

VARFÖR TALANGERNA LÄMNAR FÖRETAGET

JOHN SOM ÄR EN ERFAREN UTVECKLARE av programvaror, fick ett attraktivt erbjudande att leda utvecklingen inom en produktgrupp åt en mycket väl ansedd internationell koncern. Han var motiverad och triggad över att ha fått denna möjlighet. John hade hört mycket om företagets koncernchef, en karismatisk man som ofta citerades i affärspressen för sin visionära inställning. Lönen var mycket bra. Företaget hade alla de rätta delarna på plats – en bra personalpolitik, ett splitter nytt kontor, den allra senaste datateknologin, till och med maten i personalmatsalen var förstklassig!

John skickades utomlands två gånger för att utbilda sig. “Min inlärningskurva är skarpare än någonsin” sa han kort efter att han hade tillträtt det nya jobbet. “Det är en riktig kick att få arbeta med den allra senaste teknologin”. Men, mindre än åtta månader efter att han börjat, slutade han själv jobbet utan att ha något annat arbete klart. Han stod helt enkelt inte ut. Det gjorde inte heller flera andra kollegor på hans avdelning som också sade upp sig och slutade.

VD är bekymrad över den höga personalomsättningen. Han är upprörd över alla pengarna som spenderats på upplärning och utbildning. Han är förvirrad eftersom han inte riktigt kan komma underfund med vad som har inträffat. Varför slutade hans duktiga medarbetare trots hög lön och mycket bra villkor i övrigt?

Orsakerna som ledde till att John slutade är desamma som driver iväg många skickliga medarbetare. Motiven finns i en stor undersökning av Gallup institutet. Man studerade över en miljon anställda och 80.000 chefer. Resultatet finns i boken ”First Break All The Rules” av Marcus Buckingham & Curt Coffman, ISBN 0684852861. I boken kommer man fram till ett överraskande resultat: om du håller på att förlora kompetenta medarbetare, ta och checka upp den närmast överordnade chefen. Han (eller hon) är den mest betydelsefulla faktorn för när folk trivs och stannar i organisationen – och även den största orsaken till när de lämnar företaget. De tar med sig sina kunskaper, erfarenheter och kontakter. Ofta går de direkt till konkurrenten.

“De anställda lämnar sina chefer, inte företagen”, skriver bokens författare Marcus Buckingham och Curt Coffman. ”Det spenderas så mycket pengar på att behålla folk – med högre lön, förmåner och utbildning – när det i själva verket handlar om ledarskap.”

Artikeln i korthet:

De anställda lämnar sina chefer, inte företagen. Om personalomsättningen är hög, checka upp närmast överordnade chef.

PRUDENCIA

T +46 8 590 919 14
M +46 70 833 08 33
F +46 70 833 08 34

info@prudencia.com
www.prudencia.com

VARFÖR TALANGERNA LÄMNAS FÖRETAGET

OM DU HAR ETT DILEMMA MED PERSONALOMSÄTTNINGEN, undersök cheferna. Är det de som driver iväg folk? Över en viss gräns, som ligger lägre än många tror, värdesätter de anställda hur de blir behandlade och mår högre än pengar och andra liknande förmåner. Och ofta är detta direkt beroende av den närmast överordnade chefen. Och, dåliga chefer verkar drabba kvalificerade medarbetare överallt. Du kan sluta på ett jobb för att finna en ny varg i kritstreck på nästa. En oduglig chef är den främsta orsaken till stress, sjunkande hälsa, motivation och resultat hos de anställda.

Ett annat exempel: Kurt blev nästan dagligen utsatt för hot om att få sparken av sin chef. Ofta skedde detta inför hans medarbetare. Hans chef förolämpade honom med personliga påhopp och oförutsägbara utbrott. Kurt förlorade fullständigt modet att stå på sig och säga ifrån. När han kom hem från jobbet, nedtryckt i skorna, svepte han i sig några drinkar och blev likadan som chefen. Bara att nu gick det ut över hustru och barn. Det var inte bara hans arbetsliv som var dystert, även äktenskapet höll på att rämna.

En annan person, Anna, blev utsatt för psykisk terror av sin chef efter en mindre oenighet. Han stängde fullständigt av all kommunikation. Han gick förbi henne i alla beslut. Han slutade sända korrespondens och Anna tyckte att det var förödmjukande att sitta vid ett tomt arbetsbord. Hon visste inte vad som hände och de andra kollegorna sade ingenting. Hon stod inte ut med att arbetet var lika kallt som Sibirien och lämnade inom kort företaget.

Något av de värsta övertrampen en chef kan göra är att förolämpa en medarbetare offentligt. Första gången det inträffar händer kanske inte så mycket mer än att en tanke planteras. Tanken förstärks efter den andra gången. Efter den tredje gången börjar man leta efter ett nytt jobb.

När en medarbetare inte kan visa sin ilska öppet, sker det i stället ofta genom så kallat passiv aggressivt beteende. Man gör bara det man blir tillsagd och inte mer. Man ger inte sin chef viktig information. Om man jobbar för en idiot så vill man sätta honom eller henne i trubbel anser många. Man har inte sitt hjärta och sin själ i arbetet. Chefer kan stressa sina medarbetare på flera sätt – vara för kontrollerande, misstänksamma, kritiska, otydliga, oförutsägbara etcetera. Men ofta glömmer de att anställda inte är fasta tillgångar utan mycket rörliga. När detta pågått för länge kommer medarbetaren att sluta – ofta efter en, som det verkar på ytan, helt trivial företeelse.

Det är inte det 100:e slaget som fäller en man. Det är de 99 som kom tidigare. Folk lämnar sina arbeten av alla möjliga skäl – bättre möjligheter, ny livssituation med mera. Många skulle ha stannat kvar om det inte hade varit för en chef som hela tiden säger att ”du är inget speciell, jag kan finna ett dussin som du” eller liknande.

Att tänka på:

Något av de värsta övertrampen en chef kan göra är att förolämpa en medarbetare offentligt

PRUDENCIA

T +46 8 590 919 14
M +46 70 833 08 33
F +46 70 833 08 34

info@prudencia.com
www.prudencia.com

VARFÖR TALANGERNA LÄMNAS FÖRETAGET

ÄVEN OM DET IDAG FINNS MYCKET kompetent folk ute på marknaden, tänk för ett ögonblick på kostnaden det innebär att tappa en skicklig medarbetare. Först är det kostnaden att finna en ny ersättare. Sedan priset för att lära upp personen. I mellantiden betingar det en kostnad av att inte ha någon som gör jobbet. Förlust av kunder och andra kontakter avhopparen hade inom branschen. Moralen och motivationen hos medarbetarna sänks. Förlusten av affärshemligheter som den tidigare medarbetaren nu delar med andra. Och, naturligtvis, företaget förlorar anseende. Kom ihåg att varje person som lämnar ett företag blir dess ambassadör på gott och ont. Vi känner säkert alla till bolag som är populära att jobba hos och andra företag där läget är det motsatta. I bägge fallen har tidigare anställda berättat sina historier.

Många högre chefer som är upptagna med att resa världen runt , utveckla visioner och förhandla avtal, har för ofta liten insikt i vad som verkligen händer på hemmaplan. Även om företaget gör de flesta saker rätt kan det djupt inne i organisationen finnas en person som driver iväg de bästa talangerna. Hur är det på ditt företag?

Hör gärna av dig med egna erfarenheter och synpunkter!



Ge dina synpunkter!

Du är alltid välkommen att dela med dig av egna erfarenheter Kanske du känner igen dig i den här artikeln, eller har du idéer för något annat intressant att skriva om?

PRUDENCIA

T +46 8 590 919 14
M +46 70 833 08 33
F +46 70 833 08 34

info@prudencia.com
www.prudencia.com