moment
PROFESSIONALS

Sådan fastholder virksomheder High Performere

Om undersøgelsen

Undersøgelsen er foretaget i december 2014, og i alt har 298 high performere deltaget anonymt i undersøgelsen. Moment Professionals' high performere er defineret ud fra karaktergennemsnit, karrierevej og international erfaring samt en personlig samtale og personlighedstest.

Formålet med undersøgelsen er at afdække markedets dygtigste kandidaters præferencer i forhold til ansættelse og karriere. Præferencer, det som virksomhed er altafgørende at kende til, for at kunne tiltrække og fastholde de dygtigste medarbejdere.

moment
PROFESSIONALS

Fastholdelse handler om god ledelse

Med en øget efterspørgsel på dygtige medarbejdere og et kandidatmarked, der strammer til, bliver evnen til at fastholde dygtige medarbejdere afgørende i det fremtidige arbejdsmarked. Vi enes ofte om, at der er en konkurrencefordel i at ansætte de dygtigste medarbejdere, men hvad gør vi som ledere aktivt for at fastholde dem? Og handler vi reelt på det, der skal til, for at fastholde de dygtigste?

Alt tyder på, at fastholdelsesarbejdet starter, allerede før nye medarbejdere påbegynder deres nye stilling. Det gør det i form af vellykket onboarding. En disciplin i ledelse som har udviklet sig fra udelukkende at være en orienteringsopgave til at være en forventning om et gensidigt ansvar for integration. Det handler om tydelig forventningsafstemning omkring, hvad der motiverer den enkelte medarbejder og lederens evne til at imødekomme dennes karriereplaner for at kunne sikre fastholdelse.

Når alt kommer til alt er nutidens high performere ikke nødvendigvis motiveret af tryghed i ordets reneste forstand, men derimod trygheden i at deres karrierevej udvikler sig med indholdet af spændende opgaver. Det er her god ledelse bliver altafgørende.

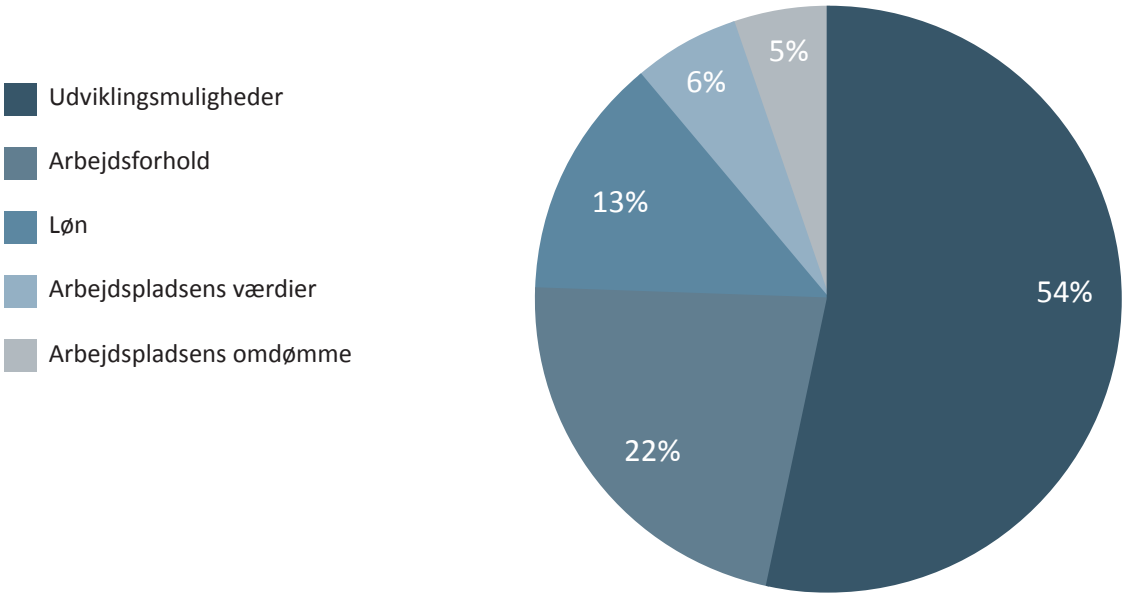
moment
PROFESSIONALS

Udviklingsmuligheder er essentielt

Når virksomheder vil tiltrække high performere, er udsigten til muligheder for udvikling stadigvæk en betydningsfuld faktor. Hele 54% af undersøgelsens adspurgte high performere angiver udviklingsmuligheder som det vigtigste aspekt, når de søger nyt job. Til sammenligning lægger 22% størst vægt på arbejdsforhold, og for 13% er lønnen det vigtigste.

Resultatet stiller krav til lederne. De skal kunne skabe rammer, der er tilpasset den enkelte high performers udvikling, og differentiere hver enkelt high performers karrierevej. God ledelse, som kan rumme ovenstående behov, er således afgørende for fastholdelse af high performere.

Hvad er det vigtigste for dig, når du søger job?



moment
PROFESSIONALS

En klar karrierevej

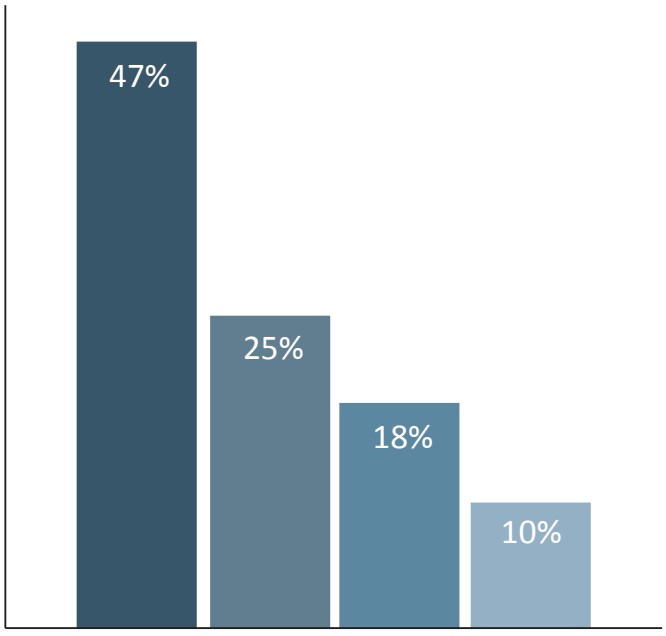
Kravet om en klar karrierevej viser sig særligt, når der spørges ind til high performeres krav til udviklingsmuligheder. For 47% af de adspurgte high performere indebærer det hovedsagligt, at de har udfordrende opgaver, imens det for 25% er særligt vigtigt, at de har karrieremuligheder inden for virksomheden.

For den nye generation af high performere, som er kendetegnet ved at ville frem og udvikle sig, er det en selvfølge, at de kan udvikle sig gennem deres opgaver. Men også den klare karrierevej inden for virksomheden er det, der driver dem.

For high performere er det essentielt at vide, hvor de karrieremæssigt er på vej hen. Det er derfor afgørende, at man som leder skaber en klar forventningsafstemning samt ser dette område som en afgørende kompetence at mestre for fastholdelse af medarbejdere.

Hvilke udviklingsmuligheder er vigtigst for dig?

- Udfordrende opgaver
- Karrieremuligheder inden for virksomheden/organisationen
- Internationale muligheder
- Daglig udvikling i form af kurser/uddannelse



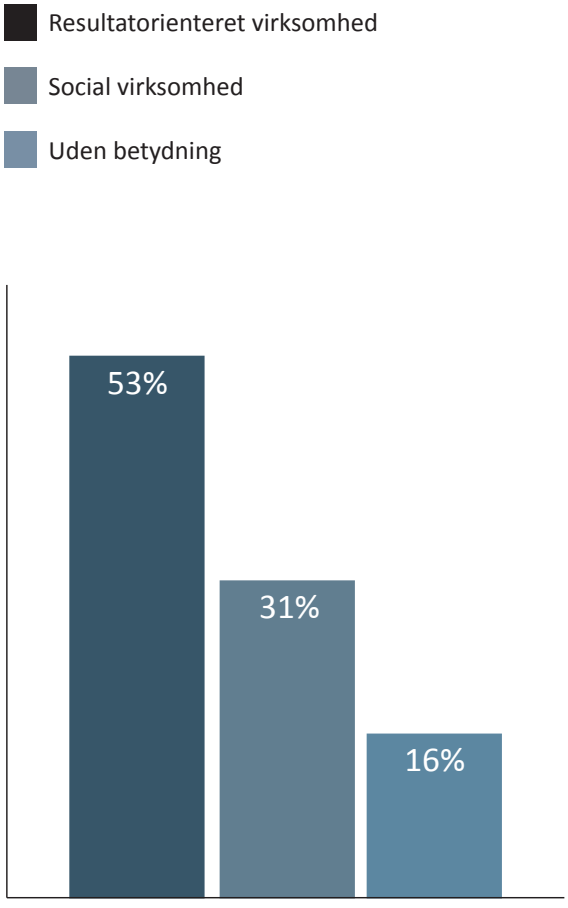
moment
PROFESSIONALS

Fokus på resultater

Den nye generation af high performere er ambitiøse og vil kunne se deres resultater foran sig. Det faktum understøttes af undersøgelsen, hvor 53% angiver, at de foretrækker at arbejde i en resultatorienteret virksomhed med fokus på hvert enkelt individ frem for en social virksomhed, hvor samarbejde og teams er i fokus.

Resultatet betyder ikke, at den nye generation af high performere ikke formår at arbejde i teams. Tværtimod er de opvokset med den arbejdsform. Men resultatet viser, at deres egen karrierevej og behovet for at kunne måle egen performance er særlig vigtig for dem.

Hvilken slags virksomhed tiltaler dig mest?

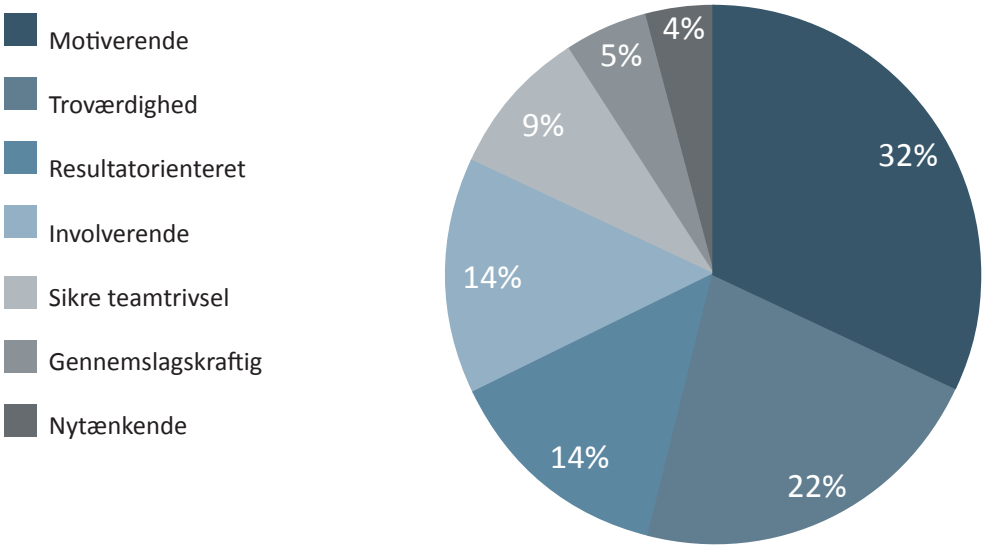


Autentiske og motiverende ledere

Som følge af high performeres behov for at udvikle sig og se resultater kommer også særlige krav til lederne. Til spørgsmålet om, hvilke ledelseskompetencer, de vurderer som vigtigst hos deres fremtidige leder, angiver 32%, at deres leder skal være motiverende. Herefter kommer troværdig med 22% og resultatorienteret og involverende med 14% .

Resultatet afspejler fremtidens high performeres behov for at have en motiverende og resultatorienteret leder, der kan drive dem fremad, og som samtidig er autentisk, involverende og villig til at udstede ansvar og give beføjelser. Lederes fokus på high performeres karriereudvikling flytter sig fra at være styret af titler og lang erfaring til at følge den enkeltes kompetencer.

Hvilke kompetencer hos din fremtidige leder er vigtigst for dig?



Ombord fra første dag

Sammen med high performeres krav til en stejl udviklingskurve kommer også en forventning om en hurtig onboarding.

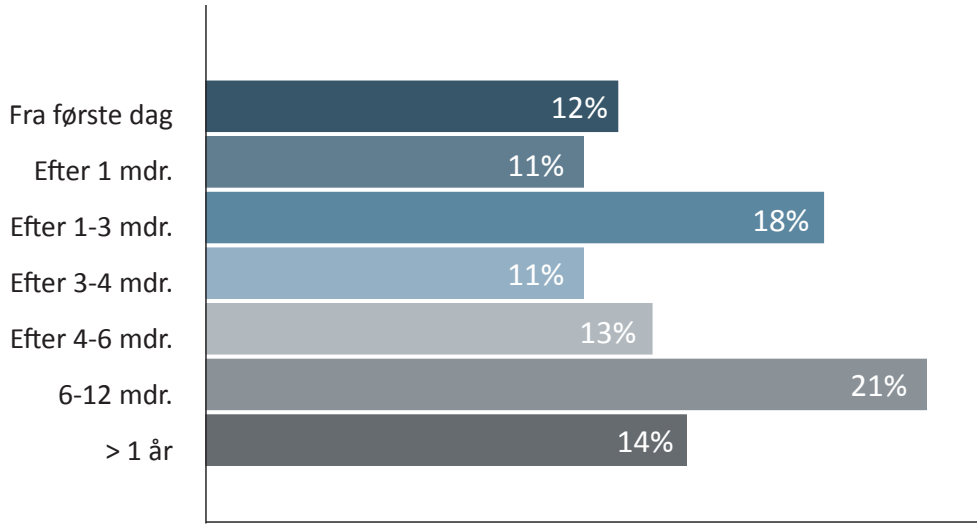
Til spørgsmålet om, hvor tidligt respondenterne i en ny ansættelse forventer at få tildelt henholdsvis en klar karrierevej, spændende og udfordrende opgaver og en fast plads i virksomheden, svarer op til en femtedel, at de forventer det allerede inden for den første måned.

Resultatet viser, at fremtidens high performere generelt er mere utålmodige end tidligere, og at virksomheder derfor er nødt til at sikre et øget fokus på deres onboardingprogrammer, hvis de vil fastholde nye medarbejdere.

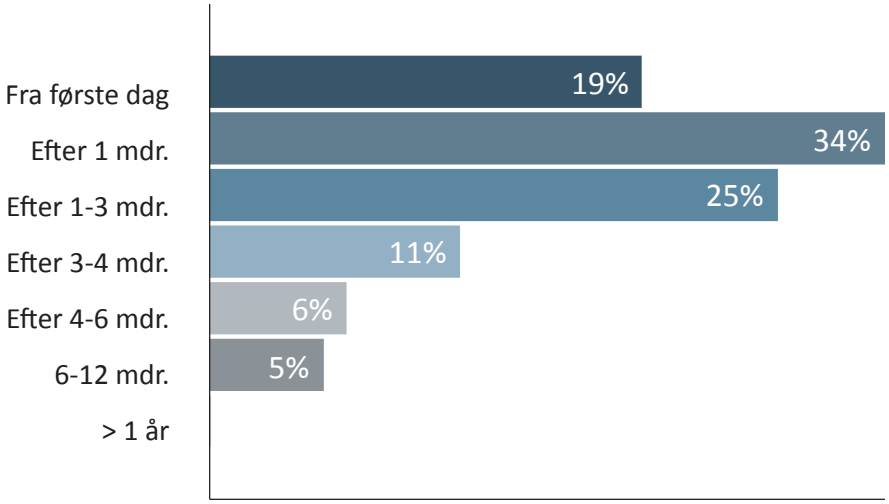
Flere analyser peger i retning af behovet for målrettet onboarding. I gennemsnit forlader hele 30% deres nye virksomhed inden for de første 2 år, og 50% fortryder deres beslutning om at skifte job. Ledelsesmæssigt kan tidlig integration og en klar karrieplan derfor være afgørende indsatser. Estimeret er omkostningerne ved at miste en nyansat inden for 1 år 1,5 til 3 gange medarbejderens årsløn, hvilket i sig selv argumenterer for at sætte ind tidligt i et ansættelsesforløb.

Som ny medarbejder, hvor længe forventer du, der går, før du har følgende:

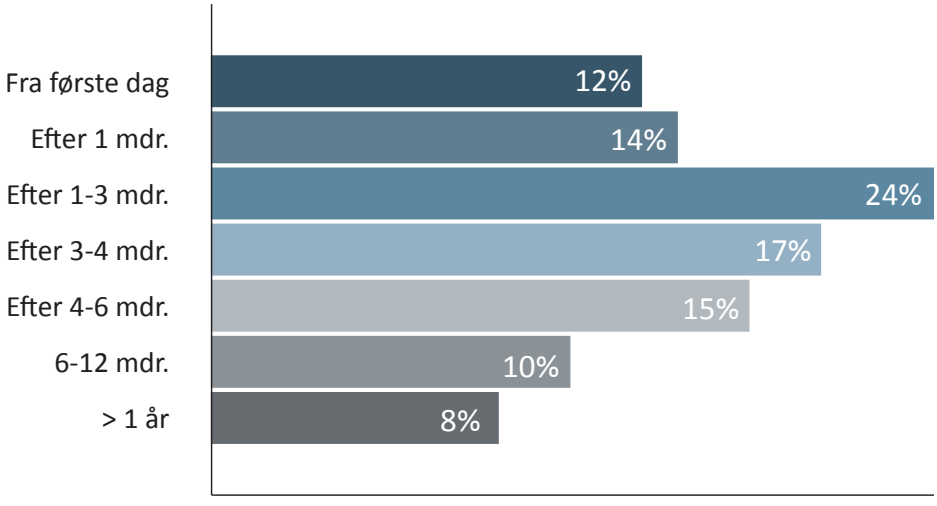
1. Klar karrierevej i virksomheden/organisationen



2. Fået tildelt spændende/udviklende opgaver



3. Fået fast rolle i virksomheden/organisationen



Fremtidens high performere er svære at fastholde

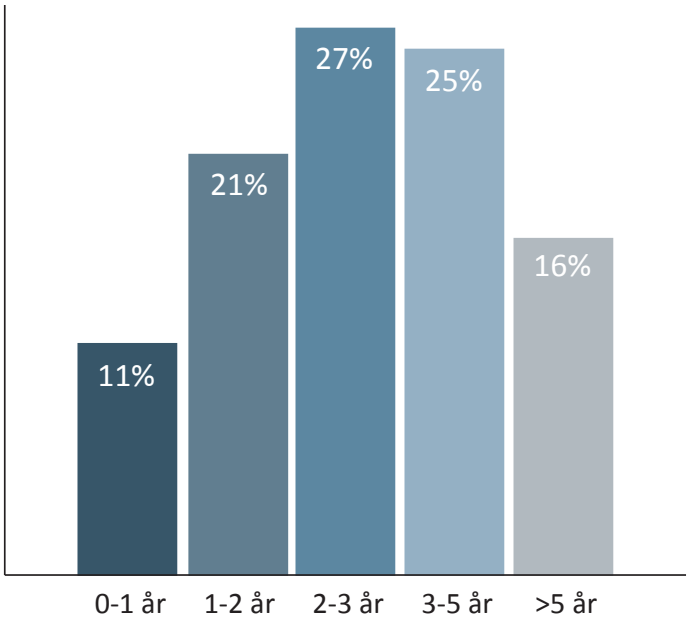
Generelt stiller fremtidens high performere store krav til virksomheders evne til fastholde og udvikle deres menneskelige ressource.

Til spørgsmålet om, hvor længe respondenterne forventer at blive i deres nuværende job, svarer hele 11%, at de forventer at blive i under 1 år, imens henholdsvis 20% og 26% forventer at blive i henholdsvis 1-2 år og 2-3 år.

Resultatet afslører fremtidens high performere som en del af en generation, der ikke er bange for at skifte job, hvis de ikke får deres krav indfriet. Med tanke på, at en ny medarbejder i gennemsnit bruger 6,2 måneder, før han eller hun er sin løn værd, understreger det vigtigheden af, at virksomheder har fokus på fastholdelse og ledelsesmæssigt har tæt kontakt særligt i den første tid af en ny medarbejder-ansættelse.

Hvor længe forventer du at blive i dit nuværende job?

(fra første til sidste arbejdsdag)



Moment Professionals

Vores målsætning er entydig. I 18 år har vi arbejdet målrettet med rekruttering af de dygtigste kandidater og rådgivet virksomheder omkring onboarding og udvikling af ledere og teams. Det lyder enkelt. Det er det ikke. Kun gennem samarbejdet med vores ambitiøse kunder er det muligt at udfordre markedet for at nå vores vision om at være markedets stærkeste brand.

Rekruttering af
ledere og specialister

moment.dk
70 20 18 35
pro@moment.dk

Moment A/S
Vester Farimagsgade 15
1606 København V