VÆKSTHUS FOR LEDELSE



4 min. 05-05-2017

Advarsel: Derfor flygter dine medarbejdere

Husker du at sige godmorgen til dine medarbejdere, er du tilgængelig og engagerer du dig i sociale aktiviteter på arbejdspladsen? Her får du ti lidt mere utraditionelle bud på, hvorfor dine medarbejdere søger væk, og hvad du kan gøre for at undgå det.

Skribentinfo



Thomas Kantsø
Chefkonsulent
Djøf

Ofte opdager du først, at din medarbejder er på vej væk i det sekund, opsigelsen lander på dit bord. Og så er det for sent at forsøge at fastholde hende. Hvis du vil fastholde din dygtige medarbejder, kræver det en indsats.

Tal med din medarbejder

Ledere og medarbejdere skal blive bedre til at tale sammen. Men det er lederen, der i kraft af sin position, må være den store, vise vejen og tage initiativ til dialog. For det er svært for mange medarbejdere at tage initiativet til en svær samtale. De søger hurtigt videre, fordi de kan. Fordi der er stor mobilitet på arbejdsmarkedet lige nu, og fordi de tør.

Så kære leder, spørg. Får du ikke noget svar, så spørg igen. Sig tak for svar, og indbyd til flere svar. Det er det bedste middel, hvis du vil holde på dine medarbejdere.

Du kan altid slå op på side to i en hvilken som helst ledelsesbog og læse, at du skal være god til at sætte retning, holde hovedet koldt, være en god rollemodel, være dit ansvar værdig osv. De følgende ti punkter er

de mere utraditionelle bud, hvor du kan sætte ind med det samme, så begynd i dag.

1. **Du skifter hele tiden mening**
   Det er vigtigt at give et arbejdsrum, der ikke dagligt ændrer sig. Alt for mange medarbejdere giver op i den informationsstrøm, der kommer fra deres leder. Selvom det ikke altid er nemt, så giv konkrete beskeder. At sætte retning og blive ved den retning, er stadig en lederdyd. Og det efterspørger mange medarbejdere.

2. **Du taler ikke pænt**
   Ingen medarbejder gider arbejde for en leder, der taler grimt. Er du leder, skal du gøre dig umage med at overholde takt, tone og god opdragelse. Du kan ødelægge en medarbejders dag ved ikke at sige godmorgen eller farvel. Det lyder banalt, men det gør det ikke mindre vigtigt.

3. **Du bakker ikke op**
   Din medarbejder kan blive så træt af sin arbejdsplads, at hun vælger at søge væk i stedet for at give det en chance til. Også selvom du som leder kan være nok så god.

   Hjælp dine medarbejdere med at navigere, bak dem op, og vis, at de altid kan komme til dig. Det får dem til at blive i deres job. Dine medarbejdere har også selv et ansvar. De kan ikke gå rundt på arbejdspladsen og tale grimt om dig. Hvis de forventer, at du støtter op ubetinget, så skal medarbejderne også være loyale.

4. **Du har ikke fokus på udvikling**
   Dygtige medarbejdere vil udvikles. Sætningen ingen udvikling = afvikling, er måske en overdrivelse, men i dette tilfælde fremmer den fint forståelsen. Giver du ingen udvikling til dine medarbejdere, så siger de op.

   Ledere skal blive bedre til at lave tydelige udviklingsforløb, særligt på de arbejdspladser hvor der ikke er et stort forkromet talentprogram. I det øjeblik din medarbejder ikke er i et forløb, føler hun sig som en arbejdshest og vil søge videre.

5. **Du overbebyrder din medarbejder**
   Arbejdssky medarbejdere er ikke dem, man møder flest af. Men vi er nu en arbejdsstyrke, der i mange år har fået tudet ørerne fulde af, at der skal være sammenhæng mellem arbejdsliv og privatliv.

   Dine medarbejdere ved godt, at man bliver syg af et urealistisk arbejdspres. Det gider man ikke. Mange ledere siger, at de ikke kan læse medarbejdernes tanker, og at det er medarbejderne, der skal sige fra.

   Du skal gå til medarbejderne og spørge jævnligt ind til deres arbejdsmængde. De kommer sjældent til dig. Du får point på lederkontoen, du fremstår med overskud, du interesserer dig og vigtigst af alt, du forhindrer stress og udbrændthed.

   Hvis dine medarbejdere har svært ved at svare på, om de arbejder for meget, så bed dem om at opstille et skema med alle arbejdsopgaver, og skriv timeantal på. Det er umuligt at prioritere opgaver, hvis du ikke ved, hvor meget tid dine medarbejdere bruger på deres opgaver.

6. **Du er ikke tilgængelig**
   Sørg for at besvare dine mails, tage din telefon, når du ikke er i møde og ellers gøre det tydeligt, hvornår dine medarbejdere kan få fat på dig. Så forhindrer du meget nemt, at dine medarbejdere smutter, fordi de

er trætte af ikke at kunne få fat i dig.

7. **Du er ikke anerkendende**
   Ingen medarbejder gider have en leder, som notorisk stiller kritiske spørgsmål. En leder skal give retning, nogen vil kalde det ordrer, andre mere situationsbestemt ledelse. En leder skal balancere mellem ris og ros. Det går galt, hvis du ikke gør dig umage. Det handler om måden, du gør det på.

   Husk på, at dygtige medarbejdere, som kender deres markedsværdi, ikke gider dårlig ledelse. De leder efter den næste bedste leder og bliver i det job, hvor der er rart at være. Men misforstå ikke. De vil gerne have retning og rammer. De skal bare formuleres ordentligt.

   Ærlighed, tydelighed og retfærdighed kan med fordel kombineres, når du skal give en opgave videre.

   Du behøver ikke være uddannet coach, men læn dig op af den meget brugbare teori, der gemmer sig bag coachende og anderkendende kommunikation. Det skaber en god feedbackkultur, hvilket fastholder dygtigere medarbejdere. At arbejde i et interesseret og anerkendende miljø er måske den vigtigste kilde til fastholdelse.

8. **Lønnen matcher ikke medarbejderens værdi**
   Det er den kedelige fætter på listen. Men den er ikke til at komme udenom. Får din medarbejder ikke den løn, hun synes, hun er værd, kigger hun sig om efter noget andet.

   Er der mulighed for det, så beløn dine medarbejdere. I pakken er måske uddannelse, løn, ferie, frihed, flex – spørg, hvad medarbejderne har brug for, og se, om I kan mødes.

   Du har ikke altid mulighed for at give mere i løn. Men du skal vide, at i det øjeblik du lukker for kassen, kigger medarbejderen sig om. Det tager dem tre sekunder mere at finde deres markedsværdi. De fleste ved, hvad alle deres venner tjener. Løn er blevet noget, som man taler åbent om. Derfor er det også lettere for medarbejdere i dag at fastslå egen markedsværdi.

   Du kan som leder på samme måde være med til at undersøge din medarbejders markedsværdi. Måske kan I gøre det sammen. Brug LinkedIn og netværk. Synlighed og ærlighed klæder altid lønsnakken, og gør den mindre mystisk. Det fastholder dygtige medarbejdere.

9. **Du forskelsbehandler**
   Hvis en medarbejder føler, at andre bliver favoriseret, så bliver det svært for dig at holde på medarbejderen.

   Den er svær, fordi der her er tale om en følelse. Ofte er det svært for dine medarbejdere at sætte ord på. De kan sidde med en følelse af, at du ikke kan lide dem, uden at det nødvendigvis er rigtigt.

   Sørg derfor for at fortælle hvorfor, når du roser en medarbejder. Hvis nogen bliver belønnet, så fortæl hvorfor. Så kan medarbejderen følge med. Du skal som leder både uddele ris og ros. Men rådet er, at du skal være god til at forklare hvorfor.

10. **Mangel på humor**
    Ingen medarbejdere ønsker at arbejde et sted, hvor de ikke føler sig godt tilpas. Du kan komme langt med et smil, afslappethed, forståelse og en god snak om, hvad I har lavet i weekenden.

Det er ikke farligt at small talke med sine medarbejdere. Det tager lidt tid, men den tid er givet godt ud. Hvis der først er dårlig stemning, er det svært at genetablere. Men det kan sagtens lade sig gøre. Tag med til julefrokosten, vis, at du er glad, et helt menneske og måske god til at danse. Social kontakt, samtaler og interesser har aldrig skadet på fastholdensen af medarbejdere.



Læs også:

Advarsel: 13 tegn på at din bedste medarbejder er på vej væk

6 ledelsesredskaber der motiverer mere end løn

Når medarbejderen siger op