

Minska personalomsättningen

Vad är viktigast för dina medarbetare?



Intro

En hög personalomsättning är ett av de största problemen för många företag idag och det blir bara värre. Dessutom är anställda mer kritiska och högljudda än någonsin tidigare kring vad de vill ha. Alltså gäller det för alla företag som vill nå sina högt satta affärsmål att de anpassar sig och lyssnar på vad medarbetarna har att säga.

För att måla upp en tydlig bild av vad medarbetarna idag faktiskt vill ha, har våra experter och forskare dykt ner i vår egen data från de senaste 18 månaderna och upptäckt några viktiga trender och slutsatser:

- Medarbetare värderar tillit och arbetsglädje mer än något annat:
- Chefer är idag lyckligare än sina anställda när det gäller sitt arbete:
- Olika generationer har olika anledningar till varför de säger upp sig.

Rapporten visar hur medarbetarupplevelsen ser ut på riktigt och avslöjar de största faktorerna som påverkar personalomsättningen. I rapporten får du även råd kring hur du kan hjälpa dina medarbetare, team, ledare och hela organisationer att växa, leda med empati och förbereda sig för framtidens utmaningar.

Kapitel 1:

Varför är personalomsättningen så hög?

Kapitel 2:

Medarbetare vs. ledare

Kapitel 3:

Talkin' about my generation



Varför är personalomsättningen så hög?

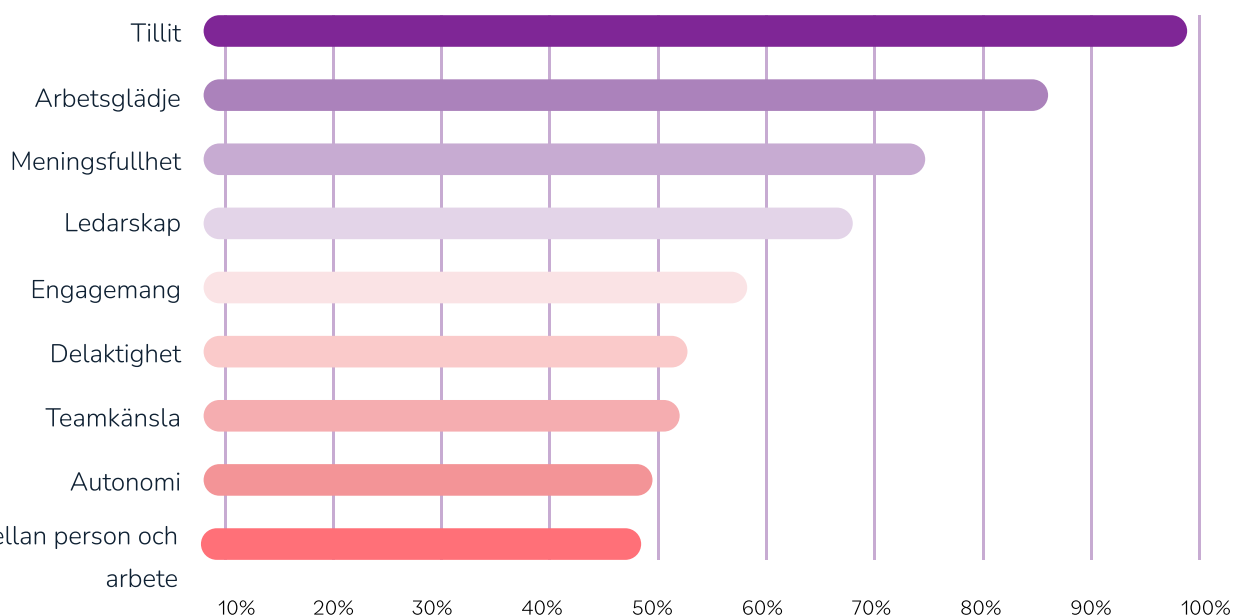
Det har pratats så mycket om "The Great Resignation", framför allt efter pandemin 2021. Och även om den första vågen av uppsägningar kan ha avtagit, letar cirka 32% av europeiska arbetstagare fortfarande aktivt efter ett nytt jobb.

Dessutom förutspår Korn Ferry att det redan år 2030 kommer finnas 85 miljoner jobbroller som inte blir fyllda på grund av talangbrist. Många företag upplever redan en brist på talanger och att det blivit svårare och dyrare att ersätta sina medarbetare. Det är alltså en klar konkurrensfördel att hjälpa sin personal att trivas så att de vill stanna kvar på företaget.

Om ni vill behålla era medarbetare behöver ni börja med att förstå varför de vill lämna företaget i första taget. Så frågan är - vad är det viktigaste för att medarbetarna ska vilja stanna, och vilka faktorer får dem att lämna?



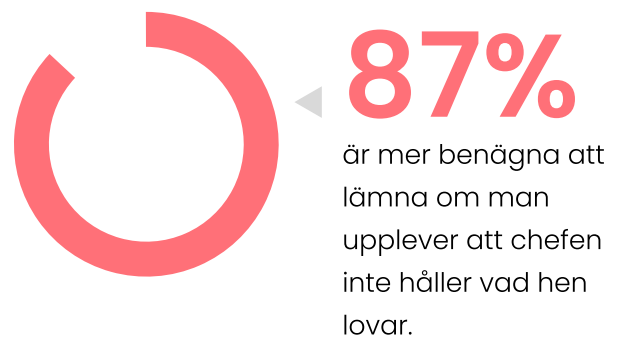
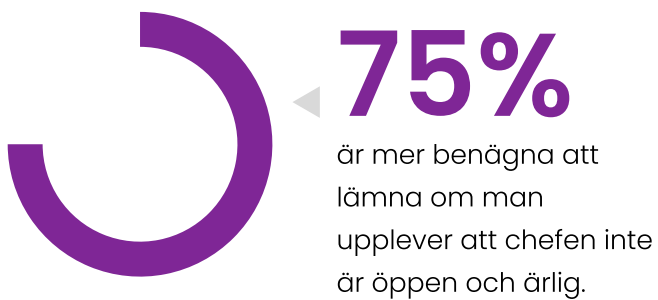
Påverkan på personalomsättning



Tillit

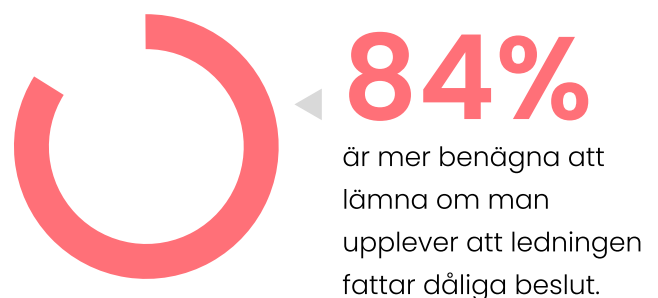
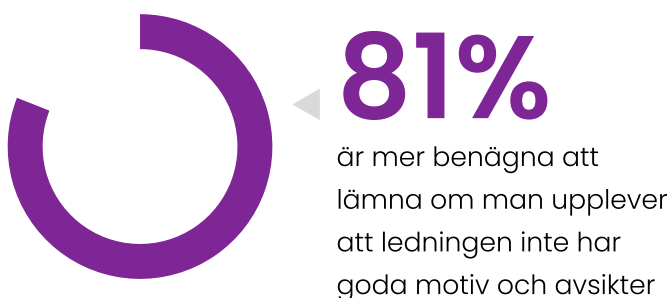
En relation är ingenting utan förtroende. Och det gäller även relationen mellan ledare och medarbetare. Vår forskning visar att brist på förtroende är en stor indikator för när medarbetare blir oengagerade eller funderar på att lämna företaget.

Medarbetare & ledare



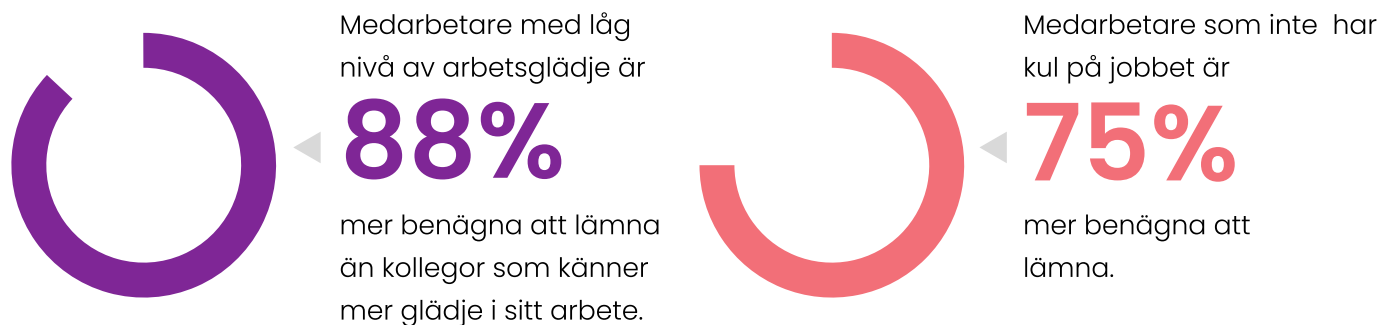
// När ledare behandlar sina medarbetare orättvist, är det en stor anledning till att medarbetare känner sig oengagerade och saknar förtroende. När detta händer blir medarbetare 79% mer benägna att lämna företaget.

Medarbetare & ledning



Arbetsglädje

När medarbetare är olyckliga är det alltid en anledning till oro. Enligt vår data är låg arbetsglädje en stark anledning till personalomsättning.



Förutom att få människor att lämna sina jobb, är arbetsglädje också en viktig faktor i att förutspå sjukfrånvaro. Det påverkar också företagets ekonomiska resultat, kundnöjdhet och medarbetarnas prestation.

Meningsfullhet

Meningsfullhet är den tredje viktigaste faktorn i att förutsäga personalomsättning. Under de senaste åren har det skett ett stort skifte – dagens medarbetare vill i större utsträckning arbeta i organisationer med ett syfte som passar ens egna värderingar. Det är en trend som till stor del drivs av yngre generationer som påbörjar sina jobbkarriärer.

Visste du?

PwC's senaste studie visar att endast 28% känner att de relaterar till sitt företags syfte. Rapporten visar också att anställda som saknar en känsla av meningsfullhet är 87% mer benägna att säga upp sig. Å andra sidan säger 63% att de är motiverade i företag som har tydligt definierade värderingar och kommunicerar hur de skapar värde.

Vad kan företaget göra?

Här är 5 tips som ledare kan göra för att höja meningsfullheten hos sina medarbetare:

1

Vara närvarande och nyfiken

Checka in regelbundet med anställda för att upptäcka vad de känner att de behöver. Vad tycker medarbetarna är utmanande, tråkigt eller roligt i sin arbetsvardag? Hur kan du vända negativa upplevelser?

2

Dela positiv feedback

Försök att ge feedback relaterad till specifika beteenden, eftersom det hjälper anställda att förstå kopplingen mellan deras dagliga arbetsuppgifter och hur det bidrar till företagets framgångar. Med tiden sätter det sig i kulturen att företaget bryr sig om sina medarbetare och deras arbete.

3

Skapa meningsfulla uppgifter tillsammans

Visa nyfikenhet på vad som genuint intresserar dina medarbetare och försök hitta sätt som företag kan stötta dem att göra mer av det.

4

Öka autonomin

Sätt tydliga gränser, samtidigt som du ger medarbetare tillräckligt med frihet inom de gränserna så att de kan få jobbet gjort på det sättet de önskar.

5

Främja en rolig och engagerande kultur

Hitta möjligheter att få människor att känna samhörighet med organisationen och sina kollegor.

Medarbetare vs. ledare

I en relation mellan ledare och medarbetare finns det alltid risk för konflikter. Vår data visar tydligt hur olika deras upplevelser på arbetsplatsen faktiskt är, vilket ibland kan leda till konflikter som växer och påverkar hela organisationen. Vår data visar att ledare är mycket nöjdare, gladare och mer engagerade än medarbetare. Men varför är det så? Och vad kan företagen göra för att minska klyftan?

Delaktighet

Många företag mäter en individs delaktighet i organisationen genom att bedöma hur hjälpsam en teammedlem är och om de är en lojal ambassadör för organisationen.

Skillnaden mellan anställda och chefer är som störst i den här kategorin – Ledare visar 13% högre delaktighet än medarbetare.

Men delaktighet kan även mätas i medarbetarnas beslutsfattande. Det mäts genom att titta på individens grad av deltagande och inflytande på företagets beslutsprocesser. Så vad kan vi dra för slutsats av den här avvikelser? Kanske är det så att ledare inte gör tillräckligt för att få sitt team att känna sig involverade i beslutsprocessen. När chefer inte ger sina anställda en röst, är risken stor att medarbetarna inte känner sig delaktiga, vilket kommer ha en negativ effekt på personalomsättningen.

“Det är oroande att de anställda ligger så långt efter ledare i det här området, eftersom det tyder på att de är mindre benägna att hjälpa sina medarbetare. Detta kan i slutändan leda till skadliga silos inom verksamheten. Det innebär också en högre risk att de skadar sitt varumärke, vilket är ett stort problem eftersom det alltid krävs fler anställda än chefer. Så, företag måste försöka bygga broar mellan medarbetare och chefer om de ska kunna lösa det här problemet”, säger Rahat Joshi, Senior People Scientist på Winningtemp.

För att lyckas med detta bör företag se till att de har verktygen på plats för att främja samarbete och uppmuntra sina anställda att ha en röst, vilket i sin tur leder till större förtroende och att alla förstår sitt eget värde på jobbet – oavsett vilken titel man har.

Autonomi

Autonomi är förmågan att agera med en känsla av kontroll, känna att man kan välja och ha friheten att fatta beslut. Graden av autonomi visar till vilken utsträckning medarbetare känner att de har kontroll över olika aspekter i sitt arbete, till exempel hur eller när de utför sina uppgifter.

Ledare värderar och upplever en mycket högre känsla av autonomi på arbetsplatsen, nästan 12% högre än medarbetare.

Förmågan att bestämma själv är ett grundläggande mänskligt behov, så när företag misslyckas med att erbjuda det till sina medarbetare kan det få en allvarlig inverkan på deras moral. När en anställd rapporterar att hen känner sig "detaljstyrd", "övervakad" eller "kontrollerad", kan detta vara tecken på att deras autonomi skadas.

Ledare måste arbeta hårdare för att ge sina anställda den känslan av autonomi de vill ha och göra det möjligt för dem att fatta egna beslut kring sin arbetssituation. En arbetsmiljö med hög autonomi är byggd på respekt, tillit, integritet och en kultur av ansvarsskyldighet, inte en av rädsla.

Visste du?

Studier visar att autonomi ökar medarbetarnas känsla av arbetsglädje, motivation, kreativitet och välmående överlag. Eftersom nöjdare medarbetare leder till högre organisatorisk produktivitet är det en kategori som alla företag skulle må bra av att förbättra.

Personlig utveckling

Med personlig utveckling på arbetsplatsen, menar vi den tillgång som medarbetare har för att förbättra sina arbetsrelaterade kunskaper, färdigheter och förmågor, och även personlig effektivitet, lagarbete och ledarskapsförmåga.

Ledare är 11% mer benägna att uppleva att det finns möjligheter till personlig utveckling jämfört med medarbetare.

Med den talangbrist som vi ser idag på arbetsmarknaden, har personlig utveckling aldrig varit viktigare för arbetsgivarna. Det finns enorma fördelar med att utveckla sina medarbetare och låta dem växa inom organisationen. Inte nog med att det tillfredsställer deras mänskliga behov av utveckling och lärande, det gynnar också organisationen eftersom de får lyckligare och mer produktiva anställda. Studier visar också att medarbetare med tillgång till resurser för personlig utveckling är mycket mer benägna att stanna kvar i sin organisation.

“Effektiva ledare intresserar sig i personlig utveckling för sina medarbetare, och arbetar med dem för att bygga långsiktiga planer och möjliggöra att de kan nå sin fulla potential. Det kräver emotionell intelligens och andra sociala färdigheter för att upptäcka möjligheter för sina medarbetare och arbeta med dem för att uppfylla dem. Det handlar om att ta tillvara på individernas ambitioner och drivkrafter och anpassa dem till rätt organisatoriska mål”, säger Sara Holmberg, HR-direktör på Winningtemp.

Vad kan ni erbjuda era medarbetare?

- De får lära sig nya färdigheter
- De får ta sig an nya ansvarsområden
- De får möjlighet att arbeta mot en befordran
- De får möjlighet att gå in i en helt ny roll



Talkin' about my generation

Dagens arbetsstyrka innehåller fyra olika generationer, var och en med helt olika mål och ambitioner. Så det är knappast förvånande att orsakerna till uppsägningar varierar mellan olika generationer.

Genom att förstå vad olika generationer vill ha gör ni det det möjligt att engagera medarbetarna mer effektivt.

Baby Boomers

Baby Boomers är de äldsta bland dagens medarbetare, och därför är det ofta här vi hittar de mest etablerade arbetarna, och de som sitter i ledande roller. Enligt vår data är de främsta anledningarna till att Baby Boomers lämnar sin organisation:

1

Minskat förtroende för ledningen som behandlar dem orättvist

2

Oförmåga att hitta en lösning när saker går fel

3

Oförmåga att aktivt försöka lösa problem när de kommer till en organisation

4

Känsla av att kollegor inte behandlas rättvist och med respekt på grund av deras etnicitet, ålder, kön eller sexuella läggning

5

De anser att företaget inte gör investeringar som kommer att göra livet för kommande generationer bättre

Om Baby Boomers förlorar förtroendet på grund av att ledningen inte behandlar dem rättvist, finns det en 100% högre risk att de lämnar sin organisation.

Generation X

Generation X ses ofta som den glömda generationen, inklämd mellan Baby Boomers och Millennials. Medlemmarna i denna generation närmar sig mitten av sin arbetskarriär och potentiella toppinkomstår. En studie från 2018 visar att:

51%

av alla ledarrollerna runt om i världen står Generation X för



De största anledningarna till att Generation X lämnar sin organisation är:

1

Minskat förtroende i sin chefs beslutsfattande

2

Minskad arbetsglädje

3

Låg nivå av tillit när chefen inte håller sina löften

4

Tror inte att chefen är öppen och ärlig

5

En känsla att deras arbete inte är meningsfullt för företaget

Arbetsglädje och tillit är stora drivkrafter för Generation X när det kommer till personalomsättning – mycket större än för Baby Boomers. Medarbetare från den här generationen behöver känna förtroende för att deras chefer både är kompetenta och ärliga, och kräver en öppen dialog för att främja en relation grundad i pålitlighet.

Millennials

Millennials gick nyligen om Baby Boomers i listan över generationer med flest arbetande människor. Millennials förväntas utgöra 75% av arbetskraften år 2025. Så det är avgörande att vinna kampen om millennials för att nå framgång idag.



De största anledningarna att Millennials lämnar sin arbetsplats är:

- 1** Känslan att företaget inte är en bra match för dem
- 2** Brist på arbetstillfredsställelse
- 3** Minskat förtroende för att deras chef hjälper till vid svårigheter
- 4** Låg nivå av tillit när chefen inte håller sina löften
- 5** Tror inte att chefen är öppen och ärlig

Millennials behöver veta att deras arbetsgivare är den bästa för dem och att deras arbete är meningsfullt. För att behålla dessa medarbetare måste chefer aktivt lyssna på sina anställda och se till att de är engagerade och arbetar med ett tydligt syfte.

Generation Z

Generation Z utgör för närvarande 30% av världens befolkning och förväntas stå för en fjärdedel av arbetskraften år 2025. De är den första generationen som har vuxit upp utan minne av en värld utan internet och har genomlevt en lågkonjunktur och en pandemi – vilket har påverkat deras förväntningar på jobbet.

Generation Z och millennials
beräknas stå för"

58%

av befolkningen år 2030 ¹



The top reasons Generation Z leave their organisation are:

1. Känslan att verksamheten inte bryr sig tillräckligt om etik och socialt ansvar
2. Oförmåga att förvandla sina idéer till verklighet
3. Känner lågt förtroende för hela organisationen
4. Känner att de gör mer än vad som förväntas
5. Oförmåga att kommunicera åsikter till ledningen, särskilt när de kanske inte håller med

Förmågan att kommunicera sina tankar och känslor till ledningen är också av högsta vikt för Gen Z – mycket mer än för Baby Boomers. Eftersom Baby Boomers ofta har ledande befattningar är det viktigt att de tar till sig detta och erbjuder effektivare kanaler för yngre medarbetare att dela feedback.

Generation Z tror att affärsetik och socialt ansvar har störst påverkan på personalomsättningen, en värdering som är unik för den här generationen.

Gör era team till vinnare

Så hur ska du veta vad dina medarbetare behöver för att vilja stanna kvar? Genom att regelbundet samla in data över era medarbetares arbetssituation och upplevelser får ni en tydlig översikt av hur de mår och vilka åtgärder ni behöver göra för att behålla era talanger.

Vår plattform hjälper er att skapa framgångsrika team och välmående organisationer genom att lyssna på varje medarbetare och stärka ledare med relevanta insikter och åtgärder som ger tydliga, mätbara resultat.

Vill du veta mer?

[Boka en demo](#)

