

Star People-analysen

People Test Systems har udviklet en analysemetode, som kortlægger, hvad der skal til for at fastholde nøglemedarbejdere.

”Formålet med Star People-analysen er at styrke fastholdelses- og tiltrækningsevnen hos vores kunder ved at sætte initiativer i værk, som rammer rigtigt i forhold til nøglemedarbejdernes behov og ønske. Analysens resultater giver en præcis pejling af, hvad der skal til for at motivere og fastholde nøglemedarbejderne, og hvad der kan få dem til at tage imod et jobtilbud fra en anden virksomhed.

Viden er vejen målet

Star People er en *E-survey*-analyse, der kortlægger en virksomheds fastholdelses- og tiltrækningsevne via interviews med virksomhedens topledere og spørgsmål til op til 150 udvalgte nøglemedarbejdere.

Analysens resultater behandles og illustreres statistisk, således at der dannes grundlag for sammenligning og benchmarking med virksomheder, som allerede har gjort brug af Star People-analysen.

Resultaterne

Allerede gennemførte Star People-analyser viser, at 68 procent af de adspurgte medarbejdere har overvejet at søge andre steder hen. 49 procent tror ikke, at de er ansat i deres nuværende virksomhed om tre år, mens 61 procent under deres nuværende ansættelse er blevet tilbudt job i andre virksomheder. Resultater som disse bør få enhver med personaleansvar til at stoppe op og stille sig selv spørgsmålet: Hvordan mon nøglemedarbejderne i min virksomhed ville besvare disse spørgsmål?.

Og der er god grund til at være videbegærlig, for tabet af virksomhedens humane stjernekapital koster dyrt. Det drejer sig om omkostninger ved: Tab af potentiel fremtidig indtjening, tab af nøgleviden, tabt markedsfordel ved førende innovations- og produktudvikling samt omkostninger til rekruttering og oplæring af nye medarbejdere.

Det koster dyrt, når nøglemedarbejdere forlader virksomheden. Derfor betaler det sig økonomisk at fokusere på fastholdelse.

Hold fast på dine medarbejdere

Fastholdelse af nøglemedarbejdere og 'stjerner' er i disse år mange virksomheders største udfordring.

International konkurrence, højkonjunkturer og historisk lav ledighed gør kvalificerede medarbejdere til en eftertragtet ressource, som danske virksomheder må gøre en ekstra indsats for både at fastholde og tiltrække. De fleste

virksomheder gør allerede i dag en aktiv indsats for at imødekomme arbejdsmarkedets nye krav. Ikke desto mindre stiger personalegennemstrømningen og potentiel indtjening går tabt. Forklaringen er, at det ikke altid er synligt for ledelsen, hvad der har størst betydning for medarbejderne.

Konsekvensen er tab på bundlinjen

Det betaler sig at stå på hovedet

Gør det til din virksomheds mål at stå på hovedet for at minimere antallet af opsigelser

Hvis din virksomhed gennem en grundig analyse og målrettede tiltag, kan undgå blot 20 procent af opsigelserne, eller holde medarbejderne resultatgivende i gennemsnitligt 3-6 måneder længere, så har Star People-analysen været en særdeles attraktiv investering.

Men investeringen mærkes ikke kun på bundlinjen. Den har også en positiv effekt på det psykiske arbejdsmiljø, fordi der bliver iværksat initiativer, som anerkender den enkeltes ønsker og behov samt benchmarker virksomheden på en god måde i forhold til andre virksomheder.

På den måde skabes der grundlag for arbejdsglæde og stolthed.



Dyrt at miste en medarbejder

Prisen på at miste en nøglemedarbejder kan fastsættes til omkring 1 million kroner, afhængigt af kompleksiteten i stillingen og hvor lang tid det tager at finde en erstatning.

Regnestykket omfatter bl.a. udgifter forbundet med:

1. Rekruttering af en ny medarbejder, både hvis rekrutteringen håndteres internt eller der benyttes eksterne konsulenter.

2. Ressourcer til introduktion af den nye medarbejder.

3. Den tid det tager før den nye medarbejder er fuldt produktiv cirka 3-6 måneder.

4. Eventuelt mistede kunderelationer, som medarbejderen tager med sig.

5. Tab af værdifuld viden.

6. Belastning af de tilbageværende medarbejdere i perioden indtil en ny medarbejder er på plads.

7. Yderligere medarbejderflugt. Er der for eksempel tale om en leder, er der typisk en risiko for, at vedkommende tager medarbejdere med sig.

Brug analysen som et værktøj

Star People Analysen er et strategisk ledelses- og HR-værktøj. Brug den til at skabe værdi og resultater på bundlinjen:

1. Afdæk virksomhedens styrker

Få svar på, hvad medarbejdere ser som virksomhedens styrker, og dermed hvilke faktorer der allerede i dag, er med til at fastholde dem. Derudover vil virksomhedens udfordringer også blive defineret – de udfordringer, der ligger i forhold til at fastholde medarbejdere i henhold til de ansattes egen opfattelse.

2. Tilpasning eller iværksættelse af fastholdelsesstrategi

Hvis virksomheden ikke allerede har en strategi til fastholdelse af medarbejdere, giver Star People-analysen svar på, hvilke primære faktorer, der påvirker medarbejdernes beslutning om enten at blive i jobbet eller lade sig friste af andre jobtilbud. Således kan en strategi for fastholdelse enten udarbejdes med afsæt i eller tilpasses til de ansatte i virksomheden. Forebyggelse og proaktivitet har som bekendt altid været en bedre løsning end redningsaktioner og krisehåndtering. Derfor betaler det sig økonomisk at tænke langsigtet i fastholdelse.

3. Optimering og målretning af aktiviteter i ledelsen/HR

Analysen giver et godt indblik i, om fx noget så jordnært som om medarbejderudviklingssamtaler (MUS) er effektive, og hvordan de ansatte opfatter dem.

Ligeledes måler analysen på faktorer som generel trivsel, work-life balance, stress, arbejdsvilkår samt opfattelsen af nærmeste leder og LEADERSHIP i virksomheden.

4. Styrkelse af den relationsorienterede kommunikationskultur

Analysen anviser metoder til at styrke kommunikationskulturen, så det bliver naturligt og velkomment at udtrykke når og hvis man ikke længere er tilfreds med sit arbejde. Der er endvidere fokus på at skabe en tro blandt ledere og medarbejdere på, at det nytter at sige til og fra i god tid, så der i tide kan rettes op på uhensigtsmæssigheder. Dermed kan medarbejderne få indfriet de behov og ønsker, de har – eller få en saglig forklaring på, hvorfor virksomheden prioriterer, som den gør.

5. Lavere medarbejderomsætning på definerede medarbejdergrupper

Alene det, at man som virksomhed vælger denne fokusering gør, at medarbejderne tænker sig om en ekstra gang, før de kigger sig om efter noget andet.

