

Den verkliga kostnaden för oengagerade team

— och hur du kan lösa det

Vad är medarbetarengagemang?

Företag pratar ofta om engagemang i breda termer — det finns i deras mission statements, i HR-presentationer och i tal från ledningens. **Men vad innebär egentligen engagemang?**



Engagemang är den nivå
av delaktighet och
entusiasm som medarbetarna
känner för sitt arbete
och sin arbetsplats.



Engagemang är inte bara en abstrakt idé: det är ett mätbart begrepp, och företag som prioriterar det ser tydliga resultat, från minskade kostnader till starkare prestationer.

Vad är skillnaden mellan trivsel och engagemang?

Begreppet engagemang används ofta på samma sätt som "trivsel", men det finns viktiga skillnader mellan de två.



En medarbetare som **trivs** på jobbet är inte automatiskt engagerad i sitt arbete om syfte, motivation och samhörighet inte finns där.



Däremot får **verkligt engagerade** medarbetare energi av sina insatser och ser tydligt hur deras insatser bidrar till organisationens framgång.



Endast 23% av medarbetarna är
engagerade på sin arbetsplats.

Varför är dagens engagemangsnivåer så låga?

Enligt Gallup är endast 23 % av medarbetarna engagerade på sin arbetsplats. Majoriteten av de anställda är fränkopplade, underpresterar eller är till och med aktivt oengagerade.

Distans- och hybridarbete har gjort det möjligt för medarbetare att hålla kontakten med sina team världen över, men många känner sig ändå inte riktigt förankrade i sitt arbete eller i organisationen.

Problemet är att många organisationer fortfarande lutar sig mot föråldrade arbetssätt. **Årliga medarbetarundersökningar fångar inte stämningen i realtid, förmåner används ofta som ersättning för en känsla av mening, och kommunikationen mellan chefer och medarbetare är inkonsekvent.**

I dagens konkurrensutsatta och ofta osäkra marknad kan kostnaden för oengagerade team inte ignoreras.



Visste du att?

Högt engagerade medarbetare har **14% högre produktivitet** och är också mer benägna att stanna kvar på företaget i framtiden.

Den mänskliga kostnaden av lågt engagemang

Lågt engagemang är inte bara en affärsfråga, det är en mänsklig fråga.

När människor är oengagerade syns effekterna inte bara i prestationsmått — de påverkar hur medarbetarna mår varje dag. Stressnivåerna ökar, motivationen minskar och känslan av tillhörighet försvagas.

I miljöer med låg grad av engagemang eskalerar konflikter och kan ta upp till 40% av en chefs tid. **Medarbetare som inte känner sig uppskattade har dessutom mycket svårare att engagera sig i sitt arbete.**

Med tiden kan detta bidra till försämrad psykisk hälsa och högre personalomsättning.



Medarbetare som inte trivs med sitt jobb är 75 % mer benägna att sluta.

Men även medarbetare som verkligen tycker om själva arbetet kan sluta om de inte känner sig engagerade. Om de inte blir uppskattade, får förtroende eller stöd, kommer de förr eller senare att söka sig till en arbetsplats som erbjuder just det.

Därför kan företag inte lämna engagemang åt slumpen. **Det är deras ansvar att skapa hälsosamma och stöttande miljöer där människor vill stanna** – arbetsplatser där medarbetarna inte bara "arbetar" utan faktiskt trivs och utvecklas.

Visste du att?

Engagerade medarbetare presterar ofta bättre än sina kollegor och har dessutom 70% högre nivåer av välmående.

Den affärsmässiga kostnaden av lågt engagemang

Enligt undersökningar från [Gallup](#) ser företag med högt engagerade team:



18%

mer försäljning



10%

högre kundlojalitet



23%

högre lönsamhet



43%

lägre personalomsättning

Riskerna med oengagemang är minst lika mätbara:



Frånvaro: Frånvaro dränerar resurser – engagerade team rapporterar **81% färre frånvarotillfällen** än oengagerade.



Finansiella risker: Hög personalomsättning, förlorad produktivitet och försvagade arbetsgivarvarumärken kan leda till allvarliga finansiella risker.



Innovation: Låg engagemang tystar kreativiteten och håller företag tillbaka.

Engagemang handlar inte bara om medarbetarnas trivsel – det handlar om företagens överlevnad. Företag som tar engagemang på allvar får ett försprång som konkurrenterna inte enkelt kan kopiera.

Å andra sidan riskerar företag som ignorerar engagemang **att möta ökade kostnader**, försvagade varumärken och team som lämnar just när de behövs som mest. Kort sagt:



Engagemang är

kärnan i varje

framgångsrikt team.



Ledarskapsbeteenden som stärker engagemang

Engagemang uppstår inte av en slump. **Det är resultatet av dagliga ledarskapsbeteenden** som skapar tillit, samhörighet och motivation.

Här är fem beteenden som ledare kan tillämpa för att förändra engagemanget:



Gör arbetet meningsfullt.

Medarbetare vill se hur deras arbete bidrar till ett större syfte. Att tydligt visa kopplingen till organisationens mål kan bidra till stolthet och ansvarskänsla.



Prioritera kommunikation.

Öppen kommunikation skapar tydlighet, minskar osäkerhet och håller medarbetarna samordnade.



Stöd lärande och utveckling.

Medarbetare är mer engagerade när de får möjlighet att utveckla nya färdigheter och se framsteg i sin karriär.



Bygg förtroende. Genom att uppmuntra medarbetare att ta ansvar och komma med nya idéer kan ledare stärka sina team.



Uppmuntra glädje. Positiv energi, uppskattning och stunder av firande kan skapa en kultur som medarbetarna vill vara en del av.

Det är viktigt för ledare att ärligt **utvärdera vilka åtgärder** de vidtar för att främja engagemang.

“Fråga dig själv: när gav du

senast en kollega

tydlig uppskattning

eller beröm?

Om det var länge sedan,

är det dags nu”

– en påminnelse från en av våra experter på Winningtemp.

Visste du att?

70% av engagemangsnivåerna

avgörs enbart av chefernas
agerande.

De fyra avgörande strategierna för engagemang

Så hur kan företag gå från teori till praktik? Engagemang blir mätbart och handlingsbart när organisationer inför rätt system.

Här är fyra strategier som många av våra kunder hos Winningtemp framgångsrikt har använt:

1



Lyssna kontinuerligt. Ersätt oregelbundna undersökningar med kontinuerliga insatser som månatliga avstämningar mellan chef och medarbetare samt kanaler för feedback i realtid. Detta möjliggör snabbare respons på medarbetarnas behov.

Men kom ihåg att lyssnandet bara är det första steget. **Det är åtgärderna som vidtas utifrån feedbacken som gör den verkliga skillnaden.**

2



Visa uppskattning. Uppmuntra till veckovis uppskattning från chefer och till kollegial uppskattning mellan team.

32% av medarbetarna säger att belöningar utöver lönen är en viktig anledning till att de håller sig motiverade. Den här typen av konsekvent uppskattning hjälper till att bygga en kultur där medarbetarna vill stanna och utvecklas.

3



Koppla arbetet till syfte. Bryt ner organisationens mål till teamnivå för att tydliggöra de direkta resultaten av medarbetarnas insatser.

Ett syftesdrivet fokus motiverar människor att gå längre än att "bara göra jobbet" och stärker deras engagemang.

4



Investera i utveckling. Erbjud strukturerade karriärvägar, avsatta timmar för lärande och mentorprogram.

Det innebär att stödja både professionell och personlig utveckling. Från formell kompetensträning till möjligheter som volontärarbete – dessa initiativ hjälper medarbetarna att känna energi och driv i sina karriärer.

Osäker på vilket initiativ du ska börja med?

Sträck ut en hand till dina kollegor och lyssna på vad de har att säga. Som en av Winningtemps engagemangsexperten rekommenderar:

Fråga din ledningsgrupp:

"vad är viktigast för oss just nu"

och börja med att

genomföra små

förändringar varje dag.

Nästa steg för framgång

Engagemang är inte ett "nice to have" — det är det som skiljer blomstrande företag från de som kämpar.

När organisationer satsar på engagemang gynnas både människor och verksamhet.

Engagerade medarbetare upplever bättre välmående och färre sjukdagar, samt är mer motiverade överlag.

På samma sätt vinner företag som prioriterar engagemang lojalitet, lönsamhet och en fördel i att attrahera topptalanger.

Viktiga insikter



Engagemang är i vilken utsträckning medarbetarna **känner sig engagerade**, motiverade att bidra och i linje med organisationens värderingar.



Ledare kan bygga engagemang genom **meningsfullt arbete, kommunikation**, lärande och utveckling, förtroende och glädje.



Företag som väver in engagemang i sin kultur kan skapa både **hälsosammare arbetsplatser** och starkare, långsiktig prestation.



Följ de fyra strategierna för att stärka engagemanget: **lyssna kontinuerligt, visa uppskattning, koppla arbetet till syfte och investera i utveckling.**

Företag som prioriterar engagemang redan nu kan ligga i framkant när det gäller att skapa arbetsplatser där människor känner sig inspirerade att stanna, utvecklas och blomstra.

Och det positiva är att **allt är mätbart, så du kan säkerställa att din engagemangsstrategi alltid är uppdaterad och datadriven.**

Är du nyfiken på vad högpresterande organisationer gör annorlunda?

Vi har analyserat miljontals datapunkter från högpresterande företag, och nu delar vi med oss av vad som verkligen driver engagemang, medarbetarlojalitet och affärstillväxt. Anmäl dig nu för att vara bland de första att få tidig tillgång när det lanseras.

Och om du är redo att omsätta dessa idéer i praktiken, boka en demo med vårt team för att se hur Winningtemp kan stötta dig.

Säkra din förhandsåtkomst

Boka en demo