



⌚ 6 min. 👁️ 📌 03-03-2022

Er du klar til at miste dine mest talentfulde medarbejdere?

Lige nu siger medarbejdere verden over op. Og flere siger op uden at have et nyt job på hånden. Her får du råd om, hvordan du spotter om en medarbejder er på vej væk, og hvad du kan gøre for at forebygge det.

Skribentinfo



[Louise Vælds](#)

Certificeret coach og indehaver af
VÆLDS Uddannelse & Coaching
VÆLDS Uddannelse & Coaching

Hvis du endnu ikke har mærket det, kan jeg fortælle dig, at der er en arbejdslivsrevolution i gang.

Den enkelte medarbejder ønsker nu for alvor at sætte dagsordenen i sit eget arbejdsliv. Og hvis det ikke er muligt, er der en stigende tendens til, at medarbejderen flytter sig fra det, der ikke fungerer. De siger med andre ord farvel til deres arbejdsplads – også uden en plan b.

Medarbejdere siger op for at fokusere på dét der giver mening

Det er så udbredt, at det er blevet en trend på den sociale medieplatform TikTok under navnet "Quit-TOK" #quittingmyjob. I amerikanske medier refererer de til det som 'The Great Resignation', hvor medarbejdere forlader deres jobs for i stedet at finde glæden og fokusere på, hvad der giver dem mening.

Det er dog ikke bare en amerikansk trend blandt de yngste medarbejdere. I mit arbejde som ledelsescoach- og konsulent ser jeg oftere og oftere medarbejdere, der i en næsten febrilsk handling siger op uden at have et nyt job på hånden. Ofte er der tale om meget talentfulde medarbejdere, der ikke føler sig

set eller anerkendt. Så sent som for bare en uge siden sad jeg med en klient, der i to år havde været i dialog med sin leder omkring sine tanker og behov. Lederen lyttede, men intet ændrede sig. Medarbejderen endte med at sige op for at genfinde sig selv og sine værdier.

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

Tag initiativet - din medarbejder gør det sjældent

I modsætning til det eksempel, ses der desværre også en tendens til, at nogle medarbejdere ikke tager samtalen med deres leder, inden de siger op. Mange ledere vil her argumentere for, at det er medarbejderens eget ansvar at tage initiativ til en sådan samtale; det er jo umuligt at gætte på, hvordan alle medarbejderne har det, hvis de ikke giver udtryk for det.

Men det er som leder en del af dit ledelsesansvar at tage initiativet. Der kan nemlig være mange årsager til, at medarbejderne ikke gør det:

- De antager, at deres ønsker ikke vil blive mødt
- De tør ikke tage samtalen, fordi de frygter at miste deres job
- Der er ikke nok tryk i relationen til at tage samtalen
- De ved endnu ikke, hvad det egentlig er, de har behov for.

Derfor er det vigtigt, at du løbende tjekker ind og holder nogle samtaler med medarbejderne. Hvis du mister kompetente medarbejdere, er det dyrt i form af rekrutterings- og on-boarding-forløb.

Husk de ”usynlige” medarbejdere

Det er ikke kun åbenlyst talentfulde medarbejdere, der siger op. I din organisation vil du typisk have en stor gruppe af ”usynlige” medarbejdere. Det er de medarbejdere, der altid møder til tiden, går i gang med deres opgaver med det samme og altid færdiggør dem indenfor deadline. Det er de medarbejdere, der ikke gør det store væsen ud af sig, men som faktisk udgør rygraden i din organisation og er med til at sikre stabilitet.

Da det sjældent er disse medarbejdere, der råber højt, kan det være ekstra svært at få en fornemmelse for, hvad de egentlig gør sig af tanker om deres arbejdsliv – eller om de er på nippet til at sige op.

Læs også: [10 tegn: Er din medarbejder på vej væk?](#)

5 tegn på at en medarbejder er på vej væk

Hvordan kan man identificere medarbejdere, der er på nippet til at sige op? Det er vigtigt at understrege, at du bør være forebyggende i din tilgang og ikke først tage fat i dine medarbejdere, når der er et problem. Men hvis du skal identificere de mest presserende tilfælde, så er der her fem tegn, du kan holde øje med:

1. Medarbejderen, der allerede har pipet om et eller andet til de seneste MUS-samtaler. Det kan fx være en utilfredshed i forhold til nuværende arbejdsopgaver
2. Medarbejderen, som en kollega har påpeget, måske ikke har det helt godt
3. Medarbejderen, hvor du kan mærke en dalende motivation. Det kan ses, ved at medarbejderen fx ikke byder ind på møder længere eller ikke påtager sig nye opgaver

4. Medarbejderen, hvor sygefraværet er steget en smule
5. Medarbejderen, der ønsker at arbejde mere og mere hjemmefra

Det er naturligvis vigtigt ikke at se isoleret på disse indikationer, da der kan være mange årsager til, at en medarbejder fx ønsker at arbejde mere hjemmefra. Men det er et godt sted at starte, når du skal identificere, hvor der potentielt kan være et problem.

Tag snakken før det er for sent

Hvis du derimod skal være forebyggende, skal du starte med at tage et kig på dit hold: Hvilke medarbejdere vil du meget nødig miste, fordi de altid leverer, er selvkørende, gør noget godt for borgerne, for hinanden og for jeres arbejdsplads som helhed?

Og hvad gør du så for at sikre, at de ikke stopper? Du skal tage snakken, før det er for sent. Prioriterer du ikke disse samtaler, hvor du stiller skarpt på deres behov, kommer det højst sandsynligt til at koste din organisation dyrt, både økonomisk, men også i forhold til den energi og tid, der er brugt på rekruttering.

Når du har samtalen, er det vigtigt, at du:

1. Anerkender medarbejderne og italesætter deres bidrag til organisationen
2. Fortæller dem, at du ønsker at skabe en attraktiv arbejdsplads for dem
3. Spørger ind til, hvilke arbejdsopgaver de bedst kan lide at lave
4. Spørger ind til, hvilke arbejdsopgaver der dræner dem
5. Spørger ind til, hvilke behov de har i forhold til arbejdstid, ferie, fridage, fleksibilitet, orlov etc.
6. Har en åben dialog om, hvad de kunne tænke sig at bevæge sig hen imod i fremtiden. Vil de gerne have nye opgaver, mere fokus på ledelse, flere mentoropgaver, back-office opgaver, front-office opgaver eller lignende?

Det er vigtigt, at det ikke bare er én samtale, men at du løbende holder samtaler, hvor I sammen forsøger at løse problematikken, så arbejdspladsen fortsat er et attraktivt sted at være for medarbejderen. Sørg også for at bruge tiden indimellem på begge at tænke over, hvordan det kan lade sig gøre. Det behøver ikke være lange samtaler, bare der er en dialog i gang.

Læs også: [Guide til fratrædelsessamtaler](#)

Sådan kan du imødekomme medarbejderens ønsker

Manges umiddelbare tanke vil nu være: Risikerer jeg ikke, at medarbejderen beder om en masse, som jeg ikke kan imødekomme? Svaret er nej. I realiteten er medarbejderes ønsker ofte meget mindre, end du tror, og nemmere at tilgodese, end du forestiller dig. Det er fx meget sjældent, at en medarbejder kommer og beder om en stor lønforhøjelse. Og hvis de gør, jamen så er de formentlig allerede i gang med at forlade arbejdspladsen.

Når du har dialog med medarbejderen, så er det vigtigt, at du påtager dig mentaliteten, at "alt kan lade sig gøre - så længe I er kreative". Det nytter ikke noget nærmest på forhånd at sige til medarbejderen, at det ikke kan lade sig gøre. Så har du tabt, og du kan være sikker på, at medarbejderne smutter, så snart de får mulighed for det.

Case:

Jeg havde en gang en afdelingssygeplejerske i et coachforløb. Hun var i forbindelse med effektivisering blevet afdelingssygeplejerske for to matrikler. Efter fire års hårdt arbejde måtte hun erkende, at det ikke fungerede; det fungerede det ene sted, men hun kunne simpelthen ikke få det til at fungere det andet sted. Afdelingssygeplejersken går til sin leder med denne erkendelse og siger, at der er nødt til at være en afdelingsleder for hver matrikel. Fem minutter inde i samtalen siger hendes leder, at det kan ikke lade sig gøre. Afdelingssygeplejersken begynder med det samme at søge nyt job.

Hvad kan lederen i denne situation i stedet gøre?

Det er helt naturligt, at en leder reagerer med at give et klart og tydeligt svar, når noget ikke kan lade sig gøre, men man risikerer også at miste en dygtig medarbejder på det. Når en dygtig og dedikeret medarbejder kommer til dig, så har de ofte gået i en længere periode og forsøgt at løse problemet selv. De kommer altså først, når der VIRKELIG er brug for støtte - og det skal derfor anses som et "råb" om hjælp. Her er det vigtigste at opretholde kontakten og dialogen omkring problemet med medarbejderen i en runde af løsningsorienterede samtaler. Når du sidder overfor medarbejderen, så sørg for at læn dig tilbage i stolen, find empatien frem, og lyt til din medarbejder. Anerkend problemet, og forsøg så sammen at brainstorme på, hvad der kan være af løsninger imellem et ultimativt ja og et ultimativt nej.

Prøv i stedet at være fleksibel og kreativ, når du prøver at tilgodese det, de ønsker mere af. Hvis det er nogle arbejdsbetingelser, du ikke kan gøre noget ved, så handler det om at skabe fleksibilitet på en anden måde:

- I stedet for en lønforhøjelse, er det så muligt med fem betalte fridage om året?
- I stedet for en fridag, er det så muligt nogle dage at lægge arbejdet om aftenen i stedet for om dagen?
- I stedet for en bonus, er det så muligt at få betalt noget efteruddannelse?

Opsummering til dig, der ikke ønsker at miste dine mest talentfulde medarbejdere:

1. Identificér de medarbejdere, der er på vej væk og dem, du nødig vil miste
2. Tag en individuel samtale med hver og en - og husk altid at sætte en opfølgning i kalenderen
3. Husk, at du aldrig skal lukke medarbejderen ned med et "det kan ikke lade sig gøre"
4. Når du forsøger at imødekomme deres ønsker, så være kreativ og åben

Kilder:

[‘Quit-Tok’: ‘The Great Resignation’ hits social media](#)

