

MG MESTERGRUPPEN

Mesterggruppen stärker kulturen och presterar bättre med Eletive

 eletive



MG MESTERGRUPPEN

När Erik Skramstad Olsen klev in i rollen som HMS- och Compliance-ansvarig på Mestergruppen 2020 såg han snabbt ett tydligt behov: hur skapar man en gemensam förståelse för medarbetarengagemang i en stor och mångfacetterad organisation – med tusentals medarbetare spridda över butiker, fabriker, logistikanläggningar och byggarbetsplatser?

"Ett av mina första uppdrag var att hitta ett system för att mäta medarbetarnöjdhet, berättar Erik. Mestergruppen är en koncern med cirka 1 500 anställda. För att kunna skapa den bästa möjliga arbetsmiljön behövde vi riktig insikt i hur våra medarbetare faktiskt mår."



Erik Skramstad Olsen
HMS & Compliance leader,
Mestergruppen



**Mer engagerade
medarbetare presterar
bättre. Produktivitet,
kundnöjdhet,
ekonomiska resultat –
allt förbättras."**

“Vi tittar på engagemanget i relation till våra ekonomiska resultat. Enheter med stark arbetsmiljö levererar också bättre finansiellt. Sambandet finns alltid där.”

M MESTERGRUPPEN



Från fragmenterade processer till en gemensam plattform

Före 2020 fanns ingen central metod för att mäta engagemang i hela Mestergruppen.

– Det var ganska fragmenterat, säger Erik. Vissa delar av organisationen hade testat olika verktyg, men inget var samordnat eller konsekvent i koncernen. **Vi behövde ett system som fungerar för alla – inte bara för de som sitter vid ett skrivbord.**

Det kravet påverkade snabbt valet av plattform.

– Med så många olika roller är användbarheten helt avgörande, fortsätter han. Det måste vara enkelt för alla att använda – oavsett om man svarar på mobilen, en surfplatta eller på dator.

Efter att ha utvärderat flera alternativ valde Mestergruppen Eletive och tecknade avtal i slutet av 2020.





CATALYSTONE

Smidig implementering och starkt stöd från supporten

Mestergruppen började med en pilot i den norska retailverksamheten, som omfattar XL-Bygg och Byggtorget.

– Det gick väldigt smidigt, säger Erik. Till en början hade vi ingen integration med HR-systemet, så vi importerade medarbetare manuellt. Trots det fungerade det bra.

I dag finns en API-integration mellan **CatalystOne** och **Eletive** som automatiskt håller medarbetardata uppdaterad, vilket minskat administrationen rejält.

“Integrationen tog bort enormt mycket manuellt arbete När vi periodvis har varit nära 2 000 medarbetare gör det en stor skillnad.”

Erik lyfter Eletives support som en viktig del av resan.

Successiv utrullning i hela organisationen

Till en början genomförde Mestergruppen en årlig undersökning, senare två gånger per år. Därefter gick man över till pulsmätningar, som idag ger en mer kontinuerlig bild av engagemang och trender.

Med tiden har de tagit i bruk stora delar av Eletives Professional Package, bland annat:

- Pulsmätningar
- Kommentarsfunktion
- Stödjande samtal
- Chefverktyg
- AI-baserade insikter
- Nästa steg: moduler för onboarding och offboarding



Kommentarsfältet är min favorit just nu. Man får så mycket mer förståelse när medarbetare kan utveckla sina svar. Och när det kommer in fler och fler kommentarer blir AI-analyserna väldigt spännande att använda."

Erik Skramstad Olsen
HMS & Compliance leader,
Mestergruppen

En tydlig ökning i medarbetarengagemang

Att mäta engagemang skapar i sig ingen förändring. På Mestergruppen har den verkliga effekten kommit av att konsekvent omsätta insikter i handling – och använda resultaten som utgångspunkt för dialog, ledarskapsbeslut och konkret uppföljning på alla nivåer.



Sedan de började med engagemangsmätningar i Eletive har Mestergruppen kunnat följa utveckling över tid, upptäcka riskområden tidigt och lägga kraft där den gör störst skillnad.

“Vårt totala engagemangsindex har ökat från 3,6 till 3,9 sedan vi började med pulsmätningar. Vi har inte riktigt passerat 4,0-gränsen ännu, men för en så stor och komplex organisation är det en stark och uppmuntrande trend.”

Och även om koncernens utveckling är viktig syns den tydligaste effekten ofta lokalt – där chefer aktivt använder resultaten som förbättringsverktyg, snarare än som en rapport som hamnar i en mapp.

– En avdelning låg nere på 3,3, berättar Erik. Vi stöttade chefen nära och var med på teammöten för att gå igenom resultaten. Nu ligger avdelningen stabilt på 4,2. Det är en riktigt stor förändring.

För Erik är det ett tydligt bevis på en sak: verktyg i sig skapar inte förändring – människor gör det.

– Oavsett system fungerar det bara om chefer tar resultaten på allvar och medarbetarna tar ett gemensamt ansvar för arbetsmiljön. Eletive hjälper oss att få igång de samtalen.

Ett av de mest betydelsefulla resultaten är just ett skifte i synen på ansvar. Engagemang ses inte längre som något “HR gör med medarbetarna”, utan som något man skapar tillsammans.

“Oavsett system fungerar det bara om chefer tar resultaten på allvar och medarbetarna tar ett gemensamt ansvar för arbetsmiljön. Eletive hjälper oss att få igång de samtalen.”

M MESTERGRUPPEN

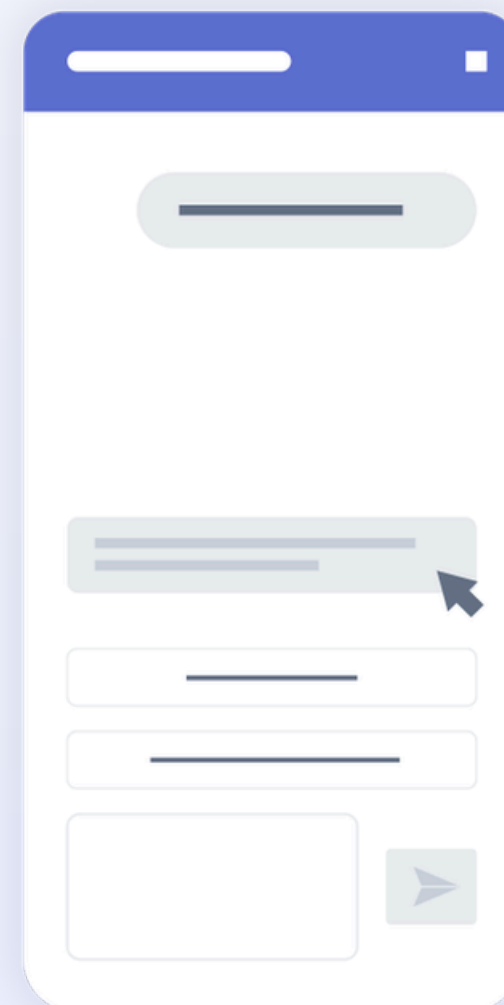
Stöd till chefer: struktur, resurser och hands-on-guidning

För att chefer ska känna sig trygga i att jobba med resultaten har Mestergruppen byggt upp ett omfattande internt stöd i SharePoint, med bland annat:

- En dedikerad sida för medarbetarundersökningar
- Tekniska FAQ:er
- En norsk version av Chefshandboken (Manager Handbook)
- Tips och best practice
- Anpassade presentationsmaterial
- Interna framgångscase med exempel på kulturvändningar

Erik och HR-teamet träffar regelbundet chefer för att guida dem i plattformen och hjälpa dem att tolka resultaten.

“Systemet tar hand om administrationen. Så kan vi fokusera på att stötta chefer och team på riktigt.”



1-on-1

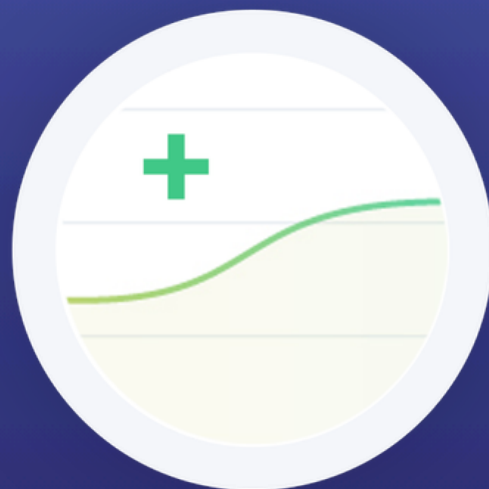
Meeting Today 28 Jul 2022 - 12:25

Your 1-on-1 meeting with Michaela Smith



När engagemang kopplas till affärsresultat

På Mestergruppen ses engagemang inte som ett "mjukt" HR-mått eller ett fristående initiativ. Det betraktas som en tidig indikator på verksamhetens hälsa – något som påverkar prestation, produktivitet och långsiktiga resultat.



Man stannar alltså inte vid enkätresultat, utan kopplar insikterna till operativa och finansiella utfall. Engagemangsdata används för att förstå varför vissa enheter presterar bättre än andra – och var kulturstyrkor eller risker kan påverka lönsamheten.

“Vi tittar på engagemangssiffror i relation till ekonomiskt resultat. Enheter med stark arbetsmiljö levererar också bättre finansiellt. Sambandet finns alltid där.”

Samma logik gäller även kundupplevelsen. Genom att analysera engagemang parallellt med kundmått har Mestergruppen sett ett tydligt mönster: medarbetare som är motiverade och stöttade skapar bättre kundupplevelser.

– Vi mäter NPS, och de enheter som har hög kundnöjdhet tenderar att också ha högt engagemang, säger Erik. Det hänger ihop.

Insikterna har bekräftat en enkel men viktig sanning i organisationen: stark kultur ger starka resultat. Engagemang handlar inte bara om hur medarbetare känner – det påverkar hur verksamheten presterar.



Erik Skramstad Olsen
HMS & Compliance leader,
Mestergruppen

Råd till organisationer som ska börja mäta engagemang

Till organisationer som ännu saknar en strukturerad process har Erik ett tydligt råd:

– Om du inte har ett system idag hjälper ett verktyg som Eletive dig snabbt att leva upp till lagkrav och ger ett bra stöd för att hitta både risker och möjligheter.

Och effekten är påtaglig:

“Mer engagerade medarbetare presterar bättre. Produktivitet, kundnöjdhet, ekonomiska resultat – allt förbättras.”



MÅNGA AV VÄRLDENS BÄSTA ARBETSPLATSER ANVÄNDER ELETIVE



Kontakta oss & se hur Eletive kan hjälpa er organisation!

[Boka Demo](#)