

WINNINGTEMP

9 forskningsbaserade nycklar till en välmående organisation



Winningtemp 
SUCCEED TOGETHER



Sedan starten har Winningtemp haft en stark vetenskaplig grund. Det var så vår idé föddes. Vi kombinerade forskningsbaserad kunskap om olika faktorer inom personalhantering och ledning, och drog sedan kopplingar till de mest framgångsrika företagen. Med hjälp av vår intelligenta plattform är det lätt för dig som ledare att applicera kunskapen för att skapa värde i din organisation.

Därför har vi även samarbetat med Göteborgs universitet från dag ett. För att bygga vår plattform studerade vi slutsatserna från fler än 600 validerade studier som identifierar faktorer bakom framgångsrika organisationer relaterade till medarbetarengagemang, effektivitet och produktivitet.

Vad blir resultaten av att använda Winningtemp?

Tack vare denna starka forskningsgrund har våra kunder sett genomgående positiva effekter. Vi har tittat på genomsnittet bland resultaten och kan dra följande slutsatser från våra kunder som arbetat med plattformen i endast ett år:

- **Medarbetarnöjdheten ökar med 21%.**
- **Personalomsättningen minskar med 30%.**
- **Upplevd negativ stress på arbetsplatsen minskar med 26%.**

Vikten av en välmående arbetsplats

Om och om igen ser vi att välmående arbetsplatser presterar bättre.

- McKinsey rapporterar att välmående företag ökar sina resultat med 18%.
- Enligt Gallup är organisationer med en engagerad arbetskraft 21% lönsammare.
- En undersökning av MIT CISR visar att företag som investerar i medarbetarupplevelsen är dubbelt så innovativa, har dubbelt så nöjda kunder och 25% högre lönsamhet.

En arbetskultur där medarbetare vantrivs innefattar stora nackdelar. Forskning vid Karolinska institutet visar att det genomsnittliga produktionsbortfallet för en medarbetare som upplever arbetsmiljöproblem kan vara upp till 30-40% eller ett bortfall på 12-16 timmar i veckan. Utmaningar som personalomsättning och sjukskrivningar tar upp tid, energi och resurser av organisationen.

Lyckligtvis kan organisationer idag identifiera när, hur och varför medarbetare antingen tappar i prestation eller beslutar att lämna organisationen. Forskning visar nämligen att det går att titta på olika faktorer för att bedöma ifall en medarbetare inte trivs på sin arbetsplats. På sätt kan man lysa en lampa på de underliggande problemen och hantera dem innan sjukskrivningarna eller personalomsättningen ökar. Det är dessa nyckelfaktorer vi diskuterar här nedan.



Hur Winningtemp fungerar

Winningtemps smarta temperaturmätningar mäter hur en organisation mår utifrån 9 forskningsbaserade faktorer:

- Autonomi
- Personlig utveckling
- Ledarskap
- Meningsfullhet
- Delaktighet
- Arbetsituationen
- Arbetsglädje
- Engagemang
- Teamkänsla

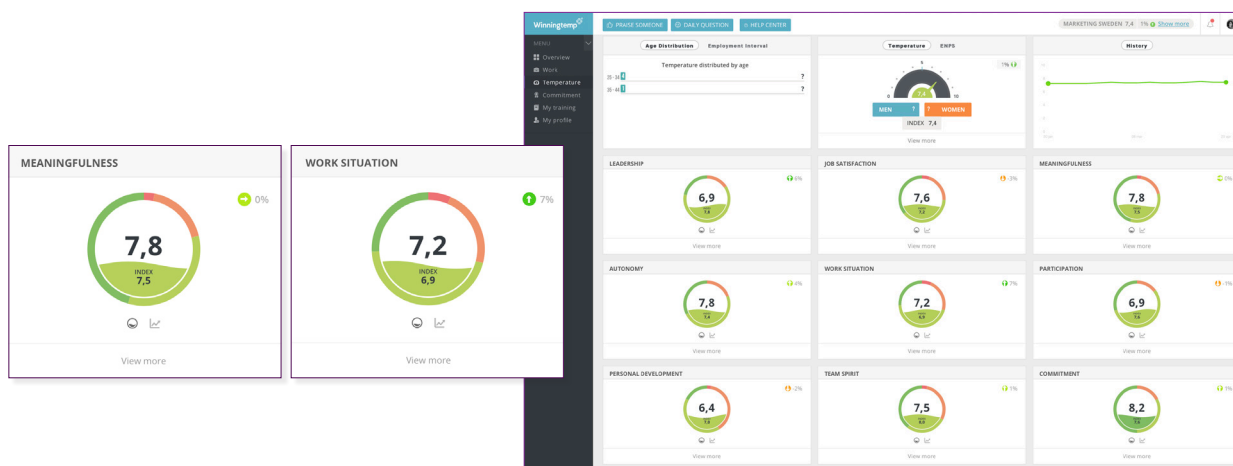
Winningtemps innovativa AI fångar sedan upp insikter och ger förslag till åtgärder på problem och utmaningar i realtid.

Det här har visat sig hjälpa organisationen med att:

- Förbättra effektivitet
- Höja medarbetarengagemang
- Minska personalomsättningen
- Förebygga sjukskrivningar
- Förebygga negativ stress

Medarbetare lägger omkring 20 sekunder i veckan på att anonymt fylla i korta, automatiserade frågor som skickas ut regelbundet. Frågorna baserar sig på totalt 60 forskningsbaserade frågor. Medarbetarna kan även få följdfrågor för att hitta och utreda avvikelser.

Plattformen tar också hänsyn till mönster i data som kommer från de fler än 100 000 användare som idag använder Winningtemp. Svaren analyseras för att generera insikter och förslag på förbättringar så att du kan ge varje medarbetare bästa tänkbara förutsättningar.





Låt oss ta ett exempel:

Om en medarbetare funderar på att lämna företaget, är chansen stor att det speglar sig i henns resultat i undersökningarna. Winningtemp identifierar då kända triggers när medarbetaren anonymt uppvisar beteendemönster som liknar beteendet hos andra som har lämnat sin arbetsplats.

Triggern skapas med hjälp av data som baserar sig på forskning kring de nio faktorerna och data från Winningtemps användarbas. Winningtemp kan därmed ge konkreta förslag för att förebygga personalomsättningen.

9 faktorer som definierar medarbetarupplevelsen

Tillsammans med forskaren **Leif Denti** vid Göteborgs universitet har vi, med hjälp av metaanalyser, identifierat nio faktorer som skapar en helhetsbild av den optimala medarbetarupplevelsen och starkast motverkar personalomsättning och sjukskrivningar.

Alla nio faktorerna har nödvändigtvis inte samma tyngd för att förutsäga sjukfrånvaro eller personalomsättning, utan faktorerna fungerar tillsammans för att skapa en arbetsplats där medarbetare trivs. För att förstå betydelsen av hur varje kategori kan bidra till din organisations hälsa går vi igenom dem här nedan.



1. Ledarskap



Ledarskap är ett brett begrepp som kan mätas på olika sätt och hur det påverkar medarbetarnas välmående beror på hur ledarskapet ser ut.

Vad säger forskningen?

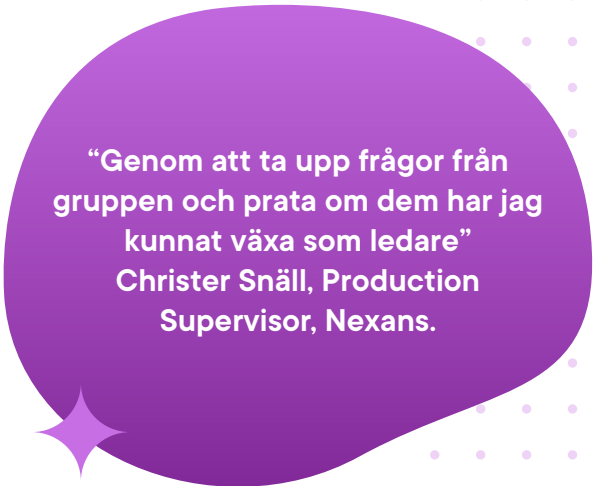
- Forskning visar att ledarskapsteorin LMX, en modell som beskriver arbetsrelationen mellan ledare och medarbetare, spelar en central roll i ledarens påverkan på resultat och motivation/engagemang. Högkvalitativt LMX-ledarskap bygger engagemang, lojalitet och goda prestationer över tid.
- Ledarskap kan ha en stark effekt på sjukfrånvaro. Viss forskning tyder på att ledarskap är en faktor med mer avlägsen effekt, samtidigt som stödjande ledarskap (ledare som coachar medarbetare i sina arbetsuppgifter) har en större effekt på sjukfrånvaro än relationsbaserat ledarskap (ledare som är måna om sina medarbetares välmående).
- Ledarskap har en viktig, men svag, prediktiv relevans för personalomsättning. Ofta är det inte chefen som får medarbetare att lämna organisationen, utan istället har andra faktorer, såsom engagemang, en större inverkan.
- Däremot kan ledarskap hjälpa organisationer att bli mer innovativa och, i mindre grad, få mer engagerade medarbetare.

Hur kan du applicera det på din arbetsplats?

När chefer håller One-on-ones varannan vecka minskar risken för att medarbetare känner sig utbrända med hela 84%, visar en undersökning av 20 000 medarbetare publicerad i Forbes. Men den visar också att endast 51% av medarbetare tycker att deras arbetsgivare är bra på att lyssna på dem.

En så enkel sak som att ha one-on-ones och faktiskt lyssna på sina medarbetare som ledare kan alltså göra en enorm skillnad för välmåendet på ett företag.

Det gör att medarbetaren känner sig sedd, det ökar engagemanget, och ledare kan snabbare lära sig och utvecklas av den kontinuerliga feedbacken.



“Genom att ta upp frågor från gruppen och prata om dem har jag kunnat växa som ledare”
Christer Snäll, Production Supervisor, Nexans.





2. Autonomi



Autonomi är att handla med en känsla av kontroll, uppleva valmöjligheter och få handlingsutrymme. Här handlar det om hur medarbetare kan kontrollera aspekter av sitt arbete, såsom sin tidsanvändning och hur man utför arbetsuppgifter.

Vad säger forskningen?

Autonomi är en stark faktor för att förutsäga sjukfrånvaro då autonomi ger en känsla av kontroll om man känner att man har en hög arbetsbelastning.

- Forskning visar att sjukfrånvaro starkt påverkas av i vilken utsträckning medarbetare själv bestämmer över hur de jobbar med sina uppgifter och använder sin kompetens. Dessutom kan autonomi hjälpa medarbetare att välja bort eller skjuta upp arbetsuppgifter och då minska risken för utbrändhet.
- Det finns inte lika starka belegg för att autonomi kan användas för att förutse personalomsättningen, även om viss forskning tyder på ett samband. Vid komplext och stressigt arbete kan man koppla autonomi till arbetsglädje, motivation och kreativitet, men vid rutinartat och standardiserat arbete är graden av autonomi inte lika förutsäggande.
- Autonomi har även kopplats till utmattningssyndrom, samt innovationsbeteende (skapandet och testandet av nya idéer och realiseringen av nya innovationer). Det återfinns även en positiv koppling till arbetsglädje, arbetsprestation, hängivenhet och motivation.
- En ökning i autonomi kan minska emotionell stress, stress kopplat till arbetsrollen och fysiska symtom.

Hur kan du höja graden av autonomi på din arbetsplats?

Genom att släppa på tyglarna och låta medarbetarna ha mer inflytande kring vilka projekt de jobbar med, hur de jobbar, och var de jobbar, är alltså chansen stor att välmåendet ökar. Med färre ramar finns också chansen att kreativiteten och innovationen växer. Autonomi är något som kan vara en stående agenda på veckomötena ni har tillsammans.

2014 gjorde LinkedIn en undersökning som visade att nästan hälften av anställda skulle byta ut en 20% löneökning mot chansen att ha kontroll över hur de arbetar.



3. Personlig utveckling



Personlig utveckling innebär att det finns möjligheter i organisationen att utveckla sina kompetenser vad gäller arbetsrelaterad kunskap, färdigheter och förmågor, samt personlig effektivitet, teamwork och ledarskap. Man kan även inkludera balans i arbetslivet, produktivitet, stresshantering och psykologisk rådgivning och personligt lärande.

Vad säger forskningen?

- LinkedIn's 2018 Workforce Learning Report anger att 93 % av alla medarbetare skulle stanna längre på ett företag om de investerade i deras karriär och utveckling.
- När det gäller sjukfrånvaro finns det endast enstaka forskningsresultat som tyder på en koppling till personlig utveckling.

Hur kan du applicera personlig utveckling på ditt företag?

Ett klassiskt citat som talar mycket om vikten i att satsa på sin personals personliga utveckling. Det är givet att en ökad kompetens hos dina medarbetare ökar chansen till framgång för organisationen.

HR-experten **Linus Jonkman** menar att de två viktigaste aspekterna för att få medarbetare att utvecklas är att tillåta dem göra fel, och att hela tiden ge kontinuerlig feedback.

Ett exempel på företag som arbetat för en högre nivå av personlig utveckling är **GetAccept**. När de märkte att Winningtemp-siffrorna i personlig utveckling pekade nedåt, så höjde de fokuset kring den frågan. En åtgärd var att satsa mer på intern rekrytering vilket gav resultat. 30% av medarbetarna, av vilka de flesta började under år 2019, har fått en rollförändring inom organisationen.

CFO frågar VD: Vad händer om vi investerar i att utveckla våra medarbetare och de sedan lämnar oss?"

VD: Vad händer om vi inte gör det, och de stannar?"





4. Delaktighet



Delaktighet kan definieras på olika sätt. Man kan antingen tala om medarbetare som är både hjälpsamma och agerar som lojala ambassadörer eller om medarbetare som är delaktiga i beslutsfattandeprocessen.

Vad säger forskningen?

- En metaanalys visar t.ex. att sjukfrånvaro har ett samband med i vilken utsträckning beslutsfattandet är distribuerat bland medarbetare.
- Delaktighet är en medelstark prediktor för personalomsättningen och en stark prediktor för sjukfrånvaro.
- Många studier kopplar även ihop delaktighet och arbetsprestation.

Hur kan du applicera det på din arbetsplats?

På Klara Papper märkte man att åtgärder som gjordes baserat på medarbetarnas feedback ledde till ett högre välmående.

– Medarbetarnas kommentarer har verkligen ökat. I början var det bara någon enstaka, men nu märker de att kommentarerna

leder till åtgärder. Det gör att fler känner delaktighet och engagemang för verksamheten, säger Maria Bjurström Rosén, administrativ chef på Klara Papper.

Genom att du lyssnar, och därefter handlar, känner medarbetarna att deras åsikter har betydelse, och att de har kraft att påverka företagets framgång. Det leder till en högre känsla av delaktighet.





5. Arbetsituationen



Arbetsituationen definieras av arbetet i sig. Till exempel belöningsystemet, arbetsuppgifterna och deras psykologiska och fysiska krav, graden av arbetsbelastning och hur rättvis man anser att arbetsplatsen är. Även rollkonflikter och arbetsrelaterad stress ingår här.

Vad säger forskningen?

- Forskningen visar att arbetsituationen har samband med många olika faktorer, såsom sjukfrånvaro, personalomsättning, stress och utmattningssymptom.
- En metaanalys visar att flyktiga, och därmed otrygga, arbetsförhållanden har ett starkt samband med sjukfrånvaro.
- Även psykologisk stress på arbetsplatsen har en korrelation med hur ofta och hur länge man sjukskriver sig. Arbetsbelastning är en stark, men mer avlägsen, faktor för sjukfrånvaro, samt även för personalomsättning.

Hur har andra gjort för att förbättra organisationens arbetsituation?

Ett exempel på en organisation med en genomtänkt strategi är **Kungsleden**. Där lägger man stor vikt vid att medarbetarna ska trivas, och att arbetsförhållandena ska leda till en minskning av arbetsrelaterad stress.

– I vårt nya kontor kommer det att finnas ett ljusrum, en yogasal och platser för gemenskap som inspirerar till välmående. Vi har samarbetat med en neurodesigner för att få in forskning på vad människor mår bra av. Vi vill vara med och motverka psykiska ohälsa genom att skapa attraktiva, hållbara platser, säger Hanna Brandström, HR-chef på Kungsleden.



6. Arbetsglädje



Arbetsglädje kan ha flera olika definitioner, såsom medarbetarens känslor gentemot sitt jobb, samt tankar och attityder gällande arbetsplatsen.

Vad säger forskningen?

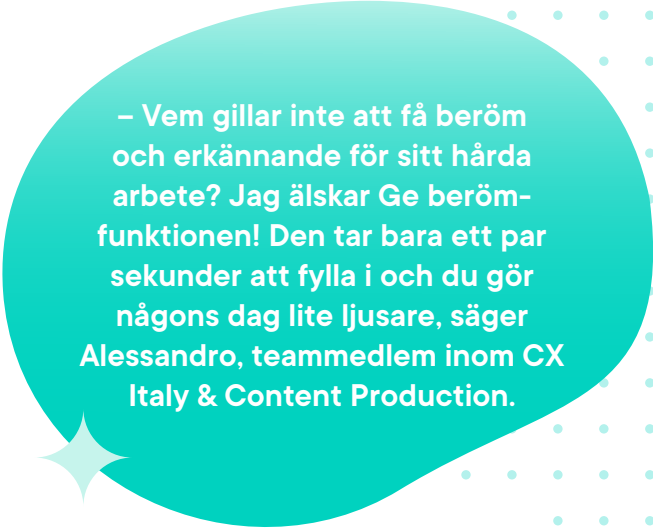
Graden av arbetsglädje är en stark prediktor för sjukfrånvaro och personalomsättning.

- Arbetsglädje verkar vara en variabel för sjukfrånvaro och den har påvisats korrelera både i antalet nya sjukanmälningar och i hur länge man sjukskriver sig.
- Arbetsglädje påverkar även andra faktorer, såsom arbetsprestationer, produktivitet, kundnöjdhet, lönsamhet och försäljningssiffror.
- Dessutom verkar arbetsglädje minska på utmattningssyndrom.

Vad kan man göra för att öka arbetsglädjen på sin organisation?

På **Ridestore** arbetar man ständigt för att hålla moralen och arbetsglädjen på topp i organisationen. Ett av verktygen man använder i Winningtemp för att uppnå det, är Ge beröm-funktionen.

Att ge någon offentligt beröm är ett effektivt sätt att höja någons nivå av oxytocin, vilket gör att man helt enkelt mår bättre. Genom att ha ett system där medarbetarna känner sig sedda och uppskattade, till exempel genom publikt beröm när man har gjort något bra, finns en stor chans att höja organisationens arbetsglädje.



– Vem gillar inte att få beröm och erkännande för sitt hårda arbete? Jag älskar Ge beröm-funktionen! Den tar bara ett par sekunder att fylla i och du gör någons dag lite ljusare, säger **Alessandro**, teammedlem inom CX Italy & Content Production.





7. Engagemang



Engagemanget, även känt som “organizational commitment”, definieras som det psykologiska bandet som medarbetare känner med sin organisation och i vilken mån medarbetaren accepterar och strävar efter att uppfylla företagets vision och mål. Det är dock värt att notera att begreppet är svårdefinierat.

Vad säger forskningen?

- Graden av engagemang är en medelstark, men robust, prediktor för sjukfrånvaro.
- Oengagerade medarbetare är mindre lojala mot sina arbetsgivare.
- Organizational commitment är även en faktor med större inverkan och stark prediktiv förmåga för både personalomsättning samt andra mått på medarbetarnas prestation, såsom försäljning, innovation och måluppfyllnad.
- En annan definition på engagemang, “job embeddedness”, har en stor inverkan på personalomsättning. Medarbetare med hög “job embeddedness” har lägre avsikt att lämna sitt nuvarande arbete och organisationer med hög “job embeddedness” har en lägre faktisk personalomsättning.
- Engagemang påverkar även, enligt samma forskningsresultat, produktivitet och lönsamhet (sambandet är svagt, men positivt), samt fysiskt välmående och hälsa och meningsfullhet och nöjdhet.

Hur kan du göra för att höja medarbetarnas engagemang?

Ett exempel på ett internationellt företag som jobbar hårt med just medarbetarengagemang, är SaaS-företaget **Full Contact**. De går så långt att de betalar sina anställda 7500 dollar för att ta en betald semester varje år, och de är inte tillåtna att ta jobbrelaterade samtal eller meddelanden under den tiden.

De menar att medarbetarna kommer tillbaka från semestern utvilade, hängivna till företaget och redo att jobba mer produktivt än någonsin. De kommer också tillbaka med nya, fräscha perspektiv.

“The energy that people have for their lives and work is like a bank account. They need to make energy deposits by spending time doing things that enable them to ‘recharge’ in order to have energy to spend on activities like work,”

Terry McDougall, Coach och författare till *Winning the Game of Work: Career Happiness and Success on Your Own Terms*.

Även om ni kanske inte har råd att betala era anställda för att gå på semester, så kan det vara en bra idé att tillåta fler pauser och uppmuntra dem att hålla sig ifrån arbetsuppgifter, för att komma tillbaka med högre engagemang.



8. Teamkänsla



Teamkänsla syftar på känslan av att arbeta tillsammans som ett team. Det innefattar känslan av stolthet, tillhörighet, engagemang, uppskattning och det kollektiva stödet som du hittar i framgångsrika team.

Vad säger forskningen?

- Teamkänsla är en medelstark prediktor för sjukfrånvaro.
- Teamkänsla har även en stark prediktiv förmåga för personalomsättning.
- Arbetsgrupper med "stark" teamkänsla presterar i snitt 18% bättre, och de är mer produktiva.
- De är även mer innovativa, eftersom grupper med stark teamkänsla ger rum för att ifrågasätta sättet man gör saker på och hitta nya sätt att lösa problem.

Hur kan du göra för att stärka teamkänslan på ditt företag?

När man märkte på Aqua Dental att det har varit stressigt eller turbulent på en klinik, så anordnade man personalevent för att stärka teamkänslan och minska stressen, vilket ledde till en temperaturhöjning i Winningtemp.

"You can help people build social connections by sponsoring lunches, after-work parties, and team-building activities. It may sound like forced fun, but when people care about one another, they perform

better because they don't want to let their teammates down. Adding a moderate challenge to the mix (white-water rafting counts) will speed up the social-bonding process"

Paul J Zak, författare till "Trust Factor: The Science of Creating High Performance Companies."

Andra saker ni kan göra i grupp när många jobbar hemifrån är att ha digitala träffar, tävlingar, eller bara schemalägga digitala fikaraster tillsammans under arbetsdagen.



9. Meningsfullhet



Meningsfullhet innebär att man känner glädje för sitt arbete och att arbetet bidrar till en känsla av syfte och utveckling.

Vad säger forskningen?

- Meningsfullhet verkar inte vara en prediktiv faktor för sjukfrånvaro, men en studie som omfattar 61 302 deltagare kopplar ihop en avsaknad av meningsfullhet med långvarig sjukfrånvaro (över tre veckor). Förmodligen kan meningsfullhet i medelhög grad förutsäga sjukfrånvaro.
- Förutom enstaka studier, som kopplar ihop graden av meningsfullhet med avsikt att lämna jobbet och antal frånvarodagar, visar forskningen inte att meningsfullhet skulle påverka personalomsättningen. Meningsfullheten verkar således samvariera med faktorer som förutsäger sjukfrånvaro och personalomsättning, men den har en svag egen effekt.

Hur kan du höja känslan av meningsfullhet bland dina medarbetare?

En medarbetare känner en meningsfullhet när företagskulturen är bra. När du har byggt en grund baserat på utveckling, tillit, teamkänsla, delaktighet och bra ledarskap, kommer man

automatiskt känna en starkare känsla av meningsfullhet. Saker som påverkar känslan av meningsfullhet i hög grad är om man känner sig lyssnad på, att ledaren handlar utifrån medarbetarens feedback, och att man känner att ens arbete gör skillnad för företagets framgång.

Utforska Winningtemp De nio kategorierna är vår starka grund, men Winningtemp utvecklas hela tiden. Vi har alltid utgått från forskningen och idag genererar vår plattform data som hjälper oss ta fram insikter för vad som fungerar och varför, samt hur våra kunder bäst kan använda Winningtemp för att nå sina mål.

Det mest effektiva sättet att använda Winningtemp är att inte försöka ta sig an alla kategorier på en gång. Tackla dem istället i en mindre skala - och börja gärna där staketet är som lägst. Då ser ni snabbare resultat, kan ta er an mer omfattande utmaningar och bygga en alltmer välmående och engagerad arbetsplats. Vill du veta hur din organisation kan använda Winningtemp för att skapa en bättre arbetsplats?

[Boka en demo med oss idag!](#)

