

høi & thomassen as

ORIENTERING

om ledelse

ARTIKEL FRA NYHEDSBREV 2021-1

HVORFOR SIGER DINE BEDSTE MEDARBEJDERE OP?

Findes der noget mere frustrerende end at opleve dine bedste medarbejdere komme ind på dit kontor sidst på måneden for at meddele at de siger op og stopper med udgangen af næste måned?



I Høi & Thomassen stiller vi virksomhedsledere, vi skal hjælpe med at finde en ny medarbejder, 100 kroner spørgsmålet: Hvorfor søgte vedkommende der havde jobbet du skal have besat, væk? Det kommer der nogle interessante svar ud af.

Oftentimes er det ikke et spørgsmål der er reflekteret over.

”Det har jeg ikke haft tid til at spørge om”, eller ”Helt ærlig, så var hun bare hamrende illoyal og søgte til konkurrenten - efter alt det vi har gjort for hende”.

Andre virksomhedsledere er lidt mere distanceret og reflekteret og får faktisk spurgt den afgående medarbejder hvorfor han eller hun søger væk?

Hvorfor skifter de?

De fleste medarbejdere har en god uddannelse og kan tænke selv og de har en klar forventning om at de kan håndtere deres job uden alt for meget indblanding og kontrol fra lederens side.

Når de så oplever at der er ret begrænsede muligheder for udvikling i den stilling de har og de måske bliver fastholdt i ret snævre rammer og at de i tide og utide bliver målt på alle mulige forskellige parametre, så kører de død i det.

Manglende opbakning

Uanset om man er sælger, ordrebehandler eller den specialist der sidder ude i den anden ende og idriftsætter maskinen hos kunden, så har alle en interesse i at kunden/modtageren skal blive tilfreds med det der leveres. Når supporten eller opbakningen ikke er der, når der er brug for den, skal der ikke mange frustrationer og dårlige oplevelser til, før den betroede medarbejder vælger at finde andre græsgange - ofte hos konkurrenten.



Man skal kunne stå inde for det

Ligegyldigt hvor i organisationen man er ansat og til hvilket job, vil man gerne være stolt af det virksomheden leverer.

”Ingen-andre-end-os-kan-levere-den-komponent-verden-sukker-efter” følelsen.

Det bliver et umuligt bjerg at bestige, hvis man som medarbejder, ikke har tillid til at det man leverer, er ordentligt. Virksomheder der ikke leverer den forventede kvalitet til aftalt tid og pris, bliver hurtigt valgt fra. Omdømmet bliver smudset til og brandet lider skade. Hvem vil være en del af en fiasko? Ingen.

Overflod af ikke-funktionsrelaterede opgaver

Vi kender det fra plejeområdet:

”Vi har ikke tid til at tage os af vores gamle medborgere fordi vi hele tiden skal dokumentere dit og dat. Al den tid vi skulle bruge sammen med gamle fru Jensen reduceres til et overfladisk besøg, fordi en hulens masse oplysninger skal indtastes og dokumenteres i et system, der tit er ude af drift”.

Hvis ikke der er ordentlig tid til den kerneopgave man er ansat til at varetage, så når man et punkt hvor man bare ikke gider længere.

Alle opgaver der ikke relaterer direkte til kerneydelsen, skal man som virksomhed forsøge at reducere til et absolut minimum.

Har vi for travlt med alt og ingenting?

Eksempelvis kan organisationsændringer være af det gode. Markedssituationen kan have ændret sig (tænk blot på Corona-krisen) og det stiller ofte krav om hurtige forandringer.

Som regel betyder "krav om ændringer" personalereduktioner, nye ledere, nye IT-systemer, så færre medarbejdere skal løbe endnu stærkere, løse flere opgaver indenfor samme tidsramme og samtidig tilpasse sig en ny hverdag.

Når forandringer sker hyppigt, er en af bivirkningerne at det for nogle medarbejdere kan føre til "metal-træthed" og modløshed. Udbrændt hedder det vist og så kigger de sig om efter deres næste job et helt andet sted.

Værdsat?

De fleste af os er drevet af ønsket om at være værdsatte. At være anerkendt for at være god til det man kan og laver. Men er man uenig i eller usikker på hvad værd og anerkendelse er, så rammer muren hurtigt:

"Lederen anerkendte aldrig de mange ekstratimer jeg lagde i firmaet, aldrig et klap på skulderen eller tak for ekstraordinært udført arbejde. Intet". Lyder en af begrundelserne når vi spørger kandidater hvorfor de vil skifte job.

En af hovedårsagerne til at mennesker forlader virksomheden er ikke virksomheden i sig selv, men derimod dårlig ledelse. De forlader lederen - ikke virksomheden.

Forventningsafstemning

Det sker en gang imellem at der bare ikke er overensstemmelse med medarbejderens og virksomhedens opfattelse af hvad man blev ansat til.

I de fleste tilfælde går det op for, i hvert fald den ene af parterne inden prøvetiden udløber. Andre gange bider man tænderne sammen og tænker, det skal nok gå. For så længe efter at konstatere, at det gør det ikke. Og så må man skilles.

Derfor er det vigtigt at forventningerne gensidigt er afstemte, inden ansættelseskontrakten bliver underskrevet. Ellers kan du som virksomhedsleder hurtigt komme i den situation at skulle sige medarbejderen op, eller modtage dennes opsigelse sidst på måneden.

Er der grønnere på den anden side af hækken?

Hvis konkurrenten igen får en stor opgave, eller "tager" din bedste kunde, lancerer nye løsninger og du selv ikke præstere, så er det ved at være på tide at få gjort noget ved det. Det er de søfolk der ikke kan svømme der bliver på skibet mens det går ned...

Så du skal overveje hvordan du får svømmerne til at blive, eller får ansat nogen der kan svømme.

Læs også artiklen: FH-samtaler - Genvejen til at holde på dine bedste medarbejdere.

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 25 år arbejdet med rekruttering, search & selection, headhunting og outplacement/karriererådgivning i forbindelse med ansættelse af specialister, ledere, funktionschefer og direktions- og bestyrelsesmedlemmer.

Vi tilbyder vores ydelser til en fast pris som du kender inden vi går igang med opgaven. Du ved hvad vores ydelser indeholder og dine samlede omkostninger til rekruttering når opgaven begynder og ikke 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