





Artikel fra Børsens Artikelarkiv

Dokumentnr.: 3121893

Se også dokumentnr.: 3121883  ; 3121895 

Børsen **Fre 23 Apr 2010** / *Sektion:* Executive ; 2

Side(r): 4 / EXECUTIVE ; HUMAN-RESOURCE

 **Avisside(r) i pdf:** [201004232004.pdf](#)

Udsigt til eksplosion i jobskifter

HR-cheferne kan se frem til eksplosiv vækst i personaleomkostningerne med faldende produktivitet som følge, hvis de ikke rykker tættere på medarbejderne nu, viser indeks over medarbejdertilfredshed 2010
AF SUSANNE THOLSTRUP

AF SUSANNE THOLSTRUP

To års økonomisk krise har tæret på arbejdsglæden blandt de danske medarbejdere. De hører dog stadig til blandt de mest tilfredse i verden, men de lurepasser. De er tilfredse med deres job, fordi de vurderer, at de ikke kan få et andet.

Det viser den årlige undersøgelse af arbejdsglæden i 23 lande »European Employee Index« foretaget af konsulenthuset Ennova.

»Arbejdsglæden er faldet over en bred kam i alle de lande, der er med i undersøgelsen, men de danske privatansatte medarbejdere sætter rekord i sortsyn på muligheden for at få et andet job. Derfor kan HR-cheferne forvente en eksplosion i personaleomkostningerne, i takt med at jobkrisen klinger af,« forudser adm. direktør for Ennova Henrik D. Sørensen.

Da det tager tid at ansætte og lære nye medarbejdere op, skal HR-cheferne også være opmærksomme på, at det kan betyde endnu et fald i den danske produktivitet, som i forvejen er under hårdt pres fra lavtlønsområderne.

»Danmark har siden højkonjunktursens start i 2005 haft en elendig udvikling i produktiviteten sammenlignet med de fleste andre lande, og det skyldes, at lederne ikke turde stille krav til medarbejderne, indtil krisen brød løs i 2008. Selv nyuddannede kandidater mødte op til ansættelsessamtalen med indgangsspørgsmålet: »Og hvad kan virksomheden så gøre for mig?«, ræsonnerer Henrik D. Sørensen og fjører til:

»Medarbejderne sad med alle kortene på hånden, og så turde lederne ikke stille de krav, der kunne øge produktiviteten. Det bliver der ryddet op på i øjeblikket; men lederne står så med en kæmpe udfordring i at begrænse antallet af jobskifter for at sikre den tiltrængte positive udvikling i produktiviteten«.

Tilfredse i det offentlige

Udfordringen er bestemt ikke mindre i den offentlige sektor. Her har HR-cheferne i de sidste to år kunnet sole sig i stadig stigende arbejdsglæde blandt medarbejdere, som bestemt ikke har følt sig fyringstruede. Også i år overgår deres tilfredshed i ansættelsen den private sektor, også blandt de statsansatte, som er kommet sig over de mange reformer inden for politiet, domstolene og Skat. Til gengæld byder fremtiden på nulvækst i sektoren og meget beskedent udvikling i lønnen, der halter efter det private arbejdsmarked.

Viser farbar vej

Men undersøgelsen viser også en farbar vej for HR-indsatsen i såvel den offentlige som private sektor de kommende år.

»Medarbejderne har erkendt, at tiden ikke er inde til at kræve mere flødeskum i form af bedre lønpakker og øget personlig og faglig udvikling. De koncentrerer sig derfor om at få det bedst mulige indhold i det daglige arbejde, og mest mulig indflydelse på at tilrettelægge det. Det øger arbejdsglæden og loyaliteten over for arbejdspladsen,« forklarer Henrik D. Sørensen.

Han råder derfor HR-cheferne til at rykke tættere på medarbejderne for at sikre, at de har de rette folk på rette plads, sikre at de er i stand til at levere de resultater, der forventes, for ad den vej at holde på de bedste i staben.

Et rigtig godt værktøj hertil er strukturerede medarbejdersamtaler, afslører undersøgelsen.

De mest tilfredse medarbejdere angiver, at de har haft en god medarbejderudviklingssamtale, som der bliver fulgt op på. De mindst tilfredse medarbejdere oplyser, at de har haft en dårlig MUS-samtale, som ikke har ført til noget konkret.

»Undersøgelsen dokumenterer, at det er bedre slet ikke at gennemføre MUS-samtaler end at gennemføre dem halvhjertet uden opfølgning,« konkluderer Henrik D. Sørensen.

Indflydelse vejer tungt

Ligeledes sender en dårlig MUS også medarbejdernes oplevelse af deres faglige og personlige udvikling i dørken.

Indholdet i det daglige arbejde og muligheden for selv at udfylde rammerne er højest i Skandinavien, mens løn, personalegoder og i det hele taget det at have et arbejde fylder mere i en række andre lande, viser analysen ikke overraskende.

»Når vi her i Norden ser på vores befolkningssammensætning, hvor langt flere forlader arbejdsmarkedet i de kommende år, end der kommer til, er det uhyre vigtigt at sætte ind over for indholdet af det daglige arbejde for at tiltrække og fastholde de rette medarbejdere,« siger Henrik D. Sørensen.

susanne.tholstrup@borsen.dk

Illustrationstekst:

GRAF: Arbejdsglæde i Danmark. Region. Kommune. Stat. Danmark. Privat virksomhed. 2003 - 2009..

SKEMA: Arbejdsglæde verden rundt.

Forfatter: THOLSTRUP-SUSANNE:JOURNALIST-BØRSEN

Artikeltyp: ANALYSE

Illustrationstyp: GRAFIK-GRAF ; SKEMA

Virksomhed: ENNOVA:DNK

Andre navne: EUROPEAN-EMPLOYEE-INDEX:EUROPÆISK-MEDARBEJDERINDEKS-XXX

Sted: DANMARK ; UDLANDET ; VERDEN

Emneord: DANMARK ; VERDEN ; MENINGSMÅLINGER ; OFFENTLIGT-ANSATTE ; PRIVAT-ANSATTE ; PSYKISK-ARBEJDSMILJØ ; FRATRÆDELSER ; ANSÆTTELSER ; ARBEJDSMARKED ; medarbejdertilfredshed ; medarbejdersamtaler ; medarbejderindflydelse ; økonomiske-konjunkturer ; beskæftigelse ; personalepolitik

Status: F / 20100423

© Dagbladet Børsen

Ifølge lov om ophavsret er det kun tilladt at tage én papirkopi til privat brug. Yderligere kopiering må kun ske efter aftale med Dagbladet Børsen. Henvendelse om kopiering skal ske til chefredaktionen, redaktionschef Bent Sørensen på telefon (+45) 33 32 01 02 eller e-mail bent.sorensen@borsen.dk

Copyright © 2010 Dagbladet Børsen A/S