

Den virkelige kostnaden for uengasjerte team

– og hvordan du kan løse det

Hva er medarbeiderengasjement?

Bedrifter snakker ofte om engasjement i i store og generelle termer — det finnes i deres visjoner, i HR-presentasjoner og i kommunikasjonen fra ledelsen. Men **hva betyr egentlig engasjement?**



Engasjement er det nivået av deltakelse og entusiasme som medarbeiderne føler for jobben sin og sin arbeidsplass.



Engasjement er ikke bare en abstrakt idé: det er et målbart begrep, og bedrifter som prioriterer det ser tydelige resultater, fra reduserte kostnader til bedre resultater.

Hva er forskjellen mellom trivsel og engasjement?

Begrepet engasjement brukes ofte på samme måte som 'trivsel', men disse to begrepene skiller seg fra hverandre på viktige punkter.



En medarbeider som **trives** i jobben sin trenger likevel ikke å være engasjert i arbeidet: det kan mangle en følelse av mening, motivasjon og tilhørighet.



Derimot opplever **virkelig engasjerte** medarbeidere energi i innsatsen sin og ser en tydelig sammenheng mellom egen innsats og organisasjonens framgang.



Kun 23% av medarbeiderne er
engasjerte på arbeidsplassen.

Hvorfor er dagens engasjement så lavt?

Ifølge Gallup er kun 23 % av medarbeiderne engasjert på arbeidsplassen sin. Flertallet av de ansatte er frakoblet, underpresterer eller er til og med aktivt uengasjerte.

Fjern- og hybridarbeid har gjort det mulig for medarbeidere å holde kontakten med teamene sine over hele verden, men mange føler seg likevel ikke fullt ut knyttet til arbeidet sitt og til organisasjonen.

Problemet er at mange organisasjoner fortsatt holder fast ved utdaterte arbeidsmetoder.

Årlige medarbeiderundersøkelser klarer ikke å fange den aktuelle stemningen, goder blir ofte brukt som erstatning for en meningsfull følelse av hensikt, og kommunikasjonen mellom ledere og medarbeidere er inkonsekvent.

I dagens konkurranseutsatte og ofte usikre marked kan kostnaden ved uengasjerte team ikke ignoreres.



Visste du at?

Høyt engasjerte medarbeidere har **14 % høyere produktivitet** og er også mer tilbøyelige til å bli værende i selskapet i framtiden.

Den menneskelige kostnaden ved lavt engasjement

Lavt engasjement er ikke bare

et forretningsspørsmål,

det er et menneskelig spørsmål.

Når mennesker er uengasjerte, viser effektene seg ikke bare i resultatene — de påvirker hvordan medarbeiderne har det i hverdagen. Stressnivåene øker, motivasjonen synker og følelsen av tilhørighet svekkes.

I uengasjerte miljøer eskalerer konflikter og opptar opptil 40 % av en leders tid, og medarbeidere som **ikke føler seg verdsatt er betydelig mindre tilbøyelige til å engasjere seg i arbeidet sitt.**

Over tid kan dette bidra til dårligere psykisk helse og høyere turnover.



Medarbeidere som ikke trives i jobben sin er 75 % mer tilbøyelige til å slutte.

Men selv medarbeidere som virkelig liker selve arbeidet kan slutte dersom de ikke føler seg engasjerte. Hvis de ikke blir verdsatt, får tillit eller støtte, vil de før eller senere søke seg til en arbeidsplass som tilbyr nettopp det.

Derfor kan ikke bedrifter overlate engasjement til tilfeldighetene. **Det er deres ansvar å skape sunne og støttende miljøer der mennesker ønsker å bli** – arbeidsplasser der medarbeiderne ikke bare “jobber”, men faktisk trives og utvikler seg.

Visste du at?

Engasjerte medarbeidere presterer ofte bedre enn sine kolleger og har dessuten 70 % høyere nivåer av trivsel.

Den forretningsmessige kostnaden ved lavt engasjement

Ifølge undersøkelser fra [Gallup](#) oppnår bedrifter med høyt engasjerte team:



18%

økt salg



10%

høyere kundelojalitet



23%

økt lønnsomhet



43%

lavere turnover

Risikoene ved manglende engasjement er minst like målbare:



Sykefravær: Sykefravær tapper ressurser – engasjerte team rapporterer **81 % mindre sykefravær** enn uengasjerte.



Finansiell risiko: Høy turnover, lavere produktivitet og en svekket arbeidsgiverprofil kan føre til alvorlige økonomiske konsekvenser.



Innovasjon: Manglende engasjement kveler kreativiteten og holder virksomheter tilbake.

Engasjement handler ikke bare om trivsel – det handler om bedrifters evne til å overleve. De som satser på engasjement får et forsprang som konkurrentene ikke lett kan kopiere.

Bedrifter som derimot overser engasjement risikerer høyere kostnader, svekket omdømme og at ansatte slutter nettopp når de trengs som mest. Kort sagt:



Engasjement er

kjernen i hvert

vellykket team.



Lederatferd som styrker engasjement

Engasjement skjer ikke tilfeldig. Det skapes gjennom det **lederne gjør i hverdagen** for å bygge tillit, fellesskap og motivasjon.

Her er fem handlinger ledere kan ta for å styrke engasjementet:



Gjør arbeidet meningsfullt.

Medarbeidere vil se hvordan jobben deres bidrar til et større formål. Å tydelig vise koblingen til organisasjonens mål kan skape både stolthet og ansvarsfølelse.



Prioriter kommunikasjon.

Åpen kommunikasjon skaper klarhet, reduserer usikkerhet og holder medarbeiderne på linje.



Støtt læring og utvikling.

Medarbeidere er mer engasjerte når de får mulighet til å utvikle nye ferdigheter og oppleve framgang i karrieren sin.



Bygg tillit. Ved å oppmuntre medarbeidere til å ta ansvar og komme med nye ideer kan ledere styrke teamene sine.



Oppmuntring. Positiv energi, anerkjennelse og feiring kan skape en kultur som medarbeiderne ønsker å være en del av.

Det er viktig for ledere å ærlig **vurdere hvilke tiltak** de gjør for å fremme engasjement.

Spør deg selv: Når ga du sist
en kollega anerkjennelse
eller ros? Hvis det er
lenge siden er det
på tide nå.

– en påminnelse fra en av våre eksperter hos Winningtemp.

Visste du at?

Lederne påvirker hele **70 % av**
engasjementet på
arbeidsplassen.

De fire avgjørende strategiene for engasjement

Så hvordan kan bedrifter gå fra teori til praksis? Engasjement blir målbart og håndterbart når organisasjoner tar i bruk de rette systemene.

Disse fire strategiene har mange av våre kunder hos Winningtemp tatt i bruk – med gode resultater.

1



Lytt jevnlig. Dropp de sjeldne undersøkelserne og sats heller på faste tiltak som månedlige samtaler mellom leder og medarbeider, kombinert med løpende kanaler for tilbakemeldinger. Da kan du raskere fange opp og svare på medarbeidernes behov.

Men husk: å lytte er bare begynnelsen. **Det er hva du gjør med tilbakemeldingene som virkelig utgjør forskjellen.**

2



Vis anerkjennelse. Oppmuntre både ledere og kolleger til å gi hverandre jevnlig ros, gjerne hver uke.

32 % av medarbeiderne sier at belønninger og incentiver utover lønnen er en viktig grunn til at de holder motivasjonen oppe. Slik jevnlig anerkjennelse bidrar til å bygge en kultur der folk ønsker å bli og utvikle seg.

3



Knytt arbeidet til et tydelig formål. Bryt ned organisasjonens mål til teamnivå for å synliggjøre de konkrete resultatene av medarbeidernes innsats.

Et formålsdrevet fokus motiverer folk til å strekke seg lenger enn å "bare gjøre jobben", og det styrker engasjementet deres.

4



Investér i utvikling. Gi medarbeiderne tydelige karriereveier, tid satt av til læring og tilgang til mentorordninger.

Det handler om å støtte både faglig og personlig vekst. Alt fra formell kompetanseheving til muligheter som frivillig arbeid kan gi medarbeiderne ny energi og driv i karrieren.

Usikker på hvilket initiativ du skal starte med?

Snakk med kollegene dine og lytt til hva de har på hjertet. Som en av Winningtemps eksperter på medarbeiderengasjement sier:

Spør ledergruppen din:

“Hva er viktigst for oss akkurat nå?”

og start med å

gjøre små

endringer hver dag.

Neste steg for å lykkes

Engasjement er ikke et “nice to have” — det er det som skiller bedrifter som blomstrer fra dem som sliter.

Når organisasjoner satser på engasjement, gagnar det både menneskene og virksomheten.

Engasjerte medarbeidere har færre sykefraværsdager og er mer motiverte i hverdagen.

Bedrifter som setter engasjement høyt, får på sin side mer lojale ansatte, økt lønnsomhet og et fortrinn når de skal tiltrekke seg toptalenter.

Viktige innsikter



Engasjement handler om i hvilken grad medarbeiderne **føler seg engasjerte, motiverte til å bidra og i tråd med organisasjonens verdier.**



Ledere kan skape engasjement gjennom **meningsfylt arbeid, god kommunikasjon, læring og utvikling, tillit og glede.**



Bedrifter som bygger engasjement inn i kulturen sin kan skape både **sunnere arbeidsmiljøer og mer varig prestasjon.**



Følg de fire strategiene for å styrke engasjementet: **lytt kontinuerlig, vis anerkjennelse, knytt arbeidet til et tydelig formål og invester i utvikling.**

Bedrifter som prioriterer engasjement nå kan ligge i front når det gjelder å skape arbeidsplasser der mennesker blir inspirert til å bli, utvikle seg og blomstre.

Og det fine er at **alt kan måles, så du kan være trygg på at arbeidet med engasjement alltid er oppdatert og datadrevet.**

Er du nysgjerrig på hva de mest vellykkede organisasjonene gjør annerledes?

Vi i Winningtemp har analysert millioner av datapunkter fra de mest vellykkede selskapene, og nå deler vi hva som virkelig driver engasjement, lojalitet og vekst. Meld deg på nå for å være blant de første som får tidlig tilgang når dette lanseres.

Og hvis du er klar til å sette disse ideene ut i livet, kan du booke en demo med teamet vårt og se hvordan Winningtemp kan støtte deg.

Last ned

Book en demo