

høi & thomassen as

ORIENTERING

om ledelse

ARTIKEL FRA NYHEDSBREV 2021-1

FH-SAMTALER - GENVEJEN TIL AT HOLDE PÅ DINE BEDSTE MEDARBEJDERE

Hvis du ikke jævnligt følger op på hvordan dine medarbejdere har det, kan du miste dem før du ved af det. Fastholdelsessamtaler kan være det værktøj du skal bruge.



Det er næppe nogen hemmelighed at 60-75% af de medarbejdere der finder et andet job, rejser fordi de ikke får den opmærksomhed og anerkendelse de synes de fortjener, eller fordi de slet og ret ikke har respekt for virksomhedens ledelse og den måde den praktiserer ledelse på.

Når du skal introducere en ny medarbejder til det nye job, bør du overveje om det ikke allerede er på førstedagen du skal starte med at en FH-samtale som en integreret del af onboarding-forløbet.

FH-samtaler kan være nøglen

Det er ikke den årlige MU-Samtale der henvises til. MU-samtalen er der hvor du og dine medarbejdere gør status for året der er gået og ser fremad mod det kommende år:

- Har medarbejderen opnået de kompetencer og/eller den udvikling I aftalte sidste år?
- Hvad skal medarbejderen kunne om x-år for stadig at være en attraktiv medarbejder?
- Hvilken efteruddannelse skal der til (hvis nogen)?
- Hvordan kan du som leder understøtte medarbejderens fortsatte udvikling?

Mange virksomheder bruger også MU-Samtalen til at fastlægge lønudviklingen eller afklare om det overhovedet er muligt.

Det er ikke en god ide at sammenkoble MU-Samtalen med en lønsamtale, fordi lønspørgsmålet meget hurtigt kommer til at skygge for udviklingsperspektivet der skal være omdrejningspunkt for samtalen.

Medarbejderen vil sandsynligvis efterfølgende hæfte sig ved, at det heller ikke denne gang lykkedes at få mere i løn. Og det er vel næppe lønnen der afgør om medarbejderen udvikler sig i samklang med virksomhedens behov? Derfor bør de to samtaler gennemføres separat.



Som leder skal du bruge FH-samtalen med et perspektiv for øje: Hvad kan jeg gøre for at holde på medarbejderen?

FH-samtalen kan du tage f.eks. en gang i kvartalet og den kan være en uformel drøftelse f.eks. på medarbejderens kontor og skal have til formål at afdække hvordan medarbejderen har det og om du kan fornemme at medarbejderen fortsat er tilfreds med at være i virksomheden. Sådant en samtale behøver ikke at vare længere end 20-30 minutter. Det er vigtigt at medarbejderen ikke får opfatelsen af at I gennemfører samtalen på skrømt. I skal ville det!

Inden du inviterer til samtalen

Inden du tager samtalen, skal du naturligvis have gjort regnebrættet op. Hvad er dine (virksomhedens) smertepunkter når det overordnede hensyn er at kunne holde på medarbejderen? Hvad kan du være med til og hvad kan du ikke være med til?

Først og fremmest skal du være ærlig. Anerkend og værdsæt de ønsker medarbejderen har:

- Hvad sætter medarbejderen pris på?
- Hvordan ser den "perfekte" arbejdsdag ud?
- Kan en eller flere ugentlig(e) hjemmearbejdsdage bidrage til en bedre life-work-balance?
- Hvad synes medarbejderen der mangler i afdelingen/virksomheden?
- Hvad kan drive medarbejderen i armene på konkurrenten?
- Får du den anerkendelse og opmærksomhed fra din leder du synes du fortjener?
- Hvad kan jeg som din leder gøre for at du trives?
- Hvis du havde en tryllestav og kunne ændre én ting i vores afdeling/virksomhed, hvad ville du så lave om?

Samtalerne (3-4 stykker om året - foruden MU-Samtalen og en evt. separat lønsamtale) giver dig en langt bedre forståelse af dine medarbejders behov og ønsker. Du får en god fornemmelse af hvad der rører sig blandt dine medarbejdere og vil sandsynligvis vinde anerkendelse for det. Min leder tager mig alvorligt!

Hvis du har en ægte interesse for dine medarbejders ve og vel, så bliver det legende let at tage disse samtaler. Du vil blive overrasket over hvad du lærer om dine medarbejdere og hvad der tænder deres engagement for arbejdet og virksomheden.

Læs også artiklen: Du skal udvikle dine medarbejdere gennem følelsesmæssig ledelse

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