

høi & thomassen as

ORIENTERING

om ledelse

ARTIKEL FRA NYHEDSBREV 2018-3

LAV PRODUKTIVITET SKYLDES 0-FEJLKULTUR

Virksomheder med 0-fejlkultur har lav produktivitet, utilfredse medarbejdere og et stort sygefravær, ligesom de har svært ved at fastholde medarbejdere på alle niveauer.

I virksomheder der er forandringsparate, frygter medarbejderne ikke at begå fejl.

Disse virksomheder har heller ikke en sådan-plejer-vi-at-gøre kultur når problemer skal løses. Medarbejderne er ikke imod forandringer. Der er ikke langt fra tanke til handling.

Hvor der er en lille forandringsparathed, vil medarbejderne ofte være bange for at begå fejl. Her gør man altid som man plejer og beslut-

ninger træffes af en snæver kreds af personer med den administrerende direktør eller ejerlederen i centrum.

I Danmark er omkring 20 % af virksomhederne i høj grad forandringsparate, 65 % er i nogen grad forandringsparate og 15 % har en 0-fejlkultur og er præget af lille omstillingsparathed.



Mål og værdier

Arbejdet med virksomhedens mål og værdier er med til at karakterisere kulturen. I de virksomheder der har uklare mål, er det vanskeligt at motivere både ledere og medarbejdere til at gennemføre større omstillinger.

Det gælder i det hele taget at det kan være vanskeligt at motivere en virksomheds medarbejdere hvis de ikke ved hvilke mål de arbejder hen imod.

Virksomheder, der arbejder med værdibaseret ledelse og inddrager bløde værdier som f.eks. miljø og CSR i virksomhedens værdikoncept, har motiverede og engagerede medarbejdere. Virksomhedens værdier er tydelige for alle ansatte og er med til at forbedre virksomhedens image og relationer til eksterne interessenter som f.eks. kunder, myndigheder og evt. kommende medarbejdere.

Virksomheder med en aktiv virksomhedskultur har formuleret både vision og strategi, og diskuterer løbende de gældende værdier, og det er klart for såvel ledere som medarbejdere hvilke mål de arbejder efter.

Medarbejdertilfredshed

Spiller en afgørende rolle for virksomhedens evne til at omstille sig til ny teknologi, nye opgaver og kunder samt at kunne gennemføre forandringer.

I virksomheder med lille omstillingsparathed er der flere utilfredse medarbejdere end i omstillingsparate virksomheder.

I virksomheder med få eller ingen udfordringer og hvor beslutningsprocesserne er ringe eller tager lang tid, er medarbejderne mindre motiverede og vanskeligere at få engageret i forandringsprocesserne.



Virksomheder med uengagerede medarbejdere er derfor ikke klar til de nødvendige omstillinger som de fleste virksomheder oftere og oftere bliver stillet over for hvis de skal kunne klare konkurrencen.

Derfor er det vigtigt at virksomhederne hele tiden arbejder med deres mål og værdier. Det er de engagerede medarbejdere, der ved hvilke mål virksomheden arbejder efter.

Fastholdelse af medarbejdere

Hvis en virksomhed ikke kan fastholde de dygtige medarbejdere, vil det betyde konstante store omkostninger til rekruttering og oplæring. Derudover kan virksomheden, i kortere eller længere perioder, være ude af stand til at producere de varer eller ydelser den plejer at levere, enten for-

di der er ubesatte stillinger, eller fordi de nyansatte ikke er så effektive som de medarbejdere, der har forladt virksomheden

På den anden side kan det være sundt med en vis medarbejderudskiftning for at tilføre virksomheden ny viden, dynamik og inspiration. Virksomheder der er gode til at fastholde medarbejdere, oplever få opsigelser i løbet af et år også selvom deres medarbejdere kunne få en højere løn i en anden virksomhed.

Sygefravær

Et højt sygefravær er en betydelig omkostning for mange virksomheder. I Danmark er virksomhedernes udgifter ved sygefravær over 35 mia. kr. årligt. Ud over de direkte udgifter i forbindelse med sygefravær, er der de indirekte omkostninger i form af f.eks. mindre produktion og forringet konkurrenceevne. Disse udgifter er det vanskeligt at opgøre præcist.

I mange virksomheder arbejder man målrettet med at nedbringe sygefraværet. Virksomheder med et højt sygefravær oplever ofte at medarbejderne er væk fra arbejdet i mere end 10 % af arbejdstiden. I virksomheder med lavt sygefravær er det mindre end 5 % af arbejdstiden.

En stivnet og uengagerende virksomhedskultur kan være medvirkende til et højere sygefravær. Tydelige mål og inddragelse skaber engagerede medarbejdere.

Effektiviteten

Er markant højere i virksomheder, hvor kulturen ikke bygger på 0-fejl. Det samme gør sig gældende for virksomheder hvor medarbejderne bliver inddraget i arbejdet med mål og værdier. Virksomheder der har en passiv tilgang til mål- og værdiarbejdet, oplever ofte lav produktivitet.



Virksomheder der arbejder aktivt med mål og værdier, har også mindre risiko for at få røde tal

høi & thomassen as er en rekrutteringsvirksomhed der drives af de to ejere. Vi samarbejder med andre konsulenter hvis ekspertiser vi trækker på når der er behov for at supplere vores kompetencer.

Vi har i mere end 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

høi & thomassen as