

Interesse for medarbejderne er vigtig  
- hvis man ønsker at beholde dem!

“Den menneskelige faktor i en organisation – den såkaldte bløde side – er det vigtigste at kunne håndtere. Mennesker behøver **feedback**, og man må ikke være bange for den vanskelige, men nødvendige individuelle opfølgning af menneskers arbejde”

Birgitta Johansson-Hedberg, chef for Liber-koncernen interview i PsykologTidningen 1989:8

Det er meget vigtigt at give løbende feedback på arbejdsindsatsen for at sikre, at arbejdet bliver leveret i den ønskede kvalitet, for at vise interesse for medarbejderen og det de laver og for at sikre en positiv udvikling af såvel medarbejdere som af produkt. Det er imidlertid et følsomt område. Mange mennesker har svært ved at modtage kritik, ikke mindst fra deres arbejdsgiver. Ofte vil man være tilbøjelig til at tage den feedback man får personligt, og reagere uhensigtsmæssigt. Vi har desværre mange eksempler på medarbejdere, der har tolket en helt enkel besked om, at man skulle huske eller være opmærksom på et eller andet som at man ikke var accepteret, som at ens arbejdsindsats ikke var værdsat eller at man ikke var respekteret som person. Og i det nuværende jobmarked er der såmænd eksempler på, at medarbejderen har fundet sig et job et andet sted.

Derfor er en løbende dialog med medarbejderne vigtig, både formel og uformel – så man sikrer sig, at man er i arbejdsøjeblik med medarbejderen. Det er der mange gode eksempler på fra diverse organisationer. Jeg løser pt en opgave på en mindre virksomhed, hvor jeg er i tæt dialog med medarbejderne. På trods af at de oplever mange problemstillinger med travlhed, sygdom og ofte ændringer i deres prioriteringer, er de meget glade for deres arbejdsplads. Det at ledelsen hver dag kommer og siger god morgen til alle, at man 1 gang om ugen har fællesmorgenmad, at man får julegaver og påskeæg og ikke mindst at ledelsen sørgede for is i sommervarmen, er noget som der i den grad sættes pris på. At det så indimellem kan knibe med den positive feedback kan medarbejderne meget bedre klare. De lægger heller ikke skjul på, at det mere familiære er årsagen til at de har valgt netop denne arbejdsplads frem for en større og mere upersonlig.

Fra min egen karriere husker jeg, at jeg et år modtog et helt personligt julekort fra min nærmeste chef. Et hvor jeg fik tak for alt det jeg havde bidraget med i det forgangne år og også omkring forventningerne til fremtiden. Det var oven i købet håndskrevet. Det glædede mig virkelig, og den chef er absolut på listen over de bedste chefer jeg har oplevet!

Der er naturligvis mange gode råd at give chefer i denne forbindelse:

- At være oprigtigt interesseret i sine medarbejdere og vise det.
- At opfatte sig selv og medarbejderne som personer med en fælles interesse og ikke som mennesker med modstridende interesser.

Det handler som udgangspunkt om at man rent faktisk tænker på den måde, at vi er fælles om at løse en opgave, der gavner alle. Det handler derefter om i sin dagligdag at huske at fortælle om **os** og **vi** og de fælles succeser og udfordringer og også på den måde, at give medarbejderne medejerskab i organisationens udfordringer og succeser. Det er betydningsfuldt, at man dels opfatter medarbejderne som vigtige personer, og naturligvis så tit som det er passende tilkendegiver det. Vi som mennesker vil gerne være sammen med nogle, der værdsætter os og er væsentligt mere tilbøjelige til at forlade nogen, der virker ligeglade med os, hvad enten det er ægtefællen, venner, eller arbejdsgiveren.