

1. Sissejuhatus

Tutvustan lühidalt, kuidas me Lääne-Harju Vallavalitsuses viime läbi oma iga-aastast rahulolu/heaolu-uuringut. Räägin kogu protsessist – miks me seda teeme, kuidas küsimustik kujunes, kuidas me tulemusi analüüsime ja mida selle infoga peale hakkame.

Oleme seda süsteemselt teinud nüüd 3 aastat ning selle aja jooksul on kujunenud välja üsna toimiv ja läbipaistev mudel.”

2. Miks me töötajate heaolu mõõdame

“Heaolu mõõtmise eesmärk on väga lihtne – me tahame mõista, kuidas inimesed ennast tööl tunnevad. Mitte formaalsuse pärast, vaid päriselt selleks, et näha, mis toimib ja mis vajab muutmist.

Rahulolu-uuring annab meile:

ausat tagasisidet teemadel, mida juhtkonnas igapäevaselt ei pruugi märgata;

võimaluse märgata trende – mis liigub paremuse poole, mis mitte;

ülevaate, kuidas organisatsioonikultuur toimib;

ja lõpuks ka sisendi juhtimisüsteel.

Me ei tee uuringut sellepärast, et “tuleb teha”, vaid selleks, et tehtud otsused oleksid läbimõeldud ja töötajate vajadustega kooskõlas.”

3. Kuidas küsimustik loodi

“Alustasime 2023. aastal, kui kasutasime Connect.ee keskkonda.

Kuna aga kasutame PlanPro keskkonda tööplaanide ja arenguvestluste jaoks, tundus loogiline kõik ühte keskkonda koondada, seega 2024. aasta vestlus toimus juba seal. Küsimustiku lõime enne, kui PlanPro sellenimelised vormid üldiseks kasutuseks läi.

Küsimustik tugineb CentAR-i avaliku sektori uuringu metoodikale.

2023. aastal kasutasime 2015. aasta näidismaterjali, 2024. aastal lisasime valdkondi 2018. aasta raporti põhjal – lisandus näiteks töö- ja eraelu tasakaalu teema (kaugtöö võimaldamine).

Ühtegi küsimustikku ei saa võtta n-ö valmis kujul – mis sobib ühele asutusele, ei pruugi nii hästi sobida teisele.

Näiteks kohe pärast esimese uuringu läbiviimist jõudsime järeldusele, et ainult skaalaküsimustest ei piisa, vajalikud on ka vabaväljad, kuhu lisada kommentaarid, põhjendused, selgitused. Sageli annavad need meile rohkem informatsiooni kui ükskõik milline numbriline tulemus.

Olemegi nüüd küsimustikku igal aastal natuke kohandanud, et see vastaks just meie maja vajadustele.

Küsimustiku koostamisse on kaasatud kogu personal, mitte ainult juhtkond.”

4. Küsitluse teemad (sisend)

“Küsimustik katab kõik põhilised töökeskkonna ja organisatsioonikultuuri aspektid:

- töötingimused ja -keskkond,
- koostöö kolleegidega,
- suhted ja infoliikumine,
- juhtimise kvaliteet,
- töökoormus ja töökorraldus,
- tunnustamine ja motivatsioon,
- ning alates 2024. aastast ka töö- ja eraelu tasakaal.

Pea iga teema juures on võimalus lisada vabatekstina kommentaare, kus põhjendatakse, *miks* vastati nii nagu vastati või lisada teema kohta enda arvamus.”

5. Kuidas küsitlus läbi viiakse (ettevalmistus ja väljasaatmine)

“Küsitlus toimub kord aastas – septembrikuus.

Protsess näeb välja selline: Ettevalmistus → Küsitlus → Analüüs → Järeltegevused

Slaid 1 (5)

1. Küsimustik on meil Excelis, korraldame ideekorje info lisamiseks/muutmiseks ja seejärel koostame xml faili. Arvestada tuleb, et muudetud vastusevariantidega küsimusi ei saa panna võrdlusesse eelneva aastaga, sest tulemus ei ole siis korrektne. Xml-i olen ma loonud ise, kasutades PlanPro inimeste nõuandeid ja juhendamist.

Slaid 2 (6)

2. Testin valminud ankeedi alati esmalt ise läbi – kas kõik töötab, kas küsimused on arusaadavad, kas vastusevariandid on piisavad.
3. Alles seejärel saadame küsitluse välja kogu personalile ja seda saab teha lihtsalt otse PlanPro keskkonnast. Teade läheb kõigile e-postile.
4. Vastamine on anonüümne, mis on usalduse seisukohalt ülioluline.

PlanPro on siin hea vahend, info on ühes kohas, inimesed on keskkonnaga harjunud ning ka tulemuste hilisem analüüs on seetõttu lihtsam.”

6. Tulemuste analüüs (slaid 7)

“Kui küsitlus on lõppenud, siis algab analüüs.

Kõigepealt:

- koondame kõik tulemused raportisse (osakonnapõhist analüüsi ei kasuta, sest meil on paar osakonda, kus on 3 töötajat ja sellega kaoks anonüümsus tegelikult ära),
- vaatame need üle juhtkonnaga – osakonnajuhid annavad oma tõlgendusi,
- ning võrdleme tulemusi eelmise aastaga.

Nii näeme, millised teemad on liikunud positiivses suunas, milliste näitajad läinud kehvemaks ja kus on stabiilsed mustrid.

Uuring ei anna ainult ühekordset seisu. Sellega tekib *ajalugu*, mis näitab, kuidas organisatsioon tegelikult muutub.

Osalusprotsent oli 2024. aastal 68,8%, 2025. aastal 74,1% kogu personalist.”

7. Mida tulemuste põhjal teeme (järeltegevused) (slaid 8)

“Oluline on, et uuring ei jääks „sahtlisse“. See peab kaasa tooma päris tegevused.

Me teeme seda kolmes etapis:

1. Juhtkond koostab esialgse tegevuskava – mis vajab parandamist, mis täpsustamist, ümberhindamist ja mis juba toimib ehk muudatuste juhtimine (planeerimine, kommunikatsioon, kaasamine, koolitused, muudatused).
2. Seejärel tutvustame tulemusi kogu personalile, räägime lahti, mida uuring näitas ja mis on edasised plaanid.
3. Töötajad lisavad omapoolseid ettepanekuid – sageli esitatakse ideid, mis meil millele juhid võib-olla ei mõelnudki.

Eelmisel aastal tegime näiteks meeskonnakoolituse – majast väljas ürituse, kus alustasime uuringu analüüsiga ja jätkasime vaimset tervist toetava koolitusega. See formaat töötas hästi – tegemist oli neutraalse keskkonnaga”

8. Õppetunnid ja soovitused (slaid 9)

“Mõned olulised õppetunnid, mis kolme aastaga oleme saanud:

- Ükski universaalne küsimustik ei sobi kõigile – kohandamine on hädavajalik.
- Vabaväljad on väga väärtuslikud – need aitavad mõista põhjust, mitte ainult tulemust.
- Andmed ei ole kasulikud iseenesest – need muutuvad väärtuslikuks alles siis, kui tegevused pannakse päriselt paika ja need viiakse ellu.
- Kui inimesed näevad, et nende tagasiside päriselt mõjutab otsuseid ja toob muutusi, siis nad osaletakse ja juletakse anda tagasisidet.”

9. Kokkuvõtte ja lõppsõna (slaid 10)

“Kokkuvõttes on rahulolu/heaolu-uuring meile oluline juhtimisvahend. See toetab otsuseid ja aitab kujundada keskkonda, kus meie inimestel on hea töötada.

Meil on suurepärase meeskond, räägime ausalt, kuulame üksteist ja leiame koos parimad lahendused.

Aitäh!”