

# Virksomhederne skal arbejde med engagement i de kommende år

## Vi har læst Gallups nye friske 2023 'State of the Global Workplace' Rapport.

Den årlige Global Workplace rapport fra Gallup fungerer som et ekko kammer for den globale medarbejder, og giver en stemme til de utallige erfaringer i arbejdslivet – En unik mulighed for den visionære leder, der gerne vil have en arbejdsplads med høj trivsel og fremgang.

Dette års rapport byder på en grundig undersøgelse af den globale stigning af medarbejdere i trivsel, samtidig med, at den også anerkender de vedvarende høje niveauer af stress.

Ledere over hele verden bør nu tage stilling til, hvordan de kan være med til at forme fremtidens arbejdsplads. Og Gallups rapport kommer med et godt bud: **Redefiner dine strategier for ledelse af personale.**

Denne rapport måler følelser og oplevelser blandt medarbejdere over hele verden og demonstrerer den uundgåelige sandhed: at en arbejdsstyrke i trivsel er lig med en virksomhed i trivsel.

### En historisk stigning i medarbejderengagement i 2022

Efter et fald i 2020, formodentlig på grund af pandemien, er medarbejderengagement igen på en opadgående kurs. Det nåede et hidtil uset højt niveau på 23% i 2022.

Denne stigning indikerer, at et stigende antal medarbejdere finder deres arbejde meningsfuldt og føler en forbindelse til deres teams, ledere og organisationer.



Dette er et positivt tegn for global produktivitet og BNP vækst.

Og dette er en positiv udvikling, men der er ugle i mosen....

### Quiet quitting er et fænomen, som du skal tage seriøst

"Quiet quitting" er i simple termer et fænomen, hvor individer mentalt kobler fra deres arbejde trods fysisk tilstedeværelse eller virtuel tilslutning. Og dette fænomen er hurtigt ved at blive normen, så derfor bør du som leder blive klogere på begrebet og forstå, hvad det kommer fra.

Sådanne medarbejdere føler sig målløse, ligeglade og mangler et socialt bånd til deres kollegaer, overordnede eller organisation. De udfører deres kerneopgaver, men intet udover.

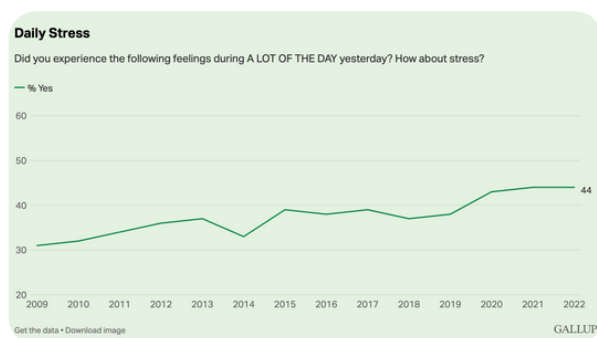
Gallups data antyder, at chokerende 60% af medarbejdere globalt kan klassificeres som quiet quitters.

Når dette lægges sammen med en aktivt uengageret arbejdsstyrke, svarer denne tendens til en massiv finansiel omkostning på cirka \$8.8 billioner, eller omkring 9% af den globale BNP.

## Der er stadig høje niveauer af medarbejderstress

På tværs af kloden rapporterede næsten 44% af medarbejderne, at de oplevede betydelig stress, hvilket markerer det andet år i træk med rekord høje stressniveauer.

Stressniveauer blandt medarbejdere har vist en jævn stigning siden 2020, sandsynligvis relateret til pandemien. Men stress har været stigende i over et årti. Selvom flere faktorer bidrager til dette, så fremhæver Gallup den væsentlige rolle, som ledere spiller i at forme job-relateret stress og deraf følgende daglig stress. Så ledere skal være meget opmærksomme på tallene i denne rapport.



## En stigning af jobmuligheder globalt

Med undtagelse af USA og Canada, oplevede hver region i verden en stigning i tilgængelige jobs i 2022. Denne mærkbare forøgelse i jobmuligheder antyder et økonomisk robust globalt miljø.

Men denne tendens gør det også nødvendigt, at arbejdsgivere lægger en øget indsats i at fastholde deres mest talentfulde medarbejdere. Hos [Elvium](#) rådgiver vi virksomheder i både at rekruttere de bedste talenter, men også at fastholde talentfulde medarbejdere. Du kan læse meget mere om dette på vores [blogside](#).

## Et flertal af medarbejdere verden over er på jagt efter et nyt job

Data fra Gallups rapport antyder, at omkring 51% af de nuværende ansatte, på tværs af forskellige regioner og lande, enten aktivt søger nye jobmuligheder eller holder øje med dem.

Selvom en lønstigning forbliver en top prioritet for potentielle jobsøgende, er aspekter såsom forbedret trivsel og vækstmuligheder også meget efterspurgt. Vi har skrevet utallige blogindlæg om netop dette emne, og som virksomhed er det i dag enormt vigtigt at kunne tiltrække talenter, da medarbejderomsætning er på sit højeste.

At kunne fastholde talent, men også tiltrække nyt er blevet en magtfaktor. Læs meget mere om, hvordan Elvium hjælper virksomheder som [Sport24](#) og [VIPP](#) med at rekruttere på vores [hjemmeside](#).

## Engagement er vigtigere end arbejdspladsens lokation

Den evige debat om remote work fortsætter: Er det bedre med fjernarbejde, hybridt arbejde eller fuldt onsite arbejde? Hvad tænker du?

Fjernarbejde tilbyder fleksibilitet og eliminerer stress relateret til transport. På den anden side tilbyder onsite arbejde muligheder for samarbejde, socialt samvær og mentorordninger.

Men Gallups analyse viser, at medarbejderengagement har 3,8 gange mere indflydelse på medarbejderstress end selve lokationen af arbejdspladsen. Så måske bør ledere begynde at fokusere anderledes.

Hvordan medarbejdere har det med deres job er mere påvirket af deres relationer end hvor de sidder. Deres relationer med kollegaer og ledere betyder altså mere for stressniveauet end om de arbejder remote eller onsite.

Og generelt udtrykker medarbejdere et ønske om mere engagement fra deres ledere.

### Quiet quitters ved godt, hvad de vil have ændret på arbejdspladsen

Gallup søgte svar på spørgsmålet: *"Hvilken ændring ville du foretage hos din nuværende arbejdsgiver for at gøre det til et ideelt arbejdssted?"*.

Hele 85% af svarene omfavnede disse tre kategorier: engagement/kultur, løn, og trivsel.

41% sagde **engagement/kultur**, 28% svarede **løn og goder**, mens 16% svarede **trivsel**.

Flere respondenter indikerede, at de ønskede øget anerkendelse, læring, retfærdig behandling, klare mål, og bedre ledelse.

### Her er Elviums udledning af Gallups nye rapport

Det er tid til, at virksomhederne i Danmark tager quiet quitting seriøst.

TikTok har bragt fænomenet ind i den mainstream bevidsthed i 2022 og det er kommet for at blive.

Hvis arbejdsgivere har mange medarbejdere, som mentalt er distanceret fra deres arbejde, og som kun udfører deres kerneopgaver og intet mere, kan virksomhederne vinke farvel til initiativ og innovation – en vigtig faktor i 2023.

Og som det er skrevet i rapporten, rapporterede en stor del af verdens medarbejdere om quiet quitting.

Lav engagement som dette er dyrt for din virksomhed, men der er håb...

Det vi fandt mest interessant i rapporten var, at quiet quitting kan være en sund mulighed for at gentænke strategi.

Faktisk har ledere og direktører her i landet allerede værktøjerne til at tage handling på quiet quitting med det samme, da de fleste quiet quitters i rapporten peger på, hvad de ville ændre ved arbejdspladsen.

For at opsummere fra rapporten igen, så identificerede Gallup: engagement, løn, og trivsel.

Det vil for eksempel sige, at ledere skal starte med at være tilgængelige og have højere respekt for medarbejderne. Der bør være forfremmelsesmuligheder, samt stærkere vejledning og uddannelse.

Det indikerer også, at der på arbejdspladsen bør være bonusser for fremragende arbejde, støtte til transport, lønforhøjelser og andre personalegoder.

Som leder bør du også etablere tydelig og klar kommunikation, fleksibilitet til at arbejde hjemmefra, mindre overarbejde, men også sociale muligheder med kolleger.

Medarbejdere, der udøver quiet quitting er din organisations lavthængende frugter for et boost i produktivitet.

De er klar til at blive inspireret og motiveret - hvis de bliver coachet på den rigtige måde. Derfor bør enhver leder tage handling på muligheden.

Et andet vigtigt emne som vi har udledt for dig er: **et forbedret engagement er lig med lavere stressniveauer.**

At tage handling på quiet quitting kan booste engagement, hvilket vil påvirke mange af de udfordringer, der er identificeret i rapporten positivt.

På globalt plan huser arbejdspladser typisk én engageret medarbejder for hver uengageret medarbejder (1:1).

For eksempel vil forøget engagement mindske procentdelen af medarbejdere, der søger jobmuligheder andetsteds. Og stressniveauer bevæger sig parallelt med engagement.

Vores råd til lederne er også, at spørgsmålet om "at tilbyde fjernarbejde eller ej" ikke bør fjerne fokus fra, hvad folk reelt oplever i deres hverdag.

Gallup siger, at denne debat distraherer topledelsen fra fremragende lederskab.

Hvad folk oplever i deres arbejde i hverdagen (deres følelser af inddragelse og entusiasme) betyder mere i reduktionen af stress end, hvor de sidder fysisk.

Så for at opsummere: Er du en leder, der søger at udvide dit team af exceptionelle medarbejdere? Så tag fat i [Elvium](#). Vi hjælper organisationer med at rekruttere de bedste kandidater, så din virksomhed sparer tid til kerneopgaver og engagement.



## FAKTA

### Om ATS / Rekrutteringssystemer

ATS står for Applicant Tracking System og er en softwareløsning, der automatiserer den administrative del af rekrutteringsprocessen. Rekrutteringssystemer opsamler og organiserer ansøgninger, automatiserer kommunikationen med kandidaterne og giver HR-afdelingen mulighed for at filtrere og sortere ansøgninger baseret på kvalifikationer, erfaring og andre kriterier.

Nogle af disse rekrutteringssystemer kan også hjælpe med at indsamle data om kandidaterne, som kan bruges til at evaluere effektiviteten af rekrutteringsprocessen og identificere områder til forbedring, som for eksempel at få indsigt i, hvordan kandidater finder den konkrete virksomhed. Her opstår muligheden for at måle succesen af Employer Branding-kampagner og andre rekrutteringstiltag.

I det hele taget er rekrutteringssystemer ét af de vigtigste værktøjer for HR-afdelinger og ledere, da systemerne håndterer store mængder ansøgninger mere effektivt og reducerer tiden til ansættelse – og skaber overblik over ansøgerfeltet.



+45 71 99 28 60

info@elvium.com

Flæsketorvet 68

1711 København

