

# HUR DU ÖKAR ARBETSGLÄDJEN FÖR VARJE GENERATION



# HUR DU ÖKAR ARBETSGLÄDJEN FÖR VARJE GENERATION

Om vi tittar över hela världen, så är hela 4 av 5 medarbetare oengagerade i sitt arbete. Och den här verkligheten har tråkiga konsekvenser i form av bland annat högre frånvaro och fler uppsägningar.

Lågt engagemang är inte bra. Och för företag som redan kämpar, kan det låga engagemanget leda till förödande resultat.

Men din organisation kanske har ett fantastiskt syfte? Kanske erbjuder ni gratis yogaklasser eller luncher? Men oavsett vad du erbjuder för fina förmåner till dina medarbetare, innebär det inte att de automatiskt blir engagerade i sitt arbete, eller aldrig kämpar med låg arbetsglädje.

## Det låga, globala engagemanget är katastrofalt - och det är dags att göra något åt det.

Men först, ta några minuter för att reflektera över ett par grundläggande frågor.

- Hur bra känner du dina medarbetare?
- Kan du se tecken på när någon är nära att säga upp sig?

Här är de vanligaste anledningarna att olika generationer väljer att säga upp sig - och vi går igenom hur du får dem att vilja stanna och känna en nyfunnen glädje till sitt arbete. →

# Baby Boomers

Baby Boomers har jobbat längst av alla generationer och har ofta chefspositioner eller är åtminstone de mest erfarna medarbetarna. Ett resultat av deras långa erfarenhet är att när Baby Boomers märker att de inte blir behandlade rättvist så dubblas risken att de lämnar arbetsplatsen.

## Andra vanliga anledningar att Baby Boomers säger upp sig:

- Det är svårt att hitta en lösning när saker inte går som de ska.
- Det är svårt att aktivt lösa problem när de uppstår i en organisation.
- De känner att deras medarbetare inte blir behandlade med respekt pga sin etnicitet, ålder, kön eller sexuell läggning.
- De anser att företaget gör investeringar i saker som inte förbättrar livet för framtida generationer.

## Vad kan du göra för att öka arbetsglädjen och engagemanget för Baby Boomers?

- **Var närvarande och nyfiken:**  
Be om feedback och fråga: Hur går saker och ting? Hur mår du? Vad fungerar bra? Hur kan jag hjälpa till? Och lyssna på deras svar.
- **Dela mer positiv feedback:**  
Lägg fokuset på vad som fungerar snarare än att hela tiden korrigera det som inte fungerar.
- **Gör plats för autonomi:**  
Så gott det går, tillåt dina medarbetare att välja hur saker ska göras, eller i vilken ordning. Låt dem ta egna beslut oftare, både i grupp och som individer, men var tydlig med var gränsen går.

# Generation X

Gen X står för 51% av ledarrollerna globalt, är ofta i mitten av sina karriärer och har högsta lönen under hela sin karriär. För Gen X är arbetsglädje och förtroende de största drivkrafterna för att stanna på sin arbetsplats.

## Vanligaste anledningarna att Gen X säger upp sig:

- Minskat förtroende i sin chefs beslutsfattande.
- Minskad arbetstillfredsställelse.
- Låg nivå av tillit när chefen inte håller sina löften.
- Upplevelsen att chefen inte är öppen och ärlig.
- En känsla av att deras arbete inte är meningsfullt för företaget.

## Vad kan du göra för att behålla medarbetare i Generation X, och vinna deras förtroende?

### ● **Var transparent och tala sanning:**

Oavsett om företaget inte har nått sina mål eller om du har behövt säga upp någon, är det viktigt att du delar nyheterna tidigt. Föregå med gott exempel och ta konversationen med dina medarbetare - även om det är svårt.

### ● **Var transparent och tala sanning:**

Oavsett om företaget inte har nått sina mål eller om du har behövt säga upp någon, är det viktigt att du delar nyheterna tidigt. Föregå med gott exempel och ta konversationen med dina medarbetare - även om det är svårt.

### ● **Be om feedback:**

Genom att vara öppen för kritik och återkoppling kan du bygga en feedbackkultur i ditt team, vilket ökar förtroendet. Visa din öppenhet genom att be om återkoppling, vilket i sin tur gör att dina medarbetare blir mer bekväma i att ta emot och reflektera kring feedback från dig.

# Millenials

Millenials har ett rykte av att ofta byta jobb. Faktum är att vår data visar att 21% av Millenials uppger att de har bytt jobb senaste året. Och de visar 3 gånger större chans att säga upp sig än andra generationer. De måste vara säkra på att arbetsgivaren är en bra match och att arbetet är meningsfullt. De känner att arbetet är meningsfullt när de får arbeta mot ett viktigt syfte och har ledare som är bra på att aktivt lyssna.

**Millennials säger att de största anledningarna till att de skulle lämna sin arbetsgivare är:**

- Känslan att företaget inte är en bra match för dem.
- Låg arbetsglädje.
- De litar inte på att deras chef hjälper till vid svårigheter.
- Tilliten minskar när chefen inte håller sina löften.
- De tror inte att chefen är öppen och ärlig.

Vad kan du göra för att behålla Millenials och förbättra deras arbetsglädje?

- **Prata om resultat:**

Oavsett om det är negativt eller positivt, samla in feedback baserat på tidigare resultat. Till exempel "Vad har fungerat bäst av det vi har gjort?" eller "har vi slutat göra något som vi borde börja göra igen?".

- **Prata om känslor:**

Att ha modet att ta upp saker när de inte fungerar kan vara svårt, men det är viktigt att du bevisar att det finns utrymme att lufta sådana saker. Lyssna och försök att förstå istället för att skifta fokuset mot annat. Och avsluta alltid med att ta upp konkreta saker som behöver ändras för att saker ska förbättras.

- **Ta tillbaka det sociala:**

Använd lunchrasterna för att socialisera och uppmuntra kafferaster, gruppsamtal och individuella samtal som inte handlar om jobb.

# Generation Z

30% av den globala befolkningen består av Generation Z. Detta är generationen som växte upp med internet och inte minns en värld utan det. Kombinerat med Millennials, kommer 58% av världens befolkning bestå av dessa två generationer redan år 2030. För Gen Z är det viktigt att företaget strategiskt visar att de prioriterar etik och socialt ansvar. Att misslyckas med detta innebär ofta en ökad personalomsättning.

**Några fler anledningar till att Gen Z väljer att lämna sin arbetsplats:**

- Oförmåga att förvandla sina idéer till verklighet.
- De känner ett lågt förtroende för hela organisationen.
- De upplever att de gör mer än vad som förväntas.
- Oförmåga att kommunicera åsikter till ledningen, särskilt när de kanske inte håller med.

**Hur kan du öka engagemanget hos medarbetare i Gen Z?**

- **Dela information:**

Säkerställ att medarbetarna får relevant information som är viktig för framtiden.

- **Gör dig tillgänglig:**

Medarbetare känner sig involverade när de får prata om företaget i stort med sin chef. Om du alltid är i möten eller otillgänglig så säger du undermedvetet att du inte är närvarande eller har tid för deras feedback.

- **Involvera medarbetare i beslut:**

Låt dina medarbetare vara involverade i hur ni gör saker i organisationen.

Fråga: "Har du idéer på hur vi kan göra det där bättre?" eller "Vi har ett par timmar över här, vad skulle du vilja göra med dem?"

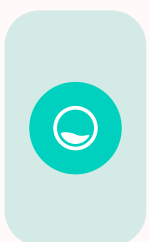
## ANVÄND WINNINGTEMP FÖR ATT ANALYSERA DIN ORGANISATION OCH UPPTÄCKA VILKA TEAM SOM HAR LÄGST ENGAGEMANG:



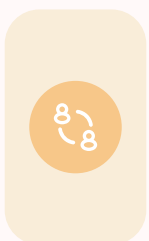
Skicka ut pulsundersökningar ofta för att få en tydlig överblick kring feedback och medarbetarnas känslor kring din organisation.



Analysera eNPS-resultat (överlag och för varje avdelning)  
- Då kan du se nivån på ambassadörskapet i din organisation.



Titta på värmekartor för att se hur temperaturen ser ut överlag och för varje avdelning, team, eller en specifik medarbetarkategori. Den här typen av insikt ger dig viktig data för att förstå vilka områden som behöver mer uppmärksamhet för att öka engagemanget och göra medarbetarna nöjdare.



Följ upp med varje ledare kring hur de jobbar med utvecklingen i sina team. Uppmuntra dem att skapa konkreta handlingsplaner tillsammans med teamen för att enkelt kunna följa upp hur det går.

Kämpar din organisation med att hålla medarbetarna engagerade och nöjda i sitt arbete? Få ut mer av dina Winningtemp-insikter och öka engagemanget hos dina medarbetare.

[PRATA MED OSS](#)

