

Pētījums izveidots: 2024-10-23

Pārskata sagatavošanas datums: 2025-03-19 06:14:31

Kopējais pētījuma dalībnieku skaits: 20

Aptauju veica: 20

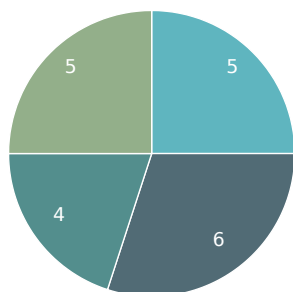
Darbinieku pieredzes pētījums ietver darbinieku apmierinātību un pilnvarojumu, organizācijas mikroklimatu un citus svarīgus aspektus, kas veido darbinieku pieredzi. Darbinieku pieredze organizācijā pastāvīgi mainās, tāpēc sistemātiska darbinieku pieredzes novērtēšana palīdz organizācijām savlaicīgi pamanīt jomas, kurās nepieciešami uzlabojumi.

1. PĒTĪJUMA DALĪBNIEKU SADALĪJUMS:

Trijās diagrammās parādīts aptaujas anketu aizpildījušo dalībnieku sadalījums pēc struktūrvienības, amata un darba stāža organizācijā

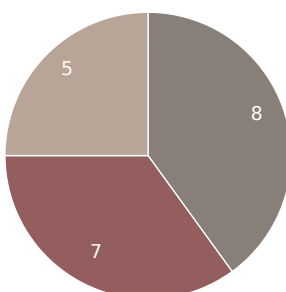
PIEZĪME: Šajā pārskatā aptaujas dalībnieki no struktūrvienībām, kurās aptauju aizpildījuši mazāk nekā 4 darbinieki, un dalībnieki, kas nav norādījuši struktūrvienību, konfidencialitātes nolūkos ir klasificēti kā "Citi".

Dalībnieki pēc struktūrvienībām



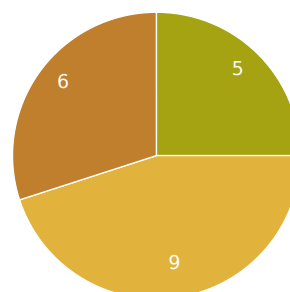
● IT vienība ● Mārketinga vienība
● Pārdošanas vienība
● Finanšu vienība

Dalībnieki pēc amata:



● Vadītājs ● Darbinieks
● Augstākā līmeņa vadītājs

Dalībnieki pēc darba stāža organizācijā:

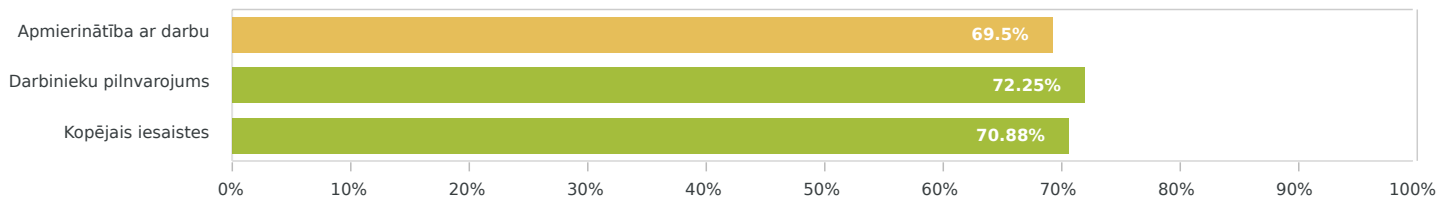


● 3-5 gadus ● Citi
● 0-12 mēnešus

2. GALVENĀ REZULTĀTU ANALĪZE (APTAUJAS DALĪBNIEKU KOPĒJIE VIDĒJIE RĀDĪTĀJI)

Ieteikumi ir sniegti tām skalām, ko pētījuma dalībnieki(-ces) vidēji ir novērtējuši(-as) ar mazāk nekā 70 %.

Darbinieku apmierinātības ar darbu un pilnvarojuma vispārējs novērtējums



DARBINIEKU APMIERINĀTĪBA AR DARBU

Atalgojums: Šis rezultāts norāda, cik lielā mērā darbinieki ir apmierināti ar atalgojumu un vai uzskata to par konkurētspējīgu salīdzinājumā ar citām organizācijām.

Jēgpilns darbs: Šis rezultāts norāda, vai darbinieki uzskata, ka darbs ir jēgpilns un rada organizācijai pievienoto vērtību.

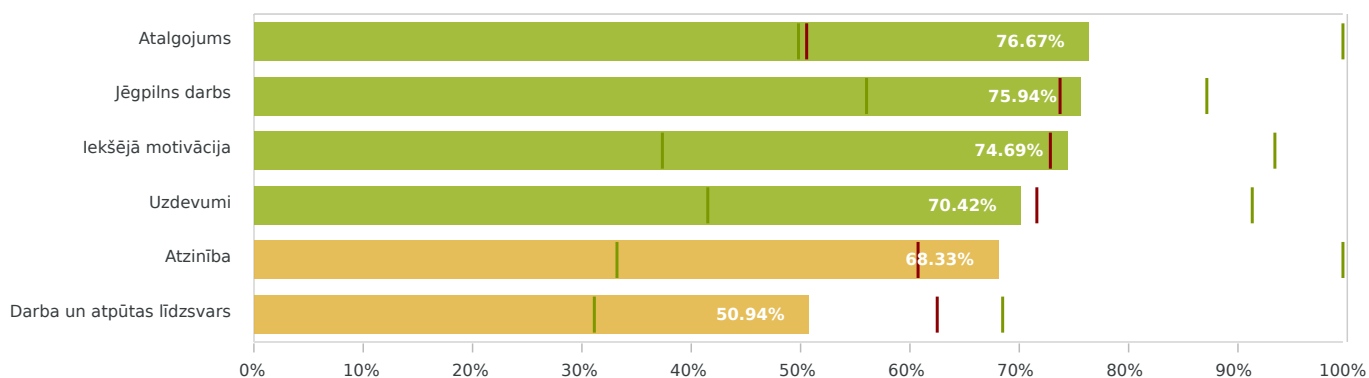
Iekšējā motivācija: Šis rezultāts norāda, cik lielā mērā darbinieki ir motivēti strādāt papildus un meklēt jaunus veidus, kā uzlabot sniegumu.

Uzdevumi: Šis rezultāts norāda, cik lielā mērā darbiniekiem patīk veicamie uzdevumi, vai tie ir saprotami un atbilst darbinieku kompetencēm.

Atzinība: Šis rezultāts norāda, vai darbinieki jūtas pienācīgi novērtēti un saņem pietiekami pozitīvu atgriezenisko saiti.

Darba un atpūtas līdzsvars: Šis rezultāts norāda, vai darbinieki uzskata, ka darba slodze ir normāla, var savlaicīgi veikt uzdevumus un paliek pietiekami daudz laika personiskajai dzīvei.

█ - Vidējais rezultāts ES, █ - Zemākais un augstākais rezultāts šajā aptaujā



IETEIKUMI:

Darba un atpūtas līdzsvars (50.94%):

- Vērojiet un analizējiet procesus un paradumus (sanāksmju, e-pasta sarakstes un plānošanas kultūru) organizācijā un pārbaudiet, vai darbiniekiem ir skaidras organizācijas prioritātes.
- Ar katru darbinieku individuāli apspriediet un novērtējiet darba slodzi. Ja darba slodze ir pārāk liela, noskaidrojiet iemeslus, kāpēc darbinieki nespēj savlaicīgi veikt uzdevumus, un vienojieties par turpmāko rīcību.
- Ar katru darbinieku individuāli apspriediet viņa personīgās vajadzības un iespējas tās saskaņot ar darbu.
- Ja darba slodze ir pārāk liela neefektīvas plānošanas dēļ, palīdziet darbiniekam izvirzīt prioritātes un uzraugiet, kā tās tiek ievērotas.
- Nodrošiniet, ka darbs tiek efektīvi deleģēts.

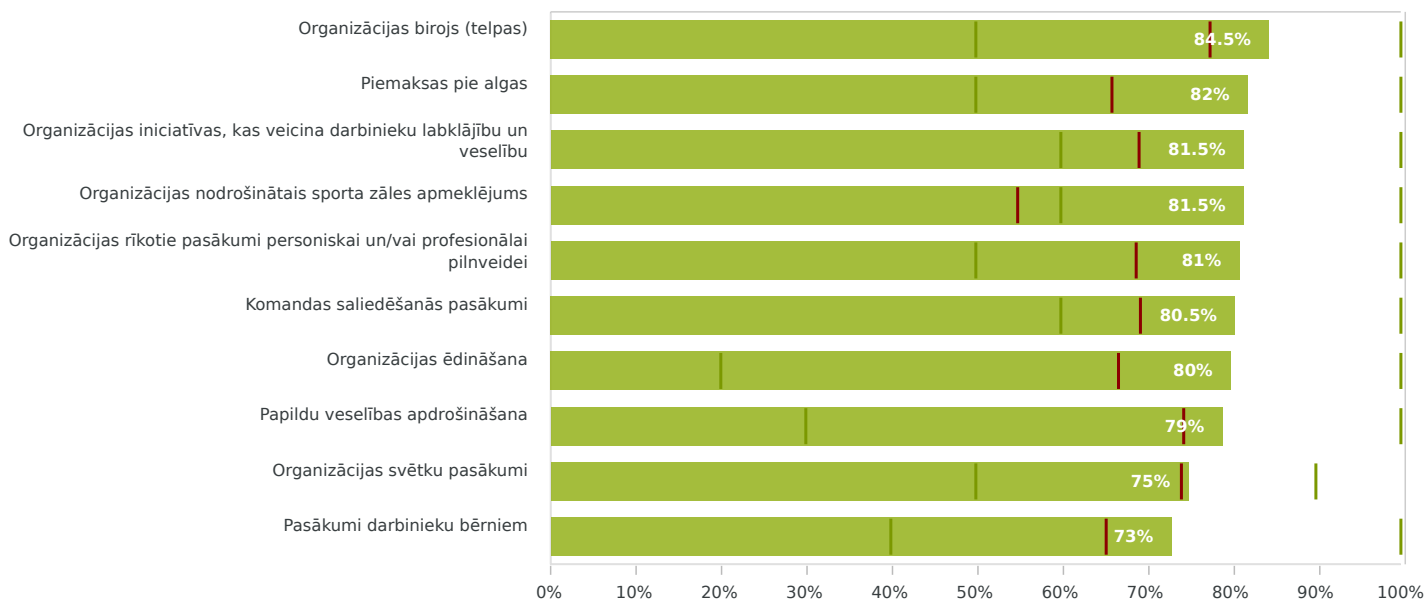
Atzinība (68.33%):

- Regulāri informējiet darbiniekus par to, cik svarīgi viņi ir organizācijai – gan augstākā līmeņa vadītāju, gan tiešo vadītāju līmenī.
- Sniedziet darbiniekiem vairāk pozitīvu individuālu atgriezenisko saiti un iedrošinājumu.
- Vērtējot darbiniekus un sniedzot atgriezenisko saiti, nerunājiet tikai par atbildību naudiskā izteiksmē.

DARBINIEKU APMIERINĀTĪBA AR SOCIĀLAJIEM LABUMIEM

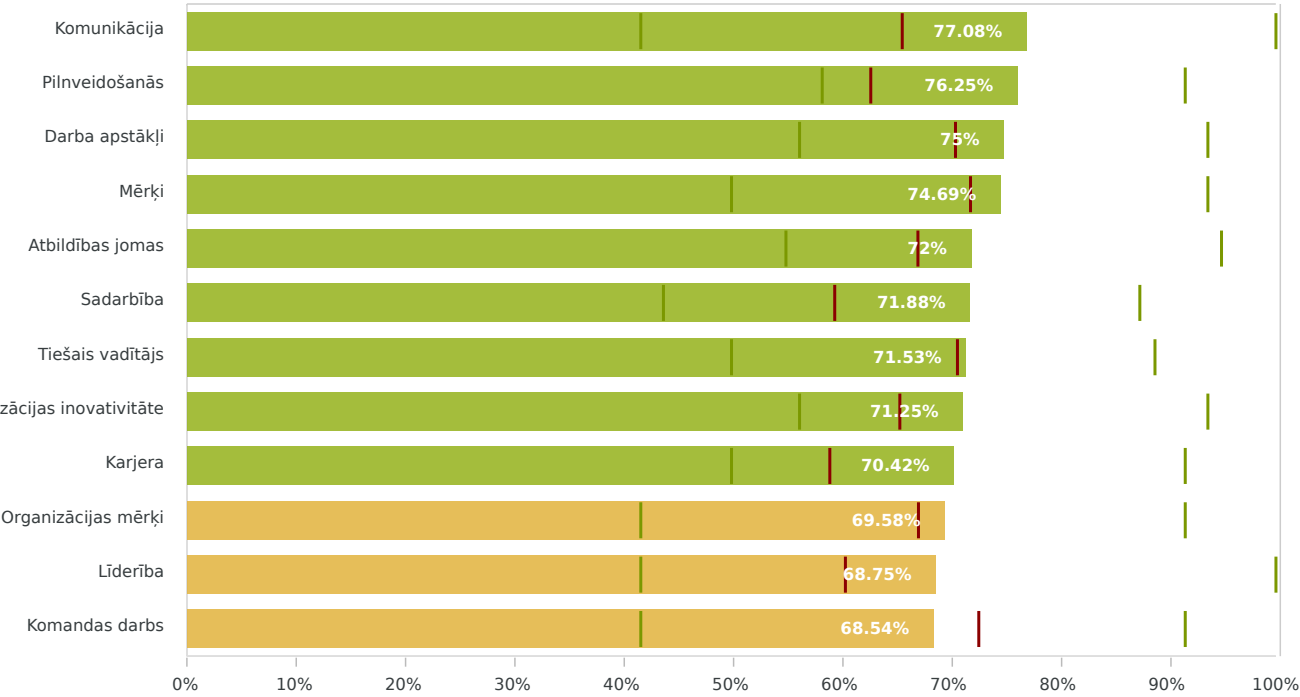
Tas, cik lielā mērā organizācijas piedāvātie sociālie labumi motivē darbiniekus, tika vērtēts atsevišķi. Grafikā redzami visu pētījuma dalībnieku vidējie rādītāji.

■ - Vidējais rezultāts ES, ■ - Zemākais un augstākais rezultāts šajā aptaujā



DARBINIEKU PILNVAROJUMS

- Komunikācija:** Šis rezultāts norāda, vai darbinieki uzskata, ka nodaļas un kolēģi organizācijā savlaicīgi apmainās ar informāciju.
- Pilnveidošanās:** Šis rezultāts norāda, vai darbinieki uzskata, ka viņu talants organizācijā tiek atpazīts un ka tiek nodrošinātas iespējas mācīties un pilnveidoties, kā arī atklāt un izmantot savas stiprās puses.
- Darba apstākļi:** Šis rezultāts norāda, cik lielā mērā darbinieki uzskata, ka darba vieta, darba grafiks un darba veids (hibrīds, attālināts darbs, darbs birojā) ir piemērots, un vai ir pietiekami resursi un līdzekļi kvalitatīva darba veikšanai.
- Mērķi:** Šis rezultāts norāda, vai darbinieki ir informēti par darba mērķiem, vadības ekspektācijām un kritērijiem, kas tiek izmantoti darba novērtēšanā, un vai uzskata šos mērķus par sasniedzamiem.
- Atbildības jomas:** Šis rezultāts norāda, vai darbinieki uzskata, ka dažādu nodaļu mērķi ir saderīgi, un vai darbinieki izprot citu kolēģu un nodaļu atbildības jomas.
- Sadarbība:** Šis rezultāts norāda, vai darbinieki uzskata, ka kolēģi un nodaļas organizācijā efektīvi sadarbojas.
- Tiešais vadītājs:** Šis rezultāts norāda, vai darbinieki uzskata, ka viņu tiešie vadītāji rīkojas pareizi, iesaista darbiniekus lēmumu pieņemšanas procesā, atbilstoši piešķir uzdevumus un regulāri sniedz atgriezenisko saiti.
- Organizācijas inovativitāte:** Šis rezultāts norāda, vai darbinieki uzskata, ka organizācijā tiek veicinātas, testētas un ieviestas inovācijas, jauni tehnoloģiskie risinājumi un jauni darba veikšanas veidi.
- Karjera:** Šis rezultāts norāda, vai darbinieki uzskata, ka karjeras iespējas organizācijā ir skaidri definētas un atbilst viņu vajadzībām.
- Organizācijas mērķi:** Šis rezultāts norāda, vai darbinieki izprot organizācijas misiju, vīziju, vērtības un ilgtermiņa mērķus, kā arī apzinās, cik veiksmīgi izdodas tos sasniegt.
- Līderība:** Šis rezultāts norāda, cik lielā mērā darbinieki uzticas augstākā līmeņa vadītājiem un jūt, ka vadības komanda ņem vērā darbinieku vajadzības, informē par organizācijas prioritātēm un rīkojas saskaņā ar organizācijas vērtībām.
- Komandas darbs:** Šis rezultāts norāda, vai darbinieki uzskata, ka komandas sanāksmes ir mērķtiecīgas un komandas biedri izturas cieņpilni, uzticas un palīdz cits citam, ir ar kopīgiem mērķiem, dalās ar informāciju un uzņemas atbildību par kopīgo darbu un rezultātiem.
- █ - Vidējais rezultāts ES, █ - Zemākais un augstākais rezultāts šajā aptaujā



IETEIKUMI:

Komandas darbs (68.54%):

- Nodrošiniet, ka tiešie vadītāji regulāri un skaidri komunicē ar komandu un apspriež tai izvirzītos mērķus.
- Mudiniet tiešos vadītājus uzlabot komandas dalībnieku psiholoģisko drošību šādos veidos: mācoties izprast atšķirības un ar tām saistītās priekšrocības un izaicinājumus, veicot personības testus, piedaloties apmācībās, sniedzot savstarpēju atgriezenisko saiti, uztverot citam citu kā personību, izzinot citam cita stiprās un vājās puses, ar cieņu diskutējot un risinot konfliktus, nesodot par kļūdām vai zināšanu trūkumu, veicinot uzticību un atklātību komandā.
- Nosakiet cieņpilnas uzvedības noteikumus visā organizācijā. Regulāri informējiet par komandas darba pamatprincipiem un vērtībām. Regulāri pārrunājiet cieņas jēdzienu un to, kāda uzvedība tiek uzskatīta par cieņpilnu. Veiciet 360 atgriezeniskās saites aptaujas, lai novērtētu vadītāju vadības kompetences.
- Nodrošiniet, ka tiešie vadītāji skaidri definē un palīdz katram komandas dalībniekam izprast savus pienākumus un ieguldījumu komandas rezultātu sasniegšanā. Individuālajās pārrunās ar komandas biedriem ir jāapspriež konkrētas abu pušu gaidas un iemesli, kāpēc darbinieks nevēlas uzņemties atbildību.
- Organizācijā ieviesiet efektīvu sanāksmju kultūru, panāciet vienotu izpratni par to, kā vadīt sanāksmes (attiecībā uz darba kārtību, gatavošanos sanāksmēm, dienām vai konkrētiem laikiem bez sanāksmēm utt.). Veiciet aptaujas par sanāksmju efektivitāti.
- Nodrošiniet, ka tiešie vadītāji sadala uzdevumus atbilstoši katra komandas biedra stiprajām pusēm.
- Nodrošiniet efektīvu informācijas izplatīšanu starp komandas biedriem.

Līderība (68.75%):

- Nodrošiniet, ka vadības komanda regulāri informē darbiniekus par organizācijas mērķiem un prioritātēm. Mudiniet augstākā līmeņa vadītājus izmantot mūsdienīgus saziņas un iesaistes veidus: prezentācijas, vadības runas, dalīšanos pieredzē, intranetu un citus.
- Nodrošiniet, ka augstākā līmeņa vadītāju rīcība atbilst organizācijas izvirzītajām vērtībām. Regulāri rīkojiet darbinieku viedokļu aptaujas.
- Nodrošiniet, ka augstākā līmeņa vadītāju komunikācija un solījumi darbiniekiem atbilst reālajām darbībām. Regulāri rīkojiet darbinieku viedokļu aptaujas.
- Nodrošiniet, ka augstākā līmeņa vadītāji izrāda rūpes un uzmanību katram darbiniekam. Regulāri informējiet vadošo komandu par darbinieku vajadzībām. Nodrošiniet, ka augstākā līmeņa vadītāji runā ne tikai par mērķiem, bet arī par darbinieku vispārējo psiholoģisko labsajūtu organizācijā un viņu vajadzībām.

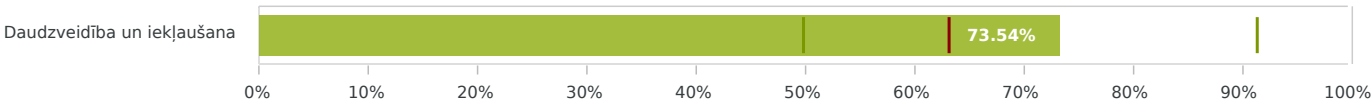
Organizācijas mērķi (69.58%):

- Regulāri informējiet par organizācijas misiju, vīziju un vērtībām un īstenojiet tās praksē.
- Regulāri organizējiet kopīgus pasākumus, lai iepazīstinātu ar organizācijas ilgtermiņa un īstermiņa mērķiem un to, cik veiksmīgi tie tiek sasniegti.
- Regulāri veiciet darbinieku pieredzes aptaujas, analizējot to, cik labi darbinieki izprot organizācijas misiju, vērtības, mērķus, prioritātes un ilgtermiņa plānus.
- Integrējiet organizācijas vērtības organizatoriskajos procesos, piemēram, darbinieku atlasē, darba novērtēšanā, iekšējā komunikācijā u. c.

DARBINIEKU DAUDZVEIDĪBA UN IEKĻĀUŠANA

Šis rezultāts norāda, vai darbinieki uzskata, ka organizācijā uz visiem attiecas vienādi noteikumi, ka pret visiem darbiniekiem izturas vienādi, ka nepastāv diskriminācija pēc ieņemamā amata, pārliecības, vecuma, tautības, dzimuma, seksuālās orientācijas vai citām pazīmēm, un ka karjeras lēmumi tiek pieņemti, balstoties uz darba rezultātiem, nevis uz savstarpējām simpātijām, pazīšanos, uzskatiem vai citām pazīmēm.

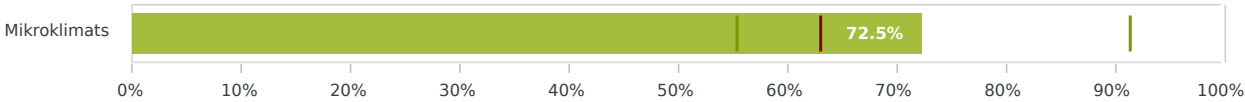
█ - Vidējais rezultāts ES, █ - Zemākais un augstākais rezultāts šajā aptaujā



MIKROKLIMATS

Šis rezultāts norāda, vai darbinieki uzskata, ka stresa līmenis darbā nav pārāk augsts, atmosfēra ir atbalstoša, tiek nodrošināta darbinieku fiziskā un emocionālā labsajūta, vai viņi jūtas labi, komunicējot ar tiešo vadītāju un kolēģiem, un vai ir pamanījuši kādas mobinga pazīmes (piemēram, ignorēšanu, informācijas noklusēšanu, paaugstinātu balss toni, vārdiskus apvainojumus u. c.).

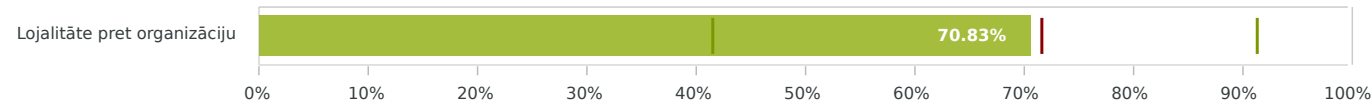
█ - Vidējais rezultāts ES, █ - Zemākais un augstākais rezultāts šajā aptaujā



LOJALITĀTE PRET ORGANIZĀCIJU

Šis rezultāts norāda, vai darbinieki lepojas ar to, ka strādā šajā organizācijā, vai par to izsakās atzinīgi, vai jūtas piederīgi tai un vai plāno tajā strādāt nākamajos divus gadus.

█ - Vidējais rezultāts ES, █ - Zemākais un augstākais rezultāts šajā aptaujā



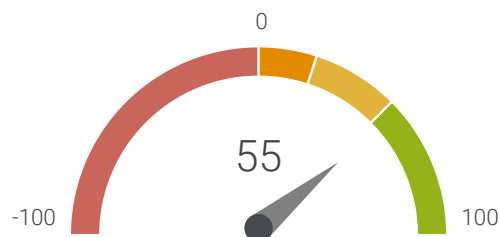
ENPS

eNPS, kas ir izdalīts atsevišķi, ir rekomendāciju indekss, ar kuru mēra to, cik lielā mērā darbinieks organizāciju ieteiktu ģimenes locekļiem vai paziņām kā labu darba vietu.

eNPS – Organizācijas rekomendāciju indekss -100–0 – neapmierinoši, 0–20 – labi, 20–50 – ļoti labi, 50–100 – teicami.

Kritiķi: 0 Neitrālie: 9 Atbalstītāji: 11

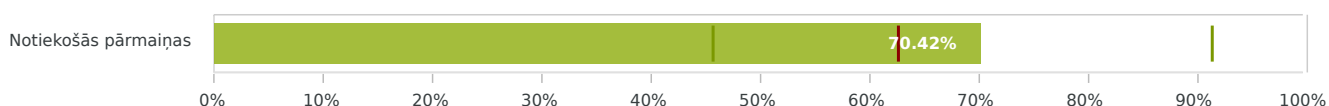
Vidējais rezultāts ES **10.18**



NOTIEKOŠĀS PĀRMAIŅAS

Šis rezultāts norāda, vai darbinieki uzskata, ka visas notiekošās pārmaiņas organizācijā ir nepieciešamas, skaidri plānotas un labi pārvaldītas, vai darbinieki zina šo pārmaiņu mērķi un uzskata, ka sniedz ieguldījumu pārmaiņu īstenošanā.

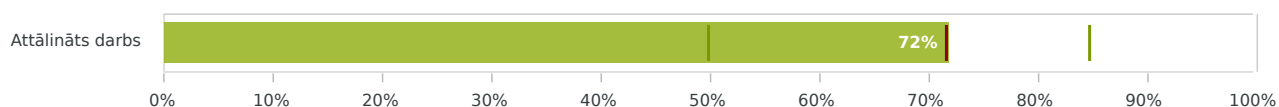
█ - Vidējais rezultāts ES, █ - Zemākais un augstākais rezultāts šajā aptaujā



ATTĀLINĀTS DARBS

Šis rezultāts norāda, vai, strādājot attālināti, darbiniekiem ir pietiekama komunikācija ar komandu un vadītāju, vai viņi saņem pietiekami daudz informācijas un apmācību, lai efektīvi izmantotu attālināta darba tehnoloģijas, vai viņiem tiek nodrošināti visi nepieciešamie apstākļi un līdzekļi, lai kvalitatīvi veiktu darbu, vai viņi jūtas tikpat produktīvi, kā strādājot birojā, un vai neizjūt papildu stresu.

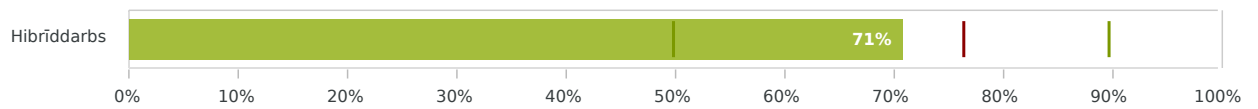
█ - Vidējais rezultāts ES, █ - Zemākais un augstākais rezultāts šajā aptaujā



HIBRĪDDARBS

Šis rezultāts norāda, vai, strādājot hibrīdmodelī, darbiniekiem ir pietiekama komunikācija ar komandu un vadītāju, vai viņi saņem pietiekami daudz informācijas un apmācību, lai efektīvi izmantotu visas hibrīddarba tehnoloģijas, vai viņiem tiek nodrošināti visi nepieciešamie apstākļi un līdzekļi, lai kvalitatīvi veiktu darbu, vai viņi jūtas tikpat produktīvi, kā strādājot birojā, un vai neizjūt papildu stresu.

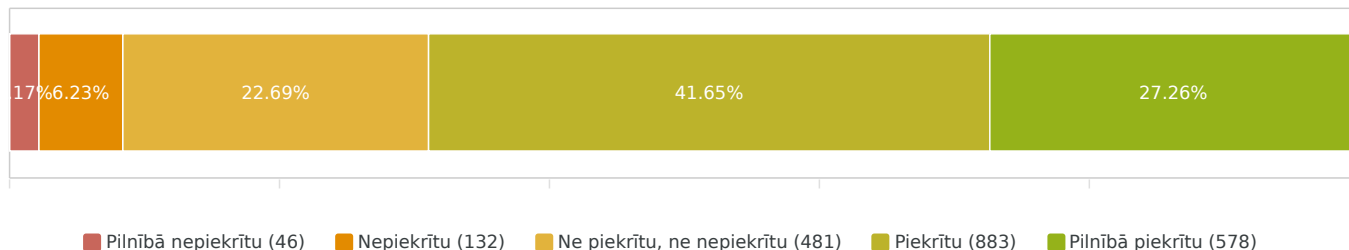
█ - Vidējais rezultāts ES, █ - Zemākais un augstākais rezultāts šajā aptaujā



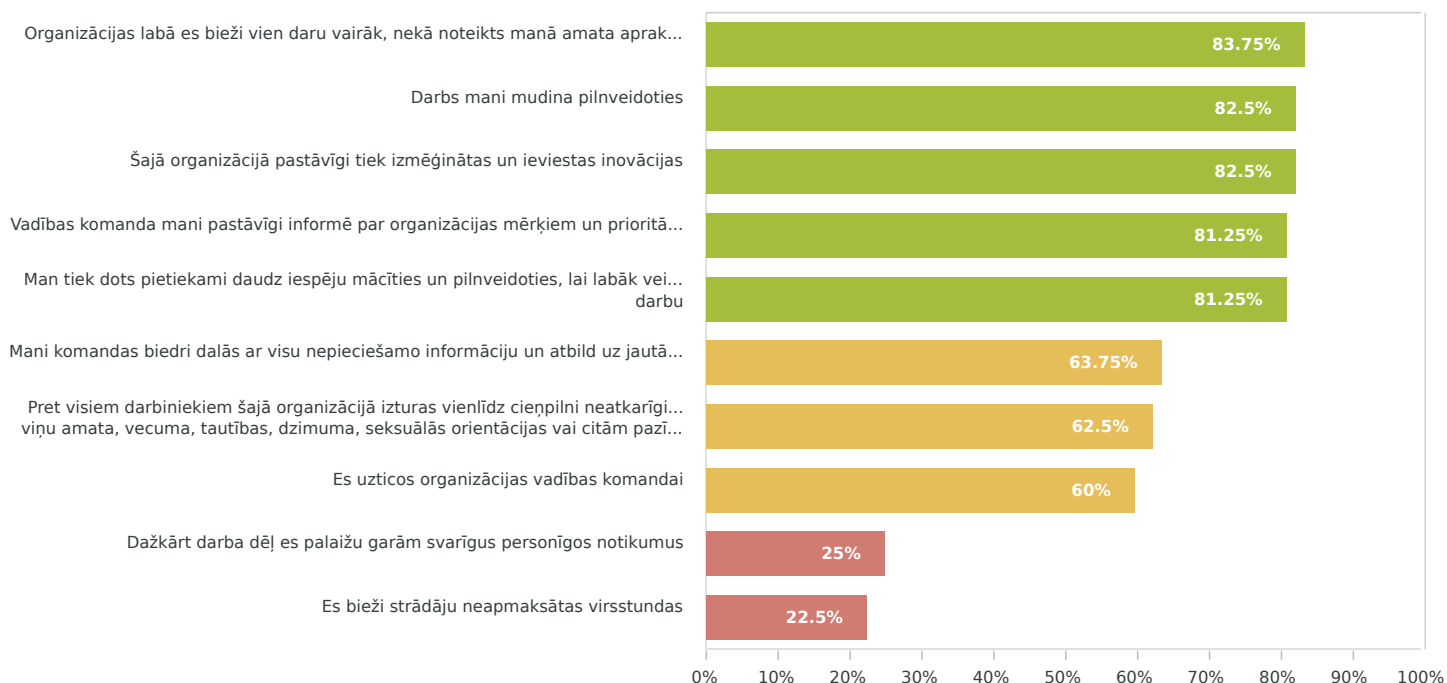
3. KVANTITATĪVĀ ANALĪZE

Visu rezultātu kvantitatīvā analīze tika veikta, lai pārbaudītu, kuras atbildes visbiežāk izvēlējās visi pētījumā iesaistītās organizācijas darbinieki.

Atbilžu sadalījums no “pilnīgi nepiekrītu” līdz “pilnīgi piekrītu” visiem jautājumiem par darbinieku pieredzi:



Apgalvojumi, kas ieguvuši visaugstāko un viszemāko vidējo rezultātu:



4. DETALIZĒTA REZULTĀTU ANALĪZE

Turpmāk ir sniegta rezultātu analīze pēc nodaļas, amata un darba stāža organizācijā.

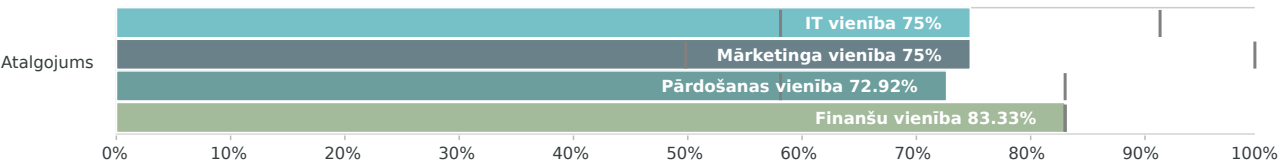
PIEZĪME: Lai nodrošinātu konfidencialitāti, gadījumos, kad attiecīgajā kategorijā nelielā dalībnieku skaita dēļ ir iespējams identificēt atsevišķus respondentus, dažas diagrammas nav parādītas vai arī šādi dalībnieki ir apvienoti kategorijā "Citi".

ATALGOJUMS (DARBINIEKU APMIERINĀTĪBA AR DARBU)

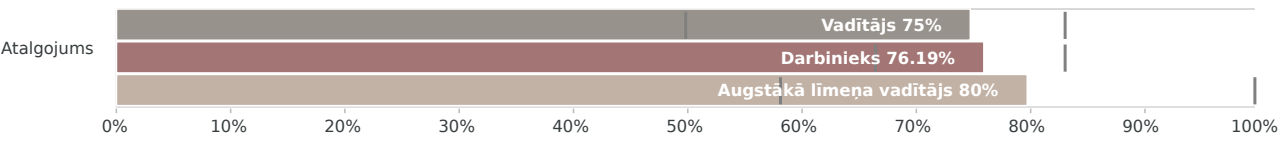
Šis rezultāts norāda, cik lielā mērā darbinieki ir apmierināti ar atalgojumu un vai uzskata to par konkurētspējīgu salīdzinājumā ar citām organizācijām.

I - Zemākais un augstākais rezultāts šajā aptaujā

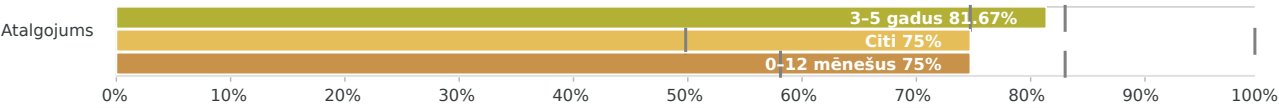
Sadalījums pēc struktūrvienībām:



Sadalījums pēc amata:



Sadalījums pēc darba stāža organizācijā:

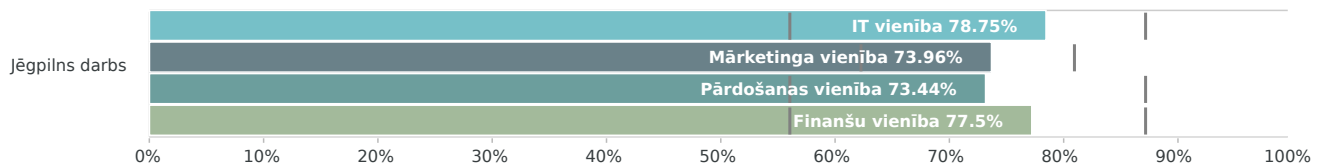


JĒGPILNS DARBS (DARBINIEKU APMIERINĀTĪBA AR DARBU)

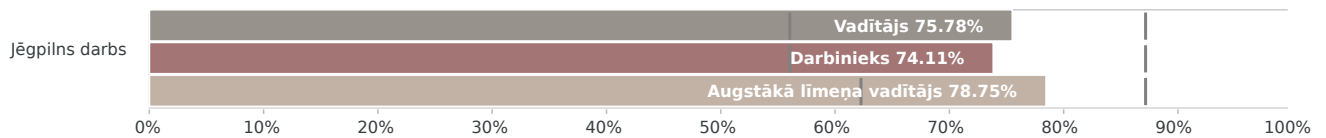
Šis rezultāts norāda, vai darbinieki uzskata, ka darbs ir jēgpilns un rada organizācijai pievienoto vērtību.

|| - Zemākais un augstākais rezultāts šajā aptaujā

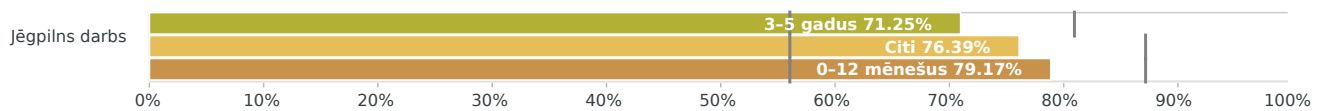
Sadalījums pēc struktūrvienībām:



Sadalījums pēc amata:



Sadalījums pēc darba stāža organizācijā:

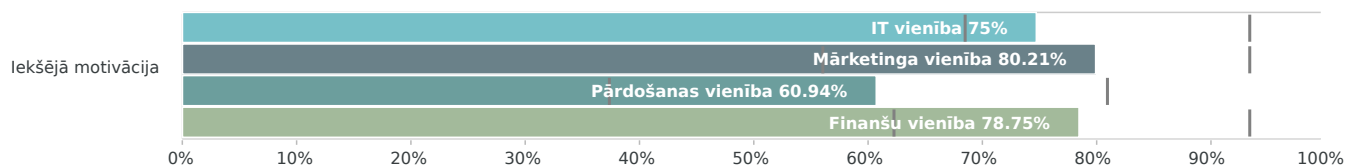


IEKŠĒJĀ MOTIVĀCIJA (DARBINIEKU APMIERINĀTĪBA AR DARBU)

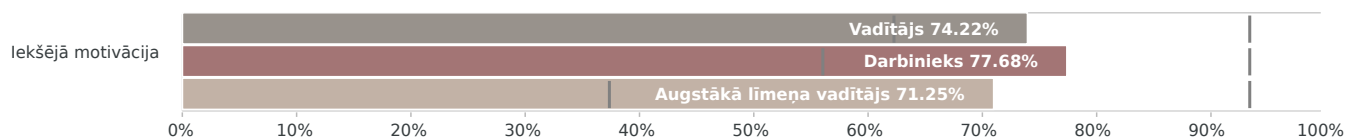
Šis rezultāts norāda, cik lielā mērā darbinieki ir motivēti strādāt papildus un meklēt jaunus veidus, kā uzlabot sniegumu.

▮ - Zemākais un augstākais rezultāts šajā aptaujā

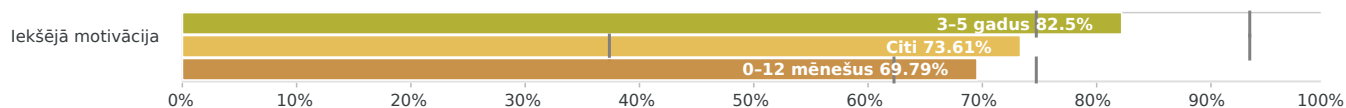
Sadalījums pēc struktūrvienībām:



Sadalījums pēc amata:



Sadalījums pēc darba stāža organizācijā:

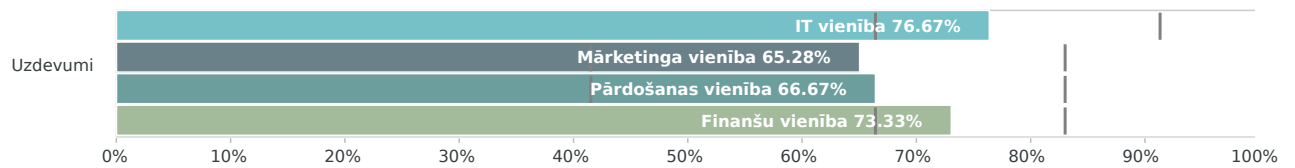


UZDEVUMI (DARBINIEKU APMIERINĀTĪBA AR DARBU)

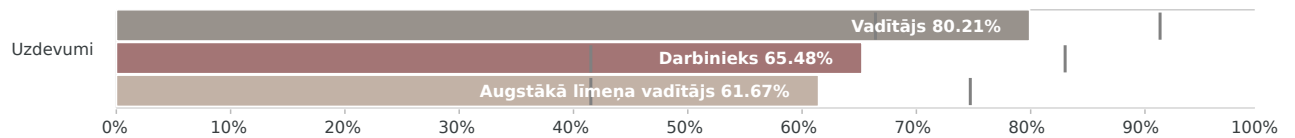
Šis rezultāts norāda, cik lielā mērā darbiniekiem patīk veicamie uzdevumi, vai tie ir saprotami un atbilst darbinieku kompetencēm.

|| - Zemākais un augstākais rezultāts šajā aptaujā

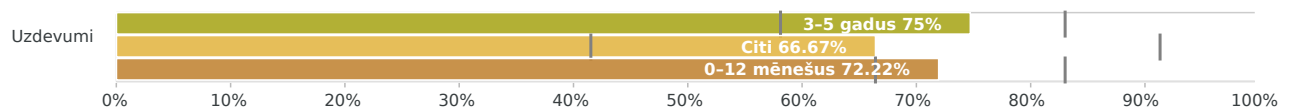
Sadalījums pēc struktūrvienībām:



Sadalījums pēc amata:



Sadalījums pēc darba stāža organizācijā:

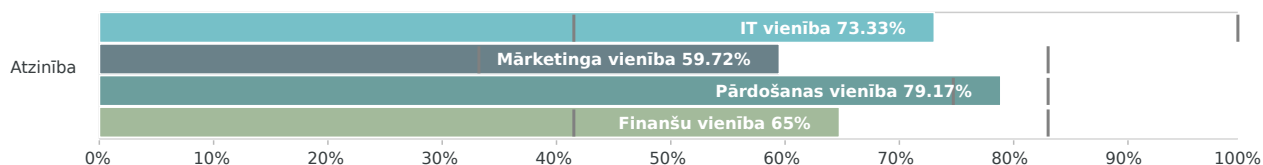


ATZINĪBA (DARBINIEKU APMIERINĀTĪBA AR DARBU)

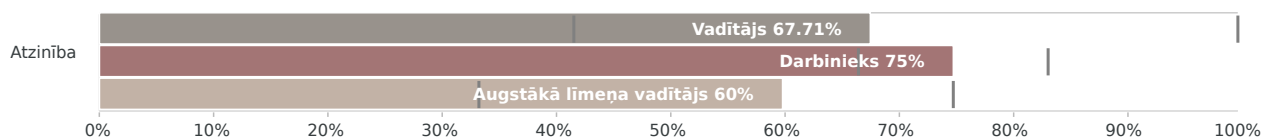
Šis rezultāts norāda, vai darbinieki jūtas pienācīgi novērtēti un saņem pietiekami pozitīvu atgriezenisko saiti.

|| - Zemākais un augstākais rezultāts šajā aptaujā

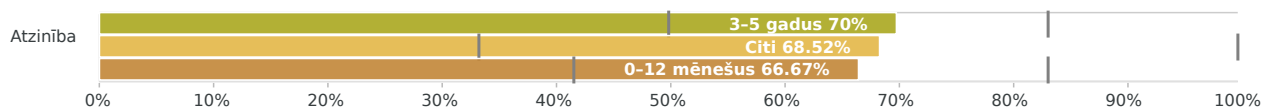
Sadalījums pēc struktūrvienībām:



Sadalījums pēc amata:



Sadalījums pēc darba stāža organizācijā:

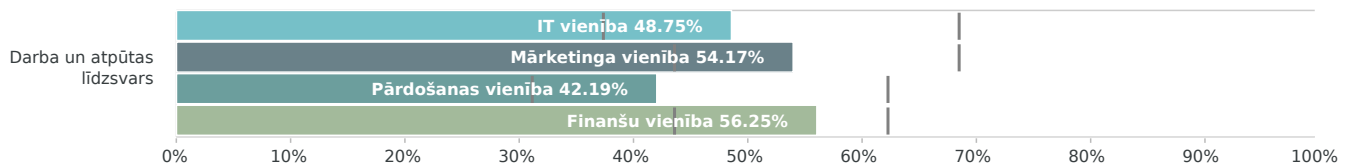


DARBA UN ATPŪTAS LĪDZSVARS (DARBINIEKU APMIERINĀTĪBA AR DARBU)

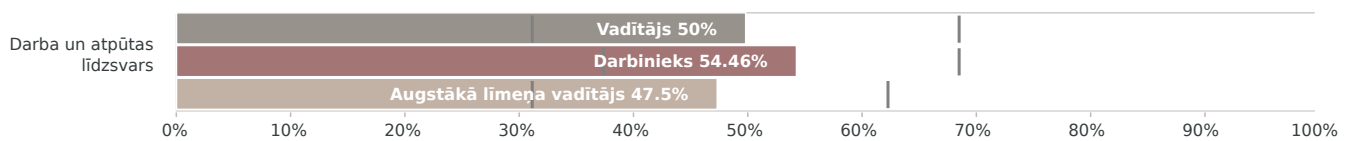
Šis rezultāts norāda, vai darbinieki uzskata, ka darba slodze ir normāla, var savlaicīgi veikt uzdevumus un paliek pietiekami daudz laika personiskajai dzīvei.

|| - Zemākais un augstākais rezultāts šajā aptaujā

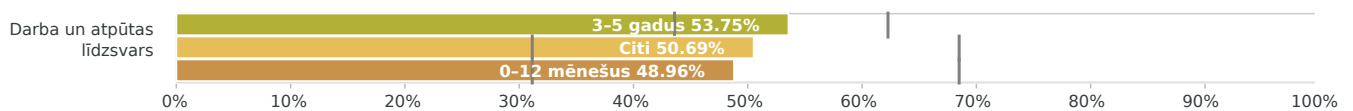
Sadalījums pēc struktūrvienībām:



Sadalījums pēc amata:



Sadalījums pēc darba stāža organizācijā:

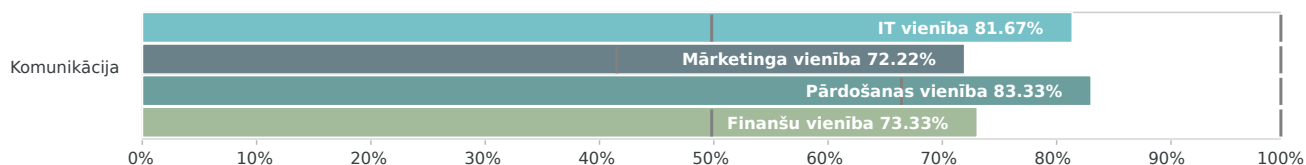


KOMUNIKĀCIJA (DARBINIEKU PILNVAROJUMS)

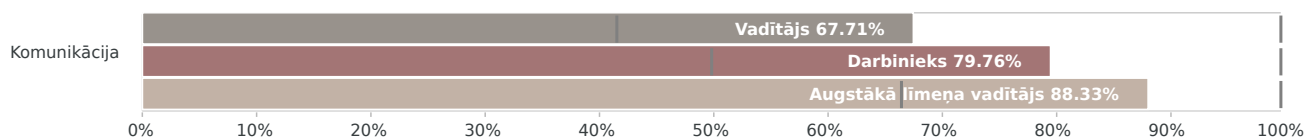
Šis rezultāts norāda, vai darbinieki uzskata, ka nodaļas un kolēģi organizācijā savlaicīgi apmainās ar informāciju.

|| - Zemākais un augstākais rezultāts šajā aptaujā

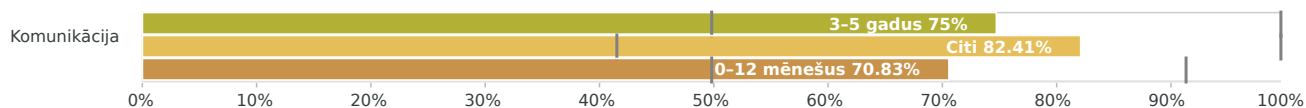
Sadalījums pēc struktūrvienībām:



Sadalījums pēc amata:



Sadalījums pēc darba stāža organizācijā:

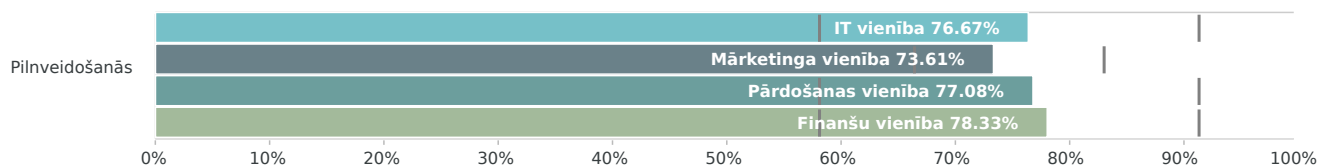


PILNVEIDOŠANĀS (DARBINIEKU PILNVAROJUMS)

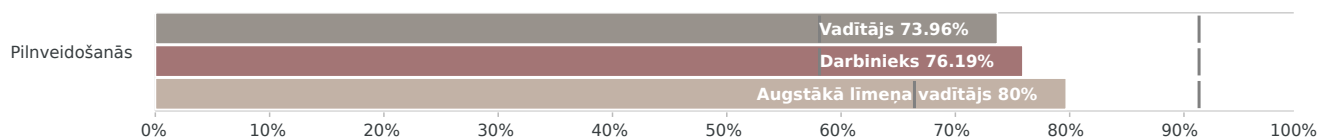
Šis rezultāts norāda, vai darbinieki uzskata, ka viņu talants organizācijā tiek atpazīts un ka tiek nodrošinātas iespējas mācīties un pilnveidoties, kā arī atklāt un izmantot savas stiprās puses.

▮▮ - Zemākais un augstākais rezultāts šajā aptaujā

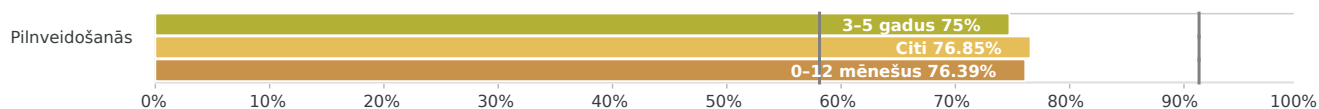
Sadalījums pēc struktūrvienībām:



Sadalījums pēc amata:



Sadalījums pēc darba stāža organizācijā:

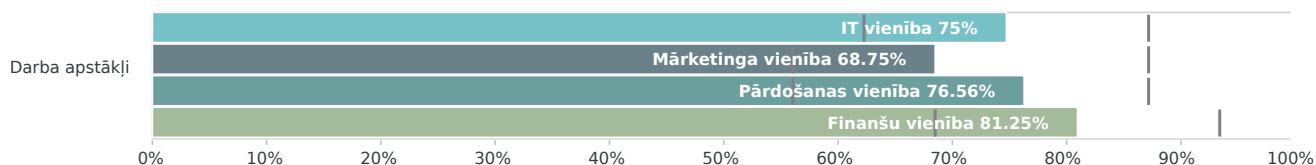


DARBA APSTĀKĻI (DARBINIEKU PILNVAROJUMS)

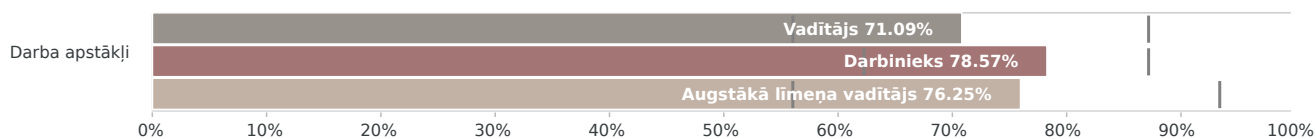
Šis rezultāts norāda, cik lielā mērā darbinieki uzskata, ka darba vieta, darba grafiks un darba veids (hibrīds, attālināts darbs, darbs birojā) ir piemērots, un vai ir pietiekami resursi un līdzekļi kvalitatīva darba veikšanai.

▮ - Zemākais un augstākais rezultāts šajā aptaujā

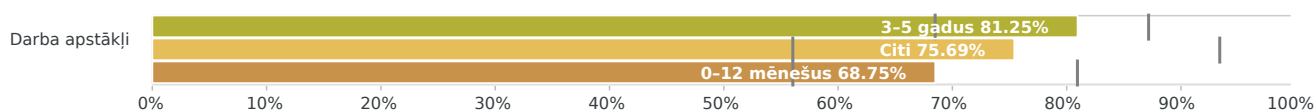
Sadalījums pēc struktūrvienībām:



Sadalījums pēc amata:



Sadalījums pēc darba stāža organizācijā:

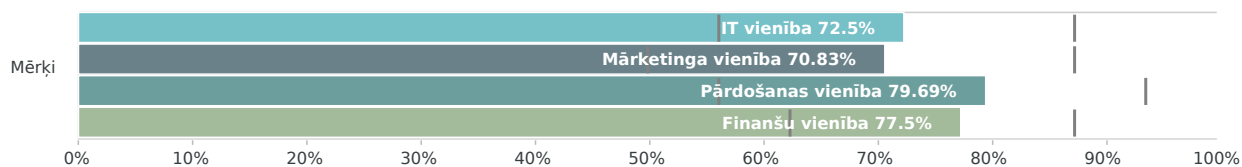


MĒRĶI (DARBINIEKU PILNVAROJUMS)

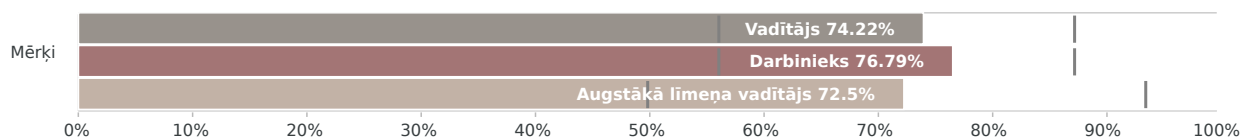
Šis rezultāts norāda, vai darbinieki ir informēti par darba mērķiem, vadības ekspektācijām un kritērijiem, kas tiek izmantoti darba novērtēšanā, un vai uzskata šos mērķus par sasniedzamiem.

|| - Zemākais un augstākais rezultāts šajā aptaujā

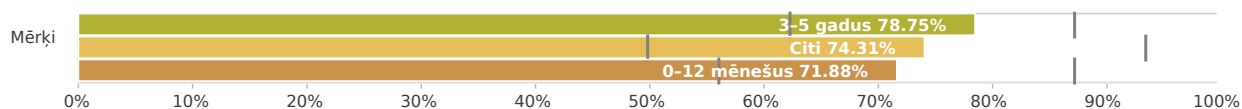
Sadalījums pēc struktūrvienībām:



Sadalījums pēc amata:



Sadalījums pēc darba stāža organizācijā:

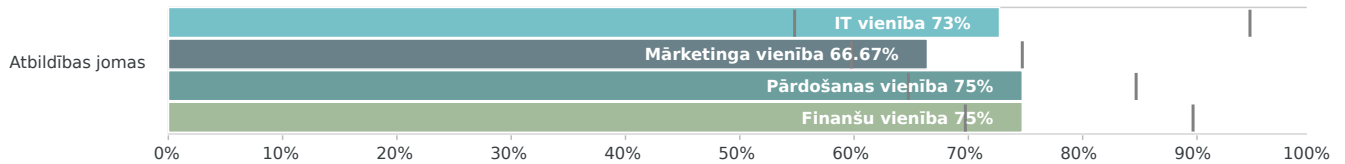


ATBILDĪBAS JOMAS (DARBINIEKU PILNVAROJUMS)

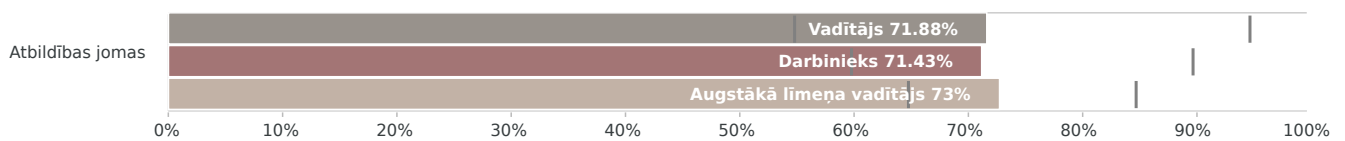
Šis rezultāts norāda, vai darbinieki uzskata, ka dažādu nodaļu mērķi ir saderīgi, un vai darbinieki izprot citu kolēģu un nodaļu atbildības jomas.

▮ - Zemākais un augstākais rezultāts šajā aptaujā

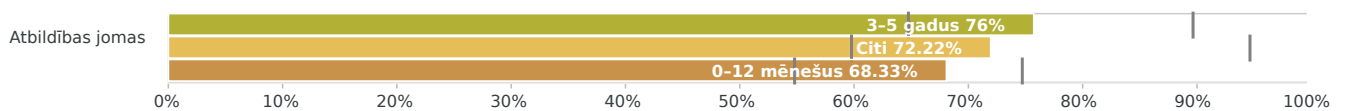
Sadalījums pēc struktūrvienībām:



Sadalījums pēc amata:



Sadalījums pēc darba stāža organizācijā:

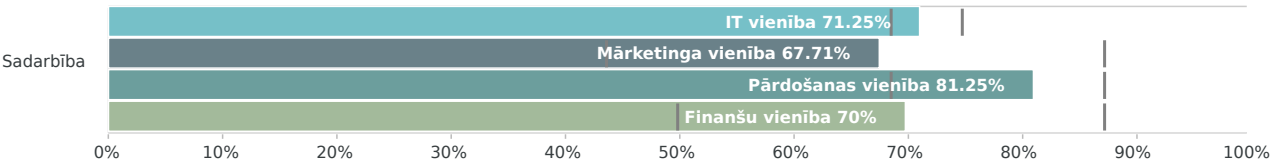


SADARBĪBA (DARBINIEKU PILNVAROJUMS)

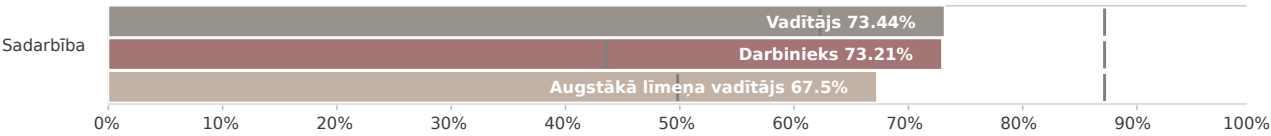
Šis rezultāts norāda, vai darbinieki uzskata, ka kolēģi un nodaļas organizācijā efektīvi sadarbojas.

|| - Zemākais un augstākais rezultāts šajā aptaujā

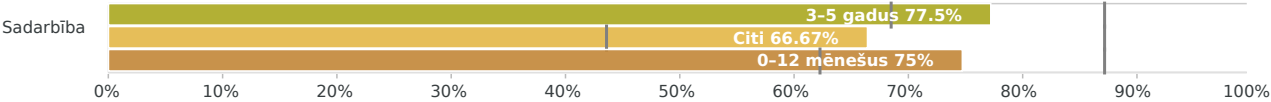
Sadalījums pēc struktūrvienībām:



Sadalījums pēc amata:



Sadalījums pēc darba stāža organizācijā:

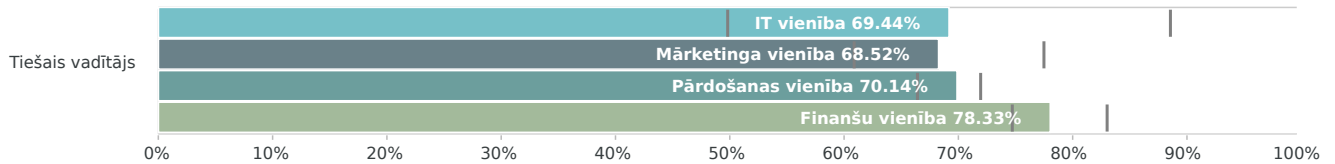


TIEŠAIS VADĪTĀJS (DARBINIEKU PILNVAROJUMS)

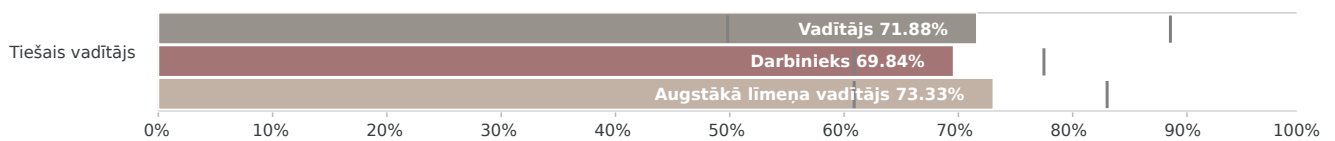
Šis rezultāts norāda, vai darbinieki uzskata, ka viņu tiešie vadītāji rīkojas pareizi, iesaista darbiniekus lēmumu pieņemšanas procesā, atbilstoši piešķir uzdevumus un regulāri sniedz atgriezenisko saiti.

|| - Zemākais un augstākais rezultāts šajā aptaujā

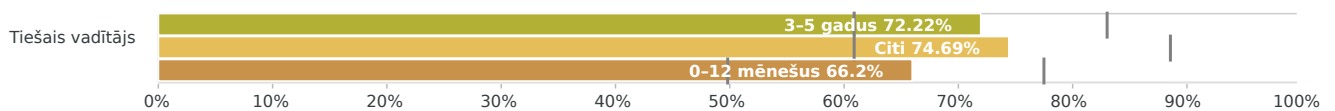
Sadalījums pēc struktūrvienībām:



Sadalījums pēc amata:



Sadalījums pēc darba stāža organizācijā:

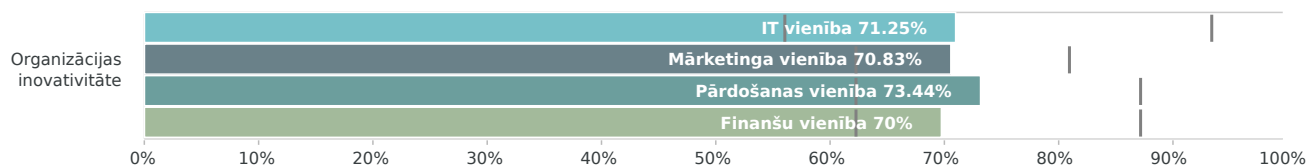


ORGANIZĀCIJAS INOVATIVĀTE (DARBINIEKU PILNVAROJUMS)

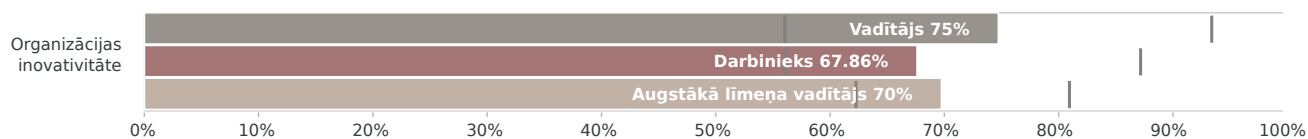
Šis rezultāts norāda, vai darbinieki uzskata, ka organizācijā tiek veicinātas, testētas un ieviestas inovācijas, jauni tehnoloģiskie risinājumi un jauni darba veikšanas veidi.

|| - Zemākais un augstākais rezultāts šajā aptaujā

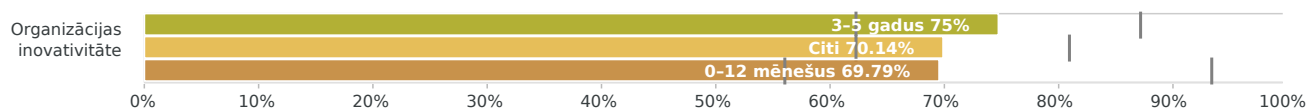
Sadalījums pēc struktūrvienībām:



Sadalījums pēc amata:



Sadalījums pēc darba stāža organizācijā:

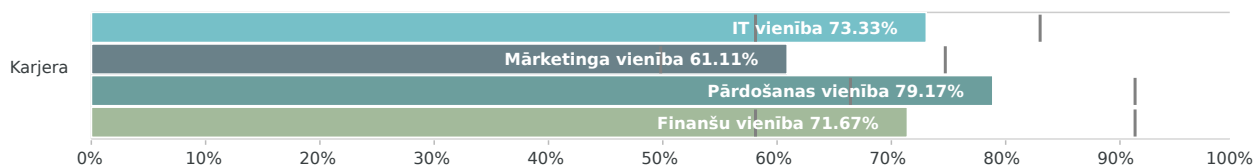


KARJERA (DARBINIEKU PILNVAROJUMS)

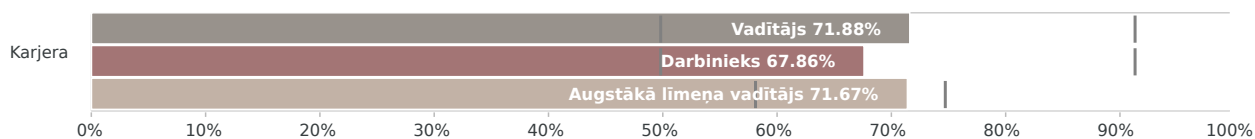
Šis rezultāts norāda, vai darbinieki uzskata, ka karjeras iespējas organizācijā ir skaidri definētas un atbilst viņu vajadzībām.

|| - Zemākais un augstākais rezultāts šajā aptaujā

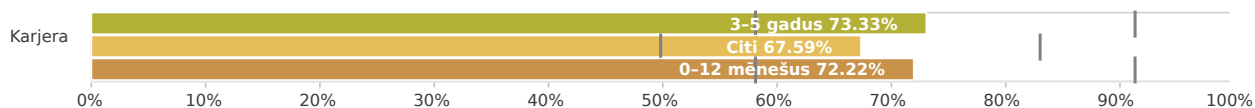
Sadalījums pēc struktūrvienībām:



Sadalījums pēc amata:



Sadalījums pēc darba stāža organizācijā:

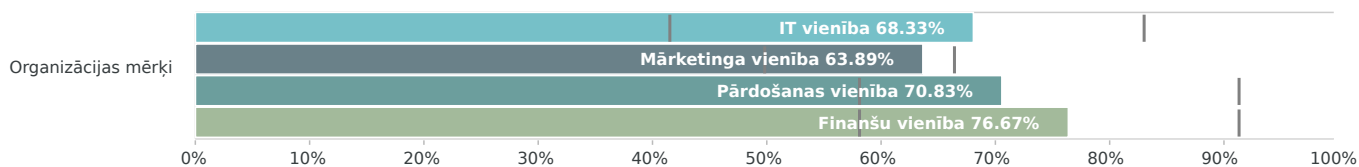


ORGANIZĀCIJAS MĒRĶI (DARBINIEKU PILNVAROJUMS)

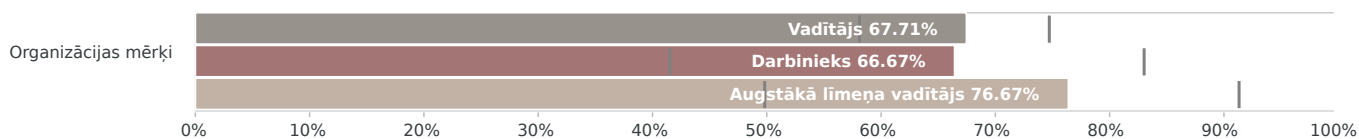
Šis rezultāts norāda, vai darbinieki izprot organizācijas misiju, vīziju, vērtības un ilgtermiņa mērķus, kā arī apzinās, cik veiksmīgi izdodas tos sasniegt.

|| - Zemākais un augstākais rezultāts šajā aptaujā

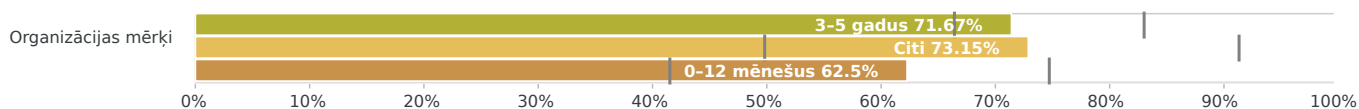
Sadalījums pēc struktūrvienībām:



Sadalījums pēc amata:



Sadalījums pēc darba stāža organizācijā:

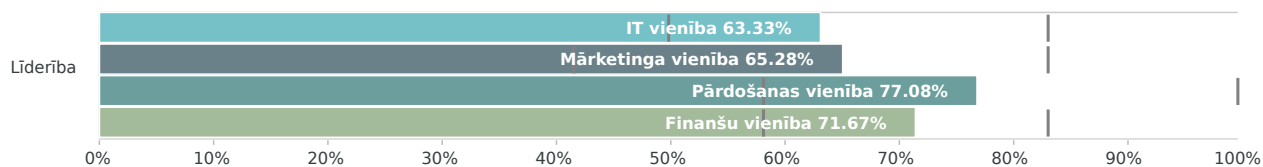


LĪDERĪBA (DARBINIEKU PILNVAROJUMS)

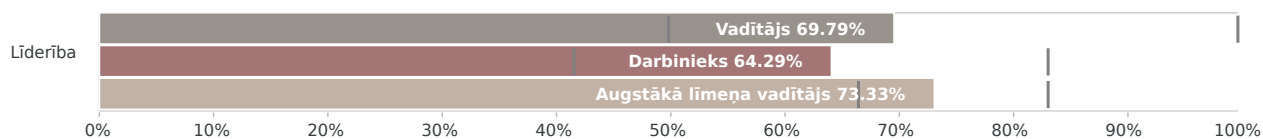
Šis rezultāts norāda, cik lielā mērā darbinieki uzticas augstākā līmeņa vadītājiem un jūt, ka vadības komanda ņem vērā darbinieku vajadzības, informē par organizācijas prioritātēm un rīkojas saskaņā ar organizācijas vērtībām.

|| - Zemākais un augstākais rezultāts šajā aptaujā

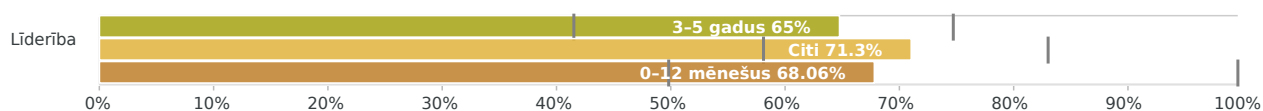
Sadalījums pēc struktūrvienībām:



Sadalījums pēc amata:



Sadalījums pēc darba stāža organizācijā:

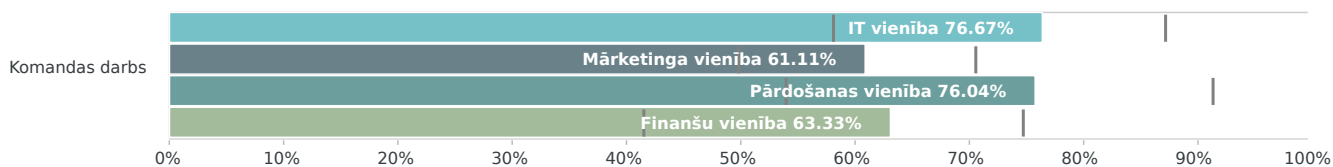


KOMANDAS DARBS (DARBINIEKU PILNVAROJUMS)

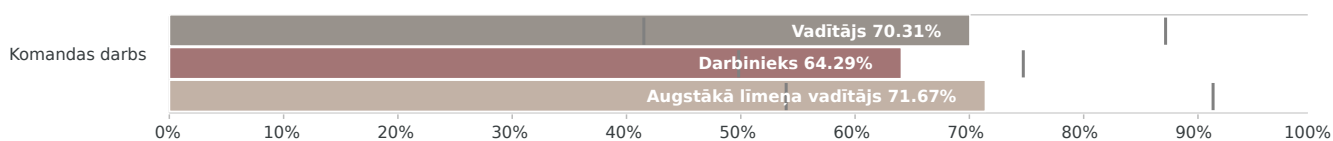
Šis rezultāts norāda, vai darbinieki uzskata, ka komandas sanāksmes ir mērķtiecīgas un komandas biedri izturas cieņpilni, uzticas un palīdz cits citam, ir ar kopīgiem mērķiem, dalās ar informāciju un uzņemas atbildību par kopīgo darbu un rezultātiem.

▮▮ - Zemākais un augstākais rezultāts šajā aptaujā

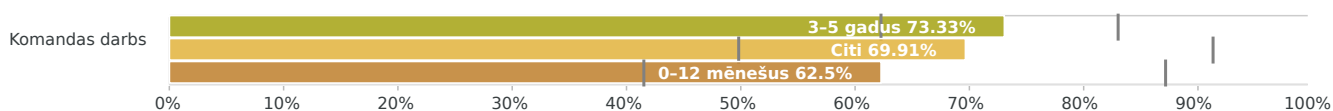
Sadalījums pēc struktūrvienībām:



Sadalījums pēc amata:



Sadalījums pēc darba stāža organizācijā:

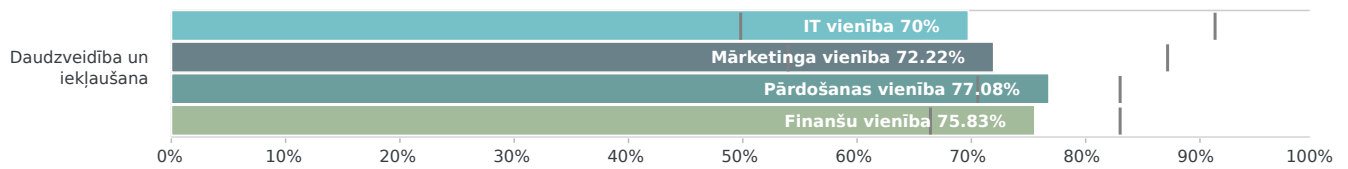


DARBINIEKU DAUDZVEIDĪBA UN IEKĻAUŠANA

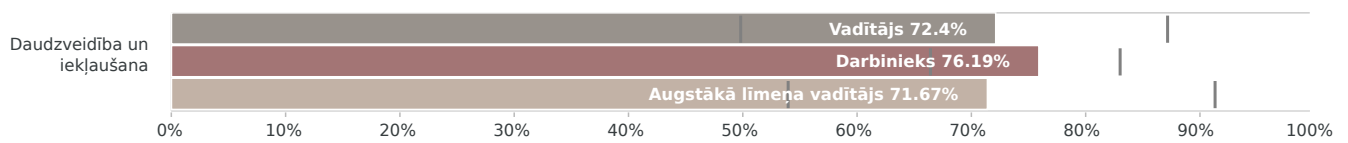
Šis rezultāts norāda, vai darbinieki uzskata, ka organizācijā uz visiem attiecas vienādi noteikumi, ka pret visiem darbiniekiem izturas vienādi, ka nepastāv diskriminācija pēc ieņemamā amata, pārliecības, vecuma, tautības, dzimuma, seksuālās orientācijas vai citām pazīmēm, un ka karjeras lēmumi tiek pieņemti, balstoties uz darba rezultātiem, nevis uz savstarpējām simpātijām, pazīšanos, uzskatiem vai citām pazīmēm.

|| - Zemākais un augstākais rezultāts šajā aptaujā

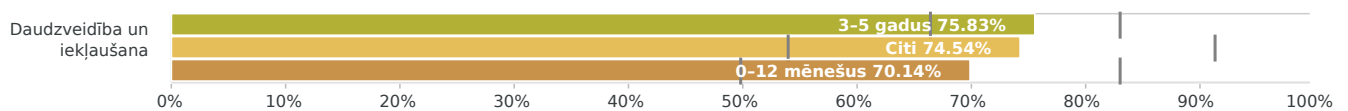
Sadalījums pēc struktūrvienībām:



Sadalījums pēc amata:



Sadalījums pēc darba stāža organizācijā:

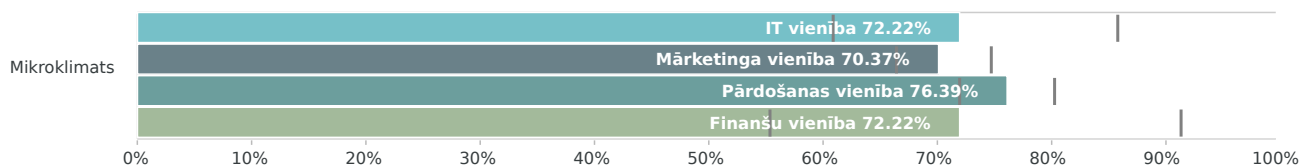


MIKROKLIMATS

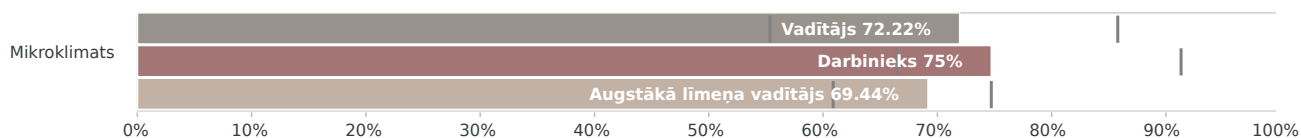
Šis rezultāts norāda, vai darbinieki uzskata, ka stresa līmenis darbā nav pārāk augsts, atmosfēra ir atbalstoša, tiek nodrošināta darbinieku fiziskā un emocionālā labsajūta, vai viņi jūtas labi, komunicējot ar tiešo vadītāju un kolēģiem, un vai ir pamanījuši kādas mobinga pazīmes (piemēram, ignorēšanu, informācijas noklusēšanu, paaugstinātu balss toni, vārdiskus apvainojumus u. c.).

|| - Zemākais un augstākais rezultāts šajā aptaujā

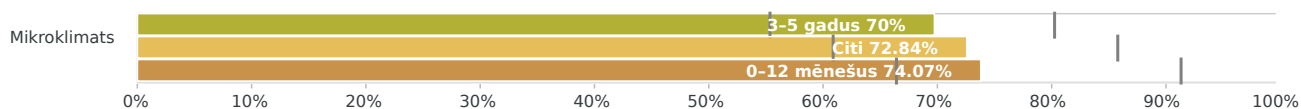
Sadalījums pēc struktūrvienībām:



Sadalījums pēc amata:



Sadalījums pēc darba stāža organizācijā:

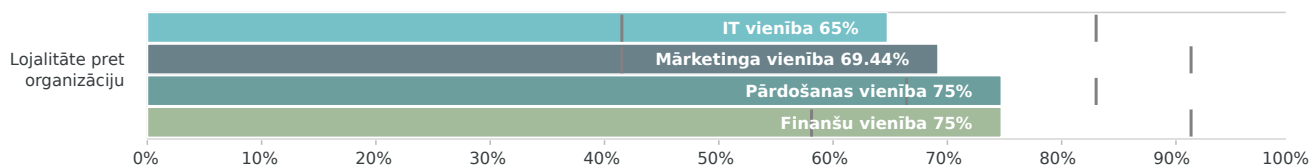


LOJALITĀTE PRET ORGANIZĀCIJU

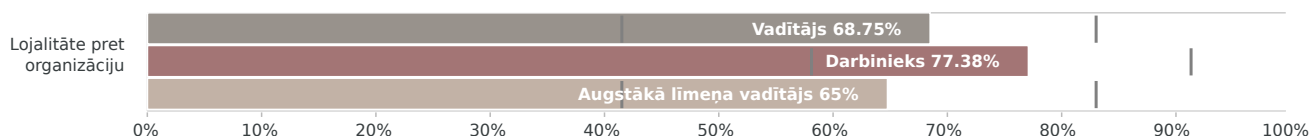
Šis rezultāts norāda, vai darbinieki lepojas ar to, ka strādā šajā organizācijā, vai par to izsakās atzinīgi, vai jūtas piederīgi tai un vai plāno tajā strādāt nākamajos divus gadus.

|| - Zemākais un augstākais rezultāts šajā aptaujā

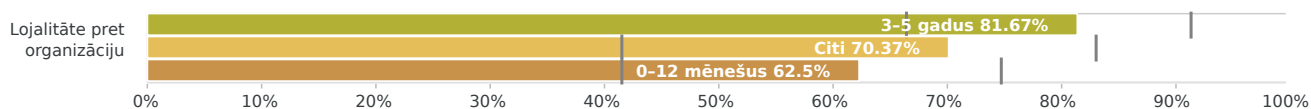
Sadalījums pēc struktūrvienībām:



Sadalījums pēc amata:



Sadalījums pēc darba stāža organizācijā:



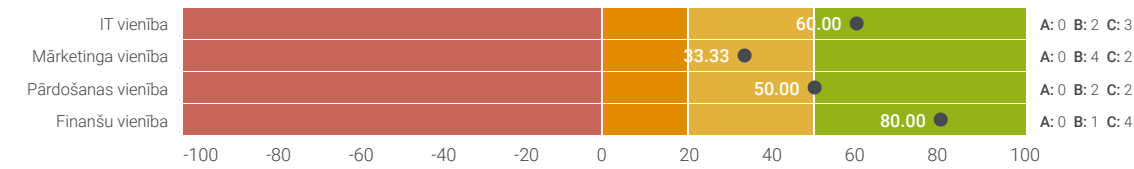
eNPS, kas ir izdalīts atsevišķi, ir rekomendāciju indekss, ar kuru mēra to, cik lielā mērā darbinieks organizāciju ieteiktu ģimenes locekļiem vai paziņām kā labu darba vietu.

eNPS – Organizācijas rekomendāciju indekss -100–0 – neapmierinoši, 0–20 – labi, 20–50 – ļoti labi, 50–100 – teicami.

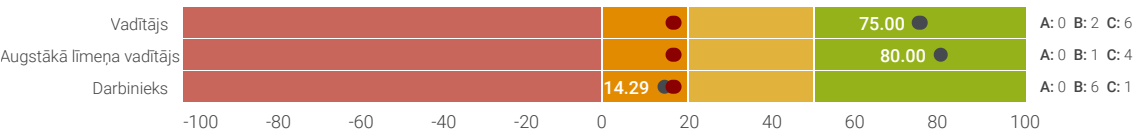
A- Kritiķi **B - Neitrālie** **C - Atbalstītāji**

● - Novērtējums šajā aptaujā ● -Vidējais rezultāts ES

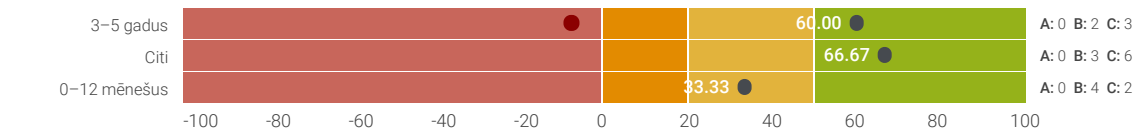
Sadalījums pēc struktūrvienībām:



Sadalījums pēc amata:



Sadalījums pēc darba stāža organizācijā:

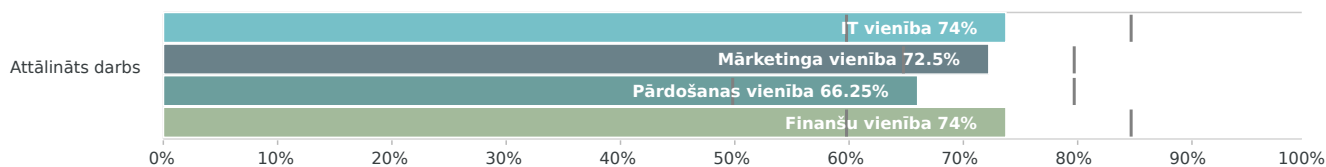


ATTĀLINĀTS DARBS

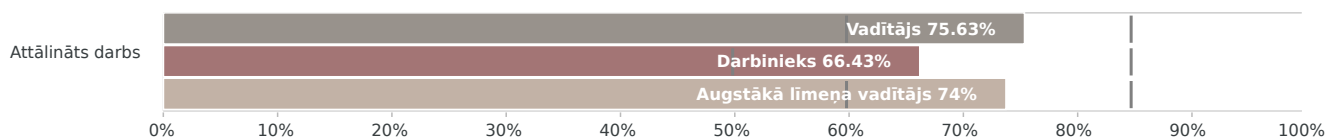
Šis rezultāts norāda, vai, strādājot attālināti, darbiniekiem ir pietiekama komunikācija ar komandu un vadītāju, vai viņi saņem pietiekami daudz informācijas un apmācību, lai efektīvi izmantotu attālināta darba tehnoloģijas, vai viņiem tiek nodrošināti visi nepieciešamie apstākļi un līdzekļi, lai kvalitatīvi veiktu darbu, vai viņi jūtas tikpat produktīvi, kā strādājot birojā, un vai neizjūt papildu stresu.

|| - Zemākais un augstākais rezultāts šajā aptaujā

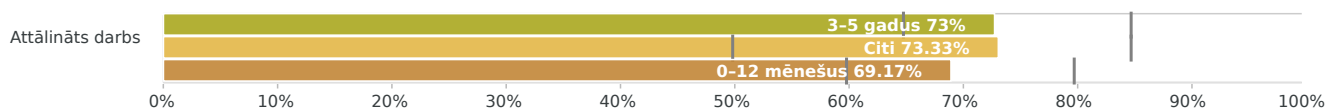
Sadalījums pēc struktūrvienībām:



Sadalījums pēc amata:



Sadalījums pēc darba stāža organizācijā:

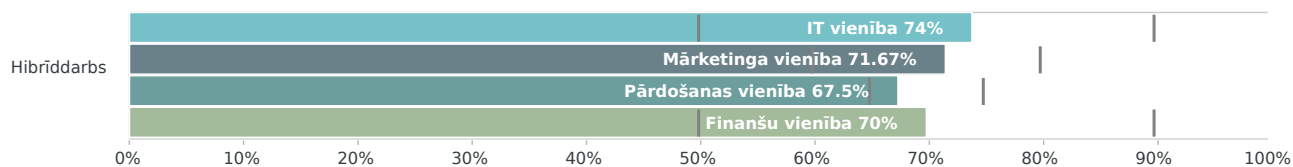


HIBRĪDDARBS

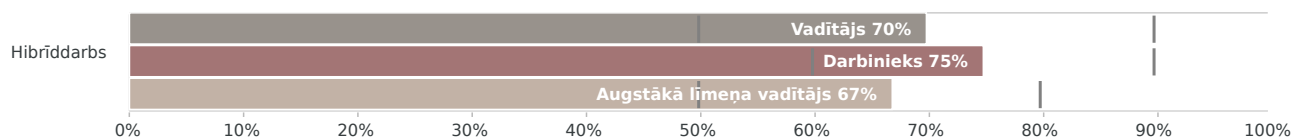
Šis rezultāts norāda, vai, strādājot hibrīdmodelī, darbiniekiem ir pietiekama komunikācija ar komandu un vadītāju, vai viņi saņem pietiekami daudz informācijas un apmācību, lai efektīvi izmantotu visas hibrīddarba tehnoloģijas, vai viņiem tiek nodrošināti visi nepieciešamie apstākļi un līdzekļi, lai kvalitatīvi veiktu darbu, vai viņi jūtas tikpat produktīvi, kā strādājot birojā, un vai neizjūt papildu stresu.

|| - Zemākais un augstākais rezultāts šajā aptaujā

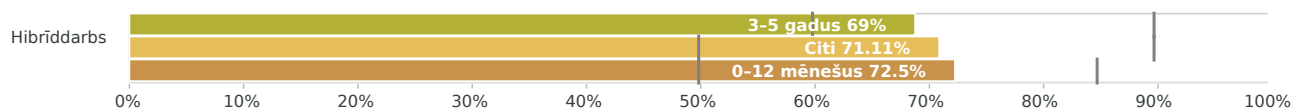
Sadalījums pēc struktūrvienībām:



Sadalījums pēc amata:



Sadalījums pēc darba stāža organizācijā:

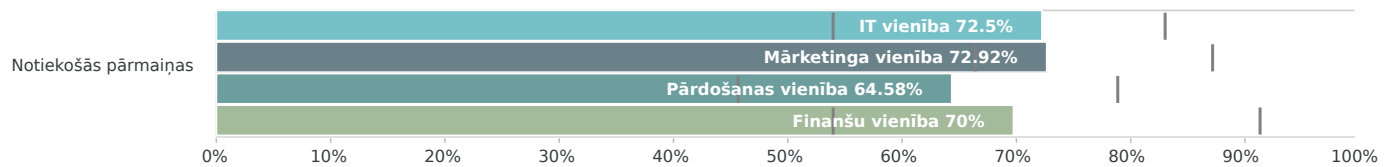


NOTIEKOŠĀS PĀRMAIŅAS

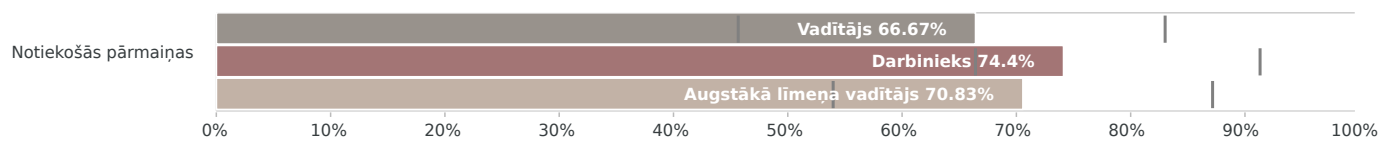
Šis rezultāts norāda, vai darbinieki uzskata, ka visas notiekošās pārmaiņas organizācijā ir nepieciešamas, skaidri plānotas un labi pārvaldītas, vai darbinieki zina šo pārmaiņu mērķi un uzskata, ka sniedz ieguldījumu pārmaiņu īstenošanā.

|| - Zemākais un augstākais rezultāts šajā aptaujā

Sadalījums pēc struktūrvienībām:



Sadalījums pēc amata:



Sadalījums pēc darba stāža organizācijā:

