

## TÖÖTAJATE KÜSITLUSED

Palgainfo Agentuur (OÜ Tark tööandja) on aidanud korraldada töötajate tagasiside küsitlusi ehk rahulolu-uuringuid mitmetes erinevates organisatsioonides.

Küsitluse korraldamine mõjutab töötajate suhtumist organisatsiooni ja juhtkonda – seepärast on oluline läbi mõelda, mida, kuidas ja millal küsida. Kehvasti korraldatud küsitlus võib tekitada töötajates **rahulolematust** ja anda **valesid tulemusi**, lisaks raiskab see aega ja raha.

Palgainfo Agentuur aitab Teil läbi mõelda, kuidas koguda töötajatelt tagasisidet nii, et see ei toetaks **positiivseid meeleolusid**, peegeldaks töötajate **tegelikku suhtumist** ning aitaks kaasa ettevõtte **väärtuste edastamisele**.

Palgainfo Agentuur on välja töötanud organisatsioonisisesteks töötajate küsitlusteks **näidis-ankeedi**, mida saate testida meie küsitluskeskkonnas.

Järgnevatelt lehekülgedelt leiate agentuuri küsitluste metoodika selgitused ja näidishinnakirja.

[NÄIDISANKEET »](#)

## Miks kasutada Palgainfo Agentuuri abi?

- **Põhjalik kogemus** küsitluste korraldamisel
- Lai valik **testitud küsimusi** eesti, vene ja inglise keeles
- Läbimõeldud **tehnilised lahendused**
- Garanteeritud **anonüümsus** ja **usaldusväärsus**
- Mahukas **võrdlusgruppide andmebaas**
- **Kiire andmetöötlus** ja **tulemuste visualiseeritud** analüüs
- Soovitused **tulemuste tõlgendamiseks** ja järeltegevuste kavandamiseks
- Oma töötajate töötundide **kulu oluline kokkuhoid**
- Töötajate **positiivse suhtumise kujundamine** tagasiside andmisesse



## Küsige lisainfot ja personaalset hinnapakumist



Kadri Seeder  
Palgainfo Agentuuri juht  
E-post: [palgauuring@palgainfo.ee](mailto:palgauuring@palgainfo.ee)  
Telefon: +372 5688 5066  
[www.palgainfo.ee](http://www.palgainfo.ee)

## SISUKORD

PALGAINFO AGENTUUR.....	3
TÖÖTAJATE TAGASISIDE KÜSITLUS KAS JA MIKS?.....	4
TÖÖTAJATE TAGASISIDE KÜSITLUSE METOODIKA SELGITUSED .....	5
TÖÖTAJATE TAGASISIDE KÜSITLUSES KASUTATUD MÕISTED .....	6
TÖÖTAJATE TAGASISIDEKÜSITLUSE MÕJU TÖÖTAJATE SUHTUMISELE.....	7
TAGASISIDEKÜSITLUS KUI KOMMUNIKATSIOONIVAHEND.....	8
TAGASISIDEKÜSITLUSE TEEMAD JA STRUKTUUR .....	8
TAGASISIDEKÜSITLUSE TEHNILINE KORRALDUS .....	12
TAGASISIDEKÜSITLUSE TULEMUSTE ANALÜÜS .....	13

# PALGAINFO AGENTUUR

Palgainfo Agentuur (OÜ Tark tööandja) tegutseb alates 2013. aasta kevadest iseseisva ja sõltumatu uuringute agentuurina, pakkudes töö valdkonna analüüse ja konsultatsioone nii organisatsioonidele kui töötajatele.

**Kaks korda aastas** – kevadel ja sügisel – korraldab agentuur suuremahulisi **töötajate ja tööandjate** küsitlusi.

Agentuuri küsitlused on **suurima osalejate arvuga** sarnased küsitlused Eestis – töötajate küsitluses osaleb tavaliselt üle 8 000 inimese, tööandjate küsitlusele vastab üle 300 organisatsiooni esindaja.

Agentuuri uuringute teemade ring puudutab tööelu erinevaid valdkondi:

- **Töö tasustamist**, sh põhipalk, lisatasud, soodustused, palgaootused, töötasuga rahulolu ja seda mõjutavad tegurid, toimetulek jpm.
- **Töökorraldust**, sh paindlik töökorraldus, töötajate iseseisvus tööl (autonoomia), kaugtöö võimaldamine, kaugemal tööl käimine, tööruumide korraldus jpm.
- **Tööturukäitumist**, sh töötajate lojaalsus, töökoha vahetamise tõmbe- ja tõuketegurid, tööandjate värbamispraktikad jpm.
- **Organisatsioonikäitumist**, sh töötajate rahulolu ja motiveeritus ning haaratus, puudumiskäitumine, seotus töö ja organisatsiooniga, häirivad olukorrad, stressi kogemine jpm.

Regulaarsed uuringud, lai teemade ring ja suur vastajate arv annab võimaluse pakkuda klientide **mitmekesist** ja **ajakohast töövaldkonna infot**, samuti **hinnata trende tasustamises ja töötajate käitumises**.

Meie kliendibaasi kuulub üle **500 ettevõtte ja organisatsiooni**, meie uuringutes on aastate jooksul kokku osalenud üle **60 000 töötaja**.

**2 korda  
aastas**

**2x2  
UURING**

**2 allikat:  
organisatsioonid  
töötajad**



**ORGANISATSIOONID**



**TÖÖTAJAD**

**LAI SPEKTER TEEMASID**



**RAHULOLU, MOTIVATSIOON, LOJAALSUS NING SEOS TÖÖTASUGA,  
LISATASUD JA MUUD TULUD, SOODUSTUSED JA HÜVED  
OOTUSED TÖÖANDJATELE, TÖÖTURUKÄITUMINE**

## TÖÖTAJATE TAGASISIDE KÜSITLUS

# KAS JA MIKS?

Palgainfo Agentuur nimetab töötajate küsitlusi **töötajate tagasiside küsitlusteks**, kuna küsitlustes kogutakse infot mitte ainult rahulolu, vaid töötajate suhtumiste kohta laiemalt. Rahulolevad töötajad on küll reeglina tööandjale lojaalsemad, kuid nad ei pruugi olla ka motiveeritud paremaid tulemusi saavutama. Pigem võib kõrge rahulolu olla teinekord takistuseks muutuste ellu viimisel.

Idealis võiks töötajate tagasiside küsitlus olla **üks mitmetest tööriistadest** töötajatelt tagasiside saamisel, neile tagasiside andmisel, organisatsiooni väärtuste kinnistamisel ja töötajate suhtumise kujundamisel.

Tööandjate jaoks on info töötajate suhtumise kohta oluline eelkõige seepärast, et **positiivse suhtumisega töötajad** pingutavad paremate tulemuste nimel, on rohkem avatud uutele algatustele ja muutustele, puuduvad vähem ning on lojaalsed.

**Negatiivse suhtumisega töötajad** on paremal juhul passiivsed, halvemal juhul töötavad tööandja eesmärkidele vastu, puuduvad sageli, viilivad igal võimalusel ning on tööülesannete täitmisel hooletud. Rahulolematud ja negatiivse

suhtumisega töötajad on rohkem valmis ka töökohta vahetama.

Nii positiivne kui negatiivne suhtumine on **nakkavad** ja mõjutavad kogu töökultuuri. Kui töötaja on positiivselt meelestatud, mõjutab see ka teisi töötajaid ja kliente. Samuti on see negatiivse häälestatuse korral.

Eristades erinevaid suhtumisi ja nende mõju töötajate käitumisele, saab juhtimises tähelepanu pöörata **kitsaskohtadele**. Näiteks, kui töötajad eksivad sageli, siis võib see tulla hoolimatusest ja lohakusest või väsimusest ja liigsest koormusest. Kui töötajad on rahulolematud töötasuga, ei pruugi selle põhjus olla väike palganumber, vaid hoopis puudulik tunnustamine ja tasustamise ebaõiglasena tajumine.

Töötajatelt tagasiside küsimine ankeediga või muus vormis mõjutab ka nende suhtumist, kuna paneb teemade üle järele mõtlema.

**Seega aitab töötajate tagasiside küsitlus selgitada välja kitsaskohti, samuti mõjutada töötajate suhtumist.**

**Kujundades töötajate suhtumist, saab mõjutada nende käitumist, sh töösooritust, puudumiskäitumist ja lojaalsust.**

### Töötajate küsitlus aitab välja selgitada

- Kuivõrd valmis on töötajad **andma tagasisidet** ja kaasa mõtlema?
- Millega on töötajad rohkem, millega **vähem rahul**?
- Kas töötajate jaoks on **olulised samad väärtused**, mis juhtkonna jaoks?
- Millised on **kriitilised häirivad tegurid**, mis takistavad töö tegemist ja tulemuste saavutamist?
- Millised on töötajate **voolavuse riskid** – kui paljud on lojaalsed ja kui paljud valmis esimesel võimalusel töökohta vahetama?
- Millised on Teie organisatsiooni **tugevused ja nõrkused** võrreldes teiste organisatsioonide töötajate rahulolu, motiveerituse ja lojaalsusega?

## TÖÖTAJATE TAGASISIDE KÜSITLUSE METOODIKA SELGITUSED

Agentuuri töötajate tagasiside küsitluse meetoodika on välja töötatud tuginedes erinevatele tööga rahulolu ja motivatsiooni teooriatele. Selles osas on tehtud koostööd mitmete partneritega (nt Tartu Ülikooli erinevad üksused, töödisaini labor Vivic, tööandja turundus- ja värbamisagentuur Brandem, tööpsühholoogia teenuseid pakkuva konsultatsioonifirmaga PE Konsult jt)

Meetoodikas lähtume sellest, et me näeme teiste inimeste puhul **eelkõige käitumist**, mida mõjutavad inimese sisemised tegurid (nt isiksuseomadused, suhtumised ja hoiakud) samuti aga keskkond, sh töökeskkond. Tööandjad soovivad oma töötajatelt teatud viisil käitumist – pingutamist tulemuste nimel ja lojaalsust. Selleks, et soovitud käitumist saada, on oluline teada, millised suhtumised ja töökeskkonna tegurid seda põhjustada võivad ning kuidas neid mõjutada (vt joonis).

Agentuuri uuringute tulemused kinnitavad, et töötajate lojaalsus, samuti aktiivsus või passiivsus tööotsingutel on seotud **tööga rahuloluga**. Rahulolu või rahulolematuse erinevate teguritega mõjutab töötajate käitumist erinevalt. Näiteks kehvad suhted tõukavad organisatsioonist suurema tõenäosusega ja kiiremini välja, kui rahulolematust soodustustega.

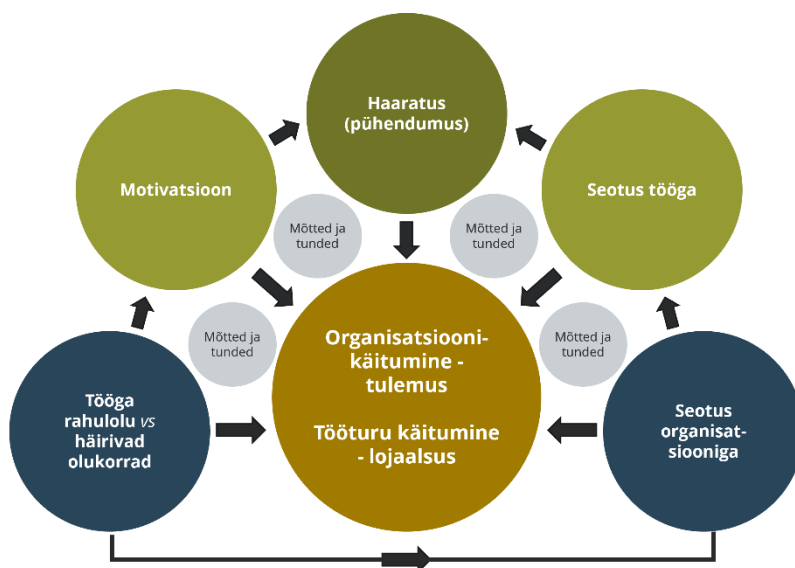
Tööga rahulolu kahandavad **häirivad olukorrad**, millega töötaja töö igapäevaselt kokku puutub, nt tööseisakud, rikkis seadmed, ebamugavad tööriided jms.

Töötingimustega rahulolu mõjutab **seotust organisatsiooniga** – kas töötajale meeldib organisatsioonis töötada, kas ta on uhke selle üle ning kas ta soovitaks oma tööandja juures töötamist. Seotust aitavad suurendada töötajate ootustele vastavad töötingimused ja hüved, aga veelgi enam juhtimiskvaliteet.

Töösooritust mõjutavad rohkem **motivatsioon** ja **emotsionaalne seotus tööga** – kas töötaja on motiveeritud oma tööd hästi tegema ja kas talle meeldib ta töö. Motivaatorid võivad olla sisemised ehk tööst endast tulenevad või välistes, nt töötasu, preemia jms. Sisemist motivatsiooni toetavad rohkem arenguvõimalused, välist rahalised preemiad. Kestvat töömõnu kirjeldab **haaratuse tunne**, mil töö on niivõrd köitev, et töötajal kaob aja- ja keskkonnataju – ta on haaratud.

Töötajate seotuse ja motivatsiooni kujunemist mõjutavad igapäevaselt töö kogetud **mõtted ja tunded**. Mida sagedamini kogetakse tööl meeldivaid emotsioone, seda enam ollakse ka oma töö ja organisatsiooniga seotud.

- Juhtimine
- Vahetu juht
- Meeskond ja koostöö
- Koolitus- ja arenguvõimalused
- Info liikumine ja tagasiside
- Töökorraldus
- Töökeskkond ja -vahendid
- Töö tasustamine



## TÖÖTAJATE TAGASISIDE KÜSITLUSES KASUTATUD

# MÕISTED

### Tööga rahulolu

on püsivalt positiivne suhtumine töösse, mille kujundab rahulolu erinevate töötingimustega.

Rahulolu näitab, kui võrd töötingimused vastavad töötajate ootustele ja/või vajadustele.

Rahulolu iseenesest ei loo motivatsiooni ega ajenda töötajaid paremaid tulemusi saavutama või pingutama.

### Motivatsioon

on inimese ajend, vajadus ja/või soov tegutseda.

Ajendid või motiivid võivad tulla inimese enda sisemistest vajadustest või ümbritsevast keskkonnast. Motivatsiooniteooriates nimetatakse inimesest endast lähtuvat motivatsiooni sisemiseks motivatsiooniks ning keskkonnast ja tegevuse tulemustest lähtuvat motivatsiooni väliseks motivatsiooniks. Näiteks on väline motivaator töötasu või mõne muu hüve saamine või ka hirm karistuse ees. Sisemisi ja välimisi tegutsemise motiive võib olla kohati keeruline eristada ja nad võivad eksisteerida ka üheaegselt.

### Emotsioon

on organismi lühiajaline seisund, millega kaasnevad märgatavad kehalised muutused, mida subjektiivselt teadvustatakse mingi tundmusena, mille nimetamiseks on keeles oma sõna ning mis tõukab mingil viisil tegutsema.

Emotsioonide jaotusi ja liigitusi on erinevaid, sagedamini jagatakse need meeldivateks ja ebameeldivateks (nt rõõm ja kurbus), samuti eristatakse emotsiooni intensiivsust.

Emotsioonid on tihedalt seotud motivatsiooniga, kuna tõukavad mingil viisil tegutsema. Meeldivaid emotsioone tahame me veel

kogeda, ebameeldivaid aga vältida. Seega kui inimene kogeb oma tööd tehes meeldivaid emotsioone, soovib ta neid korrata ja see võib aidata kaasa töömotivatsioonile.

### Haaratus

ingl *engagement*, on pikemaajaline mõnus tööelamus, mille käigus töötaja panustab füüsiliselt, emotsionaalselt ning tunnetuslikult.

Haaratus on seotud vootunde kogemisega. Voo (ingl *flow*) tunne tööd tehes tähendab, et inimene on oma töösse täielikult süvenenud, sageli võib kaduda ka ajataju ning minna meelest süüa vms.

### Seotus tööga

ingl *job involvement*, iseloomustab töötaja suhtumist oma töösse, kas talle meeldib ta töö, kas töö on tema jaoks kutsumus või teeb ta seda üksnes raha pärast.

Seotus tööga on tihedalt seotud ka haaratuse, sisemise motivatsiooni ja tööst saadavate emotsioonidega. Kui töötajale meeldib ta töö, ta tunneb oma tööst rõõmu ning see on tema kutsumus, on need eeldused sisemiseks motiveerituseks ja haaratuse kogemiseks.

### Seotus organisatsiooniga

ingl *organisational commitment*, näitab, kui võrd on töötaja seotud organisatsiooniga ja kuidas ta suhtub oma tööandjasse.

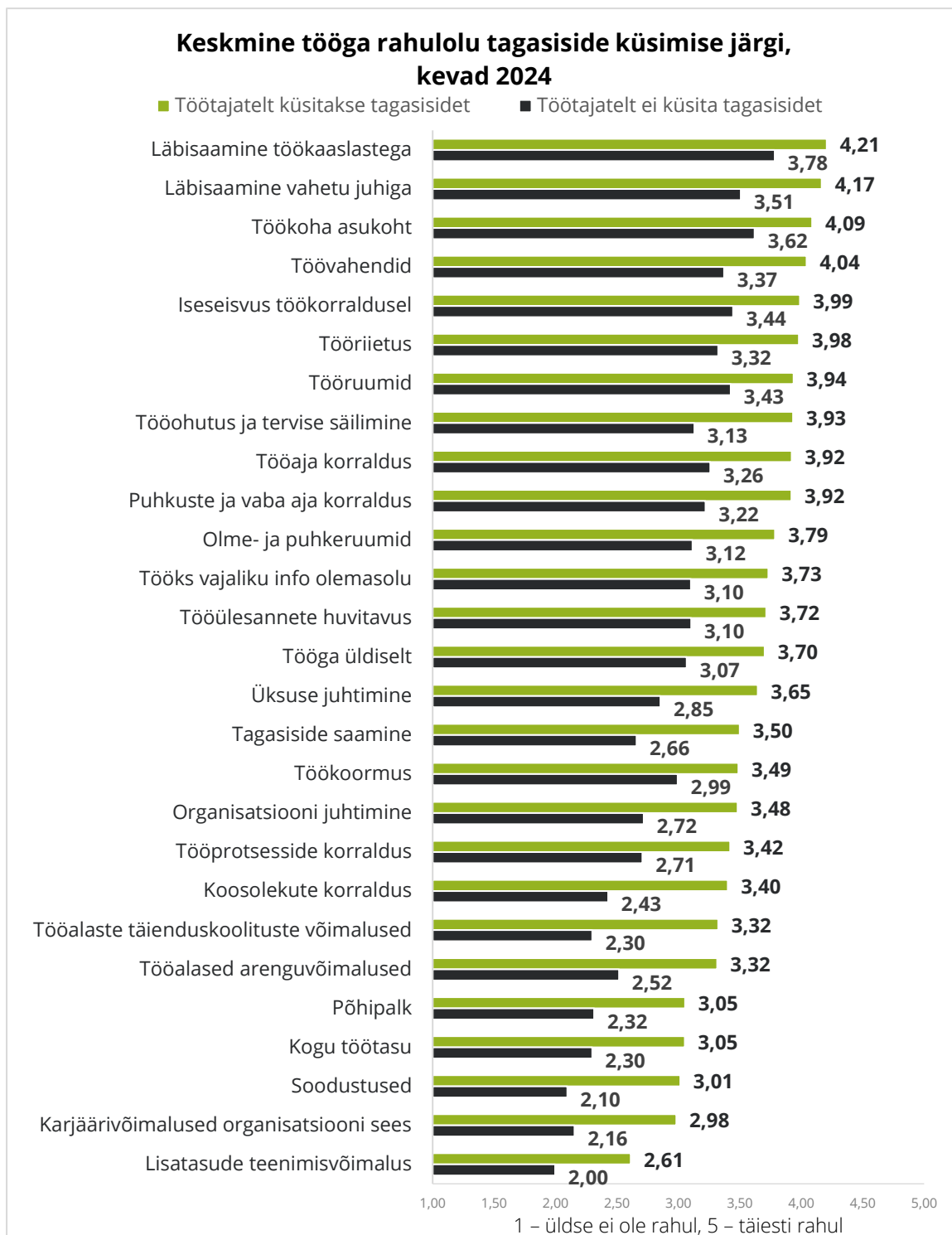
Kui töötaja on organisatsiooniga tihedalt ja emotsionaalselt seotud, talle meeldib seal ja ta on uhke organisatsioonis töötamise üle, siis on ka tema lojaalsus tavaliselt kõrge. Lojaalsus võib olla kõrge ka ilma emotsionaalse seoseta, nt hirmust töökoha vahetamise ees või sobivate tööpakkumiste puudumise tõttu.

## TÖÖTAJATE TAGASISIDEKÜSITLUSE

## MÕJU TÖÖTAJATE SUHTUMISELE

Töötajatelt tagasiside kogumisel tuleks arvestada, et küsitluse korraldamine ei ole ainult andmete kogumine, vaid see **mõjutab ka töötajate suhtumist**.

2024. aasta kevadel uuriti töötajatelt taas, kas nende organisatsioonis küsitakse töötajatelt tagasisidet. Analüüsidest töötajate vastuseid selle järgi, kas neilt küsitakse tagasisidet või mitte, on selgelt näha, et **rahulolevamad on töötajad, kellelt mingis vormis tagasisidet küsitakse**.



## TAGASISIDEKÜSITLUS KUI

# KOMMUNIKATSIOONIVAHEND

Töötajatelt info saamise kõrval on küsitluse korralduse juures sama oluline **info andmine** – mida **organisatsioon väärtustab ja oluliseks peab**. Näiteks küsimused organisatsiooni väärtuste olulisuse kohta aitavad välja selgitada, kas need on töötajate jaoks sama olulised kui juhtide jaoks, samal ajal neid ka meelde tuleta- des. Samuti saab uurida organisatsiooni poolt pakutavad soodustuste ja hüvede olulisust, aga lisaks ka neile tähelepanu juhtida.

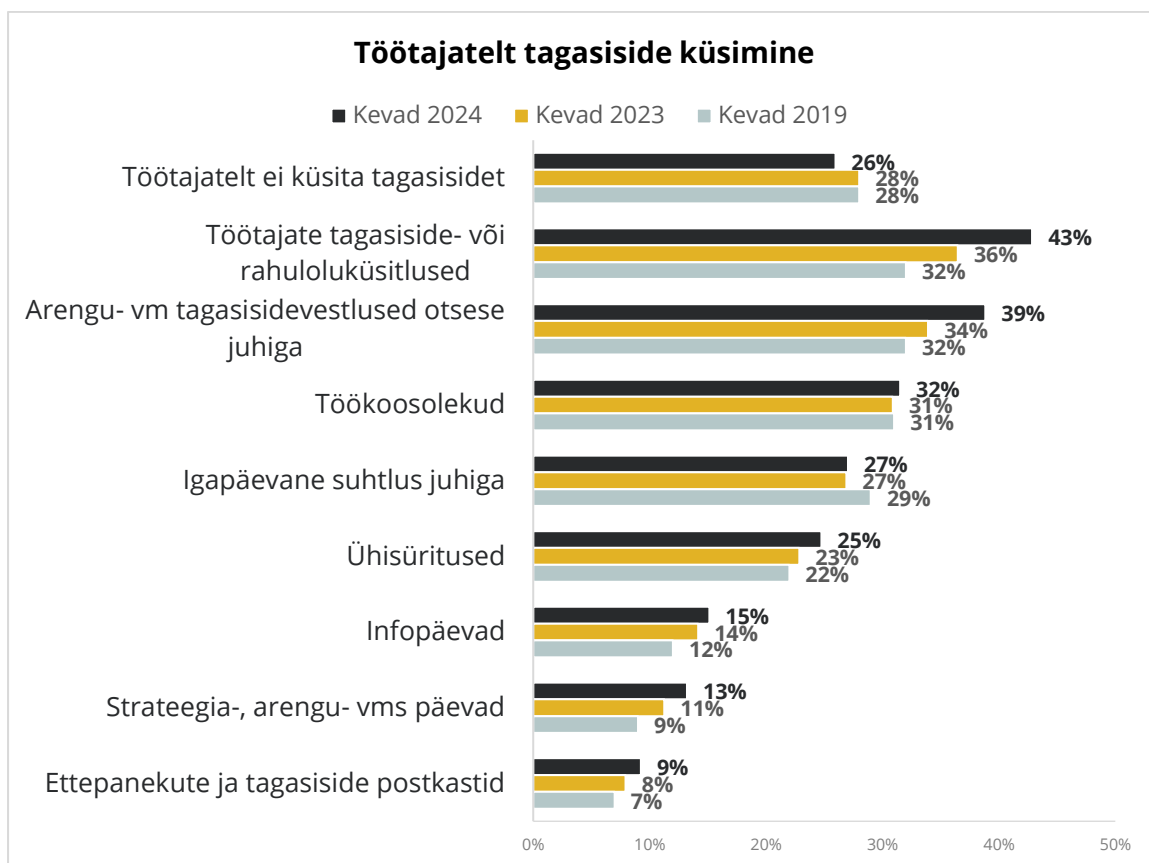
Kuna tagasiside küsitlus mõjutab töötajate suhtumist, peab Palgainfo Agentuur oluliseks, et sellele vastamine oleks võimalikult **mugav** ja **loogiline**. Agentuur testib oma küsimustikke ja kogub võrdlusandmeid kaks korda aastas **üle 8000 töötaja** osalusel. Nende kogemuste pealt on jäänud sõelale paremini sõnastatud ja suurema seletusjõuga küsimused.

Sama olulised kui tagasiside küsitluse ankeedi küsimused, on ka kommunikatsioon **enne ja pärast küsitluse toimumist** – kuidas töötajaid

ja juhte küsitlusse kaasatakse ning mida hiljem tulemustega tehakse.

Kui töötajate küsitlus on tüütu kohustus, vastamine ebamugav ja tulemustest midagi paremaks ei muutu, siis võib see mõjutada töötajate suhtumist **pigem negatiivses suunas** ja järgmisel korral ei olda motiveeritud enam vastama. Samuti võib töötajate suhtumist halvemaks muuta ja tulemusi moonutada see, kui kardetakse, et anonüümsus ei ole tagatud ning kriitikale järgneb „nõiajaht“ ja karistamine.

Head näited küsitluste **positiivsetest mõjudest** on sellised, kus juhid on kaasatud küsitluse ettevalmistamisesse, on huvitatud töötajate vastustest ja teavad, milleks tulemusi kasutada. Ideaalis võiks tagasiside andmine ja saamine olla **loomulik töökorralduse osa** ning tagasiside küsitlused regulaarsed ja põhjalikumad töötajate suhtumise kaardistused, millele töötajad vastavad rõõmuga kartmata oma anonüümsuse pärast.





## TAGASISIDEKÜSITLUSE

## TEEMAD JA STRUKTUUR

Palgainfo Agentuur on välja töötanud **näidis-küsimustiku** organisatsioonisiseks töötajate tagasiside küsitluseks. Sarnase struktuuri ja sisuga küsitlusega kogutakse andmeid ka suure töötajate uuringuga, mis annab võrdlusmaterjali organisatsioonisiseste küsitluste tulemustele. Kuna võrdlusandmed on kogutud ühel ajal ja ühesuguse küsimustikuga, siis ei mõjuta neid organisatsioonisiseste küsitluste eripärad ja spetsiifika. Suur vastajate arv (üle 8000) võimaldab koostada **esinduslikke võrdlusgrupe**, võttes arvesse organisatsiooni tegevusala, töötajate arvu või ka nt palgataset.

**Näidist koos selgitustega, miks midagi küsitakse saate [vaadata ja testida SIIT](#).**

Lisaks on Palgainfo Agentuuril suur valik varasemates uuringutes kasutatud valmis küsimusi koos valikvastustega, nt töötajate **iseseisvus töökorraldusel** ja selle olulisus, töö **kogetud emotsioonid**, haaratus, kaugtöö korraldus jpm.

Küsimuste järjekorda saab muuta vastavalt Tellija soovile. Samuti saab ebavajalikud küsimused ära jätta või ka uusi lisada.

Värsked võrdlusandmed suure töötajate küsitlusega on kogutud **2024. aasta aprillis ja 2024. aasta oktoobris**. Järgmine küsitlus toimub 2025. aasta kevadel.

## Näidisküsitluse osad

### Taustaandmed

Näidisankeedis küsitakse töötajate taustaandmetena **struktuuriüksust, töötajate gruppi** ja **staaži**. Organisatsioonisiseses küsitluses küsitakse neid taustaandmeid, mida Tellija soovib. Soovitame küsida taustaandmeid, mida hiljem vastuste analüüsis kasutatakse ja mis ei võimaldaks töötajaid tuvastada, st nendes peaks olema piisavalt vastajaid.

Taustatunnuste järgi saab erinevatele töötajate gruppidele esitada ka veebiankeedis **erinevaid**

**küsimusi** olenevalt sellest, millise taustatunnuse vastaja valib.

### Tööga rahulolu

**Rahulolu** näitab, kui võrd töötingimused vastavad töötajate ootustele ja/või vajadustele. Tööga rahulolu uuritakse järgmiste teemade osas:

- Tasustamine
- Töö huvitavus ja arenguvõimalused
- Töökorraldus
- Töövahendid ja -keskkond
- Suhted ja kaasatus
- Koostöö ja juhtimine

### Vaimne tervis

**Häirivad olukorrad** ja nende sagedus aitavad selgitada töötajate rahulolematuse põhjuseid. Töötingimuste loetelu ja olukordi täpsustatakse vastavalt Tellija organisatsiooni spetsiifikale. Sarnaselt häirivatele olukordadele võib mõõta ka **positiivsete olukordade** kogemise sagedust, nt tunnustuse ja tagasiside saamist.

Lisaks tööle võivad stressi tekitada ka muud tegurid, nt pinged kodus või mured tervise pärast. Seepärast küsitakse, kui sageli esineb töötajatel pingeid ja stressi erinevatel põhjustel.

Mingil määral stressi kogemine on tööelus paratamatu. Küsimus on, kui võrd teadlikud on töötajad oma vaimse tervise riskidest ja kas nad oskavad stressiga toime tulla. Seda ka ankeediga uuritakse.

### Töötasu ja tasustamine

**Hinnangud tasustamisele** aitavad selgitada töötasuga rahulolu või rahulolematuse põhjuseid – kas tasustamine on arusaadav, motiveeriv ja seotud tööpanusega. Küsimusi võib küsida kogu töötasu ja/või tulemustasude kohta.

Hinnangud töötasuga **toimetulekule** aitavad selgitada, kas rahulolematuse põhjus on töötasu suurus või midagi muud. Kui töötaja ei tule oma töötasuga toime, siis ei hinda ta tavaliselt

ka oma töötasu õiglaseks ning on rohkem valmis töökohta vahetama. Kui töötaja tuleb töötasuga majanduslikult toime, aga ei ole sellega rahul, siis tuleb otsida põhjust tasustamise süsteemis ja tasustamise kommunikeerimises.

## Olulised tegurid

Oluliste tegurite loetelu kohandatakse vastavalt organisatsiooni **väärtustele** ja need peaks iseloomustama asju, mis on organisatsiooni jaoks olulised. Samuti aitab see küsimustiku osa kommunikeerida organisatsiooni väärtusi ja saada töötajatelt tagasisidet, kas ka neile on need tegurid olulised.

Lisaks annab oluliste tegurite analüüs lisakaalud töötajate rahulolu hindamisel ja aitab välja selgitada kriitilised tegurid, mis on töötajate jaoks olulised, kuid millega nad rahul ei ole. Eraldi võib küsida organisatsioonis pakutavate **soodustuste olulisuse** kohta, mis aitab ühtlasi ka soodustusi meelde tuletada ja väärtustada.

## Motivatsioon ja seotus tööga

Töötajate sisemine motiveeritus ja suhtumine töösse on seotud **koolitus- ja arenguvõimalustega** – kas need on piisavad, kas protsess on arusaadav ja hästi korraldatud. Seepärast on küsimuste valikus ka hinnangud koolitus- ja arenguvõimalustele. Rahulolu töö huvitavuse ja arenguvõimalustega ning hinnangud koolitus- ja arenguvõimalustele aitavad hinnata, kuivõrd hästi on kasutatud ära **töötajate potentsiaal**.

Küsimustes palutakse töötajal hinnata, kuivõrd **motiveeritud** nad on oma tööd hästi tegema. Agentuuri uuringutes on motiveeritust uuritud erinevalt: on esitatud väiteid motivatsiooni toetavate ja pärssivate tegurite kohta, samuti palutud vastajatel motivaatoreid järjestada.

**Suhtumine töösse** näitab töötaja emotsionaalset seotust oma tööga – kas talle meeldib ta töö, on see tema kutsumus. Tugev emotsionaalne seos oma tööga on sisemise motivatsiooni aluseks, mida tööandja saab toetada või ka kehva juhtimisega ära rikkuda.

## Juhtimine ja seotus organisatsiooniga

Näidisküsimustikus on eraldi küsimus info liikumise ja koostöö toimimise kohta. Info liikumist või piisavust võib hinnata aga ka täiesti eraldi küsimusega ja erinevatel organisatsiooni tasanditel. Info liikumise ja töötajate kaasatuse kohta annab teavet ka vastamise määr ning ka see, kuivõrd oskavad töötajad hinnata otseselt nende tööd mittepuudutavaid kogu organisatsiooni iseloomustavaid väiteid.

Koostöö hindamiseks oleme samuti kasutanud ka eraldi küsimust skaalal väga halb – väga hea organisatsiooni erinevate tasandite lõikes.

**Vahetu juhi** kohta esitatud väited on valitud suurest töötajate küsitlusest selle põhjal, mille oli tugevam seos vahetu juhi soovitamisega.

Suurema töötajate arvuga organisatsioonides võib ankeeti lisada eraldi küsimuse ka **tippjuhtkonna** kohta.

**Seotus organisatsiooniga** näitab töötaja suhtumist organisatsiooni ning tema emotsionaalset seotust organisatsiooniga. Organisatsiooniga seoses kogetud tugevad emotsioonid – meeldimine ja uhkustunne – tähendavad ka suuremat lojaalsust.

Hinnang tööandja mainele näitab samuti töötaja suhtumist organisatsiooni ja peegeldab ka üldist rahulolu töötingimustega.

Tööandja **soovitamine** näitab seda, kui tõenäoliselt töötaja oma tööandja juures töötamist tuttavale soovitaks. Kui soovitajate osatähtsus on kõrge, aitab see vähendada tööandja värbamiskulusid, kuna töötajad on lojaalsed ning aktiivsed soovitajad toovad kandideerijaid juurde.

Soovitajateks loetakse hinnanguskaalal 9–10 märkinud vastajad, 7–8 märkinud vastajad on neutraalsed ja mittesoovitajateks loetakse 0–6 hinnangu andnud vastajad. Samas on oluline info ka see, kui paljud vastajad on skaalal valinud 0–4.

## Aktiivsus tööturul

Lisaks töötajate suhtumisele uuritakse näidisküsimustikus ka töötajate reaalselt käitumist tööturul, kuna osades töötajate gruppides, nt noored või tugeva kutsumusega inimesed, võib suhtumine organisatsiooni olla küll positiivne, kuid tööotsingul ollakse ikkagi aktiivsed, kuna otsitakse eelkõige uusi ja/või erialaseid väljakutseid ning kogemusi.

Seepärast küsitakse töötajatelt, kui aktiivsed on nad tööotsingul, kas nad on viimasel ajal tööle kandideerinud ning kui kaua nad plaanivad organisatsioonis töötada. Samuti uuritakse, kui suur on tööandja konkurentide surve töötajate üle meelitamiseks ja kas töötajad on saanud viimasel ajal teistest organisatsioonidest kutseid tööle kandideerimiseks. Need küsimused aitavad hinnata **vabatahtliku volavuse riske** organisatsioonis.

## Skaalad

Palgainfo Agentuuri küsitluses kasutatakse peamiselt 5-palli skaalat, nt rahulolu, nõustumise või olulisuse skaala. 7-palli skaala on kasutusel tööandja maine hindamisel. Tööandja soovitamise tõenäosuse hindamisel kasutatakse 0–10-palli skaalat.

Skaalade valikul on arvestatud, et neis oleks tasakaalu ehk keskpunkt ja vastajaid ei sunni-

taks võtma seisukohta, kui nad tegelikult on kahe vahel. Kui „nii ja naa“ vastuse varianti ei ole, siis võivad küsitluse tulemused olla mitmete küsimuste osas moonutatud ja me ei tea, kas moonutused on positiivses või negatiivses suunas.

Kuna enamus küsimusi on organisatsiooniseste küsitluste puhul kohustuslikud, siis on osade küsimuste puhul jäetud võimalus vastata ka „ei tea, ei oska hinnata“. Näiteks, kui töötajal ei ole kokkupuudet tööriietusega või tal ei ole piisavalt infot hindamiseks juhtkonna tegevust, siis võimalus öelda „ei tea“ annab puhtamad tulemused.

## Vabade vastustega küsimused

Vabade vastustega küsimusi võib esitada erinevalt. Näidisküsimustikus on esitatud kolm vaba vastusega küsimust, mis on ka üsna optimaalne kogus, kuna tavaliselt kirjutatakse ikka kõige olulisemast ja rohkemate küsimuste puhul hakkavad vastused korduma.

Sisukaid vastuseid annavad sellised küsimused, kus on palutud nimetada näiteks kolm parimat asja või kolm parandamist vajavat asja. Kuna eelnevad küsimused on pannud töötajad juba mõtlema erinevatele tööga seotud teguritele, siis tuuaksegi välja kõige olulisemad asjad. Palve märkida kolm tegurit, paneb töötajad mõttes loendit koostama ja annab vastustele struktuuri.

## TAGASISIDEKÜSITLUSE TEHNILINE KORRALDUS

Küsitluste korraldamiseks veebis kasutab agentuur [LimeSurvey](#) tarkvara, mis võimaldab koostada erinevat tüüpi küsimusi, luua seoseid küsimuste vahel, hallata vastajaid jpm.

Tarkvara aitab tagada vastajate anonüümsuse ja samas teha meeldetuletusi üksnes neile, kes ei ole veel ankeeti lõpetanud.

Tellija poolt esitatud töötajate nimekiri koos e-posti aadressiga imporditakse küsitluskeskonda ja igale töötajale luuakse personaalne tunnuscode, mis on seotud nende e-posti aadressiga. Ankeedile antud vastused tunnuscodega seotud ei ole, seega ei saa ka küsitluse administraator vaadata, kes kuidas vastanud on.

Töötaja e-postile saadetakse küsitlusele vastamise kutse koos personaalse lingiga. Meeldetuletused saadetakse üksnes neile, kes ei ole ankeeti lõpetanud.

Küsitlusele vastamise saab korraldada ka selliselt, et kõigil töötajatel on üks küsitluse link ja seda, kes on vastanud, kes mitte, ei jälgita.

Küsitluse ankeet, samuti kutsed ja meeldetuletused vastamiseks on näidistena olemas **eeesti, inglise ja vene keeles**. Vastajatele saadetakse kutsed ja meeldetuletused, samuti ankeet nende eelistatud keeles. Keelevalikut saab ankeedis ka vastaja ise muuta.

Tellijale tehakse **jooksvalt ülevaateid** vastamise käigust – kui paljud töötajad on vastanud, kes ei ole veel vastanud.

Palgainfo Agentuuril on hea kogemus ka **paberkandjal** küsitluste korraldamisel. Selleks kujundatakse küsitlus paberkandjal välja trükkimiseks ja jagamiseks. Küsitlus tagastatakse kinnistes ümbrikutes. Vajadusel laenutab agentuur ka spetsiaalseid kinniseid ankeetide **kogumiskaste**.

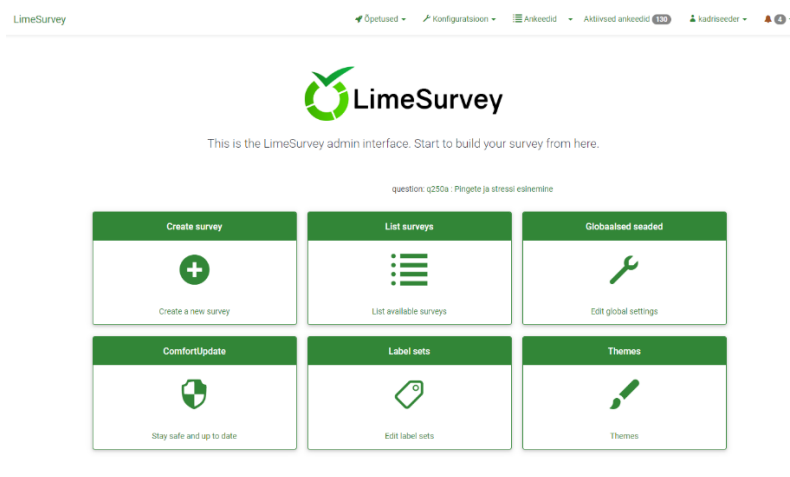
### Anonüümsuse tagamine

Vastajate anonüümsuse tagab Palgainfo Agentuur tehnilise lahendusega, samuti ei edastata Tellijale vastuseid sellisel kujul, kus vastaja oleks tuvastatav.

Kui vastajate taustatunnuste kombineerimisel jääb vastajate gruppi alla kolme vastaja, siis edastatakse vastuste andmebaas taustatunnuste lõikes eraldi, nt eraldi andmebaas staaži ja eraldi üksuste lõikes.

Vabades vastustes vastajat tuvastada võimaldavad kommentaarid toimetatakse anonüümsuks. Paberkandjal ankeetide edastamine või mitte edastamine lepitakse tellijaga eraldi kokku – kuna käekirja järgi võivad vastajad olla samuti tuvastatavad.

*LimeSurvey administraatori avaleht Palgainfo Agentuuri küsitluskeskkonnast.*



## TAGASISIDEKÜSITLUSE

# TULEMUSTE ANALÜÜS

Uuringu tulemused esitatakse **slaididena** (PowerPoint) ning andmebaasi ja statistilise analüüsina **tabelformaadis** (Excel). Soovi korral koostatakse ka uuringu tulemuste aruanne ja tehakse esitlus Tellija organisatsioonis.

Graafikutel esitatakse vastajate jaotumine vastuste variantide lõikes, vt näidist allpool.

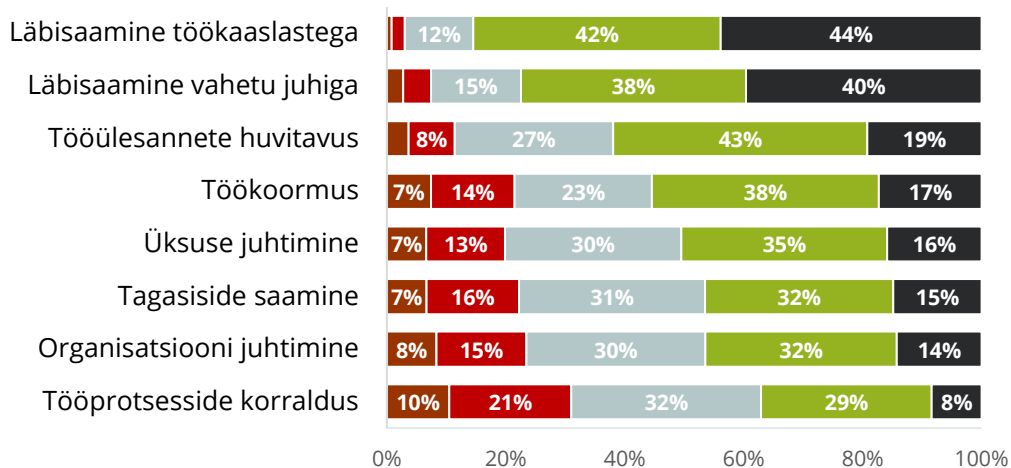
Vastuste erinevuste analüüsiks üksuste vm taustatunnuste lõikes kasutatakse statistilist keskmist.

Eraldi analüüsitakse, kes jätsid vastamata ja mis võiks vastamata jätmise põhjused olla.

Vabad vastused süstematiseeritakse ankeedi teemade järgi ning tuuakse välja rohkem kommenteerimist leidnud teemad.

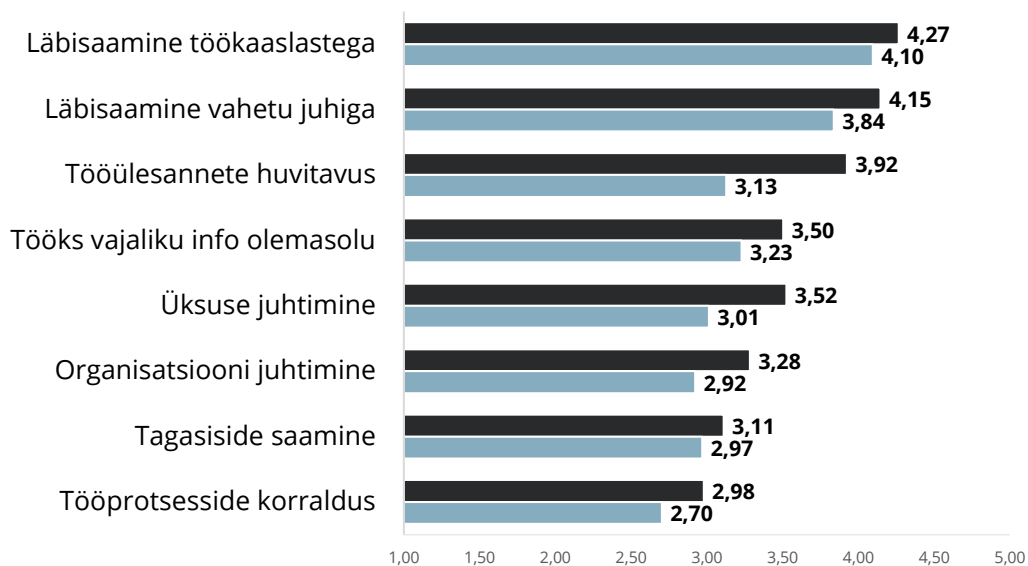
## Rahulolu töötingimustega, vastajate osatähtsus

■ Üldse ei ole rahul ■ Pigem ei ole rahul ■ Nii ja naa ■ Pigem olen rahul ■ Täiesti rahul



## Keskmine rahulolu suhete ja juhtimisega

■ Kontor ■ Töölised



## TAGASISIDEKÜSITLUSE KORRALDAMISE

# HINNAPAKKUMINE

Palgainfo Agentuuri organisatsioonisiseste töötajate küsitluste korraldamiseks on väljatöötatud põhi- ja lisatööde hinnapaketid, et pakkuda Tellijale paindlikkust ja hinna läbipaistvust.

Esitatud hinnapakumine on näidis ja konkreetne hinnapakumine koostatakse vastavalt Tellija soovidele ja vajadustele.

### Põhitööde loetelu

- Näidisankeedi kohandamine organisatsiooni spetsiifiliste taustaküsimuste osas (üksused, staaž vms), sh eesti, vene ja inglise keeles. Näidisankeet saadetakse Tellijale Exceli formaadis vajalikes keeltes ja muudatused tehakse selles failis.
- Ankeedist ebavajalike küsimuste välja võtmine ja küsimuste järjekorra muutmine.
- Ankeedi koostöölastamine, sisestamine ja testimine veebikeskkonnas. Ankeedi väljatrükk koos küsimuste seostega jääb tellijale.
- Küsitluse kaasamise kutsete teksti koostamine koostöös tellijaga.
- Töötajatele ankeedile vastamise kutsete saatmine e-postile tellija antud aadressidel.
- Meeldetuletuste tegemine neile, kes ei ole vastanud. Vajadusel töötajate kirjadele vastamine.
- Tellijale jooksvalt ülevaadete andmine vastamise käigust.
- Mittevastajate analüüs üksuste vm taustatunnuste järgi.
- Vastuste korrastatud andmebaas (Excelis).
- Vastuste statistiline analüüs – osatähtsus ja keskmised (Excel)
- Tulemuste visualiseerimine – graafikud slaididel (PowerPoint).
- Kuni kolme vaba vastusega küsimuse süstematiseerimine – teema määratlemine.
- Valitud küsimuste vastuste võrdlus Palgainfo Agentuuri töötajate küsitluse tulemustega – teeme sobiva võrdlusgrupi ja võrdleme tulemusi kuni kolme küsimuse osas, nt tööandja soovitamise, üldine tööga rahulolu, töötasuga toimetulek vms.

### Kokku põhitööd 1290 eurot

Hinnale lisandub käibemaks.

## Lisatööde hinnad

**Lisatööde** vajadus lepitakse kokku tööde alguses ja nende lõplik **maksumus sõltub tegelikust mahust**, mille kohta esitatakse Tellijale aruanne.

Lisatööde kogused on toodud näidetena seniste kogemuste põhjal.

	Ühik	Kogus	Hind (euro)	Kokku (euro)
Varasemalt korraldatud töötajate küsitluse ankeedi vastavuse analüüs Palgainfo Agentuuri näidisankeediga, teemade ja skaalade ühtlustamine	tund	8	60	480
Ankeedi kohandamine, olemasolevatest valikutest küsimuste juurde lisamine, väidete välja vahetamine jms	tund	6	60	360
Uute küsimuste välja töötamine ja lisamine ankeedile	tk – küsimus koos valikvastustega	1	140	140
Muudatuste tõlkimine vene ja/või inglise keelde	tund	4	30	120
Paberkandjal ankeedi kujundamine ja küljendamine eesti, vene ja/või inglise keeles	tund	3	30	90
Kogumiskastide laenutus (vajadusel), lisandub transport	kompl	1	30	30
Paberkandjal ankeetide sisestamine küsitluskeskkonda.	tk – kuni 5 lk ankeet	3	3	3
Ankeedi küsimuste vastuste võrdlus agentuuri poolt koostatud võrdlusgrupi vastustega	kompl	1	300	300
Üksuste lõikes tulemuste statistilise raporti koostamine	üksus	1	80	80
Üksuste lõikes tulemuste graafikute koostamine slaididel	üksus	1	250	250
Tulemuste esitus ja selgitamine kokkusaamisel, sh ettevalmistus eesti keeles	kompl	1	400	400
Tulemuste esitus ja selgitamine veebikoosolekul, sh ettevalmistus eesti keeles	kompl	1	300	300
Teksti ja graafikutega uuringu aruande koostamine.	tund	10	60	600

Hindadele lisandub käibemaks.

Hinnad kehtivad kuni 31. detsember 2025.

## Küsi lisainfot ja personaalset hinnapakumist



Kadri Seeder  
 Palgainfo Agentuuri juht  
 E-post: [palgauuring@palgainfo.ee](mailto:palgauuring@palgainfo.ee)  
 Telefon: +372 5688 5066  
[www.palgainfo.ee](http://www.palgainfo.ee)