

Ansökan till “Olle Jonson-priset”

Nyckeln till överlevnad - Potentialen med delaktiga och engagerade medarbetare

Emilie Sjöstedt
emilie.sjostedt@gmail.com
070-2953174

Rebecca Nordenström
Rebeccanordenstrom@live.se
+358406473087

Kort beskrivning:

Examensarbetets syfte var att undersöka hur delaktiga och engagerade medarbetare bidrar till förbättringsarbete. Studien visade vikten av bekräftelse och uppskattning, såsom belöning kopplat till engagemang och lyfte fram ytterligare en aspekt: Engagemang sprider engagemang

Sammanfattning:

I en tid där en ny lågkonjunktur ökar pressen på företag att öka vinster och minska kostnader har engagerade medarbetares bidrag visat sig ha en avgörande roll. Trots detta utgör andelen engagerade medarbetare endast en femtedel av medarbetarna på Sveriges organisationer. De flesta medarbetare känner sig osäkra på sin uppgift eller om ledningen ens vill ha deras hjälp. Om engagerade medarbetare är nyckeln till organisationens överlevnad, varför nyttjas den inte i större utsträckning?

Examensarbetets syfte var att undersöka hur delaktiga och engagerade medarbetare bidrar till förbättringsarbete utifrån frågeställningarna “Hur bidrar engagerade medarbetare till förbättringsarbetet?” och “Hur kan organisationer öka medarbetarnas delaktighet i förbättringsarbetet?”. Den teoretiska referensramen tog avstamp ur två av värderingarna som används inom offensiv kvalitetsutveckling: Skapa möjlighet för alla att vara delaktiga och arbeta ständigt med förbättringar. Det teoretiska avsnittet redogjorde för begreppen inom ramen för delaktighet: motivation, organisationskultur, lärande organisation samt engagerade medarbetare. Gällande ständiga förbättringar gjordes en djupdykning beträffande: ett standardiserat arbetssätt, medarbetarskap, medarbetaridéer samt att lyckas med förbättringsarbetet.

Studien utfördes utifrån en i huvudsak kvalitativ forskningsstrategi, genom utskickandet av en enkät. Enkäten skickades först ut till ett mindre antal utvalda personer i samband med en pilotstudie, därefter gjordes mindre justeringar innan enkäten skickades ut till samtliga mottagare. Enkäten tillgängliggjordes via sociala medier samt via intranät och mailutskick på två organisationer. Enkäten beräknas ha nått över 400 mottagare. Enkäten inleddes med ett informationsbrev, som informerade om studiens syfte och etiska aspekter kopplat till studien. Enkäten bestod av sammanlagt 22 frågor, framtagna utifrån teori om engagerade medarbetare och förbättringsarbete. Av dessa var 16 flervalfrågor, för dessa frågor fanns ej möjlighet för

respondenterna att skriva en kommentar till respektive fråga utöver det valda alternativet. Vidare utgjordes tre frågor av kontrollfrågor (kön, åldersgrupp, ledande position). Då denna enkäts respondenter var utvalda genom bekvämlighetsurval kan därför dessa skikt vara inkluderade i studien eller inte, detta säkras tack vare stratifieringen genom kontrollfrågorna. Slutligen innehöll enkäten tre fritextfrågor, varav två av dessa var obligatoriska och syftade till att besvara forskningsfrågorna. Den tredje fritextfrågan var icke-obligatorisk och möjliggjorde för respondenten att lämna övrig kommentar.

Författarna planerade initialt att hålla enkäten öppen i tio dagar och under denna tid skicka ut två påminnelser om enkäten till samtliga mottagare för att ytterligare minska bortfall. Efter första dygnet hade över 100 svar inkommit. Det totala utfallet med 137 respondenter föranledde valet att avstå från att skicka ut påminnelser, då författarna bedömde svarsmängdens rådata som fullt tillräcklig för att fylla studiens syfte.

Enkätens utfall bekräftade tio faktorer som påverkar medarbetarengagemang: (1) Bekräftelse och uppskattning, (2) Delaktighet, (3) Lärande organisation, (4) Syfte och mål, (5) Individuella utmaningar och utveckling, (6) Arbetsmiljö och arbetssätt (7) Progress, (8) Ledarskap, (9) Team samt (10) Kommunikation och samverkan. Studien visade vikten av bekräftelse och uppskattning, såsom belöning kopplat till engagemang och lyfte fram ytterligare en aspekt: Engagemang sprider engagemang.

För att besvara första forskningsfrågan ("Hur bidrar engagerade medarbetare till förbättringsarbetet?") konstaterade författarna att engagerade medarbetare bidrar till förbättringsarbetet genom delaktighet, gott medarbetarskap, ett mer frekvent behovsinriktat idéflöde, självledarskap och genom att sprida engagemang i en lärande, idédreven organisationskultur. För engagerade medarbetare är bekräftelse och uppskattning av största vikt, de efterfrågar även att förbättringsarbetet håller progress samt delaktighet i större utsträckning än övriga medarbetare.

Gällande den andra forskningsfrågan ("Hur kan organisationer öka medarbetarnas delaktighet i förbättringsarbetet?") drog författarna slutsatsen att samtliga ovan angivna faktorer som ökar medarbetares engagemang ökar även medarbetares delaktighet i förbättringsarbetet. Framför allt krävs att bekräftelse och uppskattning ges och att förbättringsarbetet håller progress. Utöver dessa faktorer lyfts vikten av faktorn Arbetsmiljö och arbetssätt, enkla medarbetarstyrda förbättringssystem behöver införas och medarbetaren tillhandahållas den kunskap som behövs kopplat till förbättringsarbetet.

För att knyta till uppsatsens titel och den fråga författarna ställde sig själva i uppsatsens inledning kunde författarna konstatera, utgående från det resultat och den analys som har gjorts, att nyckeln till överlevnad nås genom engagerade medarbetares bidrag till förbättringsarbetet och de ringar på vattnet deras engagemang skapar.