

Darbuotojų įsitraukimo tendencijos

COVID-19 pandemijos metu

TURINYS

2	Apie šią ataskaitą	
3	Pagrindinės išvalgos	
4	Darbuotojų įsitraukimas	
5	Darbuotojų įsitraukimo pokyčiai karantino metu	
6	Įsitraukimas į darbą 2020-aisiais	

Darbuotojų lojalumo rodiklis (eNPS) 7

Pagrindinės išvalgos 8

Kaip padidinti darbuotojų įsitraukimą? 9

**Kaip skatinti darbuotojų
įsitraukimą pandemijos metu? 10**

**Veiksmų planas atlikus
įsitraukimo tyrimą 15**

Apie Addelse 16

APIE ŠIĄ ATASKAITĄ

Pagrindinis šios ataskaitos tikslas – pristatyti 2020 metų darbuotojų įsitraukimo rodiklius ir pokyčius, lyginant su 2019 metais.

Šiuo neaiškiu ir nepastoviu laikotarpiu, kuomet daugybės verslų išlikimas nėra garantuotas, darbuotojų įsitraukimas į darbą yra ypač aktualus. Organizacijoms patyrus didelių smūgių, darbuotojų išlaikymas, motyvavimas ir pastangos užtikrinti veiksmų laisvę tampa itin svarbūs kiekvienos organizacijos sėkmei.

Nepaisant iškilusių sunkumų, pastebėjome, jog darbuotojų įsitraukimo į darbą aspektai, lemiantys asmeninę, komandos ir visos organizacijos sėkmę, išliko gana pastovūs. Tai reiškia, jog darbuotojus, net ir blogiausiais laikais, motyvuoja tie patys veiksniai, kaip ir anksčiau.

Atsižvelgdami į mūsų pateiktas išvagas, COVID-19 pandemijos metu galite sukurti labiau įsitraukusią ir produktyvesnę komandą bei sulaukti geresnių rezultatų savo versle.

Ataskaitoje pristatomi 16 tūkstančių darbuotojų apklausų rezultatai.

Pagrindinės išvalgos



Darbuotojų įsitraukimas 2020 m. lyginant su 2019 m. padidėjo 5 procentiniais punktais ir siekia **63 procentus**

Labiausiai su aukštu darbuotojų įsitraukimu susijęs veiksnys – pasitenkinimas kasdiene **darbine veikla**



Veiksnys, kuris stipriai siejasi su įsitraukimo lygiu, tačiau darbuotojų vertinamas žemai – efektyvi **komunikacija**

Karantino metu net 10 proc. punktų sumažėjo pasitenkinimas **įgalinimu** ir 9 proc. punktais – pasitenkinimas **karjeros galimybėmis**



Darbuotojų įsitraukimas

Norėdami paskatinti darbuotojų įsitraukimą į organizacijos veiklą, pirmiausia turite apibrėžti ir suprasti, kas tai yra. "Addelse" įsitraukimą į darbą supranta kaip nusiteikimą dirbti ir pastangas daryti tai, kas svarbu organizacijai.

Darbuotojų įsitraukimas skatina susitelkimą ir paspartina įsiliejimą į organizaciją, o tai leidžia darbuotojui siekti geriausių rezultatų. Tokie aspektai kaip veiklos rezultatai, tikslai, pripažinimas, tobulėjimas ir vadovo efektyvumas yra neatsiejama darbuotojų įsitraukimo dalis.

Darbuotojų įsitraukimo lygiai

Įsitraukę

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

Iš dalies įsitraukę

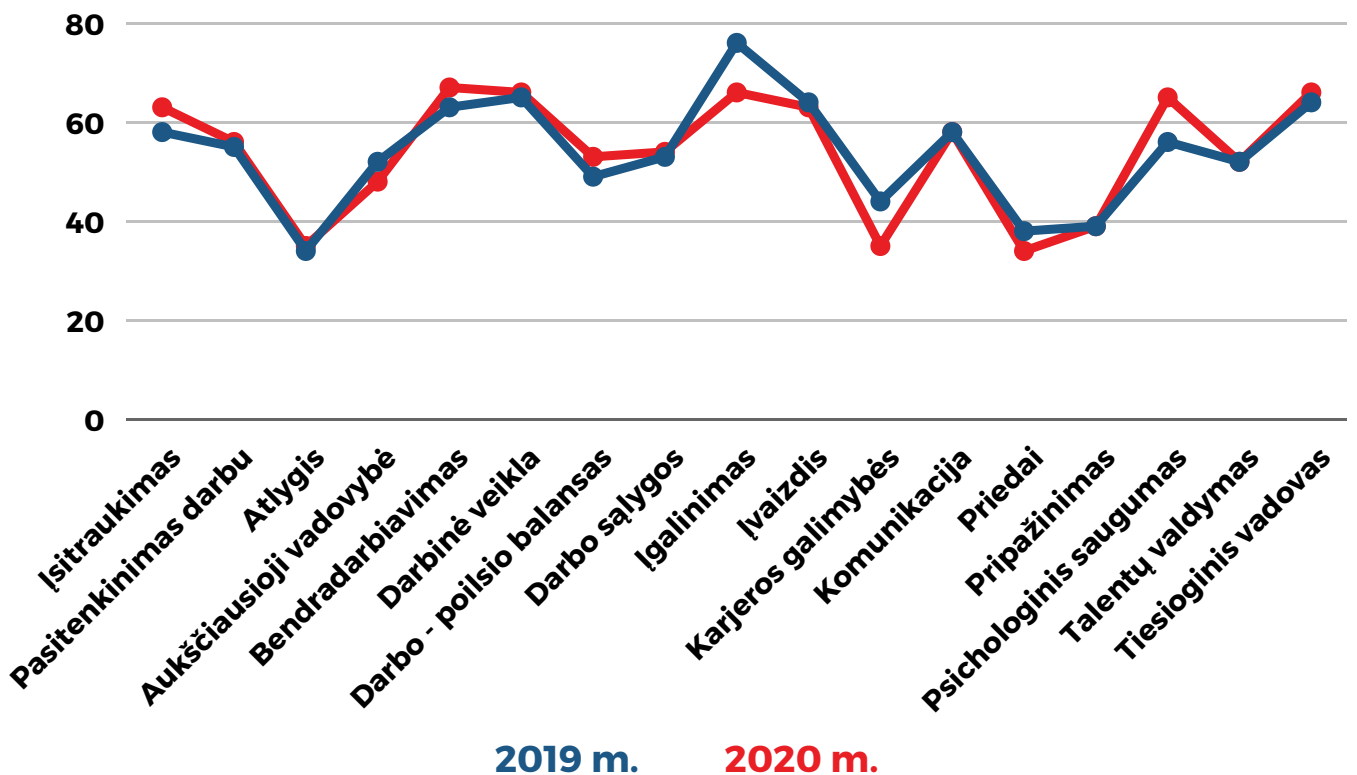
Iš dalies įsitraukę darbuotojai teigiamai vertina darbo vietą, tačiau kažkas juos sulaiko nuo visiško įsitraukimo. Jiems gali patikti darbinė veikla arba santykiai su bendradarbiais, bet jie svarstyty palikti organizaciją, gavę geresnį pasiūlymą.

Neįsitraukę

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

Darbuotojų įsitraukimo pokyčiai karantino metu

COVID-19 krizė 2020-iais pakeitė daugelį darbo aspektų. Kyla klausimas, ar įvykę pokyčiai bus nuolatiniai, ar tai tik laikinas atsakas į pandemijos sukeltus iššūkius?

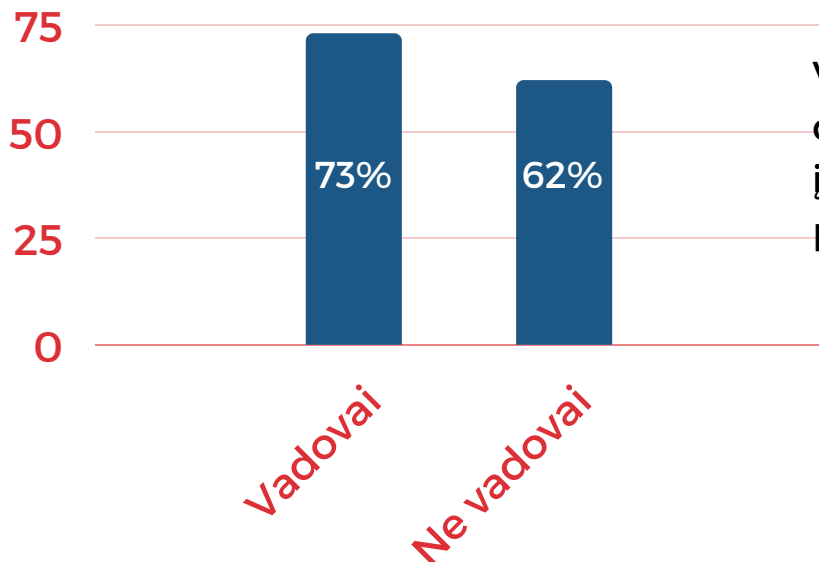


2020-ais metais:

- reikšmingai padidėjo darbuotojų įsitraukimas ir jaučiamas psichologinis saugumas
- sumažėjo pasitenkinimas įgalinimu ir karjeros galimybėmis darbe
- krito darbuotojų pasitenkinimas aukščiausia vadovybe ir gaunamais priedais
- prasčiau vertintas organizacijų įvaizdis

Įsitraukimas į darbą 2020-aisiais

Įsitraukimas pagal pareigas

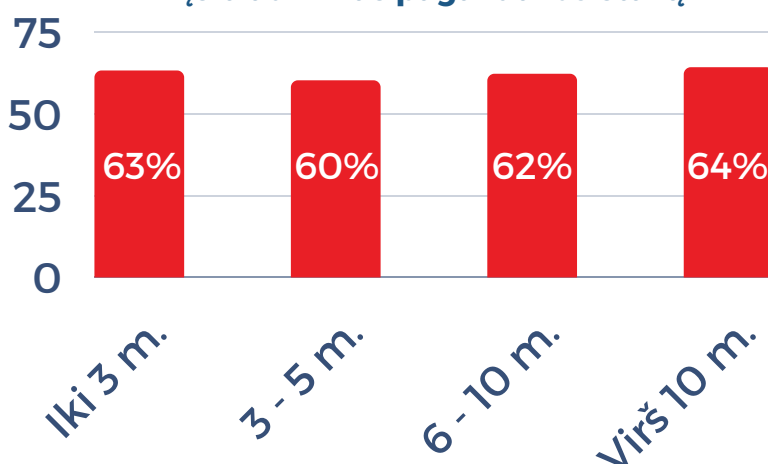


Vadovaujančias pareigas užimantys darbuotojai yra 11 proc. punktų labiau įsitraukę į darbą nei nevadovaujančių pareigų atstovai.

Kiek labiau įsitraukę į darbą yra darbuotojai, dirbantys organizacijoje 10 metų ir daugiau.

Mažiausiai įsitraukę jaučiasi dirbantys nuo 3 iki 5 metų.

Įsitraukimas pagal darbo stažą



61%



Įsitraukimas Vilniuje siekė 61%

64%



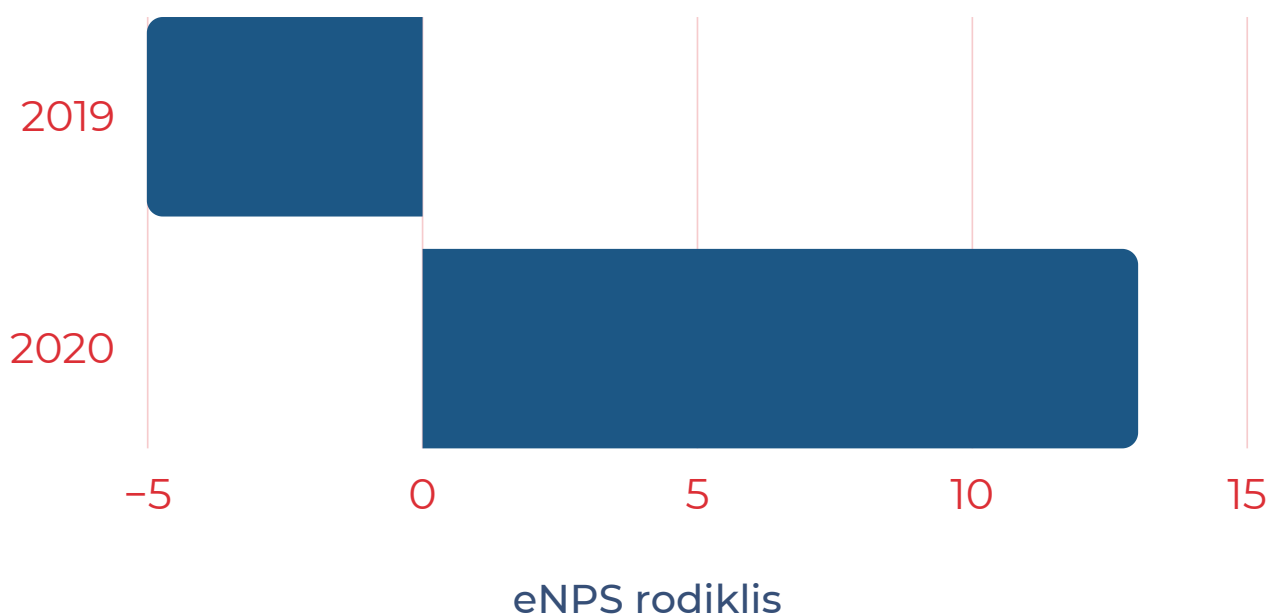
Įsitraukimas kituose miestuose siekė 64%

Sostinėje įsikūrusių organizacijų darbuotojai pandemijos metu į darbą įsitraukę buvo mažiau nei dirbantys kituose miestuose.

Darbuotojų lojalumo rodiklis (eNPS)

eNPS yra darbuotojų įsitraukimo rodiklis, nurodantis, kiek darbuotojas yra linkęs rekomenduoti savo organizaciją kaip darbdavį.

eNPS pokytis karantino metu



eNPS matuojamas klausiant: skalėje nuo 1 iki 10, kokia tikimybė, kad Jūs rekomenduotumėte savo darbovietę draugams ir pažįstamiems?

18

- tiek punktų 2020-ais metais pakilo darbuotojų lojalumo rodiklis

Pagrindinės išvalgos

Labiausiai pastebimi COVID-19 krizės sukelti pokyčiai buvo dažnesnis nuotolinis darbas ir su juo susiję darbinės komunikacijos pokyčiai. Kaip tai paveikė darbuotojų įsitraukimą? Pristatome keletą veiksmų, kurie 2020 metais buvo įvertinti žemiau nei prieš pandemiją.

KOMUNIKACIJA

Skaitmeniniai įrankiai įgalino bendradarbiavimą su skirtingose geografinėse ir laiko zonose esančiais partneriais. Daugeliui darbuotojų tai suteikė lankstumą darbo vietoje. Nepaisant to, skaitmeninė aplinka turi ir savų minusų: darbuotojai vis dažniau jaučiasi turintys būti nuolat prisijungę, kad galėtų atsakyti į užklausas realiu laiku.

ĮGALINIMAS

Darbuotojai nori, kad darbas juos motyvuotų tobulėti. Jie nori užduočių, kurias atlikdami galėtų panaudoti turimas stiprybes, ir tobulėti profesiskai. Jie nori tikėti, kad savo darbu gali prisidėti prie organizacijos sėkmės. Žmonės nori jausti savo indėlį komandų ir organizacijų pergalyse. Svarbu užtikrinti, kad darbuotojai galėtų patys planuoti tai, kaip jie atliks darbinės užduotis, jaustųsi atsakingi už galutinį rezultatą.

ĮKVEPIANTYS AUKŠČIAUSIO LYGIO VADOVAI

Įkvepianti lyderystė yra nepaprastai svarbi įsitraukimui. Darbuotojai nori dirbti su asmens indėlių ir sąžiningumą vertinančiais lyderiais ir jausti, kad aukščiausio lygio vadovai darbuotojus laiko didžiausiu organizacijos turtu.

Kaip padidinti darbuotojų įsitraukimą?

Siekiant didinti įsitraukimą į darbą, svarbu suprasti, kaip organizacijos gali patenkinti fizinius, psichologinius bei emocinius darbuotojų poreikius, taip didindamos jų ryšį su darbovieta.

Nemažai vadovų dažnai ieško „greito sprendimo“ darbuotojų įsitraukimui didinti, tam pasitelkdami apdovanojimus, laimės valandas darbe ir kitus privalumus. Vis dėlto, dešimtmečiais atliekami darbuotojų įsitraukimo tyrimai atskleidžia kelis nuoseklius darbuotojų įsitraukimo veiksnius.

6 universalūs įsitraukimo veiksniai:

Šiame sąraše pateikiami keli veiksniai, turintys įtakos asmens įsitraukimo lygiui:

1.

Jausmas, kad esu vertinamas kaip žmogus ir kaip darbuotojas

2.

Jausmas, kad su manimi ir mano kolegomis elgiamasi teisingai

3.

Jausmas, kad žinau, kas vyksta aplink mane, ir mano nuomonė išgirstama

4.

Jausmas, kad dalyvauju priimant sprendimus ir turiu tam tikrą autonomiją darbe

5.

Jausmas, kad darbe tobulėju

6.

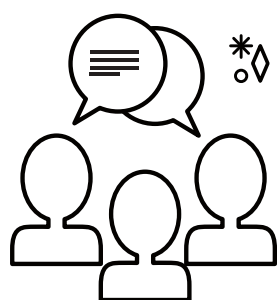
Jausmas, kad organizacija, kurioje dirbu, atlieka kažką gero ir prasmingo

Kaip skatinti darbuotojų įsitraukimą pandemijos metu?

Viena didžiausių organizacijų baimių nuotolinio darbo metu – sumažėjęs darbuotojų produktyvumas. Kaip galima to išvengti, didinant darbuotojų įsitraukimą į darbą?

Pasirūpinkite darbuotojų darbo priemonėmis.

Dirbant iš namų, svarbu užtikrinti, kad darbuotojai turėtų visas darbai reikalingas priemones. Sėkmingam darbui svarbu ne tik kompiuteris ir geras interneto ryšys, bet ir neblaškanti darbinė aplinka, patogi darbo vieta.



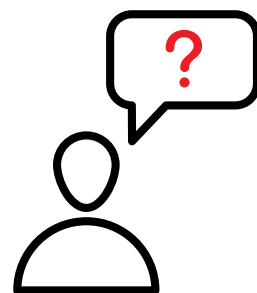
Skatinkite darbuotojų bendravimą.

Karantino metu drastiškai sumažėjus socialinių kontaktų kiekiui, labai svarbu palaikyti darbuotojų tarpusavio ryšius. Stipri, gerai sutarianti komanda yra produktyvesnė ir generuoja daugiau su darbu susijusių kūrybiškų idėjų. Siekdami patenkinti darbuotojų susietumo poreikį, galite organizuoti virtualias kavos pertraukas, komandinius online žaidimus, pakviesti darbuotojus parodyti savo „namų ofisą“ arba turimus augintinius, rengti susitikimus, skirtus pasidalinti iššūkiiais, atradimais ir jausmais, kuriuos kelia karantino situacija.

Dalinkitės aktuali informacija.

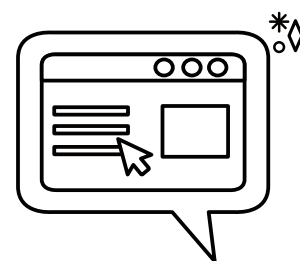
Organizacijoms karantino metu itin svarbu dalintis aktuali informacija, ypač vykdant veiklą kontaktiniu būdu. Jausdamiesi saugūs darbuotojai patirs mažiau streso, o psichologinė gerovė yra vienas iš įsitraukimą į darbą skatinančių veiksnių.

Dirbantiems nuotoliniu būdu suteikite visą informaciją apie turimus darbo išteklius – kaip ir kokiomis programomis naudotis bendraujant internete, prieigą prie bendrinamų dokumentų, reikiamus prisijungimus ir kt.



Pasidalinkite efektyvaus darbo nuotoliniu būdu patarimais.

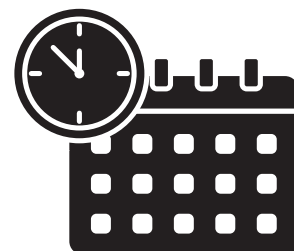
Pateikite ir nuolat atnaujinkite informaciją apie COVID-19: kokių priemonių apsaugai imasi organizacija, kokių veiksmų turi imtis simptomus jaučiantis ar kontaktą turėjęs darbuotojas, trumpuosius pagalbos numerius.



Komunikuokite.

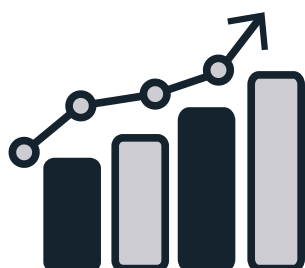
Esant ribotoms galimybėms bendrauti gyvai, iš dalies suprastėjo informacijos sklaida. Vykdamt veiklą nuotoliniu būdu, itin svarbi komunikacija su darbuotojais.

Konkrečiai nustatykite, kiek kartų per savaitę ir kuriuo metu rengsite susitikimą pagrindiniams organizacijos reikalams aptarti. Aiškus laikas darbuotojams suteiks daugiau laisvės, neleis jaustis privalantiems „budėti“ prie kompiuterio, nes bet kuriuo metu gali būti pakviesti į pokalbį.



Komunikacijai su darbuotojais naudokite keletą kanalų: vieną, pavyzdžiui, „Teams“ arba „Zoom“ platformą, oficialiems susitikimams, kurių metu reikia įsijungti kamerą ir garsą, kitą, pavyzdžiui, „Messenger“ ar „Slack“ – greitam informacijos pasidalinimui žinutėmis.

Renkite anonimines apklausas, kurių metu darbuotojai galėtų atsakyti, kaip jaučiasi dirbdami karantino metu, su kokiais sunkumais susiduria, pasidalinti idėjomis.



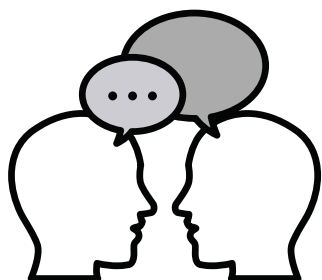
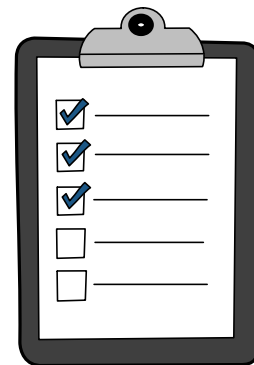
Praneškite darbuotojams naujausią informaciją apie organizacijos veiklą: išsikeltus tikslus, įgyvendintus projektus, priminkite vertybes, tokiu būdu didinsite juntamą susietumą su organizacija ir darbuotojų lojalumą.

Rodykite pavyzdį.

Siekiant gerinti organizacijos kultūrą, vadovo vaidmuo itin svarbus. Tiesioginiai vadovai turi periodiškai teikti grįžtamąjį pavaldiniams.

Kartą per savaitę aptarkite pasiekimus ar darbo progresą, padėkite išsikelti naujus tikslus.

Pasiteiraukite, ar galite kuo nors padėti.



Svarbiausia yra bendravimas, tad galite ne tik aptarti darbinės veiklas, bet ir pasižnekėti kitomis temomis.

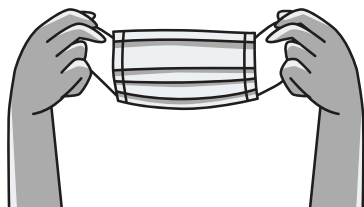
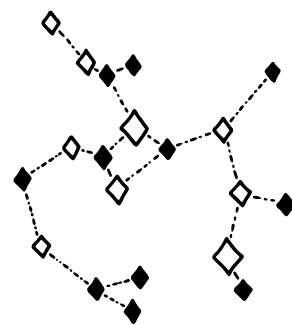
Savo pavyzdžiu rodykite, kaip svarbu skirti laiko asmeniniam gyvenimui, skatinkite darbuotojus tinkamai ilsėtis, siekti darbo ir šeimos balanso. Pasiūlykite kolegoms dalyvauti sporto iššūkiuose (pvz., kas nueis daugiausia žingsnių per savaitę).



Užtikrinkite saugų grįžimą į darbą.

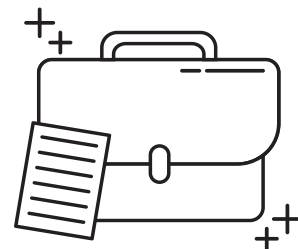
2020-ųjų įsitraukimo į darbą tyrimų duomenimis, Lietuvos darbuotojai darbovietės teikiamą apsaugą nuo COVID-19 vertino kaip vieną didžiausių organizacijos privalumų. Pasiruoškite priimti grįžtančius į kontaktinio darbo vietas darbuotojus.

Darbą organizuokite pamainomis, taip mažindami vienu metu kontaktą turinčių darbuotojų skaičių.



Pasirūpinkite apsauginėmis priemonėmis (dezinfekcija, apsauginėmis kaukėmis, temperatūros matavimu ir kt.)

Atsižvelgdami į naujus darbuotojų poreikius, apsvarstykite nuotolinio ir kontaktinio darbo derinimo galimybę.



Veiksmų planas atlikus įsitraukimo tyrimą:

Įsitraukimo tyrimas padės ne tik nustatyti organizacijos darbuotojų įsitraukimo į darbą lygį, bet ir išryškinti įmonės tobulintinas vietas bei padės sudaryti veiksmų planą.

Žemiau pateikiame galimo veiksmų plano pavyzdį:

Tobulintina vieta	Žemai vertinamas klausimyno teiginys	Rekomendacija padalinio vadovui
Karjeros galimybės	Man darbe yra pakankamai karjeros galimybių	Būsimame „vienas su vienu“ veiklos vertinimo pokalbyje su savo darbuotojais paklauskite, kaip galite padėti jiems išryškinti jų stipriąsias puses ir galimybių sritis. Pasidomėkite, ar dabartinis grįžtamojo ryšio būdas yra naudingas ir ar jie norėtų gauti daugiau ar mažiau atsiliepimų.
Aukščiausioji vadovybė	Aukščiausioji vadovybė aiškiai suformuluoja organizacijos strategiją artimiausiam laikotarpiui	Jei dar neturite, sukurkite nesudėtingą lentelę, kurioje išdėstyti įmonės tikslai, komandos tikslai ir kiekvieno prie jų prisidedančio žmogaus tikslai. Pasidalinkite šia lentele darbe visiems matomoje vietoje, pavyzdžiui, skelbimų lentoje arba online.
Įgalinimas	Galiu pats (-i) nuspręsti, kaip atlikti darbo užduotis	Paprašykite komandos įvardinti pakeitimus, kuriuos atlikus būtų pagerinta produktų ir paslaugų kokybė. Imkitės veiksmų įgyvendindami pakeitimus, kuriuos esate pajėgūs valdyti.

Apie Addelse

Atliekame tyrimus, teikiame kandidatų vertinimo, 360 laipsnių vadovavimo kompetencijų vertinimo, konsultacijų, mokymų, potencialo įvertinimo, talentų valdymo programų paslaugas organizacijoms



ProfileXT

įvertina kandidato tinkamumą pareigoms



CheckPoint360

įvertina vadovų kompetencija



DiSC Classic

asmenybės klausimynas



Įsitraukimo tyrimas

įvertina darbuotojų įsitraukimą



Mokymai

Grižtamasis ryšys, veiklos vertinimo pokalbis

Susisieki su mumis:

info@addelse.com