

# 5 Winning Ways att driva engagemang



# Intro

En bra företagskultur med högt välmående börjar med att dina medarbetare är engagerade i sitt arbete. Så hur ska du arbeta för att öka medarbetarengagemanget?

Tillsammans med våra experter inom engagemang har vi dykt ner i forskningen och hittat "5 Winning Ways", alltså 5 gemensamma framgångsfaktorer bland organisationer med högt engagemang.

## Vad är engagemang och varför behövs det?

Engagemang handlar i grunden om hur starka känslor en medarbetare har till sin arbetsplats. Om man har starka, positiva känslor till sitt jobb, gör det att man arbetar hårdare för att företaget ska nå sina mål, eftersom man har en stark lojalitet och känner att man är en del av företagets framgång.

Enligt studier finns det många fördelar med att ha högt medarbetarengagemang:

- Det minskar stressen bland medarbetare.
- Kunderna blir nöjdare.
- Oengagerade medarbetare är mindre lojala mot sina arbetsgivare.
- Företag med högt medarbetarengagemang är 21% mer lönsamma.
- Arbetsplatser med högt medarbetarengagemang har 41 procent lägre frånvaro.

Statistiken kring engagemang är dock dystert. Bara 21% av medarbetare runtom i världen är engagerade i sin arbetsplats, vilket blir dyrt för företagen med tanke på de negativa konsekvenserna.

Strax dyker vi ner i våra 5 Winning Ways, men först behöver vi gå igenom två vanliga begrepp från forskningen: Organizational commitment och Organisational citizenship behavior.



## Organisational commitment

Det vanligaste begreppet i forskningen för att beskriva medarbetarengagemang. Här pratar man om tre typer av engagemang:

- Starka känslor till sin arbetsplats.
- Känslan av att det blir negativa konsekvenser om man lämnar, och därför stannar man längre.
- Känslan att man har en moralisk skyldighet att stanna i företaget.

Alla dessa delar bidrar till engagemang, men den delen vi på Winningtemp tittar mest på är den känslomässiga kopplingen, eftersom den bygger på en inre vilja att engagera sig i jobbet.

## Organisational citizenship behaviour

Det andra begreppet inom engagemang är "Organizational citizenship behaviour". Med det menas handlingarna som medarbetare gör utöver sina arbetsuppgifter, även om de inte leder till en extra belöning.

Det kan både vara handlingar som gynnar företaget, som att använda företagets verktyg och resurser effektivt, dela en positiv bild av företaget, m.m.

Men det kan också handla om att få medarbetarna att må bättre, genom att hjälpa andra, vara respektfull och visa omtanke.

# 5 Winning Ways

För att ta fram våra 5 Winning Ways är vi sökt i forskningen för att se vad det är som påverkar hur högt engagemang en organisation har. Vi gjorde flera analyser, och kom fram till en lista på framgångsfaktorer, som till slut landade i 5 områden



# 1. Skapa meningsfullhet

Med meningsfullhet menar vi ifall medarbetarna upplever sitt arbete vara meningsfullt. Känner de sig tillfredsställda när de arbetar med sina uppgifter? Och känner de att de bidrar till något större än sig själva, till exempel företagets framgång eller att förbättra kundernas liv? Hur en medarbetare upplever meningsfullhet på arbetsplatsen kan variera från person till person och det är ofta en kombination av upplevelser och känslor.

Enligt forskning finns det fem aspekter i arbetet som allra mest påverkar graden av meningsfullhet:

- Att man förstår hur ens arbete bidrar till företagets framgång
- Att ens arbete kräver en variation av kompetenser
- Att ens arbete upplevs vara viktigt
- Att man får arbeta på det sätt som passar en själv bäst
- Att man får tydlig och konkret feedback på det man gör

## 2. Tillit och psykologisk trygghet

### **Tillit**

Det vi menar med tillit är att medarbetaren känner att andra personer är rättvisa och håller det man lovat.

Det är tydligt i forskningen att hög tillit leder till positiva affärsresultat. Det är stor chans att medarbetaren arbetar hårdare när hen känner mer tillit till organisationen och sina ledare, är en viktig del av organisationen och förstår och uppskattar organisationens värderingar. Och det utan att man förväntar sig något i gengäld för det!

### **Psykologisk trygghet**

Psykologisk trygghet beskrivs ofta som en gemensam känsla i gruppen att alla har förtroende och respekt för varandra, vilket gör att man vågar ta risker utan att känna sig hotad.

Forskning har visat en stark koppling mellan psykologisk trygghet och högt engagemang. I studier har man bland annat sett att psykologisk trygghet ökar den individuella motivationen och skapar i förlängningen positiva beteenden.

# 3. Kommunicera mera

## **Feedback**

Feedback är ett kraftfullt verktyg för att hjälpa individer förstå hur deras beteenden påverkar omvärlden, och kvaliteten på deras prestationer. Tack vare feedbacken kan de sen justera och utvecklas åt ett positivt håll. Det finns, som du vet, både negativ och positiv feedback, men det viktigaste är att ge regelbunden feedback för att medarbetaren ska utvecklas kontinuerligt.

## **Kommunikation från chefer**

Det är viktigt att se över hur chefer kommunicerar ut information i olika kanaler med sina anställda, till exempel ändringar i företagets policy, rutiner, ekonomiska resultat och kundfeedback. Om cheferna kommunicerar effektivt, i kanaler som medarbetarna föredrar, så kan alla känna sig mer engagerade i företaget och därmed vilja jobba hårdare för att nå affärsmålen.

## **Kommunikation mellan medarbetare**

Här menar vi kommunikationen i team där medarbetarna är beroende av varandra för att lösa en uppgift. Här delas information mellan alla medlemmar, både upp och ner i hierarkin och genom flera olika kanaler. Informationen kan också vara formell eller informell.

Det är även viktigt att det finns tillräckligt med information för medarbetarna att ta del av eftersom information bidrar till ökad delaktighet, förståelse och engagemang. När det kommer till information kontra kommunikation så är det värt att tydliggöra skillnaden mellan dessa två begrepp. Information är ett meddelande till medarbetare som inte kräver någon respons eller feedback - en envägsprocess. Exempel på information är ett månadsbrev som skickas ut via mail eller information som publiceras på ett intranät.

Kommunikation å andra sidan kräver respons och mänsklig interaktion. Kommunikation beskrivs ofta som en process mellan en sändare och en (eller flera) mottagare. Det är sändarens ansvar att säkerställa att mottagaren/mottagarna har uppfattat meddelandet/budskapet så som sändaren önskade att meddelandet/budskapet uppfattades - alltså krävs en dialog mellan delaktiga parter.

Man pratar även om två olika typer av kommunikation: Verbal och icke-verbal. Den icke-verbala kommunikationen består av saker såsom kroppsspråk, tonläge, intensitet och ögonkontakt. Alla dessa faktorer påverkar hur mottagaren uppfattar och tolkar budskapet och därför är feedback av stor vikt för att säkerställa att budskapet landar som önskat.

### Tänk på:

- När organisationen har en effektiv kommunikation leder det till en positiv spiral där engagemanget sprids mellan medarbetarna.
- Använd mer kommunikation som stöttar, d.v.s. kommunikation som bekräftar, uppmuntrar och hjälper medarbetare.
- Håll informationen till en lagom mängd.
- Erbjud regelbunden feedback.
- Dela framgångar.

## 4. En lärande kultur

Här är det viktigt att din organisation erbjuder möjligheter för medarbetarna att utvecklas. När de får lära sig nya saker och förbättra sin kompetens kan de både bygga en starkare karriär med fler kompetenser, och också uppnå sina mål på arbetsplatsen. När de får utrymme för detta så känner de en starkare koppling till sin arbetsplats och tenderar att öka sitt engagemang.

Här är några exempel på vad organisationer kan göra för att få in mer personlig utveckling i sin företagskultur:

- Erbjud utbildningar, mentorskap eller annan form av kompetensutveckling, och hjälp medarbetare att få tid i schemat till personlig utveckling.
- För att skapa en lärande kultur, försök ge utrymme för en öppen, nyfiken dialog där det är okej att ifrågasätta och tycka annorlunda.
- Var tydlig med hur organisationen och systemen är uppbyggda, så medarbetare förstår var de befinner sig just nu i sin roll och vad de har för möjligheter att avancera.
- Hitta möjligheter till utveckling i samband med relationer med omvärlden, som t.ex. intressenter, partners eller kunder.

### Visste du ?

Enligt forskning är anställda som investerar tid i sin inläring:

- 47% mindre benägna att känna sig stressade
- 39% mer benägna att känna sig produktiva och framgångsrika
- 23% mer redo att ta på sig ytterligare ansvar
- 21% mer benägna att känna sig trygga och glada

# 5. Ha kul på jobbet

Inom forskningen beskrivs de oftast arbetsglädje som "medarbetarens känslor, tankar och attityder kring sitt arbete". Alltså vad känner medarbetaren när den tänker på sitt jobb? Forskningen visar bland annat att hög arbetsglädje leder till lägre sjukfrånvaro och lägre personalomsättning. Alltså kan företagets framgång påverkas mycket av hur hög arbetsglädjen är bland medarbetarna.

## Du kan påverka arbetsglädjen på din arbetsplats på flera sätt:

- Ge positiv och konkret feedback.
- Låt medarbetaren använda sina olika kompetenser och färdigheter - inte bara en.
- Tillåt autonomi, alltså att medarbetaren själv får välja hur hen vill utföra sitt arbete.
- Se till att arbetsuppgifterna känns meningsfulla - och att det finns en tydlig koppling mellan arbetet man utför och företagets konkreta resultat.

## Summering

När du använder dessa metoder för att öka engagemanget, kommer du att se att allt fler kommer vilja stanna på arbetsplatsen, fler vill lära sig mer och utvecklas, och det kommer att märkas på företagets framgångar.

Medarbetarengagemang är en fantastisk investering för alla inblandade!

Om du vill ha hjälp att mäta engagemanget, och ta hjälp av AI och den senaste forskningen för att jobba mot högre välmående, så kan du läsa mer om [Winningtemp](#) här.



# Skapa framgångsrika team

När du använder dessa metoder för att öka engagemanget kommer du att märka att fler av dina medarbetare kommer att vilja stanna kvar, lära sig mer och utvecklas, vilket kommer märkas tydligt i teamet och hela företagets framgång.

Om du vill ha hjälp med att enklare mäta engagemang och hur du lyckas med 'The 5 Winning Ways', så finns vi här för att hjälpa dig.

[Kontakta oss](#)

