



50 Idéer och tips om medarbetar- engagemang

Häfte

1. Skapa en god relation

Relationen till närmaste chef är väsentlig för engagemang: Dale Carnegie Training Research Study visade att 49 % av medarbetarna som är nöjda med sin närmaste chef är engagerade.

2. Var en ledare som inger förtroende

Förtroende för företagsledningen är mycket viktigt för engagemang. Dale Carnegie Training Research Study visade att 61% av medarbetarna som har förtroende för sin företagslednings ledarskapsförmåga, och även tror att företagsledarna leder organisationen i rätt riktning, är fullt engagerade.

3. Stärk dina medarbetare

Dale Carnegie Training Research Study visade att 61 % av medarbetarna som säger sig vara nöjda med mängden feedbackde får gällande beslut som påverkar arbetet är engagerade.

4. Lär från tidigare engagemangsexperten

Charles Schwab om medarbetareengagemang: "jag ser min förmåga att öka entusiasmen hos mina medmänniskor [...] som den största tillgången jag har."

5. Använd Dale Carnegies relationsprinciper

Innan du talar, pausa och fråga dig själv: "hur kan jag få den här personen att göra det jag behöver få henne att göra?"

6. Var en chef som bryr sig om

Vår studie visar att: "Medarbetare är mer engagerade om de känner att deras chefer visar intresse för deras liv utanför arbetsplatsen och förstår hur det kan påverka deras arbetsprestation."

7. Utveckla starka och uppriktiga relationer

Studien visade att "relationen till närmaste chef har stor inverkan på en medarbetares prestationer och att det är en av de viktigaste faktorerna som driver engagemang."

8. Visa intresse för dina medarbetare

Intressera dig för dina medarbetare, ta reda på vad som är viktigt för dem. Intresset för en medarbetares liv utanför arbetet kan leda till ökad produktivitet, nöjda kunder och därmed ökad vinst.

9. Uppmuntra kommunikation mellan kollegor

Studien visade att: "Skapandet av en positiv arbetsmiljö och att visa medarbetare att de är värdefulla medlemmar i ett team bidrar till medarbetarengagemang."

10. Förtydliga organisationens värderingar och mål

"När du visar medarbetare att de är respekterade av organisationen och att deras personliga värderingar och mål reflekteras i företagets vision så blir de mer engagerade."

11. Utveckla en stolthet över organisationen

Dale Carnegie Training Research Study visade att "engagerade medarbetare kommer att rekommendera sitt företag som en mycket bra arbetsplats och även uppmuntra andra att ha en affärsmässig relation med företaget".

12. Var uppmärksam på engagemangsnivån hos medarbetare inom kundservice och försäljning

Vår studie visade att "medarbetare som har kundkontakt tenderar att ha lägre nivå av engagemang."

13. Satsa på att engagera medelålders medarbetare

Undersökningar visar att medarbetare i åldern 40-49 år oftare blir mindre engagerade när livet utanför arbetet kräver tid och engagemang. Vår studie visar att "chefer som lär känna sina medarbetare på ett personligt plan och som bryr sig om deras privata liv kan bidra till att motverka det oengagemang som kan uppstå i medelåldern".

14. Satsa på att engagera medarbetare som arbetat i företaget mer än fem år

Dale Carnegie Training Research Study visar att engagemangsnivån tycks öka under de fem första anställningsåren och tenderar sedan att minska lite för att slutligen stagnera. Cheferna behöver fortsätta att utveckla och utbilda medarbetare eftersom det kan höja nivån på den engagemangsplatå som ofta uppnås efter tre till fem års anställning

15. Skapa en positiv arbetsmiljö

"Positiva känslor och vänlig kommunikation mellan kollegor skapar engagemang."
-Dale Carnegie Training Research Study

16. Utveckla en stolthet över organisationen

Dale Carnegie Training Research Study visar att: "stolthet över företaget och en positiv arbetsmiljö ger medarbetarna energi; de ser fram emot att gå till arbetet och vill göra sitt bästa för att företaget ska bli framgångsrikt."

17. Uppmärksamma varje insats av teamets medlemmar

"Beröm alla framsteg, såväl stora som små." -Dale Carnegie

18. Använd Dale Carnegies relationsprinciper

"Ge ärlig och äkta uppskattning." -Dale Carnegie

19. Föregå med gott exempel

Framgångsrika chefer föregår med gott exempel. Detta medför entusiasm och inspirerar medarbetare att arbeta hårdare. Dale Carnegie Training Research Study visar att så stor andel som 62 % av engagerade medarbetare anser att deras chefer föregår med gott exempel, jämfört med endast 25 % av de som inte är fullt engagerade.

20. Förse dina medarbetare med nödvändiga resurser

“Få dina medarbetare mer engagerade genom att kommunicera öppet, tillhandahåll nödvändiga resurser, föregå med gott exempel och ge alltid feedback inom rimlig tid.”

21. Visa respekt för balansen arbete-privatliv

När medarbetare känner att deras chef bryr sig om deras hälsa och välbefinnande så känner de sig mer engagerade i arbetet. De är beredda att göra sitt bästa för företagets skull när de vet att deras personliga hälsa anses viktig.

22. Skapa förtroende som chef

“Medarbetare som har förtroende för och känner sig respekterade av sina chefer vågar prata öppet utan rädsla för efterverkningar.” –Dale Carnegie Training Research Study

23. Lär känna dina medarbetare på ett personligt plan

Vår studie visade att “66 % av medarbetarna upplever att deras chefer inte bryr sig om deras liv utanför arbetet”.



24. Behandla medarbetare som ”värdefulla människor med kunskap” istället för ”människor med värdefull kunskap”

Dale Carnegie Training Research Study visar att “chefens förmåga att skapa starka relationer med medarbetare, att skapa en stark teamkänsla och att leda på ett ”personinriktat” sätt, skapar en engagerande miljö som kan få medarbetare att prestera på hög nivå”.

25. Motivera och inspirera lågavlönade medarbetare kontinuerligt

Studien fann att “45 % av chefer och överordnade var engagerade men endast 23 % av medarbetarna på övriga nivåer var engagerade. Mer engagerade medarbetare visade sig ofta vara anställda i en stor organisation, vara med i en företagsledning, ha en eftergymnasial utbildning och tjäna mer än \$50 000 per år.”

26. Skapa en känsla av samhörighet till arbetsplatsen och du utvecklar lojala medarbetare som gör sitt bästa för företaget

Enligt scarlett surveys: “de positiva eller negativa känslor en medarbetare upplever att den har till arbetsplatsen, chefer, kollegor och organisationen i stort har stor inverkan på viljan att lära och prestera på arbetet. Graden av upplevda känslor motsvarar den nivå av medarbetarengagemang som medarbetaren upplever.”

27. Framkalla positiva känslor på arbetsplatsen

Studien visade att “positiva känslor ger en starkare upplevelse av tillfredsställelse hos en medarbetare. De ökar en persons energi, förbättrar prestationsförmågan och får sannolikt honom/henne att vilja hjälpa andra kollegor att utföra arbetsuppgifter”.

28. “När du möter människor, kom då ihåg att du möter individer som inte alltid styrs av logik Utan av känslor.” – Dale Carnegie

29. Skapa en känsla av delaktighet

Enligt studien: “medarbetare som känner en samhörighet med organisationen upplever en känsla av delaktighet och är mer benägna att prestera bra resultat på kortare tid. De stannar med större sannolikhet kvar och minskar därmed kostnaderna för personalomsättning.”

30. Få medarbetaren att känna sig värdefull för teamet och företaget

Vår studie visar att “60 % av de som känner att de kan påverka i vilken riktning företaget ska gå är engagerade”.

31. Ha förtroende för dina medarbetare; beröm även små förbättringar

“Ge dina medarbetare ett gott rykte att leva upp till.” –Dale Carnegie

32. Skapa en känsla av entusiasm inför arbetet

“När medarbetare känner sig entusiastiska inför sitt arbete så försöker de arbeta hårdare, göra sitt bästa och börjar även tänka utanför ramarna för att kunna utföra ett arbete eller en uppgift.” –Dale Carnegie Training Research Study

33. Stärk dina medarbetare

Studien visar att “65 % av medarbetarna som upplever att de är nöjda med den mängd påverkan de har när det gäller beslut som påverkar deras arbete är engagerade.”

34. Inspirera dina medarbetare, skapa en bra stämning på arbetsplatsen

Enligt Dale Carnegie Training Research Study: “Att visa medarbetare hur deras ansträngningar bidrar till teamets och företagets framgång gör dem mer engagerade.”

35. Skapa en känsla av meningsfullhet

Dale Carnegie Training Research Study visade att: “Medarbetarna behöver känna att det de gör är meningsfullt och att de arbetar för ett framgångsrikt företag.”

36. Vägled medarbetare, särskilt nyanställda

Dale Carnegie Training Research Study visar att “medarbetareengagemang bör ingå som en del redan i anställningsprocessen. Engagera nyanställda, de behöver utveckla den rätta förmågan att arbeta effektivt. Uttryck tydligt deras roller och ansvar”.

37. Ge medarbetare feedback så de förstår vad de gör rätt

Medarbetare vill ständigt lära sig nya saker och öka sin yrkeskunskap, speciellt yngre medarbetare. Icke-finansiella motivationsfaktorer är därför ofta mycket viktigt för att få engagerade medarbetare.

38. Uppmuntra medarbetare att utvecklas

Vår studie visar att “53 % av fullt engagerade medarbetare anser att de lärt sig mycket av sina chefer.”

39. Lyssna på medarbetarnas åsikter

Studien visar att "när ett företag uppmuntrar öppen och ärlig kommunikation, känner sig medarbetare mer engagerade. De välkomnar möjligheten att ta del av varandras problem och att arbeta tillsammans för att hitta lösningar."

40. Låt medarbetare få coaching och utbildning

Låt medarbetaren få coaching och en möjlighet att utveckla nya förmågor och att växa. "Att satsa på intern eller extern utbildning är ännu ett sätt att öka engagemang."

41. Föreina medarbetares värderingar med företagets värderingar

Dale Carnegie Training Research Study visade att "medarbetare vill känna att de tillhör en grupp som delar deras värderingar. När medarbetare ser att organisationens värderingar stämmer överens med deras egna så blir de engagerade".

42. Ta reda på förmågan hos varje medlem i teamet

Ta reda på hur medarbetarna inom gruppen kan komplettera varandra genom att utföra olika uppgifter. Detta skapar teamkänsla och underlättar samarbete i gruppen.

43. Ge medarbetarna möjligheten att utveckla nya färdigheter

Dale Carnegie Training Research Study visar att "möjligheten att växa och utveckla nya färdigheter är en drivkraft för engagemang."

44. Skapa en företagskultur som uppmuntrar engagemang

Genom positiva attityder och handlingar kan företagsledningen skapa en kultur präglad av engagemang som involverar och inspirerar alla medarbetare. Dale Carnegie Training Research Study visar att "60 % av medarbetare som har förtroende för företagets ledare och tror att ledningen styr organisationen i rätt riktning är fullt engagerade."

45. Ha en strategi och en plan för att skapa engagemang

Dale Carnegie Training Research Study visar att "fastän 90 % av organisationerna anser att engagemang har inverkan på företagets framgångar, så har 75 % av dem ingen plan eller strategi för engagemang. Detta kan vara avgörande för vissa företag, eftersom engagerade medarbetare är de som driver företaget framåt".

46. Mät medarbetarengagemang

Effektivt chefskap är en ständigt pågående process. Företagsledare måste satsa tid och resurser på att mäta engagemang. Undersökningar och intervjuer, ansikte mot ansikte, rekommenderas. Medarbetare måste också känna sig säkra på att de kan uttrycka sina åsikter utan risk för efterverkningar.

47. Belöna och beröm engagerande personer i teamet

Belöna medarbetare och chefer som ökar produktiviteten och skapar entusiasm. Förmåner och uppmuntran kan utformas på olika sätt för att sporra olika personer. Utöver materiella belöningar ökar erkännande och beröm engagemanget.

48. Skapa känsla av teamwork och samarbete

“Teamwork är förmågan att arbeta tillsammans mot en gemensam vision. Förmågan att styra individuella resultat mot organisationens mål. Det är bränslet som får vanliga människor att uppnå ovanliga resultat.” –Andrew Carnegie

49. Utveckla långsiktigt engagemang

Dale Carnegie Training Research Study fann att “långsiktigt engagemang och skapandet av en positiv arbetsmiljö börjar med bra kommunikation mellan arbetsgivare och medarbetare liksom kollegor emellan.”

50. En omtänksam chef

Ett genuint intresse för människor är den grundläggande byggstenen i framgångsrika mänskliga relationer.

“Förmågan att styra
individuella resultat
mot organisationens
mål, det är bränslet som
får vanliga människor
att uppnå ovanliga
resultat”
–Andrew Carnegie

Varför är medarbetarengagemang viktigt?

1. Det ökar produktiviteten och ROI

Studier utförda av Accenture 2011 visar: "En arbetsstyrka som är fullt engagerad fungerar som en motor i strävan efter lönsamhet och produktivitet, och är avgörande för ett företags framgångar i den globala konkurrensen."

2. Det minskar personalomsättningen

Enligt the Bureau of National Affairs: "Under 2013 kommer kostnaderna för personalomsättning att öka till 65 %, det medför en förlust av mer än 11 miljarder dollar per år för amerikanska företag."

3. Det gör att du kan överträffa konkurrenterna med din mest värdefulla tillgång - medarbetarna

Enligt Gallup: "Företag med engagerade medarbetare överträffar andra med så mycket som 202 %."

Dale Carnegie Training Research Study visar att "i striden om konkurrenskraftiga fördelar, där medarbetare är de som utgör skillnaden, är engagerade medarbetare det slutliga målet. Aktivt oengagerade medarbetare uttrycker misstro, förringar andras arbete och sår frön av negativitet".

4. Ökad produktivitet från medarbetare och högre kvalitet på arbetsprestationer är effekter av engagemang, vilket också medför nöjdare kunder och ökad ROI

Varje engagerad medarbetare leder till minskade kostnader för personalomsättning och ökad produktivitet. –Dale Carnegie Research Study

5. Engagerade medarbetare är mer produktiva

Företag med stort engagemang hade en total vinst som var 19 % högre än genomsnittet. Gallup uppskattar att "oengagerade medarbetare i USA kostar \$305 miljarder årligen."

Dale Carnegie Training Research Study fann att "aktivt engagerade medarbetare är mer produktiva, tjänar mer pengar åt företaget, stannar kvar längre, är lojala och ansvarsfulla. 69 % av oengagerade medarbetare skulle lämna arbetet för en löneökning med endast 5 %, men endast 25 % av de engagerade medarbetarna skulle byta arbete för samma höjning".