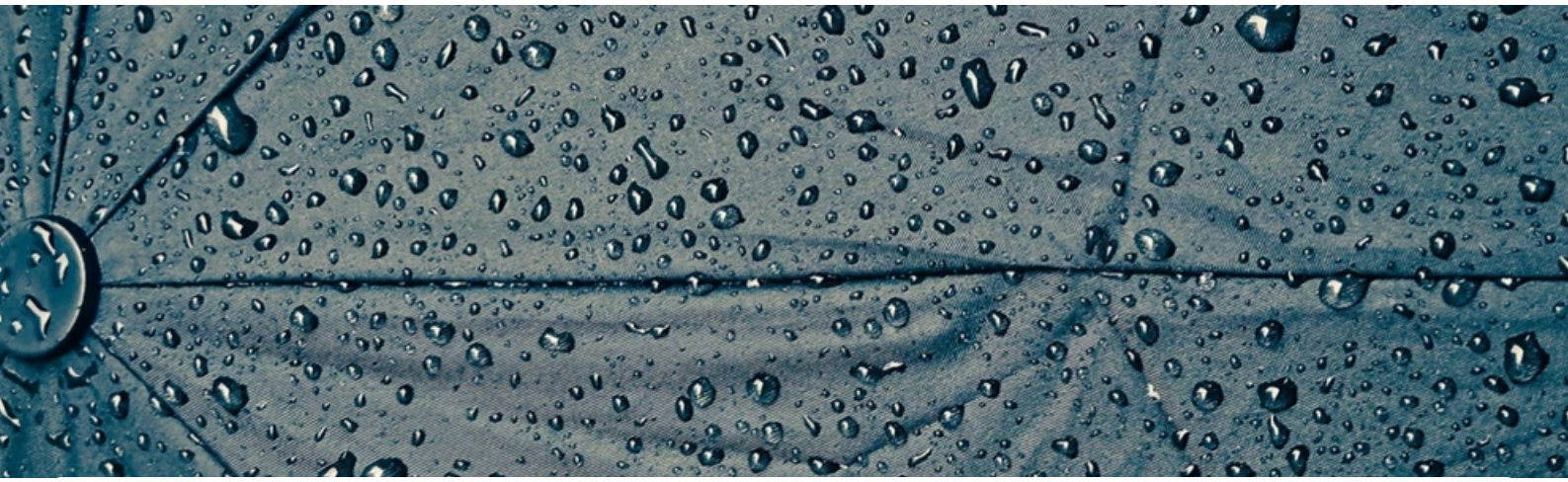
VÆKSTHUS FOR LEDELSE



2 min. 19-10-2018

Test: Hvor god er du til at holde på dine medarbejdere?

Springer dine medarbejdere næsten hver morgen ud af sengen for med stor begejstring at tage hul dagens opgaver, så kan du i høj grad takke dig selv. For et hold af dygtige og motiverede medarbejdere begynder med et godt lederskab. Få her ni spørgsmål, der fortæller dig, om du har knækket koden til at skabe og bevare dine medarbejderes engagement og arbejdsglæde.

Skribentinfo



Trine Nexmand Rofelt
Fhv. Kommunikationskonsulent hos Lederweb
Lederweb

Danskere skifter job som aldrig før. Inden for ét år foretager hver tredje medarbejder et jobskifte, og i 2016 skiftede 800.000 danskere job, viser en undersøgelse foretaget af Epinion for Ase. Der kan være mange grunde til, at en medarbejder pakker kufferten og vinker farvel til arbejdspladsen, men ofte peger pilen tilbage på dig som leder.

Dine medarbejdere skal føle sig godt tilpas, og de skal føle, at deres organisation har investeret i deres udvikling og karriere. De skal føle sig knyttet til dig som leder, deres arbejde og organisationen som helhed. Det er nøglen til at skabe engagement, og det er helt essentielt, hvis de fortsat skal finde glæde ved deres arbejdsplads og ikke begynde at sende lange blikke efter andre organisationer.

Læs også: Hvad IKEA kan lære dig om at motivere dine medarbejdere

Vend spejlet mod dig selv

For at blive klogere på, hvordan du arbejder med dine medarbejderes engagement og motivation, skal du starte med lidt selvrefleksion. For kort sagt handler det mere om dig end om dem.

Til det har den amerikanske ledelsesekspert Marcel Svhwantes i en artikel på inc.com. opstillet ni spørgsmål, hvor du gerne skal kunne svare ja på mindst seks af dem. Dem får du her.



Hvor god er du til at engagere dine medarbejdere?

Logga in på Google för att spara förloppet. Läs mer

1. Lytter du til alle i din organisation, og arbejder du med måder til at få alle dine medarbejdere til at tale om og dele input og ideer? 1 punkt

Ja

Nej

2. Udnytter du alles styrker for at opnå organisationens mål? 1 punkt

Ja

Nej

3. Uddelegerer du ansvar til dine medarbejdere og lader dem få ejerskab over slutresultatet? 1 punkt

Ja

Læs også: Sådan udvikler du din relationelle forståelse

Når du har svaret på spørgsmålene, sidder du formentlig tilbage med et ganske udmærket resultat, men har du under seks point, bør du reagere.

Hold fastholdelsessamtaler

Ved du, hvad der virkelig motiverer din medarbejder? Hvad gør, at hun har haft en god arbejdsdag? Hvis du har en medarbejder, som du ikke vil miste, bør I have en fastholdelsessamtale. Hvis du først spørger din medarbejder, om du kan gøre noget for at beholde hende til fratrædelsessamtalen, er det for sent. Spis frokost sammen eller gå en tur, mens du spørger ind til motivation og bliv klogere på, hvad der driver hende - for så er det lettere at fastholde hende. Du kan fx stille følgende spørgsmål:

- Hvis du kunne ændre én ting, hvad ville du så ændre ved vores afdeling/team/organisation?

- Hvad skal der til for, at du har en fantastisk dag på arbejdet?
- Hvad kan jeg som leder gøre mere eller mindre af?
- Hvad skal der til for, at du bliver her? Hvad kunne lokke dig væk?
- Hvilke ting ved dit job, får dig til at springe ud af sengen om morgenen?
- Hvis du vandt i lotto og sagde op, hvad ville du så savne mest ved dit job?
- Hvad kunne du tænke dig at lære i år?
- Får du lige så stort udbytte af dit arbejde, som den indsats det kræver af dig?

Læs også: Undgå at miste din bedste medarbejder

Kan du spotte om en medarbejder er på vej væk?

Mange ledere opfatter det at komme for sent og have flere sygedage som tegn på, at den dygtige medarbejder er på vej væk. Men det er ikke nødvendigvis de signaler, din medarbejder sender, når hun er på vej væk.

Her er 13 tegn, du som leder kan være opmærksom på:

1. Byder ind med færre forslag på møderne.
2. Er tøvende med at binde sig til længerevarende projekter.
3. Opfører sig mere reserveret og stille.
4. Er ikke interesseret i, om arbejdspladsen klarer sig godt eller ej.
5. Viser mindre interesse i at leve op til lederens forventninger end før.
6. Undgår sociale arrangementer.
7. Er knap så innovativ.
8. Laver kun det arbejde, der forventes og tager ikke ekstra opgaver.
9. Undgår at deltage i uddannelse eller kurser.
10. Melder sig ikke længere som frivillig fx til festudvalget.
11. Overskrider deadlines.
12. Begynder at ændre tøjstil. Enten tager din medarbejder pænere tøj på for at være klar til jobinterviews, eller også er personen ligeglad med sin fremtoning på arbejdspladsen, fordi hun allerede har besluttet sig for at sige op.
13. Besvarer telefonopkald væk fra kontoret over en længere periode.

Læs også: Advarsel: 13 tegn på at din medarbejder er på vej væk