

VAD SOM DRIVER MEDARBETARNAS ENGÅGEMÅNG OCH VARFÖR DET ÅR VIKTIGT

WhitePaper från Dale
Carnegie Training



DALE CARNEGIE®
TRAINING

MÄNNISKORNAS BETYDELSE

Vad är det egentligen som gör ett företag mer framgångsrikt än andra? Bättre produkter, tjänster, strategier, teknik eller kanske en bättre kostnadsstruktur? Visst, allt detta är viktigt, men alla dessa faktorer kan andra företag kopiera. Det som verkligen skapar en hållbar konkurrensfördel – och därmed ROI och långsiktig styrka – är medarbetarna, människorna i företaget. Och forskning har visat gång på gång att medarbetare som är engagerade överträffar betydligt de medarbetare som inte är det. I kampen om konkurrensfördelar är därför engagerade medarbetare den avgörande skillnaden.

Det finns många studier som visat procentantal för engagerade och oengagerade medarbetare, men få studier har tittat på vad det är som verkligen driver medarbetarnas engagemang. Dale Carnegie har nu samarbetat med MSW Research för att studera vilka funktionella och känslomässiga faktorer som påverkar medarbetarnas engagemang. Ett urval på 1 500 personer svarade på vår enkät och även om resultatet av undersökningen visade att det finns många faktorer som påverkar medarbetarnas engagemang så finns det tre särskilt viktiga drivkrafter:

- Relationen till den närmsta chefen
- Förtroendet för företagsledningen
- Stoltheten över att arbeta för företaget

Medarbetarna svarade att den personliga relationen till den närmsta chefen är viktig. Den närmsta chefens attityd och handlingar kan med andra ord stärka engagemanget, eller så kan den närmsta chefen skapa en atmosfär där medarbetarna är oengagerade. Dessutom förklarade man att förtroendet för den högsta ledningen och deras förmåga att lyssna på medarbetares synpunkter, att leda företaget i rätt riktning och att öppet kommunicera nuläget i organisationen är viktiga för engagemanget. Andra faktorer som bidrar till ett starkt engagemang är att medarbetarna behandlas med respekt, att deras personliga värderingar reflekteras i organisationen och att ledningen bryr sig om hur de mår.



NÅGRA GRUNDLÄGGANDE RESULTAT:

- Bland de 1 500 anställda är endast 29 % helt engagerade och 26 % är oengagerade. Nästan hälften (45 %) är delvis engagerade.
- Resultaten från MSW Researchs studie identifierar flera faktorer som driver engagemang eller oengagemang.
- Kön, etnicitet och arbetsstatus (heltid/deltid) framträder inte som viktiga faktorer för medarbetarnas engagemang.
- Det finns ytterligare några faktorer som upplevs som mindre viktiga för engagemanget. Medarbetare som är helt engagerade är ofta:
 - Ledande befattningshavare
 - Anställda i ett större bolag
 - Högskoleutbildade
 - Tjänar mer än 330 000 kr per år
 - Under 30 år eller över 50 år
- Jämförelsevis: demografiska och organisatoriska segment som är mindre engagerade, eller oengagerade, i sina organisationer:
 - Medelålders anställda (40–49 år)
 - De högutbildade, d.v.s. de med eftergymnasial utbildning
 - Anställda med lägre inkomst, de som tjänar mindre än 330 000 kr per år
 - Nyanställda, särskilt de som varit i organisationen mindre än ett år
 - Medarbetare som möter kunder och utför kontorsjobb
 - De som arbetar i förvaltnings-, militär-, utbildnings- och tillverkningssektorerna

“När du möter människor, kom då ihåg att du möter individer som inte alltid styrs av logik utan också av känslor.”

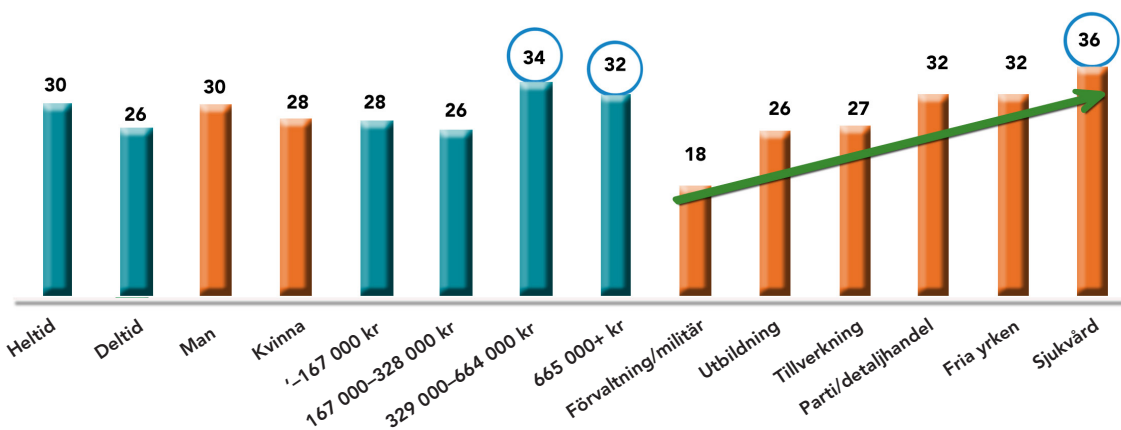
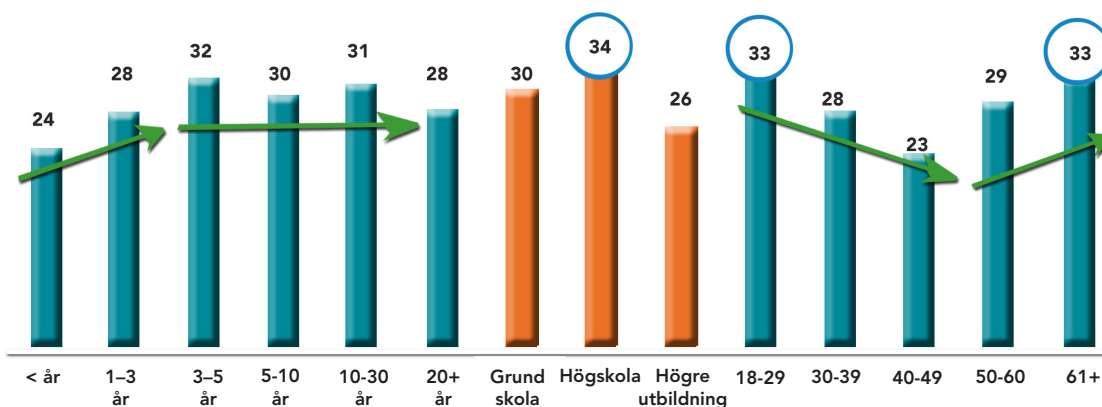
— Dale Carnegie

Bara 29% av medarbetarna är helt engagerade och 26% är oengagerade



MEDARBETARNAS ENGAGEMANG EFTER BEFOLKNING

Procent helt engagerade efter varje befolkningsgrupp: Helt engagerade, 29 %



Svenska företag förlorar 150 Mkr om dagen till följd av hög omsättning av anställda.

Anderson Consulting

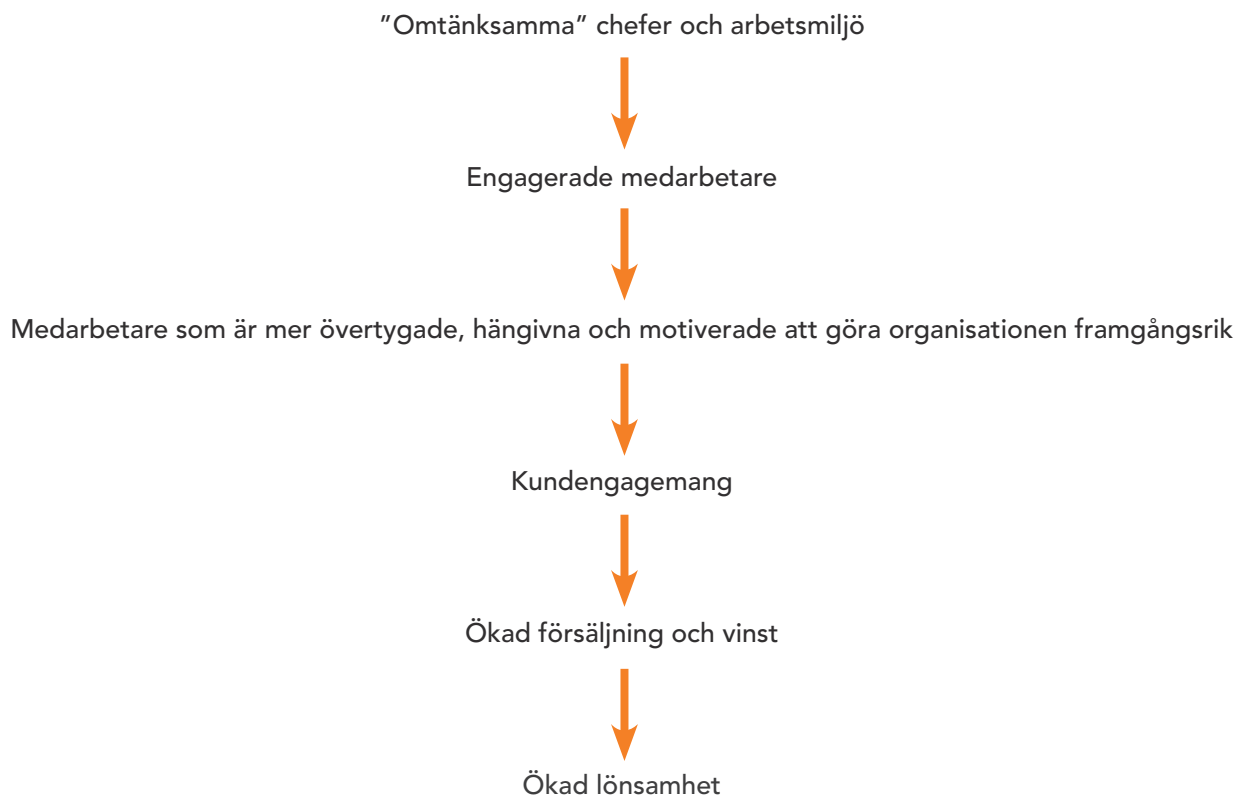
BETYDELSEN AV ENGAGERADE MEDARBETARE

Idag är medarbetarnas engagemang och lojalitet viktigare än någonsin tidigare för en organisations framgång och konkurrensfördelar. Tiden när en ung person började på ett företag och stannade där till pensionen är förbi. Experternas prognos är att den nuvarande personalomsättningshastigheten kan stiga till 65 %. Med rekryteringskostnader som uppgår till ca 1,5 gånger en årslön så har förmågan att engagera och behålla värdefulla medarbetare en avsevärd inverkan på en organisations resultat. Frågan för ledningen är hur man säkerställer att cheferna samverkar med enskilda individer för att skapa engagerade medarbetare.



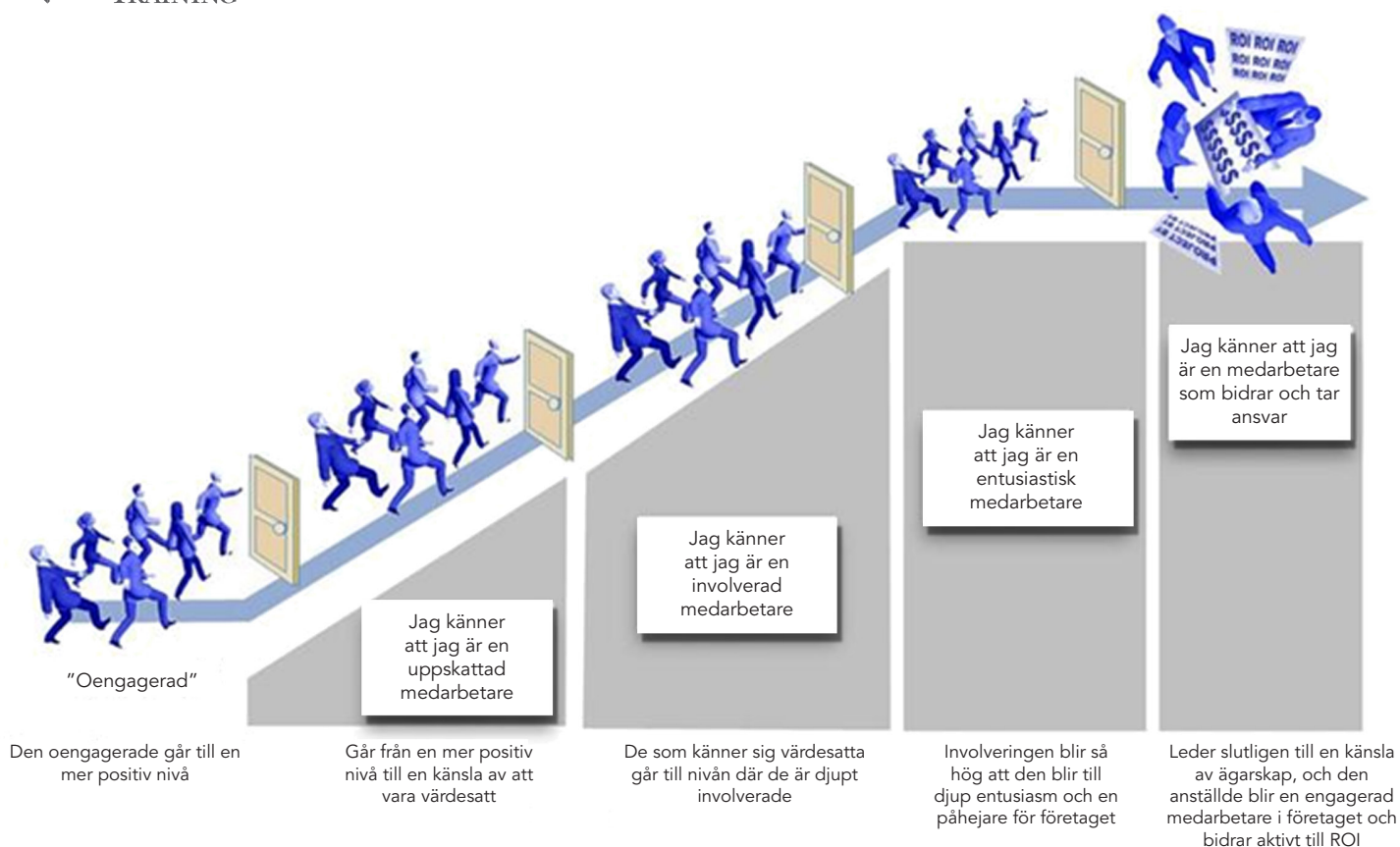
OMTÄNKSAMMA CHEFER

Studien visade att en "omtänksam" chef är en av de viktiga faktorer som driver medarbetarnas engagemang. Medarbetarna vill att deras chefer ska bry sig om deras liv utanför jobbet, ha ett intresse för dem som personer, bry sig om hur de mår och stödja deras hälsa och välmående. En chefs förmåga att bygga starka relationer med medarbetarna, bygga en stark laganda och leda på ett "personinriktat" sätt skapar en engagerande miljö där medarbetarna kan prestera på högsta möjliga nivå.



ÖKA MEDARBETARNAS ENGAGEMANG TILL EN HÖGRE NIVÅ

I många organisationer idag ser man tyvärr fortfarande på medarbetare som en tillgång som ska styras snarare än individer som kan skapa nästa innovation för framgång. Långsiktigt engagemang börjar med bra kommunikation både mellan arbetsgivare och arbetstagare, och mellan kollegor.



Genom att arbeta för att skapa tydliga karriärvägar, och sätta upp mål med möjlighet till tillväxt, kan en chef skapa en positiv självkänsla hos varje medarbetare. Genom att visa dem att de är uppskattade och har ansvar, och sedan erkänna och belöna dem för ett väl utfört jobb, kan en chef åstadkomma "engagerade medarbetare". Då blir det också mycket lättare att förvandla känslan av delaktighet till entusiasm. Och en känsla av stolthet och ägarskap skapar det största medarbetarengagemanget.

Letar du efter sätt att höja dina medarbetares engagemang i din organisation? Kontakta oss på Dale Carnegie Training. Baserat på en stark tradition av att utbilda och coacha människor, och med resultaten från MSW Researchs studie, är Dale Carnegie Training redo att hjälpa dig med att stärka dina medarbetares engagemang. Och därmed också ditt företags resultat. De som är "oengagerade" blir "engagerade" och de som var "engagerade" blir "stöttande medarbetare".