



🕒 5 min. 👁️ 📌 02-09-2021

10 tegn: Er din medarbejder på vej væk?

"Det var jeg slet ikke forberedt på!". Reagerer du også sådan, når en opsigelse fra en god medarbejder lander på dit bord? Du har faktisk mulighed for at være på forkant med det. Læs her, hvilke ti tegn der indikerer, at din medarbejder er på vej væk, og hvordan du håndterer det.

Skribentinfo



[Trine Nexmand Rofelt](#)

Fhv. Kommunikationskonsulent hos
Lederweb
Lederweb

Opsigelser gør som regel ondt. Særligt når den kommer fra en dygtig medarbejder, du sætter stor pris på. Og det slår endnu hårdere, når det rammer som et lyn fra en klar himmel. "Men Hanne er jo så glad for at være her!". Nu frygter du, at også Lene, Katja og Daniel følger efter. For hvis du ikke havde set det komme med Hanne, som du er rigtig glad for og har haft en rigtig god relation til, hvordan skal du så kunne vurdere, om de andre også er på vej væk?

Medarbejdere kommer og går, og det er en helt naturlig del af cyklussen på en arbejdsplads. Du har dog mulighed for at være på forkant og se det komme, inden Hanne banker på din dør med sit: "Har du lige 10 minutter?".

Læs også: [Disse fejl får dine medarbejdere til at smutte](#)

Her får du ti tegn på, at en medarbejder er på vej væk:

1. Hun lægger ikke længere billet ind på de langsigtede opgaver

Du plejer som regel at se Hannes hånd, når en opgave skal løses. Også dem, der strækker sig over en

længere periode. Men når først en medarbejder har besluttet sig for at sige op, bliver hun helt naturligt langt mindre tilbøjelig til at forpligte sig på de mere langsigtede opgaver.

2. Hun deltager mindre på møderne

Det vil også være helt naturligt, at en medarbejder, der er på vej væk, er noget mere tilbagelænet til jeres møder. Og i det hele taget virker mere reserveret, når I samles. Hvis en medarbejder, der normalt deltager aktivt og gerne bidrager med ideer og input pludselig ikke længere har noget at bidrage med eller blot svinger sig op til at levere et par halvhjertede ideer, kan det være et tegn på, at hun er på vej væk. Om ikke andet så i første omgang mentalt.

3. Hun har pludselig en del flere sygedage end normalt

Hvis en medarbejder, der tidligere blot har haft meget lidt fravær, nu pludselig ofte og med korte mellemrum melder sig syg, kan det også være et tegn på, at vedkommende snart afleverer sin opsigelse. Måske tilbringes dagene ikke i sengen med en kop kamille, men i stedet på jobsamtaler. Måske er det nye arbejde allerede i hus, og medarbejderen tildeler sig derfor et par ekstra "fridage", når hun nu alligevel har besluttet sig for at sige op.

Læs også: [Advarsel: 13 tegn på at din bedste medarbejder er på vej væk](#)

4. Hun har mistet interessen for udviklingsmuligheder

På de fleste arbejdspladser er efteruddannelse og kurser et fast element, som mange medarbejdere sætter pris på. Og det plejer Hanne også at gøre. Men hvis hun pludselig ikke længere lægger billet ind på den mulighed, kan det også være et tegn på, at hun er på vej væk.

5. Hun er sværere at komme i kontakt med

Hvis hun ikke besvarer dine telefonopkald eller bruger noget længere tid på at få svaret dine mails, bør det også få din alarmklokke til at ringe. Hvis hun har truffet beslutningen om at sige op – eller hvis beslutningen er undervejs – så vil den daglige kommunikation måske miste betydning for hende, og hun sløser lidt med at få svaret. Det kan også skyldes, at hun har sværere ved at tale med dig, da hun føler sig "utro" og derfor udskyder sine svar noget mere, end hun plejer at gøre.

6. Hun leverer kun det højst nødvendige

Når en medarbejder, som du plejer at opfatte som produktiv og pålidelig, pludselig kun leverer det højst nødvendige og måske endda overskrider deadlines, bør du også holde et ekstra vågent øje. For hvis hun kommer på arbejde for bare lige at levere det, der er højst nødvendigt for at komme gennem dagen, kan du ikke undgå at lægge mærke til det.

Læs også: [Se tegnene på en opsigelse med 9 måneders varsel](#)

7. Hun uddelegerer sine opgaver til andre

Normalt er det dig, der fordeler opgaverne. Selvfølgelig i dialog med dine medarbejdere, men det er dig, der leder og fordeler. Derfor bør det også vække din opmærksomhed, hvis du oplever, at Hanne har givet opgaven med fx at planlægge sommerfesten videre til Bettina. Det kan godt være et vink med en meget stor vognstang om, at hun har den ene fod ude ad døren og holder sommerfest et andet sted.

8. Hun starter unødvendige konflikter

Konflikter er ikke alene en naturlig men også sund og vigtig del af hverdagen på en arbejdsplads. I alle relationer i det hele taget. Men konflikter skal håndteres rigtigt og først og fremmest være konstruktive. Så hvis du ser, at en medarbejder pludselig begynder at starte ildebrande, skal du reagere på det. For det første kan det være decideret skadeligt for arbejdspladsen som helhed og slå skår i kollegaskabet. Men det kan også være et af tegnene på, at hun er på vej væk. Måske har hun længe brændt inde med noget irritation, som nu kommer ud for fuld skrue.

9. Hendes bedste ven har netop sagt op

At have en god og tæt relation på arbejdspladsen er i høj grad med til at øge arbejdsglæden. Faktisk rangerer det at have gode relationer på arbejdet for de fleste højere end lønnen. Derfor er det også ekstra sårbart, hvis Hannes favoritkollega rykker videre til noget andet. Så vil der være stor sandsynlighed for, at det samme sker i nær fremtid med Hanne.

10. Hun gennemgår en større livsændring

Større livsændringer som ægteskab, skilsmisse, børn, huskøb eller sygdom i nær familie kan også have stor indflydelse på din medarbejders ønske om eller behov for at forlade arbejdspladsen. Så hvis en af dine medarbejdere gennemgår noget stort i sit liv, skal du måske også lige holde et vågent øje med det.

Hvad kan jeg gøre for at beholde dig?



Hvis en medarbejder udviser nogle af de ovenstående tegn, bør du reagere. Og helst tidligt i processen. Et godt redskab er med jævne mellemrum at afholde fastholdelsessamtaler med dine medarbejdere. Den enkelte samtale behøver ikke tage lang tid, men det er bedst, hvis det er en fast rutine, fx hvert kvartal. Hvis I hyppigt holder fastholdelsessamtaler, vil de tage mindre tid. Snakken kan også tages, mens I spiser frokost sammen eller går en tur.

Spørgsmål til samtalen

De spørgsmål, du stiller, afhænger af din relation til medarbejderen, organisationskulturen, den aktuelle situation, dine målsætninger for samtalen og din egen bekvemmelighedszone. Her er udvalgte ideer til spørgsmål, du kan stille.

- Hvis du kunne ændre én ting, hvad ville du så ændre ved vores afdeling/team/organisation?
- Hvad skal der til for, at du har en fantastisk dag på arbejdet?
- Hvad kan jeg som leder gøre mere eller mindre af?
- Hvad skal der til, for at du bliver her? Hvad kunne lokke dig væk?
- Hvilke ting ved dit job får dig til at springe ud af sengen om morgenen?
- Hvis du vandt i lotto og sagde op, hvad ville du så savne mest ved dit job?
- Hvad kunne du tænke dig at lære i år?
- Får du lige så stort udbytte af dit arbejde, som den indsats det kræver af dig?

Dine medarbejdere skal stole på dig og vide, at du er oprigtigt interesseret i dem, gerne vil lære mere om dem og bakke dem op – og at du vil bruge de oplysninger, de giver dig under samtalen, på den rigtige måde.

Spørgsmålene, du vælger at stille, er vigtige. Men det er ligeså vigtigt at lytte til svarene. Hvis du svarer: "Det er helt urealistisk" eller "Mener du det seriøst?", stopper du samtalen. Du skal lytte og i stedet for straks at afvise, skal du fortælle, hvorfor du ikke kan sige ja og demonstrere, at du tænker kreativt og vil gøre noget ekstra for medarbejderen. Dine løsninger skal fungere for dig, for medarbejderen og hele organisationen.

Læs mere i artiklen: [Undgå at miste din bedste medarbejder](#)

Sådan kommer I godt videre

Det er naturligt, at medarbejdere rykker videre. Men hvis du er opmærksom på tegnene og har en løbende og god dialog med dine medarbejdere, vil det formentlig ikke komme som en stor overraskelse, når det sker. Og så er du klar til at sikre, at I kommer godt videre uden Hanne.

Læs her, [hvordan du undgår katastrofen, når din bedste medarbejder siger op](#).



