

KOV personalivõrgustiku kohvihommik: töötajate rahulolu- ja tagasiside uuringud

"Protsess Lääne-Harju valla näitel"



Miks me töötajate heaolu mõõdame?

Eesmärgid:

- Mõista rahulolu ja motivatsiooni
- Tuvastada arengukohad
- Toetada teadlikku juhtimist

Kasu:

- Toimiv töökeskkond
- Faktipõhised otsused
- Suurem kaasatus ja usaldus



Ettevalmistus: kuidas küsimustik loodi

- Uuringut viime läbi 2023. aastast
- Küsimustik tugineb CentAR-i avaliku sektori rahulolu uuringu metoodikale
(<https://centar.ee/personaliuuringud/APR.html>)
- Küsimustiku koostas juhtkond koostöös kantseleiga
- Küsimused sõnastati selgelt ja asjakohaselt, kohandatult meie vajadustele



Uuringu sisend (teemad)

- Töötingimused ja -keskkond
- Koostöö ja suhted
- Informeeritus
- Juhtimine
- Töökoormus ja -korraldus
- Tunnustamine ja motivatsioon
- Töö- ja eraelu tasakaal



Kuidas küsitlus läbi viiakse

Ettevalmistus → Küsitlus → Analüüs → Järeltegevused

1. Küsimustik koostatakse xml-vormingus PlanPro'sse importimiseks (võimalik on kasutada ka PlanPro enda vorme)

```
<question name="k27" type="radio" role="employee" mandatory="yes">
  <title>
    <![CDATA[27. Kas sinu töökohal on kolleegide vahel hea koostöö?<span style="color:red">*</span>]]>
  </title>
  <options>
    <option value="3" params='{ "color": "#4CAF50" }'>Jah</option>
    <option value="2" params='{ "color": "#F28482" }'>Ei</option>
    <option value="1" params='{ "color": "#BDBDBD" }'>Nii ja naa (palun lisa täpsustav kommentaar)</option>
  </options>
</question>
<question name="kolkoost_kommentaar" type="text" role="employee" height="150">
  <title>Täpsustav kommentaar</title>
</question>
```



Kuidas küsitlus läbi viiakse

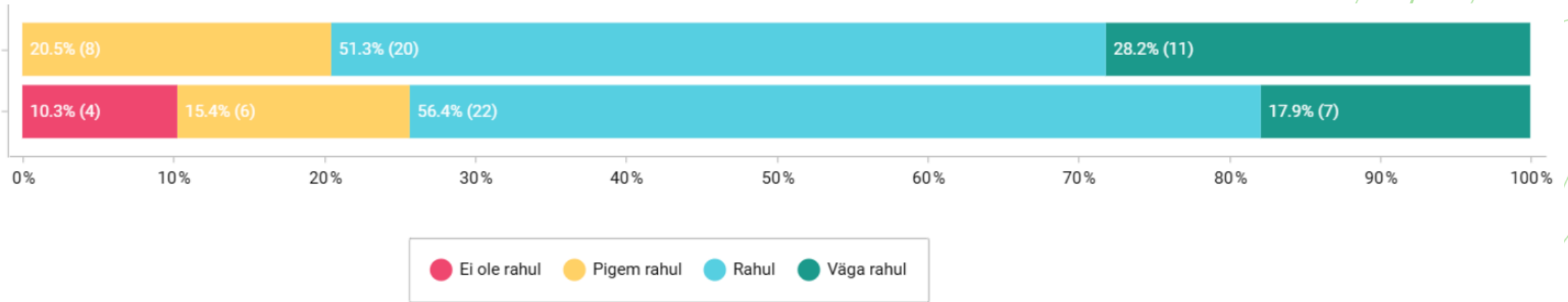
2. Testimine (ja vajadusel korrigeerimine)

3. Väljasaatmine – teavituskiri
PlanPro keskkonnast osalejate e-postile

The screenshot shows the PlanPro 26.3.1 web interface. On the left is a sidebar with icons and labels: 'Minu vestlused' (My conversations), 'Kõik vestlused' (All conversations), 'Väljasaatmine' (Distribution), 'Kokkuvõte' (Summary), and 'Raportid' (Reports). The main area is titled 'Väljasaatmine' (Distribution) and contains the following elements: a 'Küsimustik' (Questionnaire) dropdown menu set to 'Töötajate rahulolu uuring 2025'; a button 'MUUDA E-MAILI TEATE TEKSTI' (Change email message text); a 'Tähtaeg' (Deadline) field with a calendar icon; a 'Väljasaatmise aeg' (Distribution time) section with a date field set to '19.03.2026' and a time dropdown set to '14:03'; and two tabs, 'Minu organisatsioon' (My organization) and 'Välised kasutajad' (External users). Below the tabs are two buttons: 'VALI OSALEJAD' (Select participants) and 'VALI MITTEOSALEJAD' (Select non-participants).

Tulemuste analüüs

1. Tulemused koondatakse raportisse ja vaadatakse läbi juhtkonna koosolekul
2. Personalile jagatakse tulemused koos lühikese kokkuvõttega



Osalusprotsent: 2024. aastal 68,8%, 2025. aastal 74,1%



Mida tulemuste põhjal teeme (järeltegevused)

1. Juhtkond koostab esialgse tegevuskava – muudatuste juhtimine
 2. Tulemusi ning tegevuskava tutvustatakse kogu personalile
 3. Ideekorje – ettepanekud personalilt
- * Soovitus: loo aruteluks avatud, turvaline ja toetav keskkond



Õppetunnid, soovitused

- Ükski universaalne küsimustik ei sobi kõigile – kohanda
- Vabaväljad loovad väärtust – need aitavad mõista põhjust, mitte ainult tulemust
- Andmed muutuvad väärtuslikuks alles siis, kui järgnevad reaalsed tegevused
- Kui tagasiside viib tegelike muutusteni, paraneb osalus ja valmisolek kaasa rääkida.



Lõppsõna

Rahuloluküsitlus on juhtimisvahend, mis toetab otsuseid ja aitab kujundada avatud ning koostöist töökeskkonda.