



Budapest közelében lévő termelő vállalat kékgalléros állományának fluktuációját 58%-ról 19%-ra csökkentettük 5 hónap alatt.

1 A helyzet ismertetése

Az egyik Budapest vonzaskörzetében működő gyártó partnerünkkel 2016. novemberében kezdtük meg az együttműködésünket. Ezekben a hónapokban a HR átlagosan heti 10 kilépővel és annak pótlásával foglalkozott 244 fő foglalkoztatotti létszám mellett, 4 fős HR csapattal.

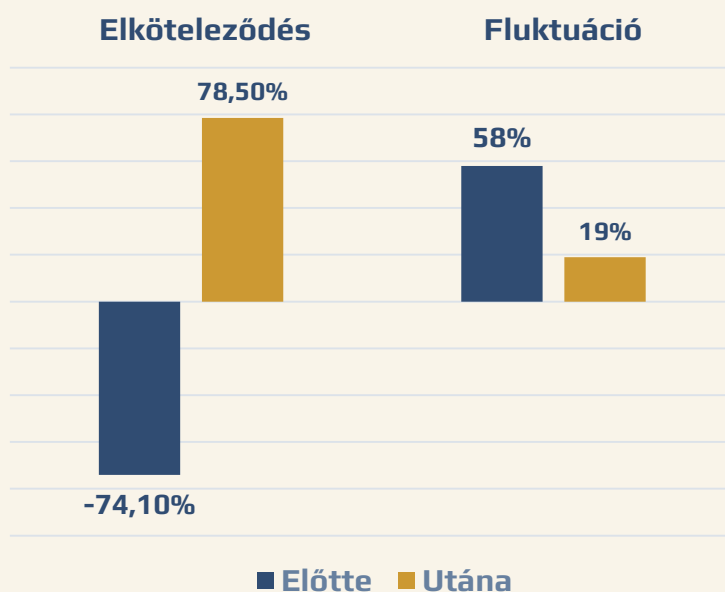
2 A projekt folyamata

A projektet elköteleződés felméréssel kezdtük, melynek eredménye: az állomány 74,1%-a nem elkötelezett a cége iránt. A felmérést követően további diagnosztikai elemek alapján feltártuk a fluktuáció okait. A felmérés előtt tisztán látható volt, hogy a cég a munkaerő piaci átlagbér alatt fizetett a munkavállalók számára, így abban is támogattuk a HR-t, hogy bér benchmark információk alapján az anyavállalat felé érvényesíteni tudja a béremelést. **A diagnosztikában az első 5 megjelölt probléma a következő volt:**

- a pénz
- túlóra mennyisége, munka-magánélet egyensúlya
- a hangulat (emberi bánásmód, tisztelet, dicséret/motiváció hiánya)
- a munkakörülmények, bejárás
- és a cégvezetés (kommunikáció/információáramlás).

3 Megoldás, eredményeink

A diagnosztika alapján a managementet bevonva, őket elkötelezve dolgoztuk ki a fluktuációkezelő programot. A megvalósításban a legnagyobb szerepet a HR vezető és csapata, valamint a termelésvezető vállalt. Eredmények: stabilizálódott a fluktuáció, feltöltődött a hiányzó létszám. **2017 áprilisára 80 fővel bővültek, és a heti 10 kilépő heti 1-re, azaz 20% fluktuációs szint alá csökkent.** Újabb elköteleződés felmérést készítettünk, melynek eredménye: a munkavállalók 78,5%-a már elkötelezett, ajánlaná cégét ismerősének.



A fluktuáció kevesebb, mint a felére csökkent, a program után végzett **elköteleződés mérés eredménye pedig -74,10%-ról 78,50%-ra nőtt.**