

Maarit Vabrit-Raadla

**Kuidas mõõta enda panust
töötajakogemuse
loomisel?**



SinuLab

TEEMAD



Töötajakogemuse loomise tasandid

Mis mõjutab positiivset kogemust?

Kogemuse loomine juhina - fookus

Kogemuse mõjutamine töötajana

Kogemuse mõõdikud - KEI

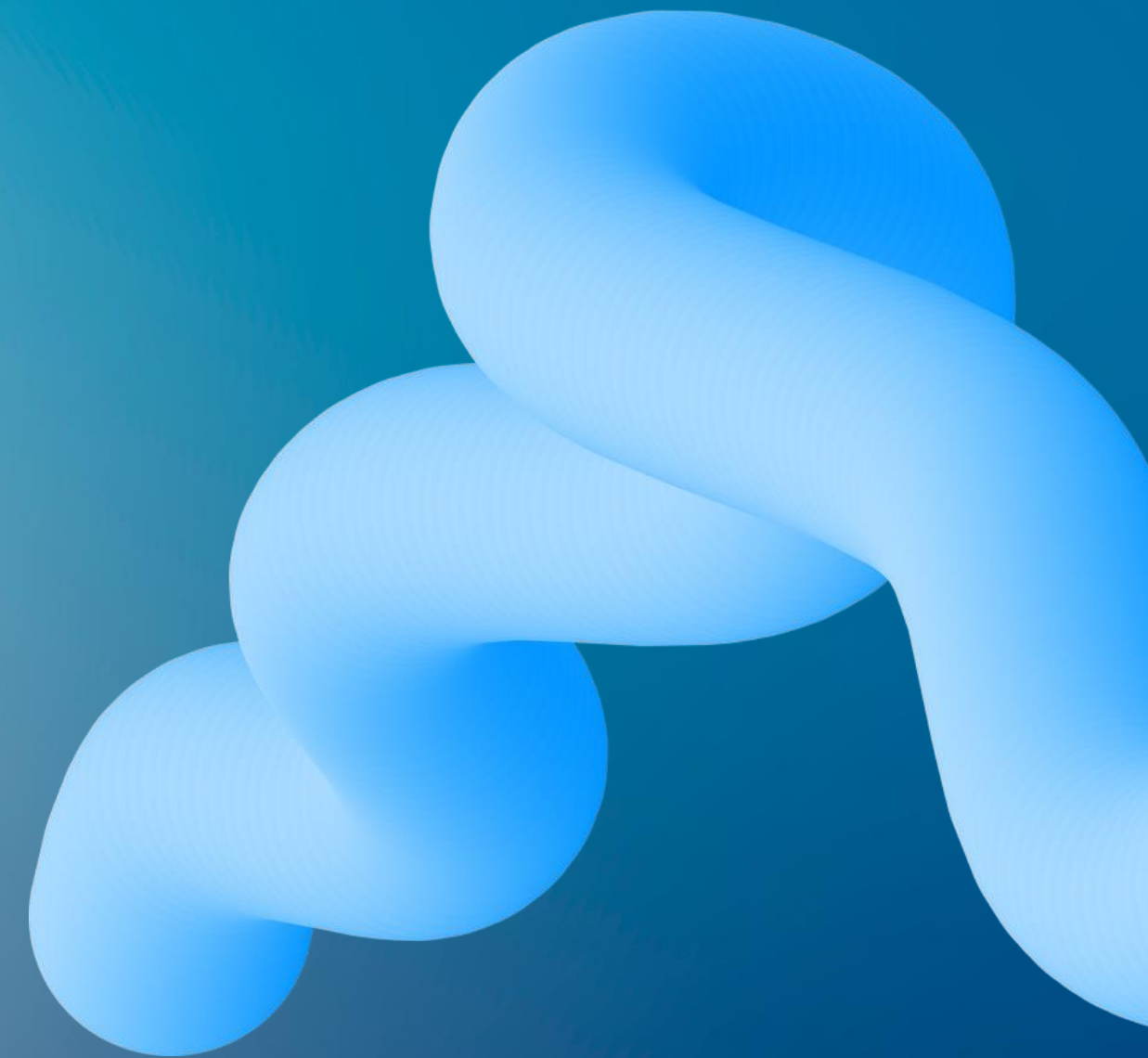
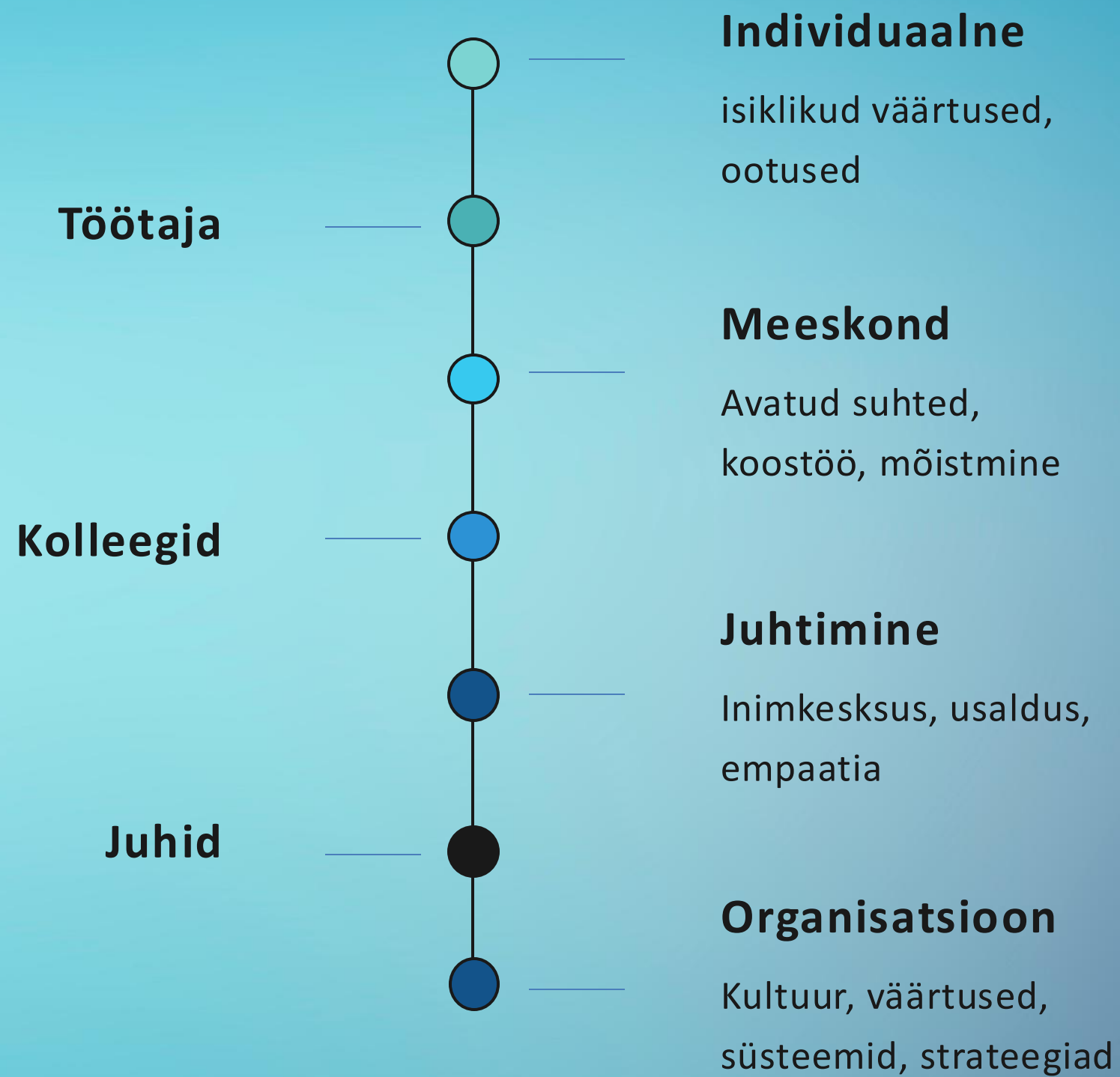


Mõõtmine algab teadvustamisest ja tegevusest

Ilma töötajakogemuse olemust ja toimimise mehhanisme mõistmata, on keeruline leida tegurid, mis tegelikult ka väärtust loovad.

Mõõta tasub siis, kui oleme valmis tulemusi aktsepteerima ja kasutama neid nii veelgi paremaks mõistmiseks, teadlikkuseks ning arengutegevuste kavandamiseks.

TÖÖTAJAKOGEMUSE LOOMISE TASANDID JA ROLLID





Täenduslik töö

Töö ja väärtuste sobivus

Autonoomia ja ettevõtte esindamine

Agiilsed meeskonnad, toetavad kolleegid

Aeg uuendusteks, keskendumiseks, puhkuseks



Juhtimise kvaliteet

Selged eesmärgid ja väljakutsed

Järjepidev tagasiside ja coaching

Fookus juhtimise arendamisele

Läbipaistev ja arusaadav tulemuste juhtimine



Positiivne töökeskkond

Vahendid, protsessid ja süsteemid tulemuslikuks tööks

Väärtustamine, tunnustamine ja premeerimine

Paindlikkus tööajas ja -kohas

Kaasatus, kuuluvus, mitmekesine kogukond



Tervis ja heaolu

Ohutus ja turvalisus töökeskkonnas ja tegemisel

Tugi tervise ja füüsilise heaolu säilitamiseks

Psühholoogiline ja emotsionaalne tugi ning heaolu

Peresõbralikkus ja majanduslik tugi



Arengu- võimalused

Avatus, tööalane tugi ja paindlikkus

Karjääri arendamise võimalus erinevates suundades

Erinevad viisid ja võimalused õppimiseks

Õppimist toetav kultuur



Usaldus ettevõttes

Missioon ja tähendus enne finantsmõõdikuid

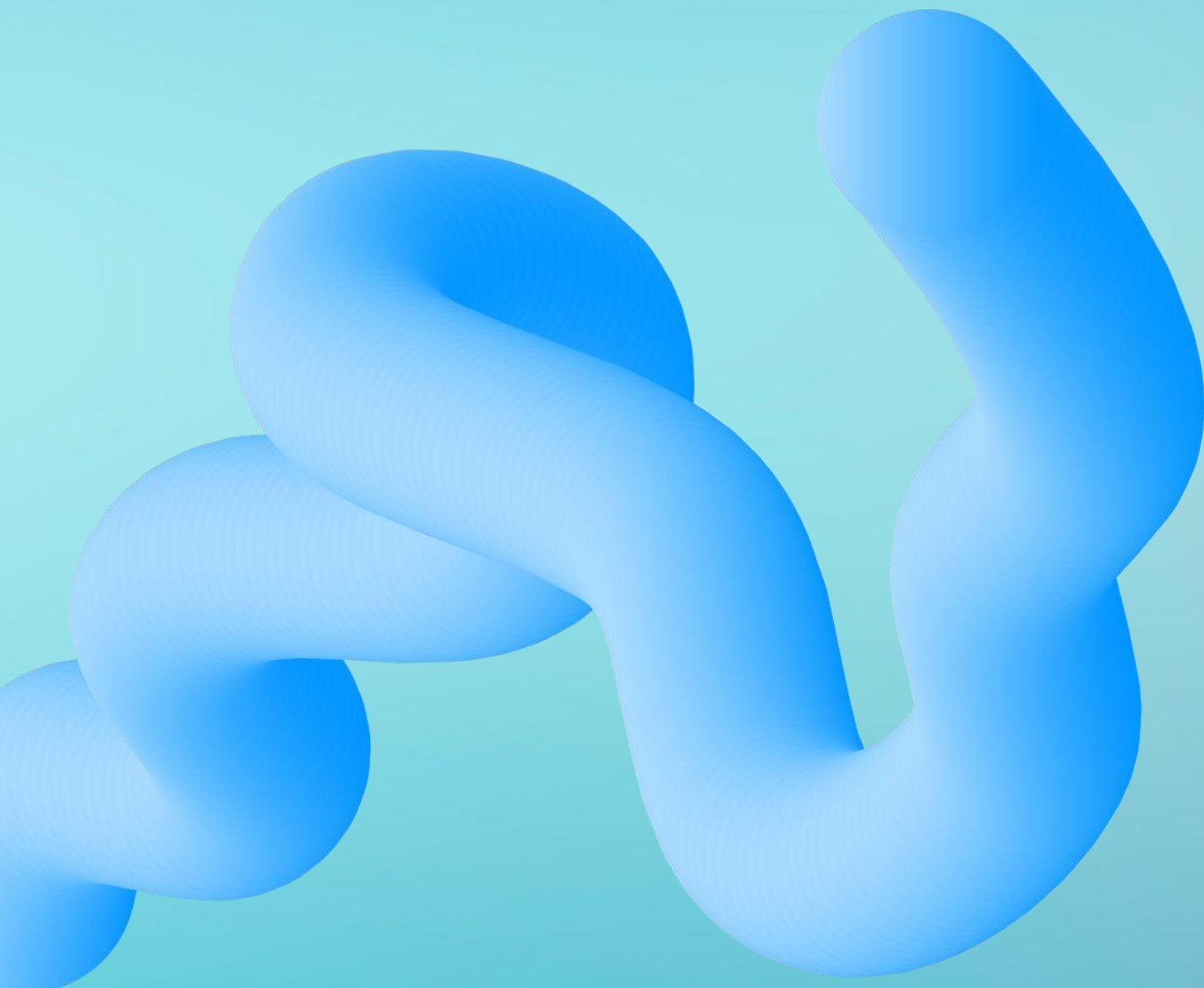
Juhtimise läbipaistvus, empaatia ja ausus

Järjepidev töötajatesse investeerimine

Ühiskondlik, keskkonna ja kogukonna fookus

JUHI PANUS TÖÖTAJAKOGEMUSE LOOMISESSE ...

... JA MÕÕTMISESSE



EMPAATIA

Eelkõige kognitiivne empaatia ehk võimekus panna end teise inimese olukorda, mõista tema lähtekohti.



USALDUS

Usaldus inimsuhetes, võimekus usaldust luua ja hoida. Usaldus säilitamine ka kriisiolukordades.



DISTSIPLIIN

Järjepidevus oma tegemistes, eesmärgipärasus, enesejuhtimise võimekused, fookuse seadmine ja hoidmine

EMPAATIA

Empaatia on võime mõista ja tunnetada teise inimese olukorda, kogemusi, väärtusi ja vaateid, panna ennast teise kingadesse.

Kognitiivne empaatia (mõistmine)

Huvi teise inimese vastu, tema tundmaõppimine

Probleemide lahendamine

Küsimuste küsimine

Isikupära ja eristumise väärtustamine

Võrdlemine inimese endaga

Holistilised lähtekohad (pikaajaline vaade)

USALDUS

Usaldus on uskumus või kindlustunne, et teine isik tegutseb ausalt, usaldusväärset ja teise huve arvesse võttes.

Usaldusvõimelisus

Hoolimine, heatahtlikkus, aktsepteerimine

Inimsuhetes kahe-suunaline

Muutub dünaamiliselt

Kriisid ja probleemide lahendamine

Avatus suhtlemises

Mitte tunne, vaid teod

DISTSIPLIIN

Distsipliin on võime järgida reegleid ja struktureeritud käitumisviise, mis viivad sihipärase ja järjepideva tegevuseni.

Järjekindlus, järjepidevus

Enesejuhtimine

Süsteemsus ja struktureeritus

Eesmärgipärasus

Kohustuste täitmine, vastutustundlikkus

Fookuse seadmine ja keskendumine

Tõhusate tööprotsesside korraldamine

Tagasiside andmine

KOGEMUSE MÕJUTAMINE TÖÖTAJANA

OOTUSED

Teadlikkus enda ootustest ja millele need toetuvad

VARASEMAD KOGEMUSED

Meil kõigil on oma “pagas” kaasas. Kuivõrd kujundab varasem kogemus hoiakuid ja käitumist täna?

ENESEMÄÄRATLUS

Erinevad rollid elus ja nende teadvustamine. isiklikud väärtused, tõekspidamised, motivatsiooni tõukejõud. Töö tähendus.

KPI với KEI

Kogemuse mõõtmine KEI abil

Töötaja KEI

Panustamine

Heaolu

Edukogemus

Juhtimise KEI

Püsivusindeks

Reageerimise aeg

Ideed ja innovatsioon

Organisatsiooni KEI

eNPS -> aNPS

USALDUSE määr

Väärtuste rakendamine