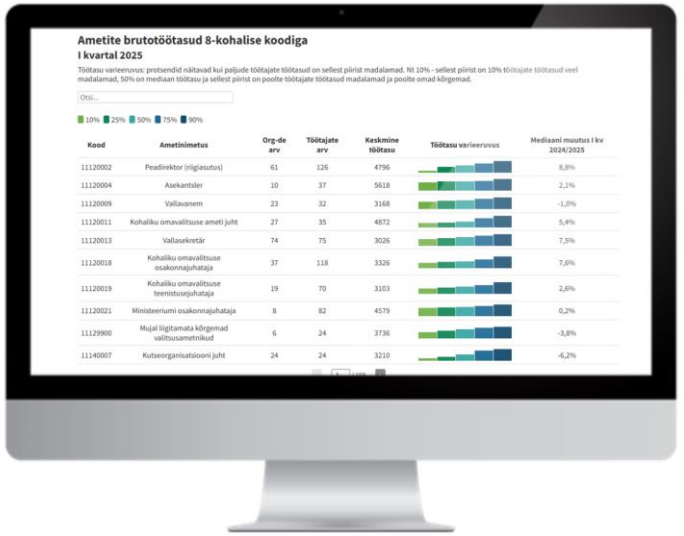
Muutused töötajate rahulolus ja tööturukäitumises

Seminari teemad

- Kas ja kuidas uuritakse organisatsioonides **töötajate rahulolu** ning kuidas võib see mõjutada töötajate suhtumist?
- Kuidas on muutunud töötajate **üldine tööheaolu ja rahulolu erinevate teguritega**, sh tasustamisega?
- Kuidas mõjutavad **isiksuseomadused tööga rahulolu**?
- Kuidas mõjutab erinev **kaugtöö korraldus** töötajate rahulolu ja stressitaset?
- Kuivõrd sobituvad **töötajate töö- ja eraelu** ning millised on l**apsehoolduspuhkusel** olemise mõjud tööelule ja palgatasemele?
- Kuidas hindavad erinevate sektorite töötajad oma **tööandja mainet** ja kui tõenäoliselt **tööandjat soovitatakse**?
- **Tõmbe- ja tõuketegurid töökoha vahetamisel**: milline mõju on rahulolul tööturukäitumisele ja millised tegurid mõjutavad rohkem lojaalsust?
- Millised on **värbamistrendid** ning kuidas on muutunud töötajate tööotsingu aktiivsus ja **kogemused kandideerimisel**?





Kas ja kuidas uuritakse organisatsioonides töötajate rahulolu ning kuidas võib see mõjutada töötajate suhtumist?

Kuidas küsida ja kuidas anda tagasisidet?

- **Kas ja kuidas on korraldatud?** Küsitlused on ainult üks tööriist.
- **Kuidas võib tagasiside küsimine mõjutada töötajate suhtumist?** Mida küsid, seda saad?

- **Formaalne ja mitteformaalne tagasiside.**
- **Spontaanse tagasiside märkamine ja analüüsimine.**

- **Töötajate tunnetus**, et neilt küsitakse tagasisidet ja nende arvamus loeb, sh eriarvamuste aktsepteerimine.
- **Töötajate tunnetus**, et nad saavad oma töö kohta asjakohast tagasisidet.

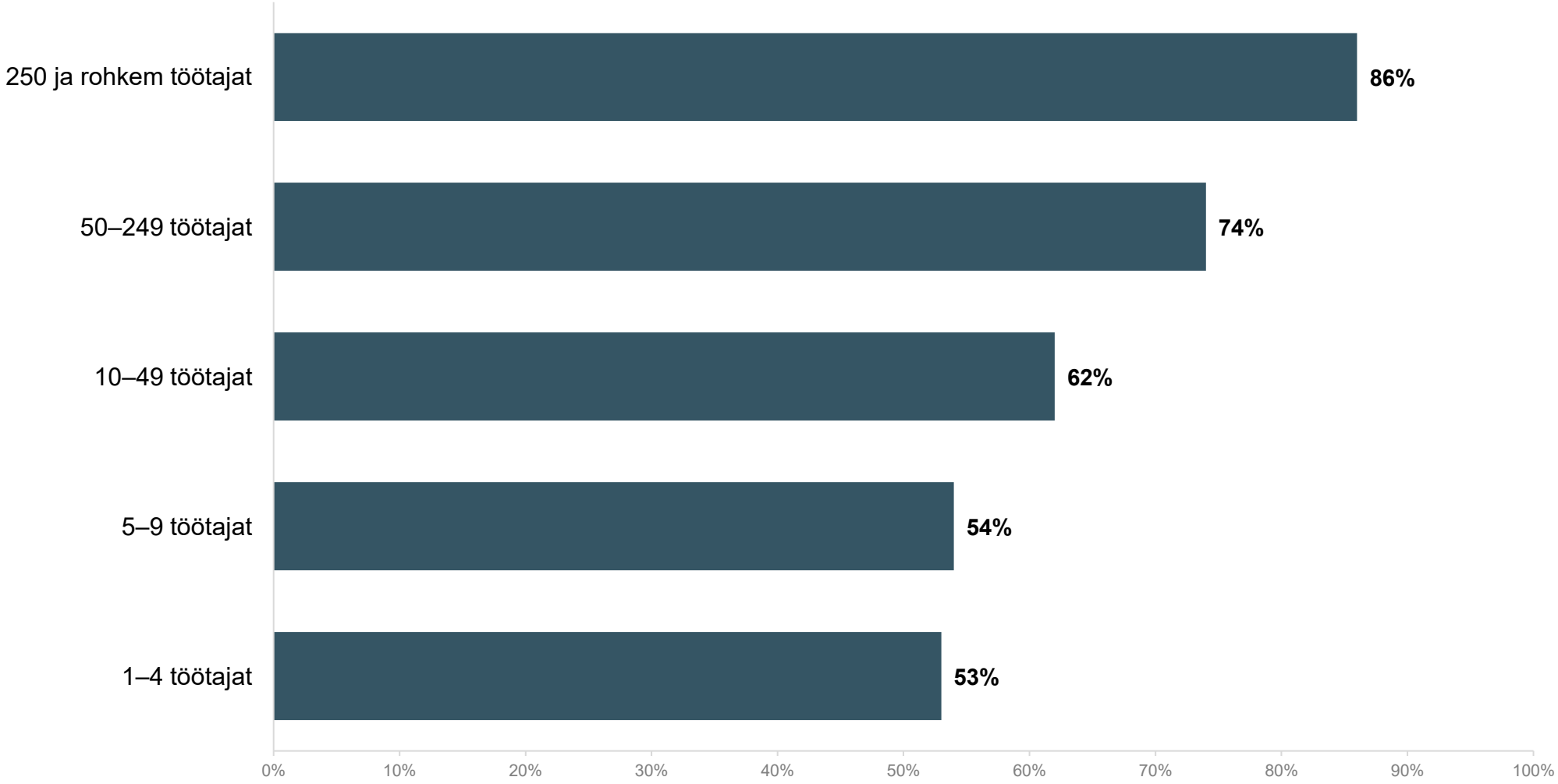
- **Töötajate tagasisidega arvestamine / tegelemine**.
  Eeldused ja soovide silmist lugemine?



72% töötajatest ütleb, et neilt küsitakse mingil viisil tagasisidet

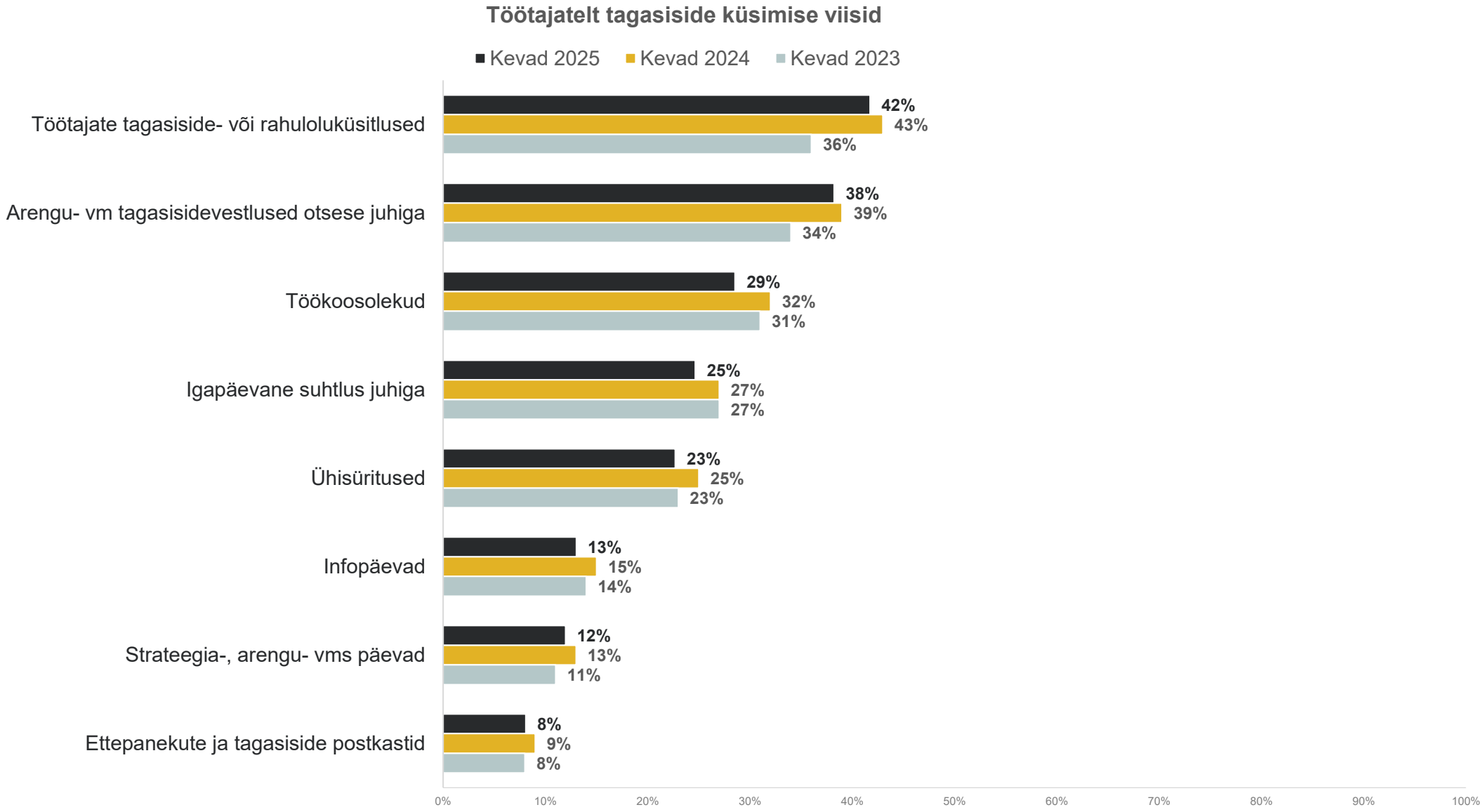
Töötajate osatähtsus, kellelt küsitakse tagasisidet organisatsiooni töötajate arvu järgi, kevad 2025

Kas ja kuidas küsitakse Teie organisatsioonis töötajatelt tagasisidet töötingimustega rahulolu kohta?



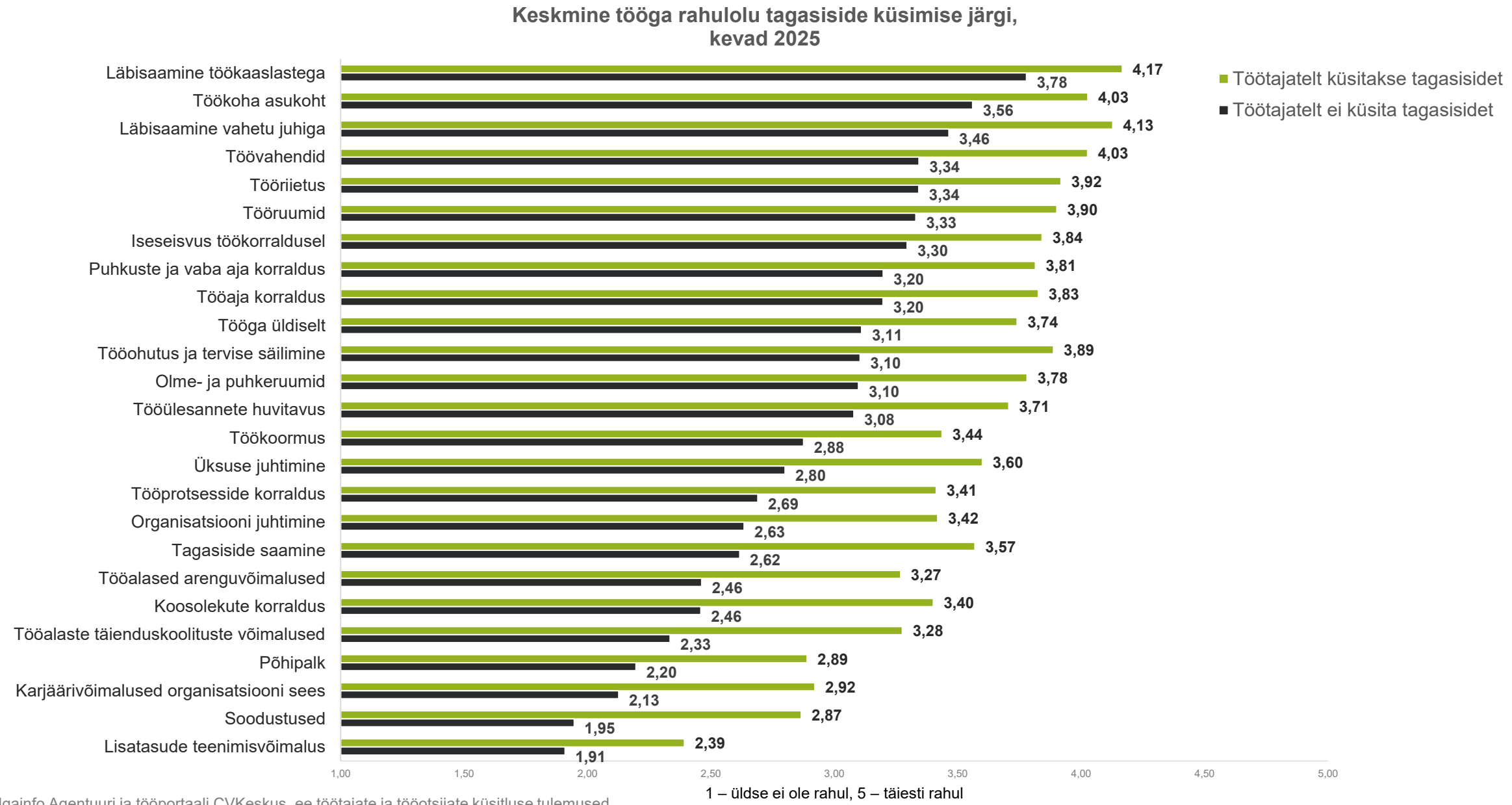
Palgainfo Agentuuri ja tööportaali CVKeskus. ee töötajate ja tööotsijate küsitluse tulemused

Sagedamini küsitakse töötajalt tagasisidet küsitluste ja arenguvestlustega



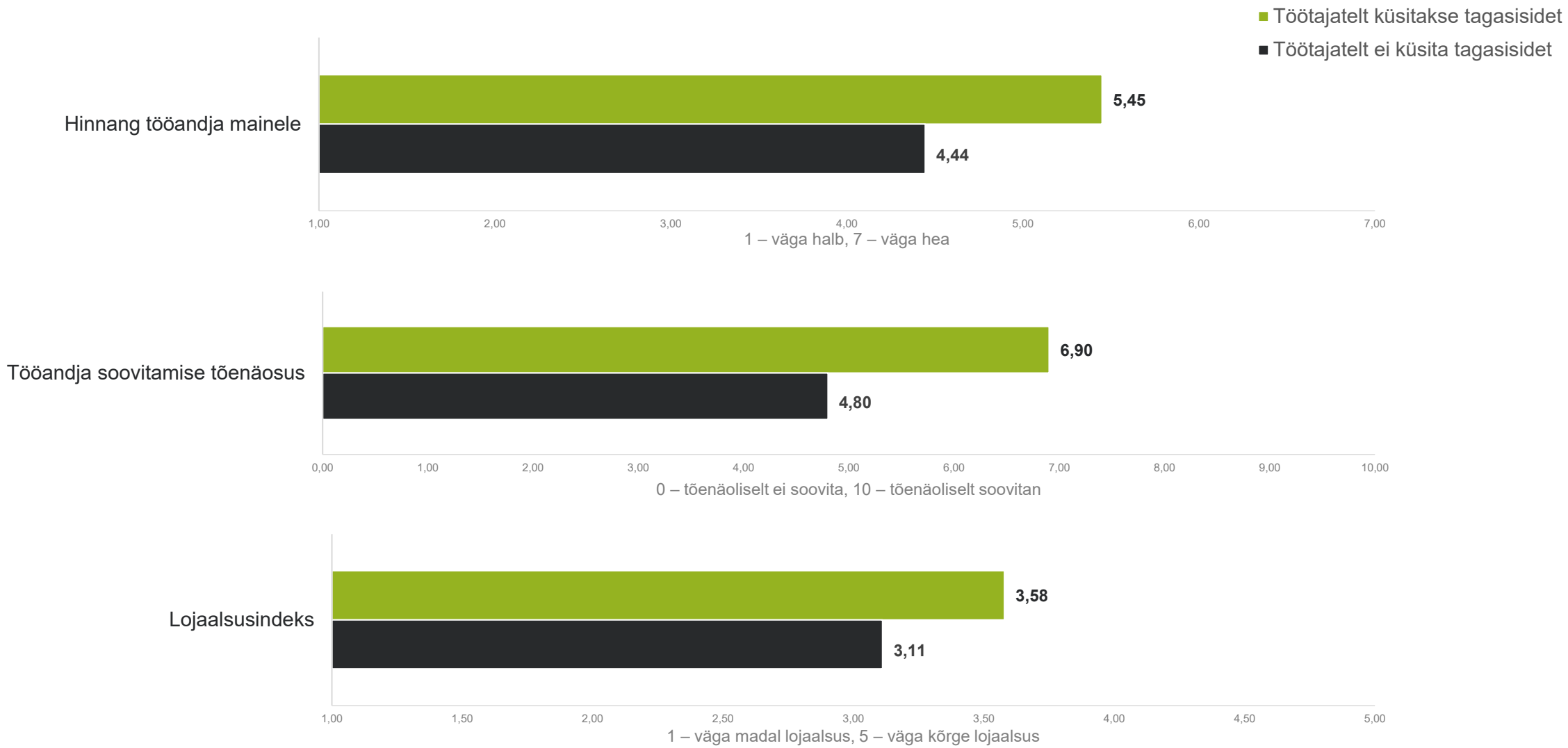
Palgainfo Agentuuri ja tööportaali CVKeskus. ee töötajate ja tööotsijate küsitluse tulemused

Töötajatelt, kellelt küsitakse tagasisidet, on kõikide teguritega rohkem rahul



Palgainfo Agentuuri ja tööportaali CVKeskus. ee töötajate ja tööotsijate küsitluse tulemused

Tagasiside küsimine mõjutab ka hinnanguid tööandja mainele ja lojaalsust



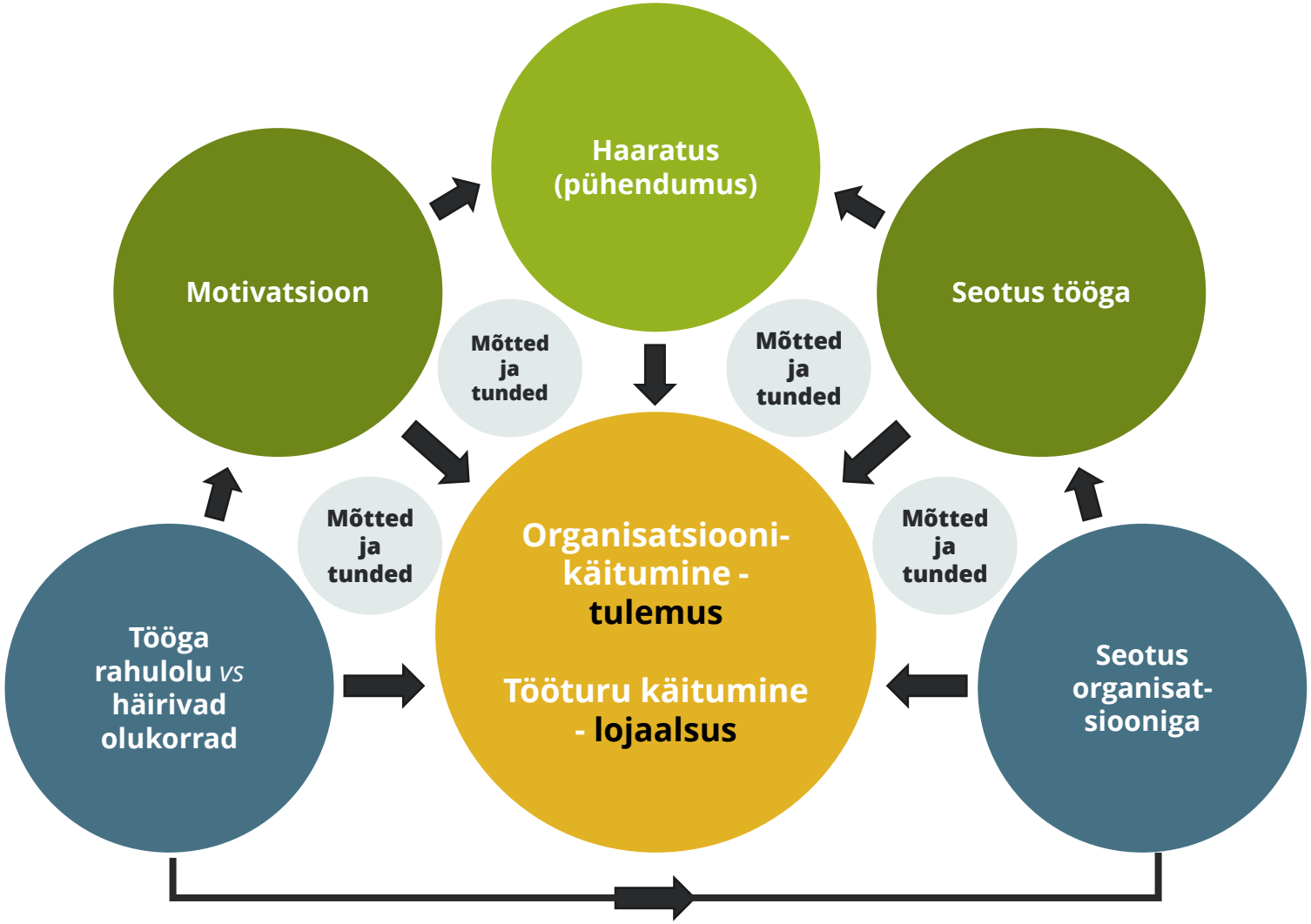
*Lojaalsusindeks arvutatakse mitme küsimuse vastuste põhjal: kui sageli mõtleb töötaja töökoha vahetamisele, kui aktiivne on tööotsingul, kas on teistesse organisatsioonidesse tööle kandideerinud, kas kavatseb lähiajal töökohta vahetada ja kui pikka staaži tööandja juures kavandab.

Kuidas on muutunud töötajate rahulolu?

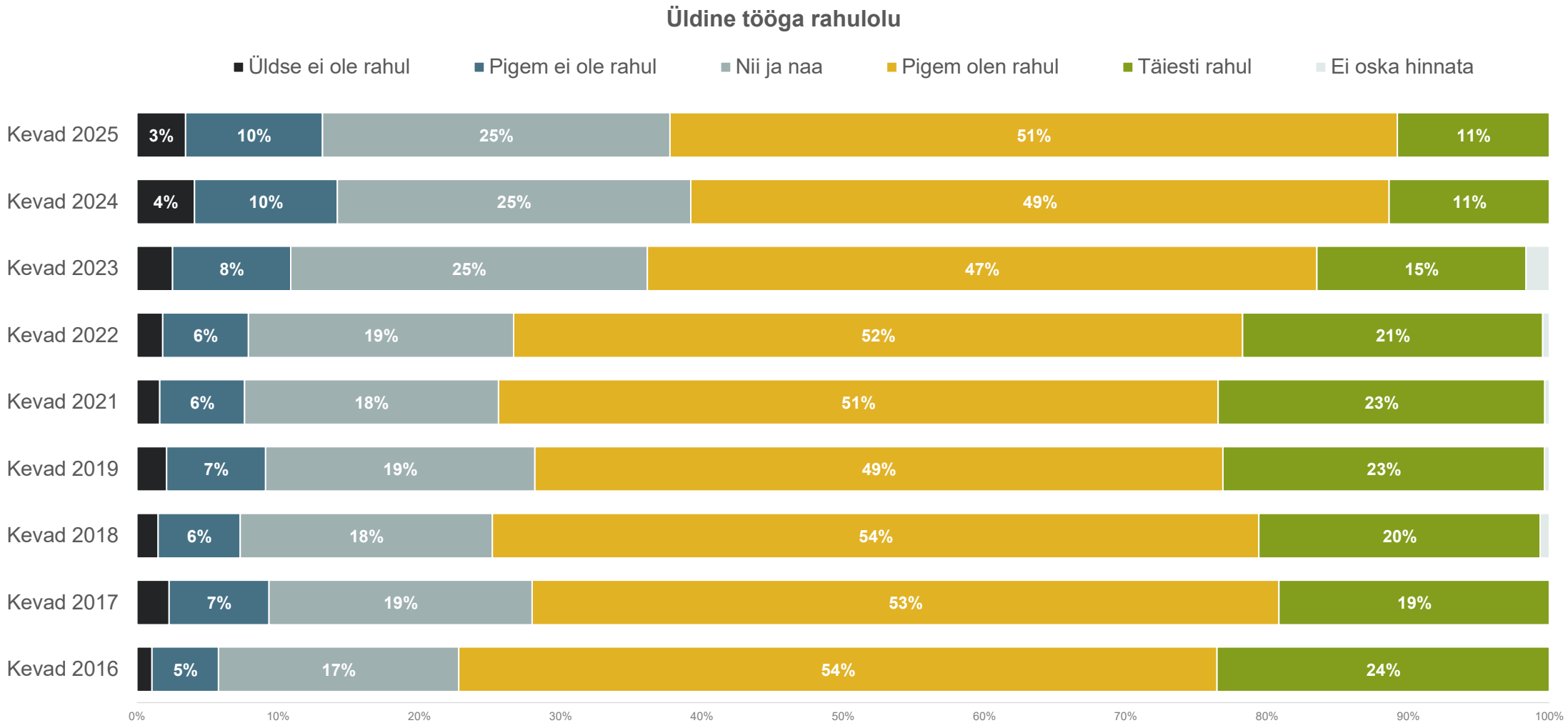
Tööga rahulolu uurimine

Rahulolu tegurid

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

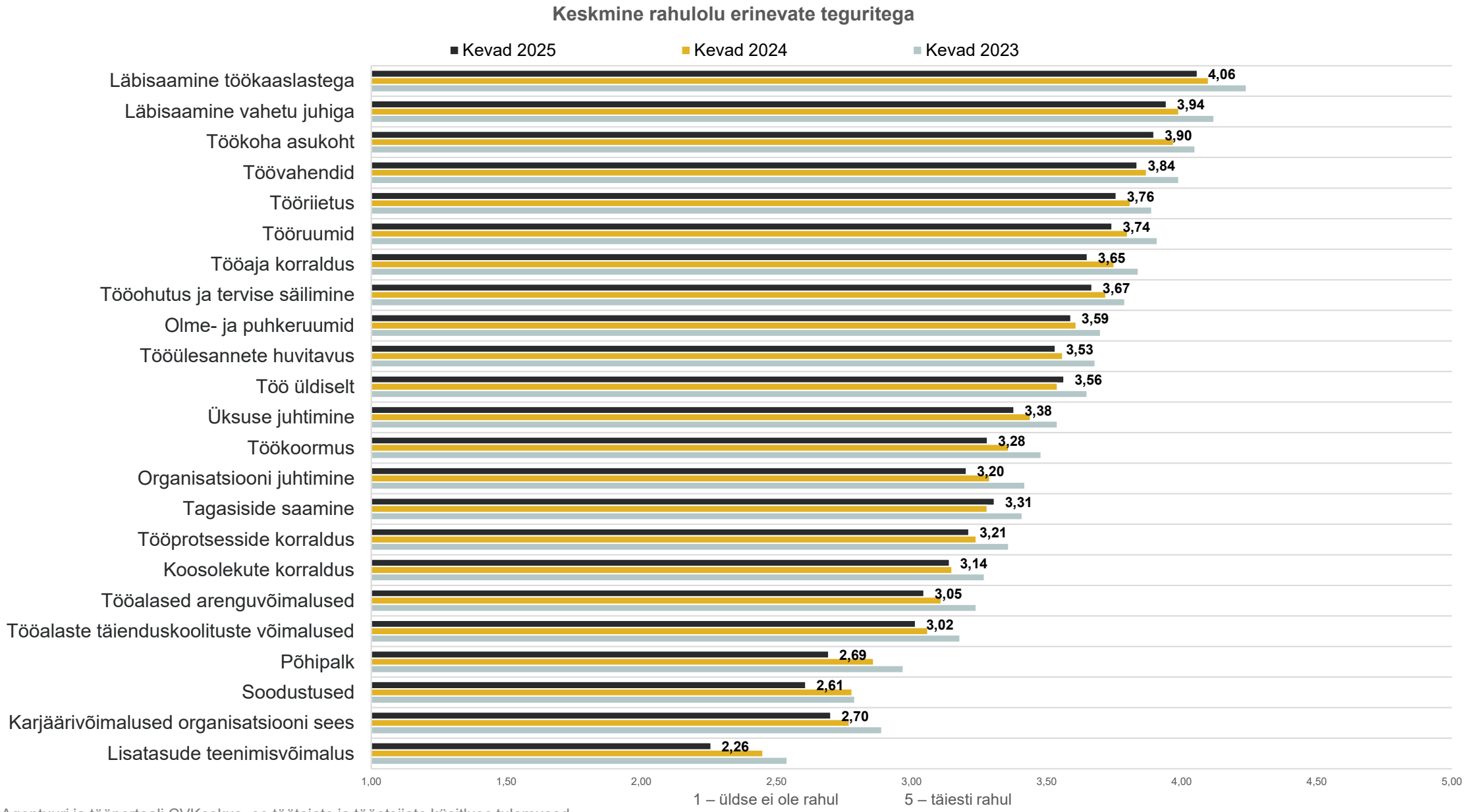


Rahulolematus tööga on viimastel aastatel suurenenud



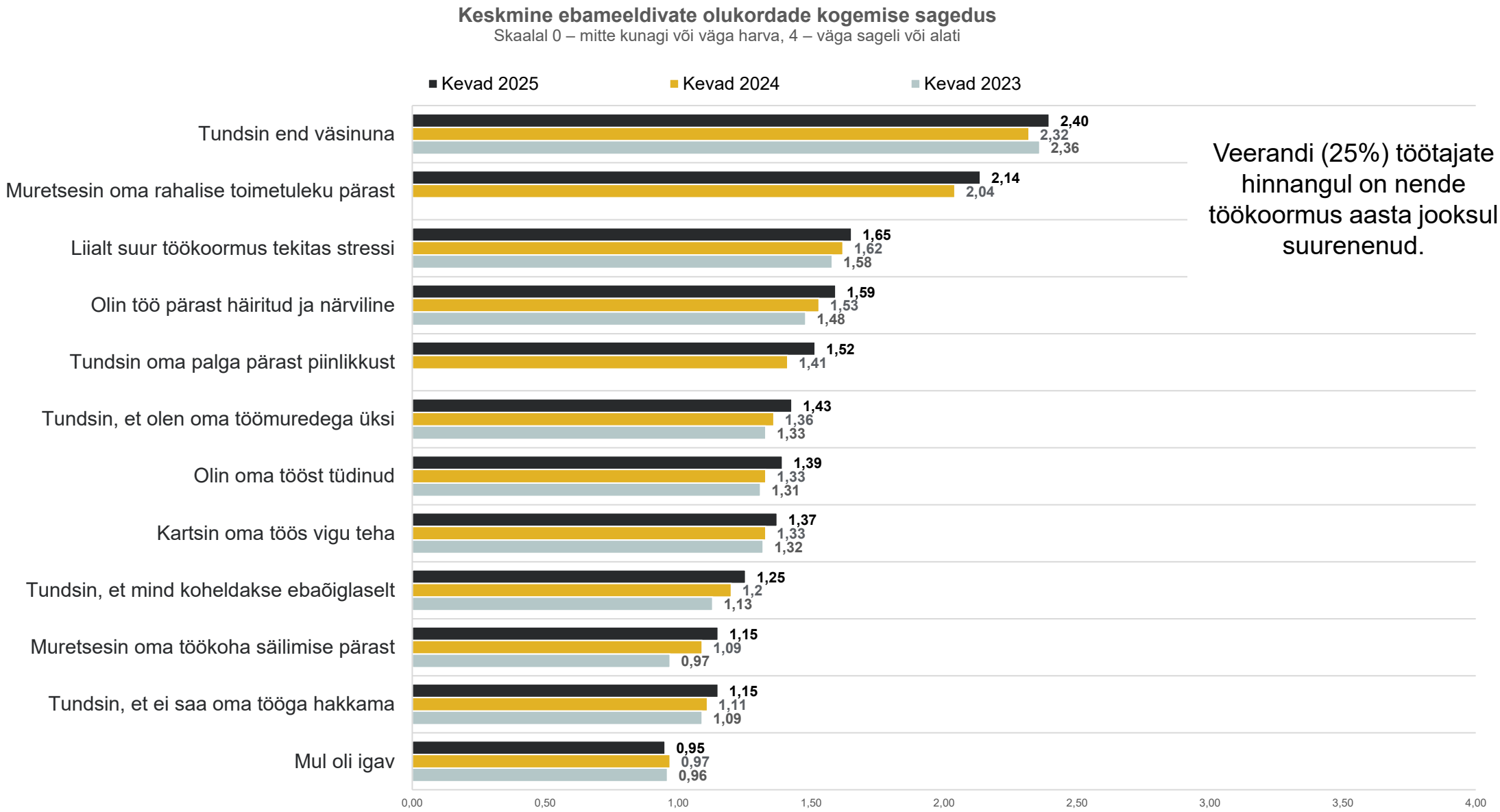
Palgainfo Agentuuri ja tööportaali CVKeskus. ee töötajate ja tööotsijate küsitluse tulemused

Rahulolu on langenud mitmete tegurite lõikes



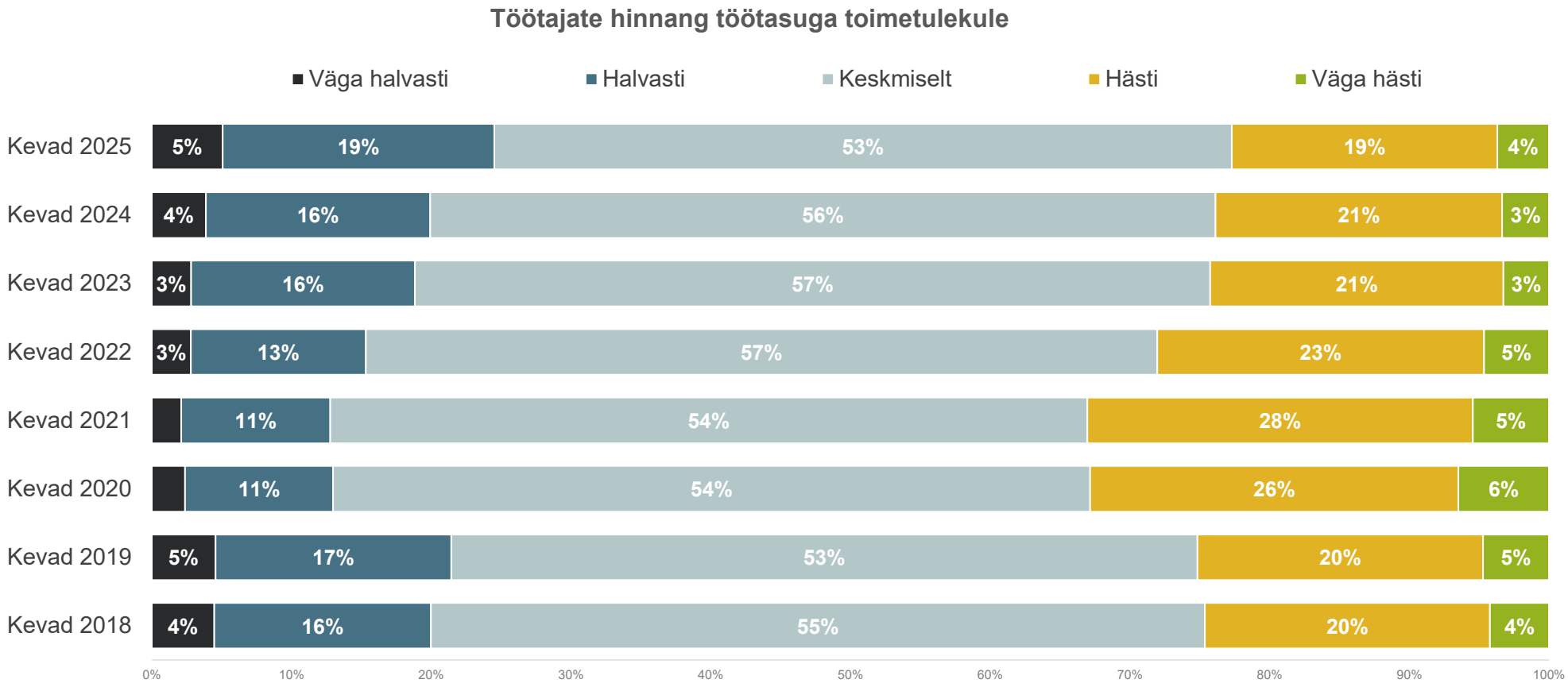
Palgainfo Agentuuri ja tööportaali CVKeskus. ee töötajate ja tööotsijate küsitluse tulemused

Väsimuse ja töökoormusest tuleneva stressi kogemine on sagenenud



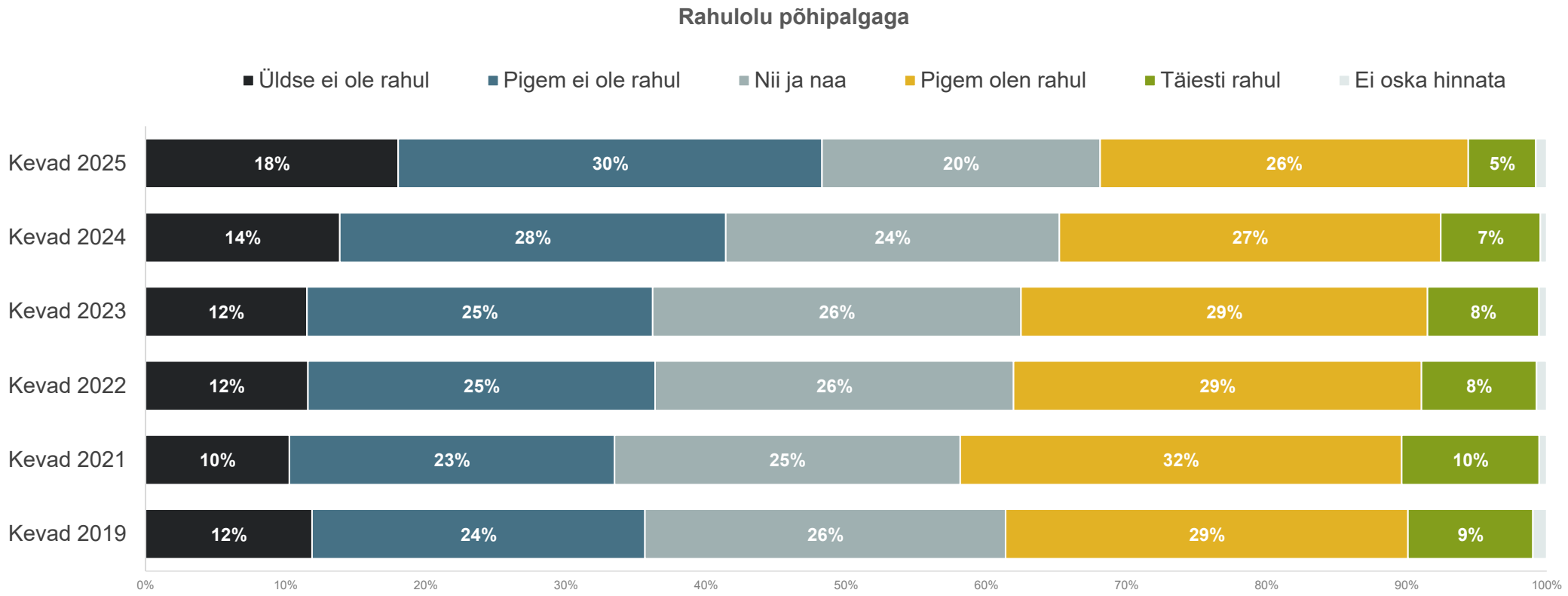
Veerandi (25%) töötajate hinnangul on nende töökoormus aasta jooksul suurenenud.

Kehvasti toimetulevate töötajate osatähtsus on taas suurenenud



Palgainfo Agentuuri ja tööportaali CVKeskus. ee töötajate ja tööotsijate küsitluse tulemused

Põhipalgaga rahulolematute töötajate osatähtsus on veelgi kasvanud



Allikas: Palgainfo Agentuuri ja tööportaali CVKeskus.ee töötajate ja tööotsijate küsitlus

Üldist tööga rahulolu ja organisatsiooniga seotust mõjutavad tegurid

- Rahulolu tööülesannete **huvitavusega**
- Suhtumine töösse: mulle **meeldib** mu töö
- Rahulolu tööalased **arenguvõimalustega**
- Rahulolu tööprotsesside korraldusega
- Töökoha **töökultuuri** sobivus
- **Uhkustunne** oma töö üle
- Töökoha **väärtuste** sobivus
- Rahulolu **töökoormusega**
- Rahulolu **tööaja** korraldusega
- Rahulolu **üksuse** juhtimisega
- Rahulolu **iseseisvusega** töökorraldusel
- Rahulolu **organisatsiooni** juhtimisega

- **Tüdimus** tööst
- **Tööstress**
- **Ebaõiglane** kohtlemine

Rahulolematus tasustamisega kipub vähendama rahulolu ka teiste teguritega ja tõukab töötajaid tööturul ringi vaatama.

Kuidas mõjutavad isiksuseomadused tööga rahulolu?

Isiksuseomadused ja tööga rahulolu

Mis on isiksus?

- Kalduvus teatud viisil mõelda, tunda, käituda
- Unikaalne kogum omadusi, mis eristab üht inimest teisest
- Väljendub erinevates olukordades

- Suhteliselt püsiv
- Aga siiski ajas arenev

(Liisi Ausmees 17.012025 Palgainfo seminar)

- Umbes 80% eluga rahulolust saab seletada **isiksuseomadustega**
- Pärast isiksust on **amet** inimese heaolu üks olulisemaid mõjutajaid
- Rahulolu tööga mõjutab **isiksuseomaduste ja töö sobivus**

(Kätlin Anni, 13.06.2025 Palgainfo seminar)

Isiksuse viis faktorit (Big Five, OCEAN)

Avatus kogemusele (O – Openness to Experience) – seadumus, mis paneb inimese huvi tundma ümbritseva maailma ja oma siseelu vastu.

Harjumuspärast eelistav, mitte eriti loominguline …… Uutele ideedele ja kogemustele avatud, elava fantaasiaga

Meelekindlus (C – Conscientiousness) – seadumus kontrollida oma soove ja impulsse. Meelekindel inimene planeerib hoolikalt oma tegevust ette, on tahtekindel ja sihipärane

Hooletu, nõrga tahtejõuga …… Kohusetundlik, distsiplineeritud

Ekstravertsus (E – Extraversion) – seadumus kogeda positiivseid emotsioone. Ekstravert eelistab rahvarohkeid kogunemisi, on aktiivne, enesekindel ja jutukas.

Endassetõmbunud, vaikne …… Aktiivne, entusiastlik

Sotsiaalsus (A – Agreeableness) – seadumus usaldada teisi inimesi, olla omakasupüüdmatu, abivalmis, sõbralik ja leplik.

Enesekeskne, skeptiline ……Teistest hooliv, leplik

Neurootilisus (N – Neuroticism) – seadumus negatiivsete emotsioonide (hirm, kurbus, süü, viha jne) kogemiseks

Rahulik, emotsionaalselt tasakaalukas …… Ärev, kergesti ärrituv

Seadumused on hierarhilised, st koosnevad paljudest nüanssidest, ja ei ole mustvalged

Hollandi 6 huvitüüpi (RIASEC)

Realistlik (R – Realistic) – **praktiline, käeline**
Eelistab füüsilist tegevust, tehnilisi töid, masinate, tööriistade, looduse või loomadega seotud tegevusi.

Intellektuaalne (I – Investigative) – **uuriv, analüütiline**
Huvitub uurimisest, analüüsimisest, probleemide lahendamisest.

Loominguline (A – Artistic) – **loominguline, intuitiivne**
Väärtustab eneseväljendust, loovust, vabadust, originaalsust.

Sotsiaalne (S – Social) **– sotsiaalne, abistav**
Huvitub inimestega suhtlemisest, õpetamisest, nõustamisest, hoolitsemisest.

Ettevõtlik (E – Enterprising) – **ettevõtlik, juhtiv**
Tõmbab liidriroll, organiseerimine, otsustamine, veenmine.

Konventsionaalne (C – Conventional) – **korrektne, süsteemne**
Hindab korda, süsteemsust, reegleid, andmete töötlemist.

John Hollandi (1959)

INIMESE PROFIIL ⟺ **TÖÖ PROFIIL**

Oma tööga emotsionaalselt seotud inimesed on tööga üldiselt rohkem rahul

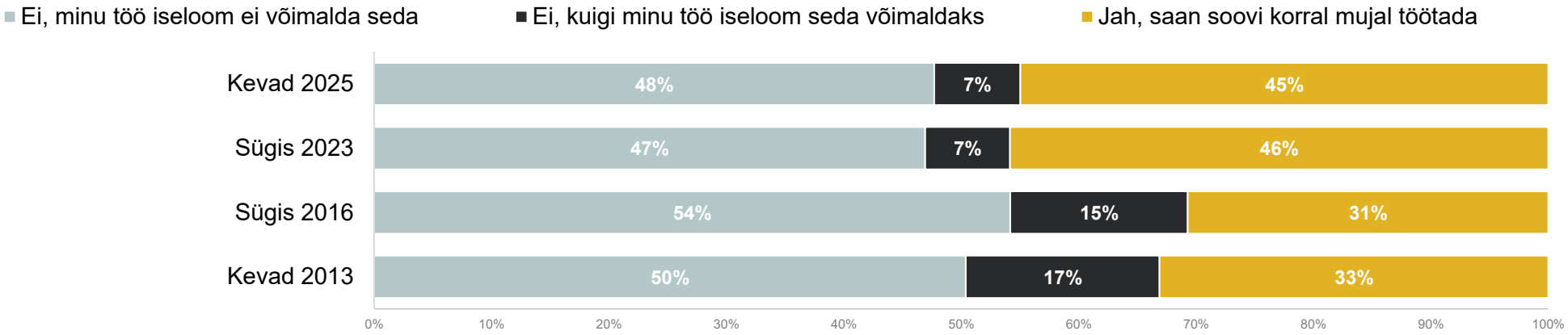
	Keskmine rahulolu tööga üldiselt (1-5 skaalal)				
Hinnang motiveeritusele ja suhtumine töösse	**Üldse ei nõustu**	**Pigem ei nõustu**	**Nii ja naa**	**Pigem nõustun**	**Nõustun täiesti**
Olen motiveeritud oma tööd hästi tegema	2,34	2,79	3,16	3,73	4,09
Mulle meeldib mu töö	1,56	2,35	3,00	3,68	4,17
Minu töö on mu kutsumus	2,61	3,18	3,54	3,78	4,09
Olen oma töö üle uhke	2,23	2,87	3,35	3,81	4,17
Mu töökohal jagatakse minu väärtusi	2,54	2,96	3,44	3,86	4,38
Mu töökoha töökultuur sobib mulle	2,19	2,76	3,33	3,84	4,34

Kuidas mõjutab erinev kaugtöö korraldus töötajate rahulolu ja stressitaset?

Kõik töötajad ei soovi kaugtööd teha

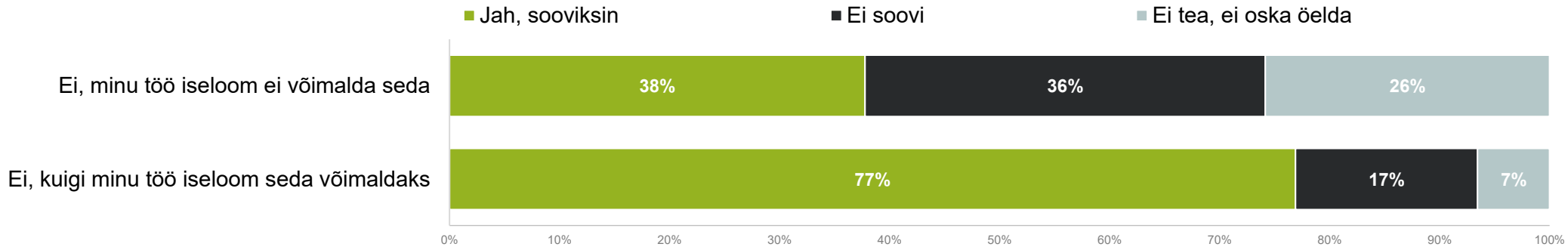
Kaugtöö võimalus

Kas Te saate soovi korral töötada väljaspool tööandja ruume (nt kodus või mujal) ehk teha kaugtööd?

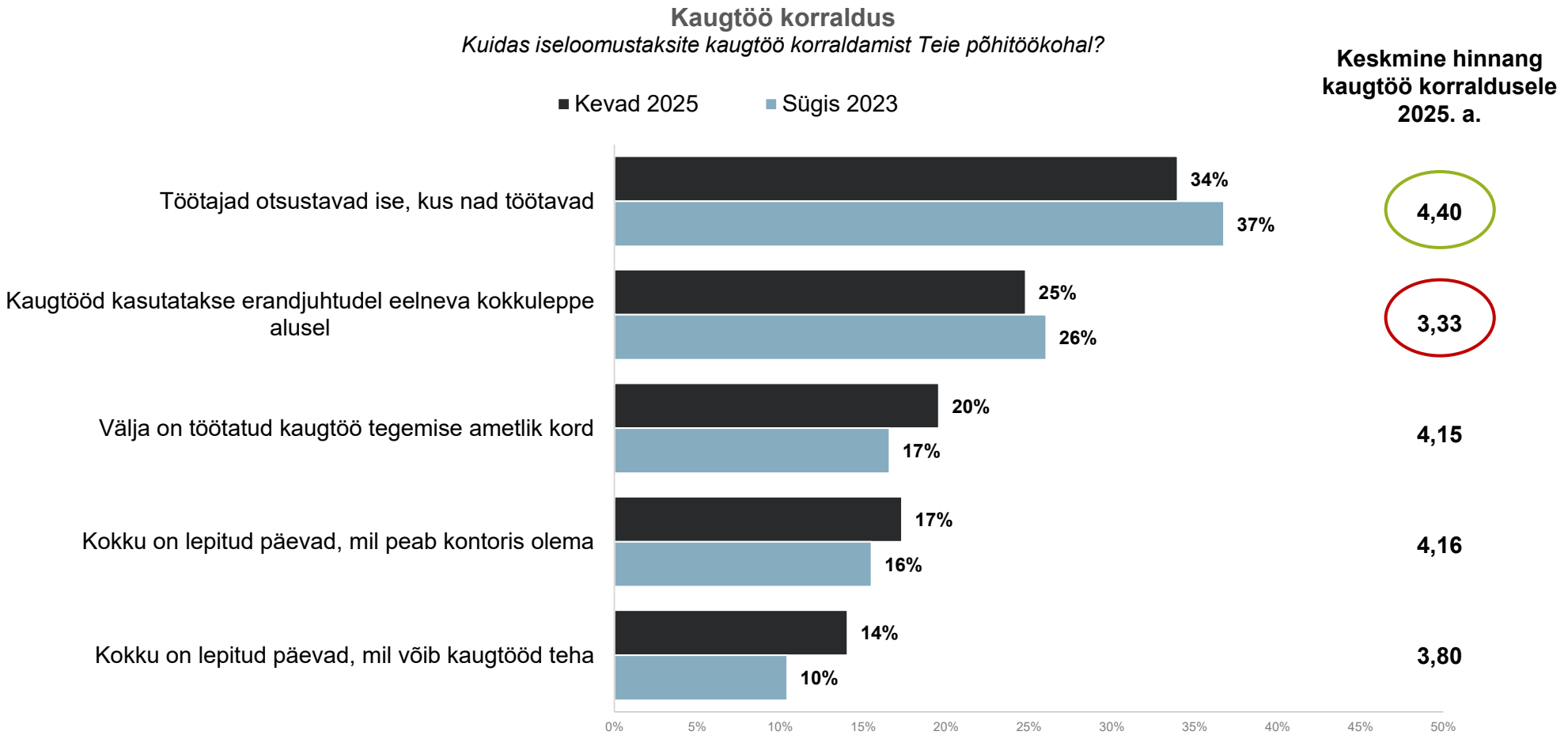


Kaugtöö vormis töötamise soov kevad 2025

Kas Te sooviksite töötada aeg-ajalt väljaspool tööandja ruume kodus, kaugtöökontoris vm enda valitud kohas?



Kaugtöö korraldusega on rohkem rahul töötajad, kes otsustavad ise, kus nad töötavad

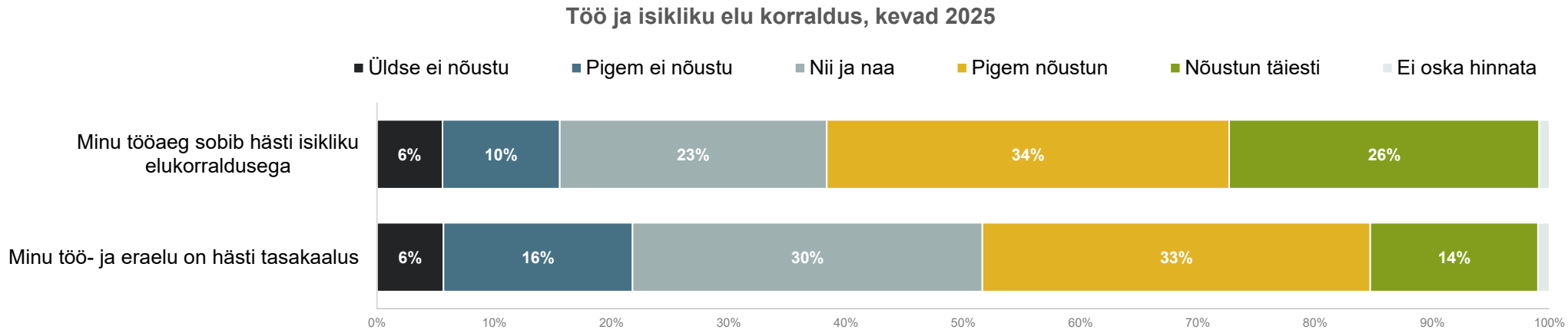


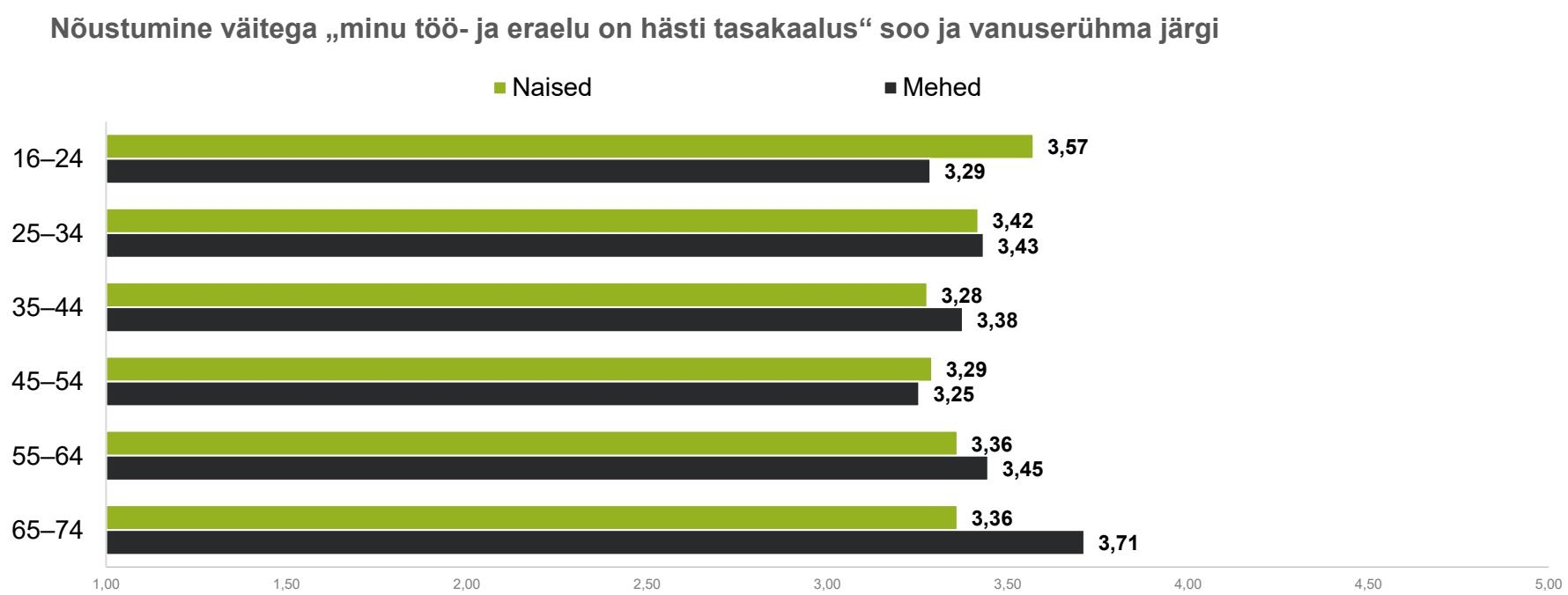
Üle kahe kolmandiku (69%) töötajate arvates kaugtöö korralduses aasta jooksul muutusi toimunud ei ole. Ligi viiendik (19%) leidis, et see on muutunud jäigemaks. 12% arvates on kaugtöö korraldus paindlikumaks muutunud.

Veerand (25%) töötajatest on tundnud viimase aasta jooksul tööandja survet töötada rohkem kontoris.

Kuivõrd sobituvad töötajate töö- ja eraelu ning millised on lapsehoolduspuhkusel olemise mõjud tööelule ja palgatasemele?

Ligi poolte töötajate hinnangul on nende töö- ja eraelu hästi tasakaalus



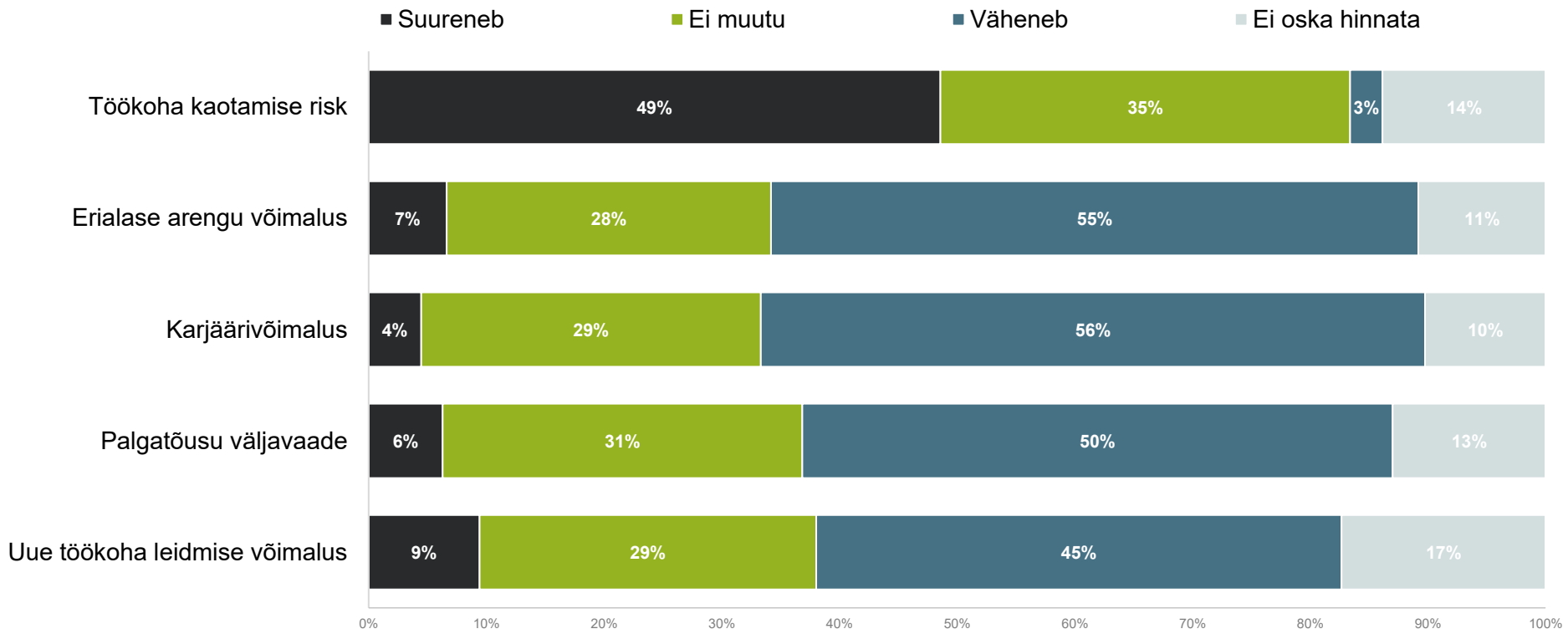


Palgainfo Agentuuri ja tööportaali CVKeskus. ee töötajate ja tööotsijate küsitluse tulemused

Pikemalt töölt eemal olekus nähakse riske tööelule

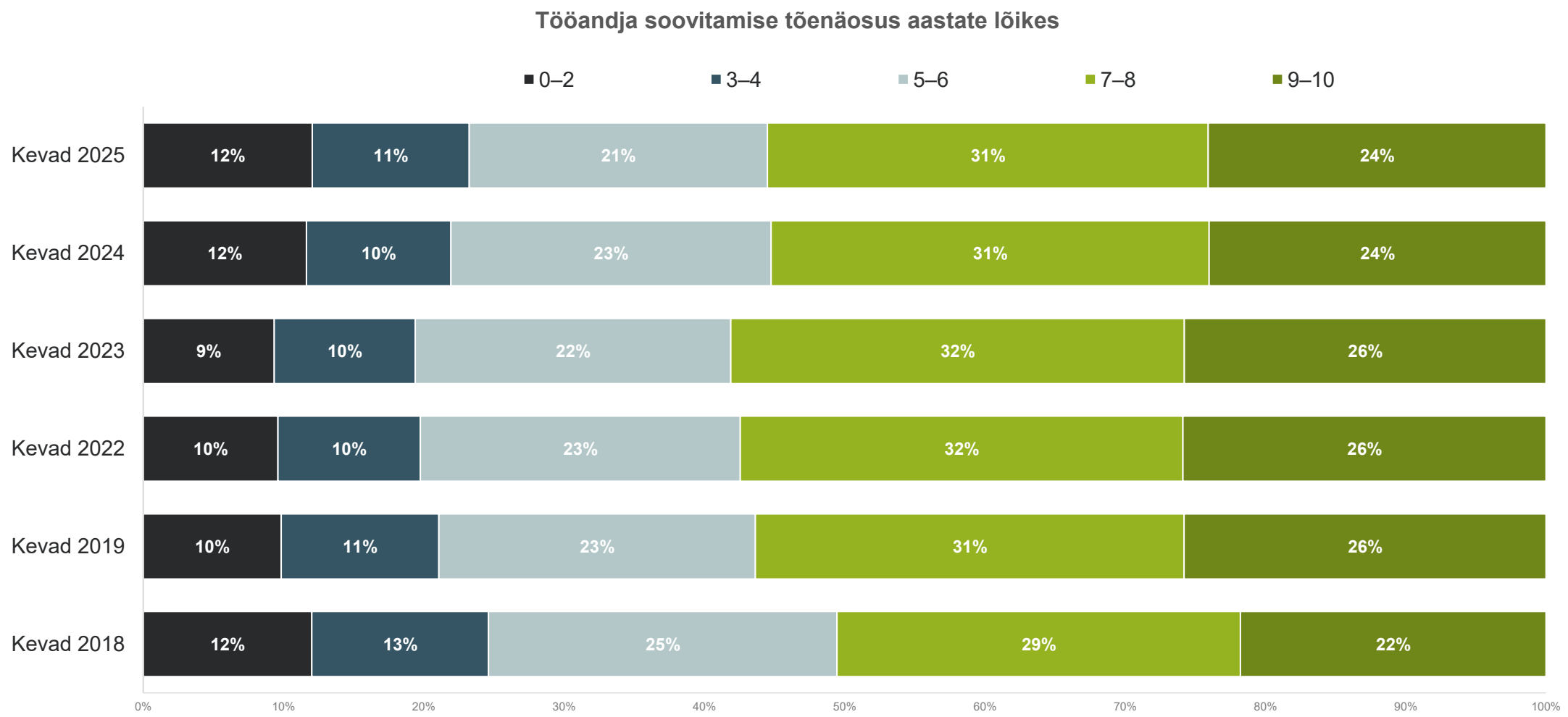
Pikemalt lapsehoolduspuhkusel olemise mõjud tööelule, kevad 2025

Palun märkige, millised on Teie hinnangul pikemalt lapsehoolduspuhkusel olemise mõjud tööelule. Pikema töölt eemaloleku all peame silmas rohkem kui poolt aastat.



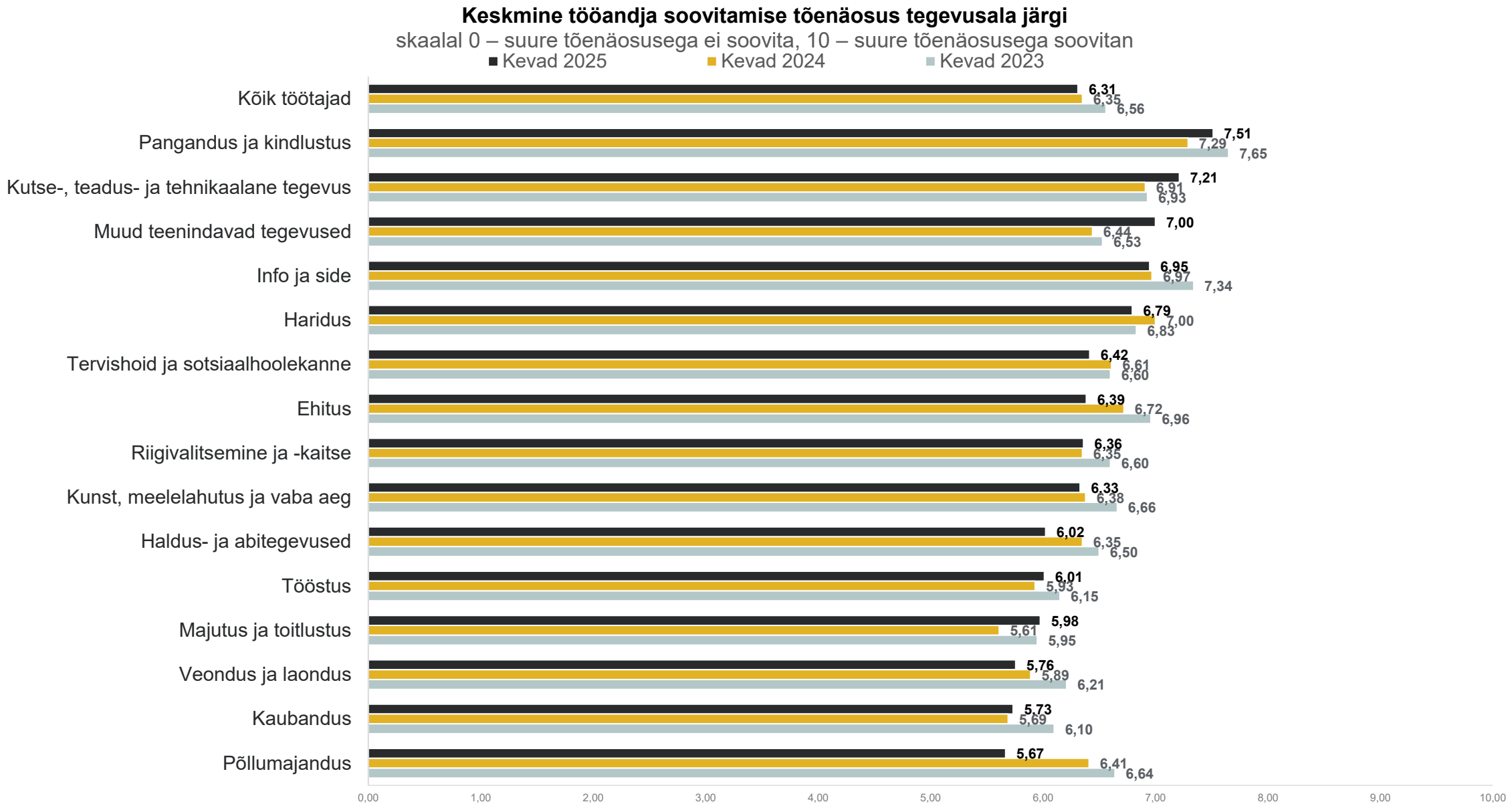
Kuidas hindavad erinevate sektorite töötajad oma tööandja mainet ja kui tõenäoliselt tööandjat soovitatakse?

Rahulolu kahanemine mõjutab ka soovitamise tõenäosust

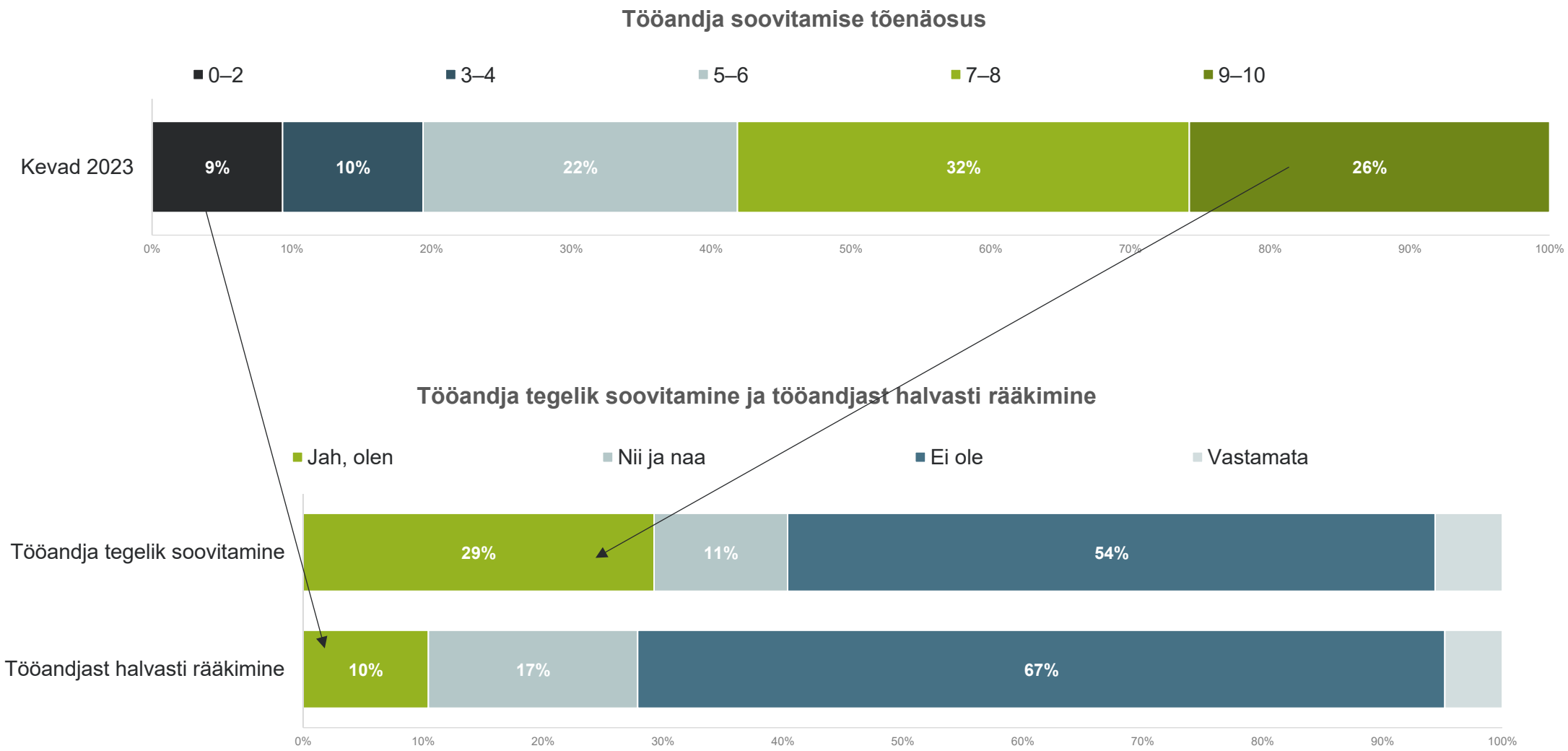


Vaadake ka:
Tööandja soovitamine, selle tegurid ning seos töötaja lahkumiskavatsusega Eesti näitel
Magistritöö. Tartu 2025, Tartu Ülikool, majandusteaduskond
Autorid: **Magnus Leppik, Tarmo Kuusk**
Juhendaja: **Krista Jaakson**, PhD

Kõrgema palgaga tegevusalade töötajad soovitavad tööandjat suurema tõenäosusega



Tööandjat oli tegelikult soovitanud 29% vastajatest

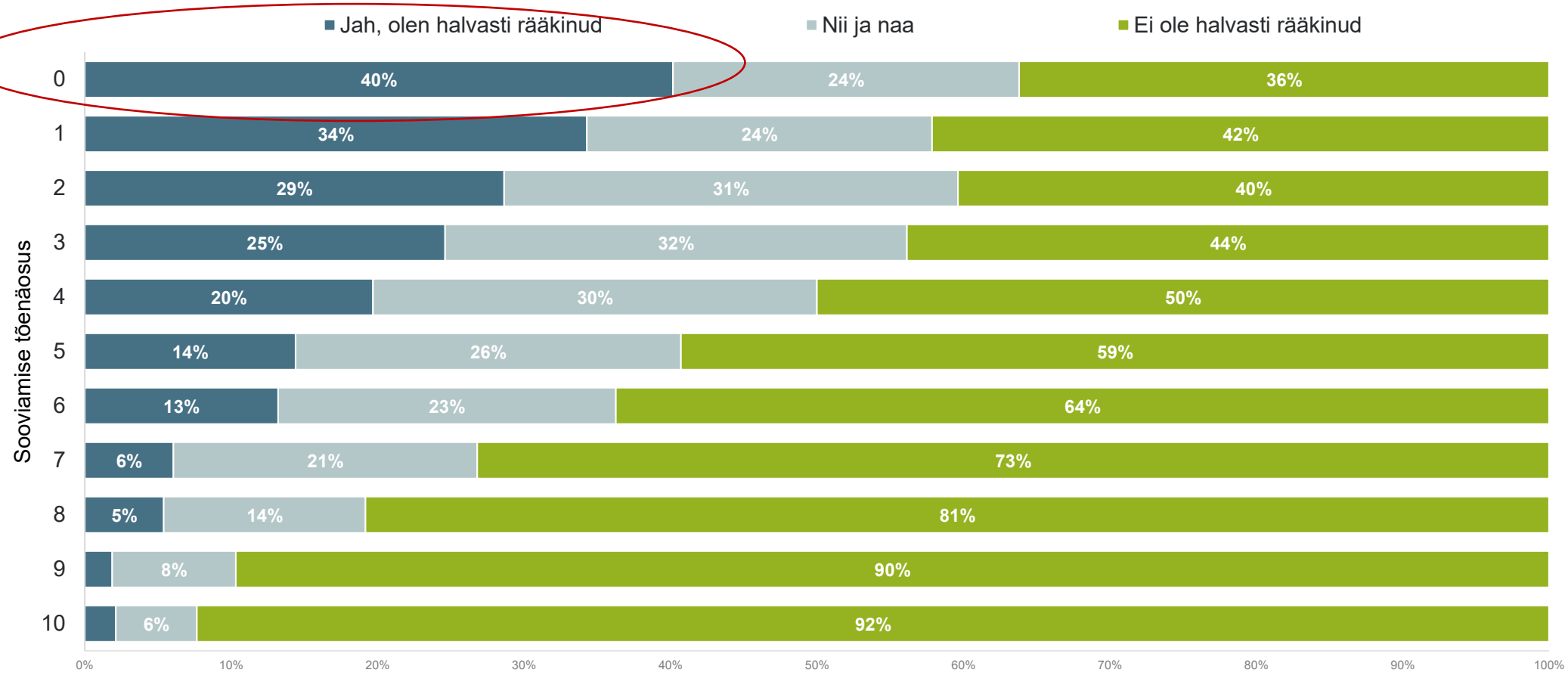


Palgainfo Agentuuri ja tööportaali CVKeskus. ee töötajate ja tööotsijate küsitluse tulemused kevadel 2023

Töötajad, kes ei soovita oma tööandja juures töötamist, räägivad tööandjast tõenäoliselt halvasti

Tööandja soovitamise tõenäosus ja tööandjast halvasti rääkimine

Kas Te olete viimase aasta jooksul oma tööandjast kellelegi midagi halba rääkinud?

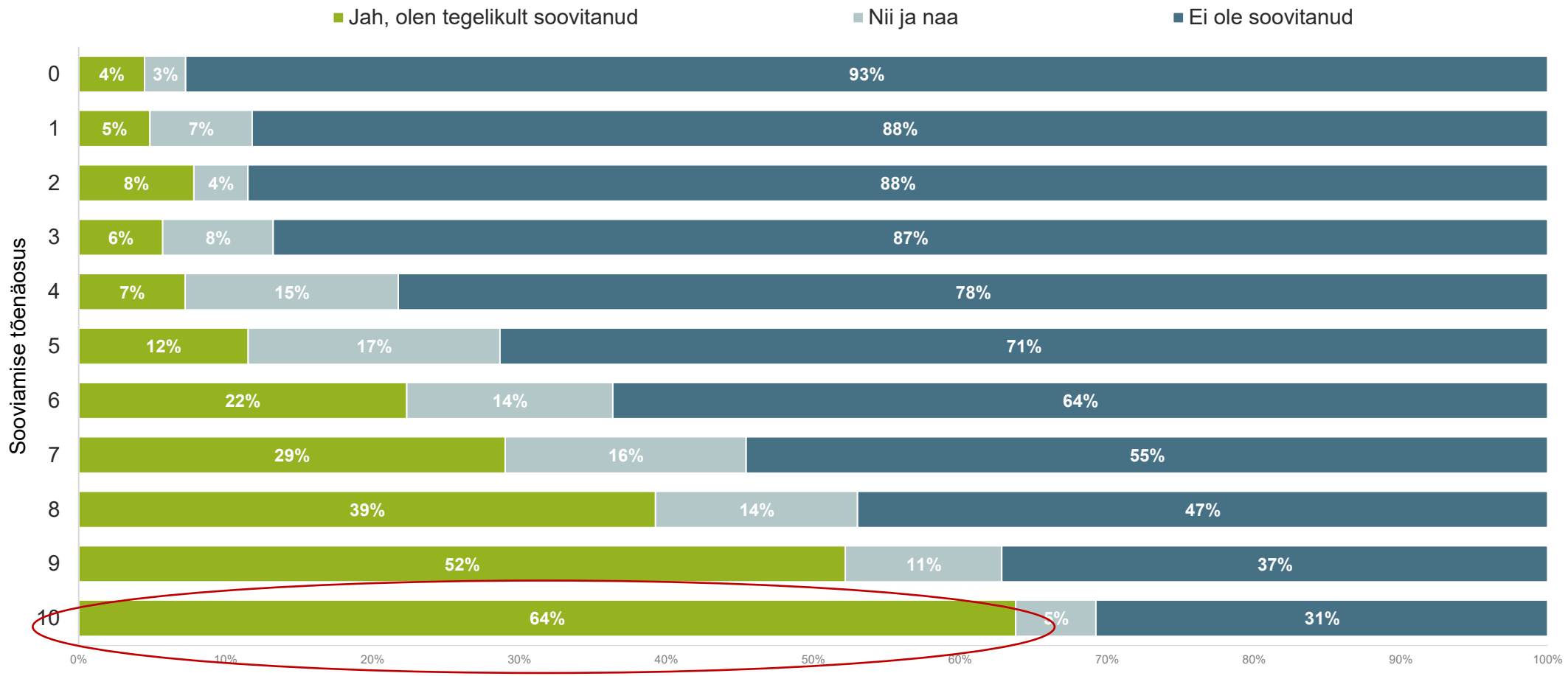


Palgainfo Agentuuri ja tööportaali CVKeskus. ee töötajate ja tööotsijate küsitluse tulemused kevadel 2023

Tööandja arvatav ja tegelik soovitamine on kooskõlas

Tööandja soovitamise tõenäosus ja tegelik soovitamine

Kas Te olete viimase aasta jooksul soovitanud oma praeguse tööandja juures töötamist kellelegi?



Palgainfo Agentuuri ja tööportaali CVKeskus. ee töötajate ja tööotsijate küsitluse tulemused kevadel 2023

Tõmbe- ja tõuketegurid töökoha vahetamisel

TÕMBE- JA TÕUKETEGURID TÖÖKOHA VAHETAMISEL

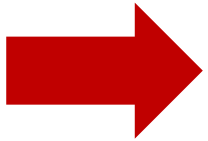
PALGAINFO cvkeskus

ORGANISATSIOONI SISESED TEGURID

Mis hoiavad organisatsioonis

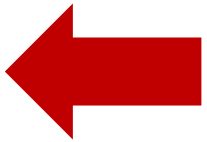


Mis tõukavad organisatsioonist välja



ORGANISATSIOONI VÄLISED TEGURID

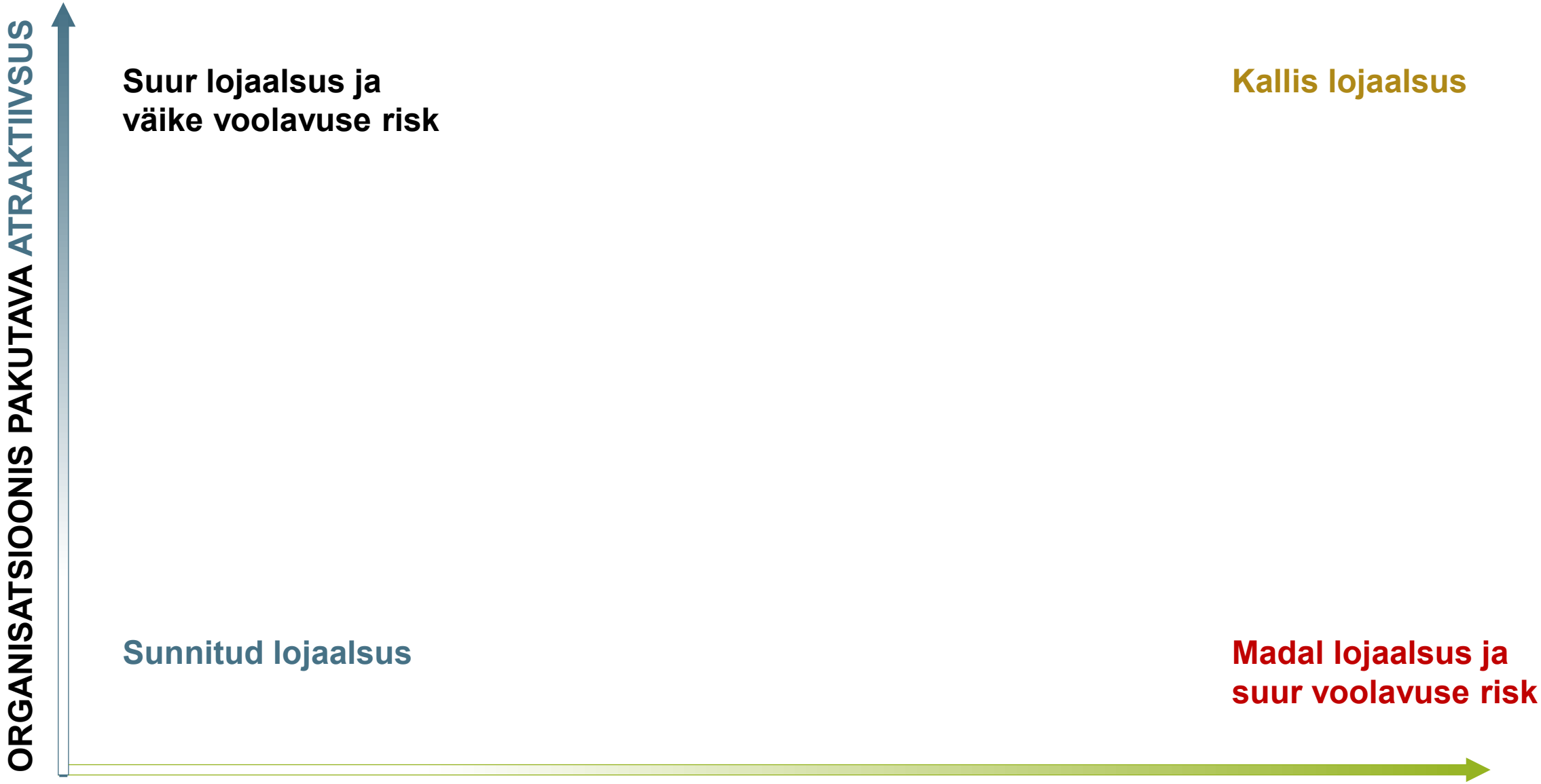
Mis tõukavad teistest organisatsioonidest eemale



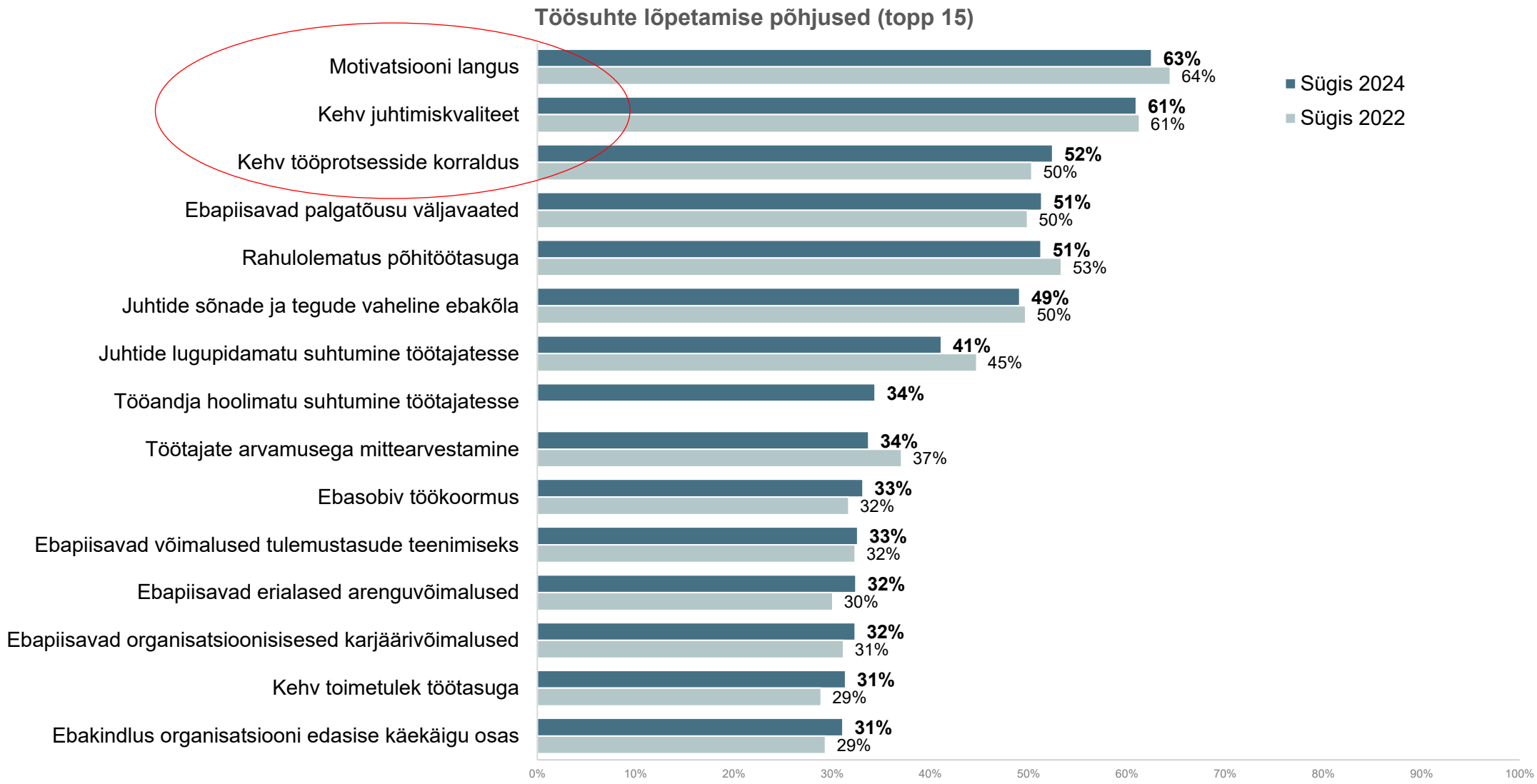
Mis tõmbavad teistesse organisatsioonidesse



TÕMBE- JA TÕUKETEGURID TÖÖKOHA VAHETAMISEL

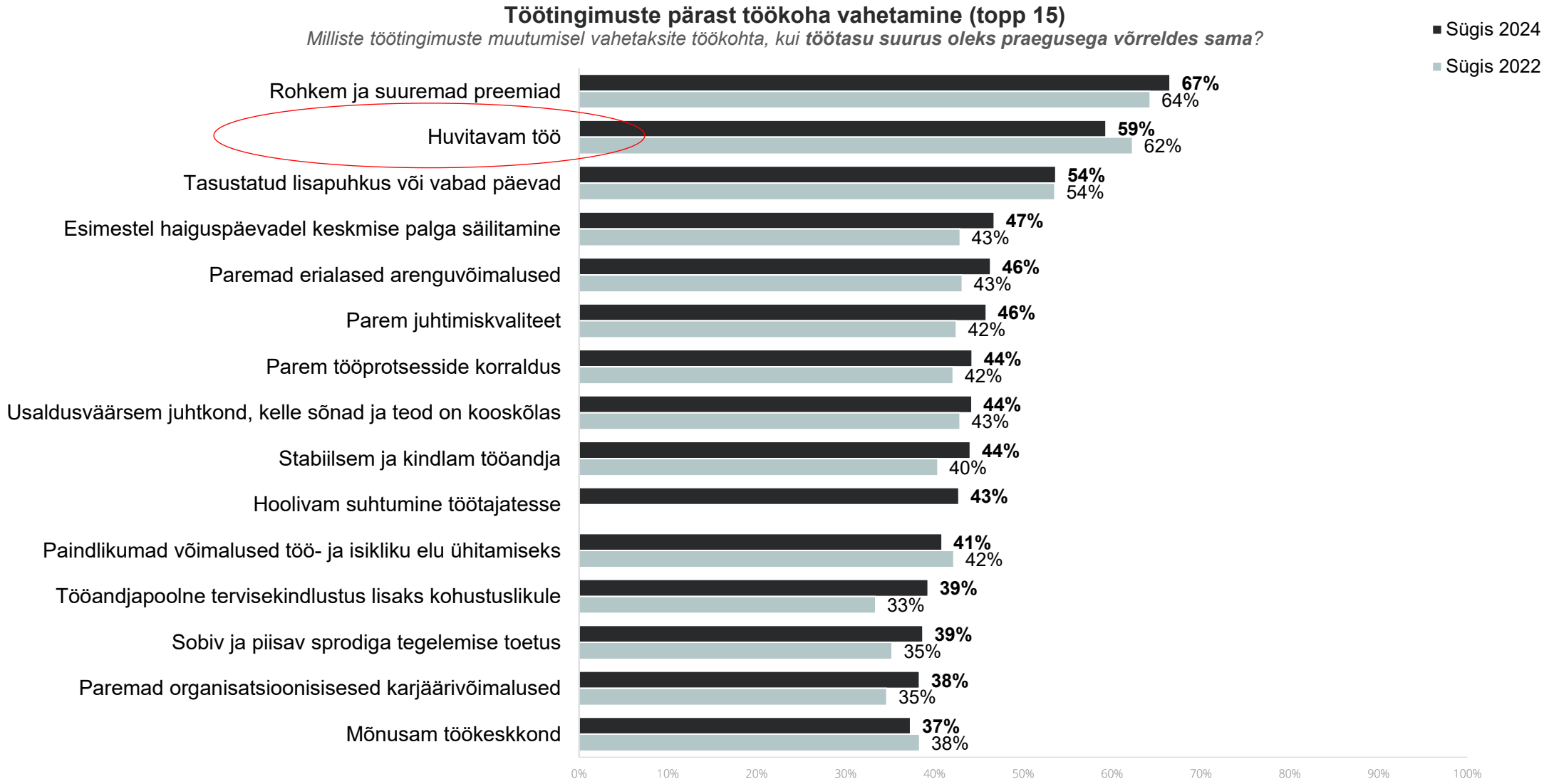


Eelmise töösuhte lõpetamise sagedasem põhjus on motivatsiooni langus



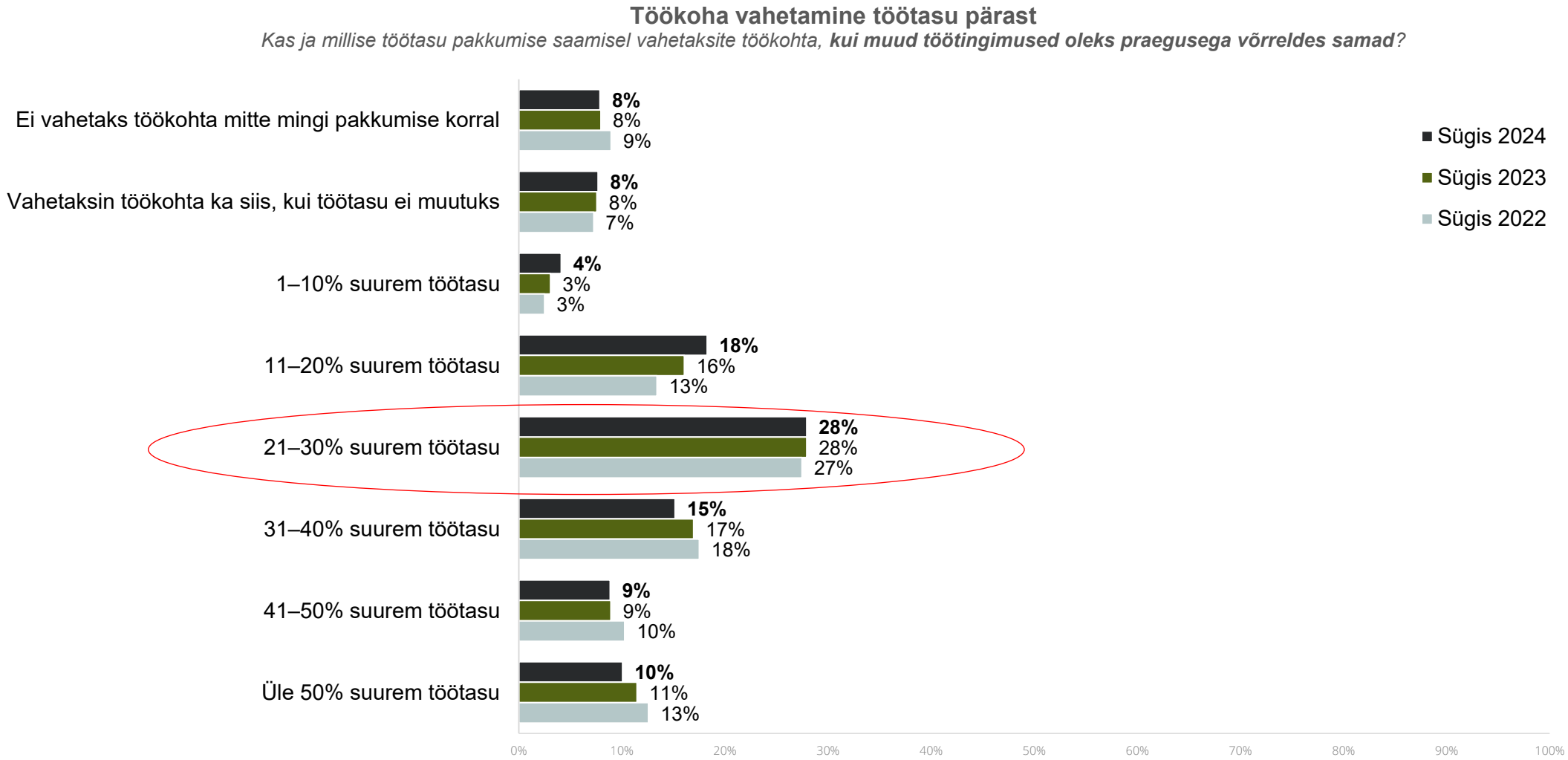
Küsimusele vastajate arv: tööga rahulolematuse tõttu töösuhte lõpetanud vastajad: 2022. a sügisel 2028, 2024. a sügisel 1527
Allikas: Palgainfo Agentuuri ja tööportaali CVKeskus.ee töötajate ja tööotsijate küsitlus

Preemiad ja huvitavam töö meelitavad töötajaid töökohta vahetama

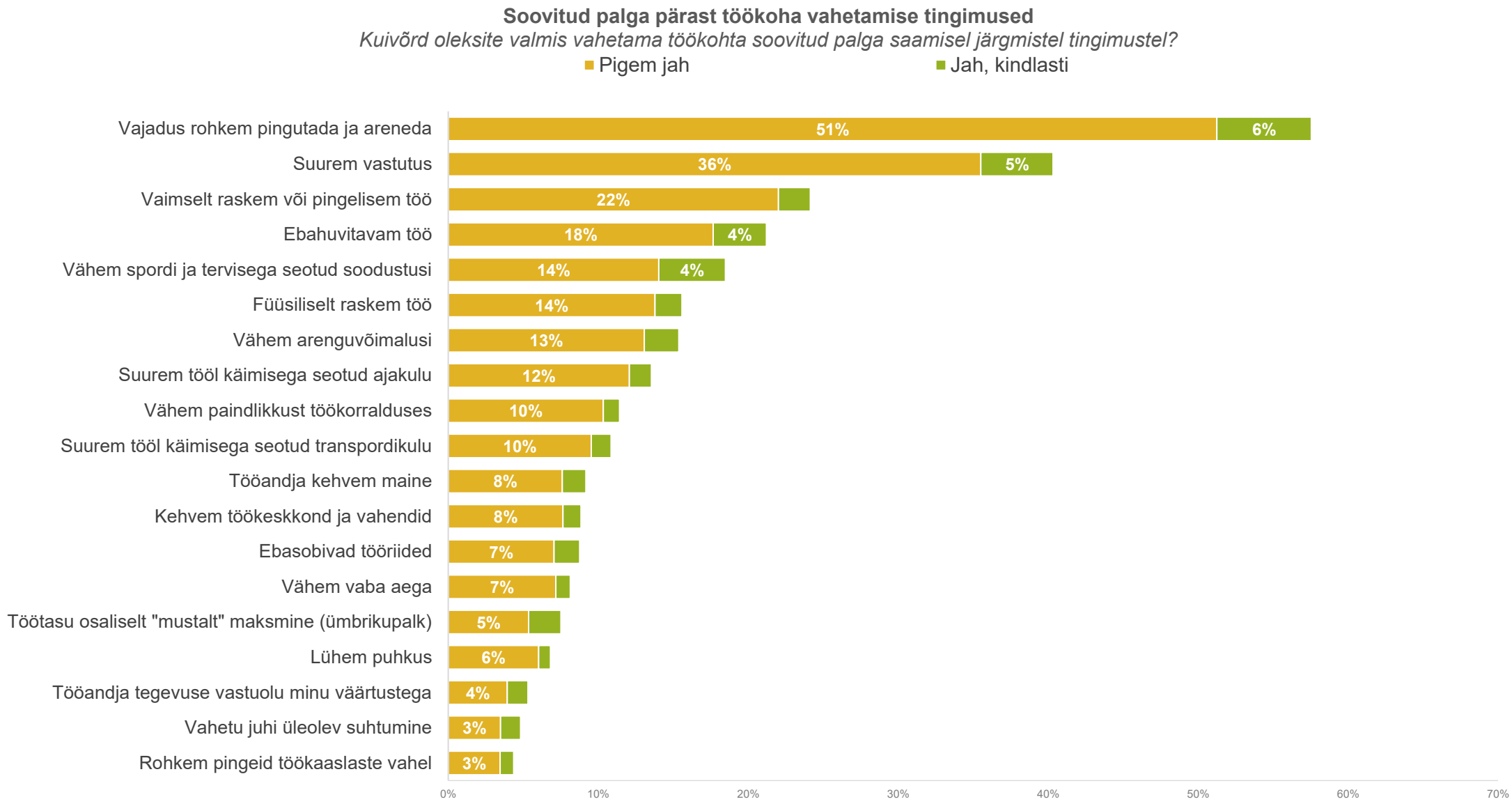


Küsimusele vastajate arv: 2022. a sügisel 4095, 2024. a sügisel 3087
Allikas: Palgainfo Agentuuri ja tööportaali CVKeskus.ee töötajate ja tööotsijate küsitlus, sügis 2022

Enamik töötajaid vahetaks parema palgapakkumise pärast töökohta

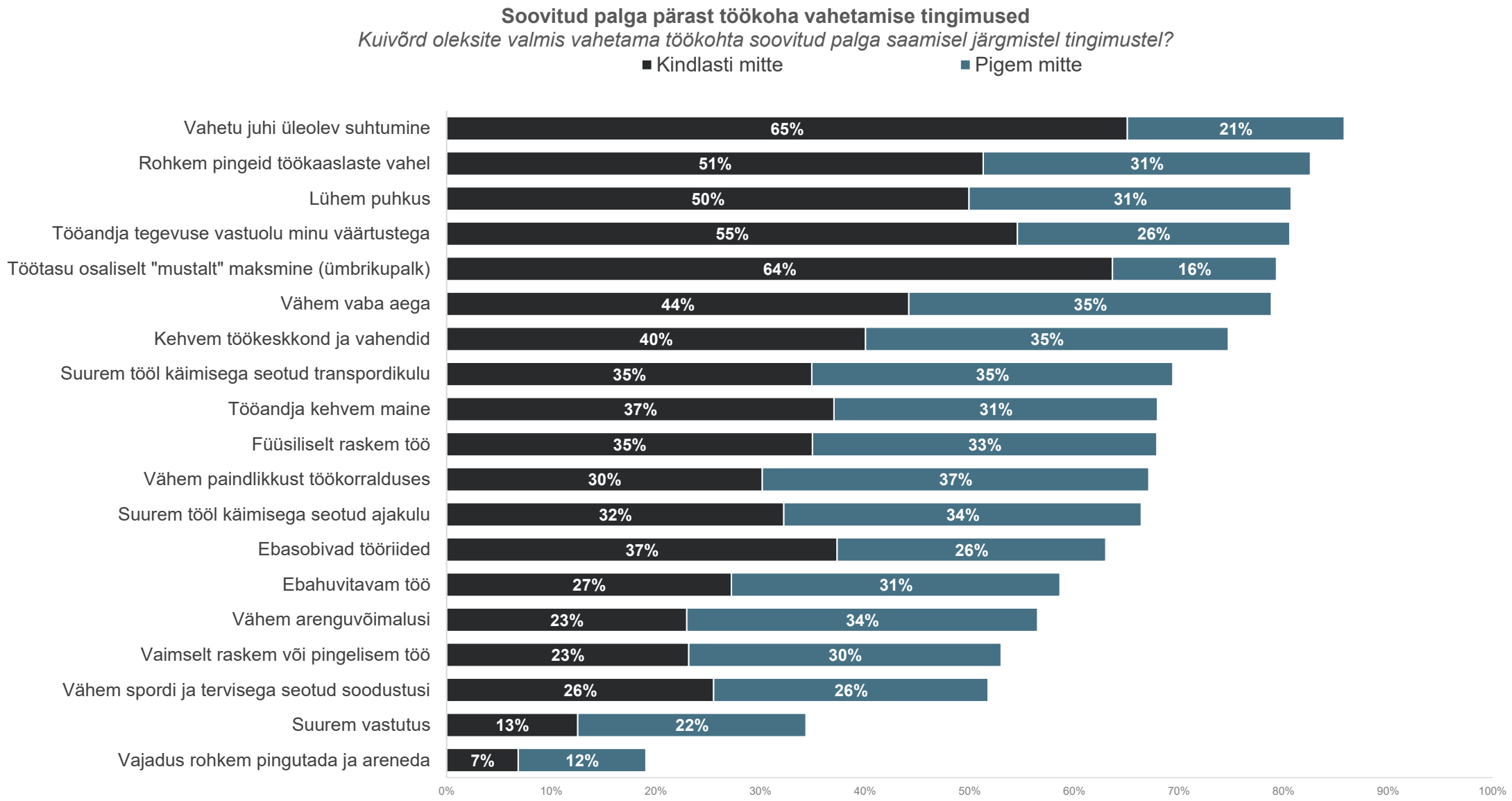


Töötajad on soovitud palga pärast valis rohkem pingutama ja vastutust võtma



Allikas: Palgainfo Agentuuri ja tööportaali CVKeskus.ee töötajate ja tööotsijate küsitlus

Enamik töötajaid ei ole soovitud palga nimel valmis taluma üleolevat suhtumist ja pingeid suhetes



Allikas: Palgainfo Agentuuri ja tööportaali CVKeskus.ee töötajate ja tööotsijate küsitlus

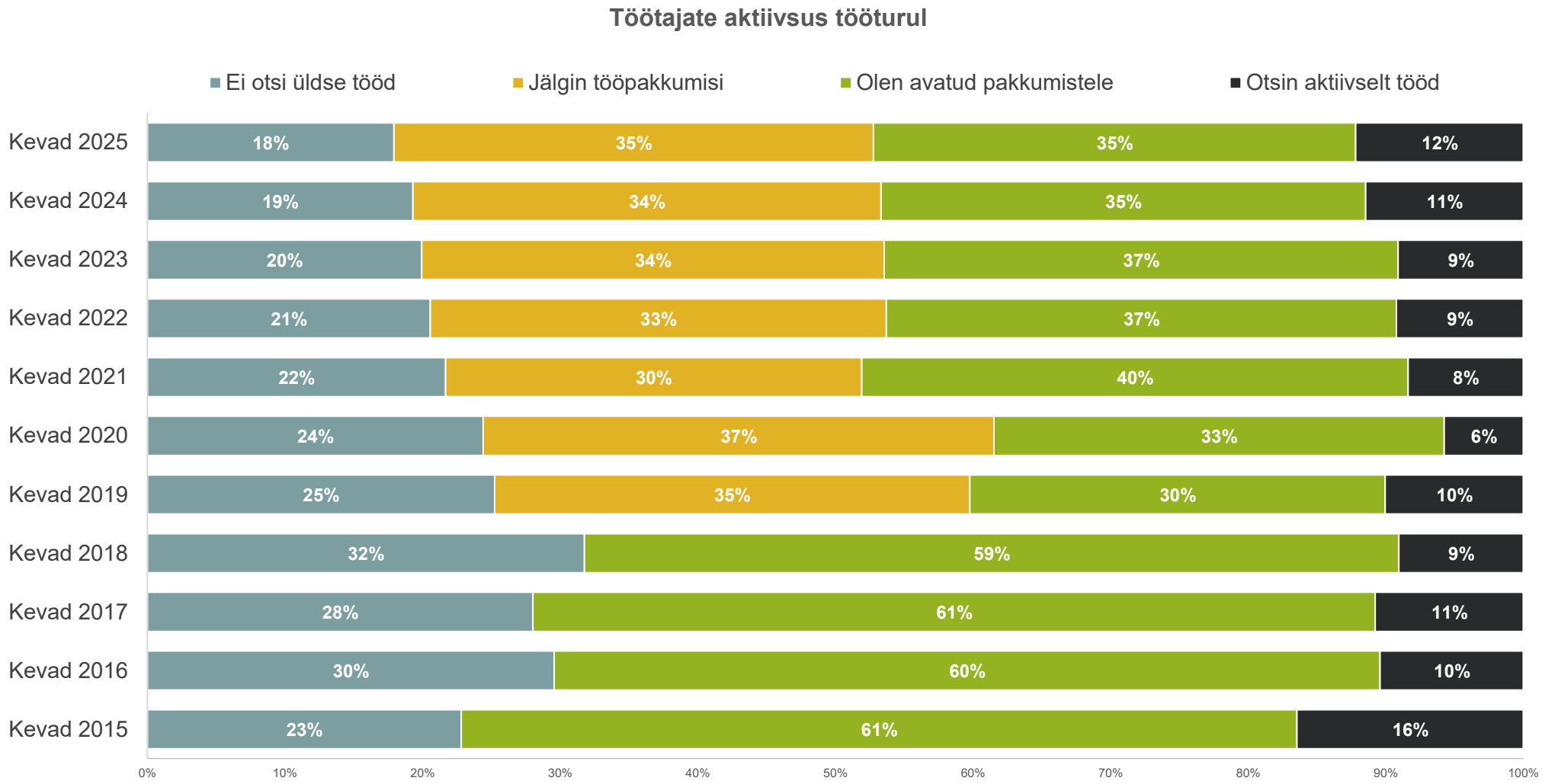
Millised on värbamistrendid ning kuidas on muutunud töötajate tööotsingu aktiivsus ja kogemused kandideerimisel?

TÖÖTURUKÄITUMINE

2025. a		2024. a
72%	**Tööandjatest** oli töötajaid viimase kuue kuu jooksul töötajaid värvanud.	70%
64%	**Tööandjatest** plaanib lähema kuue kuu jooksul töötajaid värvata.	63%

2025. a		2024. a
70%	**Töötajatest** on avatud pakkumistele või jälgib töökuulutusi.	69%
12%	**Töötajatest** otsib aktiivselt tööd.	11%
21%	**Töötajatest** plaanib lähiajal töökohta vahetada.	21%

Töötajate aktiivsus tööotsingul on kasvutrendis



TÖÖANDJATE HINNANGUD TÖÖTURU OLUKORRALE

PALGAINFO cvkeskus

2025. a

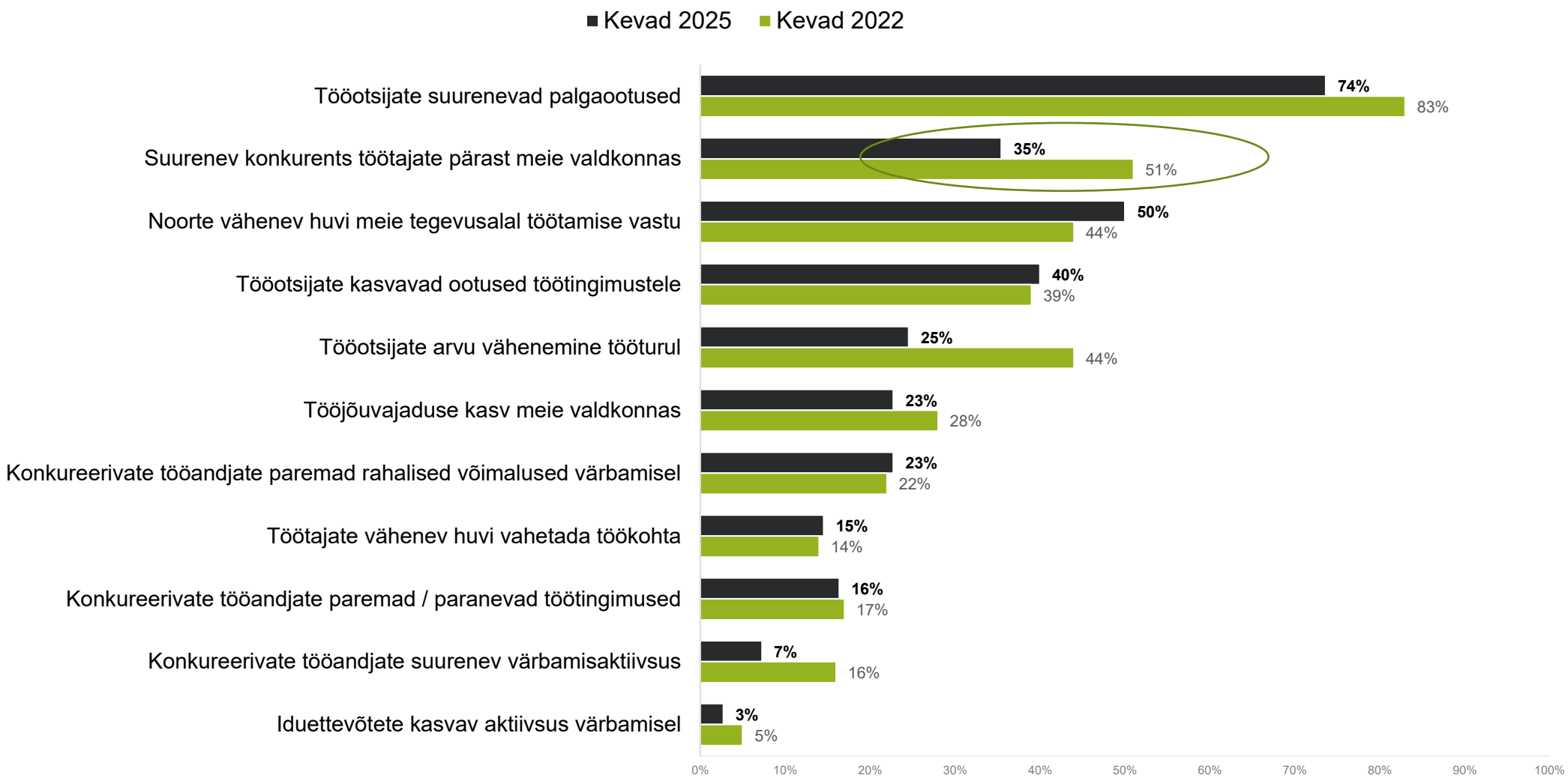
2024. a

59%	**Tööandja** hinnangul on **vajalikke töötajaid puudu**.	**61%**
30%	**Tööandja** hinnangul on töötajate leidmine aasta jooksul **keerulisemaks** muutunud.	**27%**
22%	**Tööandjat prognoosib** töötajate leidmine **keerulisemaks** muutumist selle aasta jooksul.	**21%**
37%	**Tööandja** hinnangul on viimasel ajal vähenenud töötajate **vabatahtlik voolavus** nende organisatsioonis.	
40%	**Tööandja** hinnangul on viimasel ajal suurenenud **töötajate aktiivsus** tööle kandideerimisel ja enda tööle pakkumisel.	

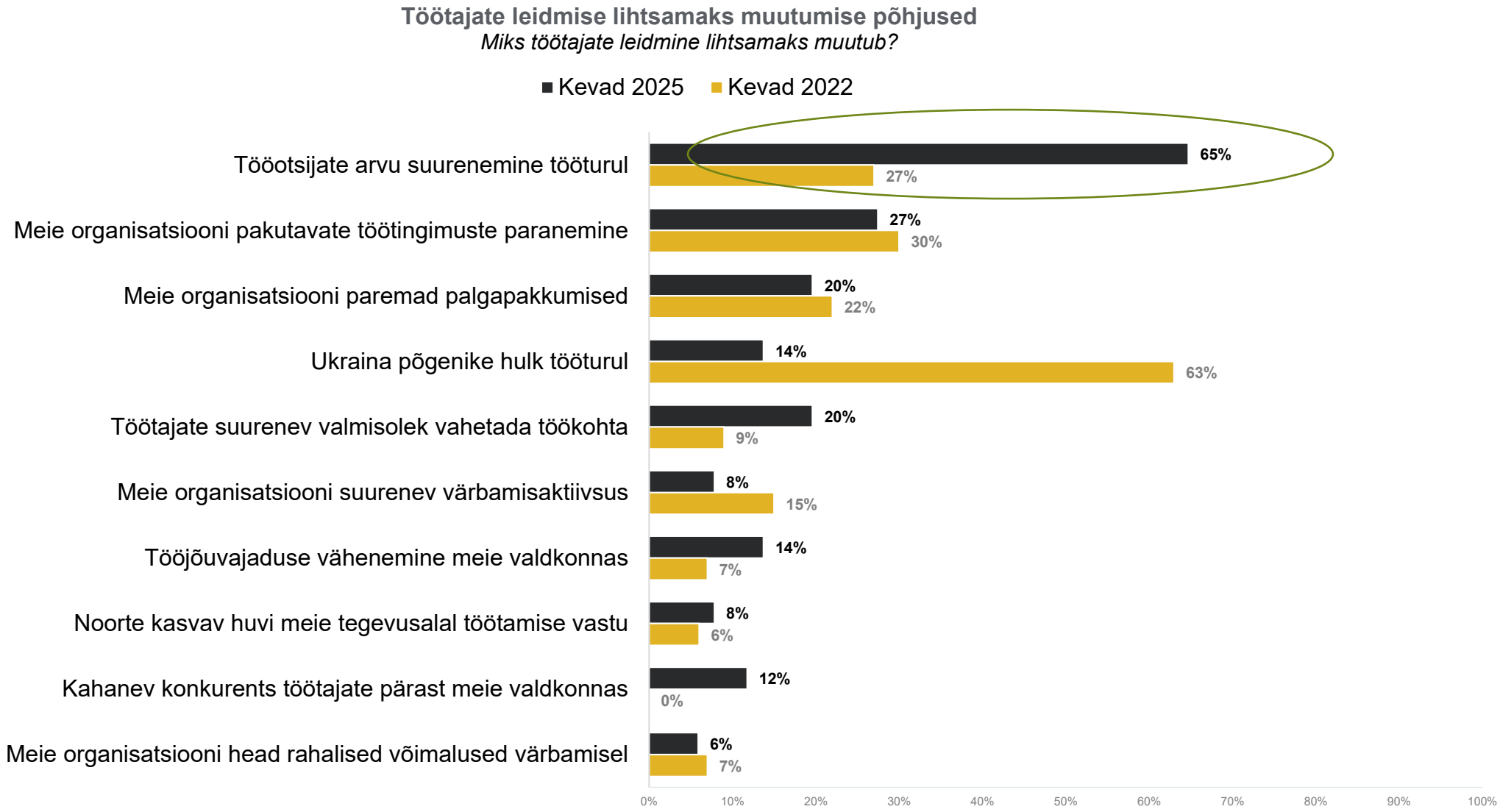
Tööotsijate suurenevad palgaootused muudavad töötajate leidmise keerulisemaks

Töötajate leidmise keerulisemaks muutumise põhjused

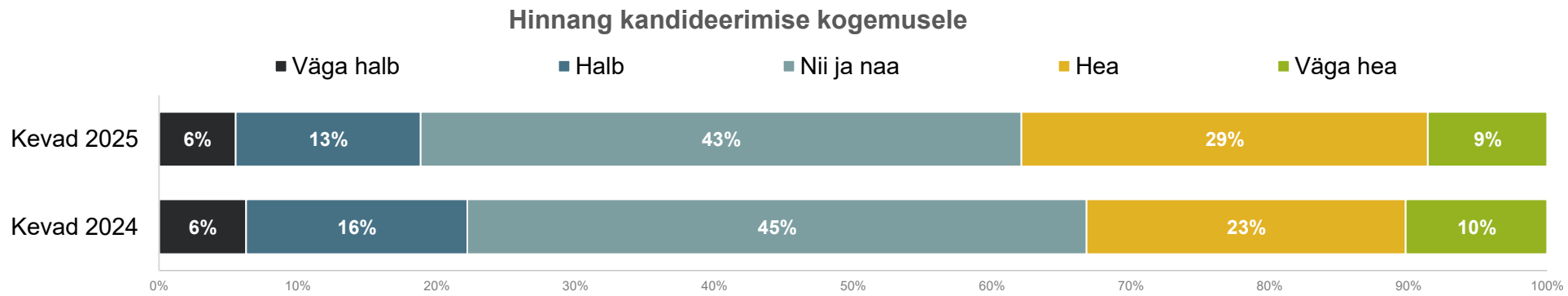
Miks töötajate leidmine keerulisemaks muutub?



Tööotsijate arvu suurenemine tööturul on leevendanud töötajate puudust



Kuidas on muutunud kandideerimiskogemus?

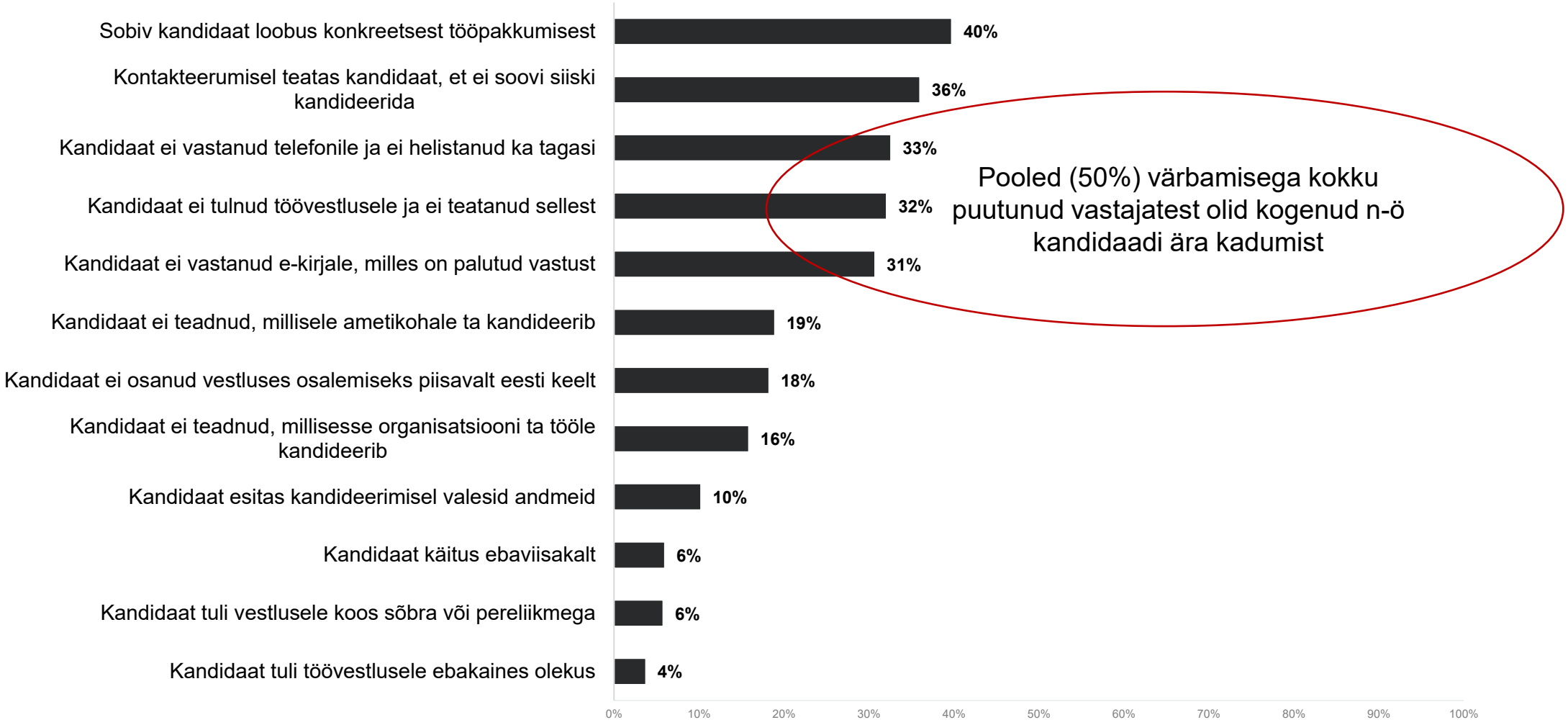


- Kõige sagedamini kommenteeriti **tagasiside saamist** kandideerimise protsessi kohta – tööandjad ei anna mingit tagasisidet, ei eitavat ega positiivset. See põhjustab ebakindlust ja frustratsiooni.
- Oma hinnanguid põhjendati ka **tööandjate suhtlusviisiga** – kas see oli lugupidav, professionaalne ja sõbralik, või vastupidi, pealiskaudne ja üleolev. Hinnati kiiret ja professionaalset protsessi ja ausat suhtlust.
- Kriitikana toodi välja **palgainfo puudumist** kuulutustes, ootustele mittevastavaid **palga-pakkumisi ja töötingimusi**.
- Mainiti ka **liigset ajakulu**: mitmed voorud, testid, proovitööd, kodutööd ja intervjuud, millele ei järgne tagasisidet. 39% tööle kandideerijatest oli pidanud tegema proovitööd või lisaülesandeid, 16% hinnangul olid need sageli ebamõistlikult mahukad.

Millised on tööandjate kogemused värbamisel?

Töötajate värbamisel kogetud olukorrad

Kas Teil on viimase aasta jooksul värbamisel ette tulnud järgmisi olukordi?



Teie organisatsiooni heaks!

Lisainfo

Palgainfo Agentuur, OÜ Tark tööandja
E-post: palgauuring@palgainfo.ee
Telefon: +372 5688 5066
www.palgainfo.ee

PALGAINFO
Targalt tangetatud otsused

TAGASISIDE KÜSITLUSED
Areng tagasiside kaudu