

Når opsigelse bliver en indsigt

Nogle gange opstår de største erkendelser i de mest uventede situationer, for eksempel når tre nøglemedarbejdere i samme afdeling vælger at sige op samtidigt.

For nogle måneder siden oplevede en af vores faste kunder netop dette. Deres første skridt var naturligvis at tage en åben og ærlig dialog med medarbejderne for at forstå deres beslutning. Samtalerne bekræftede, at opsigelserne ikke skyldtes én bestemt årsag, men snarere, at medarbejderne havde forskellige individuelle grunde til at søge nye veje.

Alligevel valgte kunden at bruge situationen som en mulighed for refleksion:

- ◆ Var dette et enkeltstående tilfælde eller en naturlig udvikling?
- ◆ Er vores virksomhedskultur kommunikeret tydeligt nok – både internt og eksternt?
- ◆ Hvordan kan vi bruge denne indsigt til at styrke trivsel, fastholdelse og rekruttering?

Det særlige ved denne virksomhed er deres positive og proaktive tilgang. I stedet for blot at erstatte medarbejderne, tog de sig tid til at se indad. De analyserede data fra medarbejdertilfredshedsundersøgelser, feedback fra exit-interviews og løbende trivselssamtaler. Alt sammen for at sikre, at de fortsat var på rette spor.

Der var ikke tale om en dårlig kultur eller manglende ledelse. Selve processen bekræftede, at de havde en stærk arbejdsplads, men også at ingen virksomhed er det rette match for alle, og det er helt okay.

I stedet for at se opsigelserne som et problem, valgte de at bruge dem som en anledning til at styrke deres employer branding og finjustere, hvordan de tiltrækker de rigtige profiler til deres kultur.

At miste medarbejdere kan føles som et tab, men det kan også være en anledning til at stoppe op, reflektere og blive endnu stærkere som virksomhed.

Har du oplevet en opsigelse, der førte til refleksion og udvikling? Del gerne dine tanker i kommentarerne 🗣️