

Q12 Raport

Gallupi Q12

Töötajad on tööandja suurim vara. Lahkunud töötaja asendamine on ettevõtte jaoks suurim väljakutse eelkõige just seetõttu, et töötajaga lahkub ka tema unikaalne kompetents ja kogemus, mis ettevõttele lisaväärtust löi.

Kõige suuremat mõju töötajate rahulolule ja pühendumisele annab töötajate otsene juht ning tema tegevused. Üldistades võib öelda, et *enamikel juhtudest lahkuvad töötajad mitte ettevõttest, vaid otsese juhi juurest*. See aga omakorda tähendab, et otsesel juhil on kõige rohkem võimalusi oma töötajate pühendumist tõsta ning nende pakutavat lisaväärtust ettevõttes hoida.

Gallupi Q12 küsimustik aitab juhil saada ülevaade oma inimeste pühendumisest ning annab vahendid oma inimeste pühendumuse arendamiseks. Gallup jagab Q12 tulemuste põhjal organisatsioon personali nende pühendumuse järgi kolme gruppi:

Pühendunud: Tunnevad end kaasatuna ning on entusiastlikult meelesstatud nii oma töö kui töökoha suhtes. Nad on lojaalsed ja tulemuslikud.

Pühendumuseta: Suhtuvad suure tõenäosusega väiksema entusiasmi ja kirega oma tööülesannetesse, olles vähem lojaalsed ja tulemuslikud.

Aktiivselt vastu: Emotsionaalselt organisatsioonile vastu: nad ei ole lojaalsed ning suure tõenäosusega õonestavad teiste töötajate panust.

Tulemuste rakendamine

Q12 tulemuste rakendamist pühendumise suurendamisel saab võrrelda mäetippu ronimisega. Ehkki eesmärk on lõpuks jõuda kõrgemasse punkti, tuleb selle saavutamiseks käia läbi "vahejaamad", et aklimatiseeruda ning need teemad korda ajada. Neid vahejaamu on neli:

I. Põhivajadused ehk "mis ma saan?". Tööle tulles tahab inimene teada, mis tööd ta tegema hakkab ning mis vahendid tal on, alates makstava palga suurusest lõpetades parkimiskoha, telefonikompensatsiooni ja tööks vajalike tehniliste vahendite osas.

II. Isiklikud vajadused ehk "kuidas ma panustan?". Töötades tekib töötajal vajadus tagasiside järele, et olla kindel, kas ta teeb oma tööd hästi või kuidas ta oma tööd veelgi paremini saaks teha.

III. Meeskonnatöö ehk "kas ma kuulun siia?". Töötajal tekivad küsimused selles osas, kui palju tema tegevused mõjutavad organisatsiooni ning kas kolleegidel on sarnane nägemus eesmärkidesse nagu töötajal. Kuuluvustunde ja teistega sarnasuse otsimine muutub oluliseks.

IV. Areng ehk "kuidas saan kasvada?". Kuidas saada veelgi tublimaks, kuidas jõuda arengus järgmisele tasemele.

Mõistagi on võimalik proovida kavaldada ning "helikopteriga tippu lennata", ent paraku ei ole selline "võit" pikaajaline. Sa võid leida endale töötaja, kes tuleb ainult seetõttu, et tal on võimalik inimesena areneda ja õppida (ehk otse neljandasse jaama lennata). Suure tõenäosusega on töötaja tänu sellele kannatlikum ka madalamate tasemete teemade puudumise osas. Ent pikaajaliselt hakkab põhivajaduste puudumine lõivu küsima.

Seetõttu tasub hakata puuduseid kõrvaldama "püramiidi" madalamatest teemadest. Suure sammu olete teinud juba sellega, et mõõdate inimesde pühendumust Q12 abil. Soovime teile edu ka tulemuste põhjal muudatuste tegemisel!

Tiimi "socket.ee grupp" ülevaade

Tiimi liikmete rahulolu

4.00



Kokkuvõte

Tiimi töötajate keskmine rahulolu küsimuste lõikes on **väga hea!** Kõige kõrgemini hinnatakse **meeskonnatõoga** seotud teemasid. Küsitlusest tuli suurima tugevusena välja **missioon ja eesmärk**. Samuti võid rõõmu tunda, et vastajate hinnangutel on hästi korraldatud **tunnustus, Õppimine ja kasvamine** ning **ootuste mõistmine**.

Inimeste pühendumuse osas selgus, et selliseid töötajaid, kes igapäevaselt oma töösse entusiastlikult suhtuvad ja maksimaalselt panustavad, on **3 töötajat** ehk 60% kõigist Q12 täitnud töötajatest.

Aktiivselt vastutõotavaid töötajaid küsitluse põhjal **ei leidunud!**

Töötajate pühendumuse ja ettevõtte tulemuste vahel on väga tugev seos. Inimeste pühendumuse järgmisele tasemele viimiseks tuleb sul küsitluse tulemuste põhjal tähelepanu pöörata ennekõike **meeskonnatõõ** täiustamisele. Veendu, et Su inimesed tunnevad, et neid kaasatakse ning nende arvamus on oluline. Samuti on oluline, et Su inimesed teavad, kuidas kolleegid oma töösse panustavad ning julgusta neid omavahel suhtlema. See suurendab arusaamist ja ühtekuuluvustunnet organisatsioonis.

Inimeste pühendumine ei kasva mõõtmise tulemusena. Mõõtmine on alles algus ja pühendumist saab suurendada järgnevate tegevuste tulemusena. Kindlasti on hea mõte oma inimestega rääkida teemadel, mis ei toonud tagasiside põhjal oodatud tulemusi. Samuti tasub läbi mõelda, mida saaks tulemuste parandamiseks ette võtta. Seejärel on mõistlik mõne aja möödudes rahulolu uuesti mõõta, et näha, kas muudatused on andnud soovitud tulemuse.

Oled teinud õige sammu juba sellega, et huvitud töötajate pühendumisest!

Jõudu ja julgust järgmiste sammudega, et Q12 abil oma inimeste pühendumus maksimumini juhtida!

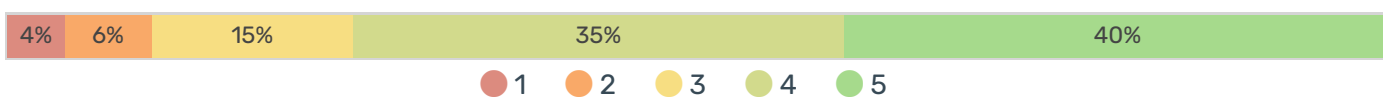
Tiimi pühendumus

Skaala näitab vastajate jagunemist Gallupi Q12 pühendumuse skaalal.



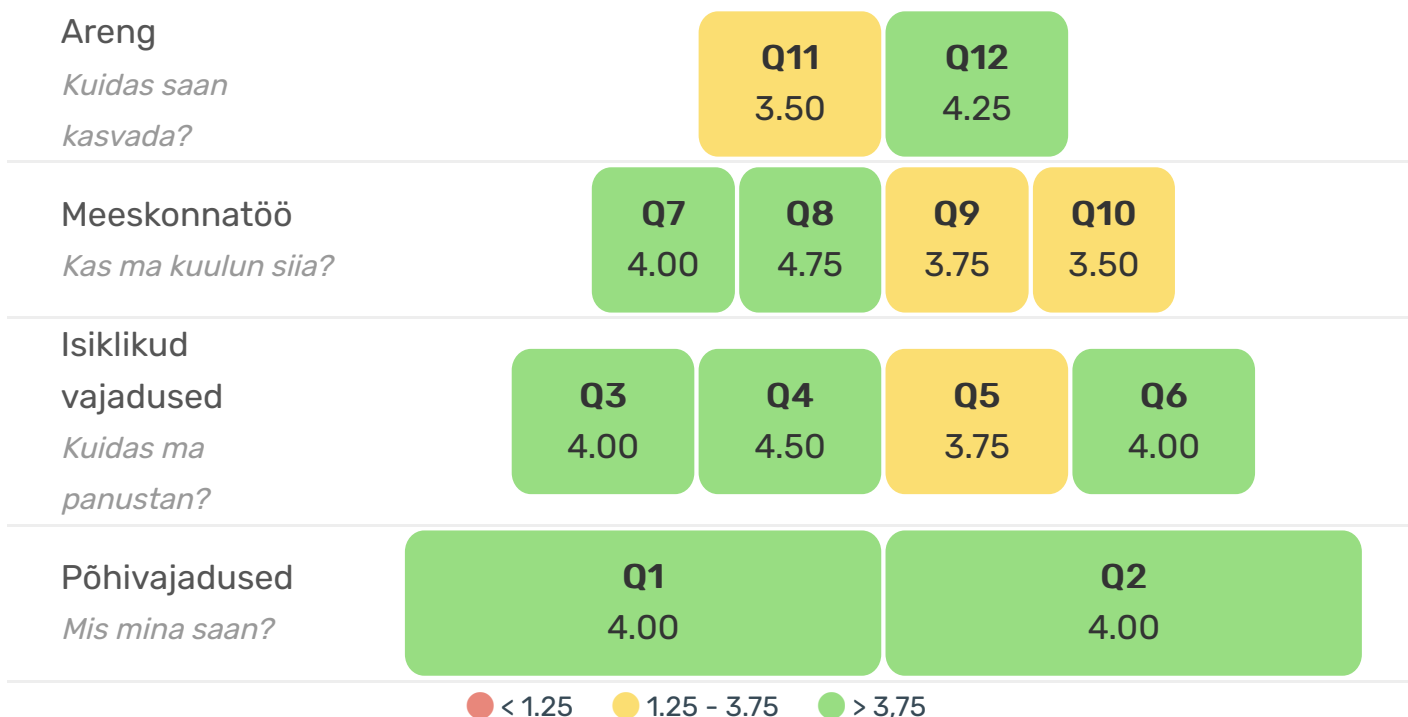
Hinnangute jagunemine

Skaala näitab, kuidas jagunesid vastajate antud hinnangud kõikide küsimuste lõikes.



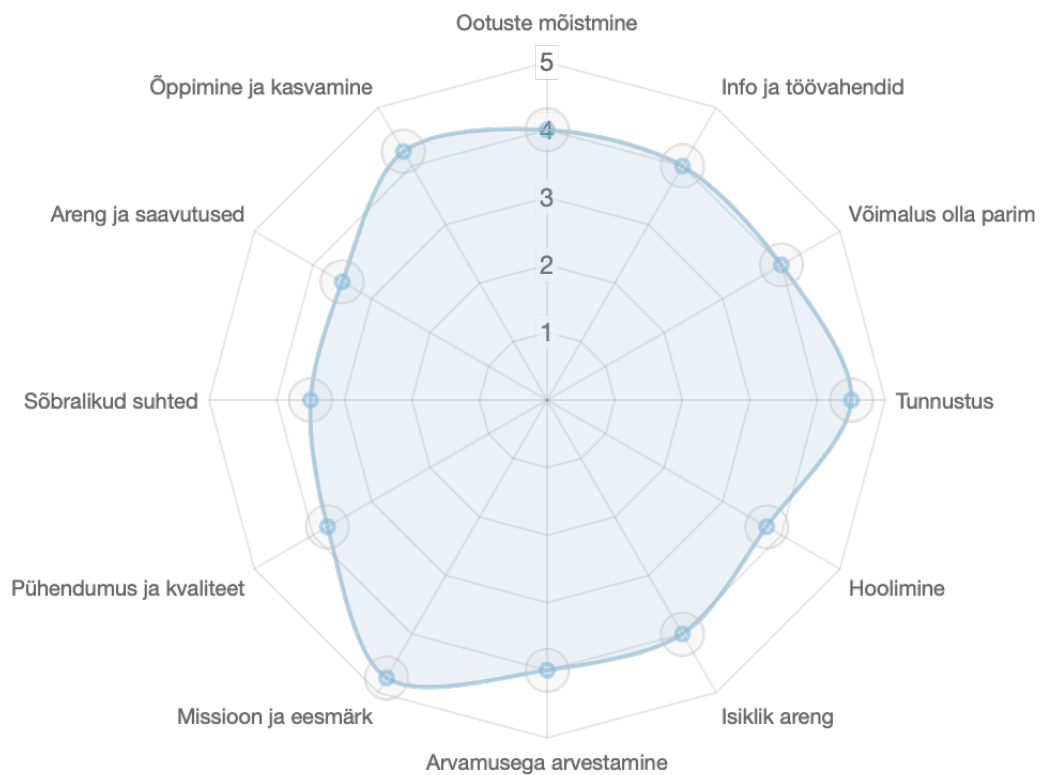
Tulemuste püramiid

Tulemuste püramiid näitab osakonna küpsust küsimuste "vahejaamadesse" jagunemise järgi. See annab hea visuaalse vaate teemadele, millega peaksid juhina esmajärjekorras tegelema.



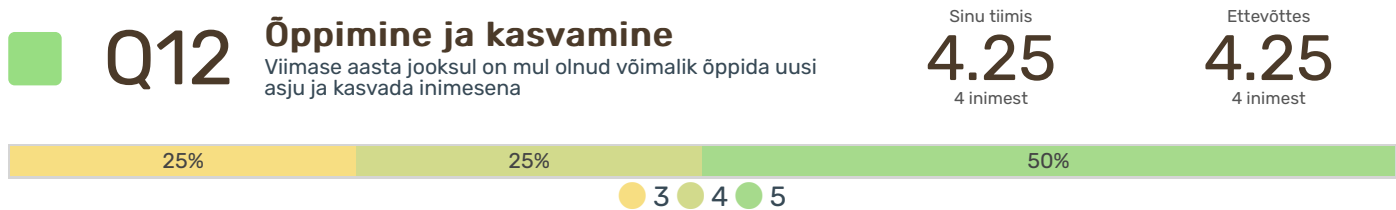
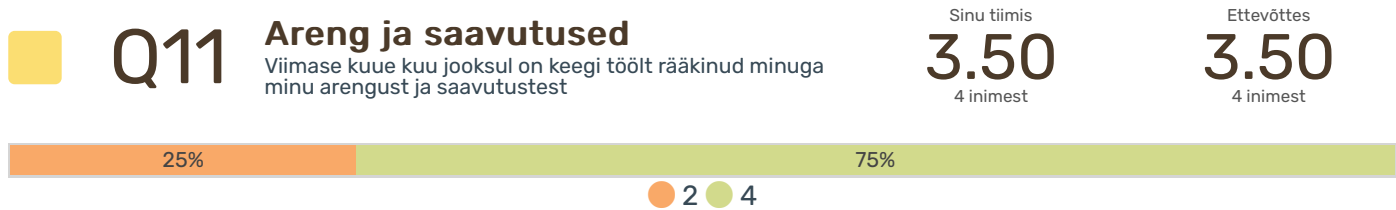
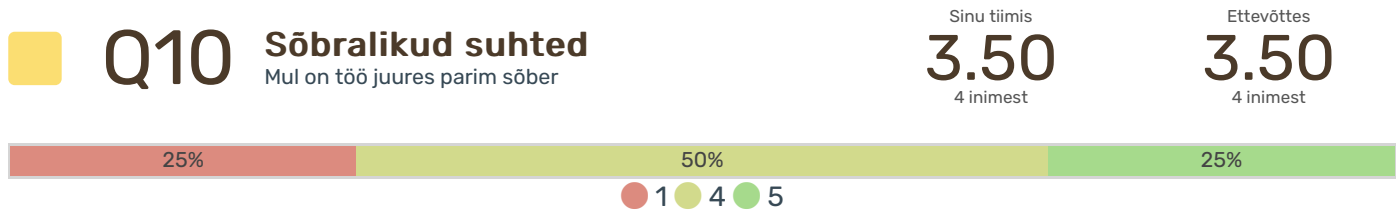
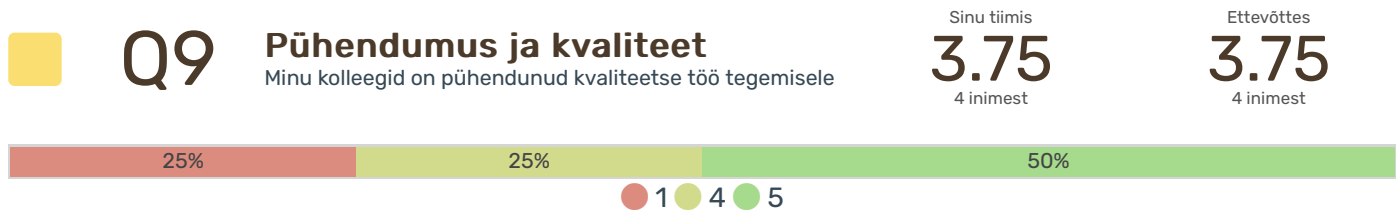
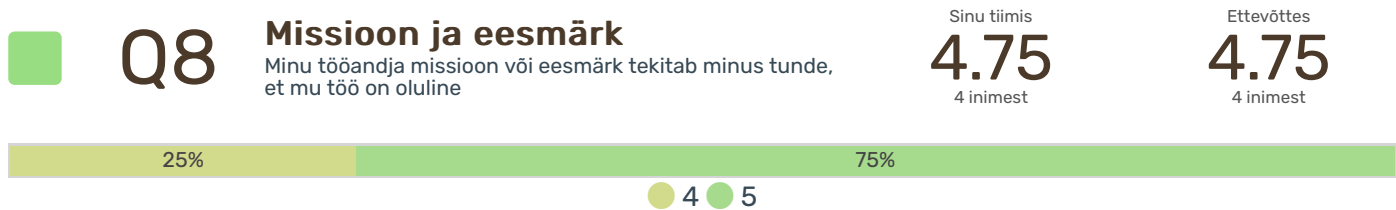
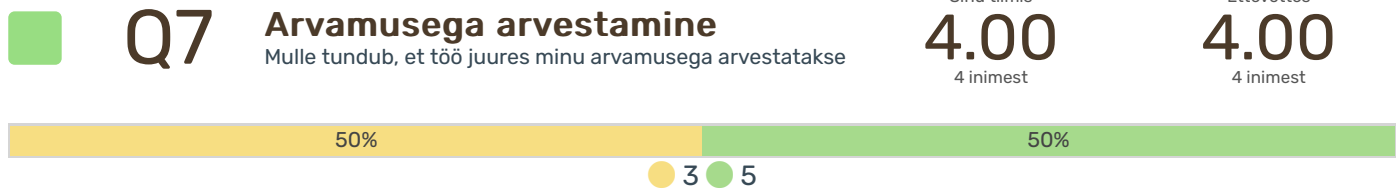
Tulemuste Q12 radar

Q12 radar visualiseerib Q12 küsimustiku tulemusi lihtsustatud koondülevaate saamiseks. Sinisega on märgitud tiimi tulemused ning halliga on võrdluseks radarile toodud ettevõtte tulemused.



Q12 vastuste statistika

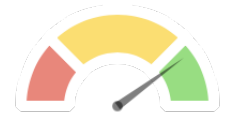




Ettevõttest tervikuna

Ettevõtte töötajate rahulolu

4.00



Ettevõtte Q12 pühendumuse küsitluses kutsuti osalema **5 osalejat**, kellest **4 inimest** võttis osa. See teeb osalusprotsendiks **80%**, mis on **väga hea** tulemus.

Ettevõtte töötajate keskmine rahulolu küsimuste lõikes on **väga hea!** Kõige kõrgemini hinnatakse **meeskonnatöoga** seotud teemasid. Küsitlusest tuli suurima tugevusena välja **missioon ja eesmärk**. Lisaks on vastajate hinnangutel ettevõttes hästi korraldatud **tunnustus, Õppimine ja kasvamine** ning **ootuste mõistmine**.

Inimeste pühendumuse osas selgus, et selliseid töötajaid, kes igapäevaselt oma töösse entusiastlikult suhtuvad ja maksimaalselt panustavad, on **3 töötajat** ehk 60% kõigist Q12 täitnud töötajatest.

Aktiivselt vastutöötavaid töötajaid küsitluse põhjal **ei leidunud!**

Detailsemad soovitusel igale tiimijuhile Q12 edasiseks rakendamiseks on toodud iga tiimi tulemuste juures.

Olete ettevõtteks teinud õige sammu juba sellega, et tegelete töötajate pühendumise teemadega! Jõudu ja julgust järgmisteks sammudeks Q12 rakendamisel!

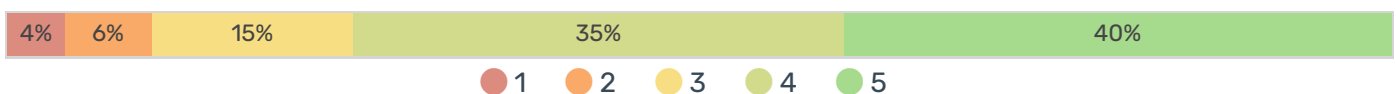
Osalejate pühendumus

Skaala näitab vastajate jagunemist Gallupi Q12 pühendumuse skaalal.



Hinnangute jagunemine

Skaala näitab vastajate antud hinnangute jagunemist kogu ettevõttes kõikide küsimuste lõikes.



Q12 vastuste statistika



