

Vinster med styrkebaserad utveckling & coaching

Nedan följer några utdrag över hur det ser ut globalt på arbetsplatser idag kring våra medarbetares engagemang, välmående och prestation.

Det följer också utdrag över vilka vinster vi kan göra genom att börja fokusera på styrkebaserad utveckling och att det har en direkt påverkan på våra resultat.

McKinsey gjorde en studie där de bland annat kom fram till att för varje 1 \$ vi investerar i våra medarbetares välmående ser vi 2-4 \$ tillbaka i ekonomisk återbäring.

Våra medarbetare är inte en del av företaget, det är företaget. Mår medarbetarna bra så mår företaget bra.

49,495 företag med totalt 1.2 miljoner medarbetare över 22 organisationer i 7 olika industrier och 45 länder studerades utifrån effekten av att implementera styrkebaserad utveckling. Resultatet var:

- 10% till 19% ökad försäljning
- 14% till 29% ökad vinst
- 3% till 7% högre kundengagemang
- 6% till 16% lägre personal-rullians (för organisationer med låg rullians)
- 26% till 72% lägre personal-rullians (för organisationer med hög rullians)
- 9% till 15% ökning i engagemanget hos medarbetarna.
- 22% till 59% färre säkerhetsincidenter

Övrig data som Gallup genererat och sammanställt:

- Endast 20 % globalt anser att de starkt håller med om att de gillar det de gör varje dag
 - Vi har alltså en potential på 80 % som vi inte utnyttjar fullt ut.
- I europa upplever 26-40 % av medarbetare att de här känt sig utbrända inom de senaste 30 dagarna

- Ökad sjukfrånvaro och nedsatt arbetsförmåga skadar inte bara medarbetaren utan minskar även företagets resultat.
- Bara 2 av 10 anser att de har en “bästa vän” på jobbet
 - “Bästa vän” innebär att ha en eller flera kollegor man känner starkt samarbete med och som fyller på ett av våra 5 hälsobehov, nämligen det sociala.
 - Om den siffran dubblades visar data att antalet arbetsolyckor minskar, högre kundnöjdhet och upp till 10 % ökad vinstmarginal.
- Medarbetarnas engagemang ökar när vi ger de meningsfull feedback regelbundet
 - 48 % om vi gör det några gånger i månaden till 63 % om vi gör det några gånger i veckan.
 - Mer engagerade medarbetare är mer tåliga mot tuffa tider, presterar på en högre nivå, har färre sjukdagar och är troligare att stanna på företaget.
- 70 % av variationen hos medarbetares engagemang beror på chefen
 - Ändå ger vi lite till ingen träning utan befordrar som ett karriärsteg utan att ta hänsyn till om det blir en bra chef, eller personen nödvändigtvis vill bli chef.
- Endast 27 % av medarbetare globalt anser att de starkt håller med företagets värderingar.
 - I en värld där framtidens medarbetare ser värderingar och mening som en allt viktigare komponent tappar vi både engagemang och kompetens genom detta.
- Endast 13 % av medarbetarna globalt anser att det är engagerade på jobbet.
 - Vi förlorar så mycket resultat av att ha medarbetare som inte är engagerade på jobbet, inte minst deras välmående.
 - Studier Gallup gjort visar att bland deras toppbolag som har högst engagemang hos medarbetarna ser de följande vinster:
 - 17 % högre produktivitet
 - 70 % färre säkerhetsincidenter
 - 41 % mindre frånvaro
 - 10 % ökad kundnöjdhet
 - 21 % mer lönsamma jämfört med de i botten kvartilen på engagemang

Källor:

Clifton, Jim; Harter, Jim, (2021), Wellbeing at Work, Gallup Press, New York, ISBN: 9781595622419

Clifton, Jim; Harter, Jim, (2019), It's the Manager, Gallup Press, New York, ISBN: 9781595622242

McKinsey, (2020), Prioritizing health: A prescription for prosperity,
<https://www.mckinsey.com/about-us/new-at-mckinsey-blog/mgi-quantifies-the-value-of-good-health>, 2022-06-16

Gallup, (2016), Strengths-Based Employee Development: The business results,
<https://www.gallup.com/workplace/236297/strengths-based-employee-development-business-results.aspx>, 2022-06-16