

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 prestationsmätt – 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.

Nyfiken på vad som faktiskt driver engagemang och vad det kostar att ignorera det?

Du har just läst första delen av vår guide "Den verkliga kostnaden för oengagerade team - och hur du kan lösa det"

Vill du få hela bilden, inklusive strategierna som framgångsrika bolag använder för att öka engagemang och nå bättre resultat? Ladda då ner hela guiden här 

Ladda ner