk trygghet?

Psykologisk trygghet är en central faktor för att skapa välmående och högpresterande team. Tidigare har frågor kring psykologisk trygghet varit spridda i flera olika index, vilket har gjort det svårare att analysera och agera på resultaten. Genom att samla dessa frågor i ett eget index blir det enklare för organisationer att identifiera arbetsgrupper där den psykologiska tryggheten behöver stärkas och att arbeta mer målinriktat med förbättringar.

Hur påverkar detta historik och benchmark?

Era historiska benchmark och tidigare resultat kommer fortfarande att vara tillgängliga. Mindre variationer i index kan förekomma på grund av justeringar i frågor. Information om detta kommer finnas tillgängligt när ni tittar på resultatet i plattformen.

I tabellen nedan har vi sammanställt förväntade förändringar per index:

Index	Förväntad effekt på indexet	Förändring i antal frågor
Engagemang	Engagemangsindex upp med 0,9 enheter: Energi upp med 1,3 enheter Tydlighet upp med 0,5 enheter	Minskar från 8 till 4 frågor
Psykologisk Trygghet	Nytt index, ingen historik	Nytt index med 4 frågor
Teameffektivitet	Förväntad minskning med 1,5 enheter	Minskar från 9 till 4 frågor
Org. och Social Arbetsmiljö	Förväntad minskning med 2,6 enheter	Minskar från 8 till 6 frågor

Ledarskap	Förväntad minskning med 0,1 enheter	Minskar till 4 frågor
Ledning	Samma frågor, ingen förändring	Ingen förändring

Vad händer om vi har en pågående undersökning när förändringen genomförs?

Om en undersökning som innehåller Brilliant's standardindex eller medarbetarundersökning är öppen under 1 juli gäller följande:

- Index kommer att beräknas endast på de frågor som gäller i de nya indexen. Övriga frågor kommer rapporteras som vanligt under alla frågor.
- Om ni använder nuvarande Brilliant medarbetarundersökning kommer samtliga index beräknas men utifrån de nya indexfrågorna. Det nya indexet Psykologisk trygghet kommer inte beräknas såvida ni inte själva har lagt till dessa frågor.

Brilliant rekommenderar er att undvika ha en undersökning öppen den 1 juli.

Vi har ett utkast på en undersökning som vi tänkt att aktivera efter den 1 juli – vad ska vi göra?

Om ni har ett utkast skapat innan den **1 juli**, men planerar att genomföra undersökningen efter det rekommenderar vi att ni skapar ett nytt utkast. Det innehåller då de nya justerade indexen och ni får även med det nya indexet Psykologisk trygghet.

Vad händer med era egna frågor i undersökningen?

Era kundspecifika frågor påverkas inte av dessa förändringar. Ni kan fortfarande lägga till egna frågor och anpassa undersökningen utifrån era behov.

Hur ser indexsidorna för historiska mätningar ut?

Ni kommer att se historiska data precis som idag, och tidigare svar kommer att vara tillgängliga under "alla frågor"-vyn.

Kommer den tidigare versionen av Brilliant medarbetarundersökning och de tidigare versionerna av index finnas tillgängliga?

Nej, den 1 juli ersätts Brilliant medarbetarundersökning med den nya och den gamla kommer inte finnas kvar.

Om vi vill behålla de tidigare versionerna av indexen, hur gör vi då?

För att fortsätta mäta med Brilliants tidigare index behöver ni kontakta support. Då skapas ett kundspecifikt index upp. För att behålla benchmark och historik, samt ta del av framtida uppdateringar, rekommenderar vi dock att ni använder de uppdaterade versionerna.

Vi har tidigare använt indexet inkludering och mångfald, påverkas det utifrån att två av frågorna kommer finnas med i psykologisk trygghetsindex?

Indexet Inkludering & Mångfald bestod av följande fyra frågor:

OP3	Känner du att du kan vara dig själv på jobbet? <i>(flyttad till psykologisk trygghets index)</i>
DV1	Upplever du att du är en del av arbetsgruppen du arbetar i? <i>(flyttad till psykologisk trygghets index)</i>
DV2	Känner du att kollegorna i din arbetsgrupp verkligen bryr sig om dig?
DV3	Känner du dig trygg i att dela åsikter som är annorlunda än dina kollegors?

Vi anser att dessa frågor är så pass viktiga så vi har valt att skapa ett nytt index som utvärderar psykologisk trygghet, där två av frågorna från likabehandling & mångfald är inkluderade:

För att fånga mångfaldshetsdimensionen har vi skapat två nya frågor som ni kan välja bland i biblioteket:

MD1	Upplever du att organisationen har en bred blandning av medarbetare med olika identiteter, bakgrunder och egenskaper?
MD2	Upplever du att organisationen främjar en kultur där alla medarbetare, oavsett bakgrund eller olikhet, välkomnas och uppskattas?

Vill ni fortsatt mäta inkludering och mångfald som ett eget index, kontakta vår support.

Påverkas likabehandlingspaketet?

Ja, likabehandlingspaketet blir något justerat med mer fokus på kränkande beteenden och byter därmed namn till "kränkande beteenden".

En av frågorna flyttar till Organisatorisk och Social Arbetsmiljöindex (OSI):

DI4	Upplever du att alla medarbetare har lika möjligheter och skyldigheter oavsett kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionsnedsättning, sexuell läggning eller ålder?
-----	---

En av frågorna exkluderas:

DI12	Tycker du att stämningen och jargongen på din arbetsplats passar alla (oavsett kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionsvariation, sexuell läggning, ålder eller annat)?
------	---

Detta innebär att paketet kränkande beteenden innehåller nedan frågor (kom ihåg att ni själva kan lägga till, redigera och ta bort frågor själva):

DI9	Har du blivit utsatt för kränkande särbehandling (mobbing, diskriminering eller sexuella trakasserier) på jobbet under de senaste 12 månaderna?
DI13b	Vad var det för typ av kränkande särbehandling?
DI13c	Vad upplevde du att diskrimineringen grundade sig i?
DI13d	Vem utsatte dig för kränkningen?
DI13e	Har du meddelat händelsen/händelserna (relaterade till den kränkande särbehandling) till din chef, HR, fackligt ombud eller skyddsombud?
DI13f	När du berättade att du blivit utsatt för kränkande särbehandling, ledde det till någon konkret åtgärd?
DI10	Vet du vem du ska vända dig till på din arbetsplats om du blir utsatt för kränkande särbehandling?
DI14	Upplever du att någon av dina kollegor blivit utsatt för kränkande särbehandling (mobbing, diskriminering eller sexuella trakasserier) på jobbet under de senaste 12 månaderna?
DI14a	Har du meddelat händelsen/händelserna (om kränkande särbehandling mot en kollega) till någon chef, HR, fackligt ombud eller skyddsombud?
DI14b	När du berättade om händelsen/händelserna (om kränkande särbehandling mot en kollega), ledde det till någon konkret åtgärd?