

 3 min.   28-09-2018

Sådan mister du dine bedste medarbejdere

Du har nogle af de bedste medarbejdere lige nu. De har den nødvendige viden og virker motiverede. Alt kører. Men intet varer evigt. Men intet varer evigt. For mens du glæder dig over dine fantastiske medarbejdere, er en af dem måske ved at søge væk.

Skribentinfo



[Pernille Bekke](#)

Lederweb

Lige nu overvejer en af dine bedste medarbejdere måske at søge et nyt job.

Han har altid gjort sit bedste, været arbejdssom og effektiv, og over årene er han blevet et vigtigt aktiv for arbejdspladsen. Men hans læringskurve er toppet, hans udvikling er stoppet, og han har brug for nye udfordringer.

Du ønsker ikke at noget skal ændre sig. Han er trods alt en super effektiv medarbejder, og der er ikke en finger at sætte på hans arbejde. Du vil gerne beholde ham lige, hvor han er.

Men gør du det, så mister du ham. Hvis ikke direkte så indirekte fordi hans produktivitet falder for hver dag, der går.

Og dette sker på rigtig mange arbejdspladser hver dag, skriver Whitney Johnson, der er ekspert i personlig disruption i artiklen: [How to lose your best employees fra Harvard Business Review](#)

Og det koster arbejdspladsen både tid og penge. Både hvis han stopper, men også hvis han bliver, men mister sin gejst og motivation.

Du skal udfordre og udvikle

Når medarbejderne ikke udvikler sig i deres arbejde, går det ud over deres effektivitet. Ifølge en undersøgelse fra Gallup medfører medarbejdernes manglede engagement et produktivitetstab for arbejdspladsen. Deres undersøgelse viser, at de virksomheder, der ligger i toppen i forhold til medarbejdernes engagement er 17 pct. mere effektive end dem, der i bunden.

Læs også: [Derfor skal du sætte fokus på medarbejdernes ansvar](#)

Når dine medarbejdere (eller du selv) ikke har mulighed for at udvikle sig, begynder de at føle sig ligegyldige. For hvis du ikke investerer i dem, vil de ikke investere i dig. Selvom de ikke nødvendigvis siger op og finder et nyt arbejde, så vil de tjekke mentalt ud af på arbejdspladsen.

Det sker, når en medarbejder ikke bliver udfordret

Læringskurven knækker

Alle dine medarbejdere, inklusiv dig selv, har en læringskurve. Den læringskurve har en udløbsdato. Når du starter i et nyt arbejde, er du i bunden af læringskurven, og du møder nye udfordringer hele tiden. Mens du bevæger dig op ad den stejle kurve, får du nye kompetencer, troen på dig selv og dine evner, og når du når toppen, mestrer du dine opgaver, og du leverer et vigtigt bidrag til arbejdspladsen.

Men hvad sker der, når potentialet for udviklingen er toppet? Inden for kort tid vil læringskurven flade ud, og engagementet og produktiviteten vil dale.

Længden på ens læringskurve er forskellig. Ifølge Whitney Johnson er fire år den maksimale læringskurve for de fleste, hvis de stadig laver det samme arbejde, som da de blev ansat.

Sammensæt teamet rigtigt

Whitney Johnson anbefaler, at du har det rette mix af medarbejdere i dit team. De skal være forskellige steder på deres læringskurve: 15 pct. af dem skal være i starten af deres læringskurve; 70 pct. af dem skal være i midten, og 15 pct. af dem skal være i toppen af deres læringskurve. Du skal lede medarbejderne forskelligt alt efter, hvor de er på kurven, og når de når toppen af kurven, skal du sikre, at de hopper over på en ny kurve. På den måde vil du hele tiden have medarbejdere, der er top engagerede.

Man søger udfordringer og lærer hver gang man kaster sig over en opgave uden helt at vide, hvordan man skal gøre, for derefter at lære, hvordan man gør, for til sidst at mestre det. For så at lære noget nyt igen.

Tal med medarbejderen

Forfatter og foredragsholder Ann C. Schødt giver i artiklen: ["Advarsel: Kedsomhed stresser"](#) følgende tre råd om, hvordan du sikrer udvikling blandt medarbejderne i toppen af deres læringskurve:

1. Lad medarbejderen prøve kræfter med nogle af dine opgaver

Skriv en liste med dine opgaver, og lad medarbejderen byde ind på de opgaver, som han mener at kunne løse eller har lyst til at prøve kræfter med.

2. Tilbyd din medarbejder et udviklingsforløb og mere ansvar

Tal med medarbejderen om de uudnyttede ressourcer og potentialer medarbejderen har og find ud af, om medarbejderen skal have nye opgaver med mere indflydelse og ansvar eller måske involveres i projekter og beslutninger.

3. Tilbyd videreuddannelse

Du kan også tilbyde din medarbejder en videreuddannelse, der giver ny viden til at løse nye opgaver eller blot mulighed for at udvikle sine kompetencer og sit potentiale. Det vil give din medarbejder nogle tiltrængte udfordringer.

MUS-samtalen er en oplagt mulighed for at tale med medarbejderne om deres udvikling. [Læs meget mere om MUS-samtalen og find konkrete ideer til spørgsmål her](#)

Artiklen er baseret på: [How to lose your best employees fra Harvard Business Review](#)