

# Varför stannar de bäst presterande medarbetarna?

---

Larissa Hällefors & Søren Engelhardt  
Employee Research & Consulting, Kantar Sifo



# Varför stannar de bäst presterande medarbetarna?

**Ett inkluderande och förtroendefullt ledarskap i kombination med internt varumärkesarbete och starkt employer brand ökar sannolikheten att behålla de mest attraktiva medarbetarna och därmed säkerställa hållbar tillväxt och långsiktig lönsamhet.**

För arbetsgivare är det viktigt att förstå varför vissa medarbetare väljer att stanna och varför andra väljer att lämna. Det är också viktigt att skilja mellan skälen till att



stanna och skälen att lämna. Det är ganska vanligt att nyanställda lämnar företag för att deras upplevelse av organisationen inte stämmer överens med de förväntningar de hade före anställningen. Men även om den nyanställdas upplevelse och förväntningar stämmer överens finns ingen garanti för att hen väljer att stanna inom bolaget.

”Vad ska vi göra för att behålla de mest attraktiva medarbetarna?” frågar våra kunder ofta. När de funderar på lösningar hänvisar de ofta till artiklar som pekar på att medarbetare stannar i organisationer som fokuserar på individuella faktorer - som exempelvis ”balans i livet”, ”flexibla arbetstider” och ”pengar”. Det är viktiga faktorer men absolut inte allt.

För att kunna ge ett utförligare svar på frågan har vi på Kantar Sifo analyserat resultaten från medarbetarundersökningar från en rad olika branscher – inom telekommunikation, resebranschen, tillverkning, detaljhandel, bevakning och byggsektorn - totalt ingår 225 000 intervjuer. Syftet med analysen har varit att identifiera gemensamma faktorer som har haft en inverkan på viljan att vara fortsatt anställd i ett företag.

Det finns mer likheter mellan olika branscher än olikheter. Vår analys visar att den viktigaste faktorn som påverkar



medarbetarnas vilja att stanna i företaget är

**förtroendet för högsta ledningen**

Förtroendet för ledningen är kopplat till tydlig kommunikation av företagets vision och strategi.

En annan mycket viktig faktor för företagets attraktion är förmågan att

## leva i enlighet med företagets och varumärkets värderingar

Anställda konfronteras med företagets värderingar och vad varumärket står för både innan och under sin anställning. En positiv inverkan uppstår när medarbetarna ser att beteenden inom företaget speglar värderingarna. Vår analys visar också att värderingar blir passiva när de kommuniceras på väggaffischer istället för att användas i praktiken. Anställda tar då avstånd från företaget och frustrationen ökar, vilket kan resultera i att de lämnar.

Den närmaste chefen har stor inverkan på arbetstagarens vilja att stanna. Vår analys visar tydligt att företag där de närmaste

## cheferna uppmuntrar en hälsosam, utvecklande och inkluderande arbetsmiljö

bidrar till en mycket attraktiv arbetsplats. Inkludering är en ledarstil där chefer säkrar en miljö av öppenhet och respekt, och där ledare delegerar ansvar och ger stöd till individen genom en konsekvent återkoppling.

Vi kan se att anställda är lojala och villiga att stanna i de företag där ledarna är kapabla att

## klargöra övergripande mål och där anställda kan se hur de bidrar till företagets framgång


Inom alla branscher och organisatoriska områden är

## möjligheter till kompetensutveckling

en viktig faktor för attraktion. Kompetensutveckling säkerställer att anställda inte tappar värde på arbetsmarknaden.



Konkurrensen om talanger är hård och är inte längre begränsad till vissa branscher eller yrkeskategorier. Numera är förmågan att kunna attrahera och behålla talanger högsta prioritet för de flesta organisationer. Baserat på vår analys rekommenderar vi följande för att behålla de mest attraktiva medarbetarna:



Säkra en ledarstil där ledarna driver verksamheten genom involvering, delegering och konstruktiva uppföljningsprocesser.

Skapa ett högt förtroende för högsta ledningen genom tydlig kommunikation av företagets vision och strategi.

Säkerställ att företagets värderingar och varumärket är förankrade internt och externt.

Förstärk samarbetet mellan organisatoriska gränser, var tydliga med vilka roller olika organisatoriska enheter har för att leverera värde till kunder och lönsamhet till företaget.

Organisationer som är framgångsrika i att attrahera och behålla högpresterande medarbetare kommer med störst sannolikhet också åtnjuta en långsiktig lönsamhet och hållbar tillväxt.

**Är du nyfiken på och vill veta mer om vårt arbete med Employer Branding, medarbetarundersökningar, mångfald eller ledarskap är du välkommen att höra av dig till oss.**

**Kontaktinformation:**

Larissa Hällefors, +46 (0)701 84 22 42

[larissa.hallefors@tns-sifo.se](mailto:larissa.hallefors@tns-sifo.se)

Søren Engelhardt, +45 2819 5242

[soren.engelhardt@tns-sifo.se](mailto:soren.engelhardt@tns-sifo.se)

Employee Research & Consulting, Kantar Sifo

[www.tns-sifo.se](http://www.tns-sifo.se)

+46 (0)8 507 420 00