



8 fiender mot de anställdas engagemang.

Att kunna garantera att dina medarbetare är engagerade och motiverade att arbeta för dig är mycket viktigt sett till företagets fortsatta tillväxt och ekonomiska hållbarhet.

Vad är de anställdas unika engagemang?

De anställdas unika engagemang är ett tillstånd där de anställda är känslomässigt engagerade till sitt jobb och de värden som organisationen de arbetar för står för. På grund av detta engagemang för jobbet kommer engagerade medarbetare uppvisa hög motivation, hög prestation och en vilja att tala positivt om företaget /organisationen till andra som finns omkring dem.

Fördelar med engagerade medarbetare

Forskning utförd av Gallup visar att engagerade medarbetare är mer produktiva, mer lönsamma, mer kundfokuserade, säkrare och mindre benägna att lämna sin arbetsgivare än de som är mindre engagerade. I själva verket har de funnit att engagerade medarbetare utför/presterar 20 % bättre än icke-engagerade medarbetare och är 87 % mindre benägna att lämna företaget/organisationen.

Detta beror delvis på att engagerade medarbetare arbetar med en positiv och hög presterande attityd. En positiv attityd är också kopplad till högre prestanda. Om den positiva attityden genomsyrar företaget ökar den totala produktiviteten. De unikt engagerade anställda bidrar även till ett positivt "word of mouth" (rykte och omdöme) om företaget i samhället. Detta leder i sin tur till att fler personer söker sig till företaget. Konsekvensen blir att mer välutbildade, mer lämpliga och/eller mer specialiserade människor ansöker om arbete samt att personalomsättningen blir lägre. Genom att skapa en mer engagerad arbetskraft kan du öka och förbättra din rekryteringsbas och säkerställa att få bibehålla dina anställda.



Vad påverkar den anställdes engagemang?

För att engagera anställda måste arbetsgivare fokusera på att få anställda känslomässigt engagerade i sitt arbete och i företagets resultat. För att göra detta måste vissa hinder övervinnas och sedan skall företaget förvalta förändringarna. Kevin Panozza, som är VD för Salesforce Australia har identifierat åtta fiender till engagemang som, om de hanteras, istället kan bidra till den anställdes engagemang.

Enhetlighet

Enhetlighet accentuerar helheten och hotar enskildhet/unikhet. En viktig aspekt av arbetstagarnas engagemang är uppskattning för den enskilde. Det är därför viktigt att arbetsgivaren antar en attityd att hylla den enskilde. Kom ihåg att ett företags kultur är summan av individernas attityder.

Regel drivna beteenden

Regler har alltid haft en negativ klang. De är till sin natur gjorda för att begränsa beteenden. Detta i sin tur begränsar individens prestanda och färdigheter. Istället bör riktlinjer skapas som sedan kompletteras med utbildning och uppmuntran av intuitivt beteende. Detta kommer att garantera att individer växer och att önskat resultat uppnås.

Grått

För mycket användning av "grått" exempelvis grå attityder eller grå människor dämpar humör och hämmar innovation. De engagerade anställda är färggranna och positiva. Omfattande användning av "grått" inom en organisation hindrar detta färggranna spektrum. Därför bör det, för att säkerställa maximalt engagemang, adderas färg till företags struktur, rekrytering och kommunikation,

Isolering

Människor är av naturen sällskapliga. De gillar att vara omkring andra människor, tala med andra människor och bli omtalande av andra. Mycket kommunikation och fokus på gruppens samverkan förbättrar anställdas engagemang. Dessutom hjälper det till att anpassa mål inom organisationen och uppmuntrar kunskapsdelning. Ju mer interaktion som går runt i ett företag, desto mer engagerade anställda vilket ger mer produktiva medarbetare.



Tas för givet

Detta kan lösas på ett enkelt sätt. Erkänn och belöna personal kontinuerligt. Se inte bara till din bedömning av den enskilde, belöningen skall syfta till att uppmuntra önskade beteenden/prestationer som sprids i hela organisationen. Detta ger en direkt inverkan på produktiviteten.

Undvik avgrunden

Att inte förstå vad du måste göra, hur du ska göra det eller var du står just nu är en skrämmande känsla. Känslan av kastas ut i djupt vatten kan bara komma från ett fåtal källor:

- * Brist på utbildning, introduktion eller mentorskap
- * Förväntningarna som inte har infriats
- * Brist på kommunikation

Detta kan lösas genom att genomföra program för handledning eller utveckling och komplettera det med en genomtänkt och kontinuerlig kommunikations strategi.

Brist på utvecklingsmöjligheter

Ett av de viktigaste inslagen i arbetsmiljön är förmågan att gå vidare och utvecklas inom organisationen. Om detta ignoreras, eller karriärmöjligheterna inte är klart kommunicerade, riskerar den anställda att distansera sig från sin roll.

Genom att införa tydliga utvecklingsplaner, utbildningsmoduler och logiska karriärmöjligheter, säkerställs arbetstagarens utveckling inom organisationen och ökar deras engagemang och prestanda.

Tristess & leda

Det tydligaste budskapet är att det är viktigt att göra det intressant och roligt på jobbet. Genom att genomföra saker som tävlingar, särskilda dagar och gruppaktiviteter och förbättras moralen i hela organisationen.



Engagera dina anställda med gjutna belöningar

För att skapa bästa möjliga engagemang, bör arbetsgivare överväga att utarbeta en "gjutna belöningar" strategi. Den gjutna belöningen utgör summan alla verktyg/medel som finns tillgängliga för en arbetsgivare gällande personalhantering. Dessa kan användas för att attrahera, motivera och behålla medarbetare. De utgör allt en anställd upplever att vara av värde till följd av anställningsförhållandet. Tillsammans vävs/gjuts dessa ihop och består till slut av i vårt exempel av fem delar. Dessa fem delar inkluderar ersättning/kompensation, arbete och familjeliv, förmåner, belöningar och utveckling.

Genom att ta itu med var och en av dessa fem delar och skapa en strategi kan varje arbetsgivare slå bort de åtta fiender för den anställdas engagemang. Detta leder till mer engagerade och mer produktiva medarbetare. Ett exempel på hur ett gjutet belöningsystem kan fungera ges nedan.

1. Ersättning/kompensation

Erkänn individen! Genom att ersätta en fast grundlön med en mix av bas och rörlig ersättning firas personer på ett ekonomiskt sätt baserat på deras individuella prestationer och bidrag.

2. Arbete och familjeliv

Skapa riktlinjer i stället för bestämmelser: Genom att inta en mer flexibel inställning till arbetstider och ledighet, blir de anställda mer produktiva och visar högre nivåer av lojalitet mot sin arbetsgivare än där de är begränsade till att arbeta specifika timmar.

3. Förmåner

Var färgstark! Genom förmåner såsom rabatterad semester eller betalda personal fester/aktiviteter bryts monotonin i det dagliga arbetet och motiverar personalen. Detta leder i sin tur till en "färgstark" arbetsplats.

4. Belöningar

Ta inte människor för givet, genom att belöna och erkänna människor på en kontinuerlig basis får arbetsgivare inte bara hjälp att motivera hög prestanda utan ser även till att den anställde känner sig uppskattad och att hon/han behövs inom organisationen.

5. Utveckling

Håll de anställda borta från avgrunden och ge karriär möjligheter! Ett starkt och genomtänkt program som inkluderar introduktion, mentorskap och utbildningsmöjligheter får som effekt att den enskilda individen växer med organisationen. Program som detta tjänar också till att förbättra kommunikationen inom organisationen samt säkerställa att den anställda är mer bekväm i sin roll och är beredd att följa med organisationens ståndpunkter.



Sammanfattning

Genuint engagerade anställda "eldsjälar" är känslomässigt involverad i utvecklingen av ett företag, inklusive dess produktivitet. På grund av denna nivå av engagemang, är dessa medarbetare till sin natur mer produktiva och strävar efter att bidra till att uppnå organisatoriska mål. Således, genom att utveckla engagemang hos arbetstagare, kan arbetsgivare öka produktiviteten från grunden.

Inte bara detta, engagerade medarbetare bistår i rekryteringsprocessen, stannar kvar på företaget längre samt bidrar till att sprida ett positivt "varumärke". Kombinationen av dessa saker bidrar till att minska kostnaderna och förbättra lönsamheten som leder till långsiktig framgången för organisationen.

Del av text utgör en fri översättning gjord av H1 Communication 2009.