

2021 METŲ DARBUOTOJŲ ĮSITRAUKIMO LIETUVOJE TENDENCIJOS

ADDelse



APIE ŠIĄ ATASKAITĄ	2
ĮSITRAUKIMO Į DARBĄ TYRIMAS	3
Įsitraukimo lygiai	4
ĮSITRAUKIMAS LIETUVOJE	5
DARBUOTOJŲ LOJALUMO RODIKLIS	6
DARBUOTOJŲ EFEKTYVUMAS	7
Darbuotojų efektyvumas Lietuvoje 2021	8
2021 METŲ SVARBIAUSI ĮSITRAUKIMO VEIKSNIAI	9
Komunikacija	10
Vadovavimas	11
Karjeros galimybės	12
Psichologinis saugumas	13
Darbuotojų gerovė	14
KAIP DIDINTI DARBUOTOJŲ ĮSITRAUKIMĄ	15
APIE ADDELSE	16

TURINYS



Apie šią ataskaitą



Šioje ataskaitoje pristatome 2021 metų Lietuvos darbuotojų įsitraukimo ir pasitenkinimo darbu rezultatus.

Ataskaitoje sužinosite, kuo įsitraukimo tyrimas gali būti naudingas Jūsų organizacijai, taip pat rasite informaciją apie praėjusių metų darbuotojų efektyvumo ir lojalumo lygį Lietuvoje bei svarbiausius įsitraukimo veiksnius pasauliniu mastu.

Patarimai, kaip didinti darbuotojų įsitraukimą, leis pasitikrinti, ar pasitelkiate visas priemones darbuotojų pasitenkinimui ir lojalumui užtikrinti.

Įsitraukimo į darbą tyrimas

Anketinės apklausos yra vienas dažniausiai naudojamų tyrimo metodų, skirtų išsiaiškinti darbuotojų nuomonę apie organizaciją, nustatyti įsitraukimo lygį bei gauti grįžtamąjį ryšį iš visų lygių darbuotojų.

Addelse atliekamas įsitraukimo į darbą tyrimas ne tik suteikia organizacijoms kiekybinę informaciją apie įvairius pasitenkinimo darbu veiksnius, bet ir leidžia sužinoti darbuotojų lojalumo bei efektyvumo lygį.

Atvirų klausimų analizė suteikia prasmingų įžvalgų apie tai, ką darbuotojai organizacijoje labiausiai vertina, dėl ko yra nepatenkinti ir kokių pokyčių siūlo imtis.

Addelse įsitraukimo į darbą tyrime matuojami komponentai:



Įsitraukimas į darbą



**Pasitenkinimas
darbu ir organizacija**



**Darbuotojų
efektyvumas**



**Darbuotojų lojalumas
organizacijai**

ĮSITRAUKIMO LYGIAI

ĮSITRAUKĘ

Įsitraukę darbuotojai itin palankiai vertina savo organizaciją. Jie yra darbovietės ambasadoriai, linkę pasilikti ilgam. Jie naudojami jiems suteikta veiksmų laisve ir yra tarp produktyviausių organizacijos darbuotojų.

IŠ DALIES ĮSITRAUKĘ

Iš dalies įsitraukę darbuotojai teigiamai vertina darbo vietą, tačiau kažkas juos sulaiko nuo visiško įsitraukimo. Jiems gali patikti darbinė veikla arba santykiai su bendradarbiais, bet jie svarstyty palikti organizaciją, gavę geresnį pasiūlymą.

NEĮSITRAUKĘ

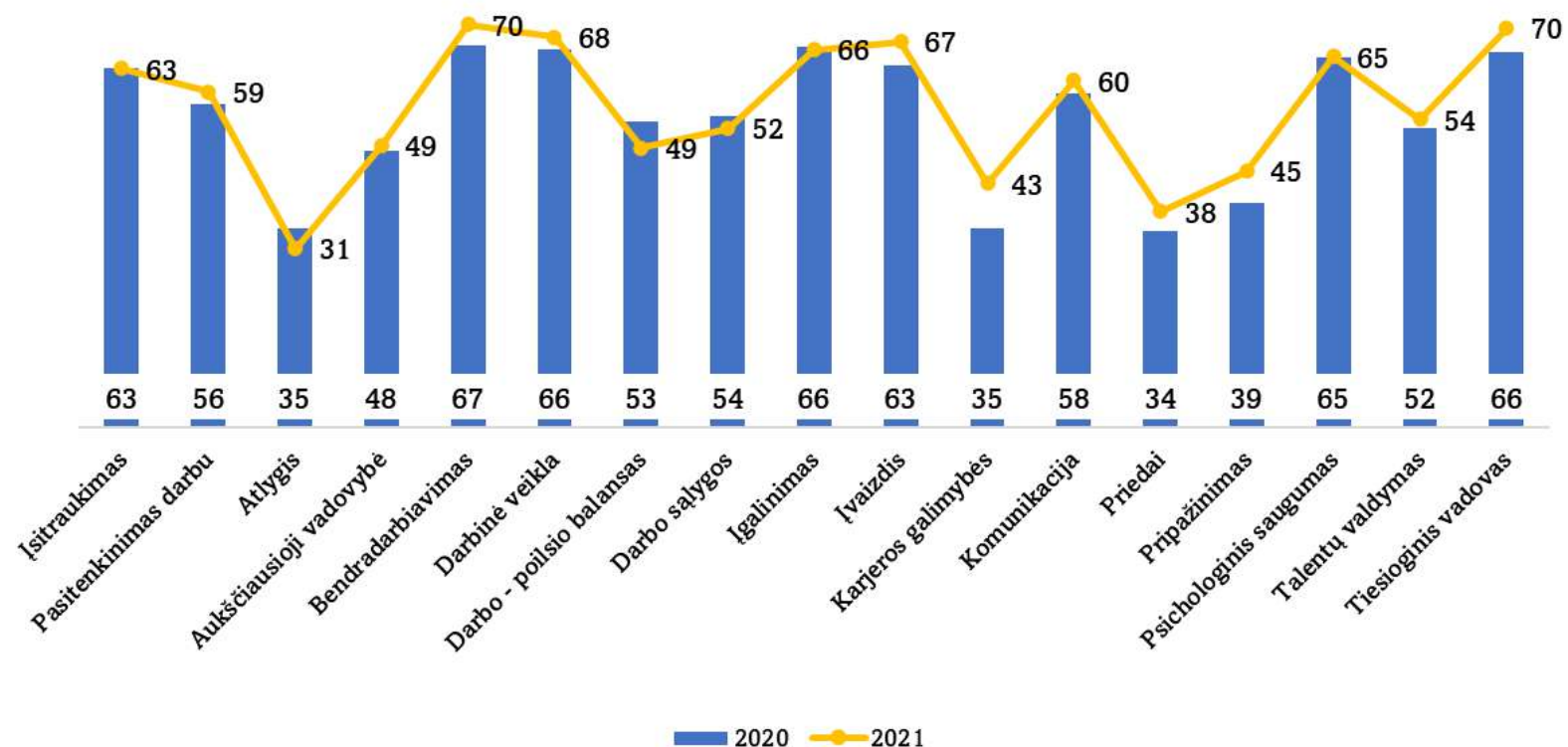
Neįsitraukę darbuotojai neigiamai vertina darbovietę, o jų nerimas gali trikdyti organizacijos veiklą. Jų reiškiamą kritiką nėra sveikas grįžtamasis ryšys ir nepadaeda kurti geresnės darbo vietos. Šie asmenys dažnai neigiamai veikia aplinkinių produktyvumą.

Įsitraukimas Lietuvoje

2021 metais **Addelse** įsitraukimo į darbą tyrimuose dalyvavo beveik 20 000 darbuotojų iš įvairių Lietuvos organizacijų. Lyginant su 2020 metais, įsitraukimo į darbą lygis (63 proc.) 2021 metais nepakito - išliko šiek tiek aukštesnis už rekomenduojamą minimalų įsitraukimo organizacijoje lygį (60 proc.).

2021 metais Lietuvoje labiausiai padidėjo darbuotojų pasitenkinimas karjeros galimybėmis, pripažinimu, santykiais su tiesioginiu vadovu bei bendradarbiavimu.

Praėjusiais metais, lyginant su 2020 metais, keliais procentiniais punktais sumažėjo pasitenkinimas atlygiu, darbo - poilsio balansu ir darbo sąlygomis.



Darbuotojų lojalumo rodiklis – eNPS

eNPS rodiklis atskleidžia, kiek darbuotojai yra linkę rekomenduoti savo organizaciją kaip darbdavį kitiems asmenims.



Lietuvos įmonių eNPS rodiklis 2021 metais nukrito 6 punktais.



Darbuotojų efektyvumas



LABIAUSIAI EFEKTYVŪS

Kai darbuotojai yra įsitraukę ir įgalinti, jie jaučiasi produktyvesni ir efektyvesni bei yra pasiruošę pilnai realizuoti savo potencialą darbinėje veikloje.

ATSISKYRĘ

Aukštas įgalinimas, bet žemas įsitraukimas rodo darbuotojų žemesnį motyvacijos lygį, nepaisant palankios aplinkos.



MAŽIAUSIAI EFEKTYVŪS

Darbuotojai su žemu įgalinimo ir įsitraukimo lygiu yra linkę neišnaudoti savo potencialo.



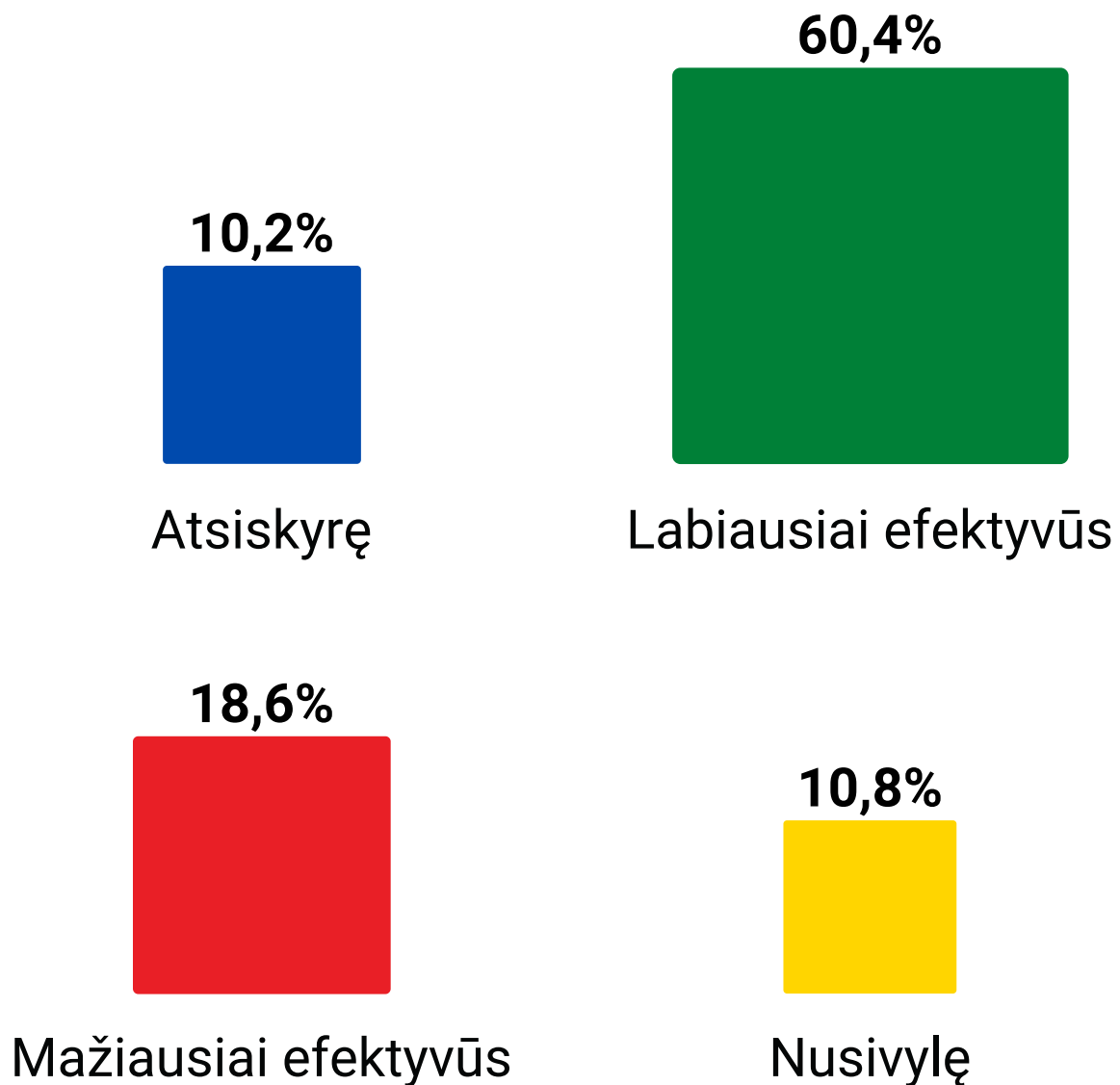
NUSIVYLĘ

Įsitraukusiems, bet neįgalintiems darbuotojams sunku išlaikyti aukštą įsitraukimą, kai tam maža galimybių. Bėgant laikui darbuotojų motyvacija nyks arba blogiausiu atveju jie pakeis darbą.



Darbuotojų efektyvumas Lietuvoje 2021

Daugiau nei pusė Lietuvos darbuotojų 2021 metais savo darbovietėje jautėsi įgalinti ir įsitraukę į darbą.





2021 metų svarbiausi įsitraukimą skatinantys veiksniai

2020 metais darbo rinka drastiškai pasikeitė. Darbdaviai turėjo įvertinti naujus darbuotojų poreikius bei prie jų prisitaikyti.

Karantino pradžioje vieni labiausiai darbuotojų vertinamų darbo aspektų buvo įmonės stabilumas ir atlygis.

Pasaulinės įsitraukimo į darbą tendencijos rodo, jog prisitaikius prie pandemijos nulemtų naujų darbo sąlygų, darbuotojams vis svarbesnė tampa gera savijauta darbe bei prasminga, perspektyvi veikla.

Remiantis Europos ir Amerikos 2021 metų organizacijų tyrimų duomenimis, išskiriame svarbiausius įsitraukimą skatinančius veiksnius.



Komunikacija



Santykiai su vadovu



Karjeros galimybės



Psichologinis saugumas



Darbuotojų gerovė

Komunikacija

2021 metais Lietuvoje 60% darbuotojų jautėsi patenkinti organizacijos komunikacija.

Prasidėjus pandemijai, dauguma organizacijų stiprino komunikaciją su darbuotojais, kad šie gautų naujausią informaciją apie vykstančius pokyčius. 2021 metais dalis įmonių grįžo prie senų bendravimo įpročių, o darbuotojams tai pasireiškė sumažėjusia komunikacija, kuri sukelia nesaugumo jausmą.

Nepaisant to, kad aktualijos keičiasi, vadovai privalo nuolat bendrauti su darbuotojais, dalintis naujausia informacija ir pranešti, kada ir kodėl yra priimami tam tikri sprendimai, jei yra galimybė – įtraukti darbuotojus į sprendimų priėmimo procesą.

Skatinkite efektyvią komunikaciją



Dažnai ir aiškiai komunikuokite organizacijos viziją tokiu būdu, kad darbuotojai galėtų susieti ją su savo kasdiene darbine veikla. Informacija dalinkitės reguliariai.



Taikykite įvairias informacijos perdavimo priemones – nuotolinius ir/ar gyvus susirinkimus, vaizdo įrašus, elektroninius pranešimus, skelbimus ir kt. Skirtingi bendravimo stiliai labiau įtraukia didesnę dalį organizacijos narių.



Skatinkite dažnesnius darbuotojų ir tiesioginių vadovų grįžtamojo ryšio pokalbius, kad kylančios problemos būtų identifikuojamos laiku.

Santykiai su vadovu

2021 metais Lietuvoje 70% darbuotojų jautėsi patenkinti santykiais su tiesioginiu vadovu ir tik 49% jautė pasitenkinimą įmonės aukščiausią vadovybę.

Didelių pokyčių akivaizdoje darbuotojams itin svarbus aiškus, nuoseklus ir dažnas vadovo komunikavimas, kuris kuria ir palaiko darbuotojų pasitikėjimą priimamais sprendimais.

Vadovo vaidmuo itin svarbus ne tik krizinėje situacijoje, bet ir jai pasibaigus – valdant krizės padarinius. Kuomet lyderis nesistengia spręsti darbuotojams iškilusių problemų, pastarieji jaučiasi nevertinami, o tai mažina pasitenkinimą darbu ir įsitraukimo jausmą.

Lyderiaukite, ne vadovaukite



Būkite atviri ir bendraukite nuoširdžiai. Skatinkite vadovus su darbuotojais palaikyti sąžiningus ir pasitikėjimu grįstus santykius.



Didinkite darbuotojų įgalinimą: leiskite savarankiškai veikti darbuotojų įgaliojimų ribose, saugiai eksperimentuoti ir savo veikla prisidėti prie organizacijos vystymosi.



Atsižvelkite į darbuotojų teikiamą grįžtamąjį ryšį, taip parodydami, kad vertinate jų nuomonę.



Pristatydami strateginius tikslus, susiekite darbuotojų kasdienę veiklą su organizacijos misija ir vizija.

Karjeros galimybės

2021 metais Lietuvoje 43% darbuotojų buvo patenkinti savo karjeros galimybėmis, o 54% jautėsi patenkinti organizacijos talentų valdymu.

Norint išlaikyti gerus darbuotojus ir aukštus įmonės rezultatus, būtina numatyti darbuotojų karjeros ir tobulėjimo kelią. Neturėdami aiškių karjeros galimybių, dalis darbuotojų gali jaustis nemotyvuoti, neįkvėpti ir dirbdami neišnaudoti savo pilno potencialo.

Tokie jausmai ilgainiui gali sukelti darbuotojų atsiribojimą nuo organizacijos rūpesčių, žemą produktyvumą ir galiausiai – pasitraukimą iš darbovietės. Darbuotojai nori dirbti organizacijose, kuriose turi aiškias karjeros galimybes ir gali pilnai išnaudoti turimus įgūdžius bei nuolat įgyti naujas kompetencijas.

Planuokite karjerą



Nuolat komunikuokite apie karjeros planus bei pamainumo planavimą.



Skatinkite individualius darbuotojų ir jų tiesioginių vadovų pokalbius, kurių metu vadovai geriau suprastų pavaldinių interesus bei tobulėjimo poreikius.



Padėkite užpildyti darbuotojų įgūdžių spragas, vykdydami mokymus, seminarus, pasitelkdami mentorystės programas.



Apsvarstykite vertikalios karjeros galimybes, pakeliant darbuotojus pareigose jų veiklos srityje.

Psichologinis saugumas

2021 metais Lietuvoje 65% darbuotojų jautėsi patenkinti organizacijos kuriamu psichologiniu saugumu. Šis rodiklis nepakito lyginant su 2020 metais.

Darbuotojams itin svarbus psichologinio saugumo jausmas darbovietėje. Tokia atmosfera pasižymi saugia aplinka, kurioje darbuotojas nebijo klausti ir gali išsakyti savo idėjas, nuomonę, būti išklaustas ir „nebaudžiamas“ suklydus.

Galimybė būti atviriems darbuotojams labai svarbi tam, kad vadovai geriau juos suprastų, įsijaustų į tai, ką pavaldiniai išgyvena. Kuriamas asmeninis ryšys, pripažinimas už nuopelnus ir jausmas, jog esi vertinamas, darbuotojams suteikia didesnę pasitenkinimą darbu.

Domėkitės darbuotojais



Kurkite tokią darbo aplinką, kurioje darbuotojai jaustųsi saugūs, galėtų atvirai reikšti savo nuomonę, nebijotų pasiklausti ir nebūtų „baudžiami“ už klaidas ar „netinkamas“ idėjas.



Siekdami kurti prasmingus santykius, skirkite laiko pasiklausti „Kaip sekasi?“.



Įpraskite pastebėti ir pripažinti žmones už gerai atliktą darbą. Nenuvertinkite empatijos svarbos darbo aplinkoje.



Skatinkite dažnesnius individualius pokalbius tarp darbuotojų ir vadovų bei tarp kolegų.

Darbuotojų gerovė

2021 metais Lietuvoje 49% darbuotojų buvo patenkinti darbo - poilsio balansu, o 52% jautė pasitenkinimą darbo sąlygomis.

Organizacijoms pradėjus kviesti darbuotojus grįžti dirbti kontaktiniu būdu, daliai darbuotojų tai sumažino jų lankstaus darbo galimybes, atsiradusias nuotolinio darbo metu. Toks „įsakymas“ grįžti į ofisus prieštarauja darbuotojų norui išlaikyti lankstesnę darbo aplinką. Kai darbuotojai jaučia esantys mažiau lankstūs, didėja jų patiriamas stresas darbo vietoje, todėl gali trūkti įkvėpimo, atsirasti perdegimas.

Lyderiai gali padėti sumažinti darbuotojams kylančią įtampą labiau rūpindamiesi jų gerove. Jei įmanoma, reiktų derinti kontaktinį ir nuotolinį darbą pagal darbuotojų poreikius, užtikrinti saugumą fizinėse darbo vietose ir reikiamą įrangą darbui nuotoliu.

Rūpinkitės atmosfera darbe



Skatinkite darbuotojų gerovę ir didinkite atsparumą stresui pasitelkdami mokymų programas, papildomas naudas ir kitus išteklius.



Pasirūpinkite, kad darbui ir poilsiui darbe skirti ištekliai būtų prieinami visiems darbuotojams ir nepamirškite nuolat apie tai komunikuoti.

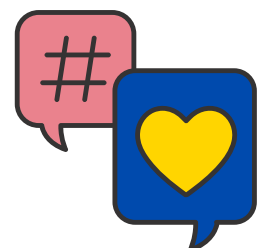


Reguliariai atlikite darbuotojų apklausas bei atsižvelgiant į jas tobulinkite darbo aplinką.

Kaip didinti darbuotojų įsitraukimą?

Įsitraukę į darbą darbuotojai yra energingi, atsidavę ir pasinėę į savo darbą. Tyrimai rodo, jog įsitraukimas į darbą lemia didesnį darbuotojų produktyvumą. Keletas patarimų, kaip didinti darbuotojų įsitraukimą nuo pirmųjų darbo dienų:

- Priimdami į darbą, atidžiai tikrinkite asmens atitikimą organizacijos kultūrai. Daugiau organizacijos kultūrą atitinkantys darbuotojai yra labiau įsitraukę į darbą.
- Įsitraukimą skatinkite nuo pirmosios darbo dienos – neleiskite entuziazmui ir ūpui išsekti!
- Užtikrinkite skaidrumą (atlygio ir priedų sistema; darbo vertinimas; procesai).
- Nuolat informuokite darbuotojus, kas vyksta organizacijoje.
- Kurkite ir stiprinkite grįžtamojo ryšio kultūrą organizacijoje.
- Nuolat parodykite darbuotojui, kad vertinate jo darbą ir kuriamą vertę. Sakykite AČIŪ!
- Sukurkite unikalias organizacijos vertybės (į procesą būtinai įtraukite darbuotojus – tai padės darbuotojams labiau susitapatinti su organizacija ir stiprins priklausymo jausmą).
- Gerinkite darbo sąlygas (pvz., patalpų, įrangos atnaujinimas).
- Rodykite asmeninį dėmesį darbuotojui (ypač iš vadovo pusės).
- Parodykite, kad darbas jūsų organizacijoje ne tik darbas: švęskite ir žaiskite kartu.
- Jei žadate - įvykdykite!



Teikiame personalo valdymo konsultacijas, įrankius bei paslaugas organizacijoms

ĮSITRAUKIMO TYRIMAS

vertina darbuotojų įsitraukimą ir pasitenkinimą darbu

PROFILE XT

asmenybės testas padeda nustatyti kandidato tinkamumą pareigoms, darbuotojų ugdymo planus

CHECKPOINT 360

įvertina vadovų kompetenciją 360 laipsnių grįžtamojo ryšio metodu

DISC CLASSIC

asmenybės klausimynas skirtas geriau pažinti save bei visą komandą

MOKYMAI

Efektyvus veiklos vertinimo pokalbis

Pažink save ir komandą su DiSC

Grįžtamasis ryšys: kaip jį teikti ir gauti

Streso valdymas

Karjeros planavimas

SUSISIEKITE:



+370 696 67058



info@addelse.com



www.addelse.com



Užupio g. 30-304, Vilnius