Winningtemp

5 effektive strategier

fra innsikt til handling

Introduksjon

Før vi starter, ta et øyeblikk og tenk på hva som er det viktigste i din organisasjon. Produktene dine? Inntektene dine? Kundene dine? Ja, de er viktige. Men hva med de ansatte?

Vi vet nå at medarbeiderengasjement er mye mer enn bare en trend. Når ansatte er genuint engasjerte, er de mer forpliktet, innovative og entusiastiske overfor arbeidet sitt. Og resultatet av dette er en blomstrende virksomhet.

Men det krever mer enn bare å vite hvor viktig medarbeiderengasjement er. Å faktisk gjøre noe med det og hjelpe det å blomstre er noe annet. Derfor har våre eksperter, sammen med Leif Denti (PhD, Innovasjonsledelse og -styring) ved Universitetet i Göteborg, dykket i forskningen og oppdaget de fem vanligste suksessfaktorene i organisasjoner med høyt engasjement.

I denne guiden vil vi kalle dem de 5 effektive strategier, og å kjenne til dem vil hjelpe deg med å øke engasjementet og skape en arbeidskultur hvor ansatte trives, og organisasjonen din blomstrer.

Hva er engasjement og hvorfor er det nødvendig?

Engasjement handler grunnleggende sett om hvor sterkt en ansatt føler for sin arbeidsplass. Har du sterke, positive følelser, er du mer lojal (som positivt påvirker turnover), mer produktiv og føler at du er en del av selskapets suksess. Men det er ikke alt.

Høyt engasjement gir...

1. **Økt trivsel.** Engasjerte ansatte har lavere stressnivåer og bedre generell helse, noe som kan føre til færre sykedager og reduserte helseutgifter. (Kilde: Harvard Business Review)
2. **Høyere kundetilfredshet.** Engasjerte ansatte er mer sannsynlig å yte utmerket kundeservice, noe som fører til økt kundetilfredshet og lojalitet.
3. **Innovasjon og kreativitet.** Engasjerte ansatte bidrar oftere med innovative ideer og løsninger, noe som driver organisasjonens vekst og konkurranseevne. (Kilde: Forbes)
4. **Sterkere employer branding.** Et godt rykte for medarbeiderengasjement kan hjelpe med å tiltrekke topp talent, ettersom jobbsøkere i økende grad vurderer arbeidskulturen når de tar karrierevalg. (Kilde: LinkedIn)

Til tross for alle disse fordelene, er statistikken for engasjement ganske dyster; bare 23 % av ansatte globalt (bare 13 % i Europa!) er engasjerte i sin arbeidsplass. Og det er både kostbart og har mange negative konsekvenser for bedrifter.

Så la oss endre det!

5 effektive strategier

Vårt team har gjennomført flere analyser av vår egen forskning for å finne ut hva som er de viktigste faktorene som påvirker hvor høyt en organisasjons engasjement er.

1. Gjør arbeidet meningsfylt

Føler de ansatte at arbeidet deres er meningsfylt? Føler de seg tilfredse når de jobber med oppgavene sine? Og føler de at de bidrar til noe større enn seg selv, som selskapets suksess eller forbedring av kundenes liv? Hvordan en ansatt opplever meningsfullhet på arbeidsplassen kan variere fra person til person, og det er ofte en kombinasjon av opplevelser og følelser.

Å fremme meningsfullhet er mer enn bare et 'feel-good'-initiativ; det gir perfekt strategisk og forretningsmessig mening, og bringer med seg en rekke fordeler som vil merkes på alle nivåer i organisasjonen. Til og med kundene dine vil merke det!

Ifølge forskning er det fem aspekter av arbeid som mest påvirker graden av meningsfullhet:

- Forståelse av hvordan ens arbeid bidrar til selskapets suksess
- At arbeidet krever en variasjon av ferdigheter
- At arbeidet oppfattes som viktig
- At man kan jobbe på den måten som passer en best
- At man får klar og konkret tilbakemelding på det man gjør

Ansatte som finner arbeidet meningsfylt forbedrer prestasjonene sine med **33 %** og er **75 %** mer forpliktet.

[1)] McKinsey.com

Visste du?

Det finnes en kjent historie om den amerikanske presidenten, John F. Kennedy. I 1962 besøkte JFK NASA-romsenteret. Under besøket la han merke til en vaktmester som bar på en kost. Han gikk bort til ham og sa: "Hei, jeg heter Jack Kennedy. Hva gjør du?" Vaktmesteren svarte: "Vel, Mr. President, jeg hjelper til med å sende en mann til månen."

Vaktmesteren forstod at hans rolle var knyttet til et mye større formål og følte at han var en integrert del av teamet. Den følelsen er det som gjør hele forskjellen!

2. Ha tro på dine ansatte

Du må sørge for at dine ansatte føler at andre er rettferdige og holder løftene sine. Forskning viser tydelig at høy tillit fører til positive resultater. Derfor er det stor sannsynlighet for at ansatte jobber hardere når de føler mer tillit til organisasjonen og dens ledere, føler at de er en viktig del av organisasjonen, og forstår og verdsetter organisasjonens verdier.

Tillit knytter også an til begrepet psykologisk trygghet, som Amy Edmondson beskriver: "Troen på at man ikke vil bli straffet eller ydmyket for å snakke ut om ideer, spørsmål, bekymringer eller feil, og at teamet er trygt."

I studier har det blitt sett, blant annet, at psykologisk trygghet øker individuell motivasjon og til slutt skaper positiv atferd.

Tillit og psykologisk trygghet hjelper organisasjoner med å:

- Innovere raskere
- Oppnå høyere kvalitet på arbeidet
- Øke engasjement og jobbtilfredshet
- Redusere turnover
- Bygge et sterkere employer brand
- Øke lønnsomheten

87%

av ansatte er mer sannsynlige til å forlate en leder som ikke holder løftene sine.

3. Kommuniser mye!

Kommunikasjon bidrar til å øke engasjement og en følelse av fellesskap, bygger sunne organisasjonskulturer og reduserer antallet konflikter. Men kommunikasjon som påvirker medarbeiderengasjement er omfattende, noe som tvinger oss til å bryte det ned i tre kategorier; tilbakemelding, kommunikasjon fra ledere og kommunikasjon mellom ansatte.

Feedback
Feedback hjelper individer å forstå hvordan deres atferd påvirker verden rundt dem, og kvaliteten på deres ytelse. Takket være både negativ og positiv tilbakemelding, kan de justere og utvikle seg i en positiv retning. Vårt beste råd? Husk å gi regelmessig tilbakemelding, slik at ansatte kan utvikle seg kontinuerlig.

Kommunikasjon fra ledere
Det er viktig å se på hvordan ledere kommuniserer informasjon (slik som endringer i retningslinjer, prosedyrer, økonomiske resultater og tilbakemeldinger fra kunder) gjennom ulike kanaler med sine ansatte. Hvis lederne kommuniserer effektivt, i de ansattes foretrukne kanaler, føler alle seg mer engasjerte og ønsker å jobbe hardere for å oppnå forretningsmålene.

Kommunikasjon mellom ansatte
Her refererer vi til kommunikasjon i team hvor ansatte er avhengige av hverandre for å løse en oppgave. Formell eller uformell informasjon deles mellom alle medlemmer, både opp og ned i hierarkiet og gjennom flere forskjellige kanaler. Det er imidlertid viktig at informasjonen som sirkulerer i teamet ikke blir for tung, da mottakeren kanskje ikke er mottakelig når det blir for mye. Tvert imot, alle trenger tilstrekkelig informasjon for å vite hva de skal gjøre og bli mer involvert.

Når organisasjonen har effektiv kommunikasjon på alle tre kategorier, fører det til en positiv spiral hvor engasjementet sprer seg blant de ansatte.

Beste praksis:

- Bruk mer støttende kommunikasjon, dvs. kommunikasjon som bekrefter, oppmuntrer og hjelper ansatte.
- Hold informasjonen på et rimelig nivå.
- Tilby regelmessig tilbakemelding.
- Del suksesser.

4. Lær og voks

Tilby muligheter for ansatte å utvikle seg! For når de lærer nye ting, kan de både bygge en sterkere karriere med sine nye ferdigheter, og nå sine mål på arbeidsplassen. Og når de får muligheten, føler de en sterkere tilknytning til arbeidsplassen og har en tendens til å øke sitt engasjement.
Men hvordan kan du bringe mer personlig utvikling inn i din bedriftskultur?

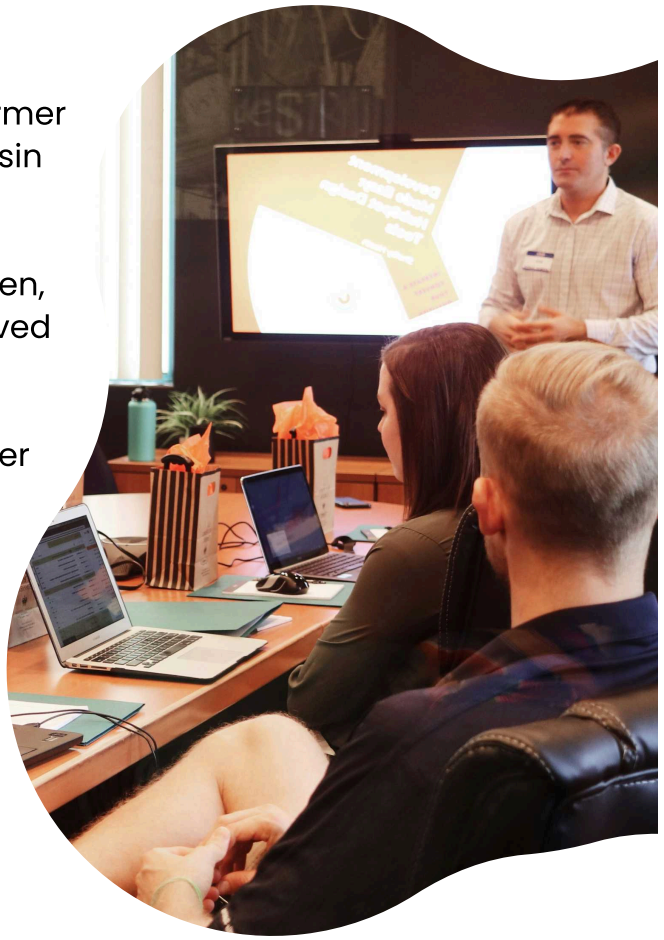
Her er noen eksempler:

- Tilby opplæring, mentorordninger eller andre former for ferdighetsutvikling, og hjelp ansatte å finne tid i sin timeplan til å utvikle sin kunnskap og ferdigheter.

- Skap en plass for læring, prøv å gi rom for en åpen, nysgjerrig dialog hvor det er greit å stille spørsmål ved status quo.

- Klargjør hvordan organisasjonen og systemene er strukturert, slik at ansatte forstår hvor de er akkurat nå i sin rolle og hvilke muligheter de har til å avanseres.

- Finn muligheter for utvikling i forbindelse med relasjoner med omverdenen, slik som interessenter, partnere eller kunder.



Visste du?

Ifølge vår forskning er ansatte som investerer tid i sin læring:

- 47 % mindre sannsynlige til å føle seg stresset
- 39 % mer sannsynlige til å føle seg produktive og vellykkede
- 23 % mer klare til å ta på seg ekstra ansvar
- 21 % mer sannsynlige til å føle seg trygge og glade

5. Gjør arbeidet morsomt

I forskning beskrives jobbtilfredshet vanligvis som "den ansattes følelser, tanker og holdninger om arbeidet sitt". Så hva føler den ansatte når de tenker på jobben sin? Forskningen viser, blant annet, at høy jobbtilfredshet fører til lavere sykefravær og lavere turnover av ansatte. Derfor kan selskapets suksess bli sterkt påvirket av hvor høy jobbtilfredshet det er blant de ansatte.

Hvis ansatte er glade og har høy jobbtilfredshet:

- Er de mer sannsynlige til å jobbe bedre
- Blir de lenger
- Har de høyere lojalitet
- Er de mer produktive

Visste du?

Ansatte som føler at de ikke har det morsomt på jobben er 75 % mer sannsynlige til å slutte.

Men hvordan påvirker du dine ansattes jobbtilfredshet?

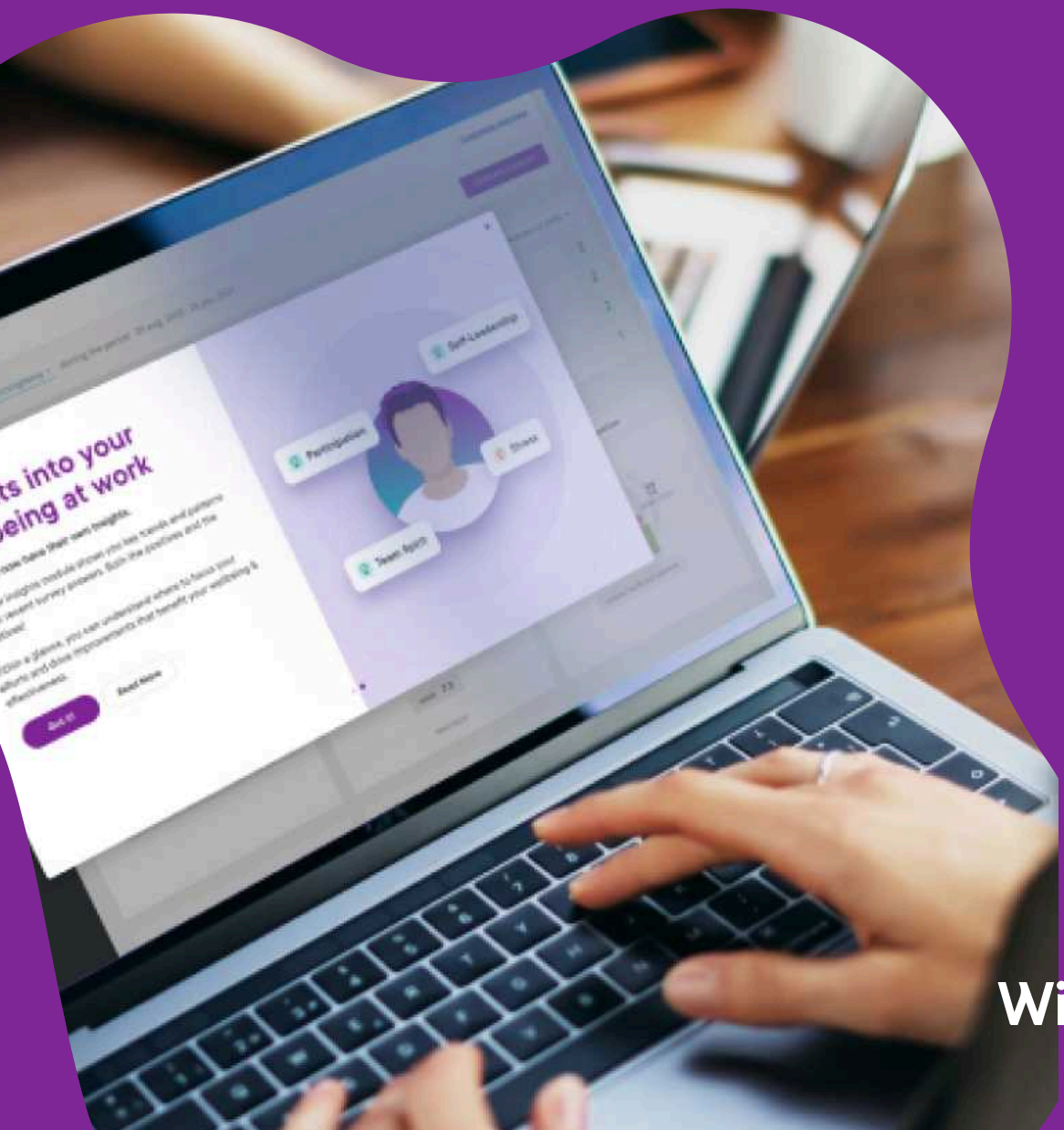
- Gi positiv og konkret tilbakemelding.
- La den ansatte bruke sine forskjellige kompetanser og ferdigheter - ikke bare én.
- Tillat autonomi, for eksempel ved å la ansatte velge hvordan de vil utføre arbeidet sitt.
- Sørg for at oppgavene føles meningsfulle - og at det er en klar sammenheng mellom arbeidet du gjør og selskapets konkrete resultater.

Få en Winning Difference i dag

Når du bruker disse metodene for å øke engasjementet, vil du se at flere av dine ansatte ønsker å bli, lære mer og utvikle seg, noe som vil merkes i selskapets suksess.

Hvis du ønsker hjelp med å enklere måle engasjement og hvordan du lykkes med de 5 effektive strategiene, vil vi gjerne hjelpe deg.

Lær mer



Winningtemp