

høi & thomassen as

ORIENTERING

om ledelse

ARTIKEL FRA NYHEDSBREV 2017-3

OPSIGELSER KOSTER...

Det er vanskeligt at sætte kroner og øre på hvad det koster virksomheden når en medarbejder siger op. Nogle undersøgelser har vist at det kan være fra 20% af lønnen og helt op til flere års lønudskrivninger afhængigt af stillingen.

I tider hvor der er stort pres på at tiltrække kvalificerede medarbejdere til f.eks. specialist- og lederstillinger, kan konsekvenserne af en opsigelse være at de øvrige medarbejdere må løbe stærkere og at lederne skal bidrage væsentligt til de daglige driftsopgaver, ligesom det kan være vanskeligt at finde en ny medarbejder der umiddelbart kan træde ind i stillingen. Derfor er det en ledelsesopgave at undgå opsigelser.

En ubehagelig overraskelse

En opsigelse kan være en ubehagelig overraskelse, derfor skal lederne reagere i tide så de undgår at miste gode medarbejdere.

Når en nøglemedarbejder siger op, er det betydelige erfaringer der forsvinder fra virksomheden, og det er både tidskrævende og dyrt at finde en ny medarbejder og få ham eller hende til at fungere optimalt. Inden der er fundet en ny medarbejder skal de øvrige løbe stærkere. En proaktiv indsats for at undgå uønskede opsigelser er derfor en vigtig ledelsesopgave.

Undersøgelser* har vist at syv procent af danske medarbejdere har travlt med at finde et nyt job så hurtigt som overhovedet muligt og at 11% vil være tilfredse med at finde et nyt job i løbet af det kommende år. Det vil sige at næsten 20% af medarbejderne går med ønsker om at finde et andet job.

Spot signalerne

Som leder er det vigtigt at kunne spotte signalerne og sætte ind så de værdifulde medarbejder bliver fastholdt.

Yngre ansatte og ansatte med under et års anciennitet er hurtige til at skifte job især hvis arbejdsglæden er lav.



De yngre ansatte er ofte i deres første job og hvis de ikke mener de er havnet på den rette hylde er de hurtigt ude af døren igen. Det er nemlig nemt for yngre medarbejdere at få et nyt job

Nyansatte kan også være hurtige til at forlade jobbet. Derfor er det vigtigt at få ansat de rigtige og ikke mindst at få den nye medarbejder hjulpet godt i gang i virksomheden og med arbejdsopgaverne.

I det øjeblik rekrutteringen er gennemført med succes skal I fastholde den nye medarbejder.

Her kan et godt onboardingprogram hjælpe til at fastholde den nyansatte i virksomheden. Det kan vi i Høi & Thomasen hjælpe jer med.

Vi planlægger og følger op på en målrettet introduktionsplan, så medarbejderens tilknytning til den nye virksomhed, de nye arbejdsopgaver, arbejdsforhold og kolleger forankres, og medarbejderens træning i nye systemer og fremgangsmåder bliver gennemført.

En god og markedssvarende personalepolitik, konkurrencedygtige løn- og ansættelsesforhold og en udviklingsplan er vigtige elementer til fastholdelse af dygtige medarbejdere.

Anerkendelse er alfa og omega

Undersøgelser viser at medarbejdere der præsterer på jobbet og bliver anerkendt for det, er mindre tilbøjelige til at søge andet arbejde.

Når en medarbejder får mere i løn og udvidede ansvarsområder skal det ske som konsekvens af at vedkommende har gjort sig fortjent til det.

Hvis en lønstigning ikke gives som anerkendelse af en god arbejdsindsats eller for et udvidet ansvarsområde, er det ikke det rigtige redskab at bruge til at fastholde en medarbejder. Så bliver det ofte en kort og dyr fornøjelse.

Fokuser på fastholdelse

Undersøgelsen af årsagerne til uønskede opsigelser i Global Employee and Leadership Index for 2017 siger ikke noget om hvor mange af den 1/5 af medarbejderne som ønsker at finde et nyt job, der rent faktisk forlader virksomheden, men årligt er der ca. 850.000 jobskifte på arbejdsmarkedet i Danmark.

En virksomhed skal ikke holde på sine medarbejdere for enhver pris. Medarbejdere der ikke trives og ikke vil være en del af virksomheden er ødelæggende for de øvrige medarbejders motivation og det går ud over effektiviteten, kvaliteten og økonomien.

Medarbejdere der ikke trives skal hjælpes videre og så skal der sættes ind på at fastholde de dygtige medarbejdere ved at fokusere på arbejdsglæde, spændende arbejdsopgaver og anerkendelse. Hav særlig opmærksomhed på de yngre medarbejdere og på nyansatte.

* Ennovas Global Employee and Leadership Index for 2017.

høi & thomassen as er en rekrutteringsvirksomhed der drives af virksomhedens to ejere i samarbejde med konsulenter med forskellige ekspertiser som vi trækker på når der er behov for at supplere vores kompetencer.

Vi har i 20 år arbejdet med rekruttering, search & selection, headhunting og kandidatoptimering i forbindelse med ansættelse af specialister, ledere, funktionschefer og direktions- og bestyrelsesmedlemmer.

Vores ydelser er alt inklusivt, og vi tilbyder dem til fast pris som er aftalt inden vi går igang med opgaven. På den måde ved vores kunder hvad ydelserne indeholder, og de kender deres samlede omkostninger til rekruttering når opgaven begynder og ikke først når den er slut.

Stakkesund 1, 3. tv., 2100 København Ø

Jens Hansensvej 7, 4100 Ringsted

Gludvej 13, 7130 Juelsminde

Telefon: 29 27 71 88

Email: info@ht-rekruttering.dk www.ht-rekruttering.dk