



Puls Solutions

2016-10-14 10:28 CEST

Kan vi påverka vårt medarbetarengagemang på jobbet?

Vad är det egentligen som gör att vi blir engagerade? Du vet den där brinnande känslan att du bara måste lära dig mer om något ämne och du känner att tiden bara försvinner när du är inne i ditt "flow"? Kan alla människor få en sådan känsla? Såklart de kan! Men hur?

Det gyllene snittet för medarbetarengagemang uppstår när du gör något som du brinner för att göra, något organisationen behöver och något som du är bra på att göra.

Hur kan vi skapa det gyllene snittet? Det handlar om våra egna personliga grundvärderingar och intressen. Vi kallar det "hur" och "vad". Olika människor har olika intressen och värderingar, det är inget fel med det. Det är bara det att alla personer inte passar för alla uppgifter och trivs inte i alla kulturer, företag, avdelningar, grupper eller roller. Rätt person på rätt plats och i rätt miljö helt enkelt. Inget nytt under solen men ändå är många medarbetare oengagerade på jobbet. Varför?

Där är som bekant flera faktorer som driver medarbetarengagemang och dessa kan delas upp i: personliga faktorer (livet) och organisatoriska faktorer(arbetet). För att skapa det gyllene snittet för medarbetarengagemang måste den personliga agendan vara i linje med den organisatoriska agendan. Många gånger när vi pratar om den organisatoriska agendan så skyller vi lätt ifrån oss. Det är VDs, HRs eller chefens ansvar att vi inte är engagerade. Men är det alltid deras ansvar? Ibland är det, helt klart, men vad kan du göra själv?

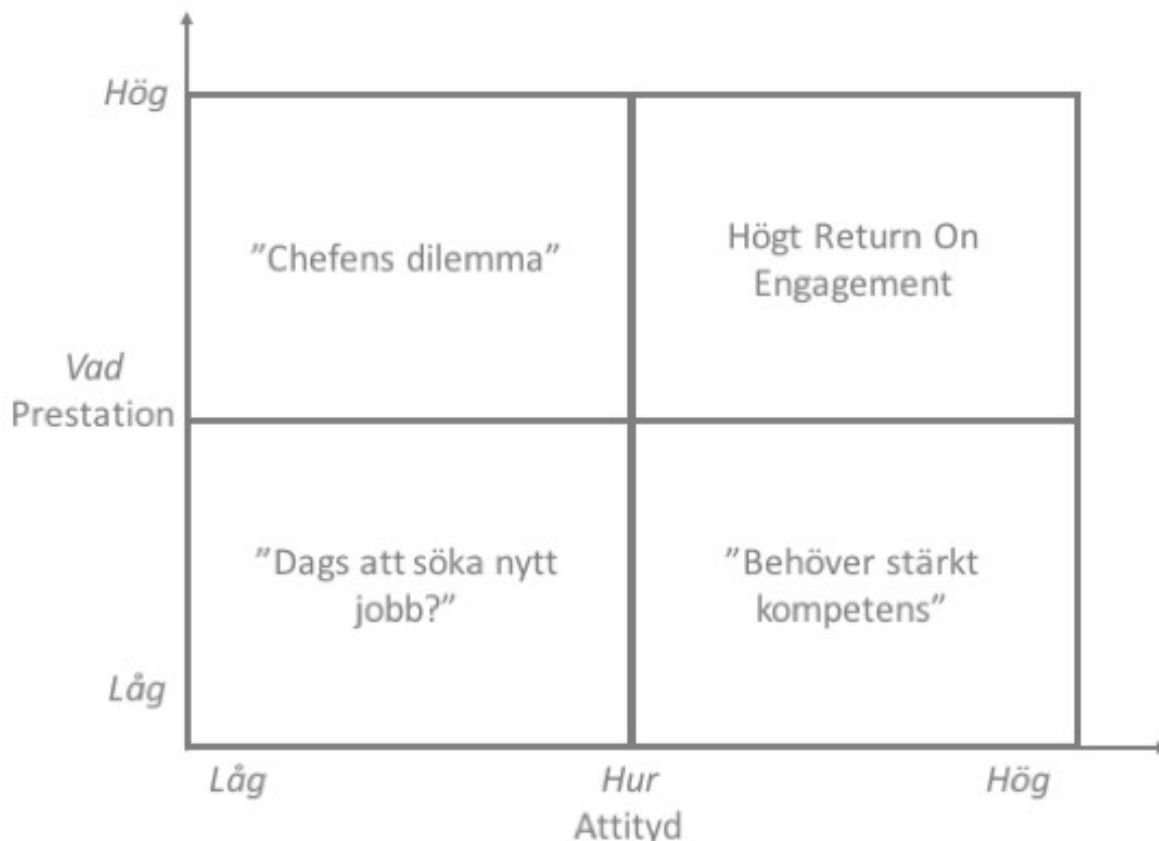
Först och främst, varför ska du påverka ditt engagemang? Jag tror du redan vet svaret. Engagerade medarbetare mår bättre, de tycker livet och jobbet är roligare och eftersom jobbet är en så stor del av våra liv, varför inte spendera den tiden med så högt engagemang som vi kan? Det blir ett roligare liv! För organisationen finns det såklart många fördelar, det har vi skrivit mer om i artikeln: [Varför ska du jobba med Return On Engagement?](#)

Arbetet med att skapa medarbetarengagemang startar redan vid anställningsprocessen – både arbetsgivare och medarbetare har ett ansvar så att det blir rätt här. Vi väljer ju vår arbetsplats och vi väljer faktiskt vår chef (för vi kan ju säga nej tack till ett jobb). Många tar en genväg och tar första bästa jobbet som erbjuds för att tillfredsställa ett mer grundläggande steg i Mashlows behovstrappa: pengar för att säkerställa trygghet. Men när tryggheten är säkerställd riktas fokus uppåt i trappan på gemenskap, självkänsla och självförverkligande. Desto högre upp du är i trappan, desto högre sannolikhet för ökat medarbetarengagemang, eller hur? Om då inte arbetsuppgifter, arbetsgruppen och arbetsplatsens syfte och kultur är i linje med våra egna så blir vi oengagerade.

Som arbetsgivare kanske man ofta befordrar och anställer personer utifrån *vad* man ska göra och vilken *kompetens* medarbetaren har och *vad* medarbetaren har presterat tidigare. Det är mycket fokus på *vad* och *prestation*, även i den traditionella "performance management" processen.

Men för att skapa bästa möjliga förutsättningar både för medarbetaren, gruppen som medarbetaren ska arbeta i (eller vara ledare för) och såklart verksamhetsmålen så måste medarbetarens *attityder* eller "*hur*" spela en minst lika viktig roll som "*vad*". Kanske "*hur*"-delen dvs attityder är t.om ännu viktigare än "*vad*" delen. "First who, then what" skriver Jim Collins i sin bok Good To Great.

En medarbetare eller chef som levererar bra resultat och har hög kompetens är alltså inte tillräckliga faktorer för att skapa och upprätthålla ett högt engagemang. Man måste även ha och jobba med rätt attityder. Det är ofta här de personliga värderingarna kommer in. Vi har ett mål men *hur* ska vi bete oss för att nå det målet? Om företagets, avdelningens och gruppens värderingar stämmer överens med våra egna och vad vi är bra på vad så skapas ett högt engagemang och det kommer levereras bra verksamhetsresultat – vi har ett högt Return On Engagement. Se bilden nedan:



Hur ska man då arbeta med attityderna eller värderingarna och kan man påverka dessa? Det hela börjar med att förstå vad det är som verksamheten *vill* göra och vad *vill* vi som medarbetare göra? Om dessa viljor inte är i linjer så har vi såklart redan ett problem här.

Medarbetare som arbetar i en verksamhet vars syfte (*vill*) man inte tror på måste jobba med detta. Många gånger förstår inte medarbetarna verksamhetens syfte (för fokus ligger ofta på uppgifterna) – då måste man som medarbetare ta ansvar för att förstå detta. Vem kan du prata med för att få syftet förklarat? Var finns det information att läsa? Vad innebär det för världen om ni lyckas med ert syfte? Om du gjort detta och inte tror på din verksamhets syfte, då är du på fel plats.

Ok, då är vi överens om vad vi *vill* göra. Nästa steg är att diskutera *vad* vi behöver göra för att nå dit vi *vill*. Här finns det ofta många olika vägar och om medarbetarna själva får vara med och påverka vilken väg man ska ta, påverka sina arbetsuppgifter, så skapas också ett högre engagemang. Även här lever många i tron att man inte kan påverka sina uppgifter. Stämmer det verkligen? Du kanske är i en situation där du är i linje med vad verksamheten *vill* göra men inte *vad* du gör. Vem kan du prata med för att göra något annat som du verkligen vill göra? Hur kan du bygga relation och ge värde för att komma vidare i din organisation?

Nästa steg är att fundera på *hur* vi måste vara för att vi på bästa sätt ska kunna utföra *vad* och därmed komma dit vi *vill*. Ur denna fundering kommer ett antal värderingar som är ett annat namn för *hur*. Värderingarna som verksamheten har satt upp bör stämma överens med våra egna egna värderingar för att möjliggöra största möjliga medarbetarengagemang. Det kan också vara så att man tolkar dessa värderingar, *hur*, olika. Därför är det viktigt att diskutera och ge feedback på varandras attityder och beteende, både chefer och medarbetare. Stämmer det där beteendet eller den där attityden verkligen överens med de värderingar vi har i verksamheten? Stämmer mina egna beteenden och attityder överens med så som jag vill vara?

Attityder och beteende kan förändras men kräver kunskap om hur de förändras och ett långsiktigt tänkande. Några beteende som visar sig hos de mest engagerade och bäst presterande medarbetarna (har rätt attityder och presterar högt) är:

- -Passionerade
- -Lösningorienterade
- -Sätter teamet före jaget
- -Positiva
- -Nyfikna
-

- -Säger ”varför inte?” istället för ”det går aldrig”
- -Accepterar negativ kritik när det är befogat
- -Ger feedback till andra och stärker positiva beteende
- -Vill lära sig nya saker

Så visst kan du påverka ditt eget engagemang!

Här kommer en utmaning till dig: Vilket (välj bara ett!) av dessa beteende kan du jobba med den kommande månaden på din arbetsplats? Vad skulle det innebära för dig själv om du ökar detta beteende? Vad skulle det innebära för dina arbetskamrater? Vad skulle det innebära för ditt privatliv?

Antar du utmaningen?

[Puls Solutions](#) finns därför att vi vill skapa framgångsrika och attraktiva verksamheter, med engagerade medarbetare, som kontinuerligt förbättrar sig och levererar högre avkastning mot tuffare mål som går att mäta på riktigt. Vi kallar detta för avkastning på engagemang – Return On Engagement.

Varför finns Puls Solutions?

Puls Solutions finns därför att vi vill förändra världen kring hur man arbetar med medarbetarengagemang.

Vi erbjuder en AI baserad engagemangsplattform för att skapa rätt förutsättningar för en god arbetsmiljö och ett högt medarbetarengagemang. En plattform som är chefens bästa vän.

Vår plattform gör medarbetarna delaktiga, avlastar cheferna och hjälper dem att prioritera och implementera förbättringar som leder till ökat medarbetarengagemang och ökat affärsresultat. På riktigt.

[Läs mer om våra produkter här.](#)