

# Engagerede medarbejdere

En tjekliste for, hvad en leder bør levere til den enkelte medarbejder



**TALENTS UNLIMITED**

---

## Introduktion

Ledelse er i sin grundessens et relationelt fænomen, som kræver, at en person "gør" ledelse, og at en eller flere andre person(-er) gør følgeskab. Derfor vil vi i denne tekst præsentere en let anvendelig tjekliste, der kan hjælpe dig med at fordre følgeskab i din rolle som leder. Listen er opbygget således, at de første tre punkter er de vigtigste, og dem du bør adressere først. Dernæst kan du gå i gang med de tre næste og til sidst de fire sidste punkter.

Tjeklisten kan gennemgås med den individuelle medarbejder som fokus, eller med et team som fokus – du erstatter bare "medarbejder" med "team". Ligeledes kan teammedlemmer anvende tjeklisten sammen med hinanden for at sikre performance.



### Lidt baggrund for tjeklisten

Engagement er en af de væsentligste nøgler til øget produktivitet og tilfredshed blandt medarbejderne, og det kan ses på forretningens bundlinje (Harter et al., 2002). Nærmeste leder spiller en væsentlig rolle i at sikre engagement og tilfredshed (Judge et al., 2001). I særdeleshed har det vist sig, at en transformational leadership-stil har en positiv effekt på engagement (Breevaart et al., 2014; Shari et al., 2015).

Transformational leadership handler om at skabe tillid og respekt, så den ansatte kan identificere sig med lederen. Ligeledes handler det om at italesætte en positiv vision, tage højde for de ansattes individuelle styrker, behov og svagheder samt intellektuel stimulering, der fordrer at 'Jeg' forholder sig reflektivt til sit arbejde (Breevaart et al., 2014). Transformational leadership handler dermed grundlæggende om at sikre, at den ansatte oplever fremgang.

---

---

Engagement er ikke kun vigtigt på grund af de positive effekter, men også fordi mangel på engagement kan have nogle negative konsekvenser for virksomheden. Ydermere har faldende engagement hos en ansat desværre en tilbøjelighed til at smitte af på de andre, og vi ved at lavere tilfredshed og engagement har det med at betyde flere opsigelser/afskedigelser, lavere produktivitet, dårligere kundefølgelse, og generelt lavere profit (find ref). Derfor er det særligt vigtigt at fokusere på at holde et højt engagementsniveau.

Det lyder måske meget konceptuelt og uhåndgribeligt, men i virkeligheden er engagement noget, der skabes mellem leder og medarbejder på daglig basis (Breevaart et al., 2014) og her spiller kommunikation en væsentlig rolle (Karanges et al., 2015).

Kommunikation er derfor et gennemgående tema i nedenstående tjekliste. En anden vigtig faktor er at arbejde med de ansattes talenter (se punkt tre i tjeklisten). Gør man det som leder, kan man forvente at se øget kundeengagement, øget profit, forbedret sikkerhed, øget salg samt faldende medarbejderomsætningshastighed (Asplund et al., 2015).

**TALENTS UNLIMITED**

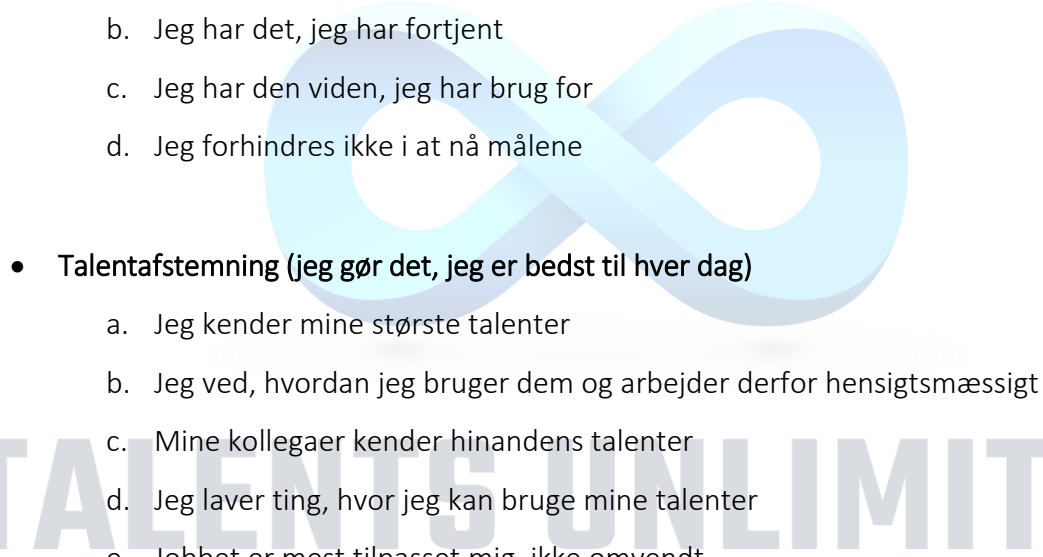
Med dette som baggrund har vi udviklet en leder-tjekliste, som er nem og konkret at anvende i dagligdagen. Når du læser den, skal du forestille dig, at du er medarbejderen, der taler på vegne af sig selv; eller et team, der gør det samme. Alternativt kan du naturligvis bare spørge dine ansatte om, hvordan de ser på punkterne på listen.

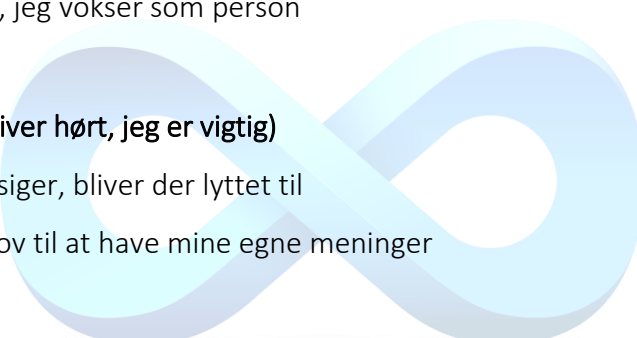
Med venlig hilsen

*Thorbjørn Saltorp*  
Chefkonsulent, Talents Unlimited

---

## Engagements tjekliste

- **Forventningsafstemning (jeg kender mine mål, og hvad jeg måles på)**
    - a. Jeg kan beskrive mine mål
    - b. Jeg ved, hvad i målet, der er vigtigt
    - c. Jeg ved, hvordan succes ser ud
    - d. Jeg ved nøjagtigt, hvad ordet kvalitet dækker, i dette mål
  - **Materiale- og vidensafstemning (jeg har mine værktøjer)**
    - a. Jeg har de ting, jeg specifikt har brug for
    - b. Jeg har det, jeg har fortjent
    - c. Jeg har den viden, jeg har brug for
    - d. Jeg forhindres ikke i at nå målene
  - **Talentaftemning (jeg gør det, jeg er bedst til hver dag)**
    - a. Jeg kender mine største talenter
    - b. Jeg ved, hvordan jeg bruger dem og arbejder derfor hensigtsmæssigt
    - c. Mine kollegaer kender hinandens talenter
    - d. Jeg laver ting, hvor jeg kan bruge mine talenter
    - e. Jobbet er mest tilpasset mig, ikke omvendt
  - **Individualiseret ros og ris (jeg føler mig anerkendt og er god)**
    - a. Jeg er bevidst om, hvilken type anerkendelse jeg kan lide
    - b. Jeg ved, at jeg gør tingene godt
    - c. Jeg får ros ofte nok
    - d. De andre/ledere ved, hvad der motiverer mig
- 
-

- 
- **Individualiseret omsorg for mig (virksomheden vil mig)**
    - a. Jeg føler, at de andre tænker på mig
    - b. Jeg føler, at de andre egentligt gerne vil have, at jeg er her
    - c. Mit team er et rart sted at være
  - **Individualiseret udvikling (virksomheden ønsker at udvikle mig)**
    - a. Der er kolleger, der ønsker, jeg skal udvikle mig
    - b. Der er minimum en kollega/leder, som bruger tid på at udvikle mig
    - c. Jeg taler udvikling minimum 3 gange om året med en leder
    - d. Mine resultater bliver målt
    - e. Jeg føler, jeg vokser som person
  - **Lytning (input bliver hørt, jeg er vigtig)**
    - a. Det, jeg siger, bliver der lyttet til
    - b. Jeg har lov til at have mine egne meninger
  - **Individualiseret virksomhedsbranding (det jeg gør, er vigtigt)**
    - a. Jeg ved, hvad der gør mit arbejde så vigtigt
    - b. Jeg forstår de værdier, vi arbejder ud fra
    - c. Det, jeg gør, hjælper kunderne
  - **Skaber gruppestolthed (jeg er stolt af din afdeling)**
    - a. De andre er også fokuseret på at lave et godt stykke arbejde
    - b. Vi skaber kvalitet og vækst for kunderne
  - **Skaber gensidig tillid i afdelingen (jeg har gode venner på arbejdet)**
    - a. Jeg har en ven på arbejde
    - b. Jeg føler, der er andre på arbejdet, jeg gerne vil kæmpe for
    - c. Jeg føler, at jeg har meget stor tillid til en anden på arbejdet
- 
- TALENTS UNLIMITED
-