

Različni pogledi na ukrepe za preprečevanje fluktuacije v organizaciji

Dr. Maja Klun

Univerza v Ljubljani, Fakulteta za upravo

e-mail: maja.klun@fu.uni-lj.si

RAZLOGI ZA FLUKTUACIJO

- Povezanost,
- zadovoljstvo z delom,
- kariera,
- ugodnosti in
- nagrade.

POSLEDICE FLUKTUACIJE

- Zmanjšanje proizvodnje oz. produktivnosti
- Stroški nadomestnega delavca skupaj s stroški pridobivanja
- Stroški nadomestil za odsotnega delavca in stroški nadomeščanja
- Strošek priučitve novega delavca

OVREDNOTENI UKREPI V RAZISKAVI

dobri delovni pogoji (oprema, prireditve, ugodna klima)

višja plača

dobro obveščanje zaposlenih

neposredne pohvale

javne pohvale

gibljiv delovni čas

možnost napredovanja

omogočena dodatna usposabljanja

ukrepi za povečanje zaupanja v vodstvo

plačilo stroškov, povezanih z delom

subvencioniranje neformalnih srečanj

delo od doma

subvencioniranje zdravstvenih pregledov

nagrada za stalnost zaposlitve

subvencioniranje dodatnega pokojninskega varčevanja

urejanje varstva otrok zaposlenih

nagrada za prisotnost na delovnem mestu

OCENE DELODAJALCEV

- NAJVIŠJE OCENE:
 - dobri delovni pogoji
 - višja plača
 - dobro obveščanje.
- NAJSLABŠE OCENJENI:
 - nagrajevanja za prisotnost
 - urejanje varstva otrok in pokojninsko varčevanje
 - nagrada za stalnost

OCENE ZAPOSLENIH

- NAJVIŠJE OCENE:
 - Povečanje zaupanja v vodstvo
 - Subvencioniranje neformalnih srečanj
 - Možnost napredovanja
- NAJSLABŠE OCENJENI:
 - Višja plača
 - Subvencioniranje pokojninskega varčevanja
 - Delo od doma

OCENE ZAPOSLENIH

- Stabilnost zaposlitve je bolj pomembna za starejše in tiste z daljšo delovno dobo,
- S starostjo se povečuje pomembnost možnosti gibljivega delovnega časa
- Druge značilnosti zaposlenih niso kazale na povezanost s posameznimi ukrepi

PRIMERJAVA

- vsi potencialni ukrepi za zmanjšanje odsotnosti z dela so ocenjeni slabše s strani zaposlenih
- zaposleni v povprečju bolje ocenjevali ukrepe, ki zahtevajo manjši finančni vložek delodajalcev
- najbližje vrhu v obeh skupinah je 'možnost napredovanja'

PRIMERJAVA

- največji razkorak:
 - Višja plača,
 - Nagrada za prisotnost na delovnem mestu,
 - Dobri delovni pogoji,
 - Dobro obveščanje zaposlenih,
 - Subvencioniranje neformalnih srečanj,
 - Nagrada za stalnost zaposlitve.

PRIMERJAVA

- Najmanjši razkorak:
 - Javne pohvale,
 - Neposredne pohvale,
 - Delo od doma,
 - Dodatno pokojninsko varčevanje.