

DARBUOTOJŲ ISITRAUKIMŲ TENDENCIJOS

2020

ADDelse

Apie šią ataskaitą

Šioje ataskaitoje rasite 2020 metų darbuotojų įsitraukimo ir pasitenkinimo darbu tendencijas, patarimus, kaip efektyviai gauti ir teikti grįžtamąjį ryšį darbuotojams.

Šiandieninėmis įtemptomis rinkos ir didelės konkurencijos tarp organizacijų sąlygomis vis svarbiau tampa išlaikyti gerus darbuotojus, investuoti į juos.

Tyrimų rezultatai atskleidžia, kad kuo labiau darbuotojas yra įsitraukęs ir patenkintas savo darbu, tuo geriau ir efektyviau jis atlieka kasdienes užduotis.

Turinys

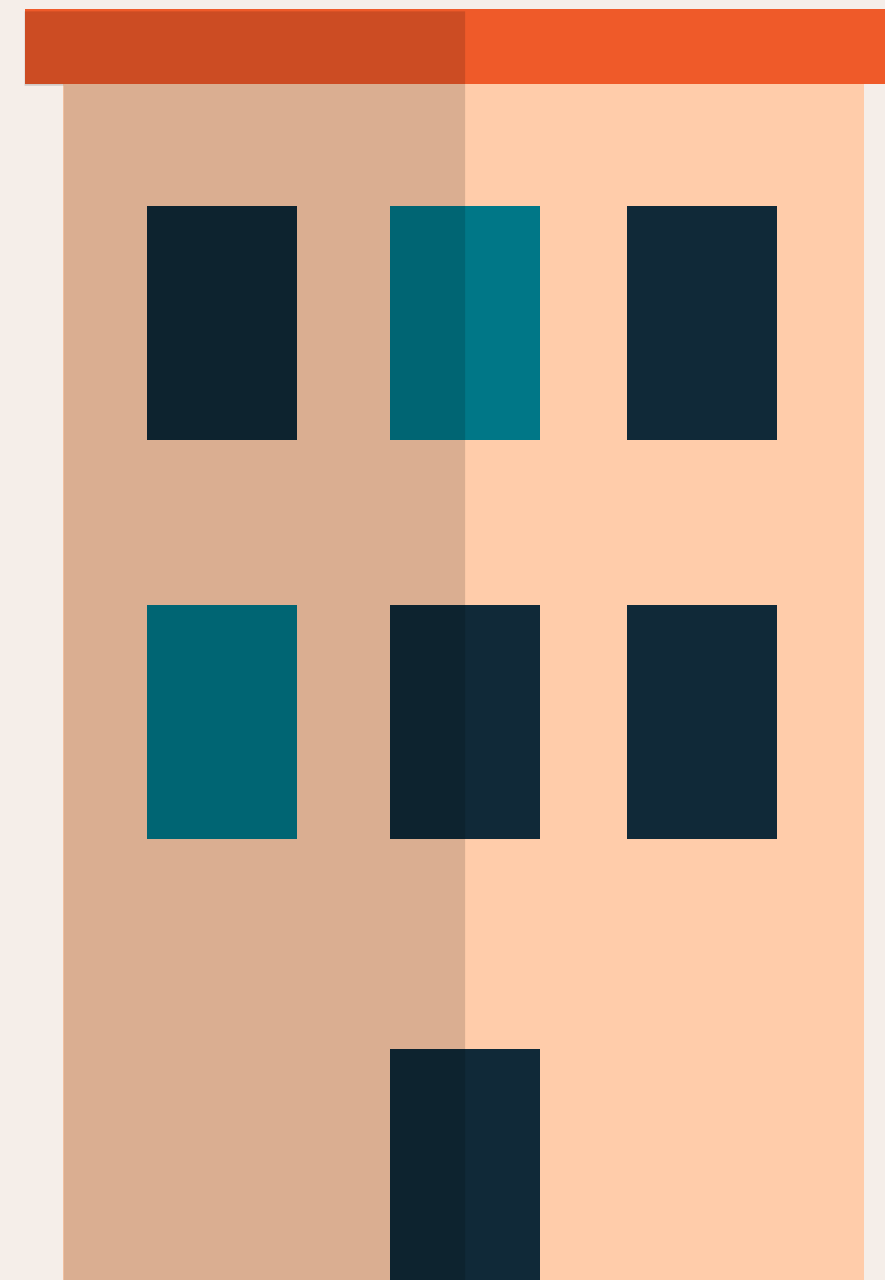
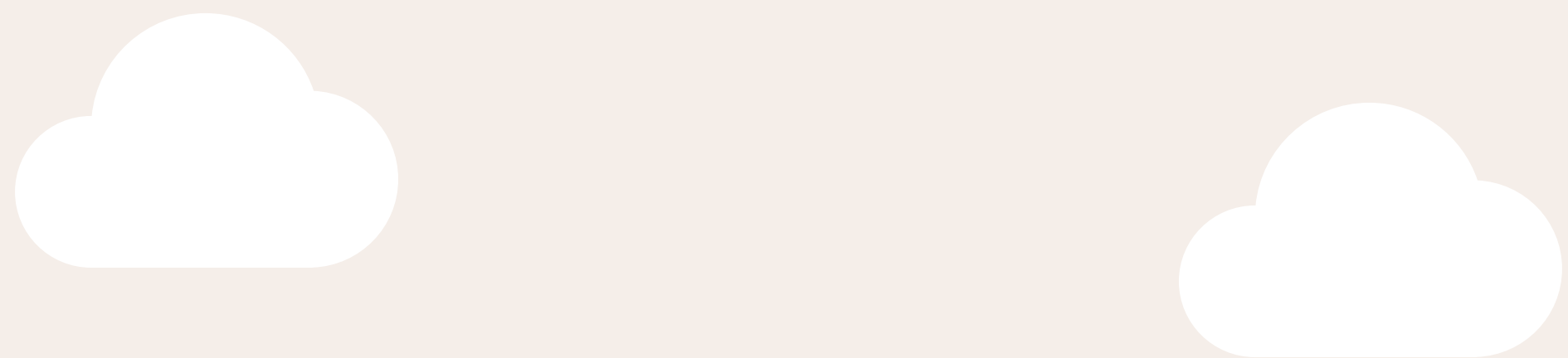
Kodėl verta atlikti įsitraukimo tyrimą	2
Įsitraukimo ir pasitenkinimo darbu skirtumai	3
Pagrindiniai rezultatai - įsitraukimas Lietuvoje	4
Įsitraukimą skatinantys veiksniai	7
Kiek grįžtamojo ryšio reikia darbuotojams	8
Kodėl svarbu imtis veiksmų po tyrimo	9
Rekomendacijos	10

KODĖL VERTA ATLIKTI ĮSITRAUKIMO TYRIMĄ?

Nors apklausa nėra vienintelis metodas surinkti darbuotojų atsiliepimus, jos paprastai yra bendros organizacijos grįžtamojo ryšio strategijos dalis.

Kartu su kitais grįžtamojo ryšio metodais, kiekybinės apklausa suteikia vadovams galimybę įvertinti veiksnius, kurie lemia darbuotojų įsitraukimą ir pasitenkinimą darbu, imtis reikiamų veiksmų, bei įvertinti, ar dedamos pastangos duoda rezultatų.

2



Kiekybiniai tyrimai suteikia darbdaviams galimybę įvertinti svarbiausius veiksnius, lemiančius darbuotojų įsitraukimą

ĮSITRAUKIMO IR PASITENKINIMO DARBU SKIRTUMAI

Įsitraukimas ≠ pasitenkinimas darbu

Patenkintas darbuotojas nebūtinai yra įsitraukęs darbuotojas!

Pasitenkinimas darbu yra žmogaus emocinė reakcija į savo darbą – tam tikri darbo aspektai jį gali džiuginti, o kiti – skatinti jaustis nelaimingą.

Tuo tarpu įsitraukimas – nusiteikimas dirbti ir pastangos daryti tai, kas svarbu organizacijai. Ši būseną yra apibūdinama šiais 3 faktoriais:

- **Energingumas** atspindi aukštą energijos ir aktyvumo lygį, gebėjimą greitai atgauti jėgas, įdėtas pastangas bei atkaklumą susiduriant su sunkumais.
- **Atsidavimas** darbui nusako prasmės ir įkvėpimo patyrimą darbe, entuziazmą ir didžiavimąsi savo darbu bei jo suvokimą kaip iššūkį.
- **Pasinėrimas** į darbą susijęs su visapusišku įnikimu į darbą, kai laikas prabėga greitai ir pasimiršta viskas aplinkui.



580%

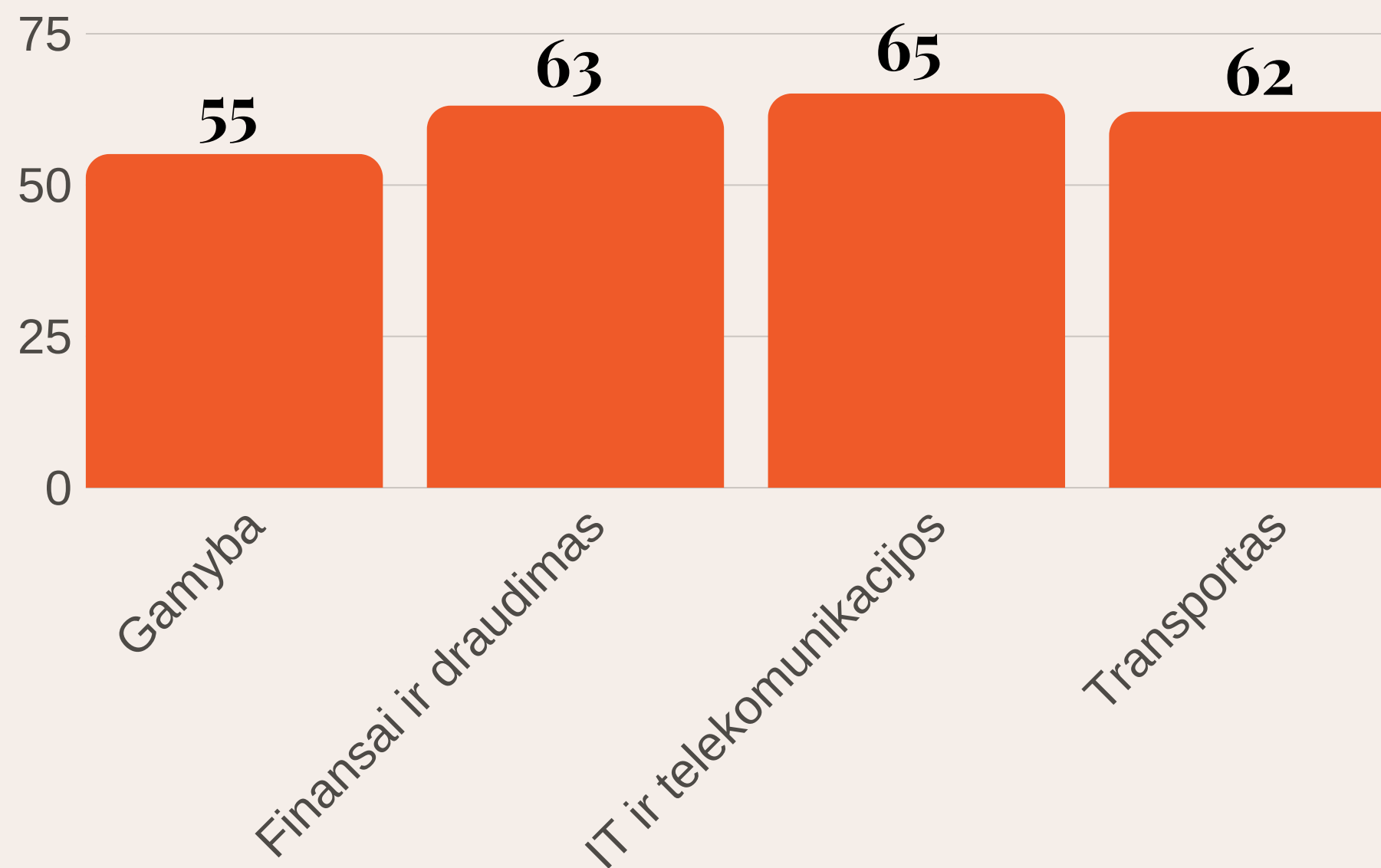
DARBUOTOJŲ ĮSITRAUKIMAS LIETUVOJE 2019 METAIS

4

Darbuotojų įsitraukimas į darbą Europoje 2019 metais - 60 proc.

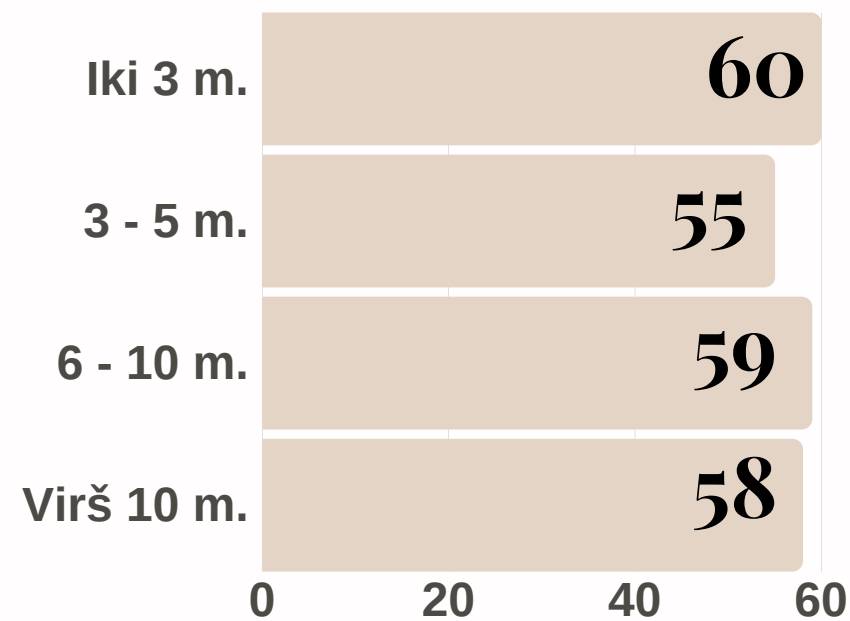
Kincentric tyrimo duomenys, 2020 m.

ĮSITRAUKIMAS PAGAL SEKTORIUS

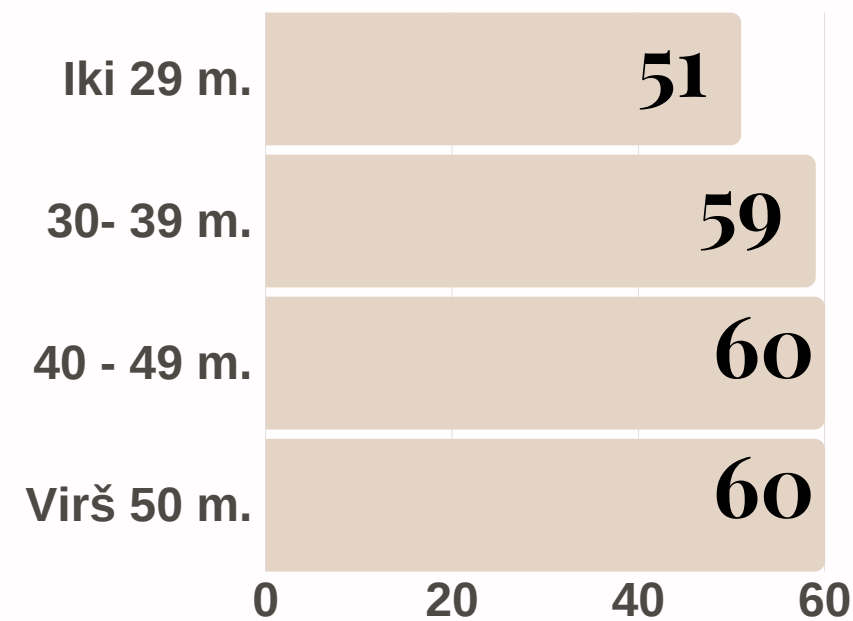


Mažiausiai įsitraukę - gamybos sektoriuje dirbantys darbuotojai.

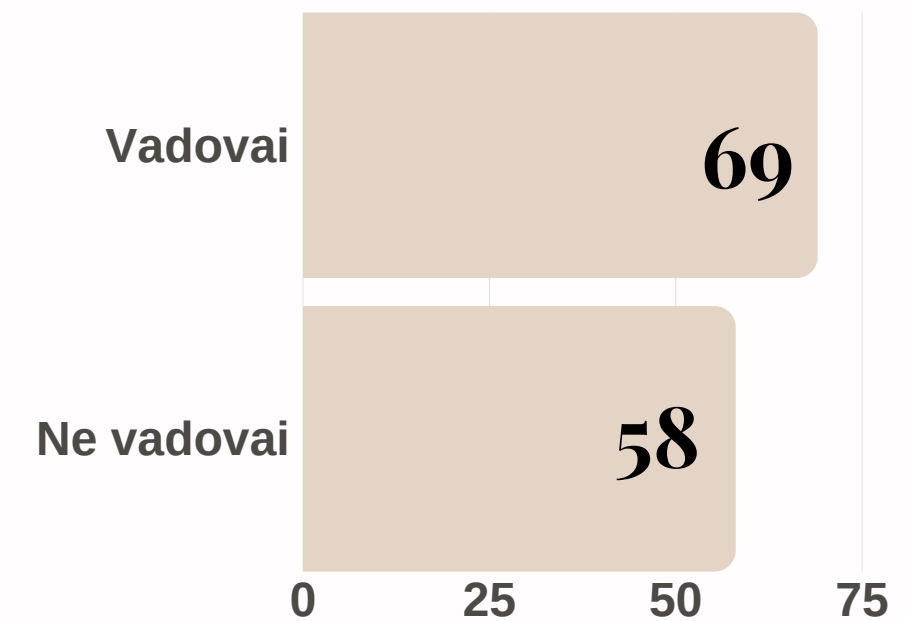
DEMOGRAFINIAI ĮSITRAUKIMO SKIRTUMAI



PAGAL DARBO STAŽĄ



PAGAL AMŽIŲ



PAGAL PAREIGAS

Pastebima tendencija, kad darbuotojų, dirbančių organizacijoje 3 -5 metus, įsitraukimas į darbą yra mažiausias. Tikėtina, kad praėjus "medaus mėnesiui" ir nepritapus prie organizacijos, mažiau įsitraukę asmenys yra linkę keisti darbą.

ĮSITRAUKIMĄ SKATINANTYS VEIKSNIAI



ATLYGIS IR PRIEDAI

34 proc. apklaustųjų jaučiasi patenkinti gaunamu fiksuotu ir kintamu atlygiu



BENDRADARBIAVIMAS

63 proc. apklaustųjų jaučiasi patenkinti santykiais su kolegomis



AUKŠČIAUSIOJI VADOVYBĖ

52 proc. apklaustųjų yra patenkinti santykiais su aukščiausiąja vadovybe



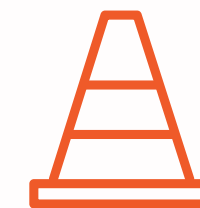
PRIPAŽINIMAS

39 proc. apklaustųjų teigia gaunantys pakankamai pripažinimo darbe



DARBINĖ VEIKLA

65 proc. apklaustųjų džiugina jų kasdienė veikla darbe



TIESIOGINIS VADOVAS

64 proc. apklaustųjų džiaugiasi santykiais su savo tiesioginiu vadovu



KOMUNIKACIJA

59 proc. apklaustųjų jaučiasi patenkinti organizacijos komunikacijos sistema



PSICHOLOGINIS SAUGUMAS

56 proc. apklaustųjų jaučia, kad gali drąsiai išsakyti savo nuomonę



TALENTŲ VALDYMAS

52 proc. apklaustųjų teigia, kad jų organizacija rūpinasi gerais darbuotojais



KARJEROS GALIMYBĖS

44 proc. apklaustųjų mano turintys pakankamai karjeros galimybių



DARBO - POILSIO BALANSAS

49 proc. apklaustųjų pavyksta suderinti darbo ir asmeninio gyvenimo poreikius



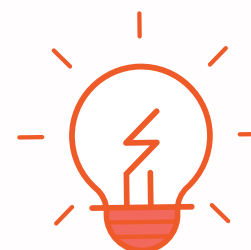
ĮGALINIMAS

77 proc. apklaustųjų jaučiasi turintys pakankamai autonomijos darbe



DARBO SĄLYGOS

53 proc. apklaustųjų teigia esantys patenkinti savo darbo sąlygomis



ORGANIZACIJOS ĮVAIZDIS

64 proc. apklaustųjų mano, kad jų organizacija pasižymi gera reputacija

KIEK GRĮŽTAMOJO RYŠIO REIKIA DARBUOTOJAMS?

57 %

Iš savo tiesioginio vadovo gaunu pakankamai grįžtamojo ryšio apie savo darbą

37 %

Jaučiu, kad mano pastangos matomos ir vertinamos

33 %

Sulaukiu tinkamo pripažinimo už savo indėlį ir pasiekimus

46 %

Jaučiu, kad mano atliekamas darbas yra vertinamas

8

Darbuotojo ir vadovo santykiai yra pagrindinis darbuotojų įsitraukimo variklis ir yra būtinas norint išlaikyti talentus organizacijoje. Todėl svarbu sutelkti dėmesį į tvirtų darbinių santykių tarp darbuotojų ir vadovų kūrimą. Ypač tai aktualu didelėms įmonėms, turinčioms daugiau valdymo lygių.

KODĖL SVARBU IMTIS VEIKSMŲ PO TYRIMO?



PIRMAS ŽINGSNIS

Surinkti darbuotojų grįžtamąjį ryšį.

ANTRAS ŽINGSNIS

Realūs vadovų veiksmai gavus darbuotojų komentarus, pastabas, nuomonę.

Pirmi pokyčiai atlikus įsitraukimo tyrimą turėtų įvykti ir būti iškomunikuoti per tris mėnesius nuo rezultatų pristatymo.

KODĖL TAI SVARBU?

Jeigu vadovai neatsižvelgs į tyrimo rezultatus, tai gali sugriauti darbuotojų pasitikėjimą ir ateityje jie nebus motyvuoti dalyvauti apklausoje.

REKOMENDACIJOS

Įsitraukimo tyrimo rezultatų pristatymas

KĄ DARYTI:

- Padėkokite savo padalinio darbuotojams už suteiktą grįžtamąjį ryšį.
- Aptarkite įsitraukimo tyrimo rezultatus, paklauskite komandos, kokių veiksmų kolegosa tikisi iš jūsų.
- Bendradarbiavimo atmosferą lengviau sukursite, jei paprašysite darbuotojų pagalbos geriau suprasti ir panaudoti tyrimo rezultatus – juk jie atsakė apie tai, kaip jaučiasi dirbdami kartu.

KO NEDARYTI:

- Nespėliokite ir neklausinėkite, kas ir kodėl taip galėjo pateikti konkrečius balus.
- Nesineškite į susirinkimą jau paruoštų sprendimų, ką ketinate daryti.
- Nedarykite išvadų ir nepriimkite sprendimų remdamiesi vieno (dažniausiai daugiausiai kalbančio) žmogaus nuomone.

REKOMENDACIJOS

Grįžtamasis ryšys darbuotojams

KĄ DARYTI:

- Stenkitės bent kartą per savaitę pagirti ir įvertinti darbuotoją / kolegą už atliktus darbus ar įdėtas pastangas. Jūsų pastebėjimas ir įvertinimas nudžiugins darbuotoją ir motyvuos dar labiau stengtis.
- Teikdami grįžtamąjį ryšį visada iš anksto nusistatykite jo tikslą. Įvardiję darbuotojo elgesį, kurį norite pakeisti, drauge aptarkite būdus, kaip tai darbuotojas galėtų padaryti, bei pasiūlykite savo pagalbą.

KO NEDARYTI:

- Neteikite grįžtamojo ryšio tik tada, jei kas nors negerai.
- Nenaudokite "sumuštinio" principo - pagyrimas, kritika, pagyrimas. Šis metodas kritikuojamas, nes jis nenurodo pavaldiniui / kolegai tinkamos veiklos krypties ir neskatina tobulėti.
- Neatidėliokite grįžtamojo ryšio ilgam laikui.

APIE ADDELSE

ĮRANKIAI

ProfileXT

įvertina kandidato tinkamumą pareigoms

Great Full Spectrum

įvertina kandidato tinkamumą pareigoms

CheckPoint 360

įvertina vadovų kompetencijas

DiSC Classic

asmenybės klausimynas

SPRENDIMAI

Kandidatų vertinimas

360 laipsnių vadovavimo kompetencijų vertinimas

Mokymai

Potencialo įvertinimas

Talentų valdymo programos

Tyrimai, konsultacijos

MŪSŪ KOMANDA



**AIRIDA
ZAVADSKĖ**

Addelse vadovė



**DR. NATALIJA
NORVILĖ**

Ekspertė



**EDITA
STONČIŪTĖ**

Konsultantė

SUSISIEKIME

MOB. TELEFONAS

8 672 44379

EL. PAŠTAS

natalija@addelse.com