

Tillit

– En viktig pusselbit när man skapar framgångsrika team





Vikten av tillit

Forskningen är tydlig - nivån av tillit inom en organisation har en stor påverkan på medarbetarnas välmående, kreativitet, effektivitet och samarbete. När medarbetare känner ett förtroende för sin arbetsplats och sina ledare ökar chansen att de stannar kvar på arbetsplatsen, mår bättre i sitt jobb och prestationen i hela gruppen ökar markant.



Fördelar med hög tillit

Forskningen visar att anställda på organisationer med hög tillit visar:

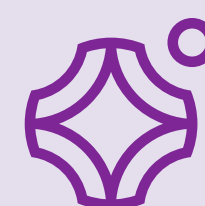
- Högre engagemang, vilket bidrar till högre effektivitet och omsättning
- Mindre negativ stress, vilket ökar medarbetarnöjdheten och minskar frånvaron
- Högre produktivitet, vilket bidrar till företagets tillväxt
- Mindre utbrändhet och minskad sjukfrånvaro (Martinez-Tur et al. (2020))
- Medarbetarna blir mer nöjda med sina liv
- Teamen samarbetar bättre och kan öka sin prestation med 18%



Men om tilliten är låg..

När tilliten är låg på arbetsplatsen kan det ofta leda till lägre arbetsglädje, vilket också påverkar effektivitet och produktivitet negativt.

- Problem i arbetsmiljön kan leda till 40% lägre produktivitet, alltså 16 tappade arbetstimmar i veckan.
- Otrygga arbetsplatser visar ett starkt samband med hög sjukfrånvaro.
- Den höga nivån av otrygghet leder till mindre risktagande och lägre innovationsförmåga.
- Medarbetarna känner lägre engagemang till arbetsplatsen, och blir mindre lojala mot arbetsgivaren.
- En negativ stress sprids bland teamen eftersom medarbetarna inte vågar ta upp underliggande problem

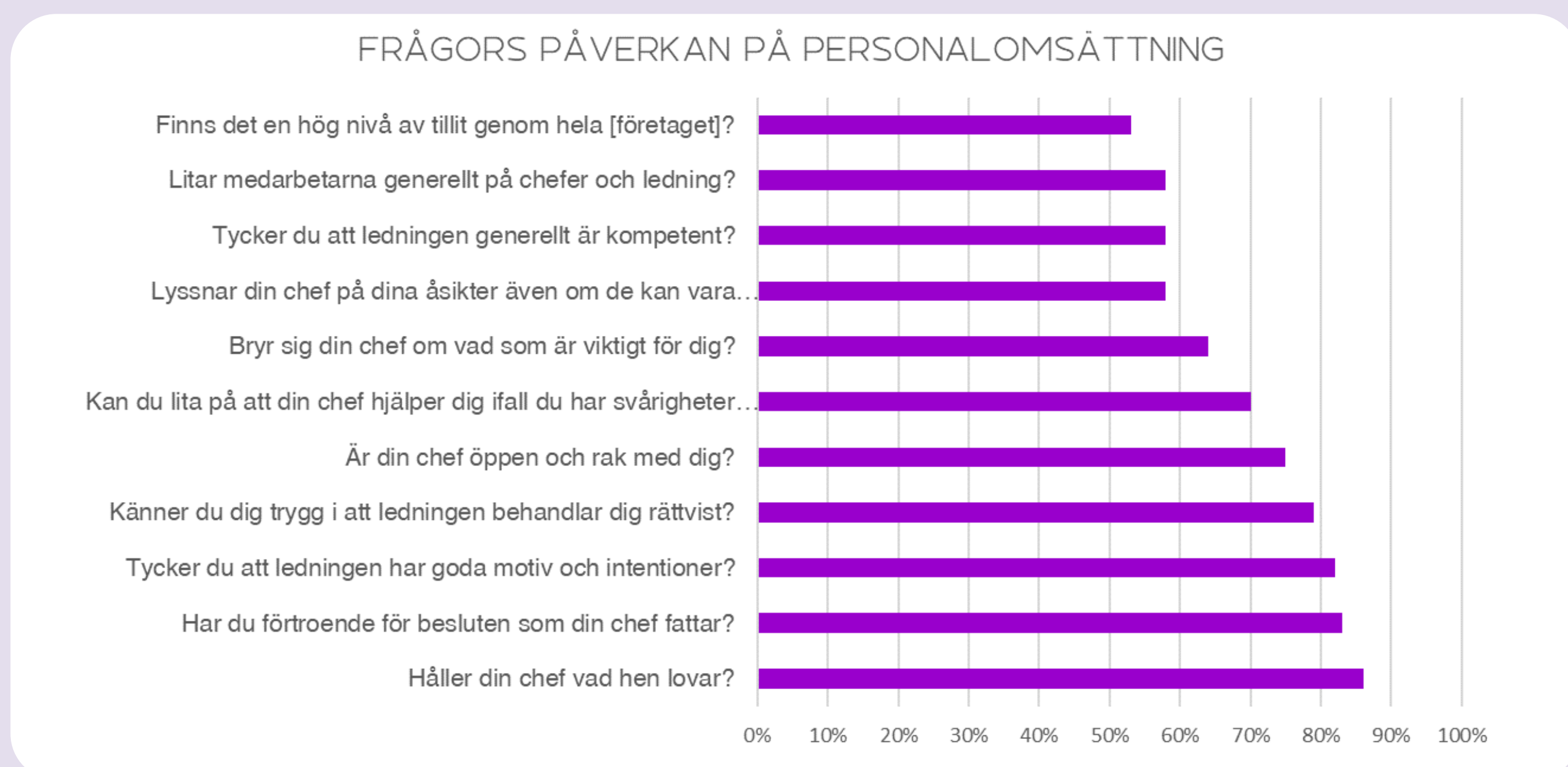
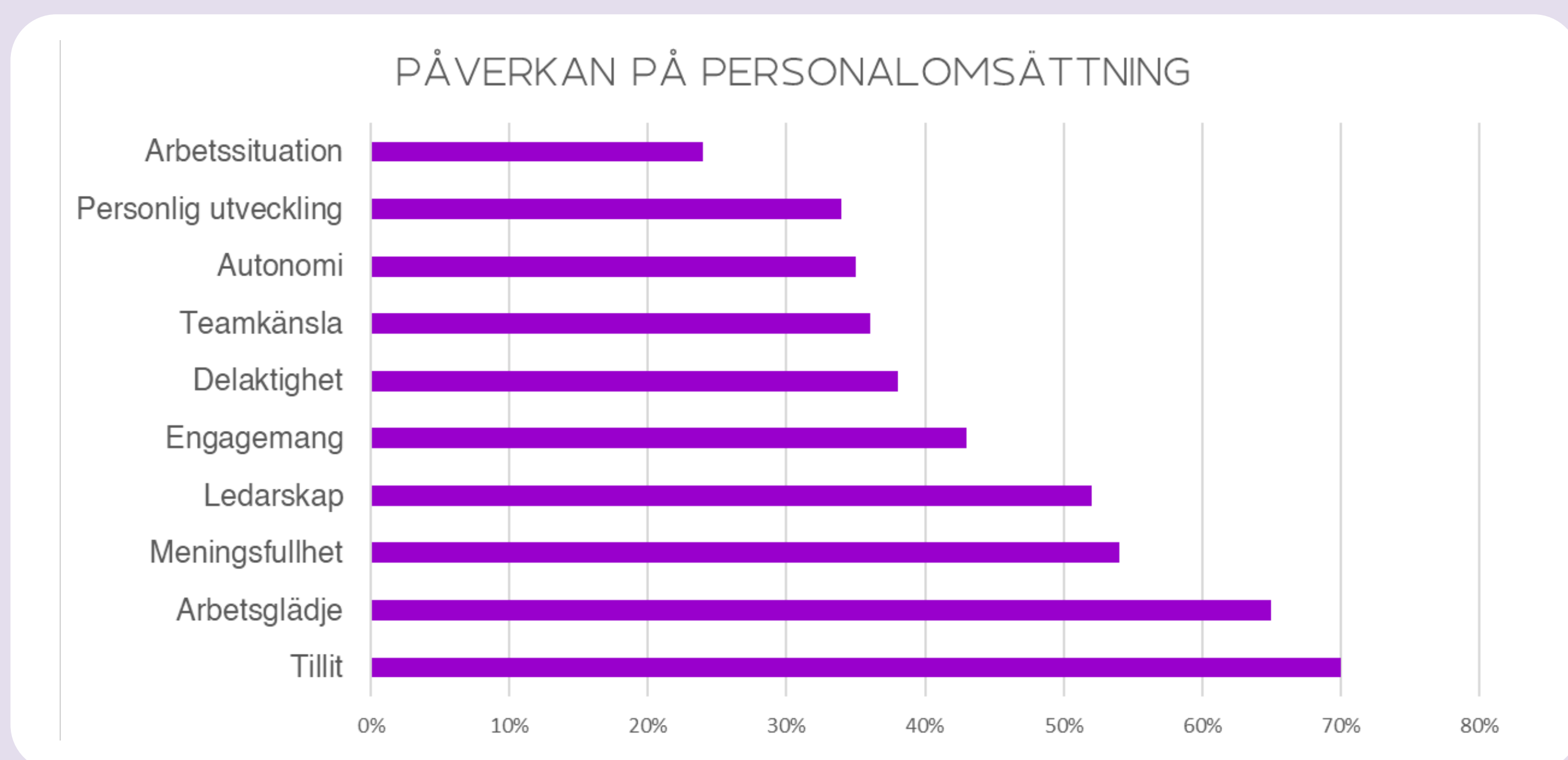


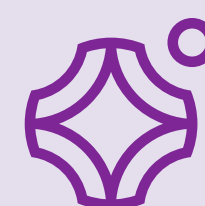
Hur mycket påverkar tilliten personalomsättningen?

En av de största fördelarna med en tillitsbaserad företagskultur är att dina medarbetare vill stanna längre på företaget. Great Place to Work har studerat kopplingen mellan tillit och tillväxt i 30 år, och har sett att antalet uppsägningar är 50% lägre hos organisationer med hög tillit.

Vi tittade på anställdas svarsmönster under ett års tid och delade upp anställda i två segment: 'Alltid nöjd' och 'missnöjd minst en gång'. Genom att jämföra dessa två grupper kan vi se att personer som svarade negativt minst en gång på frågor inom kategorin tillit i genomsnitt hade 60-80 % större sannolikhet att lämna. Det är 2-3 gånger mer jämfört med genomsnittet för alla andra kategorier.

Siffrorna är tydliga - Om du vill få dina bästa talanger att stanna kvar på arbetsplatsen, måste du bygga en företagskultur baserad på tillit.





Börja här för att höja tilliten på din arbetsplats

Ledarskapet

Alla med en ledarskapsroll behöver förstå värdet i att bygga en hög nivå av tillit i organisationen, och agera på att göra det till en kritisk del i företagskulturen.

På Google är tillit en av de viktigaste framgångsfaktorerna till att de blivit utnämnda till världens bästa arbetsplats.

“We wouldn’t survive if people didn’t trust us. Obviously everyone wants to be successful, but I want to be looked back on as being very innovative, very trusted and ethical and ultimately making a big difference in the world.”

Citat: Sergey Brin, grundare och VD, Google



Kommunikationen med medarbetarna

Du behöver ge dina medarbetare en trygg plats för att göra sina åsikter hörda, och visa att du lyssnar och agerar på de insikterna du får in. När de känner sig trygga i att lyfta problem, kommer det minska eventuell stress och öka tilliten och arbetsglädjen i teamen.

Som du ser på våra siffror i matrisen ovan, kan du med hjälp av rätt plattform snabbt få en överblick över hur tilliten är i din organisation. Dessutom kan vår avancerade AI hjälpa dig att förutspå eventuella uppsägningar.

Om du vill få konkreta siffror på ditt företags välmående, och tilliten bland dina medarbetare, kan du boka en kostnadsfri demo från Winningtemp för att lära dig mer.



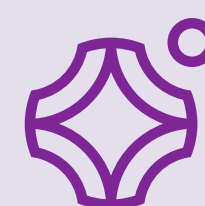
Frågor:

Har vi tillit i organisationen?

Hur ser det ut med tillit hos er, tror ni? För att hjälpa er att svara på den frågan och stötta er i det arbetet framåt så delar vi med oss utav nio frågor inom ämnet. Frågorna är tänkta att främst diskutera i ledningsgrupper och chefsgrupper, men såklart går det även att lyfta dem för era medarbetare:

1. Lyssnar vi på våra medarbetares idéer, förslag och åsikter – även om de kan vara impopulära?
2. Är vi konsekventa i de mål och krav som vi sätter och kommunicerar, på både team- och individnivå?
3. Gör vi vårt absolut bästa för att stötta medarbetare som har svårigheter i sitt jobb?
4. Talar vi sanning och står fast kring våra beslut – även när sanningen är tuff?
5. Kommunicerar vi orsaken till att vissa beslut är tagna – även om besluten kan möta motstånd?
6. Behandlar vi samtliga medarbetare med samma respekt och värdighet som vi förväntar oss från dem?
7. Uppvisar vi omtanke och uppskattning för varje medarbetare, team och avdelning?
8. Föregår vi med gott exempel och agerar på ett sätt som överensstämmer med vår vision och värderingar?
9. Håller vi vad vi lovar?





Om Winningtemp

Winningtemps plattform för medarbetarengagemang kombinerar avancerad vetenskap och teknik för att hjälpa organisationer att förstå hur de anställda verkligen mår - och hjälpa dem att må bättre.

Vår AI-baserade plattform, som bygger på mer än 600 vetenskapliga studier, hjälper chefer och ledare att visualisera medarbetarnas utveckling i realtid och agera utifrån insikter som stärker engagemanget och förbättrar prestationen.

Affärs- och HR-chefer använder Winningtemp för att automatiskt ställa rätt frågor till rätt medarbetare på rätt sätt, vilket dramatiskt förbättrar engagemang, kommunikation och samarbete.

Vår plattform har skapats av ledande forskare vid Göteborgs universitet och optimerats med hjälp av AI för att förstå vad som håller medarbetarnas engagemang högt och driver en stark företagskultur.

[BOKA EN DEMO](#)

