

KANTAR

Kā ir mainījusies Latvijas darba ņēmēju piesaistība savai darba vietai un kāds ir darbinieku skatījums par Latvijas organizāciju sniegumu?

LPVA seminārs

2021. gada 20. aprīlī



Saskaņā ar ESOMAR Starptautiskā tirgus un sociālo pētījumu veikšanas kodeksa noteikumiem pētījuma prezentācijā sniegtā informācija vai kāda tās daļa nevar tikt nodota kādai trešajai pusei vai izmantota jebkādā citā veidā, kas var skart pētījuma veicēja intereses.

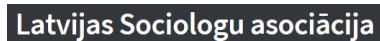
KANTAR Understand People. Inspire Growth.

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



■ Valstis, kurās ir pārstāvēts Kantar

- Dibināts 1991. gadā
- Apgrozījums 2020. gadā: ~3 miljoni EUR
- Tirgus daļa: ~29%
- Lielākais nodokļu maksātājs pētījumu nozarē Latvijā (~1,2 miljoni EUR)
- Vairāk nekā 125 darbinieku (t.sk. intervētāju)
- 2020. gadā veiktas vairāk nekā **228 000 intervijas**
- Gada laikā tiek īstenoti **~300 unikāli pētījumu projekti**
 - Vairāk nekā 15 gadu pieredze visdažādāko darbinieku pētījumu veikšanā Latvijā
 - Vidēji gada laikā «caur Latviju» tiek veikti vairāk nekā 20 darbinieku pētījumi, vairāk nekā 20 valstīs un aptuveni tikpat valodās



KANTAR Understand People. Inspire Growth.



Dace Goško

- Vecākā klientu vadītāja
- Vairāk nekā 15 gadu pieredze pētniecības jomā (M.Sc. socioloģijā un M.Sc. menedžmentā)
- Specializācija: sociālie un mārketinga pētījumi, t.sk. vairāk nekā 10 gadu pieredze darbinieku un darba vides pētījumu veikšanā



Ilze Gansone

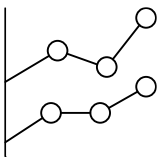
- Klientu vadītāja
- Vairāk nekā 15 gadu pieredze pētniecības jomā (M.Sc. socioloģijā)
- Specializācija: sociālie un tirgus pētījumi, t.sk., darbinieku un darba vides, darba devēju tēla pētījumu īstenošana



KANTAR

Par ko mēs šodien runāsim?

Dienas kārtība



Kāda ir pašreizējā darba tirgus situācija Latvijā – kādi ir galvenie cilvēkresursu vadības izaicinājumi?



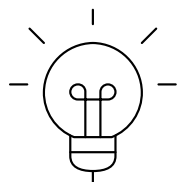
Jaunākie Latvijas strādājošo piesaistības pētījuma rezultāti:

- Kāds ir darbinieku piesaistības līmenis Latvijā?
- Kādi darbinieki Latvijas uzņēmumos ir vairāk – lojālie, apmierinātie un motivētie vai atsvešinātie?



Jaunākie augsta snieguma organizācijas pētījuma rezultāti:

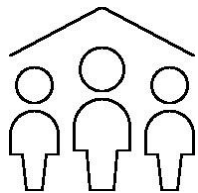
- Kāds ir Latvijas uzņēmumu / iestāžu kā augsta snieguma organizāciju vērtējums?
- Kādas darbinieku skatījumā ir Latvijas uzņēmumu / iestāžu stiprās un pilnveidojamās puses?



Kādi ir galvenie secinājumi un atziņas? Ko darīt tālāk?

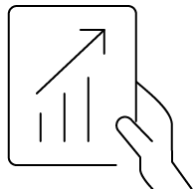
Kāda ir pašreizējā darba
tirgus situācija Latvijā?

Kopējie darba tirgus vadības izaicinājumi

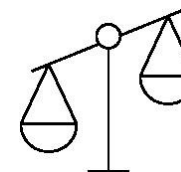


Demogrāfiskie procesi

(Iedzīvotāju skaita izmaiņas, emigrācijas procesi, sabiedrības novecošanās)



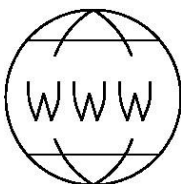
Darbaspēka pieprasījuma un piedāvājuma izmaiņas



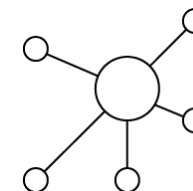
Darbaspēka pieprasījuma un piedāvājuma nesabalansētība
(izglītības, prasmju, pieredzes, kvalifikācijas neatbilstība vakancēm)



Pieaug darba devēju konkurence darba tirgū (Starptautiska konkurence gan esošo darbinieku noturēšanai, gan jaunu darbinieku piesaistei; pieaug jaunu darbinieku rekrutācijas izmaksas)



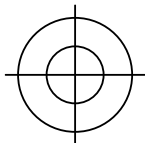
Internets, sociālie mediji – informācijas aprites ātrums un ietekme



Pandēmijas ietekme
(nozaru disbalanss: biznesa apjomu samazinājums vs atsevišķu jomu uzplaukums, darba formas maiņa)

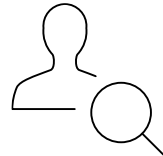
Kā mēs to
noskaidrojām?

Kā mēs to noskaidrojām?



Pētījuma mērķis

- ❖ Nomērīt darbinieku piesaistību Latvijā, aplūkot rādītāja izmaiņas dinamikā (mērījums tiek veikts regulāri kopš 2005.gada)
- ❖ Noskaidrot, kāds ir Latvijas uzņēmumu / iestāžu snieguma vērtējums darbinieku vidū, identificēt stiprās un pilnveidojamās puses, kā arī noteikt vispārīgas prioritātes uzņēmumu / iestāžu turpmākai veiksmīgai attīstībai

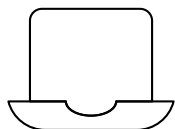


Mērķa grupa un izlases lielums

612 darba ņēmēji visā Latvijā (izlase reprezentatīva darba ņēmēju kopumam Latvijā)

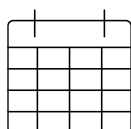
TRI*M + HiPO Metodoloģija

Specializētā TRI*M™ Darbinieku piesaistības (*TRI*M Employee commitment*) un Augsta snieguma organizācijas (*HiPO – High Performance Organisations*) metodoloģija



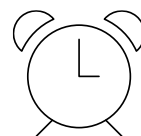
Aptaujas metode

Tiešās telefonintervijas (CATI)



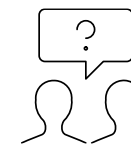
Aptaujas norises laiks

2021. gada 6. janvāris – 14. janvāris*



Vidējais intervijas ilgums

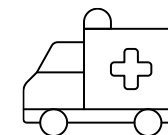
15,2 minūtes



Aptaujas valoda

Latviešu vai krievu valoda, pēc respondentu izvēles

*Piezīme: analizējot un interpretējot datus, jāņem vērā, ka no 2020. gada 9. novembra līdz 2021. gada 7. februārim valstī tika izsludināta ārkārtējā situācija, pētījuma veikšanas periodā tā bija spēkā.

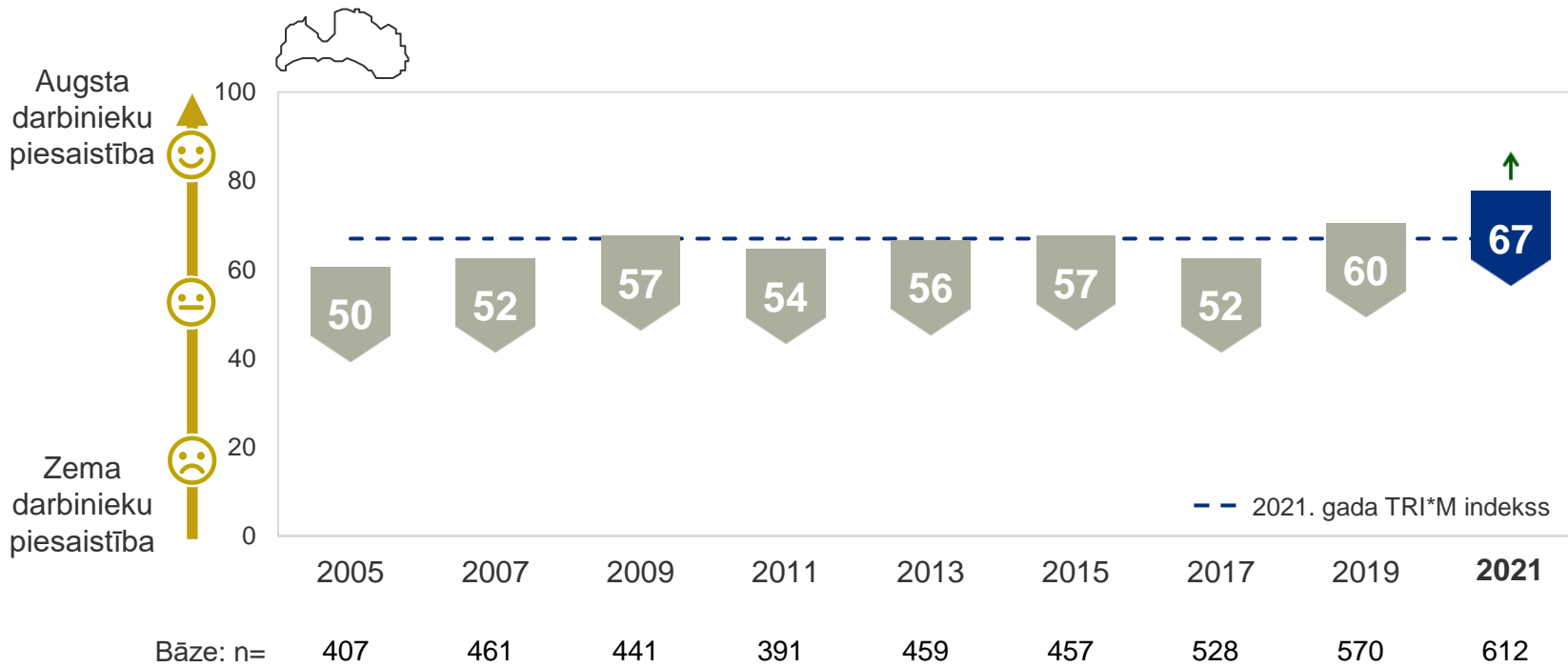


Kāds ir darbinieku
piesaistības līmenis
Latvijā?

TRI*M

TRI*M Indekss

Latvijas darbinieku piesaistības rādītāja dinamika pa gadiem



Bāze: Visi strādājošie, 'n' skatīt grafikā

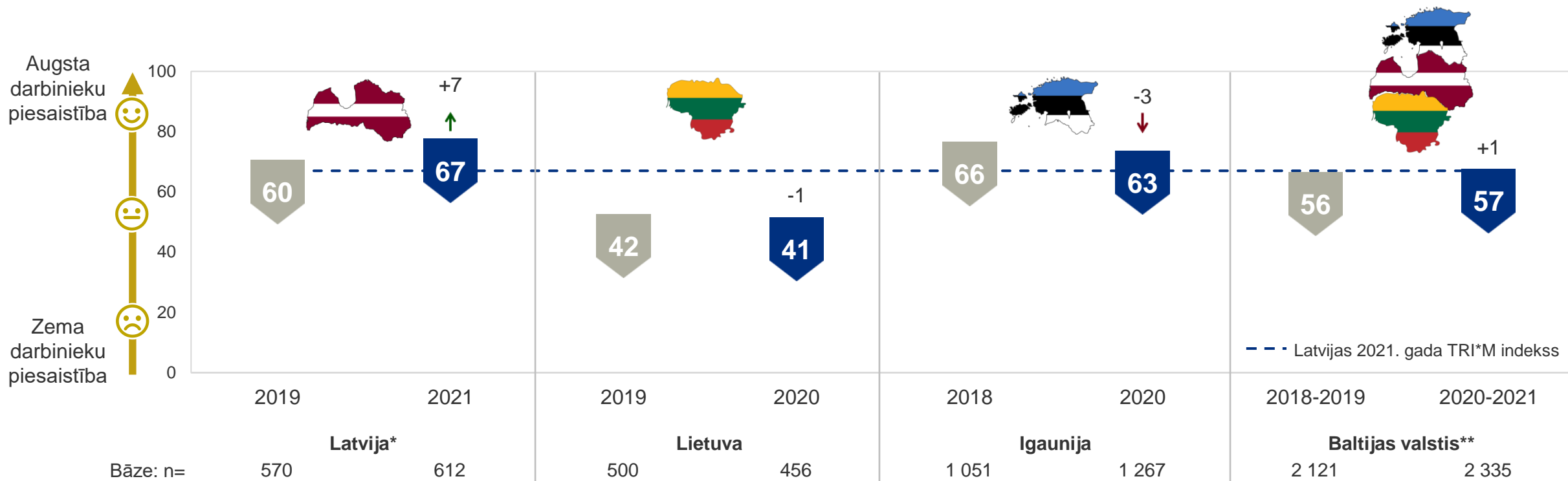
Rādītājs ir statistiski nozīmīgi

↑ - augstāks; ↓ - zemāks nekā iepriekšējā periodā



TRI*M Indekss – etalonrādītāji Lietuvā un Igaunijā

Latvijas rādītāju salīdzinājums ar kopējiem darbinieku piesaistības rādītājiem Lietuvā un Igaunijā

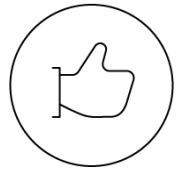


*Reprezentatīvs darba ņēmēju pētījums Latvijā, Lietuvā un Igaunijā (pētījums Latvijā no valstī noteiktās ārkārtējās situācijas laikā, Lietuvā un Igaunijā – nē)

** Visu Baltijas valstu reprezentatīvo pētījumu vidējais rādītājs

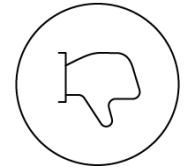
Pozitīvie komentāri par apmierinātību ar darbu tiek sniegti ievērojami biežāk nekā negatīvie

Kāpēc Jūs sniežāt šādu vērtējumu?



Pozitīvie komentāri
73% ↑

Darbam Atbilstoša Alga
Jūtos Novērtēts Darbā ↑
Labi Darba Apstākļi ↑
Uzlabojumi Ir iespējami
Darbs Nav Grūts
Regulāra Alga ↑ Ir Darbs ↑
Prestižs Darbs
Labs Darba Grafiks
Interesants Darbs
Viss Apmierina
Liels Darba Stāžs Stabils Darbs ↑
Labs Darba Devējs Laba Atrašanās Vieta ↑
Iespēja Augt ↑
Laba Vadības Attieksme
Sociālās Garantijas Bonusi
Man Piemērots Darbs **Labs Kolektīvs** ↑
Laba Darba Organizācija ↑
Uzticama Vadība ↑



Negatīvie komentāri
32%

Slikta Darba Organizācija
Darbam Neatbilstoša Alga
Slikta Vadības Attieksme
Nepatīk Darba Grafiks
Slikti Darba Apstākļi
Grūts Darbs Nepatīk Darbs
Neuzticama Vadība
Nav Sociālo Garantiju Bonusu
Slikta Atrašanās Vieta
Sliktas Attiecības Kolektīvā
Darbs Netiek Novērtēts
Nav Prestižs Darbs
Nepietiekams Darba Apjoms ↑
Liela Darba Slodze
Darba Materiālu Trūkums
Man Nepiemērots Darbs
Novecojušas Darba Metodes

Bāze: Visi strādājošie, n=612

Covid-19 ietekme uz apmierinātību ar darbu

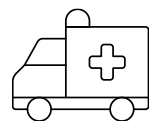
Domājot par Jūsu ikdienas darbu COVID-19 pandēmijas situācijā, kas ir tas, kas Jūs personīgi uztrauc vai neapmierina visvairāk?



24% Viss apmierina /nav nekas tāds, kas neapmierina



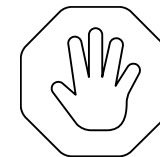
14% Darba apjoma samazināšanās / dīkstāve



13% Personīgā un līdzcilvēku veselība / risks inficēties / liela saslimstība ar COVID-19



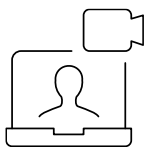
11% Pietrūkst tiešā komunikācija ar kolēģiem, klientiem



10% Ierobežojumi, aizliegumi



9% Neziņa par nākotni / nenoteiktība / neprognozējamība (kad tas viss beigsies?)



8% Attālinātais darbs / darbs no mājām / nav iespējams strādāt klātienē



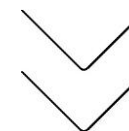
7% Masku nēsāšana darbavietā



6% Cilvēku vieglprātīgā un bezatbildīgā attieksme / ierobežojumu un noteikumu neievērošana



6% Neizprotamie, nekoncekventie, mainīgie un nepamatotie valdības lēmumi

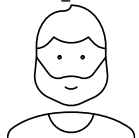


5% Darba kvalitātes un produktivitātes pazemināšanās

Bāze: Visi strādājošie, n=612

«Riska grupas» Latvijas uzņēmumos / iestādēs*

Vecums



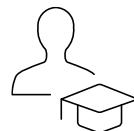
46-55

59

56-74

57

Izglītība



Pamatzglītība

57

Profesionālā vidējā

58

Amats

JOBS

Pakalpojumu,
tirdzniecības
darbinieks

55

Kvalificēts darbinieks

60

Zemi

53

Vidēji zemi

64

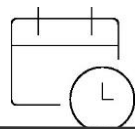
Vidēji augsti

63

Personīgie ienākumi



Darba stāžs uzņēmumā



Mazāk par 1 gadu

64

6-10 gadi

63

16 un vairāk gadi

58

Visi
strādājošie

67

Kādi darbinieki Latvijas
uzņēmumos ir vairāk – lojālie,
apmierinātie un motivētie vai
atsvešinātie?

TRI*M

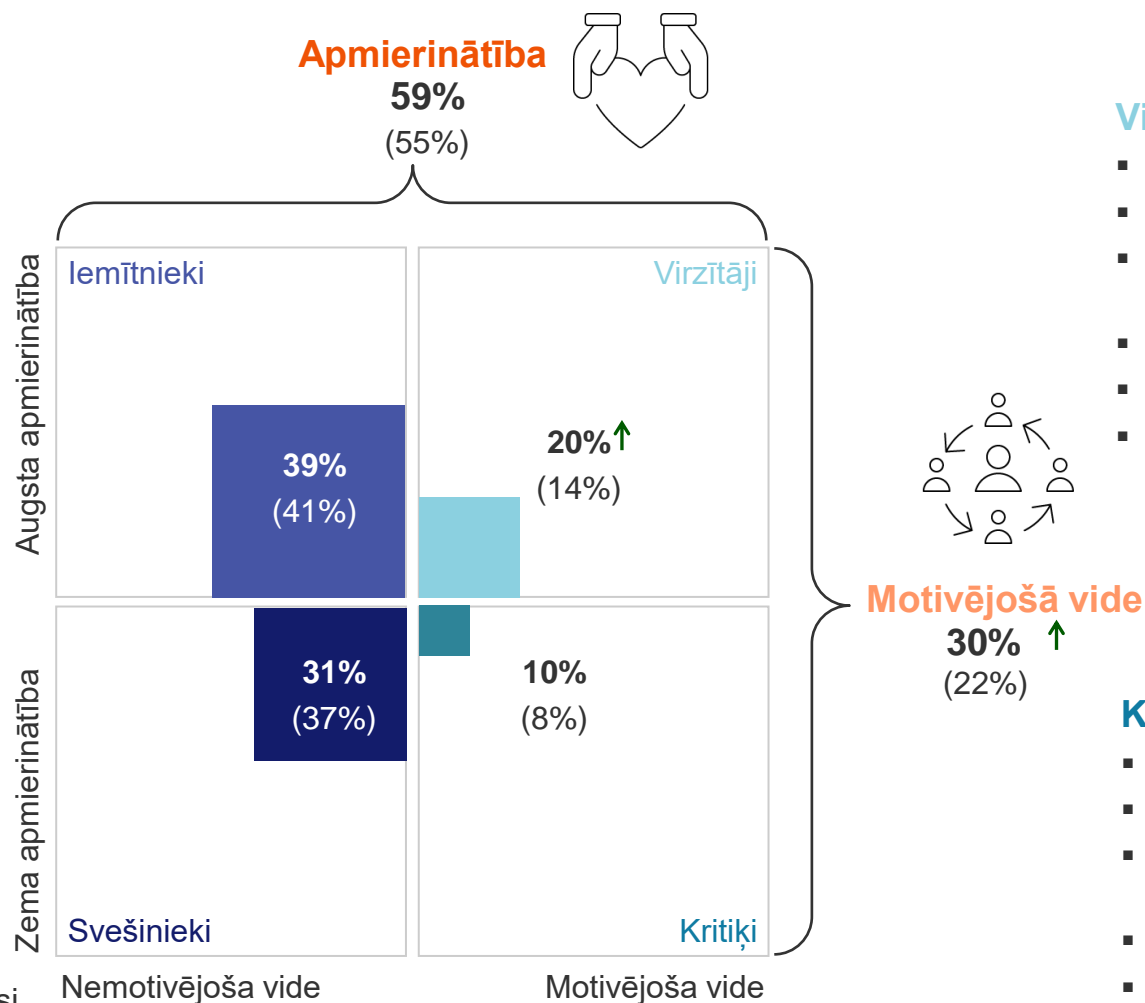
TRI*M Tipoloģija: darbinieku segmentācija Latvijā

Iemītnieku raksturojums:

- Ļoti apmierināti
- Veic savu darbu, neizjūtot motivējošu vidi
- Rada uzņēmumam stabilizējošu efektu
- Drīzāk stabilitātes, drošības vadīti
- Apzinīgi, tomēr nepieciešams virzīt, vadīt

Svešinieku raksturojums:

- Neapmierināti
- Savrupi no uzņēmuma, nejūt piederību
- Darba vides neiedvesmoti
- Negatīva mikroklimate avots
- Nepietiekami izmantotie uzņēmuma resursi



Virzītāju raksturojums:

- Izteikta identifikācija ar korporatīvajiem mērķiem
- Augsta lojalitāte uzņēmumam
- Ticība nākotnes vīzijai un uzņēmuma konkurētspējai
- Uzņēmums sniedz motivējošu vidi
- Izteikta vēlme sadarboties un pašiniciatīva
- Iedvesmo un motivē kolēģus

Kritiķu raksturojums:

- Drīzāk kritiski, tāpēc sarežģīti vadīt
- Spēcīga pārliecība par uzņēmuma konkurētspēju
- Individuālisms, ieinteresētība pašu profesionālajā izaugsmē
- Sniedz impulsu izmaiņām
- Gatavi mainīt darbu, ja parādās interesanti piedāvājumi

Kas raksturo augsta snieguma organizācijas? Un kāds ir Latvijas uzņēmumu / iestāžu kā augsta snieguma organizāciju vērtējums?



HiPO

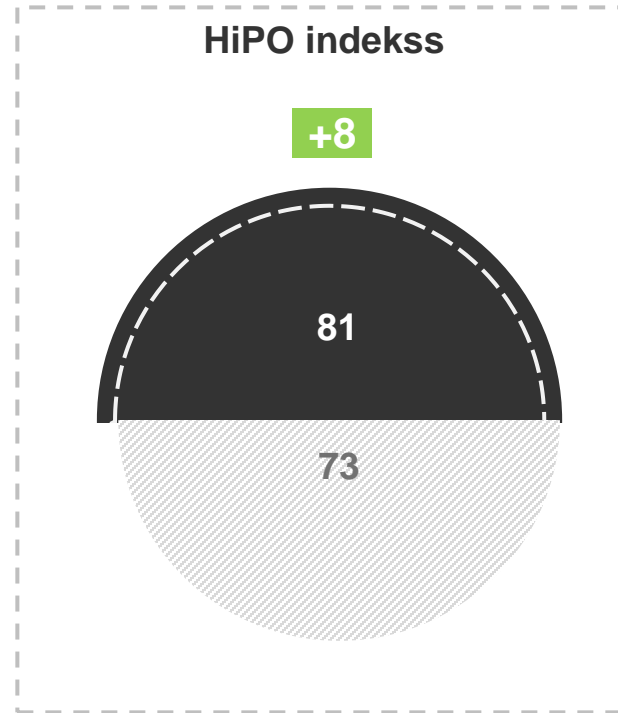
HiPO indekss Latvijas darbinieku vērtējumā

Rādītājs ir

+ augstāks **-** zemāks

par etalonrādītāju

 Indekss
 Etalonrādītājs (Ziemeļeiropa)



 Etalonrādītājs (Ziemeļeiropa): **73**

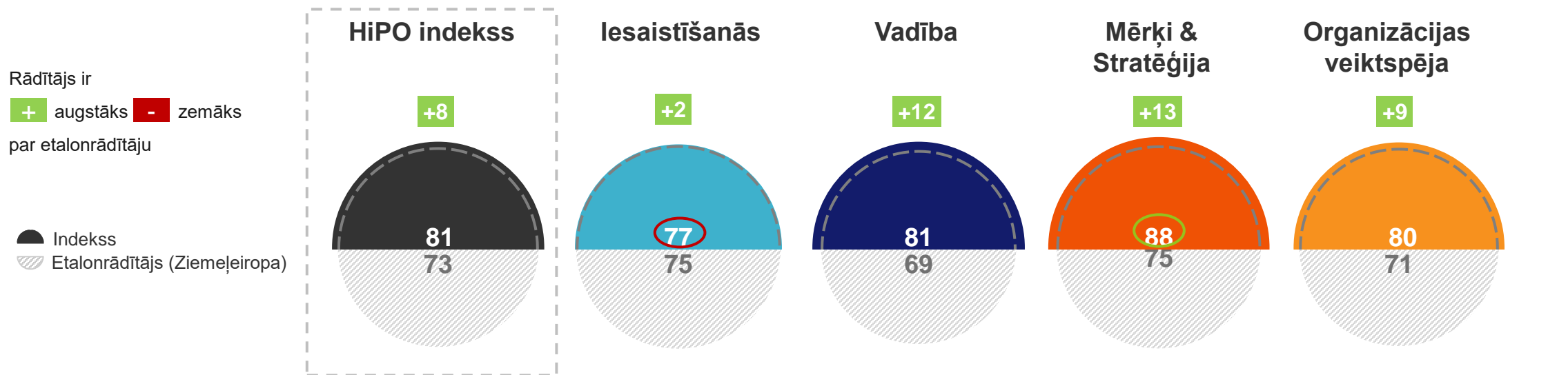
Bāze: n=175 641

Etalonrādītājs (Eiropa): **73**

Bāze: n=548 842

Bāze: Visi strādājošie, n=612

HiPO indekss un pamata jomas (pīlāri): Iesaistīšanās; Vadība; Mērķi un stratēģija; Organizācijas veikspēja



Bāze: Visi strādājošie, n=612

○ Rādītājs ir attiecīgo pīlāru stiprinošs
○ Rādītājs ir attiecīgo pīlāru vājinošs

* HiPO indeksa un pīlāru radītājus veido TOP2/TOP3
augstākie pozitīvie vērtējumi (4+5 vai 3+4+5)

Kādas darbinieku skatījumā ir
Latvijas uzņēmumu / iestāžu
stiprās un pilnveidojamās
puses?

Snieguma relatīvās stiprās puses*

Augsta līmeņa stiprās puses

Kad lēmums ir pieņemts, manā komandā rīkojas ātri

Manā komandā mēs strādājam, lai sasniegtu skaidrus mērķus

Es skaidri saredzu to, kā mans darbs dod ieguldījumu uzņēmuma/ iestādes, kurā pašreiz strādāju, vispārējos mērķos un stratēģijā

Manā komandā tiek regulāri sekots līdzi mērķu izpildei

Manā komandā mēs esam organizēti tā, lai mūsu darbs būtu efektīvs

Sadarbības savā nodaļā/ struktūrvienībā kopumā vērtējums

Vidēja līmeņa stiprās puses

Esmu pārliecināts/-a par uzņēmuma/ iestādes, kurā strādāju, turpmāko virzību un atbalstu to

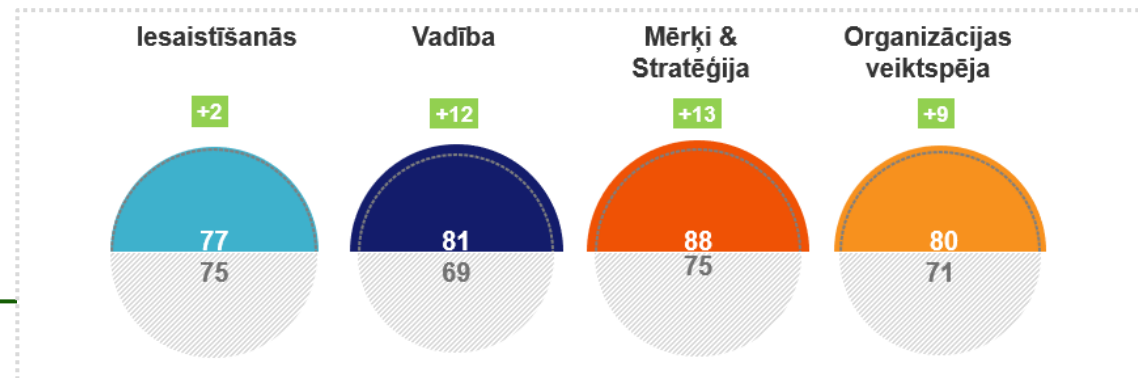
Es uzticos uzņēmuma/ iestādes, kurā strādāju, augstākajai vadībai

Zema līmeņa stiprās puses

Apmierinātības ar savu darbu uzņēmumā/ iestādē, kurā strādā, vērtējums

Sadarbības savā komandā vērtējums

Manā komandā, kad tas ir nepieciešams, lēmumi tiek pieņemti ātri



Stiprās puses – parametri, kuri ir augstu vērtēti gan iekšēji, gan arī salīdzinot ar Ziemeļeiropas etalonrādītājiem, tie arī uz priekšu jāturpina uzturēt un komunicēt kā uzņēmumam piemītoši! Jācenšas noturēt šo patiesi augsto līmeni!

* noteiktas, ņemot vērā divas dimensijas:

- **Relatīvais sniegums:** parametra relatīvais vērtējums darbinieku vidū attiecībā pret citu aspektu vērtējumiem
- **Sniegums attiecībā pret etalonrādītāju** (starpība zem/ virs ārējā etalonrādītāja)

Šajā pētījumā kā etalonrādītājs izmantots **Ziemeļeiropas vidējais rādītājs**

Bāze: Visi strādājošie, n=612

Snieguma relatīvās pilnveidojamās puses*

Augsta līmeņa pilnveidojamās puses

Cilvēki manā komandā bieži pārsniedz darba prasības

Manā komandā mēs bieži izmēģinām jaunas metodes un pieejas

Manā komandā jaunas idejas saņem spēcīgu atbalstu un iedrošinājumu

Vidēja līmeņa pilnveidojamās puses

Es pārzinu uzņēmuma/ iestādes, kurā strādāju, vispārējos mērķus un stratēģiju

Es jūtu, ka varu pieņemt pats/-i savus lēmumus attiecībā uz savu darbu

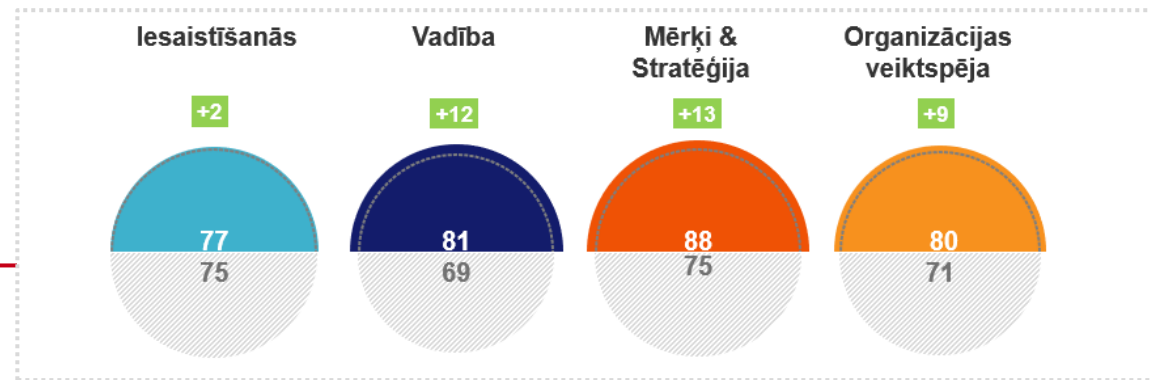
Es uzticos/ paļaujos uz savu tiešo vadītāju

Tuvāko darba kolēģu motivācijas vērtējums

Zema līmeņa pilnveidojamās puses

Manā komandā pastāvīgi noris dialogs par mūsu klientiem un viņu prasībām un vēlmēm

Manā komandā mēs pastāvīgi izmantojam atgriezenisko saiti no klientiem, lai uzlabotu mūsu produktus/ pakalpojumus



Augstas un vidējas prioritātes pilnveidojamās puses ir tās jomas, kuras būtu jāpārskata un jāpilnveido pirmām kārtām!

* noteiktas, ņemot vērā divas dimensijas:

- **Relatīvais sniegums:** parametra relatīvais vērtējums darbinieku vidū attiecībā pret citu aspektu vērtējumiem
- **Sniegums attiecībā pret etalonradītāju** (starpība zem/ virs ārējā etalonradītāja)

Šajā pētījumā kā etalonradītājs izmantots **Ziemeļeiropas vidējais rādītājs**

Bāze: Visi strādājošie, n=612

Kādi ir galvenie secinājumi
un atziņas?

Ko darīt tālāk? Kādas aktivitātes
īstenot?

Galvenie secinājumi un atziņas (I)

1

Latvijas darbinieku piesaistības rādītājs (TRI*M indekss) ir **67 punkti** un tas ir vērtējams kā **vidēji augsts**. Rādītājs pēdējo divu gadu laikā ir **būtiski kāpis** (par 7 punktiem).

Vairums (71%) darbinieku kopumā ir ļoti apmierināti ar darbu uzņēmumā / iestādē, kurā strādā pašlaik.

2

TRI*M darbinieku piesaistības rādītājs Latvijā (**67 punkti**) pārsniedz vidējos darbinieku piesaistības rādītājus **Baltijā** (57 punkti).

3

Uzņēmumu un iestāžu snieguma vērtējums Latvijas darbinieku vidū (HiPO indekss) ir **augsts (81 punkts)**: rādītājs pārsniedz gan **Ziemeļeiropas**, gan **Eiropas** (abos 73 punkti) uzņēmumu vidējos rādītājus darbinieku vērtējumā.

4

Visu četru HiPO pamata jomu: **lesaistīšanās, Vadības, Mērķu un Stratēģijas**, kā arī **Organizācijas veiktspējas** vidējie rādītāji Latvijas uzņēmumu un iestāžu darbinieku vidū ir **vērtēti augsti vai pat ļoti augsti** (variē robežās **no 77 līdz 88 punktiem**) un tie kopumā **pārsniedz vidējos rādītājus Ziemeļeiropā**.

5

Aplūkojot **augsta snieguma organizācijas pamata jomas**, redzams, ka kopumā Latvijā salīdzinoši **augstāk tiek novērtēti tieši aspekti**, kas saistīti ar **Mērķiem un Stratēģiju**, kā arī salīdzinoši **zemāks ir ar darbinieku lesaistīšanos** saistīto aspektu vērtējums.

Galvenie secinājumi un atziņas (II)

Uzņēmumu un iestāžu kā augsta snieguma organizāciju vērtējumu un darbinieku augsto piesaistības rādītāju Latvijā ietekmē un veicina vairāku faktoru kopums:

- Ļoti liela loma šajos **pandēmijas apstākļos** ir uzņēmumu **vadības attieksmei, izpratnei, atsaucībai, komunikācijai** ar darbiniekiem. Strādājošie **ieklausīšanos viņu vajadzībās** un to **atbalstu uztver ļoti atzinīgi un patiesi novērtē**
- **Pandēmijas negatīvais fons un krīzes apstākļi** (dažādi ierobežojumi un aspekti, kas ietekmē psihoemocionāli – izolācija, bailes u.tml.) **aktualizē un «izceļ» dzīves un darba patiesās vērtības**: cilvēki savu ikdienas darbu nereti ierauga citā gaismā, daudzi uzsver, ka viņu **darbs ir interesants un aizraujošs, patiess sirds aicinājums, sniedz laimes, piepildījuma, gandarījuma sajūtu** un ļoti novērtē arī to, ka **darbs ir drošs un stabils**
- Daļa strādājošo nenoliedzami ir arī **samazinājuši savas ekspektācijas pret darba devējiem** un ir arī **darbinieki**, kuri pašreizējā situācijā, ir **priecīgi par to vien, ka viņiem vispār ir darbs, iztika**, jo citi cilvēki vispār ir palikuši bez darba un ar minimāliem iztikas līdzekļiem
- Situācijā, kad **apkārtējā sociālā un kultūras dzīve lielā mērā ir «apstādināta»**, daudziem darbs ir **viena no retajām jomām, kur pašrealizēties, pabarot savu «gara maizi», komunicēt ar kolēģiem un socializēties, gūt savstarpēju atbalstu, vienotības un kopības sajūtu**



KANTAR

Kantar - Jūsu uzticamais partneris darbinieku pētījumos!



Dace Goško

Vecākā klientu vadītāja, Kantar

E-pasts: dace.gosko@kantar.com



Ilze Gansone

Klientu vadītāja, Kantar

E-pasts: ilze.gansone@kantar.com

