

Fyra drivkrafter för ett högre medarbetarengagemang

33 KONKRETA ÅTGÄRDER

 questback



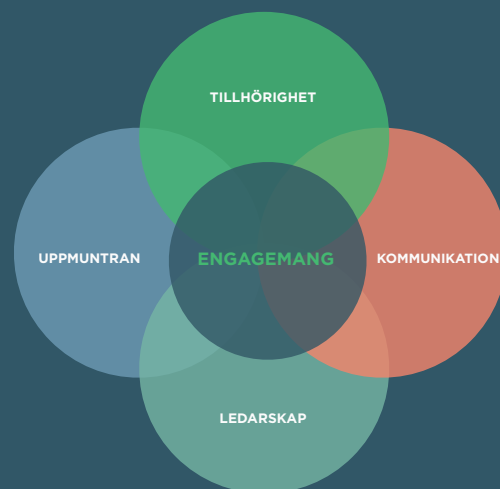
Inledning

Flera forskningsstudier visar på att arbetsplatser med högt engagemang har en högre produktivitet, nöjdare kunder, högre vinster och medarbetare som mår bättre än liknande arbetsplatser med lägre engagemang. Listan över fördelar kan göras längre och på samma sätt kan listan över nackdelar med konsekvenserna från oengagerade medarbetare göras lika lång. Men vad leder egentligen till ett högt medarbetarengagemang och vad krävs för att uppnå det?

Trots att ett högt engagemang för med sig så många positiva effekter visar en global [Gallupundersökning](#) från 2019 att endast 15% av de som deltog i studien var engagerade och att 14% aktivt motarbetade sin egen arbetsplats. Det betyder att 85% av medarbetarna är oengagerade eller motarbetar organisationen. Den här majoriteten av medarbetarna lägger förvisso ner tid och fokus på att fullgöra sina uppgifter med minsta möjliga ansträngning, samtidigt som de är ovilliga att ge mer energi, passion och tid för att överträffa organisationens mål. De är också öppna för nya karriärmöjligheter och skulle snabbt lämna om de fick erbjudande om något bättre på en annan arbetsplats. Skillnaden i prestation mellan de lägst engagerade teamen och de högst engagerade är slående.

Nu undrar du kanske hur det ser ut på din arbetsplats, finns det potential hos dina kollegor som bara väntar på att frisläppas? Svaret är ja, troligen kan din organisation prestera avsevärt bättre om fler blir mer engagerade. Vi har identifierat fyra drivkrafter som tillsammans ökar engagemanget ordentligt:

Känslan av tillhörighet, ett riktigt bra ledarskap, som använder **kommunikation** och **uppmuntran** på ett sätt som checkar av medarbetarens psykologiska basbehov och får hen att växa till en medarbetare som visslar på vägen till jobbet.



Vi har i den här guiden brutit ned de fyra drivkrafterna till 33 konkreta åtgärder som ledare kan använda för att skapa högpresterande team.

Lycka till!

Innehållsförteckning

KAPITEL 1 - Tillhörighet	04
1 Uppfyll grundläggande psykologiska behov	
2 Vikten av att ha en bästa vän på jobbet	
3 Poängen med Teambuilding	
4 Bidra till en bättre värld - tillsammans	
5 Min chef bryr sig om mig som person	
6 Stolt över kollegornas insatser	
7 Mät, mät och följ upp	
KAPITEL 2 - Effektivt ledarskap	08
8 Chefen är en coach	
9 Smarta mål	
10 Kraften i frågor	
11 Gamla eller nya skolan?	
12 Vem har ansvar?	
13 Varje åsikt är betydelsefull	
14 Nolltolerans mot kränkningar	
15 Använd tekniska hjälpmedel	
KAPITEL 3 - Kommunikation	11
16 Jag vet vad som förväntas av mig på jobbet	
17 Tydliggör ert "varför"	
18 Stanna-intervju - gå från reaktiv till proaktiv	
19 Respektera feedback - vid varje tillfälle	
20 Agera på intern feedback och lyft effekten	
21 Tydliggör era mål	
22 Visa äkta omtanke	
23 Privatliv?	
24 Genomför medarbetarenkäter	
KAPITEL 4 - Uppmuntran	15
25 Ta reda på vad dina medarbetare uppskattar och belöna	
26 Ge bekräftelse, uppmuntran och beröm till medarbetare för bra arbetsinsatser - på veckobasis.	
27 Beröm alla framsteg, både stora som små	
28 Utmana och uppmuntra medarbetarens utveckling	
29 Glöm inte att belöna alla när det går bra	
30 Främja en starkare självkänsla	
31 Fira helgdagar och skapa traditioner	
32 Fira misslyckanden	
33 Genomför ENPS-mätningar	



Kapitel 1 - Tillhörighet

Människors behov av social samhörighet är så stort att hjärnan har svårt att skilja på privata och arbetsrelaterade relationer. De flesta mår helt enkelt bra av starka relationer med sina kollegor vilket får betydande effekter på produktivitet, lönsamhet och engagemang.

Så vad kan en organisation göra för att medarbetare ska odla starka relationer på arbetsplatsen? Det finns flera saker ni kan ta till för att aktivt skapa en miljö med rätt förutsättningar för att odla värdefulla relationer.

1. Uppfyll grundläggande psykologiska behov

För att kunna normalprestera behöver våra grundläggande behov vara uppfyllda: sömn, näring, vatten och motion. Men för att vi ska bli engagerade och känna en stark tillhörighet till en grupp, en kultur eller en organisation behöver flera av våra psykologiska behov uppfyllas. Däribland känslan av:

1. Gemenskap
2. Trygghet
3. Utmaning
4. Erkännande
5. Delaktighet

Om vi inte får våra fysiska behov uppfylla påverkar det vår förmåga att leva, om våra psykologiska behov inte uppfylls blir vi i stället rastlösa, irriterade, griniga, och dåliga lagspelare med ett lågt engagemang. Risken blir att de som inte får sina behov uppfylla underpresterar eller tackar ja till ett nytt jobberbjudande utan att först fråga sin chef om hen kan matcha erbjudandet. Därför behöver varje organisation aktivt jobba för att anställda får sina psykologiska behov uppfylla om de ska få engagerade medarbetare.

Källa: [Leda bra eller leda bäst](#)

2. Vikten av att ha en bästa vän på jobbet

Det finns en skillnad mellan att tycka att sin kollega är helt okej och att ha en stark vänskapsrelation på arbetsplatsen. En stark relation skapar mer tillit och en person som vi vågar dela informell information med och ha kreativa diskussioner om hur olika problem kan lösas.

Gallup undersökte vad som skiljde framgångsrika team mot normalpresterande och fann att medlemmarna i framgångsrika team hade betydligt starkare känslomässiga band till varandra och de upplevde att de kände sina kollegor och tyckte om dem i betydligt högre grad än i normalpresterande team.

Organisationer som har flest starka relationer har en högre grad av tillit, genomför bättre överlämningar och hjälper varandra när motgångar uppstår. Som chef bör man lyfta hur alla medlemmar bidrar till att mål uppnås och inte bara ge stjärnorna uppmärksamhet. Låt i stället små grupper ha gemensamma mål och gemensamma firanden så att de på ett naturligt sätt får jobba i motgång, framgång och lär känna varandra längs vägen.

Källa: [Gallup](#)

3. Poängen med teambuilding

När ett team har en stark lagkänsla jobbar det hårdare för att uppnå gemensamma mål och gör det lilla extra för att bidra med sin del till stacken. Men många organisationer genomför endast teambuildingaktiviteter när de har en årlig kickoff eller en lätttsam frågesport under julfesten. Det finns mycket mer att göra och varje aktivitet har potentialen att bidra till att stärka lagkänslan mellan kollegor.

Inspiration till aktiviteter:

1. Uppmuntra till korpenlag där organisationen betalar för speltiden och utgifter för material.
2. Skapa ett fadderskapsprogram – ge de som har varit på företaget ett par år en möjlighet att bli fadder till nyanställda.
3. Uppmuntra till interna hobbyklubbar som till exempel en bokklubb, konstklubb eller en brädspelsklubb.

4. Bidra till en bättre värld – tillsammans

Ibland kan det vara svårt att köpa den egna organisationens hållbarhetsrapport där mycket utlovas samtidigt som den synliga effekten inte alltid är lika uppenbar för de egna medarbetarna. Ett sätt att få medarbetarna att skapa mening och anknytning till dessa mål är att anordna en årlig dag/halvdag där alla får bidra till lokala initiativ som stöttar de större målen.

Tips på aktiviteter:

1. Volontärdag – en dag där de anställda i team får välja hur de vill bidra till det lokala samhället de bor/jobbar.
2. Erbjud pro bono av er tjänst/produkt till behövande organisationer.
3. Städa i parker/naturområden i närområdet genom till exempel plogging.
4. Starta en insamling till en lokal "non profit-verksamhet".
5. Anta en miljövänlig utmaning.

5. Min chef bryr sig om mig som person

På en arbetsplats vill vi veta att vi är mer än ett nummer, en kugge i hjulet som lätt kan bytas ut. När vi upplever att vi är betydelsefulla och att ens chef bryr sig om oss som person kan magiska saker ske. Vi blir mer villiga att dela informell information, vår tillit till organisationen ökar och vi blir mer samarbetsvilliga.

Enligt Gallups egna undersökningar presterar team som upplever sig uppskattade genomgående bättre än vice versa. Att bli uppskattad är en del av vår mänskliga natur – vi söker omedvetet efter att bli en del av en kultur som vi uppskattas av och som vi litar på. Det här blir extra tydligt när något har gått fel, om vi känner oss uppskattade är vi mer benägna att berätta om misstaget och om vi bemöts respektfullt, får en respektfull diskussion om orsakerna bakom och hur vi kan göra det bättre i framtiden ökar vårt engagemang och misstaget behöver inte få större konsekvenser.

Globalt är det endast fyra av tio som anser att deras chef eller någon på jobbet bryr sig om dem på riktigt. Om den siffran skulle dubblas skulle kundnöjdheten öka med 8%, antalet arbetsplatsolyckor minska med 46% och frånvaron skulle reduceras med 41%.

Källa: [Gallup](#)

6. Stolt över kollegornas insatser

De flesta tycker att de genomför ett kvalitativt arbete men när frågan ändras till om de upplever att kollegorna uppnår samma kvalitetsnivå är det få som håller med. Till att börja med behöver chefer definiera vad högkvalitativt arbete innebär på just den här arbetsplatsen, och lyfta framgångsexempel i det egna teamet när de uppstår. Chefen bör även lyfta andra team när de når upp till en hög standard och förklara hur det gynnar hela företaget. Då skapas en stolthet över att det inte bara är jag själv, och mina närmsta kollegor som utför ett bra jobb utan även hela organisationen.

Om bilden av kollegornas arbete förbättras ökar både respekten och tilliten vilket i sin tur har positiva effekter på personalomsättning, vinst och kundnöjdhet.

Källa: [Gallup](#)



7. Mät, mät och följ upp

När du börjar genomföra aktiviteter som till exempel att skapa ett fadderskapsprogram eller anta en miljöutmaning är det viktigt att mäta hur det uppfattas och uppskattas. Kanske blir det en hit direkt men det kan även behöva justeras för att passa just er organisation. Men som vi skrev i början, om ni inte lyckas uppfylla de psykologiska behoven spelar det inte så stor roll. Därför är det bra att börja med att undersöka om era medarbetare upplever: delaktighet i gemenskapen, trygghet i sin anställning, känner sig utmanad, att hen får erkännande och känner sig delaktig i företagets framgångar. Detta bör mätas på en skala och följas upp löpande för att få data på hur ni lyckas. För att få ert nuläge i din organisation kan du skapa en enkät genom en [free trial](#) här.

Summering tillhörighet

Om en organisation lyckas med att uppfylla de grundläggande psykologiska behoven har den kommit riktigt långt på resan mot engagerade medarbetare. För att uppnå dessa är den närmsta chefens agerande otroligt viktigt.

Den behöver visa äkta uppskattning för varje anställd, skapa en miljö där meningsfulla relationer kan odlas, bidra med meningsfulla teambuildingaktiviteter och insatser som bidrar till en bättre värld. Om den dessutom skapar en miljö där man lyfter varandras insatser finns det en hög sannolikhet att den anställde känner stolthet för att vara en del av laget.

Kapitel 2 - Effektivt ledarskap

Den närmsta chefen är utan tvekan den person som har störst påverkan på medarbetarengagemang. En "dålig" chef får anställda att med minsta möjliga ansträngning genomföra det som ska göras och bidrar till att talangfulla medarbetare börjar leta efter andra jobberbjudanden på arbetstid.

Enligt [Gallups](#) globala undersökning om engagemang håller endast fyra av tio med om att "min chef verkar bry sig om mig som person". Att dubbla den här siffran skulle innebära 10% högre kundnöjdhet, 46% färre arbetsplatsolyckor och frånvaron skulle i genomsnitt minska med 41%. Bra ledarskap har fler positiva effekter än att det leder till ett högt engagemang: det förebygger stress, mental ohälsa och är en drivkraft för att medarbetare blir villiga att göra mer än vad som förväntas för att nå organisationens mål.

8. Chefen är en coach

Riktigt bra chefer har löpande konversationer, både formellt och informellt med sina anställda om deras utveckling och prestationer. De ger konstruktiv och motiverande feedback som hjälper medarbetarna att hålla rätt riktning - de är coacher.

Vi tycker att det är viktigt att förstå hur det går för oss, hur vårt arbete uppfattas och hur det påverkar framtidsutsikterna för den egna karriären. Ur ett globalt perspektiv uppger endast en av tre att de håller med om att någon i organisationen bryr sig om deras utveckling och vilka karriärsteg de vill ta. Om den siffran dubbleras blir effekten i genomsnitt att lönsamheten ökar med 11%, kunderna skulle bli 6% nöjdare och frånvaron sjunker med 28%.

Källa: [Gallup](#)



9. Smarta mål

Att använda sig av en smart och strategisk målsättning är en oerhört viktig drivkraft för att uppnå ett högt engagemang. Förutom att det hjälper medarbetaren att prioritera och fördela sin arbetstid, stärker framgångsrik måluppfyllnad medarbetarens självförtroende och ger en ökad känsla av att bidra till organisationen.

Att ha mål som är otydliga, låga eller så höga att medarbetaren själv inte tror att hen har en rättvis chans att uppnå målen får i stället en omvänd effekt, det bidrar till lågt engagemang. Smarta mål sätts tillsammans med medarbetaren där chefen har som mål att hitta precis rätt ansträngning. Här är det viktigt att förstå om medarbetaren tror att det är möjligt att uppnå målet med de aktiviteter som är planerade framöver eller säger det chefen vill höra.

För att driva ännu högre engagemang är det viktigt att det finns en förståelse för organisationens övergripande mål och kopplingen mellan medarbetarens dagliga aktiviteter och hur individen bidrar till att organisationen når huvudmålen.

10. Kraften i frågor

Genom att ställa frågor och genom att vara en aktiv lyssnare visar chefen att medarbetarens åsikt har ett högt värde och bidrar till att skapa ett självförtroende som ökar självledarskapet. Bra frågor är lösningsfokuserade och bidrar till att skapa en dialog om hur valda mål kan uppnås.

11. Gamla eller nya skolan?

Enligt äldre ledarskapsmodeller ska en chef vara auktoritär, detaljstyra, genomföra årliga medarbetarundersökningar och medarbetarsamtal. Är chefen något uppdaterad följs en mall från HR med prestationssamtal i februari, lönesamtal i maj, kompetensutvecklingskurs under hösten och medarbetarsamtal i oktober. Det här är förlegat i en värld med större rörlighet, hemarbete, fler konsulter och gigarbetare. En global studie från Microsoft med 30 000 svar 2021 visade att 41%* av medarbetarna funderar på att lämna sitt arbete inom ett år.

Om du är en modern chef vet du att världen förändras allt snabbare - för att behålla medarbetare behövs ett aktivt och närvarande ledarskap som fångar upp medarbetarnas behov, på veckobasis. Den moderna chefen skapar förutsättningar för självledarskap där medarbetaren uppmuntras till att ta eget ansvar för att uppnå smarta mål.

Källa: [World Economic Forum](#)

12. Vem tar ansvar

En chef ska fatta avgörande beslut och ta ansvar för konsekvenser även om ett misslyckat förslag kommer från medarbetare. Ibland går vi helt enkelt vänster när vi skulle tagit höger och om där inte fanns en trappa kanske vi till och med bryter ett ben. Men om vi har en ängslig organisation som inte vågar dela med sig av misstag så finns det en stor sannolikhet att misstag återupprepas.

Genom att fokusera på mod, tillit, ansvar och vikten av att lära av misstag skapas en organisation som vågar ta ut svängarna, testar nytt och skapar innovation som leder organisationen genom framtida utmaningar och hinder.

Källa: Micael Bydén - överbefälhavare och årets chef 2021

13. Varje åsikt är betydelsefull

Internationellt uppger endast en av fyra att hen håller med om att deras åsikter spelar en viktig roll på arbetsplatsen. Om siffran dubblerades skulle personalomsättningen i organisationer i genomsnitt minska med 22%, antalet arbetsplatsolyckor skulle minska med 33% och produktionen skulle öka med 10%. Genom att regelbundet fråga medarbetare om deras åsikter skapas även ett bättre informationsunderlag för chefer som dessutom uppmuntrar till nya en kultur där medarbetare vågar uttrycka sig och ger förslag som kan påverka företagets affärsresultat positivt.

Källa: [Gallup](#)

14. Nolltolerans mot kränkningar

Gliringar eller skämt på andras bekostnad kan verka harmlösa om det resulterar i skratt; men det betyder inte att den som tar emot kommentaren gör det med en klackspark. Att stå upp för och markera när medarbetare utsätts för kränkningar skapar en starkare teamkänsla. En hygienfaktor och ett fundament för trygghet på arbetsplatsen.

Källa: Micael Bydén – överbefälhavare och årets chef 2021

15. Använd tekniska hjälpmedel

Vi är alla olika, vissa kommunicerar sina tankar direkt med chefen, andra tar det med kollegor eller med en partner hemma. Det innebär att många chefer är ovetande gällande hur deras medarbetare mår och trivs i organisationen. Om det går för lång tid finns en överhängande risk att medarbetare tappat engagemang och i slutändan lämnar organisationen.

För att fånga upp signaler om vikande engagemang, belastning, stress och andra hälsoindikatorer i tid behövs ett digitalt hjälpmedel som löpande tar pulsen så att chefer kan agera innan det är för sent. Du kan läsa mer om vårt [medarbetarverktyg här](#) och skapa ett eget konto för en [free trial](#). Så att du kan genomföra en nulägesanalys på din organisation.

Summering ledarskap

Ledarskapet är en av de absolut viktigaste faktorerna för att påverka medarbetarengagemanget. Bra ledarskap får medarbetare att lyfta sin kapacitet till nya nivåer samtidigt som hen med lätthet tackar nej till headhunters som kommer med sockrade erbjudanden. Men är det lätt att vara en bra chef? Verkligen inte, det är en vetenskap i sig som allt för få bemästrar.

Våra åtta tips ger en bra grund för att skapa en kultur där medarbetare trivs och växer, att bortse från tipsen riskerar att skapa en motsatt effekt.



Kapitel 3 – Kommunikation

Folk kommer att glömma vad du har sagt och vad du har gjort, men de kommer inte att glömma hur du fick dem att känna – en gammal sanning som är minst lika aktuell i dag i en samtid med mer brus än någonsin.

Kommunikation är din gyllene nyckel och väg till att få dina medarbetare engagerade – den påverkar vårt känsloliv och vad vi tycker om organisationer, företag och chefer/kollegor. När kommunikation är effektiv förstår medarbetare vad som förväntas av dem, varför de ska göra det, hur de ska göra det och den är en källa till uppskattning, glädje, respekt och engagemang. Om den i stället används ineffektivt kan följden bli att du omvandlar en tidigare hungrig talangs fokus och energi mot jobbannonser hos andra arbetsgivare som utlovar guld och gröna skogar.

Att kunna kommunicera på ett konstruktivt sätt med sina medarbetare är med andra ord av största vikt.

16. Jag vet vad som förväntas av mig på jobbet

Det här är en av de mest grundläggande faktorerna för att uppnå engagemang. Om arbetsgivaren gör allt rätt men inte tydligt kommunicerar förväntningar på arbetstagaren kommer organisationen inte att få fullt engagerade medarbetare. Trots att detta är en så avgörande faktor är det endast hälften som håller med om att så är fallet på deras arbetsplatser enligt en undersökning gjord av Gallup*.

Här rekommenderas att göra rätt från början, att sätta sig ner med varje medarbetare och ha ett samtal om vad som faktiskt förväntas under den närmsta månaden, kvartalet, året. Men det är minst lika viktigt att följa upp detta regelbundet, och eftersom världen konstant förändras behöver även förväntningar uppdateras emellanåt.

Källa: [Gallup](#)

17. Tydliggör ert "varför"

Den här punkten är oftast lättare att kommunicera om organisationen exempelvis utvecklar en livsviktig medicin eller jobbar med att ta vara på matsvinn. Om företaget huvudsakliga mål i stället är att skapa så hög avkastning för ägarna som möjligt genom en tjänst/produkt som varken räddar liv eller planeten krävs det ofta en större ansträngning.

Framförallt unga vuxna: Generation X, Y och Z (födda 1985-2012) uppger att det här är en av de viktigaste faktorerna för att prestera, trivas och stanna kvar på ett jobb. Därför behöver varje organisation tydliggöra visionen till något mer än att tjäna pengar. Vi delar inspiration från några aktörer där många av de anställda stolt kan ställa sig bakom företagets vision:

MC Donald's: Our customers favourite place and way to eat.

IKEA: To create a better everyday life for the many people.

Tesla: To accelerate the world's transition to sustainable energy.

Workday: To put people at the center of enterprise software
(a . After software).

Källa: [Framfot](#) & [Gallup](#)

18. Stanna-intervju – gå från reaktiv till proaktiv

De flesta organisationer som har en HR-funktion brukar genomföra en exit-intervju när någon slutar. Problemet är att en exit-intervju sker för sent, arbetstagaren har ju redan sagt upp sig. De flesta säger upp sig av en anledning och den anledningen kan arbetsgivaren i många fall agera på om den kommer upp till ytan i tid.

Under en stanna-intervju bör chef eller HR fråga vad medarbetaren tycker om hos arbetsgivaren, varför hen väljer att stanna och vad som skulle kunna få hen att sluta. Förutom att få info om vilka styrkor man kan lyfta och jobba vidare med får man i den sista frågan viktig information som man förhoppningsvis kan agera på innan det är för sent.

Källa: [Drömarbetsgivaren](#) & [Gallup](#)

19. Respektera feedback – vid varje tillfälle

De flesta arbetsgivare inser att personalen är organisationens viktigaste resurs – att bortse från värdefull feedback från sin viktigaste resurs blir därför ett slöseri. Vissa anställda har lättare för att uttrycka sina åsikter, ofta. För andra krävs det en större mental förberedelse, personen ifråga kan ha gått och tänkt på ämnet/frågan under en längre tid, ventilerat den med sin partner och sedan tagit mod till sig att föra fram genomarbetade tankar vid ett veckomöte eller en "one-to-one". All feedback är så klart inte värd att agera på, men det är viktigt att visa respekt gentemot den som har delat sin åsikt. Det minsta man kan göra är att låta personen prata till punkt och tacka för feedbacken. Därefter kan man respektfullt bemöta feedbacken och/eller informera hur organisationen tänker ta det vidare.

20. Agera på intern feedback och lyft effekten

Om du har fått feedback från en medarbetare som du valt att agera på är det viktigt att ge beröm till initiativtagaren eftersom den nu har gett effekt. Risken finns annars att personen tänker "det här var min idé men nu tar hen åt sig all ära". Ha som vana att ge beröm vid fler tillfällen och det kan dessutom uppmuntra andra att dela med sig av sina tankar, vilket de säkert gör när de märker att den som gav feedback fick ett respektfullt bemötande, förändrade organisationen och fick beröm.

Källa: [Next Consulting](#)

21. Tydliggör era mål

Har alla medarbetare koll på organisationens mål, både vad gäller kvartals- som årsmål? Det är betydligt enklare att öka engagemanget hos medarbetarna om de förstår er "roadmap" och vilka förväntningar som finns på anställda. Medarbetare som är uppdaterade och har koll på sin organisations mål och vision är till 28% mer engagerade än de som inte har koll eller förstår vad målen innebär.

Det räcker inte att några gånger per år under till exempel ett medarbetarsamtal eller en kvartalsuppdatering från organisationens ledare informera om resultat och den rådande situationen. Organisationer som är ledande delar med sig av sina mål löpande på vecko- eller månadsbasis och utbildar medarbetare om varför målen är viktiga, hur de mäts och hur vi ska nå dem tillsammans.

Källa: [Benify](#)

22. Visa äkta omtanke

Det här är en hygienfaktor och handlar om att visa att vi bryr oss om varandra – människan bakom prestationen. Ingen går igenom livet utan motgångar på det personliga planet, livet består av allt från liv till död och mycket däremellan. Om till exempel en närstående blir sjuk, går bort eller om en relation tar slut kan det göra stor skillnad att ha en god lyssnare som faktiskt bryr sig och följer upp på arbetet. Kanske blir livspusslet svårare att få ihop under en tid och om du kan underlätta på något sätt under den här tiden kan det betyda mer än du kan föreställa dig.

Källa: [Next Consulting](#)

23. Privatliv?

Svenskar gillar att kallprata om vädret, semestern och planer för helgen. Om en medarbetare delar med sig om att hen till exempel ska vara med i en fisketävling under helgen som kommer så kan det betyda mycket att få en uppföljningsfråga om hur det gick veckan därpå. Det kan låta som en självklarhet och det är en hygienfaktor för många medarbetare att känna att någon lyssnar och följer upp.

Vissa chefer har många anställda och det kan vara svårt att hålla reda på all information. Om så är fallet finns det ett enkelt knep: skriv ned uppföljningsfrågor när en medarbetare delar med sig om privatlivet och spara till nästa möte. Det gör att personen känner sig sedd och det ökar engagemanget. Om det regelbundet glöms bort kan det få motsatt effekt.

Källa: [Dale Carnegie](#)

24. Genomför medarbetarenkäter

När du har slipat och förbättrat kommunikationen till medarbetarna är det värdefullt att mäta resultatet i form av digitala medarbetarenkäter. Du kan till exempel låta medarbetarna värdera er insats genom följande påstående:

Information om företagets mål och uppföljning kommuniceras tydligt och regelbundet

Du kan låta respondenten svara på en skala över 1-6.

1: Håller inte alls med till / 6: Håller med fullständigt

Om du skickar ut en medarbetarenkät innan du genomför era kommunikationsförbättringar får du dels ett nuläge och kan därefter löpande följa effekterna av de förbättringar ni inför. Om du vill ta pulsen på organisationens kommunikation just nu kan du enkelt skapa en medarbetarundersökning genom att prova en gratisperiod [här](#).

Summering kommunikation

Effektiv kommunikation är grunden till ett högt engagemang; det spelar inte så stor roll om du inför en rad dyra förmåner och är världens snällaste chef. Det kan absolut bidra till att du får nöjdare medarbetare men det är både ineffektivt och en dyr metod för att uppnå högt engagemang. Om du istället inför en kommunikationsstrategi för hur ni kan bli bättre på att kommunicera: förväntningar, ert varför, mål och om ni blir bättre på att ta emot och agerar på feedback från era medarbetare; då har ni kommit en bra bit på vägen för att använda kommunikation som en strategisk drivkraft för att uppnå ett högt engagemang.



Kapitel 4 - Uppmuntran

Känslan av att känna sig uppskattad av andra ger flera positiva effekter, där den primära är ett starkare band mellan oss människor. Vi tenderar enkelt förklarar att tycka om personer som visar oss uppskattning; men enligt en undersökning från 2015, där 95% ansåg att uppmuntran på jobbet är viktigt, uppgav tyvärr hela 73% att de sällan eller aldrig fick det.

En global studie från [Towers Watson](#) med över 10 000 respondenter visade att organisationer med lågt engagemang kan uppnå en engagemangshöjning med så mycket som 60% om relationerna förbättras mellan medarbetare och cheferna. För organisationer som redan hade ett högt engagemang blev ökningen i genomsnitt 20% bättre om relationerna med cheferna förbättrades ytterligare.

Men räcker det att bara ge uppmuntran lite då och då? Det enkla svaret är nej. Ett mer ingående svar skulle vara att vi människor är komplexa varelser som svarar olika på olika typer av uppmuntran. vikt.

25. Ta reda på vad dina medarbetare uppskattar och belöna

En klassisk metod som många har fått erfara när vi var barn var att det fanns möjlighet till belöning av våra föräldrar för väl utförd prestation; lördagsgodis – men städning av rummet först, guldstjärna i skolboken – men först bra studieresultat, leksak hos tandläkaren – men först ett stort gap.

Utmaningen är att vi uppskattar olika former av belöning, alla söker inte en guldstjärna eller en leksak hos sin tandläkare. Trots det ger många organisationer sina medarbetare en kollektiv belöning, trots att behoven är olika. Alla tycker inte att en kickoffresa till Mallis är en bra belöning för ett års hårt arbete eller en påse pengar för samma jobb. Nyckeln är att (1) fråga dina anställda vad de faktiskt önskar, (2) definiera motprestation, (3) skriv ned och (4) håll vad du lovat om resultatet blir enligt överenskommelse.

Kan du individanpassa belöningen så kommer den att få en betydligt högre effekt. Anna kanske föredrar pengar, Anders ledighet och Alma kanske vill få tid till kompetensutveckling eller något helt annat*.

Källa: [Kvalitetsmagasinet](#)

26. Ge bekräftelse, uppmuntran och beröm till medarbetare för bra arbetsinsatser – på veckobasis.

När vi upplever att det går bra på jobbet utsöndrar vår hjärna dopamin. När vi uppmärksammas av andra sker utsöndringen i en ännu snabbare takt, då det stärker vår upplevda status i gruppen. Det kostar ingenting men det gör att vi trivs bättre och motiverar oss till att fortsätta att prestera på en nivå där vi får bekräftelse. Helst ska det ske ofta, återkommande och minst varje vecka*.

Proffstips: fråga medarbetaren hur den helst vill ta emot beröm. Det varierar stort och kan få motsatt effekt om det ges på fel sätt, exempelvis vill vissa få beröm offentligt medan andra föredrar det under ett mer personligt möte eller i textform.

Källa: [Gallup](#)



27. Beröm alla framsteg, både stora som små

Framgång är relativt, men i allt för många organisationer är det endast de största framstegen som lyfts. Trots att det ofta är många små steg som ligger bakom den större framgången. Att lyfta flera medarbetares delaktighet i projekt längs vägen bidrar till att skapa en teamkänsla och att fler känner sig delaktiga i framgången*.

Källa: [Dale Carnegie](#)

28. Utmana och uppmuntra medarbetarens utveckling

En stor andel av de som byter jobb gör det för "att göra karriär" eller för att "utveckla sin kompetens". En undersökning från Gallup* visar att två tredjedelar av de som byter jobb även byter arbetsgivare eftersom de inte ser någon utvecklingspotential på sin nuvarande arbetsplats. Det räcker med att en person i en organisation (gärna individens chef) är nyfiken, frågar och känner till medarbetarens styrkor. Om hen därefter löpande uppmuntrar medarbetaren att fortsätta att utvecklas för att nå önskvärda mål ökar sannolikheten för att personen stannar kvar. Framför allt om företaget eller branschen råkar ut för ekonomiskt svårare tider.

Ur ett globalt perspektiv uppger endast tre av tio att någon tydligt uppmuntrar deras utveckling på arbetsplatsen. Undersökningen visar också att en fördubbling av uppmuntran skulle resultera i 28% lägre frånvaro, 11% högre vinst och 6% högre kundnöjdhet*.

Källa: [Gallup](#)

29. Glöm inte att belöna alla när det går bra

En stor studie från Dale Carnegie visade att de som hade en årslön på minst 50 000\$, var med i en ledningsgrupp och hade en eftergymnasial utbildning var nästan dubbelt så engagerade som övriga anställda i samma organisationer.

Problemet är att de "övriga" var de som träffade kunderna och skapade produkten/tjänsten som påverkade resultatet. Att ha generösa bonusprogram och lyxiga förmåner för medlemmar i ledningsgruppen samtidigt som man glömmer att belöna organisationens hjärta gör att många företag missar målen. Se därför till att alla anställda belönas när det går bra för företaget, oavsett roll eller del av organisationen*.

Källa: [Dale Carnegie](#)

30. Främja en starkare självkänsla

Medarbetare med hög självkänsla påverkar ofta sin arbetsmiljö och sina kollegor positivt. De är dessutom mer benägna att ta väl avvägda risker eftersom de tror mer på sina idéer och sin kompetens i högre utsträckning. De fungerar även bättre än genomsnittet i grupparbeten eftersom de vet att de kan bidra till gruppen och besitter förmågan att klara svåra utmaningar.

Tre tips till dig som chef som vill öka självkänslan hos medarbetare:

- Lär känna den anställde och använd hens styrkor
- Var realistisk när det kommer till medarbetarens styrkor och svagheter
- Ge den anställde gradvis svårare utmaningar och konstruktiv feedback

Du hittar fler tips [här](#).

31. Fira helgdagar och skapa traditioner

Det finns en anledning till att traditioner är viktiga för gruppsammanhållning för både nationer, familjer, studentföreningar och företag – de är kulturbyggare. Många företag har kanske en traditionsenlig julmiddag och en fika när någon slutar eller fyller jämt.

Men det går att göra väldigt mycket mer för att stärka gemenskapen, och det behöver inte kräva en särskilt stor insats. Initiativ likt en årlig "Ugly sweater day", en årlig kräftskiva eller en årlig brännbollsturnering kräver sällan en större ansträngning eller kostnad men får ofta stor positiv effekt. Din fantasi sätter gränsen för vilka initiativ som kan passa just er organisation!

Du hittar fler tips om kreativa, men enkla aktiviteter här.

32. Fira misslyckanden

För att skapa engagemang är det viktigt att inte bara fira vid framgång utan även misslyckanden. Det är en enkel och effektiv metod för att avdramatisera motgångar och skapa en organisation som blir mer framåtlutad när det kommer till innovation och nya initiativ.

33. Genomför ENPS-mätningar

När du har valt ut de åtgärder kopplat till uppmuntran som passar er unika organisation rekommenderar vi er att "sluta famla i mörkret". Om du lägger värdefull tid, energi och resurser vill du veta vilka åtgärder som ger effekt och vilka som faller platt. Åtgärder som får medarbetare att ändra sitt beteende positivt kommer i längden att påverka deras prestation – dessa åtgärder är värda att behålla och utveckla.

Men för att vara säker på att det beror på dina åtgärder och inte någon utomstående faktor behöver du fråga dina medarbetare vad de tycker om dina insatser och mäta deras engagemang (ENPS) löpande för att få data som stöttar dina antaganden. Om du vill ta pulsen på din organisation och se hur engagerade era medarbetare är just nu kan du skapa en ENPS-undersökning genom att skapa en free trial [här](#). Om du därefter månadsvis följer upp och ställer specifika frågor till dina medarbetare så har du en strategi som löpande utvärderar era insatser.

Summering – uppmuntran för att nå engagemang

Uppmuntran är en av de viktigaste faktorerna när det kommer till att påverka medarbetarengagemanget*. Uppmuntran får oss att känna oss sedda och uppskattade vilket vår hjärna belönar i form av en ökad mängd utsöndring av lyckohormoner (signalsubstanser) vilket i sin tur påverkar vårt engagemang.

Du vet att det inte räcker att säga "bra jobbat" någon gång i månaden, föra in en extra slant på lönekontot vid varje kvartal/år. Dina medarbetare är unika när det kommer till vad de uppskattar och hur de vill ta emot uppmuntran – därför behövs en strategi och en metod för att mäta effekten av era insatser.

Hoppas att vårt blogginlägg kan inspirera och få er att tänka ett varv extra gällande hur ni kan använda uppmuntran som ett strategiskt verktyg för att öka ert medarbetarengagemang!

Källa: [Gallup](#)