

Så får du med dig medarbetarna i förbättringsarbetet



Innehållsförteckning

1. Främja goda relationer och en positiv arbetsmiljö.....	5
2. Skapa mål som inspirerar och driver förbättringar.....	9
3. Lyssna, inkludera och motivera.....	11
4. Inspirera och utbilda.....	13
5. Kommunicera effektivt	17
6. Tre workshops som engagerar.....	20
7. Rätt verktyg gör det enkelt att engagera sig.....	25

Högt medarbetarengagemang leder till högre lönsamhet

Att skapa ett engagerande förbättringsarbete är avgörande för organisationens framgång, men det kräver strategi, uthållighet och rätt ledarskap. Enligt Gallups Q12 Meta-Analys (2023) leder högt medarbetarengagemang till 21% högre lönsamhet och 17% högre produktivitet, samtidigt som personalomsättning och frånvaro minskar markant. För dig som ledare är detta inte bara en möjlighet, utan en nödvändighet för långsiktig framgång. I den här guiden får du konkreta tips för att bygga engagemang och skapa delaktighet i organisationen.

Kom ihåg att förbättringsarbete tar tid

Innan du sätter igång vill vi påminna dig om att engagera medarbetare i förbättringsarbetet är inget som görs över en natt. Det tar tid. De flesta av oss behöver en stund för att vänja oss vid nya saker och många uppskattar att vara förberedda för förändringar. Det är också viktigt att komma ihåg att alla människor fungerar olika och att varje verksamhet har sin egen arbetskultur.

Innan vi börjar engagera medarbetare kan det vara en god idé att reflektera över varför du tror att dina medarbetare inte är involverade i förbättringsarbetet idag.

Har du koll på dessa frågor om ert förbättringsarbete?

Vilka verktyg använder ni för att arbeta, med förbättringar? Är de tillräckligt användarvänliga för att alla ska känna sig bekväma med dem?

Är det tydligt för medarbetarna hur deras arbete bidrar till förbättringsarbetet?

Hur ofta pratar ni om förbättringsarbetet och dess fördelar? Får medarbetarna tillräcklig information och inspiration?

Vet varje medarbetare vilken roll de spelar i att driva förbättringsarbetet framåt?

Genom att börja med att identifiera eventuella hinder och förstå din arbetsplats unika förutsättningar kan du skapa en grund som gör det enklare att engagera dina medarbetare.

1

Främja goda relationer och en positiv arbetsmiljö

Skapa förtroende och nära relationer med ditt team

Förbättringsarbete handlar i grunden om människor. Oavsett om du vill förbättra kvaliteten eller öka engagemanget för miljöfrågorna så börjar allt med medarbetaren, människan. För att förändringar ska ske och bli bra kräver det en god arbetskultur. Att bygga och främja goda relationer skapar samhörighet och trygghet.

Tips för att bygga goda relationer på arbetsplatsen:



Prioritera regelbundna samtal med medarbetarna, både om arbetsrelaterade och personliga ämnen, för att skapa en öppen och trygg dialog.



Ta chansen att äta lunch med medarbetare från olika avdelningar. Det ger möjlighet att lära känna varandra bättre på ett mer personligt plan.



Var aktiv och närvarande ute i verksamheten för att få en förståelse för de dagliga utmaningarna och visa att du är engagerad i arbete.



Samla medarbetarna i mindre grupper och uppmuntra dem att dela med sig av något bra de har gjort eller något de är tacksamma över på jobbet, för att skapa en positiv och uppskattande atmosfär.



Vid kvartals- eller månadsmöten kan du ta några minuter för att lyfta fram förbättringsarbetet.

Här är några förslag på vad du kan ta upp:

-  Det som ni har arbetat med den senaste tiden
-  Vad som har fungerat bra och vad har inte fungerat
-  Nästa steg

Så får du hela teamet att ta ansvar för arbetsmiljön

En inkluderande arbetsmiljö bygger på gemensamt ansvar. Diskutera arbetsmiljön regelbundet och låt medarbetarna bidra med idéer och lösningar. Använd workshops och gruppmöten för att skapa konkreta handlingsplaner tillsammans. När alla känner sig delaktiga blir förbättringsarbete en naturlig del av vardagen. När du som ledare visar att arbetsmiljön är viktig för trivsel och framgång skapar du en gemenskap där medarbetarna känner sig delaktiga och uppskattade.

Tips!

För att främja kommunikationen och säkerställa att alla är informerade och delaktiga i förbättringsarbetet kan ett digitalt ledningssystem vara till stor hjälp. Det gör det enkelt att dela information, följa upp framsteg och underlätta samarbetet mellan avdelningar.

Stärk motivationen genom att fira framgångarna

Arbetet blir mycket roligare om du ibland stannar upp och ser över vad som har varit bra, så att fokus inte alltid ligger på det negativa. Uppmärksamma bra idéer från medarbetarna och fira framgångar. Lyft fram bra förslag på möten eller i interna nyhetsbrev och nämn alltid vem som kom med förslagen. Detta stärker medarbetarnas känsla av att deras bidrag verkligen gör skillnad. Ett roligt sätt att uppmärksamma och motivera medarbetare är att anordna utmärkelser inom organisationen. Till exempel kan ni årligen dela ut priser som:



**Årets bästa
förbättringsförslag**



**Årets
hållbarhetsinitiativ**



**Årets bästa
förbättringsförslag**



**Årets bästa
samarbetsprojekt**



**Årets bästa
kundfokuserade förbättring**



**Mest engagerande
medarbetaren under året**

2

**Skapa mål som inspirerar
och driver förbättringar**

Gör målen inspirerande och tydliga

För att skapa riktigt engagemang i förbättringsarbetet är det viktigt att medarbetare känner ägarskap över sina mål. Nyckeln ligger i att involvera teamet redan i målsättningsprocessen, där varje person får möjlighet att påverka både sina individuella mål och gruppens gemensamma riktning.

Målen bör vara tillräckligt utmanande för att inspirera, men samtidigt realistiska och tydligt kopplade till verksamhetens övergripande syfte. Ett effektivt sätt är att formulera SMART-mål som bryts ner i mindre delmål, vilket ger medarbetare möjlighet att regelbundet se framsteg. När medarbetare förstår hur deras dagliga arbete bidrar till något större växer både motivation och arbetsglädje.

Ett exempel på SMART mål:

Minska produktionssvinnet med 15 % inom 12 månader genom att implementera nya kvalitetsrutiner och öka samarbetet mellan avdelningar. Produktionstiden mäts via Y-rapporten och är relevant då det bidrar till företagets affärsmål.

Specifikt
Mätbart
Accepterat
Relevanter
Tidsbundet

Tips!

Kom ihåg att kontinuerligt följa upp och fira framgångar tillsammans. Det stärker teamkänslan och håller engagemanget vid liv över tid. Add Ledningssystem erbjuder en användarvänlig lösning för målstyrning som tydliggör målen och vems ansvar det är.

3

**Lyssna, inkludera
och motivera**

Låt medarbetare vara med och förändra

Att leda förändring handlar om att skapa förståelse och engagemang hos medarbetarna. Börja därför med att samla in medarbetarnas tankar, farhågor och idéer om den förändring du vill genomföra. Detta samtal hjälper dig att förstå var förändringen behövs och vad som behöver göras. Ta vara på olika perspektiv och kompetenser i organisationen genom att skapa forum för dialog och gemensam problemlösning.

Genom att inkludera medarbetarna tidigt i processen skapar ni bättre lösningar och starkare motivation för att genomföra dem. Var öppen med utmaningarna men fokusera på möjligheterna och den positiva skillnad förändringen kommer att göra.



4

Inspirera och utbilda

Investera i kompetensutveckling

Medarbetare som får möjlighet att utvecklas i sitt arbete har generellt högre engagemang och motivation. Det är därför viktigt att stödja deras professionella utveckling och låta dem växa i sina roller.

Om ni arbetar enligt ISO 9001 (kvalitetsledning) eller ISO 14001 (miljöledning), så ställer dessa standarder krav på att organisationen säkerställer sina medarbetares kompetens och medvetenhet för att uppnå kvalitets- och miljömål.

Ge medarbetarna möjlighet att utveckla sina kunskaper och färdigheter, och stötta dem i deras fortgående utveckling. Genom att investera i deras utveckling värdesätter du både deras insatser och deras framtid inom företaget.

Tips!

Med ett kompetensregister i Add Ledningssystem får du en tydlig översikt över dina medarbetares kompetenser.



Några tips på utbildningar och utvecklingsmöjligheter:



Workshops om förbättringsarbete – Ge medarbetarna praktiska verktyg för att bidra till förbättringsarbetet.



Föreläsningar och inspiration – Ta in föreläsare som kan inspirera inom specifika ämnen som är relevanta för organisationens mål.



Studiebesök – Besök andra företag eller organisationer för att lära sig av deras arbetssätt och bästa praxis.



Interna utbildningar – Skapa egna utbildningar, exempelvis genom att producera filmer om miljöarbete och hållbarhet.



Studiegrupper – Skapa små gruppdiskussioner där medarbetare kan diskutera specifika ämnen och dela med sig av sina erfarenheter.



Externa utbildningar – Erbjud medarbetare möjligheten att gå externa utbildningar, både på distans och på plats, för att fördjupa sina kunskaper.

Ge kontinuerlig feedback

Regelbunden återkoppling från chefen ökar både trivsel, prestation och engagemang på arbetsplatsen. Tidningen Vision gjorde en undersökning med deras läsare där det kom fram att 79% skulle vilja ha feedback från chefen en gång i månaden eller oftare. Det framkom även att 93% tycker att det är ganska eller mycket betydelsefullt att få feedback från kollegorna. Feedback ger medarbetarna tydlig vägledning, vilket skapar trygghet och stärker deras känsla av att deras arbete är betydelsefullt. När medarbetarna vet vad som fungerar bra och vad som kan förbättras, blir de mer motiverade att bidra till verksamhetens framgång.

5

Kommunicera effektivt

Tydlig kommunikation skapar delaktighet

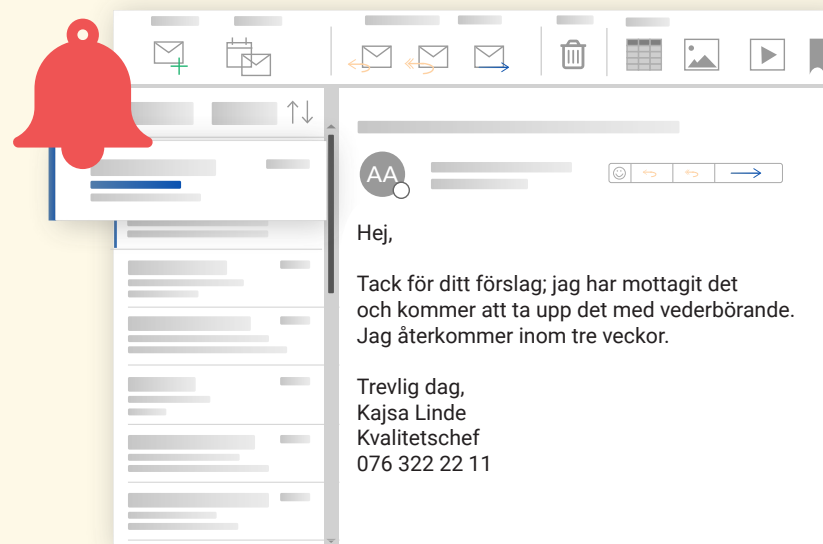
Vi människor föredrar när saker är enkla och tydliga. Därför är vårt råd att bestämma en kommunikationskanal, exempelvis intranätet i ledningssystemet, och använda den konsekvent för att kommunicera nyheter, viktig information och inbjudningar. När du tydligt anger att ledningssystemet är den officiella kanalen för information, vet medarbetarna var de kan hitta det de behöver. Regelbunden och öppen kommunikation skapar förtroende och stärker engagemanget hos dina medarbetare.

Efter att ha varit tydlig med vilken kanal som gäller, undvik att skicka personliga mejl eller använda andra kanaler för att förmedla samma information. Det här gör att medarbetarna tränas att använda den valda kanalen, vilket minskar missförstånd och ökar effektiviteten.



Snabb återkoppling

Att ge snabb och tydlig återkoppling visar att medarbetarnas synpunkter värderas och tas på allvar. Det hjälper processen att gå framåt och ökar engagemanget. Återkoppla regelbundet, gärna en gång i månaden eller oftare, och informera om vilka åtgärder som har tagits och vad som är nästa steg. Ett enkelt "tack" när någon skickar in ett förslag, tillsammans med ett löfte att återkomma, räcker långt för att visa uppskattning och bygga förtroende.



Tips!

Med Add Ledningssystem får ni ett användarvänligt ärendeflöde som gör det enkelt för alla medarbetare, oavsett teknisk erfarenhet, att rapportera förslag och avvikelser. Medarbetarna får automatisk återkoppling som bekräftelse på det man gör och sedan ett mejl från systemet när ärendet avslutats som feedback. Det blir ett komplement till den personliga återkoppling som är viktig del i förbättringsarbetet.

6

**Tre workshops
som engagerar**

Idégenerering med Crazy8s

Crazy8s är en dynamisk metod som snabbt genererar idéer och lösningar kring ett specifikt problem. Under en session får deltagarna 8 minuter på sig att skissa åtta olika idéer, vilket uppmuntrar till spontanitet och kreativt tänkande. Metoden är utformad för att ta itu med konkreta utmaningar – oavsett om det gäller interna processförbättringar eller andra problemställningar. Genom att samla personer från olika delar av organisationen får man in varierande perspektiv, vilket ökar chanserna att hitta innovativa och praktiska lösningar. Det viktiga är att alla idéer är värdefulla, och att ingen tanke är "fel", eftersom varje skiss kan leda till oväntade insikter och förbättringsmöjligheter.

Förberedelser inför övningen:

-  Välj ett aktuellt problem.
-  Bjud in medarbetare från olika avdelningar.

Agenda:

1. Introduktion (10 min):

Presentera problemet och förklara målet. Dela ut papper vikta i åtta delar.

2. Övningen (8 min):

Sätt en timer på 8 minuter och låt deltagarna skissa en idé per ruta.

3. Presentation (10 min):

Deltagarna delar sina idéer. Större grupper kan välja tre favoriter för gemensam presentation.

Variationer:

För att göra övningen ännu mer engagerande kan du testa olika varianter av metoden. Till exempel byt papper med varandra och låt deltagarna bygga vidare på varandras idéer för ännu mer kreativitet. Anpassa upplägget efter gruppens behov.

Roliga utmaningar

Gör förbättringsarbetet till en lekfull och motiverande aktivitet genom att introducera roliga utmaningar som uppmuntrar kreativitet och samarbete. Sätt en tidsgräns för uppdragen och belöna de första (eller mest kreativa) som klarar utmaningarna. Detta skapar en positiv tävlingsanda och hjälper teamet att lyfta blicken mot nya möjligheter.

Förslag på utmaningar:

- ★ Lyft fram något som en kollega har gjort bra på ett gemensamt möte
- ★ Kom med tre olika förbättringsförslag inom två olika områden ex arbetsmiljö och kundservice
- ★ Dokumentera tre små hinder i vardagen hitta en ny rutin för det inom ett dygn
- ★ Identifiera tre saker som du kan göra annorlunda för att effektivisera din arbetsdag
- ★ Kom med minst två idéer som bidrar till att minska företagets miljöpåverkan
- ★ Gå på en lunchpromenad tre gånger under en vecka
- ★ Ta en ny väg till jobbet
- ★ Ta med matlåda fyra dagar av fem under en arbetsvecka

Tips!

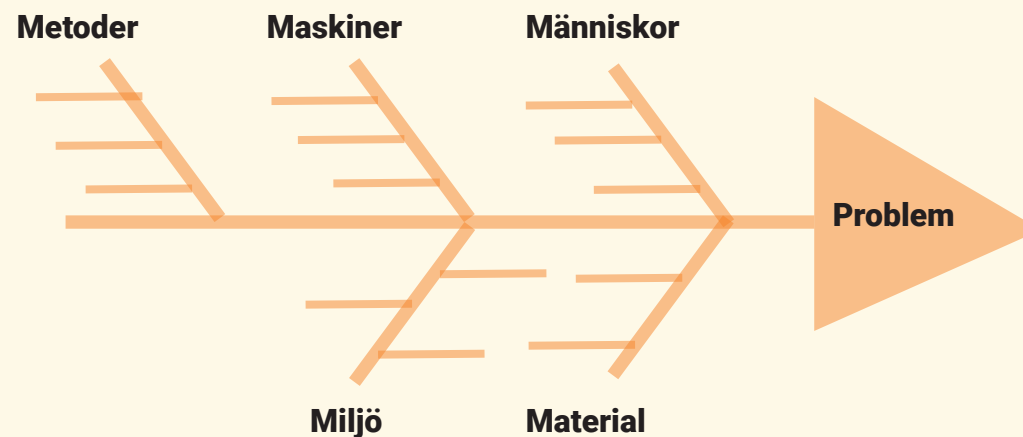
I Add Ledningssystem kan man lägga till en digital Bingo-bricka fylld med roliga utmaningar, som våra kunder använder för att engagera sina medarbetare i arbetsmiljö, miljö och kvalitetsfrågor.

Problemlösning med fiskbensdiagram

Fiskbensdiagram (Isikawa-diagram) hjälper till att identifiera orsaker till ett problem eller resultat. Metoden bryter ner problemet och skapar en gemensam bild av orsakerna när ni arbetar tillsammans.

Förberedelser inför övningen:

- ✓ Välj ett aktuellt problem som påverkar kvaliteten.
- ✓ Bjud in dina medarbetare som berörs av problemet
- ✓ Ta fram ett blädderblock eller whiteboard för att rita diagrammet.



Agenda:

1. Introduktion (10 min):

Förklara fiskbensdiagrammet och dess struktur: problemet i huvudet och orsaker som ben. Formulera problemet som en fråga, t.ex. "Varför har vi problem med sena leveranser?"

2. Brainstorming (20 min):

Dela in deltagarna i små grupper. Låt dem brainstorma orsaker till problemet och kategorisera dem under:

- Människor (personal, kompetens)
- Maskiner (utrustning, underhåll)
- Metoder (processer, rutiner)
- Material (kvalitet, tillgång)
- Miljö (arbetsmiljö, externa faktorer)

3. Analys (30 min):

Ställ "varför?" flera gånger för varje huvudorsak och uppdatera diagrammet.

4. Rangordna orsaker (15 min):

Poängsätt orsaker för att identifiera de viktigaste.

5. Sammanfattning (10 min):

Diskutera åtgärder och planera nästa steg.

7

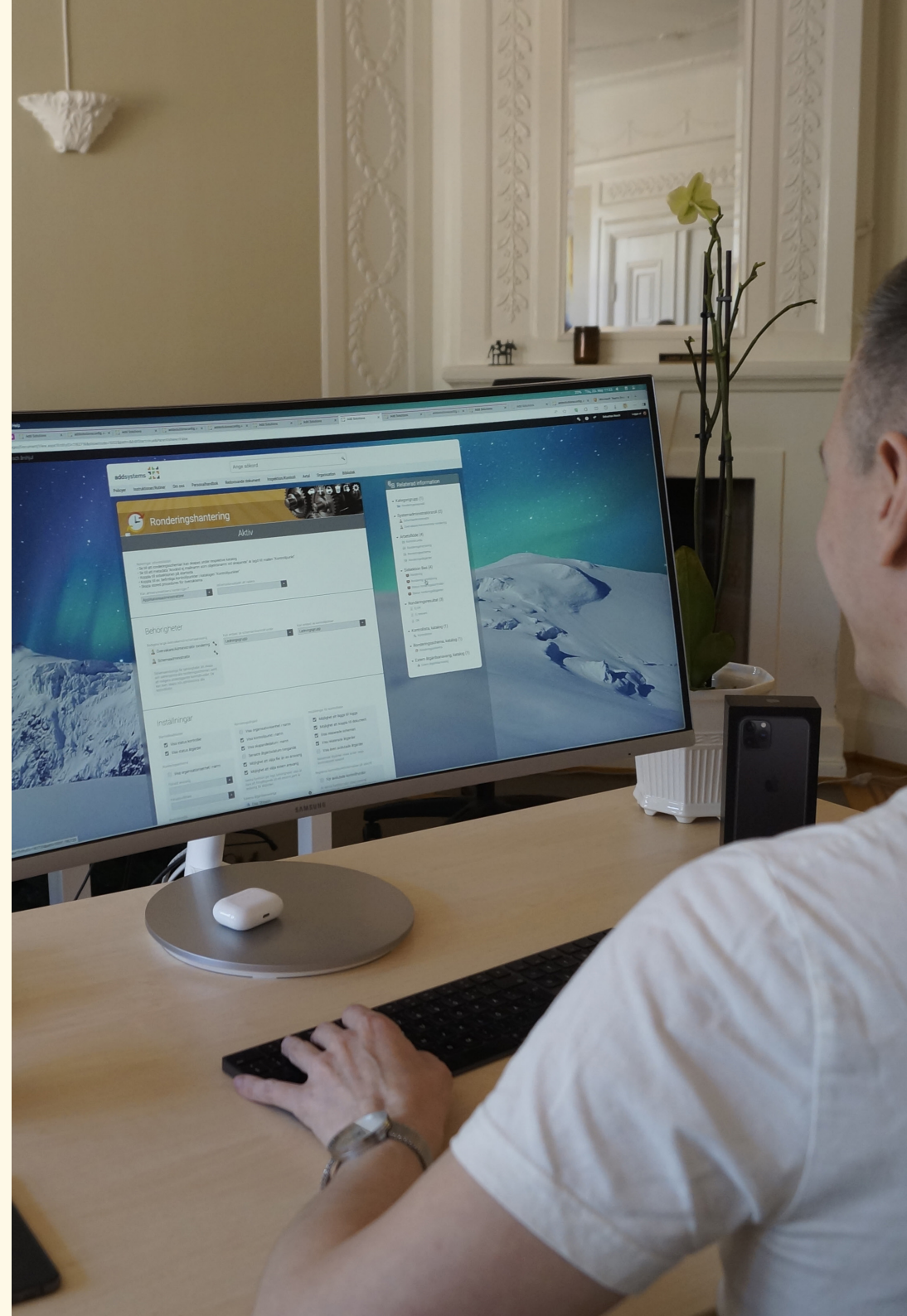
**Rätt verktyg gör det
enkelt att engagera sig**

Välj ett ledningssystem som är lätt att använda

För att effektivt engagera dina medarbetare i förbättringsarbetet behöver ni ett ledningssystem som är lätt att använda och som främjar en god arbetsmiljö. Add Ledningssystem hjälper er att skapa en tydlig struktur för att visualisera mål och processer, vilket gör det möjligt för medarbetare att känna sig delaktiga och ansvariga för både arbetsmiljön och förbättringsarbetet. Genom att använda systemet som en gemensam kommunikationskanal får alla medarbetare samma information samtidigt, vilket skapar en öppen och inkluderande arbetsmiljö.

Du kan också behörighetsstyra informationen så att varje medarbetare får relevant och anpassad information. När informationen är lättillgänglig och kontinuerligt uppdaterad, kan du ge snabb återkoppling och lyfta fram framgångar, vilket både motiverar och ger medarbetarna en känsla av att deras initiativ uppskattas.

Genom att investera i ett digitalt ledningssystem som Add Ledningssystem får ni trygghet, enhetlighet och realtidsinformation, vilket förbättrar både spårbarhet och tillgänglighet och gör det lättare att sätta mål som verkligen engagerar och utmanar era medarbetare.



10 konkreta tips för att hålla engagemanget i ledningssystemet levande

1. Skapa en enkel struktur

Involvera medarbetare från olika avdelningar för att säkerställa att strukturen är tydlig och lätt att navigera för alla.

2. Håll det kort och koncist

Begränsa rutiner och instruktioner till max en A4-sida. Det ökar sannolikheten att de faktiskt blir lästa.

3. Gör regelbundna uppdateringar

Byt bakgrund, färger eller små detaljer i systemet regelbundet för att visa att systemet är aktivt och engagerande.

4. Centralisera kommunikationen

Använd ledningssystemet som enda informationskanal för nyheter och inbjudningar, allt på ett ställe skapar tydlighet.

5. Gör det till företagets startsida

Ställ in ledningssystemet som startsida och samla länkar från startsidan till era andra system för att skapa en naturlig samlingspunkt.

6. Förenkla processkartor

Håll processkartorna klickvänliga och tydliga med max tre nivåer och max tre klick för att nå information – snabb tillgång går före överdetaljerade kartor.

7. Fokusera på förbättringar

Inkludera förbättringsförslag i ett ärendeflöde och kommunicera vad som händer med förslagen, det motiverar medarbetarna att bidra till verksamhetens utveckling.

8. Styr behörigheter och anpassa vad som visas

Använd behörighetsstyrning för att säkerställa att medarbetarna endast ser det innehåll som är relevant för deras avdelning eller roll. Det gör systemet mer överskådligt och lättanvänt samtidigt som känslig information skyddas.

9. Gör det enkelt att rapportera in ärenden

För att dina medarbetare, oavsett datorvana, ska kunna skicka in förbättringsförslag eller avvikelser är det A och O att använda sig av ett enkelt ärendeflöde. Gör det så enkelt för medarbetaren som möjligt med förifyllda fält och även att det automatiskt skickas till rätt mottagare baserat på vilken typ av ärende det är.

10. Översätt svårt språk så att alla förstår

Om ni arbetar enligt en ISO-standard eller ett annat ramverk, som kan kännas formell och teknisk, se till att översätta innehållet till ett enklare språk så att medarbetarna tydligt förstår hur de kan använda standarderna i sitt dagliga arbete.

Lycka till med att engagera dina medarbetare i förbättringsarbetet!

Du har nu fått några konkreta och lättillgängliga tips för att skapa engagemang. Kom ihåg att det är människor som gör förändringen möjlig, och varje medarbetare anpassar sig i sin egen takt. Genom att vara tydlig, lyssna på dina medarbetare och ge snabb återkoppling, skapar du en positiv och inkluderande arbetsmiljö. Genom att samla all information på ett och samma ställe får du både överblick och kontroll, vilket ger dig de bästa förutsättningarna att lyckas engagera ditt team.

I över 20 år har vi hjälpt små som stora företag att arbeta med verksamhetsstyrning genom vår användarvänliga plattform Add. Vanliga lösningar i Add Ledningssystem är:

- Dokumenthantering
- Ärendehantering
- Processhantering
- Intranätfunktioner

Är du nyfiken på vad Add kan erbjuda som ledningssystem?
Tveka inte att kontakta oss

Addsystems International AB | info@addsystems.com | +46 85 45 664 00 | www.addsystems.com