

Pühendumuse uuringu raport

SOKETi pühendumuse uuring

Töötajad on tööandja suurim vara. Lahkunud töötaja asendamine on ettevõtte jaoks suurim väljakutse eelkõige just seetõttu, et töötajaga lahkub ka tema unikaalne kompetents ja kogemus, mis ettevõttele lisaväärtust lõi.

Kõige suuremat mõju töötajate rahulolule ja pühendumisele annab töötajate otsene juht ning tema tegevused. Üldistades võib öelda, et *enamikel juhtudest lahkuvad töötajad mitte ettevõttest, vaid otsese juhi juurest*. See aga omakorda tähendab, et otsesel juhil on kõige rohkem võimalusi oma töötajate pühendumist tõsta ning nende pakutavat lisaväärtust ettevõttes hoida.

SOKETi pühendumusele suunatud küsimustik aitab juhil saada ülevaade oma inimeste pühendumisest ning annab vahendid oma inimeste pühendumuse arendamiseks. Uuringu tulemuste põhjal saab organisatsiooni personali jagada nende pühendumuse järgi kolme gruppi:

Pühendunud: Tunnevad end kaasatuna ning on entusiastlikult meelestatud nii oma töö kui töökoha suhtes. Nad on lojaalsed ja tulemuslikud.

Pühendumuseta: Suhtuvad suure tõenäosusega väiksema entusiasmi ja kirega oma tööülesannetesse, olles vähem lojaalsed ja tulemuslikud.

Aktiivselt vastu: Emotsionaalselt organisatsioonile vastu: nad ei ole lojaalsed ning suure tõenäosusega õõnestavad teiste töötajate panust.

Tulemuste rakendamine

Uuringu tulemuste rakendamist pühendumise suurendamisel saab võrrelda mäetippu ronimisega. Ehkki eesmärk on lõpuks jõuda kõrgemasse punkti, tuleb selle saavutamiseks käia läbi "vahejaamad", et aklimatiseeruda ning need teemad korda ajada. Neid vahejaamu on neli:

I. Põhivajadused ehk "Mis ma saan?". Tööle tulles tahab inimene teada, mis tööd ta tegema hakkab ning mis vahendid tal on, alates makstava palga suuruselt lõpetades parkimiskoha, telefonikompensatsiooni ja tööks vajalike tehniliste vahenditega.

II. Isiklikud vajadused ehk "Kuidas ma panustan?". Töötades tekib töötajal vajadus tagasiside järele, et olla kindel, kas ta teeb oma tööd hästi või kuidas ta oma tööd veelgi paremini saaks teha.

III. Meeskonnatöö ehk "Kas ma kuulun siia?". Töötajal tekivad küsimused selles osas, kui palju tema tegevused mõjutavad organisatsiooni ning kas kolleegidel on sarnane nägemus eesmärkidesse nagu töötajal. Kuuluvustunde ja teistega sarnasuse otsimine muutub oluliseks.

IV. Areng ehk "Kuidas saan kasvada?". Kuidas saada veelgi tublimaks, kuidas jõuda arengus järgmisele tasemele.

Mõistagi on võimalik proovida kavaldada ning "helikopteriga tippu lennata", ent paraku ei ole selline "võit" pikaajaline. Sa võid leida endale töötaja, kes tuleb ainult seetõttu, et tal on võimalik inimesena areneda ja õppida (ehk otse neljandasse jaama lennata). Suure tõenäosusega on töötaja tänu sellele kannatlikum ka madalamate tasemete teemade puudumise osas. Ent pikaajaliselt hakkab põhivajaduste puudumine lõivu küsima.

Seetõttu tasub hakata puuduseid kõrvaldama "püramiidi" madalamatest teemadest. Suure sammu oled teinud juba sellega, et tegeled oma inimeste pühendumuse mõõtmisega. Soovime sulle edu ka tulemuste põhjal muudatuste tegemisel!

Ettevõttest tervikuna

Ettevõtte töötajate rahulolu

4.30



Ettevõtte pühendumuse küsitluses kutsuti osalema **3 osalejat**, kellest **3 inimest** võttis osa. See teeb osalusprotsendiks **100%**, mis on **suurepärane** tulemus.

Ettevõtte töötajate keskmine rahulolu küsimuste lõikes on **väga hea!** Kõige kõrgemini hinnatakse **meeskonnatöoga** seotud teemasid. Küsitlusest tuli suurima tugevusena välja **sõbralikud suhted**. Lisaks on vastajate hinnangutel ettevõttes hästi korraldatud **ootuste mõistmine, info ja töövahendid** ning **vääriline tasu**.

Inimeste pühendumuse osas selgus, et selliseid töötajaid, kes igapäevaselt oma töösse entusiastlikult suhtuvad ja maksimaalselt panustavad, on **1 töötaja** ehk 33% kõigist uuringule vastanud töötajatest.

Aktiivselt vastutöötavaid töötajaid küsitluse põhjal **ei leidunud!**

Detailsemad soovitusel igale tiimijuhile tulemuste edasiseks rakendamiseks on toodud iga tiimi tulemuste juures.

Olete ettevõtteks teinud õige sammu juba sellega, et tegelete töötajate pühendumise teemadega! Jõudu ja julgust järgmisteks sammudeks inimeste pühendumise tõstmiseks!

Osalejate pühendumus

Skaala näitab vastajate jagunemist pühendumuse skaalal.



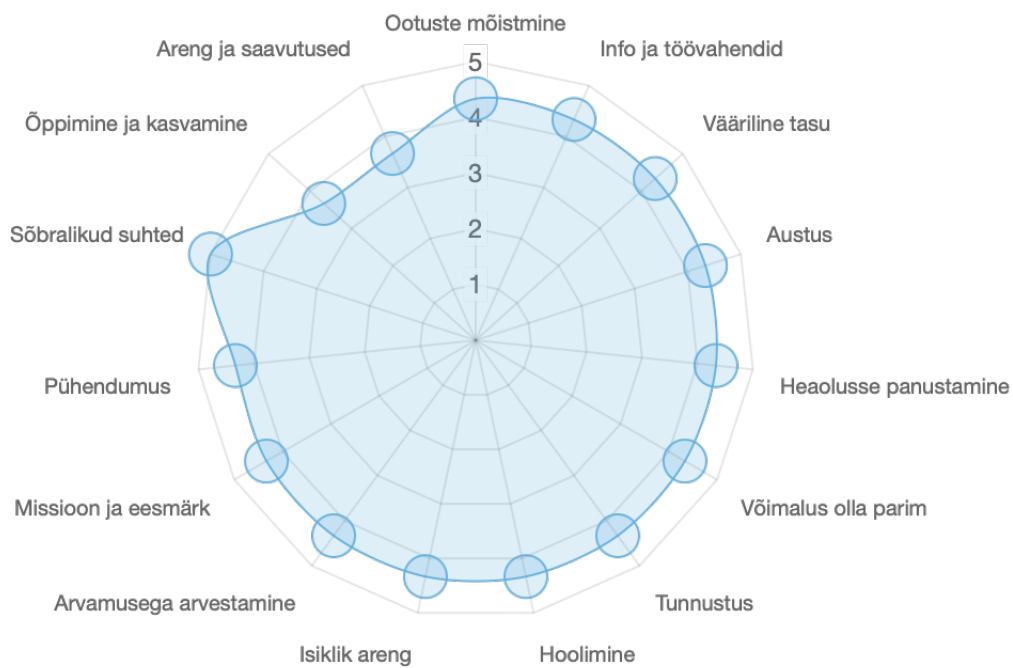
Hinnangute jagunemine

Skaala näitab vastajate antud hinnangute jagunemist kogu ettevõttes kõikide küsimuste lõikes.



Ettevõtte tulemuste radar

Ettevõtte tulemuste radar visualiseerib terve ettevõtte tulemusi lihtsustatud koondülevaate saamiseks.



Uuringus osalenud tiimid

Ettevõtte tulemused peegeldavad kõikide tiimide koondtulemusi. Allolevast tabelist leiad osalenud tiimide nimistu.

Tiimi nimi	Vastuste osakaal	Viite osakaal	Rahulolu
Minu tiim 3 inimest	100%	69%	4.29

Vastuste statistika



