

Engagerade medarbetare skapar framgång

Företag med högt medarbetarengagemang har högre produktivitet, gör större vinst och får nöjdare kunder. Det finns helt enkelt många anledningar att arbeta med engagemang på företag, men hur gör man för att skapa större engagemang?

Engagerade medarbetare är den kanske viktigaste tillgången för de flesta företag, men att skapa och behålla engagemang är samtidigt en utmaning för många. Vad som skapar engagemang varierar beroende på organisation, men det handlar i många fall om företagskultur, ledarskap, gemenskap, involvering, möjlighet till personlig utveckling med mera. Bevisade fördelar med engagerade medarbetare är att de är mer produktiva, mer lönsamma, presterar bättre kvalitet, får nöjdare kunder och har lägre sjukfrånvaro.

Företag med mer engagerade medarbetare går bättre

Enligt det globala analys- och undersökningsföretaget Gallup har företag med högt medarbetarengagemang bland annat 10 procent bättre kundlojalitet, 18 procent högre produktivitet, 81 procent mindre frånvaro och 23 procent högre vinst än företag där engagemanget bland medarbetarna är lågt. Utöver att engagerade medarbetare är gladare och mår bättre så skapar det alltså även stor affärsnytta.

Vad kännetecknar engagerade medarbetare och vad bidrar de med?

Det finns ett antal saker som kännetecknar engagerade medarbetare. Gallup har definierat tre kategorier av medarbetare kopplat till engagemang: de aktivt fränkopplade, de oengagerade och de engagerade:

- De aktivt fränkopplade är mer eller mindre ute efter att skada företaget. De upptar chefernas tid, skapar konflikter, levererar lägre kvalitet och är oftare sjuka.
- De oengagerade är svårare att upptäcka eftersom de inte märks så mycket. De kommer till jobbet och gör det de ska utan att göra något extra.
- De engagerade medarbetarna är kollegorna du gillar. De samarbetar, är entusiastiska och letar ständigt nya vägar för att nå bättre resultat.

Engagerade medarbetare som är involverade och drivande i organisationen tenderar också att ta egna initiativ i linje med företagets intressen och agera för att stärka företagets rykte. Utöver att prestera på jobbet blir de också gratis ambassadörer för företagets varumärke.

Så skapar du medarbetarengagemang

Det finns alltså mängder av fördelar med att investera i medarbetarna och i att skapa engagemang och det finns massor av sätt att jobba både proaktivt och aktivt för att skapa högt medarbetarengagemang. Mycket handlar om de små sakerna som är en del av företagskulturen. Exempelvis att man hälsar på varandra, respekterar varandras tid och att man triggas av varandra att vilja prestera och nå uppsatta mål. Chefernas roll är så klart central och saker som att skapa delaktighet i beslut, visa uppskattning, skapa glädje och ha kul, delegera ansvar, föregå med gott exempel, säkerställa rätt resurser, sätta riktning, visualisera och framför allt att investera tid i medarbetarna är saker som har direkt påverkan på engagemanget.

Rekrytera rätt medarbetare - en förutsättning för högt engagemang

Den viktigaste faktorn för att överhuvudtaget ha förutsättningarna för fullt engagerade medarbetare är att ha rätt människor på plats. Rekryteringen är därför en central del där förmågan att anställa medarbetare som vill vara med och bidra är central.

Du behöver rekrytera medarbetare som delar företagets värderingar, tror på företagets syfte och som har potential och rätt förutsättningar att bli fullt engagerade.

Tänk dig själv ett jobb där du får syssla med något som du verkligen brinner för, där du får sträva mot mål du själv tycker är viktiga och får vara med och förändra i den riktning som du vill – allt i en miljö med andra människor som har samma drivkrafter? Är då inte sannolikheten hög att du också känner ett större engagemang och vill göra bra ifrån dig?