



Tiltrækning og fastholdelse af medarbejdere på et glødende arbejdsmarked

Medarbejdere der kan tage fra, og hoveder der kan tænke, er et stærkt aktiv. Men i dag har mange virksomheder ikke blot svært ved at rekruttere kvalificerede medarbejdere, det er også blevet sværere at fastholde dem.

Lige nu oplever mange virksomheder opsigelser i hobetal i den vestlige verden i slipstrømmen af coronapandemien, hvilket har ændret arbejdsmarkedet markant. Tendensen har fået navnet "The great resignation".

Det handler om arbejdsglæde og mening

I dag går man ikke længere kun på arbejde for at overleve - arbejdet er en del af vores identitet. Medarbejdere ønsker i stigende grad at føle både stolthed, mening og tilknytning til deres arbejde, og det kræver mere af arbejdspladsen, end det traditionelt har gjort.

Det er derfor mere vigtigt end nogensinde, at virksomheden gør en indsats for at imødekomme de nye forventninger til dem. Gør de det, er resultatet et højere medarbejderengagement, mere loyalitet samt en større arbejdsglæde hos både ledere og medarbejdere.

I samarbejde med Pernille Garde Abildgaard, direktør i 'Take Back Time' har vi udformet en række konkrete råd til, hvordan man som arbejdsgiver kan skabe en endnu bedre og mere attraktiv arbejdsplads, hvor nye medarbejdere søger hen, og hvor det er rart at være.

5 råd til hvordan man kan tiltrække medarbejdere på et glødende arbejdsmarked



1. Hvad er unikt ved jer?

Overvej, hvorfor I er bedre end virksomheder i samme branche, og slå jer op på det. Er det en særlig placering, jeres arbejdsmiljø, udviklingsmulighederne, kantinen eller har I en unik fortælling? Er I en virksomhed, man 'gerne vil være i selskab med'?



2. Spørg, spørg, spørg

Arbejdsmiljøet er essentielt for rekruttering og fastholdelse. Spørg for eksempel jeres medarbejdere og potentielle nye kandidater, hvad I kan gøre, så alle hver dag kommer fløjtende på arbejde? Det kan godt være, at I ikke kan imødekomme alle ønsker, men erfaringen er, at også mindre justeringer kan gøre en stor forskel. Det hele begynder ved inddragelsen og husk at være nysgerrig og modig.



3. Vær specifik om, hvilken type medarbejdere I ønsker og hvad der driver dem

Ønsker I at ansatte en egnet kandidat, der eksempelvis dyrker elitesport ved siden af sit job eller har en anden tidkrævende hobby? Så kan I måske lokke med et fleksibelt arbejdsmiljø og færre ugentlige arbejdstimer. Andre kandidater er måske fokuserede på et godt kollegialt fællesskab, hvor andre går meget op i at virksomheden følger FN's Verdensmål.



4. Involver jeres medarbejdere

Lad dem være en del af ansættelsesprocessen og jagten på ny arbejdskraft. Tag for eksempel en medarbejder med til ansættelsessamtale som ambassadør for jobbet, og lad dem gøre brug af deres netværk til at få nye medarbejdere.



5. Gør ekstra meget ud af introduktionen til jobbet og arbejdspladsen

Skab en struktureret proces for medarbejderens integration på arbejdspladsen. Et optimalt forløb kan tage op til seks måneder. Indfør for eksempel en buddy-ordning med en fast kontaktperson, som nye medarbejdere kan gå til. Du skal som leder afholde hyppige korte sparringer og check-ins. Husk at forventningsafstemme med medarbejderen omkring opgaver og planer for fremtiden.

5 gode råd til hvordan du skaber et arbejdskultur, hvor medarbejdere gerne vil være:



1. Vær åben om mål, drivkraft og ønsker

Hvornår er din medarbejder en succes? Ved du det? Ved dine medarbejdere det? Er det en succes at møde op fysisk hver dag fra kl. 8-17 og altid være tilgængelig – eller er der andre parametre, I måler medarbejdere på?

Det er meget vigtigt for medarbejderen at vide, hvad vedkommende bliver målt på. Det skal være konkret, der skal følges op og det skal løbende justeres, så det lever op til medarbejdernes ønsker om fremdrift og/eller belønning og tempo. Det er sværere at forlade et job, hvis man oplever at være en succes og at være vigtig for virksomheden



2. Skab optimale rammer for at udføre arbejdet

Sørg for at fjerne forhindringer i form af udstyr og systemer, der ikke virker optimalt. Vær bevidst om, at struktur giver tryghed, og at 100 % frihed og fleksibilitet kan være svært at administrere. Det er vigtigt at opstille nogle organisatoriske "hjørneflage", så I skaber fleksibilitet inden for nogle klart afgrænsede rammer. Og som også understøtter dialogen om drivkraft og ønsker.

Eksempel: Giv jeres medarbejdere mulighed for at arbejde hjemmefra 2-3 dage om ugen. I kan eventuelt lade det være op til det enkelte team at finde ud af hvornår og hvordan.

I kan vælge at lave "TITO modellen" (tirsdag/torsdag er hjemmearbejdsdage) eller "MAD modellen" (mandag/onsdag er hjemmearbejdsdage). Eller "WAW-modellen" (Work Away Wednesday) (onsdag er mødefri og kan tilrettelægges helt autonomt; du kan ikke regne med at få fat dine kollegaer netop dén dag, hvilket også betyder, at du heller ikke selv bliver forstyrret i løbet af dagen af kollegaer/chefer. Det vil sige, at onsdag er en 100 % autonom dag, hvor du kan arbejde hvornår og hvordan, det passer dig (fuld fleksibilitet).



3. Gør det legitimt at holde pauser og giv plads til fordybelse

En pause er ikke et afbæk fra produktiviteten men en betingelse for at præstere. Evnen til at fordybe sig og få ideer fremmes af, at man holder pauser, kobler af mentalt og eksempelvis er fysisk aktiv. Giv medarbejderne mulighed for at sætte tid af til enkelte opgaver uden forstyrrelser. Det kunne eksempelvis være én time dagligt – også når man arbejder i storrumskontoret. Hvis I gør det kollektivt, kan det skabe magi i forhold til produktivitet, planlægning og arbejdsglæde.



4. Tænk kollektive løsninger for at styrke kultur og sammenhængskraft

Drøft i teamet, hvordan I arbejder bedst sammen og fokusér ikke kun på individuelle præstationer. Vær åben om dilemmaerne, der er forbundet med den enkeltes ønsker og behov kontra kollektivets ønsker og behov.

Søsat fællesskabsaktiviteter, der går på tværs af team, generationer og virksomhed. Vær bevidst om, at sociale aktiviteter for nogle medarbejdere er de allerværste dage på året, mens de for andre er en slags juleaften.



5. Løs kun de problemer, der kan og skal løses

Som virksomhed skal I gøre jeres ypperste for at skabe gode rammer og et godt arbejdsmiljø. Men det er ikke alle problemer, en arbejdsgiver kan eller skal løse. Måske er det okay, at et mindre antal medarbejdere siger op om året? Måske er det okay at tilpasse arbejdsmiljøet til mange på bekostning af nogle få? Nogle medarbejdere kan have meget urealistiske krav til, hvilken rolle en arbejdsgiver skal spille, og hvilke problemer virksomheden skal medvirke til at løse – og også her er en forventningsafstemning altafgørende.