

KANTAR

Darbinieku
emocionālais
stāvoklis darbā, to
ietekmējošie faktori
un sekas

LPVA seminārs

2020. gada 16. septembrī



Par ko šodien runāsim?

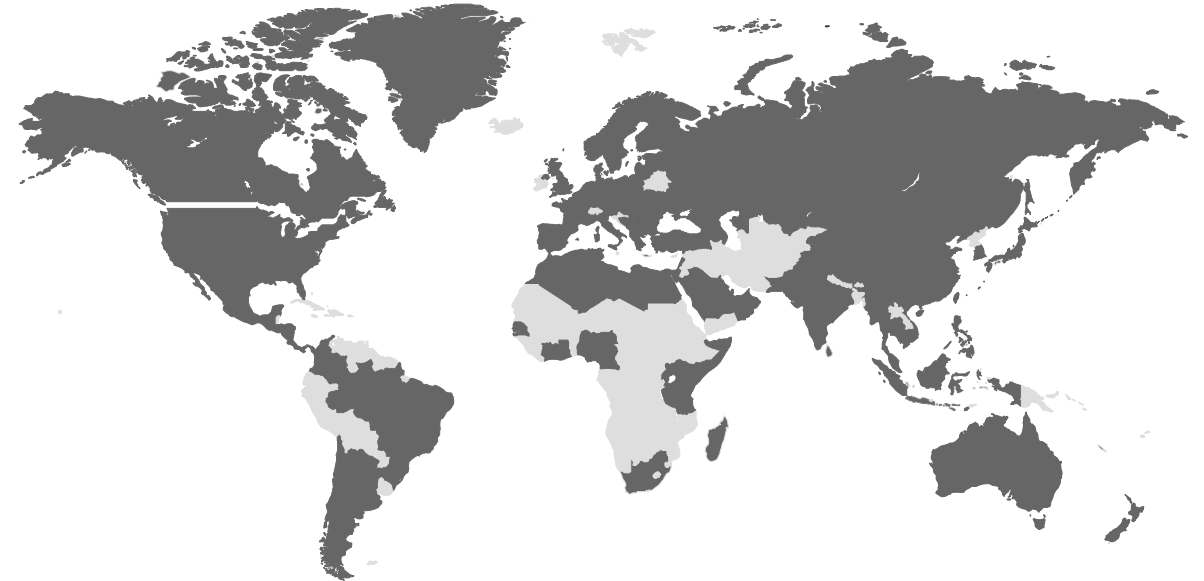
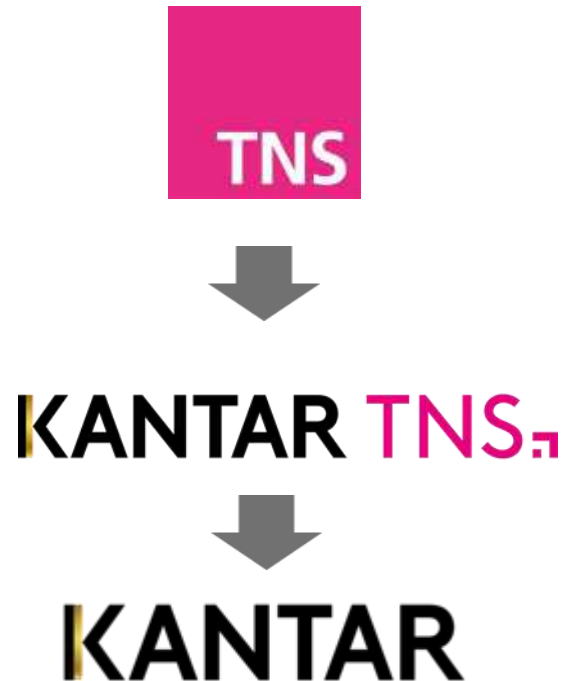
Dienas kārtība

- 1 Īsumā par Kantar un mums
- 2 Jaunākie rezultāti par darbinieku emocionālo stāvokli darbā, t.sk. Covid-19 ietekme
- 3 Rezultāti par noklusētām tēmām un emocionālo vardarbību darba vietās
- 4 Rezultāti par izdegšanu
- 5 Rekomendācijas, ko darīt tālāk
- 6 Kafijas/ tējas pauze
- 7 Projektīvo metožu izmantošanu personālvadībā, t. sk. risinot dažādas problēmsituācijas
- 8 Praktiskais uzdevums grupās

Īsumā par **KANTAR**

Kantar ir viena no pasaules lielākajām pētījumu kompānijām ar ekspertiem un pārstāvniecībām vairāk nekā 90 pasaules valstīs.

2019. gadā pāreja uz vienotu zīmolu «Kantar»

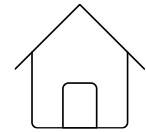


■ Valstis, kurās ir pārstāvēts Kantar

Īsumā par **KANTAR**

Kantar ir vadošā pētījumu un konsultāciju kompānija Latvijā

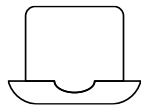
- Latvijā vairāk nekā 25 gadus
- Vairāk nekā 100 darbinieki (t.sk intervētāji)
- Veicam dažāda veida kvantitatīvos un kvalitatīvos pētījumus



Tiešās
intervijas
dzīvesvietās



Telefon-
intervijas



Aptaujas
internetā



Produktu
testi



Noslēpu-
mainie
klienti



Fokus-
grupas



Padziļinātās
intervijas



Esošo
datu
analīze

- Pilna servisa pakalpojumi, specializēti izpētes rīki
 - **NeedScope.** Vajadzības un zīmola «neatvairāmība»
 - **ConversionModel.** Iespēja piesaistīt jaunus patērētājus
 - **Customer TRI*M.** Klientu pieredzes un attiecību pārvaldība
 - **TRI*M Corporate Reputation.** Korporatīvās reputācijas pārvaldība
 - **TRI*M Employee Commitment.** Darbinieku piesaistība
 - **HiPO.** Darbinieki uzņēmuma veikspējai
 - **Darba devēja tēls**
 - **AdEval.** Reklāmu efektivitāte
 - **ThinkTank.** Domkalve internetā
 - **Kvalitatīvie pētījumi.** Padziļināta izpratne



KANTAR

- Dalība Latvijas un starptautiskajās organizācijās:

Latvijas Sociologu asociācija

ESOMAR
|member

InCSR
KORPORATĪVĀS ILTSPĒJAS
UN ATBILDĪBAS INSTITŪTS

LATVIJAS
BIZNESĀ
KONSULTANTU
ASOCIĀCIJA
LBKA

MSPA EUROPE
MYSTERY SHOPPING PROVIDERS ASSOCIATION

LATVIJAS
PĒTĪJUMU
UN KONSULTĀCIJU
ASOCIĀCIJA

AI
Inspiring Excellence
in Communications
Worldwide



Īsumā par mums



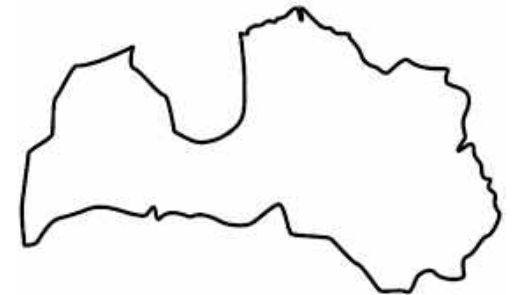
Santa Lazdiņa

- Klientu vadītāja
- 8 gadu pieredze pētniecības jomā (Bc. Sc. ekonomikā)
- Specializācija: kvantitatīvie pētījumi; sabiedriskās domas izpēte (*Eurobarometer, ESS*), tirgus un mārketinga pētījumi (t.sk. darba tirgus izpēte)



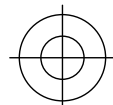
Ingrīda Libora

- Klientu vadītāja
- 15 gadu pieredze pētniecības jomā (M. Sc. socioloģijā)
- Specializācija: kvalitatīvie pētījumi; sabiedriskā doma, tirgus un mārketinga pētījumi



KANTAR

Kā mēs to noskaidrojām?



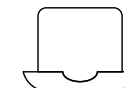
Mērķis



Lauka darbs



Respondenti*



Metodoloģija

Veikt regulārus pētījumus par dažādiem ar darbiniekiem, darba vidi (t.sk. nelabvēlīgiem darba vides faktoriem) saistītiem jautājumiem

2020. gada 11. - 14. augusts
Augusts, 2020

810

2019. gada 22. - 25. oktobris
Oktobris, 2019

748

2019. gada 13.-15. augusts
Augusts, 2019

710

2019. gada 21. - 24. maijs
Maijs, 2019

710

2018. gada 5. - 7. jūnijs
Jūnijs, 2018

738

Tiešsaistes
intervijas
(*Computer
Assisted Web
Interviews*)

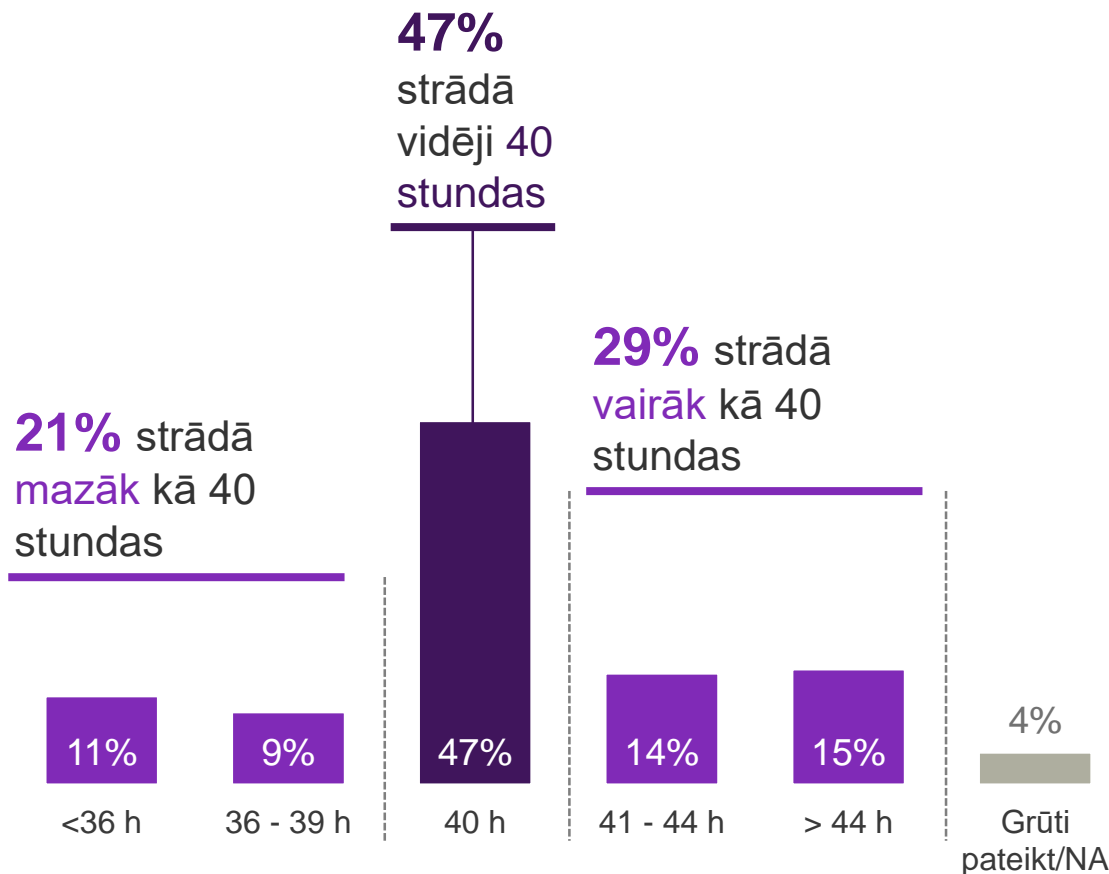
Tālāk prezentācijā: mēnesis, gads

*Piezīme: izlase ir reprezentatīva
Latvijas darba ņēmēju
ģenerālajam kopumam

Jaunākie rezultāti par darbinieku emocionālo
stāvokli darbā, t.sk. Covid-19 ietekme

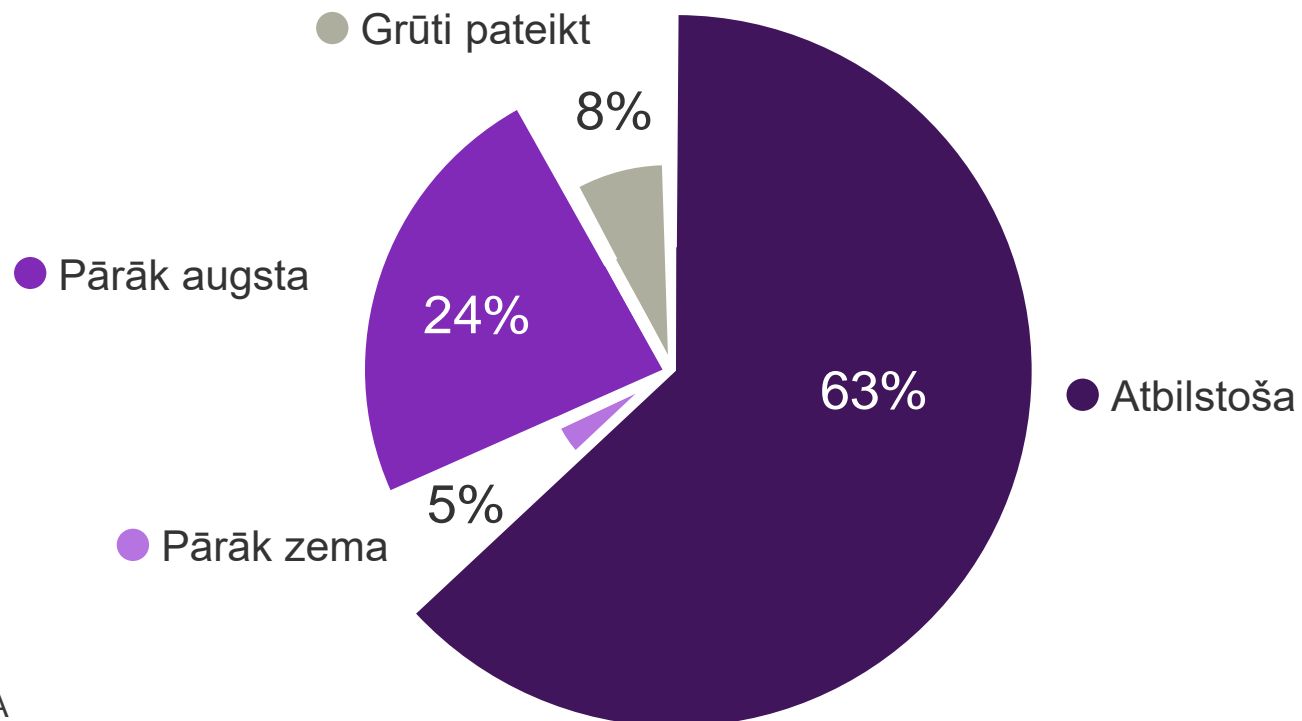
Vairāk nekā ¼ daļa strādā vairāk nekā 40 stundas nedēļā

Vidēji, cik stundas nedēļā Jūs reāli nostrādājat savā pašreizējā darbā?



Kā Jūs vērtētu savu darba slodzi?

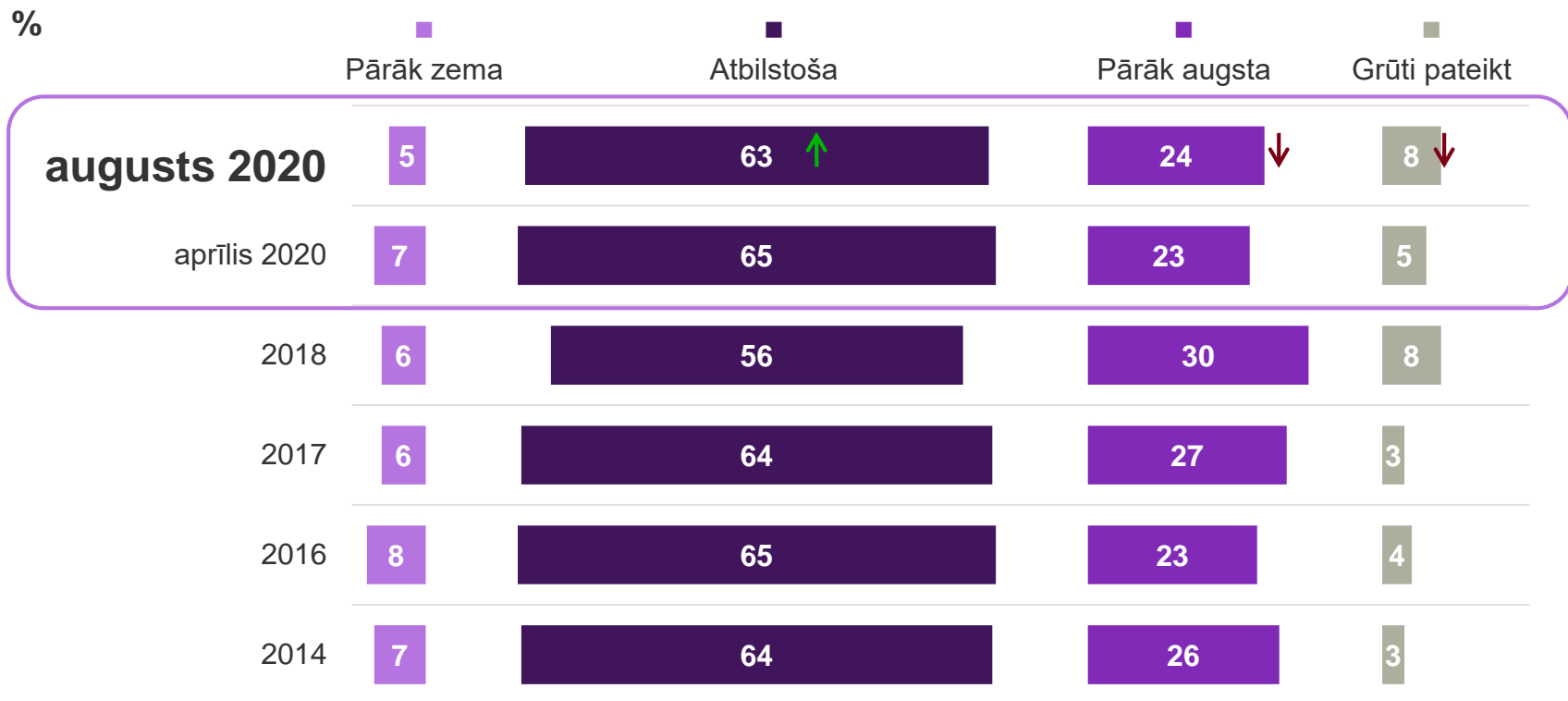
Vai, Jūsaprāt, Jūsu pašreizējā darba slodze ir:



Bāze: Darba ņēmēji, n=810
Dati: Kantar, augusts 2020

Divu gada laikā ir būtiski palielinājies to darba ņēmēju īpatsvars, kuri savu pašreizējo darba slodzi vērtē kā atbilstošu (56% ➔ 65%/ 63%), vienlaikus ir nozīmīgi samazinājies to īpatsvars, kuri slodzi vērtē kā pārāk augstu (30% ➔ 23%/ 24%)

Kā Jūs vērtētu savu darba slodzi? Vai, Jūsprāt, Jūsu pašreizējā darba slodze ir:



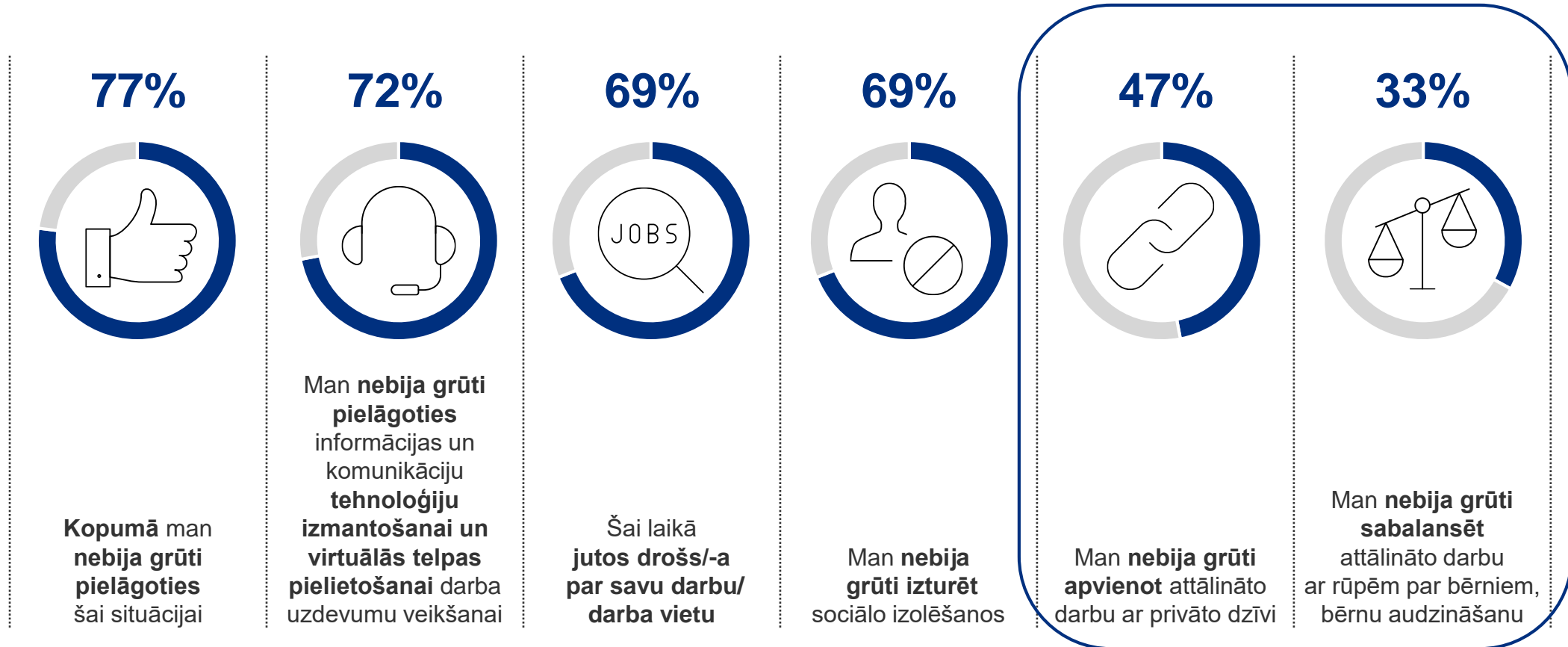
Bāze: Visi darba ņēmēji, [2014: n=534; 2016: n=706; 2017: n=913; 2018: n=738; aprīlis 2020: n=800; augusts 2020: n=810]

Dati: Kantar

Vairākums strādājošo kopumā veiksmīgi pielāgojās ārkārtas situācijas izaicinājumiem, vislielākās grūtības rada darba un privātās dzīves līdzsvarošana

Lūdzu, novērtējiet, cik lielā mērā Jūs piekrītat šiem apgalvojumiem, domājot par savu pieredzi ārkārtas situācijas laikā pavasarī un vasaras sākumā (12. marts – 9. jūnijs, 2020. gads)!

Grafikā atspoguļots atbilžu «Piekrītu» īpatsvars




Vairākums strādājošo ir kopumā apmierināti (74%) ar savu pašreizējo darbu


Cik apmierināts (-a) kopumā Jūs esat ar savu pašreizējo darbu?



Biežāk minēts mērķa grupās:

 Augsti ģimenes ienākumi uz vienu cilvēku (701 EUR un vairāk) – **81%**

 Augsti personīgie ienākumi (1001 EUR un vairāk) – **87%**

 Atbilstoša darba slodze – **86%**

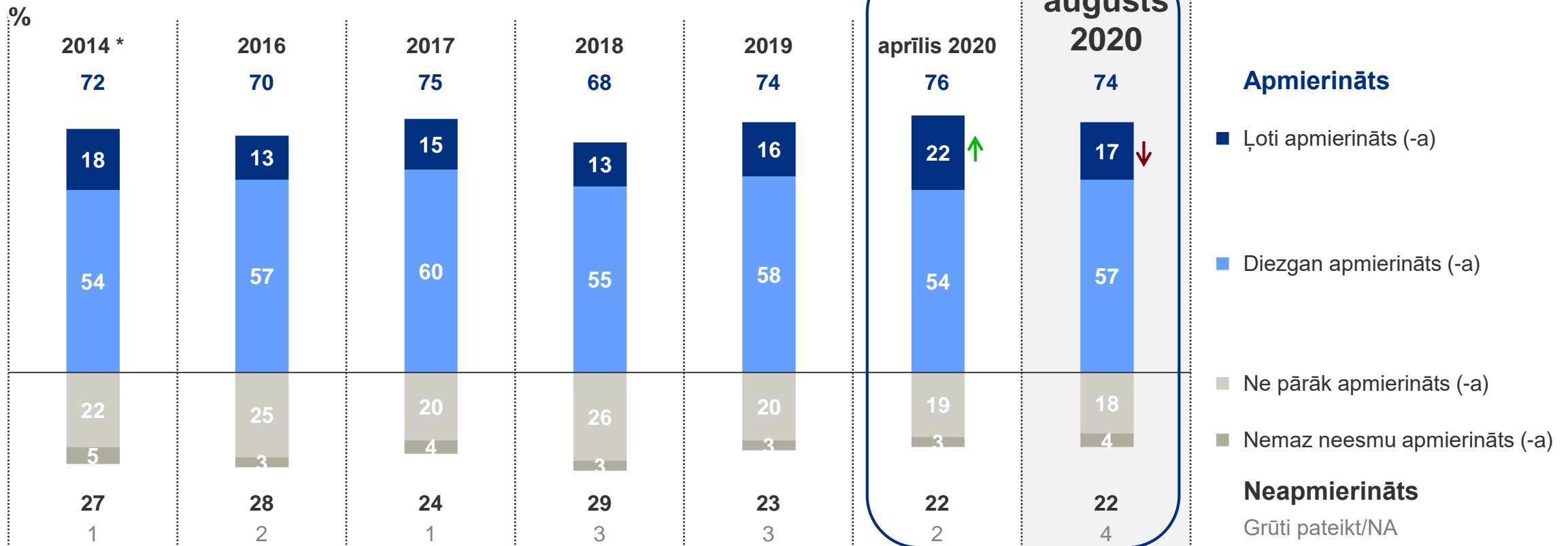
Ļoti apmierināts (-a)	17%
Diezgan apmierināts (-a)	57%
Ne pārāk apmierināts (-a)	18%
Nemaz neesmu apmierināts (-a)	4%
Grūti pateikt/NA	4%

Bāze: Darba ņēmēji, n=810
Dati: Kantar, augusts 2020



Darbinieku kopējā apmierinātība ar savu pašreizējo darbu gada laikā nav būtiski mainījusies, tomēr salīdzinot ar aprīli ir samazinājies «ļoti apmierināto» darbinieku īpatsvars (22% → 17%)

Cik apmierināts (-a) kopumā Jūs esat ar savu pašreizējo darbu?



Bāze: Visi darba ņēmēji, [2014: n=534; 2016: n=706; 2017: n=913; 2018: n=738; 2019: n=716; aprīlis 2020: n=800; augusts 2020: n=810]

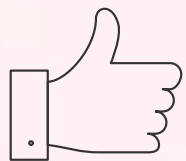
Piezīme: * Rezultāti ar 2014. periodu ir salīdzināmi un interpretējami, ņemot vērā, ka šajā pētījumā tika izmantota cita pētījuma metode (tiešās intervijas - CAPI)

Dati: Kantar

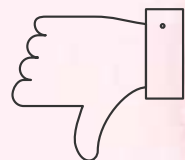
41%

Covid-19 pandēmijas ierobežojumi
un apstākļi **ietekmēja**
emocionālo labsajūtu

10%



81%



Salīdzinoši biežāk Covid-19 ietekmi uz emocionālo labsajūtu izjutušas sievietes, augstākā līmeņa speciālisti, pakalpojumu un tirdzniecības jomā strādājošie

Cik lielā mērā Covid-19 pandēmijas ierobežojumi un apstākļi ietekmēja Jūsu emocionālo labsajūtu?



Bāze: Darba ņēmēji, n=810
Dati: Kantar, augusts 2020

Kā Jūs kopumā novērtētu savu emocionālās labsajūtas līmeni?

1 - ļoti zems, 10 - ļoti augsts

Biežāk minēts mērķa grupās:

- Iestādes, uzņēmuma augstākā līmeņa vadītājs – 7,8
- Augsti personīgie ienākumi (1001 EUR un vairāk) – 7,1
- Atbilstoša darba slodze – 6,9
- Apmierināti ar savu pašreizējo darbu – 7,0



* Vidējais vērtējums no 1 (Ļoti zems) līdz 10 (Ļoti augsts)

Vairāk nekā puse jeb 57% strādājošo savu emocionālās labsajūtas līmeni novērtē kā kopumā augstu

Kāpēc sniedzāt šādu vērtējumu?



Pozitīvās atbildes:

Patīk darbs, patīk darba saturs

Maz stresa

Viss kārtībā, esmu apmierināts/-a

Ar savu dzīvi kopumā esmu apmierināts/-a

Ir vasara. Saule, silts, atpūta

Esmu optimists/-e, esmu laimīgs/-a

Jūtos labi

Darbs ir, darbs ir stabils

Esmu atvaļinājumā

Patīk kolēģi

Bāze: Darba ņēmēji, kuri snieguši konkrētu atbildi n=741

* Vidējais vērtējums no 1 (Ļoti zems) līdz 10 (Ļoti augsts)

Dati: Kantar, augusts 2020

Kā Jūs novērtējat savu pašreizējo emocionālās labsajūtas līmeni darbā?

1 - ļoti zems, 10 - ļoti augsts

Biežāk minēts mērķa grupās:

- Augsti personīgie ienākumi (1001 EUR un vairāk) – 7,0
- Atbilstoša darba slodze – 7,0
- Apmierināti ar savu pašreizējo darbu – 7,1



* Vidējais vērtējums no 1 (Ļoti zems) līdz 10 (Ļoti augsts)

Līdzīgi vairāk nekā puse jeb 54% strādājošo savu emocionālās labsajūtas līmeni darbā novērtē kā kopumā augstu

Kāpēc sniedzāt šādu vērtējumu?



Pozitīvās atbildes:

Maz stresa

Patīk kolēģi **Jūtos labi**

Esmu atvaļinājumā

Viss kārtībā, esmu apmierināts/-a

Patīk darbs, patīk darba saturs

Darbs ir, darbs ir stabils

Bāze: Darba ņēmēji, kuri snieguši konkrētu atbildi n=766

* Vidējais vērtējums no 1 (Ļoti zems) līdz 10 (Ļoti augsts)

Dati: Kantar, augusts 2020

Kā Jūs kopumā novērtētu savu emocionālās labsajūtas līmeni?

1 - ļoti zems, 10 - ļoti augsts

Biežāk minēts mērķa grupās:

- Iestādes, uzņēmuma augstākā līmeņa vadītājs – 7,8
- Augsti personīgie ienākumi (1001 EUR un vairāk) – 7,1
- Atbilstoša darba slodze – 6,9
- Apmierināti ar savu pašreizējo darbu – 7,0



* Vidējais vērtējums no 1 (Ļoti zems) līdz 10 (Ļoti augsts)

Aptuveni katrs desmitais vai 12% strādājošo savu emocionālās labsajūtas līmeni novērtē kā kopumā zemu

Kāpēc sniedzāt šādu vērtējumu?



Negatīvās atbildes:

Covid-19 negatīvā ietekme

Veselības problēmas

Liels darba apjoms, slodze

Viss ir slikti

Problemātiskas attiecības ar kolēģiem, vadību

Izdegšanas pazīmes

Neskaidrība par nākotni, nestabilitātes sajūta

Nogurums (fizisks, emocionāls) Problēmas privātajā dzīvē

Finansiālas grūtības **Alga (zema, nepietiekama)**

Stress, augsts stresa līmenis

Samazinājies darba apjoms

Bāze: Darba ņēmēji, kuri snieguši konkrētu atbildi n=741

* Vidējais vērtējums no 1 (Ļoti zems) līdz 10 (Ļoti augsts)

Dati: Kantar, augusts 2020

Kā Jūs novērtējat savu pašreizējo emocionālās labsajūtas līmeni darbā?

1 - ļoti zems, 10 - ļoti augsts

Biežāk minēts mērķa grupās:

- Augsti personīgie ienākumi (1001 EUR un vairāk) – 7,0
- Atbilstoša darba slodze – 7,0
- Apmierināti ar savu pašreizējo darbu – 7,1



Līdzīgi katrs desmitais vai 14% strādājošo savu emocionālās labsajūtas līmeni darbā novērtē kā kopumā zemu

Kāpēc sniedzāt šādu vērtējumu?



Negatīvās atbildes:

Stress, augsts stresa līmenis

Veselības problēmas

Neskaidrība par nākotni, nestabilitātes sajūta

Viss ir slikti

Izdegšanas pazīmes

Nogurums (fizisks, emocionāls)

Problemātiskas attiecības ar kolēģiem, vadību

Covid-19 negatīvā ietekme

Alga (zema, nepietiekama)

Liels darba apjoms, slodze

Samazinājies darba apjoms

Bāze: Darba ņēmēji, kuri snieguši konkrētu atbildi n=766

* Vidējais vērtējums no 1 (Ļoti zems) līdz 10 (Ļoti augsts)

Dati: Kantar, augusts 2020

Rezultāti par noklusētām tēmām un
emocionālo vardarbību darba vietās

Tādu jomu esamība, par kurām pašreizējā darba vietā strādājošie var teikt: “zina, redz visi, bet par tām skaļi neviens nerunā”

Pašreizējā darbā ir šādas jomas

58%

Pašreizējā darbā nav šādu jomu

35%

Nav atbildes

7%

Biežāk minēts mērķa grupās:

Vidējā līmeņa vadītājs
(nodaļas vadītājs)



68%

Uzņēmumā
50 - 249 darbinieki



66%

Neapmierināts ar savu
pašreizējo darbu



77%

Uzņēmumā
1 - 9 darbinieki



47%

Apmierināts ar savu
pašreizējo darbu



43%

Strādnieks
















14%

Bāze: Darba ņēmēji, n=710

Dati: Kantar, augusts 2019

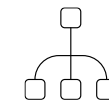
TOP 3 jomas, par kurām organizācijās skaļi nerunā: *vadītājs vai darbinieki, kuru personības īpašības, rakstura iezīmes vai uzvedība traucē ikdienas darbā, kā arī nevienlīdzīgs atalgojums darbiniekiem ar vienādiem darba pienākumiem, pieredzi*

Kuras no šīm ir jomas, par kurām Jūs pašreizējā darba vietā varat teikt: “zina, redz visi, bet par tām skaļi neviens nerunā”?

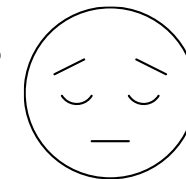
Organizācijā ir vadītājs, kura personības īpašības, rakstura iezīmes, uzvedība traucē ikdienas darbā	21%	
Organizācijā strādā darbinieki, kuru personības īpašības, rakstura iezīmes, uzvedība traucē citiem ikdienas darbā	21%	
Organizācijā ir nevienlīdzīgs atalgojums darbiniekiem ar vienādiem darba pienākumiem, stāžu, pieredzi utt.	18%	
Neapmierinošas attiecības ar kolēģiem (slikts iekšējais mikroklimate)	14%	
Iebiedēšana vai psiholoģiskais “terors”, piemēram, apvainošana, pazemošana vai uzbrukums no kolēģu vai vadības puses	8%	
Personīgās higiēnas neievērošana (t.sk. netīrs, smakojošs apģērbs u.c.)	7%	
Pieklājības normu neievērošana	7%	
Agresīva, “neveselīga” konkurence darbinieku starpā, “kāpšana pa karjeras kāpnēm “pāri galvām””	6%	
Kolēģu diskriminācija, nepieņemšana kolektīvā (piemēram, pēc dzimuma, vecuma, etniskās piederības, seksuālās orientācijas u.c.)	4%	
Atrašanās darba vietā alkohola un/vai narkotisko vielu reibumā	3%	
Romantiskas, seksuālas attiecības starp kolēģiem, kas traucē ikdienas darbā	1%	
Kāda kolēģa vai kolēģa tuvinieka smaga slimība vai nāve, kas ietekmē Jūsu un citu kolēģu ikdienas darbu	1%	
Cita atbilde	3%	



TOP3



Jomas, par kurām organizācijās skaļi nerunā – biežāk raksturīgās mērķa grupas



Kuras no šīm ir jomas, par kurām Jūs pašreizējā darba vietā varat teikt: “zina, redz visi, bet par tām skaļi neviens nerunā”?

Biežāk minēts mērķa grupās:

21%

Organizācijā ir vadītājs, kura personības īpašības, rakstura iezīmes, uzvedība traucē ikdienas darbā

Neapmierināts ar savu pašreizējo darbu



38%

14%

Neapmierinošas attiecības ar kolēģiem (slikts iekšējais mikroklimats)

Neapmierināts ar savu pašreizējo darbu



25%

7%

Pieklājības normu neievērošana

Salīdzinot ar kopējiem datiem, statistiski nozīmīgi augstākas atšķirības neiezīmējas

21%

Organizācijā strādā darbinieki, kuru personības īpašības, rakstura iezīmes, uzvedība traucē citiem ikdienas darbā

18 – 24 gadi



35%

8%

Iebiedēšana vai psiholoģiskais “terors”, piemēram, apvainošana, pazemošana vai uzbrukums no kolēģu vai vadības puses

Vidzeme



18%

Neapmierināts ar savu pašreizējo darbu



19%

6%

Agresīva, “neveselīga” konkurence darbinieku starpā, “kāpšana pa karjeras kāpnēm “pāri galvām””

Darba stāžs uzņēmumā:
1 – 2 gadi



12%

4%

Kolēģu diskriminācija, nepieņemšana kolektīvā (piemēram, pēc dzimuma, vecuma, etniskās piederības, seksuālās orientācijas u.c.)

Speciālists



8%

Uzņēmumā 250 un vairāk darbinieku



8%

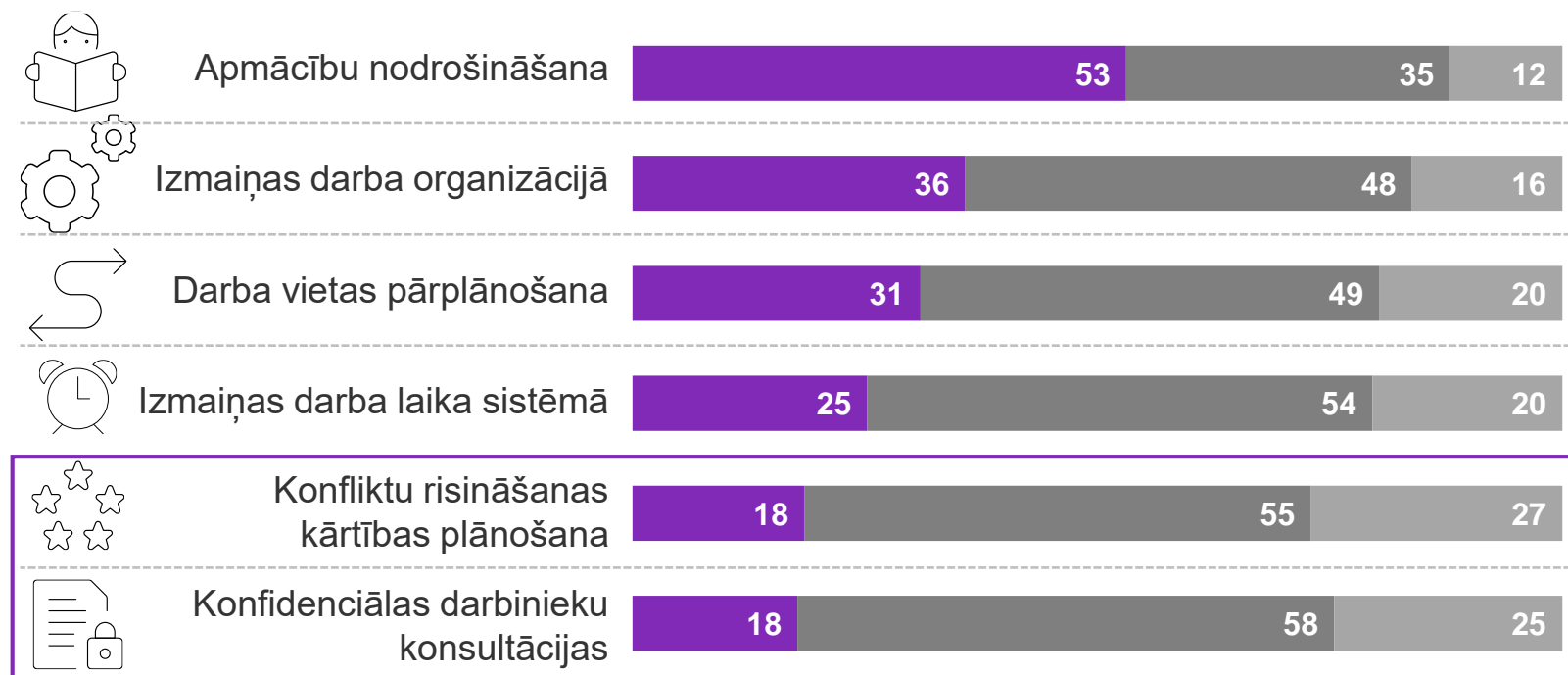
Bāze: Darba ņēmēji, n=710

Dati: Kantar, augusts 2019

Veiktās aktivitātes psihosociālo risku novēršanai

Vai pēdējo 3 gadu laikā uzņēmumā vai iestādē, kurā jūs strādājat, ir izmantoti šie veidi «psihosociālo risku» novēršanai ar šo metodi?

% ■ Jā ■ Nē ■ Nav bijusi nepieciešamība risināt šo jautājumu



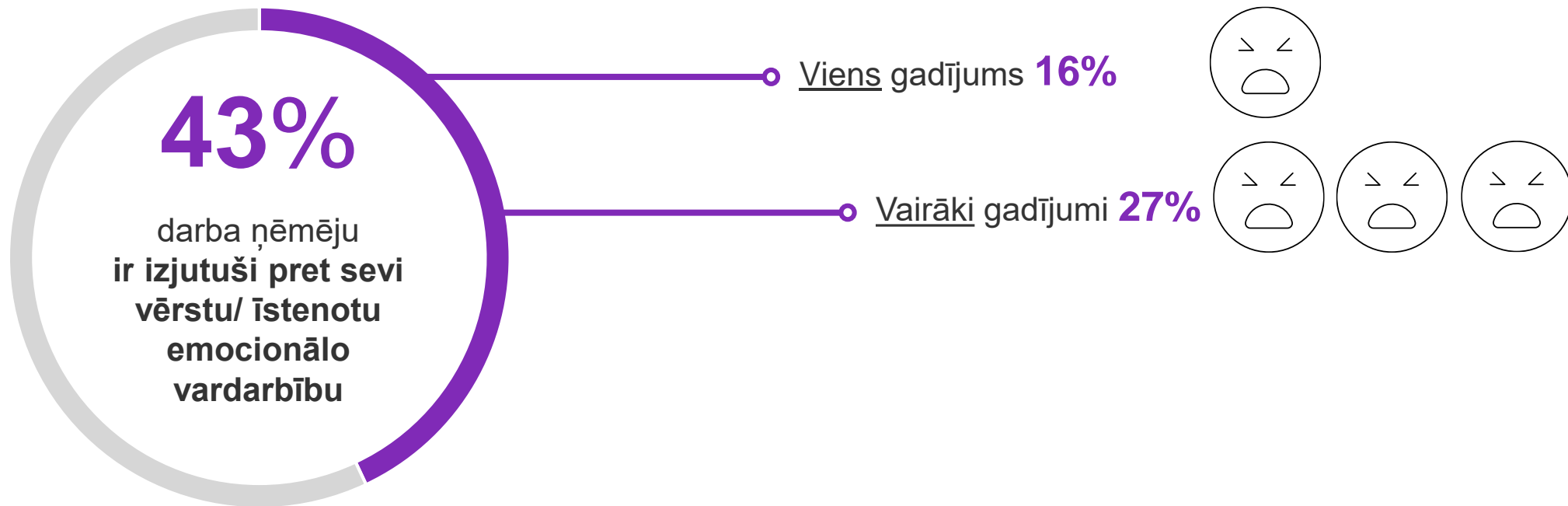
Bāze: Darba ņēmēji, n=710

Dati: Kantar, maijs 2019



Savā darba pieredzē 43% darba ņēmēju jebkad ir izjutuši pret sevi vērstu emocionālo vardarbību

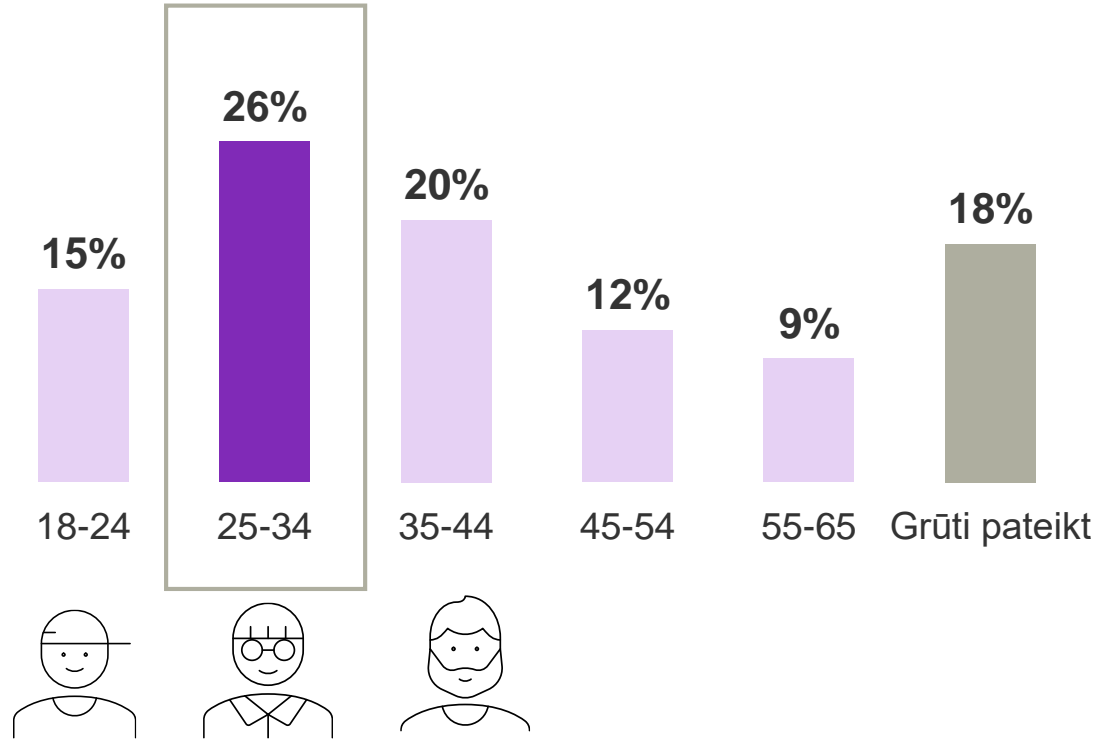
Vai Jūs savā darba pieredzē jebkad esat izjūtis/-usi pret sevi vērstu/ īstenotu emocionālo vardarbību?



Bāze: Darba ņēmēji, n=748
Dati: Kantar, oktobris 2019

Gados jaunāki darba ņēmēji salīdzinoši biežāk ir izjutuši pret sevi vērstu emocionālo vardarbību

Aptuveni, cik Jums bija gadu pēdējā piedzīvotajā emocionālās vardarbības gadījumā?



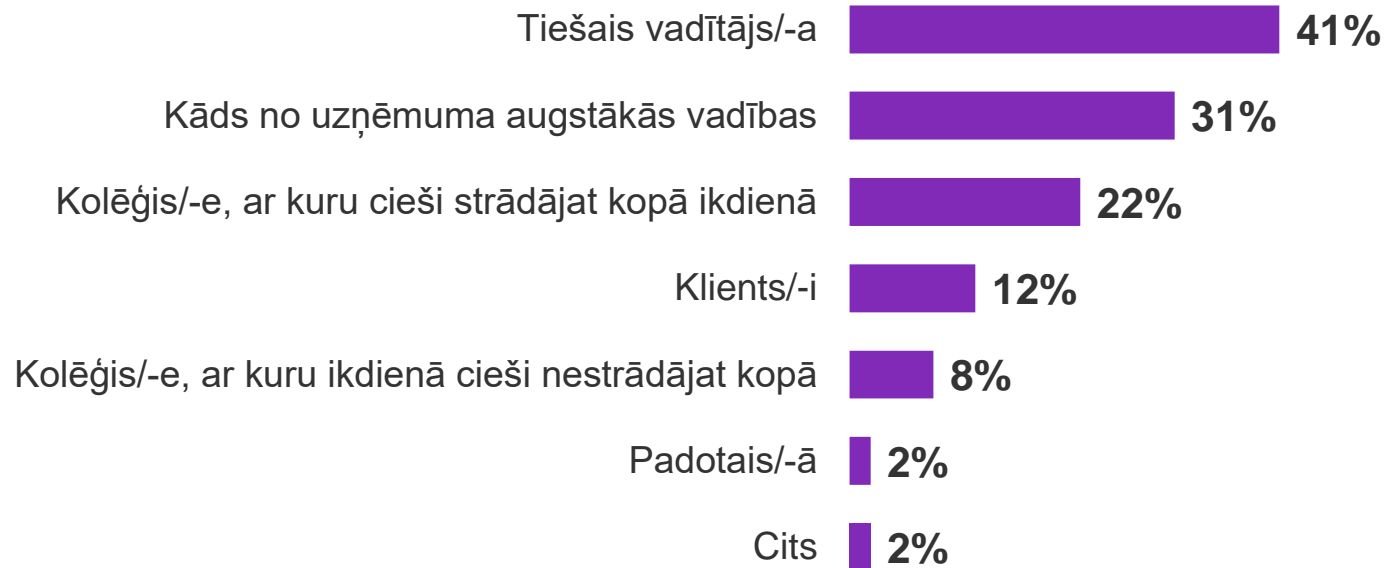
Bāze: Darba ņēmēji, kuri savā darba pieredzē jebkad ir izjutuši pret sevi vērstu/ īstenotu emocionālo vardarbību, n=319

Dati: Kantar, oktobris 2019



Darba ņēmēji salīdzinoši biežāk kā emocionālo varmāku norāda savu tiešo vadītāju

Kurš bija tas cilvēks vai cilvēki Jūsu darba vietā, kurš/-a vērsa/ īstenoja emocionālo vardarbību pret Jums?



Bāze: Darba ņēmēji, kuri savā darba pieredzē jebkad ir izjutuši pret sevi vērstu/ īstenu emocionālo vardarbību, n=319

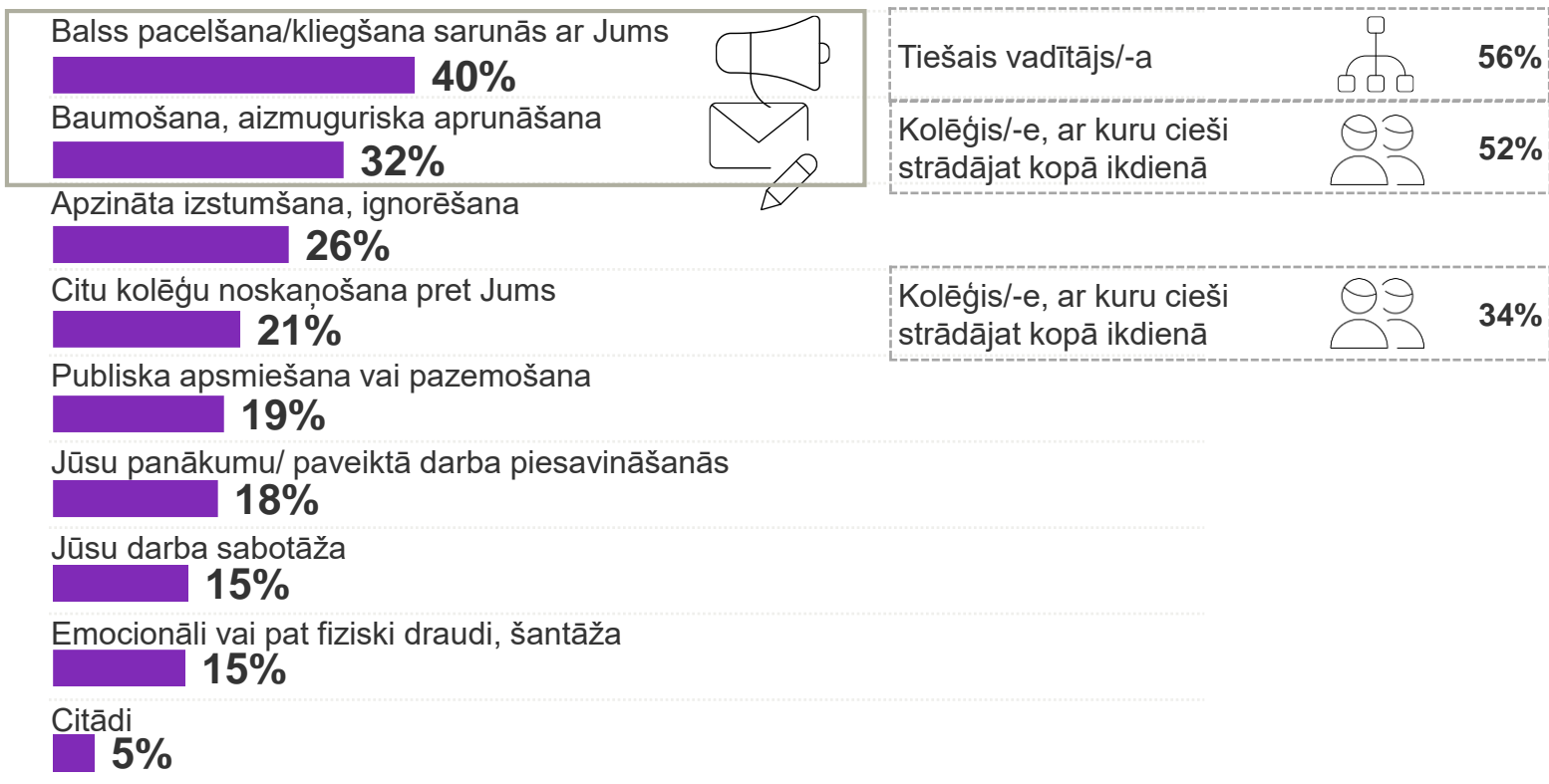
Dati: Kantar, oktobris 2019



Balss pacelšana/ kliegšana ir izplatītākā emocionālās vardarbības izpausme

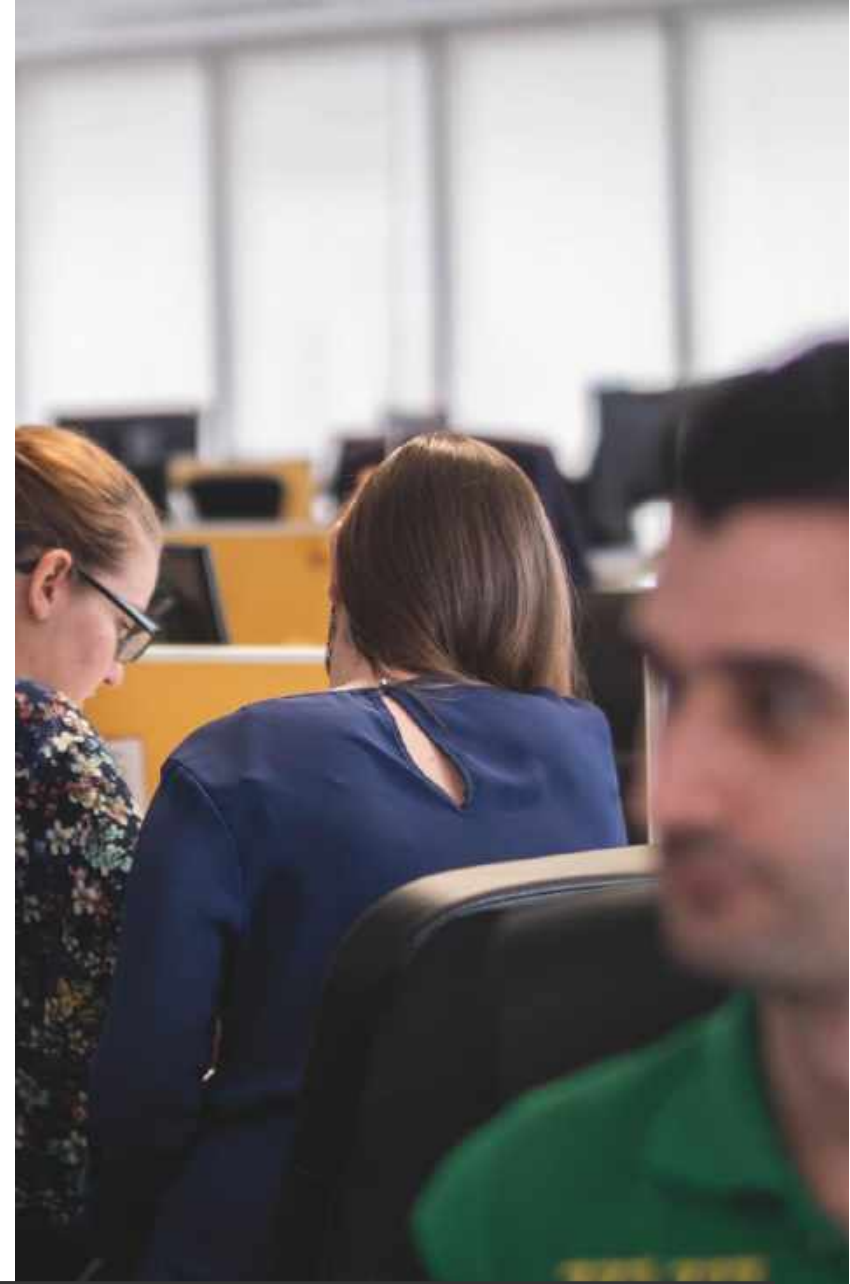
Kā izpaudās šī emocionālā vardarbība no darba kolēģiem?

Biežāk īstenoja emocionālo vardarbību :



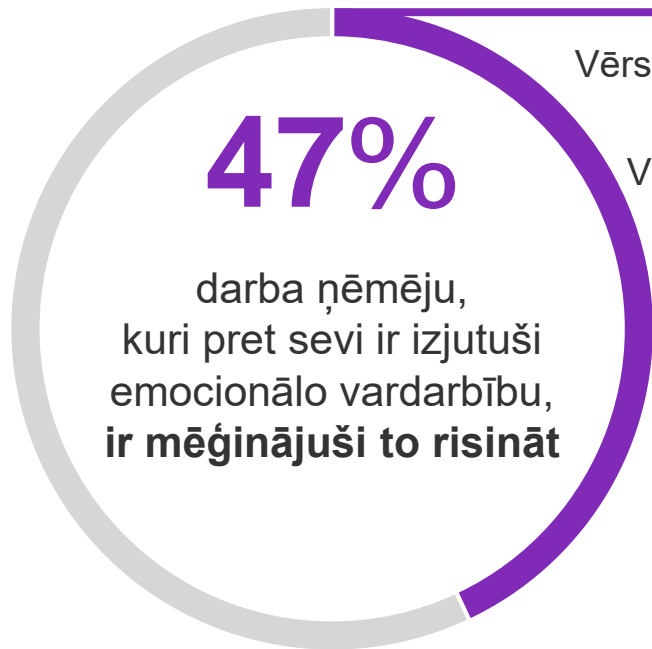
Bāze: Darba ņēmēji, kuri savā darba pieredzē jebkad ir izjutuši pret sevi vērstu/ īstenu emocionālo vardarbību no kolēģu puses, n=281

Dati: Kantar, oktobris 2019



Pēc palīdzības galvenokārt vēršas pie tieša vadītāja

Domājot par šo pēdējo gadījumu, vai un kā Jūs to mēģinājāt risināt?



Vērsos pēc palīdzības pie sava tiešā vadītāja

16%

Vērsos pēc palīdzības pie citiem kolēģiem

15%

Vērsos pēc palīdzības pie organizācijas
personālvadības

6%

Pats centos atrisināt

6%

Pametu darba vietu

3%

Citā veidā

3%

Biežāk īstenoja emocionālo vardarbību :

Kolēģis/-e, ar kuru cieši
strādājat kopā ikdienā

28%



Bāze: Darba ņēmēji, kuri savā darba pieredzē jebkad ir izjutuši pret sevi vērstu/ īstenoju
emocionālo vardarbību, n=319

Dati: Kantar, oktobris 2019

Vairāk nekā puse uzskata, ka situācija tika veiksmīgi atrisināta

Vai, Jūsaprāt, šis emocionālas vardarbības gadījums tika veiksmīgi atrisināts?

55%

darba ņēmēju uzskata,
ka emocionālas
vardarbības **gadījums**
tika veiksmīgi atrisināts



Bāze: Darba ņēmēji, kuri savā darba pieredzē jebkad ir izjutuši pret sevi vērstu/ Īstenotu emocionālo vardarbību un tas tika mēģināts risināt, n=150
Dati: Kantar, oktobris 2019

Rezultāti par izdegšanu

Puse (48%) darba ņēmēju ir atzinuši, ka ir piedzīvojuši «izdeģšanas» pazīmes

Vai Jūs pēdējā gada laikā darbā esat piedzīvojis/usi «izdeģšanas» pazīmes?



Biežāk minēts mērķa grupās:



Sieviete – **56%**



Tirdzniecība kā pamata darba vietas nozare – **64%**

Nav piedzīvojuši **38%**

Grūti pateikt/NA **14%**

Bāze: Darba ņēmēji, n=738
Dati: Kantar, jūnijs 2018

Salīdzinoši biežāk darba ņēmēji ir piedzīvojuši tādas izdegšanas pazīmes kā nevēlēšanās uzņemties jaunus darba pienākumus (56%), nespēja aizmigt darba dēļ (54%)

Lūdzu novērtēties, vai pēdējā gada laikā darba dēļ esat saskāries ar kādu no šīm pazīmēm:



Bāze: Darba ņēmēji, n=738

Dati: Kantar, jūnijs 2018

41%

darba ņēmēju būtu **gatavi runāt par «izdegšanas» pazīmēm** ar savu darba devēju

Biežāk minēts mērķa grupās:



Iestādes, uzņēmuma augstākā līmeņa vadītājs – **77%**



Augsti ģimenes ienākumi uz vienu cilvēku (701 EUR un vairāk) – **61%**



Vidēji augsti personīgie ienākumi (701 - 1000 EUR) – **52%**

un arī

Augsti personīgie ienākumi (1001 EUR un vairāk) – **52%**

Bāze: Darba ņēmēji, n=738

Dati: Kantar, jūnijs 2018



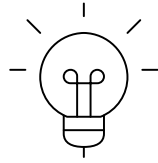
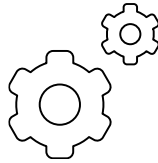
Ko darīt tālāk? Rekomendācijas

- Domāt ne tikai par darbinieku izaugsmi un attīstību profesionālajā jomā, bet arī par viņu emocionālo labsajūtu darbā
- Aicināt darbiniekus iesaistīties - sekot līdz un informēt par emocionālās vardarbības izdegšanas pazīmēm, ja tās tiek novērotas kādam no kolēģiem; attīstīt emocionālo inteligenci kolektīvā
- Pievērst uzmanību un aktīvi risināt situāciju ne tikai «uz papīra», bet arī personīgi un pēc būtības līdz optimālam iznākumam
- Attīstīt organizāciju vadītāju un personāla vadītāju kompetences pamanīt un risināt jautājumus, kas saistīti ar darbinieku emocionālo labsajūtu darbā
- Aktualizēt privātās un darba dzīves līdzsvara jautājumu: laimīgs dzīvē, laimīgs darbā – un otrādi
- Darbinieku emocionālo labsajūtu darbā iedibināt kā vienu no organizācijas kultūras elementiem

- Apzināt un novērtēt Covid-19 ietekmi uz darbinieku emocionālo labsajūtu organizācijā
- Identificēt darbinieku grupas, kuras izjūt salīdzinoši lielāku Covid-19 ietekmi, un sniegt nepieciešamo atbalstu

Kvalitatīvo metožu pielietojums personāla vadībā

Kvalitatīvās izpētes metodes personāla vadībā var tikt pielietotas, lai:



- izprastu dažādus darbinieku uzvedības **modeļus, rīcību, motivāciju** (personāla atlase; pārrunas ar darbiniekiem, tai skaitā tiem, kuri pamet uzņēmumu u.c.)
- izprastu **viedokļu atšķirību** starp dažādu struktūrvienību, nodaļu darbiniekiem (darbinieku apmierinātības izvērtēšana)
- **atklātu problēmas**, kas pastāv uzņēmumā, tā struktūrvienībās (veicot ikgadējās pārrunas ar darbiniekiem)
- **izzinātu** konkrētas situācijas **cēloņus** un **rastu** iespējamus **risinājumus**: “kāpēc” un “kā” (attīstības pārrunas ar darbiniekiem)
- **izveidotu** (plānotu) **dažādas programmas, pasākumus** (aktivitāšu plāna izstrāde)
- **izvērtētu ieguvumus** no kādas programmas (piemēram, darbinieku apmācībām)

KANTAR

Paldies! Jautājumi?

Santa Lazdina

Klientu vadītāja

Consumer Insights

Santa.Lazdina@kantar.com

Ingrīda Libora

Klientu vadītāja

Consumer Insights

Ingrida.Libora@kantar.com

T 67 096 300

Kronvalda bulvāris 3-2

Rīga, LV-1010

Latvia

www.kantar.lv

 TNSLatvia

 @TNSLatvia

