



# Nyckeln till överlevnad

Potentialen med delaktiga och engagerade medarbetare

Rebecca Nordenström & Emilie Sjöstedt  
17 oktober 2023

# Syfte & frågeställning

- Syftet med studien var att undersöka hur delaktiga och engagerade medarbetare bidrar till förbättringsarbete, utifrån följande frågeställningar:
  - Hur bidrar engagerade medarbetare till förbättringsarbetet?
  - Hur kan organisationer öka medarbetarnas delaktighet i förbättringsarbetet?



# Teori & metod

- Den teoretiska referensramen inom detta examensarbete tar sin utgångspunkt ur värderingarna inom ramen för offensiv kvalitetsutveckling kopplat till delaktighet och ständiga förbättringar.
  - Delaktighet:
    - Motivation
    - Organisationskultur
    - Lärande organisation
    - Engagerade medarbetare
  - Ständiga förbättringar:
    - Ett standardiserat arbetssätt
    - Medarbetarskap
    - Medarbetaridéer
    - Att lyckas med förbättringsarbetet
- Studien utfördes utifrån en kvalitativ forskningsstrategi och inleddes med en litteraturstudie, åtföljt av en enkät.

# Enkäten

- Pilot till ett mindre antal personer, som resulterade i en tilläggsfråga.
- Delades på två organisationer och sociala medier.
- Öppen i 10 dagar med två påminnelser under tiden.
- 100 svar efter första dygnet, stängdes efter 5 dagar.
- Enkäten bestod av 22 frågor
  - 16 flervalsfrågor
  - 3 kontrollfrågor (kön, åldersgrupp, ledande position),
  - 3 fritextfrågor: två obligatoriska kopplade till forskningsfrågorna, en valfri som möjliggjorde för respondenten att lämna en slutlig kommentar.
- De obligatoriska fritextfrågorna löd:
  - "Vad skulle få dig att känna dig mer engagerad på jobbet?"
  - "Vad skulle få dig att inkomma med fler förbättringsförslag?"
- Till enkäten inkom 137 svar
  - 91 kvinnor & 46 män
  - I samtliga åldersgrupper (under 30, 30-44, 45-54, 55 och över)
  - Personer som var eller icke var i ledande position på sin arbetsplats.
- Majoriteten av de svarande var således kvinnor, de var i åldersgruppen 30-44 år och ej arbetande i en ledande position.

# Resultat:

"Vad skulle få dig att känna dig mer engagerad på jobbet?"



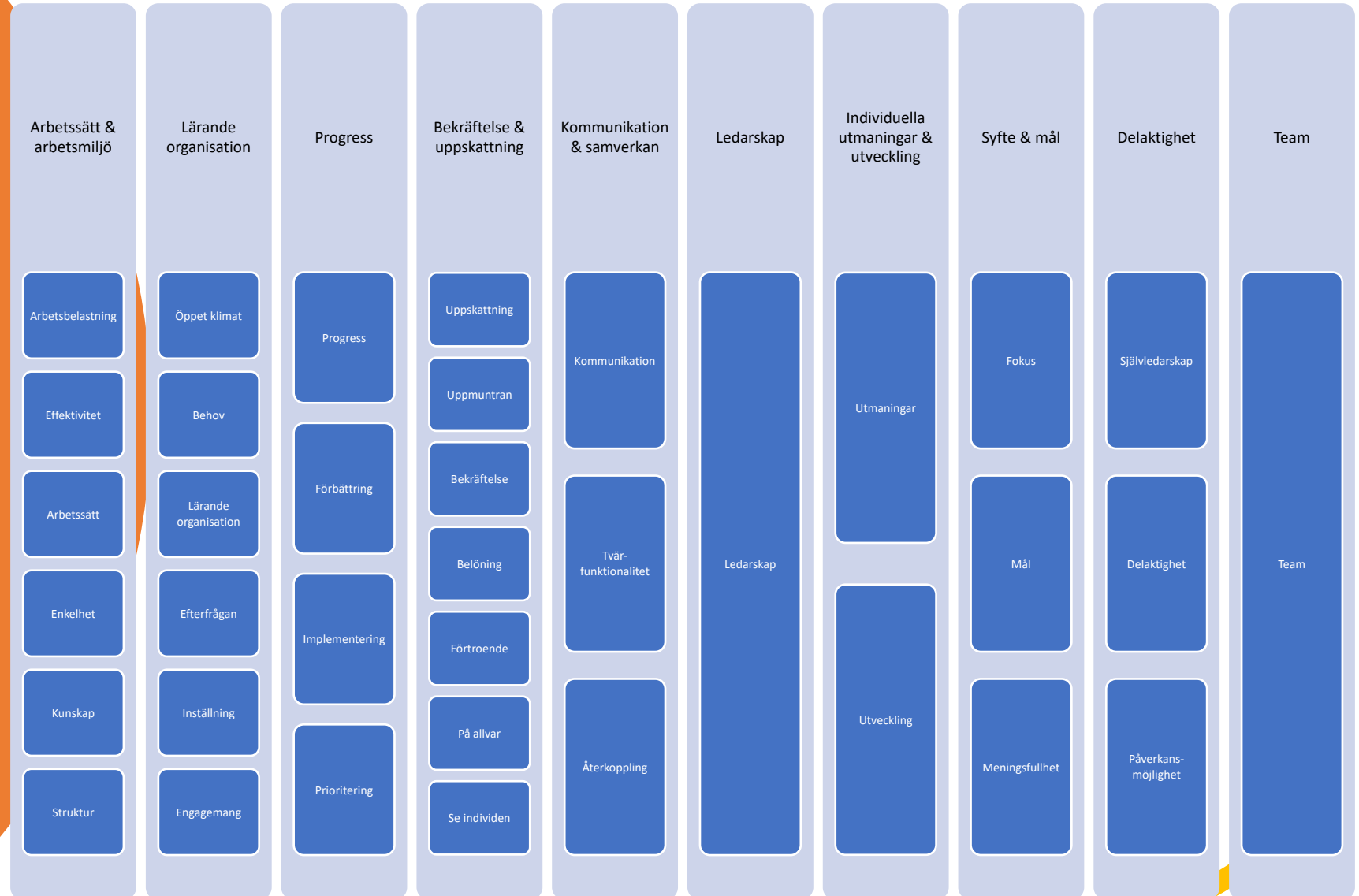
# Resultat:

"Vad skulle få dig att inkomma med fler förbättringsförslag?"



## 44 nyckelord blev 10 gemensamma faktorer

Resultat:  
faktorer ökat  
deltagande i  
förbättrings-  
arbetet



## 44 nyckelord blev 10 gemensamma faktorer

Resultat:  
faktorer ökat  
engagemang



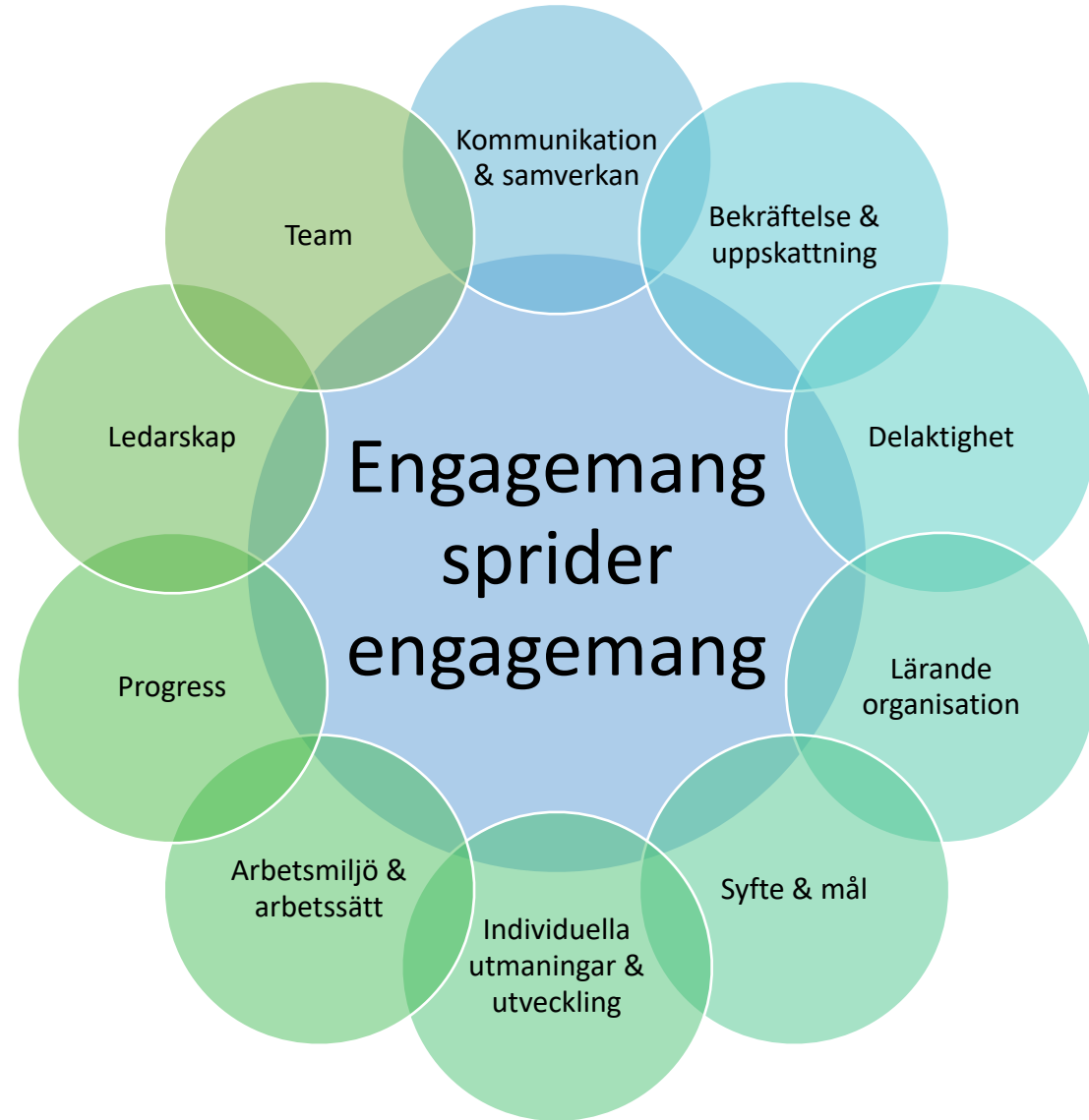
"Det som främst dödar engagemang inom en organisation är de som inte är engagerade"

"Engagemang sprider engagemang, det blir en snöbollseffekt"

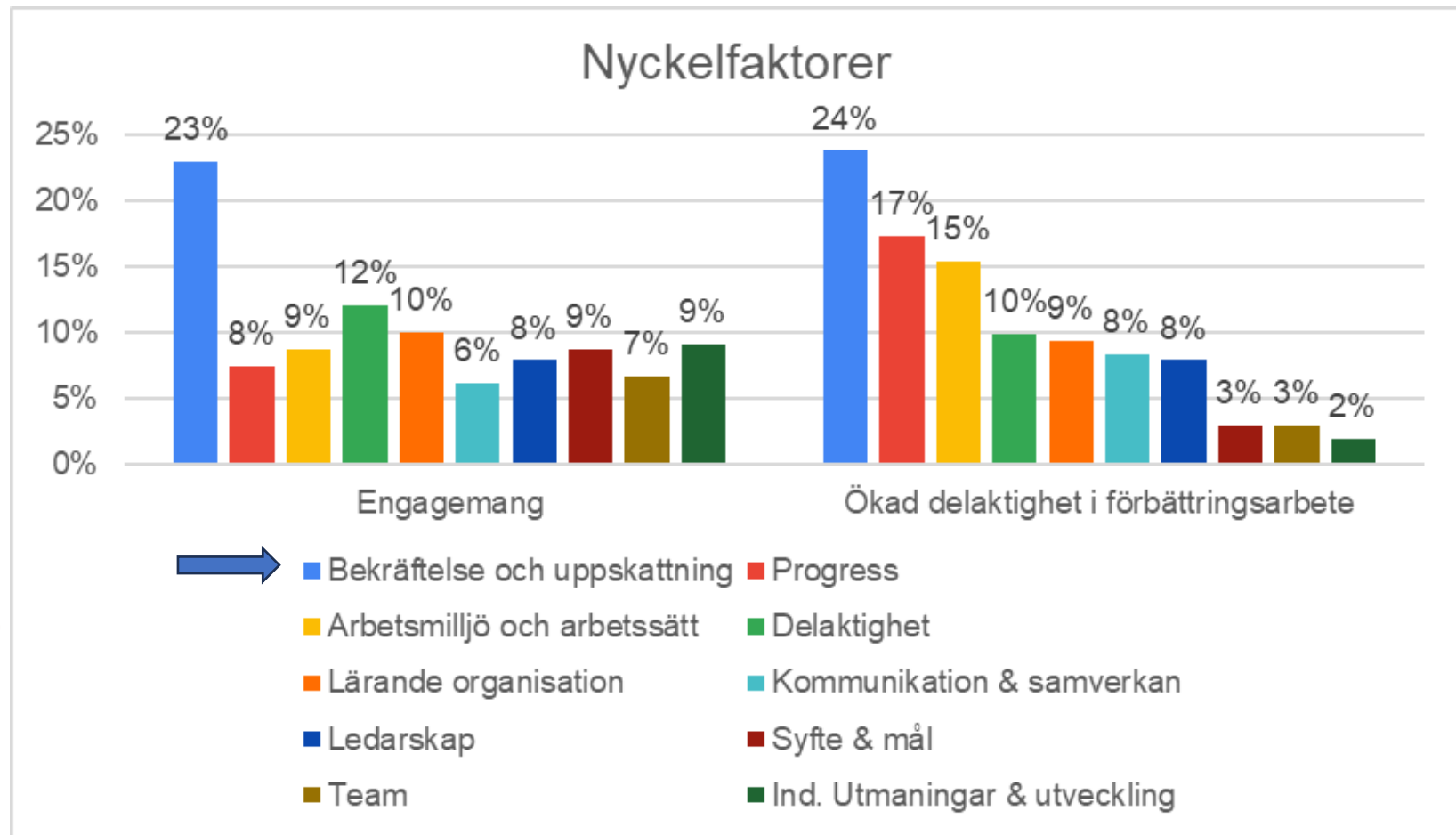
"Människor som är mer engagerade än jag själv och vågar komma med egna förslag och idéer..."



# Analys



# Analys: faktorerna

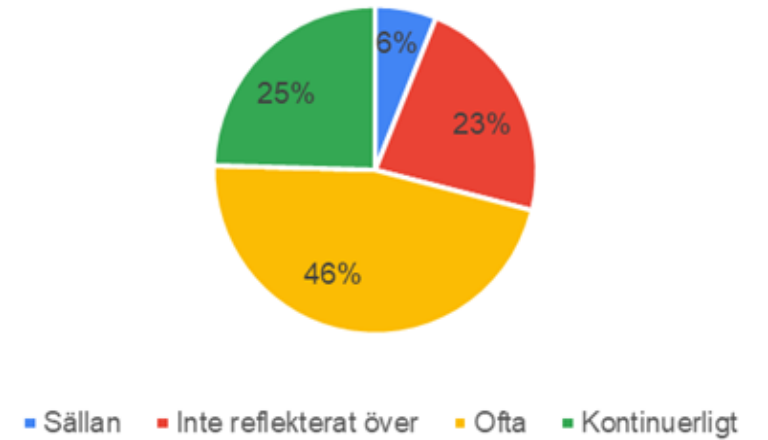


- **Bekräftelse & uppskattning** viktigast i båda fallen.
- Faktorerna **delaktighet** och **lärande organisation** efterfrågades i högre utsträckning för Engagemang, än för ökad delaktighet i förbättringsarbete där **progress** samt **arbetsmiljö och arbetssätt** istället stod ut.

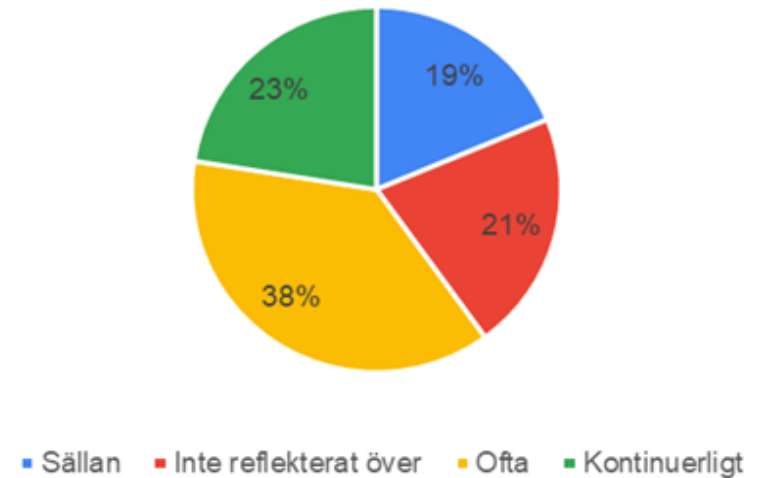
# Analys

- **Engagerade medarbetare**  
71 % inkommer ofta eller kontinuerligt med förbättringsförslag
- **Övriga medarbetare**  
61 % inkommer ofta eller kontinuerligt med förbättringsförslag

Bidrag till förbättringsarbete  
Helt eller delvis engagerade  
medarbetare



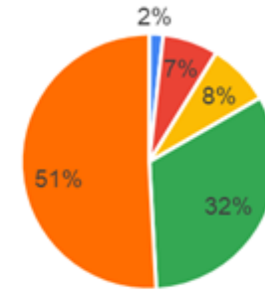
Bidrag till förbättringsarbete  
Övriga medarbetare



# Analys

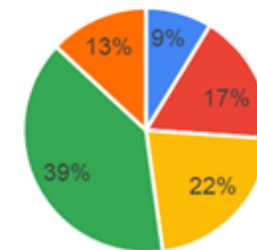
- **Engagerade medarbetare**  
82 % upplever att organisationen tillåter misstag i syfte att lära sig.
- **Övriga medarbetare**  
57 % upplever att organisationen tillåter misstag i syfte att lära sig.

Mina ledare uppmuntrar självledarskap  
Helt eller delvis engagerade medarbetare



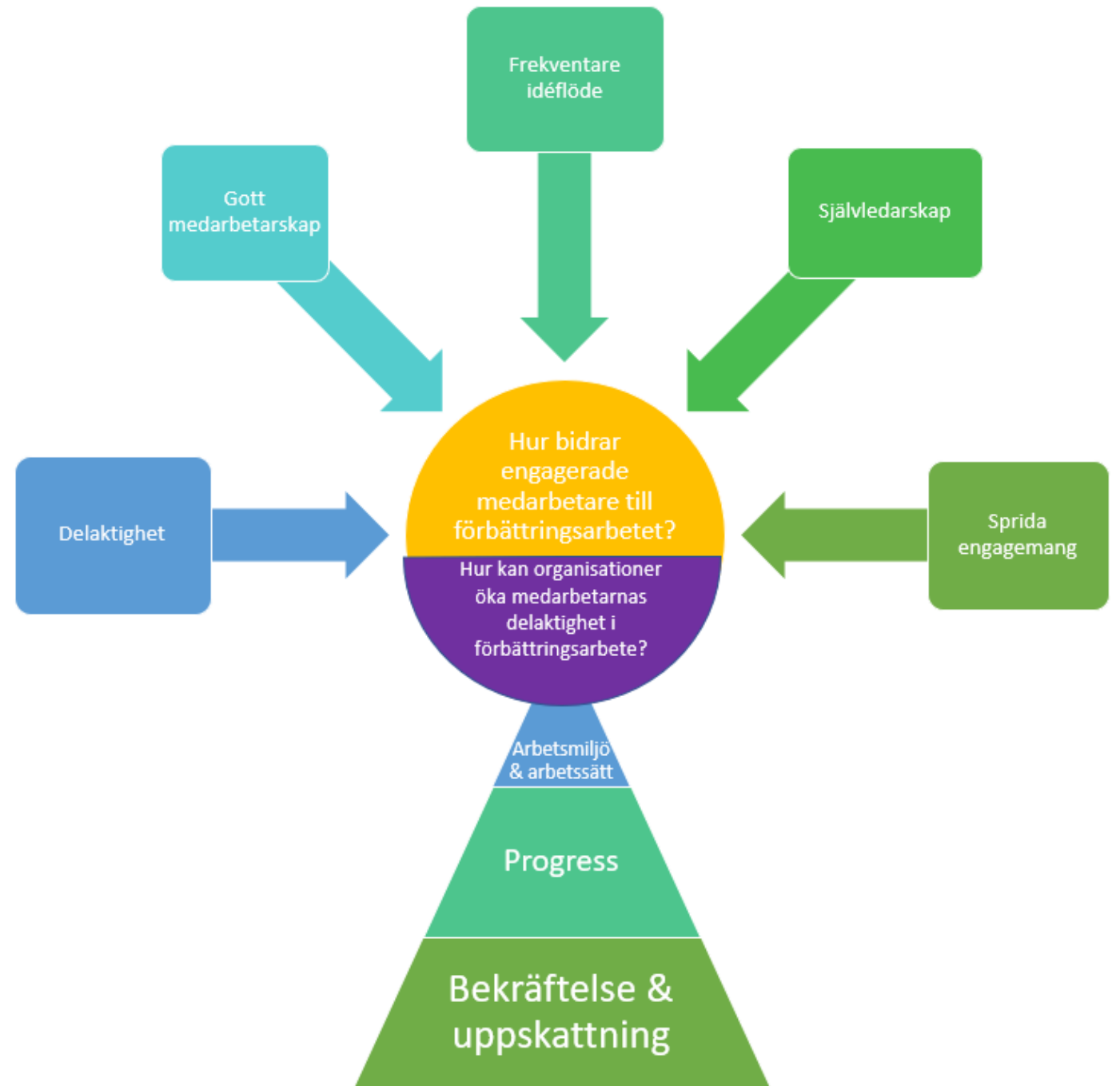
■ Instämmer inte alls  
■ Instämmer inte  
■ Varken instämmer eller instämmer inte  
■ Instämmer delvis  
■ Instämmer helt

Mina ledare uppmuntrar självledarskap  
Övriga medarbetare



■ Instämmer inte alls  
■ Instämmer inte  
■ Varken instämmer eller instämmer inte  
■ Instämmer delvis  
■ Instämmer helt

# Slutsats



TACK!

