



**Nyugat-dunántúli autóipari beszállító 400 fős gyáregységében 25%-ról 12%-ra csökkentettük a fluktuációt 2 hónap alatt, miközben a negatív hozzáállású csoportvezetőket átfordítottuk elkötelezett, pozitív véleményvezéreké.**

## 1 A helyzet ismertetése

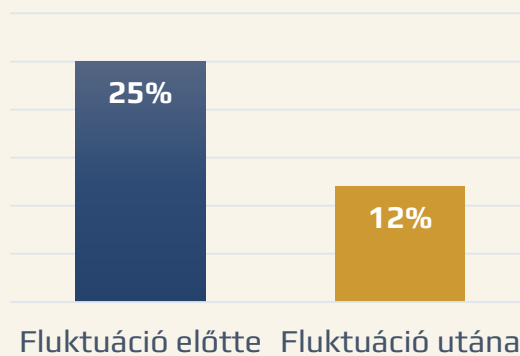
Egy 400 fős nyugat-dunántúli autóipari beszállító gyáregységének igazgatója azzal a kéréssel fordult hozzánk, hogy szeretné a **fluktuációt csökkenteni, a betegszabadságok számát visszaszorítani, a direkt állomány hatékonyságát és elköteleződését növelni**. A belső HR már sok mindent tett a kezelés érdekében, de nem történt változás.

## 2 A projekt folyamata

- Projekt kommunikációja a szervezet felé
- Kompetencia vizsgálat a sor- és műszakvezetők körében
- Visszacsatolás a felmérésről a vezetőségnek, résztvevőknek
- Fejlesztési program kialakítása, akciótervezés a vezetőkkel
- A középvezetők fejlesztési programja 2\*2 napban
- Fenntarthatóság elérésének kidolgozása, megvalósítása
- HR rendszerek fejlesztése (beillesztő program fejlesztése, belső kommunikáció, ...)
- HR csapat együttműködésének fejlesztése.
- Középvezetők újabb 2\*2 napos vezetői eszköztár fejlesztése
- Középvezetők fél-fél napban utókövető Workshopja - tanultak belépülése
- Termelésvezető(ke)t egyéni támogatás
- Társterületeknél fejlesztés

## 3 Megoldás, eredményeink

Fejlesztési programunk kulcsa és hatékonysága az összehangolt lépésekben, a megtervezett folyamatokban rejlett. Párhuzamosan, több szinten és több módszer alkalmazásával kezdtük meg a fejlesztést.



A fluktuáció kevesebb, mint a felére csökkent, a program után végzett **elköteleződés mérés eredménye pedig 77%-os** dolgozói elköteleződést mutatott.

*„Az eddig befektetett, ráfordított összeg abszolút megtérült, sőt ... A gyárban a légkör teljesen megváltozott, a középvezetői réteg (akik elsősorban kaptak fejlesztést) proaktív, motivált lett, ezzel az operátori szinten is jelentős változásokat generálva. Így, együtt a termelés többszörösére képes.”*  
(Gyárigazgató)