

# VISOKA STOPA FLUKTUACIJE ZADAJE VAM GLAVOBOLJU? Ovo su samo neki od razloga ZAŠTO je to tako!



Zaposlenici napuštaju organizacije i bez obzira jesu li otišli svojom voljom ili voljom organizacije, iza njih ostaje „rupa“. Što je veća stopa fluktuacije, vi imate više rupa za zakrpati. Osobno još nisam upoznala organizacije koje vole iznova i iznova krpati „rupe“. Što ne znači da neke nažalost to i ne rade većinu svog životnog ciklusa.

Postoje i organizacije koje ulažu trud u osmišljavanje novih koncepata i ideja KAKO doskočiti problemu visoke stope fluktuacije. I to je odlično, barem pokazuju svjesnost o problemu i neku inicijativu za rješenje problema. A postoje i one koje smatraju kako su svi zamjenjivi. Gdje se vi pronalazite?

No, vratimo se nekoliko koraka unazad i prije odgovora na pitanje KAKO, predlažem odgov-

or na pitanje ZAŠTO. Ako znamo zašto se nešto događa veće su nam mogućnosti da odgovorimo na KAKO to rješiti.

Evo samo nekih od ZAŠTO uz prijedlog da zaista o tome dobro razmislite i „kopate“ dublje u tematiku.

#### • Stimulacije su dostupne samo managementu

Biste li vi radili bolje, brže i više i za to možda dobili samo hvala? Ja ne bih. I vjerujte, to ne žele ni vaši zaposlenici. Koliko god kompleksno to bilo nužno je pronaći način i osmisiliti koncept koji će stimulirati i nagradjavati i one koji nisu u menadžment grupi.

#### • Postali ste zatočenik organizacijskih procesa i procedura

Kada ste zadnji puta s razumevanjem pročitali sve pravilnike, procese i procedure? Kada ste zadnji puta iste revidirali i osvježili? Sve što nije „user friendly“ mora biti eliminirano.

#### • Edukacija i razvoj se povremeno dogode

Vaš novi zaposlenik posjeduje prodajno iskustvo i time zna sve o prodaji. Edukacija za njega je samo trošak. Hmm, razmislite o tome još nekoliko puta. Ukoliko ne ulažete u neki od oblika edukacije i razvoja za zaposlenike i ne planirate promijeniti tu praksu, izbacili ste sami sebe iz igre.

#### • Bacimo ih u vodu pa da vidiemo tko kako pliva!

Ovdje veliki broj organizacija grijše. Ne postoji dobrodošlica novom zaposleniku. Ne postoji in-

terno komuniciranje o novom članu tima. Novi zaposlenici nemaju plan uhodavanja na novo radno mjesto. Loše, loše i loše. Za početak, promijenite li samo ovu praksu napravili ste već veliki korak. Naime, sve je PRVI DOJAM. Želite da vaši zaposlenici ostave odličan prvi dojam na vaše kupce? Odlično! Zašto bi bilo drugačije u odnosu poslodavac-zaposlenik?

#### • Zaposlenici su vaš najvrjetniji resurs

Bit ćete uvjerljivi i nazad dobiti puno više ukoliko to i pokažete. Ljudi treba spajati, a ne razdvajati. Ljudima treba dati priliku da razmišljaju i zaista doprinose, a ne da samo izvršavaju operativne zadatke. Uključite svoje zaposlenike i na projekte na kojima prema do-sadašnjim praksama nikada ne bi trebali sudjelovati. Povedite razgovore koji nešto znače i imaju smisla za cijelu organizaciju.

#### • Ne prekida se obrazac zapošljavanja „krivih“ ljudi

Nikako ne možete dosegnuti prave kandidate za svoje natječaje. Zapošljavate prve kandidate koji kažu što želite čuti, a nakon nekoliko mjeseci shvaćate kako to nisu „pravi“ ljudi za organizaciju. I za sve to je krivo tržište rada s nedovoljno dobrim talen-tima. Ili možda fakulteti koji ne pružaju adekvatno znanje. STOP! Zapošljavanje je vaša odgovornost i ako vam se iznova događaju navedene situacije predlažem da učinite „make over“ vašeg selekcijskog postupka. Ne površno.

Nego dugoročno i strateški.

#### • Negativan odnos managementa sa zaposlenicima

Loši manageri stvaraju loše managere. Ako ne postoji adekvatna organizacijska komunikacija, posebno uz nedostatak liderstva, stvar postaje još gora. Vaši zaposlenici će kad-tad postati nezadovoljni ukoliko izostane povratna informacija na njih i njihov rad. Kada nisu vođeni zaposlenici smatraju kako se njihov rad uopće ne vidi i ne cijeni.

#### • Koje je zapravo moje radno mjesto?

Veliki postotak fluktuacije događa se u prvih šest mjeseci rada. Zašto? Stvarni radni zadaci i odgovornosti ne podudaraju se s onima koji su stajali u natječaju i za koje se zaposlenik prijavio. Poznato? I tako gradimo nepovjerenje. A kada radimo na bazi ne-povjerenja ne možemo očekivati pozitivne rezultate. Redovito eva-luirajte radna mjesta i učinite što je neophodno kako biste uskladi-li ono što komunicirate na van s onim što je interna stvarnost.

Na čemu god odlučili raditi bolje je od odluke da ne činite ništa. Učenje od drugih i dijeljenje iskustva je fantastično, međutim ne prepisujte prakse od drugih. Svaka organizacija je drugačija i time treba drugačiju praksi i pri-stup.

I, što trebate već sada učiniti kako biste doskočili visokoj stopi fluktuacije?

Blanka Lasić