Motiva Metrics

CASE STUDY

CASE STUDY · MALOPRODAJA

Motivisani zaposleni. Ipak su odlazili.

Kako je veliki maloprodajni lanac sa oko 800 zaposlenih kroz petomesečni akcioni plan smanjio nameru za odlazak i sagorevanje.

−8.3

namera za odlazak

poena, ponovljeno merenje

−6.7

sagorevanje

poena, ponovljeno merenje

Prevucite

01 · KONTEKST

Ljudi su voleli posao.
Fluktuacija je ostala.

Kvalitet usluge u maloprodaji zavisi od ljudi u kontaktu sa kupcima. Posao prate sezonski pikovi, česte promene i strukturalno visoka fluktuacija.

- oko 800 zaposlenih
- više tržišta regiona
- prodavnice, logistika, online
- 592 ispitanika

> Rukovodstvo je želelo da zna šta stoji iza odlazaka u organizaciji u kojoj ljudi vole svoj posao.

02 · PRVO MERENJE

Snažna motivacija. Ali se trošila.

73.6

autonomna motivacija

rade iz unutrašnjih razloga

79.0

angažovanost

visoka energija

52.0

sagorevanje

pritisak se akumulira

> Organizacija je funkcionisala na unutrašnjim resursima zaposlenih, a ti resursi su se trošili.

03 · UZROCI

Rizik nije bio u poslu. Bio je u sistemu.

01 **Komunikacija promena · 31.8**

Jedini faktor u kritičnom opsegu. Direktan pokretač namere za odlazak.

02 **Kompenzacije · 52.0**

Zaposleni nisu videli vezu između doprinosa i nagrade.

03 **Podrška rukovodioca · 55.6**

Rukovodioci dostupni za zadatke, ali ne i za razvoj ljudi.

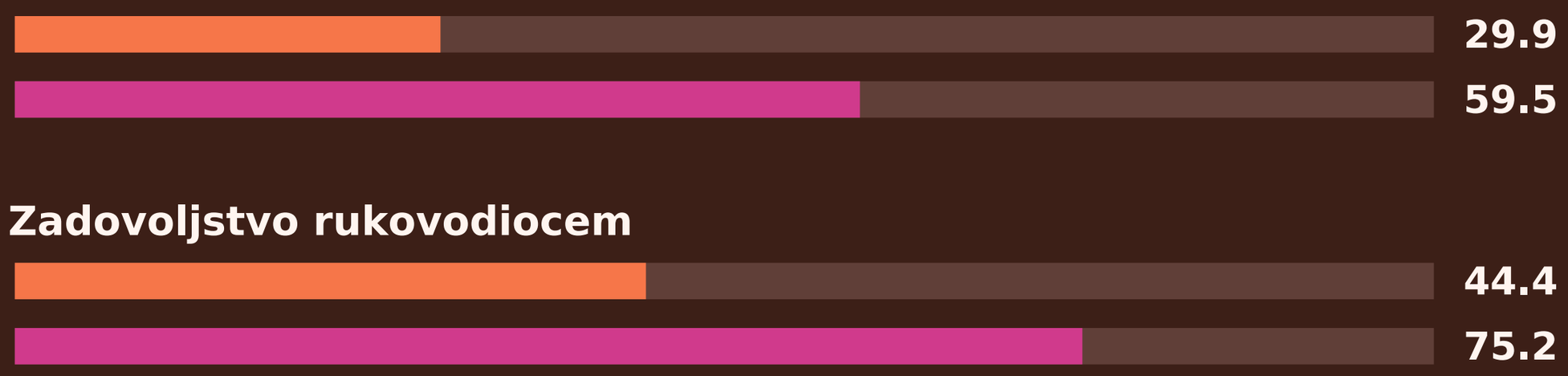
04 · PO GRUPAMA

Prosek je sakrio najrizičniji deo firme.

METRIKA LOGISTIKA KOMPANIJA

LOGISTIKA I KOMPANIJA

Logistika / Kompanija | skala 0–100



Poredjenje vrednosti na skali 0–100. Nize sagorevanje i namera za odlazak su povoljniji.

05 · OD NALAZA DO PLANA

Ne izveštaj za arhivu.
Plan sa alatima.

Iz rezultata merenja platforma je generisala akcioni plan u tri faze: obrazloženje, koraci, odgovorne osobe, rokovi i rizik ako se ne sprovede.

5 INICIJATIVA

hitno, kratkoročno i srednjoročno, svaka sa vlasnikom i rokom

GOTOVI MATERIJALI

šabloni, čekliste, upitnici i agende za rukovodioce od prvog dana

HR tim nije morao da kreće od nule.

06 · ŠTA JE URAĐENO

Pet inicijativa, pet meseci.

01 **Komunikacija promena**

Mesečni timski razgovori i anonimni kanal za pitanja.

02 **Podrška rukovodioca**

1:1 razgovori od 15–20 minuta u oko 85% timova.

03 **Transparentne kompenzacije**

Objavljeni kriterijumi, Q&A sesije, korekcija najnižih rangova.

04 **Karijerni razvoj**

Objavljeni karijerni putevi i razvojni razgovori.

05 **Kohezija**

Timski ručkovi i razgovori na prelazu sezone.

07 · PONOVLJENO MERENJE

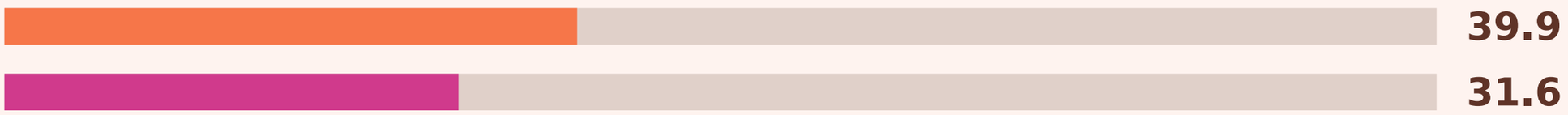
Rizik od odlaska je pao.

Oktobar 2026, 648 zaposlenih.

REZULTATI PONOVLJENOG MERENJA

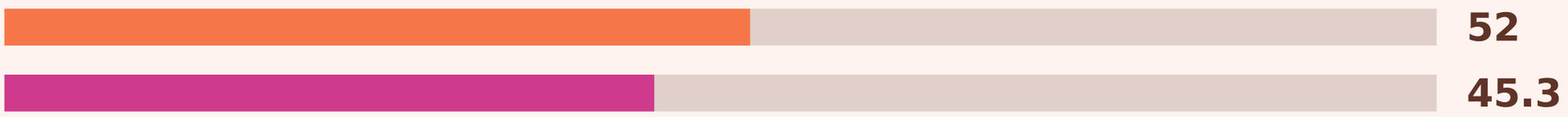
Pre / Posle | skala 0–100

Namera za odlazak



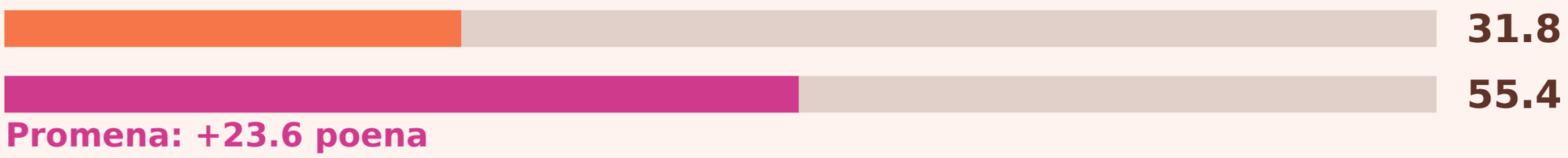
Promena: -8.3 poena

Sagorevanje



Promena: -6.7 poena

Komunikacija promena



Promena: +23.6 poena

Poredjenje vrednosti na skali 0–100. Nize sagorevanje i namera za odlazak su povoljniji.

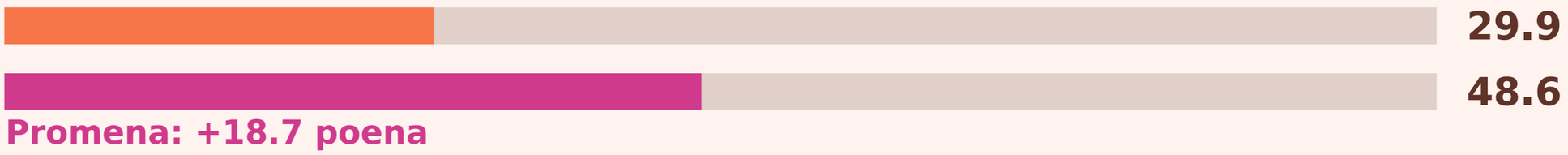
08 · NAJVEĆI POMAK

U logistici se jaz prepolovio.

POMAK U LOGISTICI

Pre / Posle | skala 0–100

Afektivna predanost



Promena: +18.7 poena

Zadovoljstvo rukovodiocem



Promena: +19.1 poena

Poredjenje vrednosti na skali 0–100. Nize sagorevanje i namera za odlazak su povoljniji.

OD MERENJA DO PRIMENE

−8.3 poena manje namere za odlazak za pet meseci, na oko 800 zaposlenih.

Imate 100+ zaposlenih i fluktuacija vas košta?

Pišite mi da vidite kako to izgleda na vašim podacima.

Identitet klijenta nije naveden. Rezultati na skali 0–100; kod sagorevanja i namere za odlazak niža vrednost je bolja.

motivametrics.com