

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.**

Nysgjerrig på hva som faktisk driver engasjement, og hva det koster å ignorere det?

Du har akkurat fått en smakebit på guiden vår *“Den virkelige kostnaden for uengasjerte team – og hvordan du kan løse det”*

Vil du se hele bildet inkludert strategiene ledende selskaper bruker for å styrke engasjement og skape bedre resultater?
Last ned hele guiden her 

Last ned