



🕒 2 min. 👁️ 📌 17-04-2015

Advarsel: 13 tegn på at din bedste medarbejder er på vej væk

Hvis du vil beholde din bedste medarbejder, er det nogle tegn, du skal holde øje med. Læs her om, hvad du skal være opmærksom på, hvis du tror din bedste medarbejder er på nippet til at søge nyt arbejde, og om hvad du kan gøre for at undgå det.

Skribentinfo



[Simone Stengaard](#)

Væksthus for Ledelse

Mange ledere opfatter det at komme for sent og have flere sygedage som tegn på, at den dygtige medarbejder er på vej væk. Men det er ikke nødvendigvis de signaler, din medarbejder sender, når medarbejderen er på vej væk.

Her er 13 tegn, du som leder kan være opmærksom på

Din medarbejder:

1. Byder ind med færre forslag på møderne.
2. Er tøvende med at binde sig til længerevarende projekter.
3. Opfører sig mere reserveret og stille.
4. Er ikke interesseret i, om arbejdspladsen klarer sig godt eller ej.
5. Viser mindre interesse i at leve op til lederens forventninger end før.

6. Undgår sociale arrangementer.
7. Er knap så innovativ.
8. Laver kun det arbejde, der forventes og tager ikke ekstra opgaver.
9. Undgår at deltage i uddannelse eller kurser.
10. Melder sig ikke længere som frivillig fx til festudvalget.
11. Overskrider deadlines.
12. Begynder at ændre tøjstil. Enten tager din medarbejder pænere tøj på for at være klar til jobinterviews, eller også er personen ligeglad med sin fremtoning på arbejdspladsen, fordi hun allerede har besluttet sig for at sige op.
13. Besvarer telefonopkald væk fra kontoret over en længere periode.

Sådan fastholder du din bedste medarbejder

Hvis du har lagt mærke til flere af de nævnte tegn, er der stor risiko for, at din medarbejder er ved at finde sig et andet arbejde. Det er dog ikke nødvendigvis for sent at forsøge at fastholde medarbejderen. Følgende fem råd kan både hjælpe dig med at fastholde dine gode medarbejdere, og være med til at forebygge at de søger væk.

1. Sørg for at have god kontakt til dine medarbejdere

God kontakt gør det nemmere at stille spørgsmål som: "Jeg har bemærket, at din motivation er forandret. Har du lyst til at tale om det?" Ved at kunne stille sådanne spørgsmål vil du lettere og hurtigere kunne afværge utilfredshed hos dine bedste medarbejdere. Ved at vise interesse for deres person forebygger du også, at de søger væk.

2. Husk, hvad det koster at lære en ny medarbejder op

Hver gang en medarbejder forlader arbejdspladsen, koster det penge. Der skal bruges tid på at rekruttere og oplære en ny medarbejder. Og imens må de tilbageværende medarbejdere bruge tid på også at dække eksmedarbejderens opgaver. Når den nye medarbejder er fundet, skal der bruges tid på at lære vedkommende op.

3. Forskelsbehandl

Du har sikkert lært, at det er vigtigt at behandle dine medarbejdere ens. Men ligesom private virksomheder giver deres vigtigste kunder privilegier, skal du også behandle din bedste medarbejder anderledes end de andre. Fx ved at give hende den opgave, hun ønsker. Det viser, at du værdsætter hende og hendes arbejde. Det er også en god ide at sørge for, at dine medarbejdere føler, at deres arbejde er meningsfuldt og udfordrende. Ved lejlighedsvis at få en føling med medarbejdernes arbejdsmotivation kan du hjælpe umotiverede medarbejdere med at få meningen tilbage.

4. Hold blive-samtaler

Under blivesamtalerne taler du med dine medarbejdere om, hvad der skal til for at fastholde deres

interessere i at blive på jobbet. Det er vigtigt at tale om, hvorvidt der er overensstemmelse mellem jobbeskrivelsen og det faktiske job. Hvis medarbejderen føler, hun blev ansat til at lave noget andet, end det hun gør, kan det være en grund til at søge væk.

5. Hold øje med dine bedste medarbejderes privatliv

Ved at vide, hvad der sker privat, kan du støtte medarbejderen på arbejdspladsen og lettere sørge for, at medarbejderen føler sig motiveret til at gøre et godt stykke arbejde, selvom der måske er problemer på hjemmefronten. Sørg derfor for at vide, om medarbejderen er ved at blive skilt, har syge børn eller på anden måde har problemer i sit privatliv.

De vigtigste tegn og råd er kompileret ud fra:

[A-magazine by Dr. John Sullivan \(http://www.octanner.com/blog/insights/im-just-not-that-into-you-5-signs-your-employee-is-getting-ready-to-quit\)](http://www.octanner.com/blog/insights/im-just-not-that-into-you-5-signs-your-employee-is-getting-ready-to-quit)
[London Loves Business by Gabriella Griffith \(http://www.londonlovesbusiness.com/business-in-london/london-loves-talent/13-subtle-signs-your-employee-is-thinking-of-leaving/3781.article\)](http://www.londonlovesbusiness.com/business-in-london/london-loves-talent/13-subtle-signs-your-employee-is-thinking-of-leaving/3781.article) [Business news daily by Chad Brooks \(http://www.businessnewsdaily.com/5960-10-signs-your-employee-is-ready-to-quit.html\)](http://www.businessnewsdaily.com/5960-10-signs-your-employee-is-ready-to-quit.html) [INC. By Laura Montini \(http://www.inc.com/laura-montini/infographic/your-rockstar-employee-is-looking-for-a-new-job.html\)](http://www.inc.com/laura-montini/infographic/your-rockstar-employee-is-looking-for-a-new-job.html)
[American Express by CEO of Provendus Group Mike Michalowicz.](#)

Læs mere:

[Guide til fratrædelsessamtaler \(http://www.lederweb.dk/personale/motivation-og-fastholdelse/artikel/114997/guide-til-fratrædelsessamtaler\)](http://www.lederweb.dk/personale/motivation-og-fastholdelse/artikel/114997/guide-til-fratrædelsessamtaler)

[Når medarbejderen siger op \(http://www.lederweb.dk/personale/motivation-og-fastholdelse/artikel/80129/nar-medarbejderen-siger-op\)](http://www.lederweb.dk/personale/motivation-og-fastholdelse/artikel/80129/nar-medarbejderen-siger-op)