

Rahulolu ja pühendumuse uuringud

REELIKA RISTOLAINEN
reelika@planpro.ee

Miks üldse personaliuuringuid teha?

- ▶ Inimesed kujundavad organisatsiooni edukust ja arengut
- ▶ Rahulolu ja pühendumus → mõju tulemuslikkusele
- ▶ Kas me tegelikult teame, kuidas töötajad end tunnevad?
- ▶ Kõhutunne ≠ juhtimisotsus
- ▶ Süsteemne tagasiside → mustrid ja trendid

Rahulolu

Pühendumus

Tingimused (nt töötasu, hüved jne)

Emotsionaalne seotus, valmisolek panustada

Olevik

Tulevik

Passiivne seisund

Aktiivne hoiak

Kas mul on hea?

Kas ma tahan panustada?

Kas teie mõõdate pigem rahulolu või pühendumust?

Miks see on oluline?

Läbipõlemine

Madal rahulolu,
kõrge pühendumus



Ideaalne

Kõrge rahulolu,
kõrge pühendumus



Halvim

Madal rahulolu,
madal pühendumus



Mugavustsoon

Kõrge rahulolu,
madal pühendumus



Made with  Napkin

Milline kombinatsioon esineb teie organisatsioonis?

Mõned tähelepanekud uuringu läbiviimisel

- ▶ Metoodika valik
- ▶ Anonüümsus
- ▶ Regulaarsus (mahukamad uuringud 1-2 aasta tagant, lühiauuringud 1-4x aastas)
- ▶ Selged küsimused (sh skaalad – nt võiks võimalusel vältida valikut „Ei oska öelda“)
- ▶ Eelhäälestus ja kommunikatsioon (sh usaldus)
- ▶ Vastamisaktiivsus (>65%)
- ▶ Järeltegevused

Pärast uuringu läbiviimist

- ▶ Tulemuste tutvustamine
- ▶ Võrdlusandmed
- ▶ Konkreetne tegevusplaan (2-3 fookusteemat)
- ▶ Hoida seda, mis on hästi
- ▶ Meeskondlikud ja individuaalsed vestlused
- ▶ Praktiliste tegevuste rakendamine (sh töötajate kaasamine)
- ▶ Juhtkonna toetus ja vastutus
- ▶ Kordusuuringute läbiviimine

Kui mõtlete viimati läbiviidud uuringule – kas selle põhjal tehti päriselt midagi?

Kust alustada?

- ▶ Paber, pliiats
- ▶ Excel, Word
- ▶ Google Forms, MS Forms
- ▶ Muud küsitluste platvormid
- ▶ **PlanPro**



PlanPro vestluste moodul

- ▶ **Töötajakogemuse** loomine läbi erinevate vestluste, alustades tööle tulemisest kuni lahkumisvestluseni välja
 - ▶ Katseaja vestlused
 - ▶ Arengu- ja tulemusvestlused
 - ▶ Kompetentside hindamine (360-kraadi tagasiside)
 - ▶ **Rahulolu-uuringud jm küsitlused**
 - ▶ Lahkumisvestlus

- KOV rahulolu-uuring
- Pühendumuse lühiuuring (Gallup Q12, avaliku teenistuse pühendumus)
- eNPS
- ...



Anonüümsus

- ▶ **Struktuur ja töötajad** on süsteemis juba olemas, et hiljem tulemusi analüüsida osakondade ja üksuste lõikes
- ▶ Küsitluste läbiviimist koordineerib **personaliosakond**
- ▶ Küsitlus määratakse **salajaseks** ja seda hiljem muuta ei saa!
- ▶ Kuigi kasutajad autentivad end platvormile sisenedes, ei seota nende isikut vastustega
- ▶ Kuvatakse **visuaalne kokkuvõte** (kättesaadav ka juhtidele)
- ▶ **Visuaalses kokkuvõttes** kuvatakse ainult keskmised organisatsiooni ja osakonna tasandil
- ▶ Minimaalne vastanute arv on **vähemalt 3** üksuses/osakonnas
- ▶ Ka kõik kommentaarid on **anonüümsed!**

Küsitlused PlanPro platvormil

PlanPro 26.3.1

2026 - Demo plaan

Tööplaan

Abi

Jana

Vestlused1. NÄIDIS. KOV rahulolu-uuring (ELVL) (Jana Jalakas)

Minu vestlused

Kõik vestlused

Välja-saatmine

Kokkuvõte

Raportid

SISSEJUHATUS

TÖÖRAHULOLU UURING

1. ÜLDINE TÖÖ

Palun anna hinnang skaalal 1-5, kus 1 tähendab "Ei ole üldse nõus" ja 5 tähendab "Täiesti nõus".

1.1 Üldiselt olen oma tööga rahul.

☐ 1 ☐ 2 ☐ 3 ☐ 4 ☐ 5

1.2 Meie asutuses on hea tööõhkkond.

☐ 1 ☐ 2 ☐ 3 ☐ 4 ☐ 5

1.3 Meie asutusel on selged eesmärgid ja tulevikuplaanid

☐ 1 ☐ 2 ☐ 3 ☐ 4 ☐ 5

1.4 Usun asutuse tulevikuplaanidesse.

☐ 1 ☐ 2 ☐ 3 ☐ 4 ☐ 5

PlanPro

Aitäh!

PlanPro OÜ
reelika@planpro.ee

