

Darbinieku emocionālais stāvoklis darbā un ietekmējošie faktori

Jaunāko pētījumu rezultāti

2019. gada novembris



Kā mēs to noskaidrojām?



Mērķis

Gūt padziļinātāku redzējumu par tēmām Latvijas organizācijās, kas darbiniekiem ir svarīgas, taču tiek apspriestas nepietiekami vai noklusētas vispār, kā arī izpētīt darbinieku emocionālo stāvokli darbā un to ietekmējošos faktoros



Lauka darbs

1 vilnis: 2019. gada jūlijs
2. vilnis: 2019. gada oktobris



Izlase

Vairāk nekā 700 darba ņēmēju katrā pētījuma vilnī
(izlase reprezentatīva darba ņēmēju kopumam Latvijā)

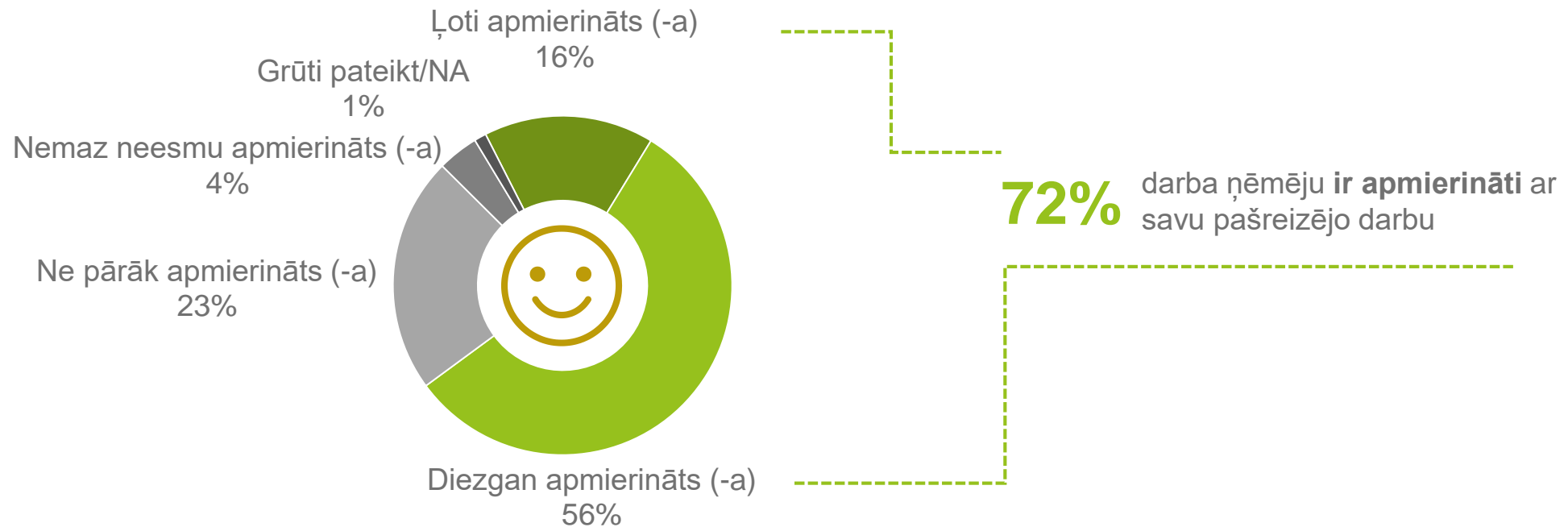


Metodoloģija

Tiešsaistes intervijas (*Computer Assisted Web Interviews*)

Vairums strādājošo ir kopumā apmierināti (72%) ar savu pašreizējo darbu

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






Dati: Kantar, 2019
Bāze: Darba ņēmēji, n=710

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%



Biežāk raksturīgās mērķa grupas:

Vidējā līmeņa vadītājs (nodaļas vadītājs)		68%
Uzņēmumā 50 - 249 darbinieki		66%
Neapmierināts ar savu pašreizējo darbu		77%

Pašreizējā darbā nav šādu jomu

35%

Biežāk raksturīgās mērķa grupas:

Uzņēmumā 1 - 9 darbinieki		47%
Apmierināts ar savu pašreizējo darbu		43%

Dati: Kantar, 2019
Bāze: Darba ņēmēji, n=710

Nav atbildes

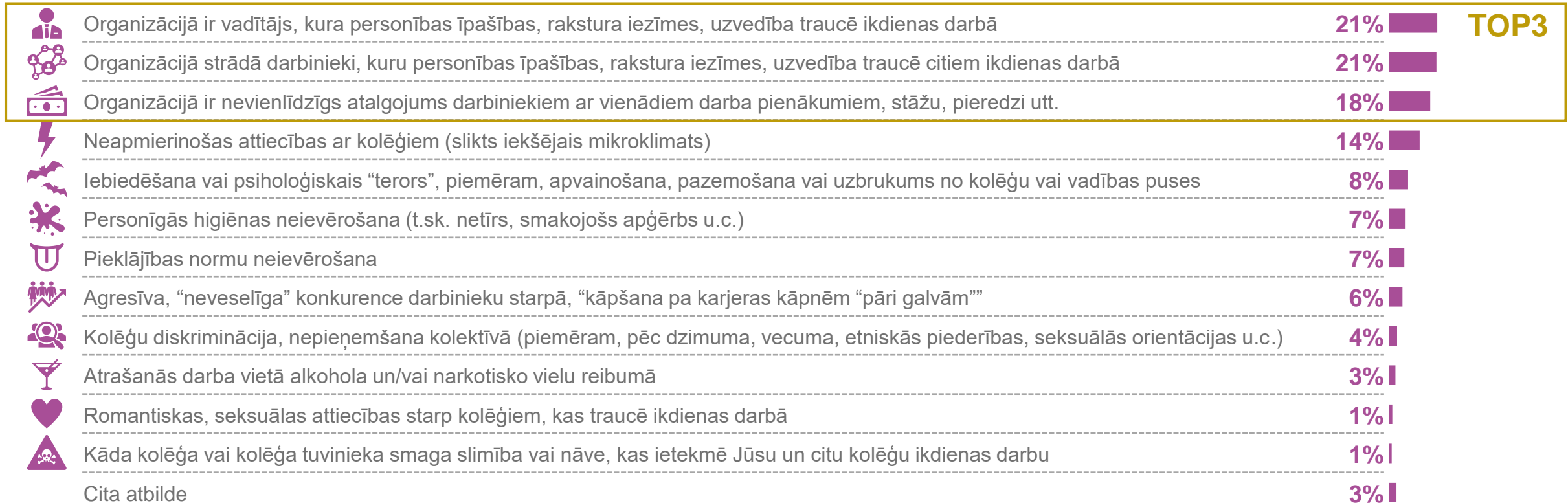
7%

Strādnieks  14%

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*

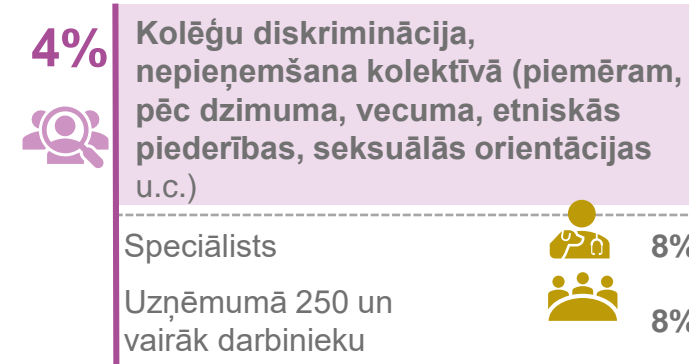
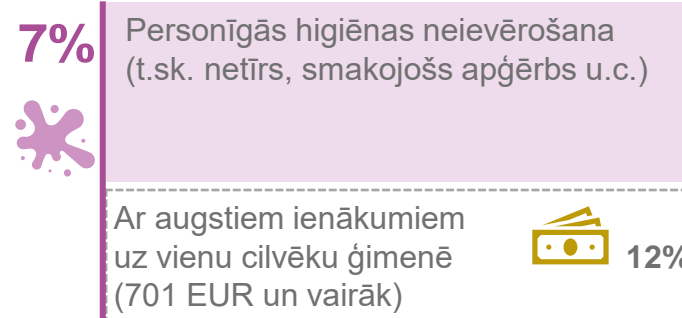
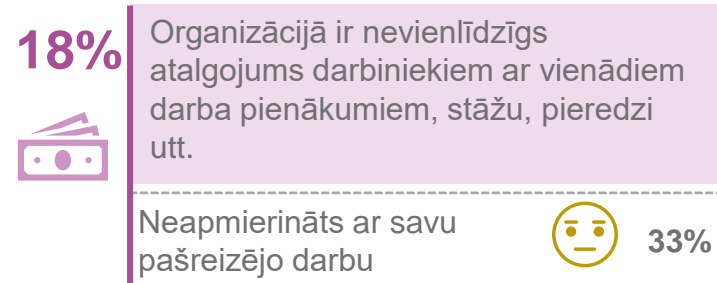
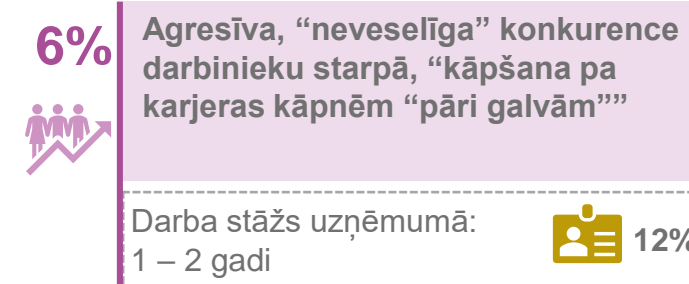
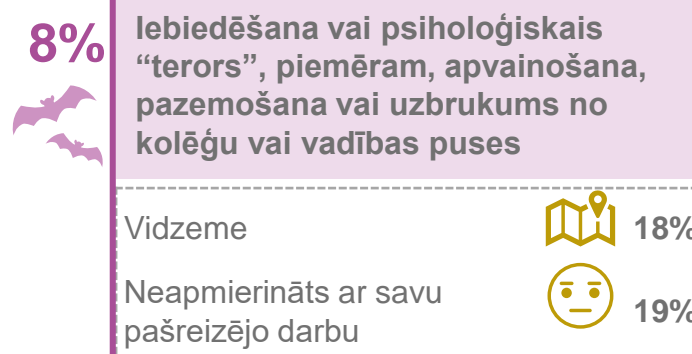
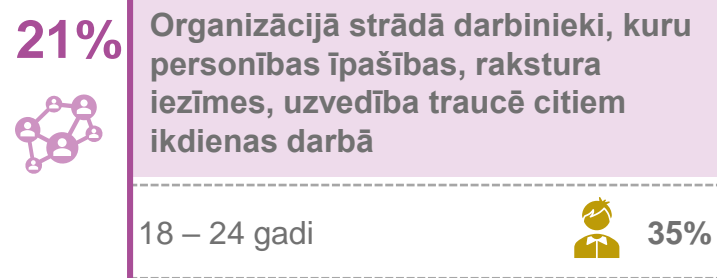
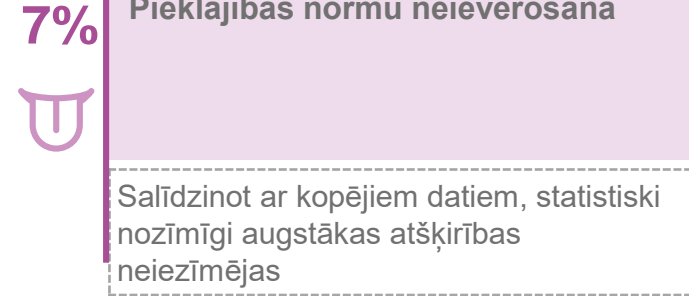
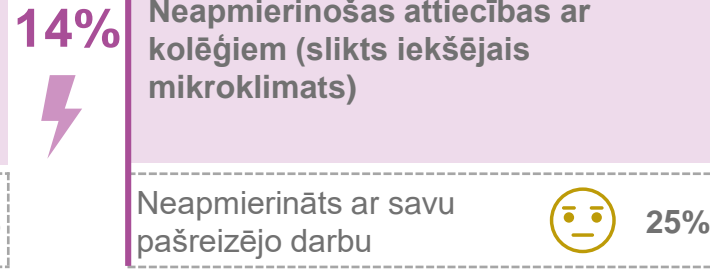
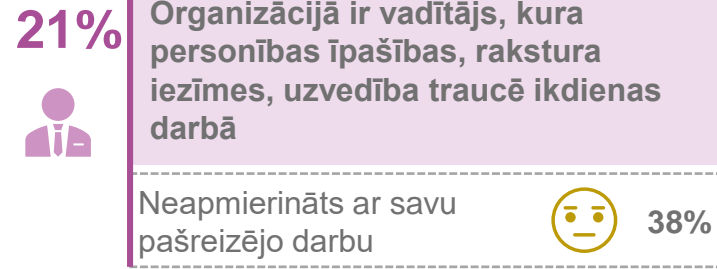


Kuras no šīm ir jomas, par kurām Jūs pašreizējā darba vietā varat teikt: “zina, redz visi, bet par tām skaļi neviens nerunā”?



Dati: Kantar, 2019
Bāze: Darbaņēmēji, n=710

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 raksturīgās mērķa grupas:

Dati: Kantar, 2019
 Bāze: Darba ņēmēji, n=710



Izmantotie rīcības veidi psihosociālo risku novēršanai

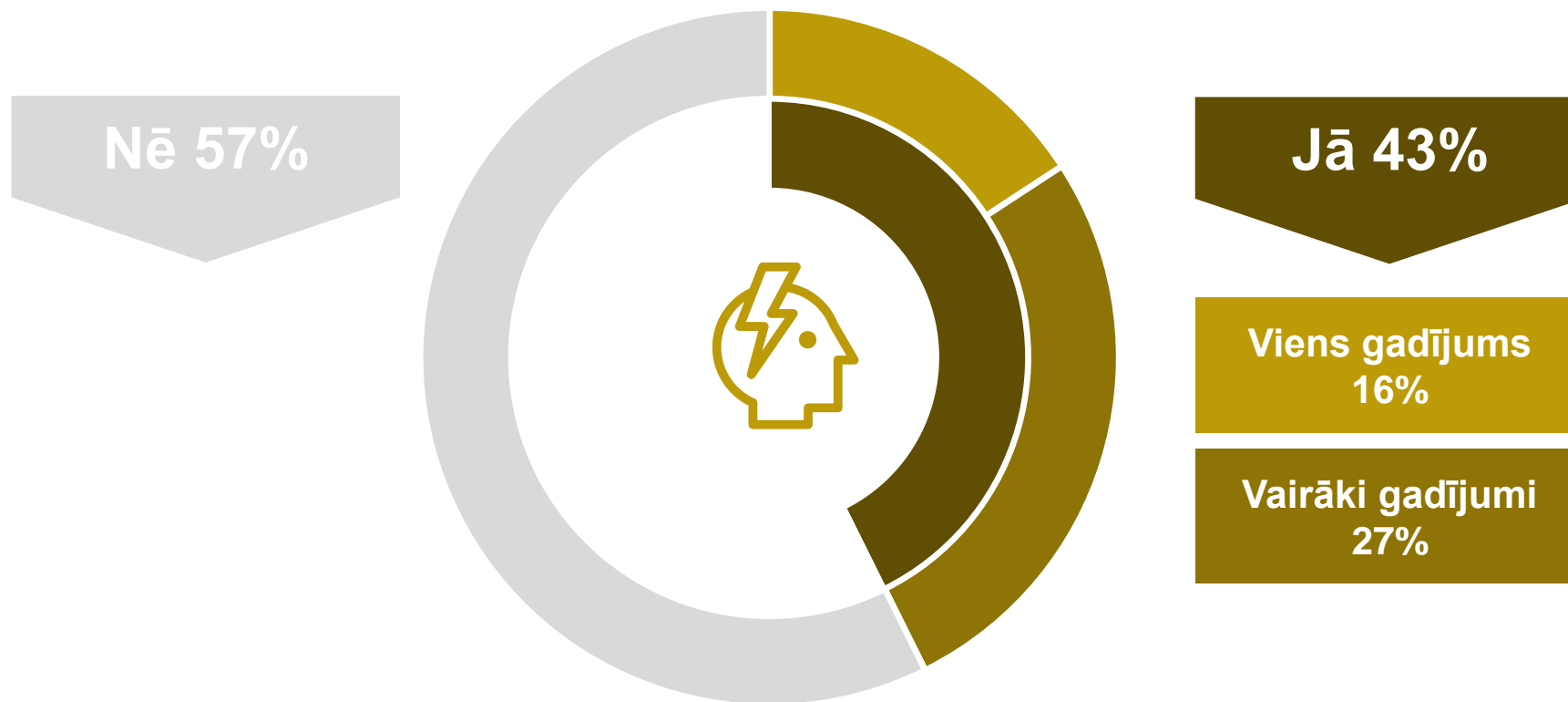
Vai pēdējo 3 gadu laikā uzņēmumā vai iestādē, kurā jūs strādājat, ir izmantoti šie veidi «psihosociālo risku» novēršanai?



Bāze: Visi darba ņēmēji, n=710
Dati: Kantar, 2019

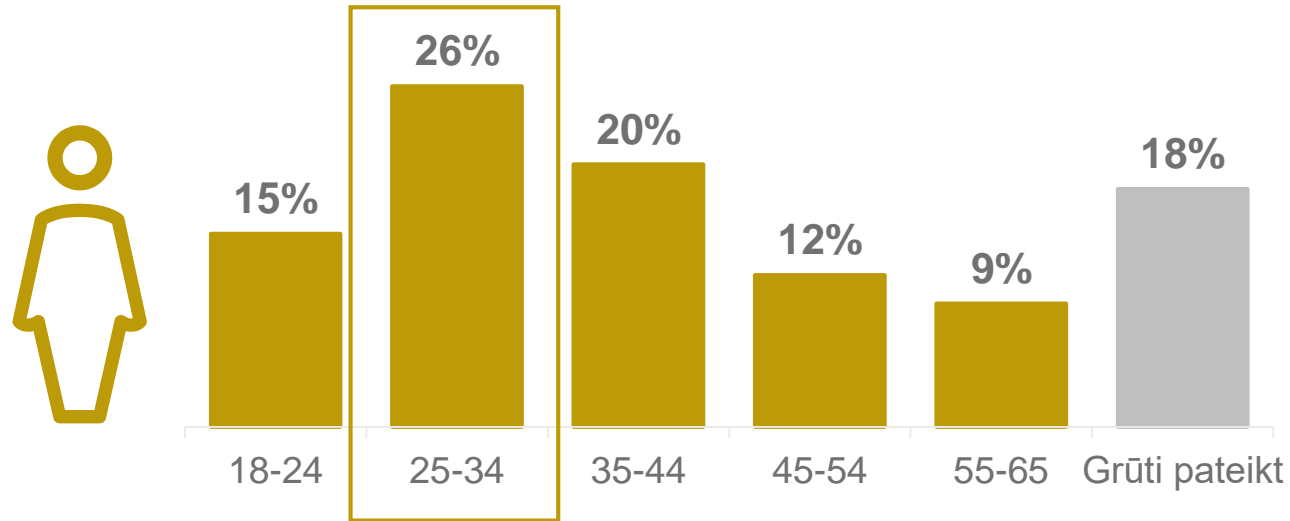
Savā darba pieredzē 43% darba ņēmēju jebkad ir izjutuši pret sevi vērstu emocionālo vardarbību

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



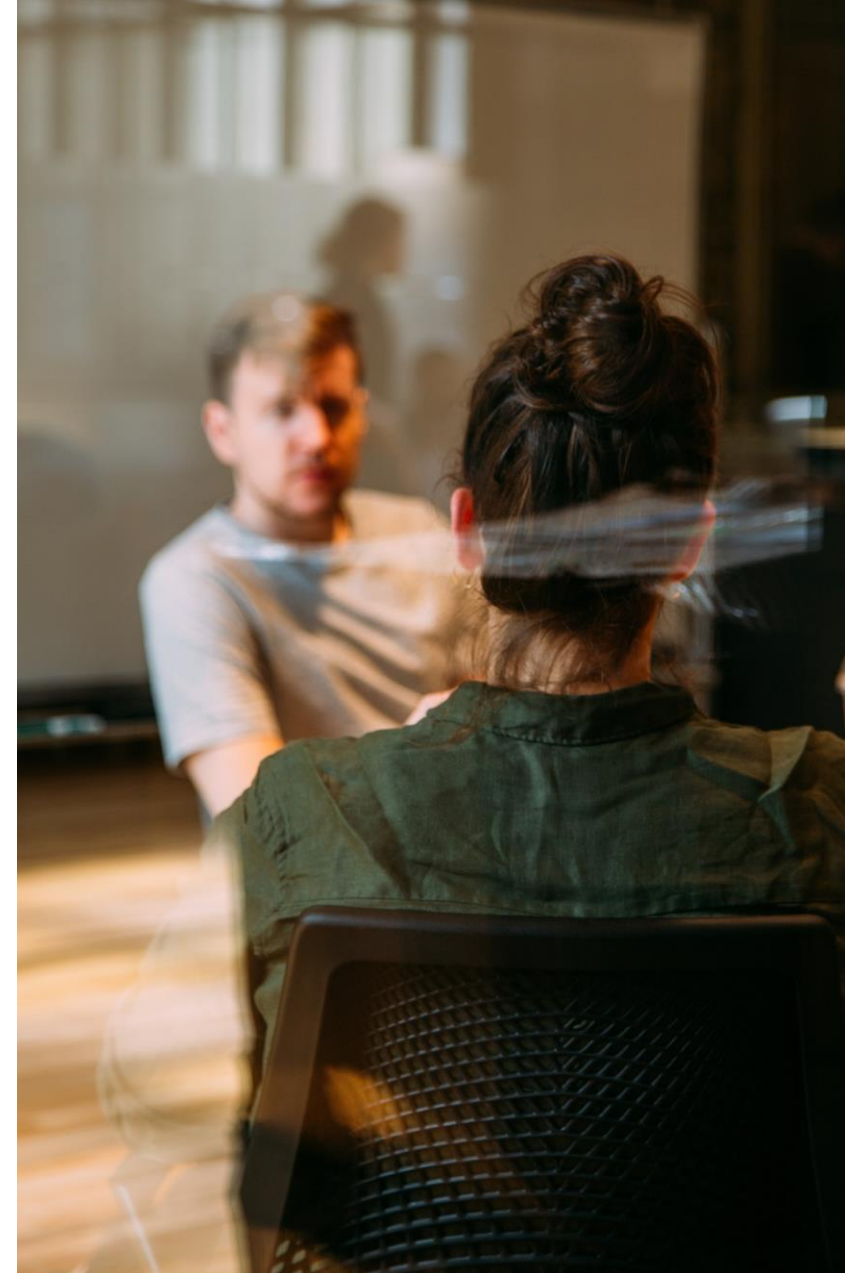
Gados jaunākie darba ņēmēji salīdzinoši biežāk ir izjutuši pret sevi vērstu emocionālo vardarbību

Aptuveni cik Jums bija gadu pēdējā piedzīvotajā emocionālās vardarbības gadījumā?



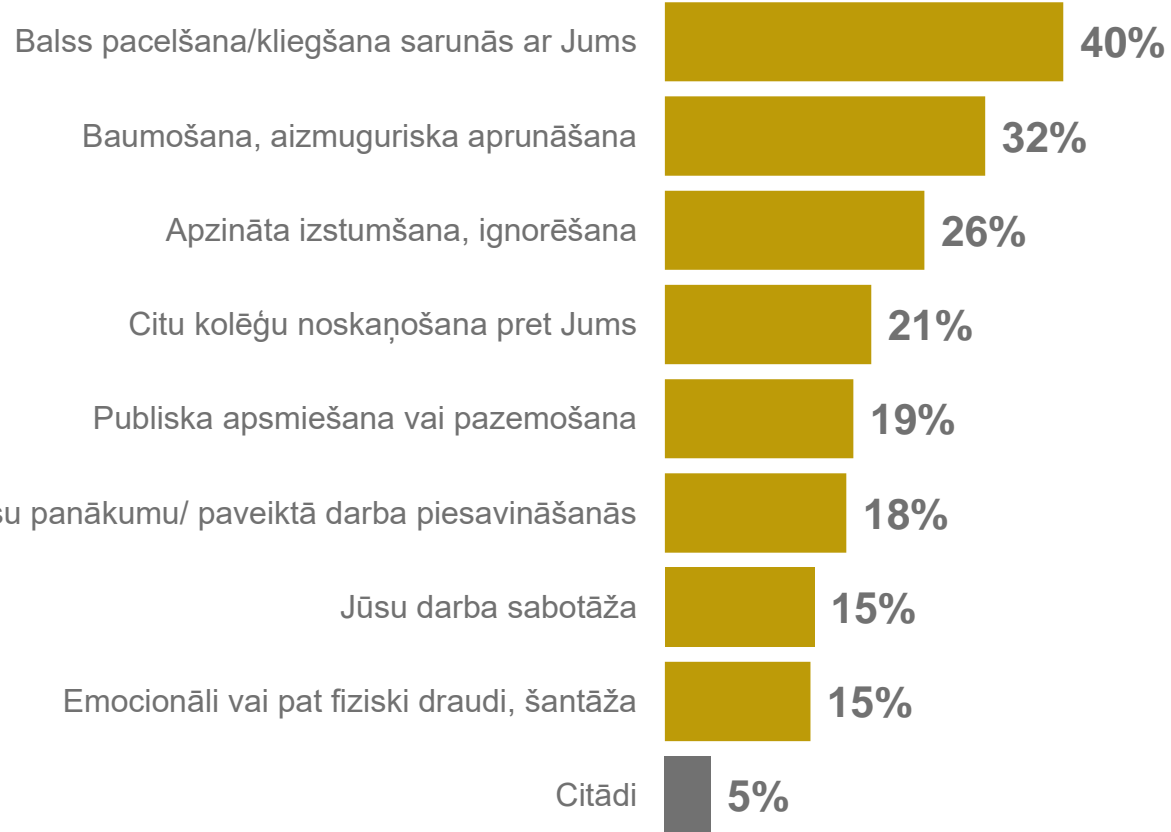
Darba ņēmēji salīdzinoši biežāk kā emocionālo varmāku norāda savu tiešo vadītāju

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

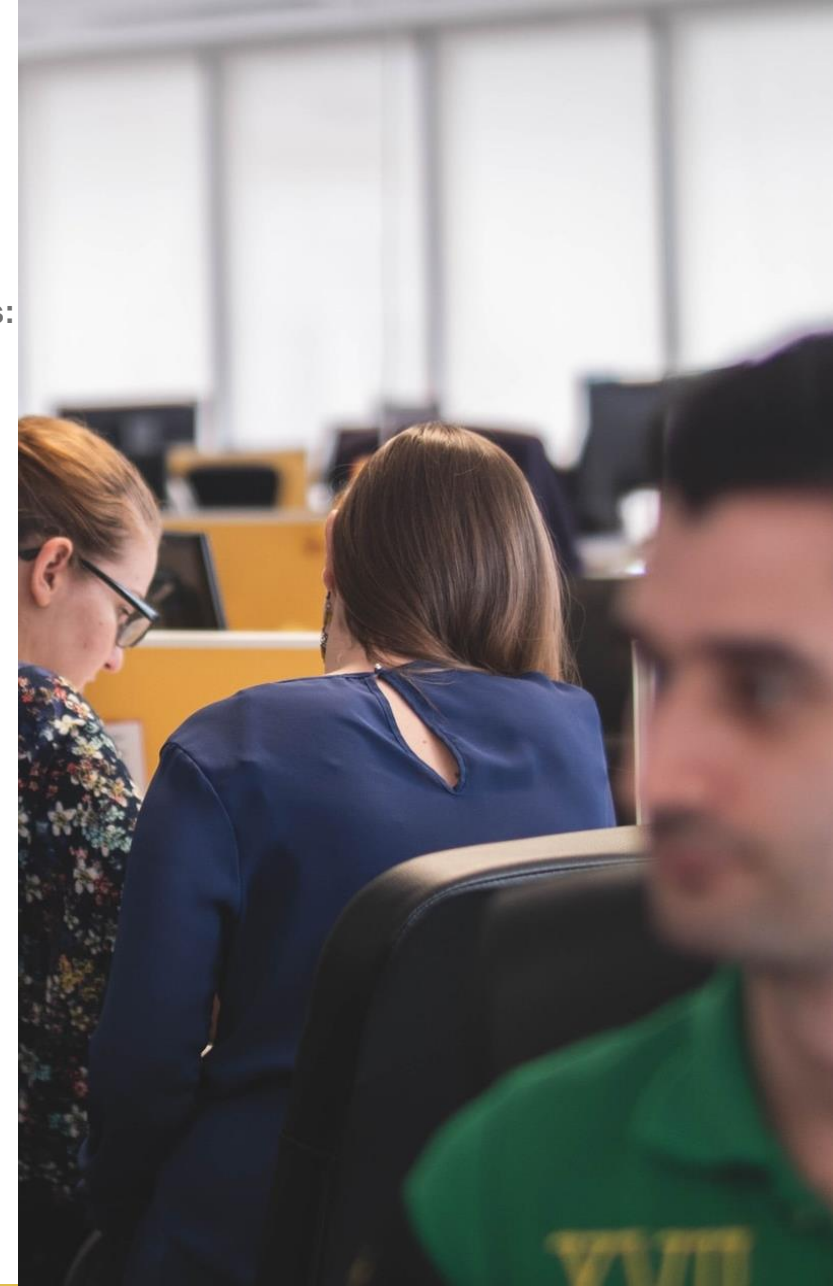
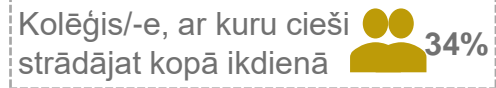
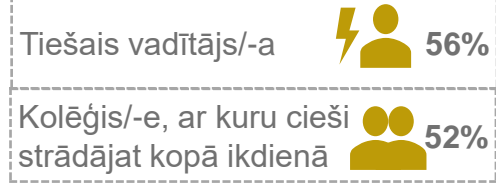


Balss pacelšana/ kliegšana ir izplatītākā emocionālās vardarbības izpausme

Kā izpaudās šī emocionālā vardarbība no darba kolēģiem?



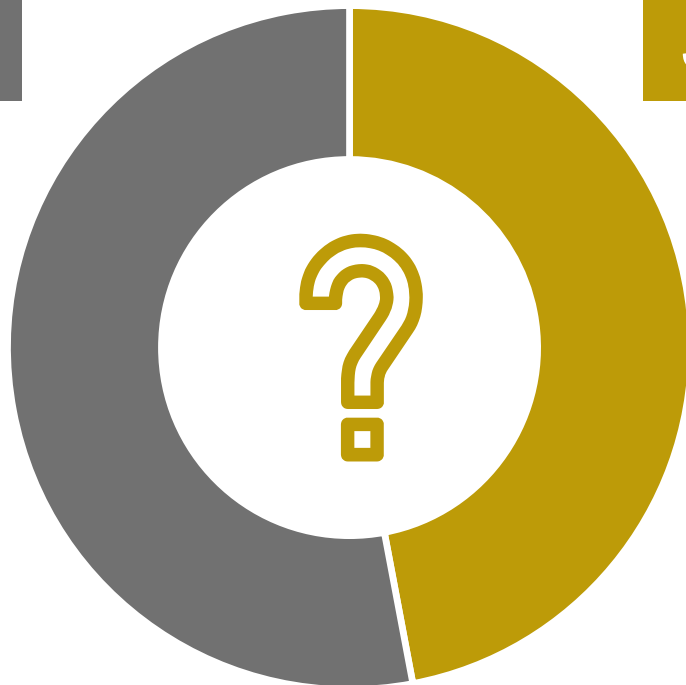
Biežāk raksturīgās mērķa grupas:



Pēc palīdzības galvenokārt vēršas pie tieša vadītāja

Domājot par šo pēdējo gadījumu, vai un kā tas tika mēģināts risināt?

Nē 53%



Jā 47%

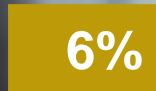
Vērsos pēc palīdzības pie sava tiešā vadītāja



Vērsos pēc palīdzības pie citiem kolēģiem



Vērsos pēc palīdzības pie organizācijas personālvadības



Pats centos atrisināt




Pametu darba vietu



Citā veidā

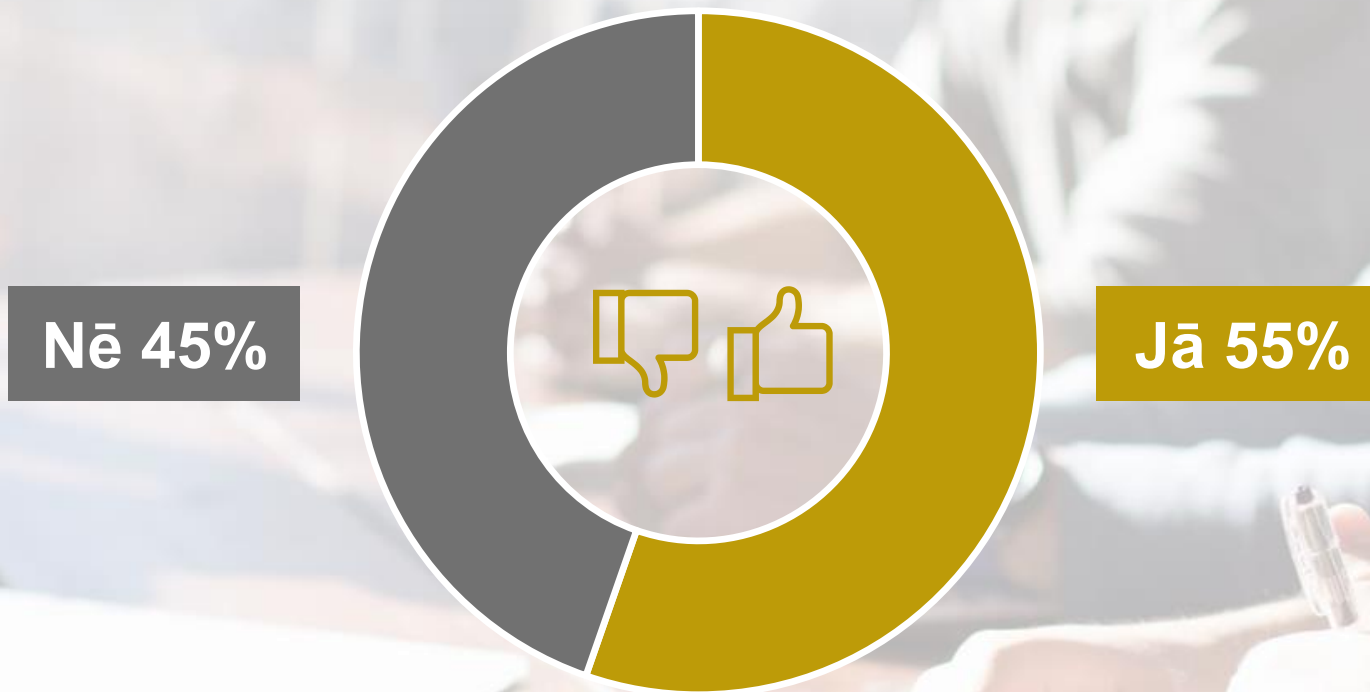


Biežāk raksturīgā mērķa grupa:

Kolēģis/-e, ar kuru cieši strādājat kopā ikdienā  28%

Vairāk nekā puse uzskata, ka situācija tika veiksmīgi atrisināta

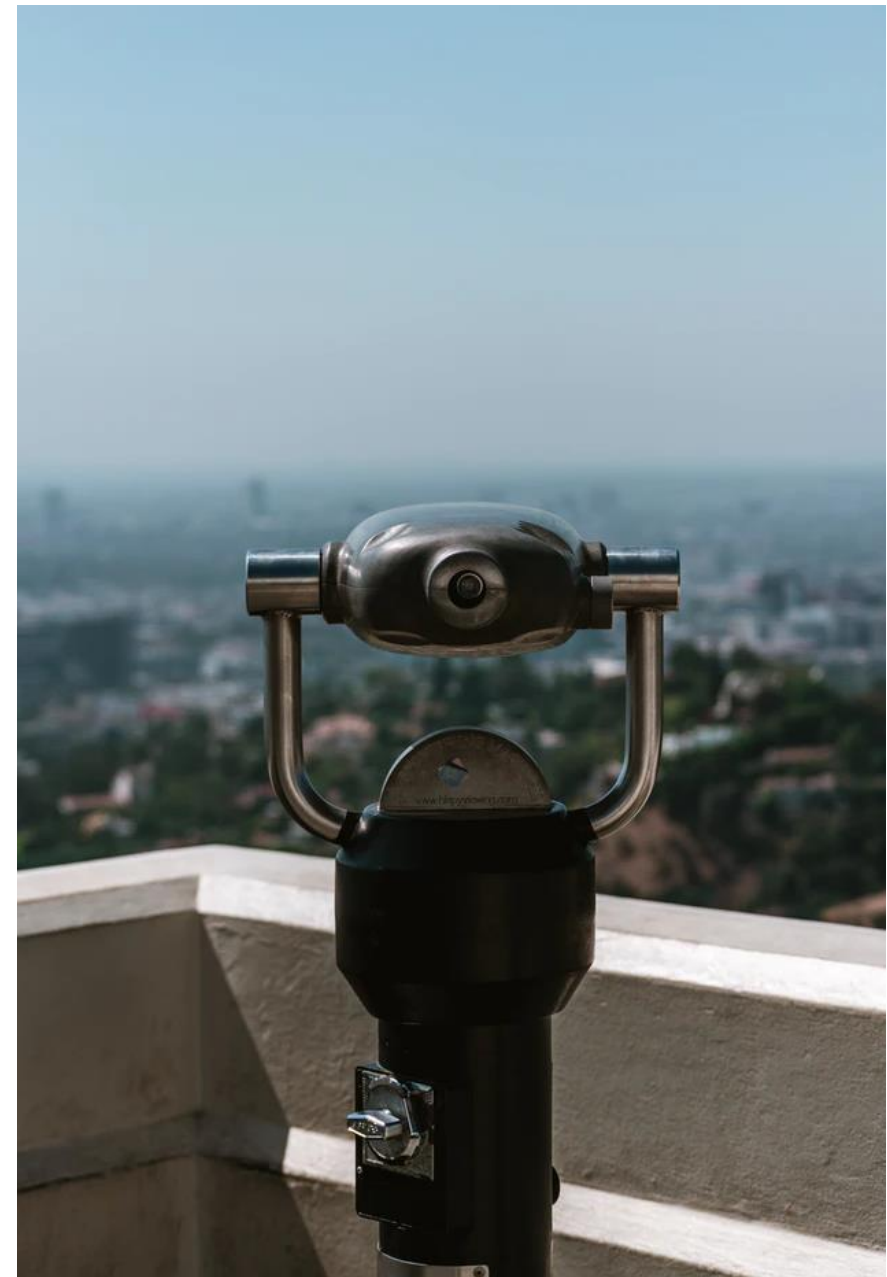
Vai, Jūsaprāt, šis emocionālas vardarbības gadījums tika veiksmīgi atrisināts?



Ko darīt tālāk? Rekomendācijas



- Sekot līdzī un pievērst uzmanību emocionālās vardarbības riska grupām (it īpaši 25-34 g.v. darba ņēmēji) un kopējam mikro klimatam organizācijā
- Domāt ne tikai par darbinieku izaugsmi un attīstību, bet arī par viņu emocionālo labsajūtu darbā
- Sastopoties ar emocionālās vardarbības gadījumiem, rīkoties aktīvi, iesaistīties personīgi, risināt situāciju ne tikai «uz papīra»
- Iet un risināt situāciju! Ja to risina, tad neaizpaliek arī pozitīvi rezultāti





Paldies! Jautājumi?



Santa Lazdina
Pētījumu vadītāja
Consumer Insights
Santa.Lazdina@kantar.com

SIA Kantar Latvia
+371 67 096 300
Kronvalda bulvāris 3-2
Rīga, LV-1010
Latvija
www.kantar.lv

 TNSLatvia
 @TNSLatvia

