

Lõputöö pealkiri: Töötajate tööga rahulolu ja tööandja soovitusindeks Coop Eesti Keskühistu tavalao üksuse näitel

Diplomitööd

Lõputöö autor: Laura Reseeda Trubetski

Lõputöö juhendaja: Eeve Kärblane

---

## **KOKKUVÕTE**

Lõputöö „Töötajate tööga rahulolu ja tööandja soovitusindeks Coop Eesti Keskühistu tavalao üksuse näitel“ eesmärk oli välja selgitada Coop Eesti Keskühistu tavalao üksuse töötajate tööga rahulolu, tööandja soovitusindeks ning võimalused töötajate rahulolu tõstmiseks. Lõputöö autor valis teema tulenevalt selle aktuaalsusele, teemavaliku hetkel oli tööturul olukord, kus pakkumine ületas nõudluse. Tööjõu puuduse olukorras on oluline, et organisatsioonis oleks võimalikult väike töötajate voolavus ning tööturult oleks leida kvalifitseeritud uusi töötajaid. Uute töötajate tööle meelitamiseks on üheks oluliseks teguriks tööandja maine.

Lõputöö käigus kirjeldas töö autor töörahulolu ja motivatsiooni olemust ning võimalusi tööga rahulolu tõstmiseks, töötas läbi motivatsiooni- ja tööandja soovitusindeksi teooriaid, koostas ankeetküsimustiku, viis organisatsioonis tavalao töötajate tööga rahulolu uuringu läbi, analüüsis küsitluse tulemusi, vastavalt analüüsi tulemustele tegi järeldused ja ettepanekud, mille esitas koos uurimustöö kokkuvõttega Coop Eesti Keskühistu juhtkonnale.

Tulemusi analüüsid selgus, et kõiki rahulolufaktoreid hinnates jäid töötajad terve tavalao üksuse vaates pigem rahulolevaks ning keskmine hinnang teguritele oli keskmisest kõrgem. Kõrgeim rahulolematuse tase oli kontoritöötajate seas, nende hinnangud organisatsioonis olevatele arenguvõimalustele ning informatsiooni kättesaadavusele olid kõige madalamad. Lisaks kontoritöötajatele oli ka juhtide rahulolematuse tase arenguvõimalustega kõrge. Tavalao üksuse töötajate tööandja soovitusindeks oli 0,94, mis on positiivne, kuid mille tõstmiseks tuleb organisatsiooni juhtkonnal veel vaeva näha.

Tulemustest lähtuvalt tegi lõputöö autor Coop Eesti Keskühistu juhtkonnale järgmised ettepanekud:

- Töökeskkonna rahulolufaktori hinnangu tõstmiseks parandada laos valgustuse kvaliteeti ning panna rohkem rõhku koristusteenuse pakkuja töökvaliteedi kontrollimisele.
- Töövahenditega rahulolu hinnangu tõstmiseks panna rohkem rõhku töövahendite hooldamisele (masinad). Võimalusel investeerida häälkomplekteerimise seadmete ning käsiterminalide välja vahetamiseks uuemate mudelite vastu või vähemalt katkiste töövahendite asemele uued töövahendid soetada. Tuleks ka vaadata üle töötajate töövahendite olemasolu ning kontrollida nende kasutamist vastavalt korrale. Panna paika töövahendite riskasutamise kord või riskasutamine lõpetada.
- Töötasu rahulolufaktori hinnangu tõstmiseks lihtsustada töötasustamise süsteemi või teha töötajate seas rohkem selgitustööd. Komplekteerijate töötasusüsteemis arvestada ka kampaaniatest tingitud mahtudega. Kontoritöötajate ning laotöötajate, kelle töötasu ei sõltu töötulemustest, töötasu süsteem muuta ümber ning kaotada kahe osaline tasustamine.
- Kaasamise rahulolufaktori hinnangu tõstmiseks kaasata töötajaid rohkem nende tööd puudutavate otsuste vastuvõtmisel.
- Töötajate poolt tehtud ettepanekute kohta anda tagasisidet, kas ja mida sellega tehti.
- Info kättesaadavuse rahulolufaktori hinnangu tõstmiseks koostada osakondade kaupa töötajate e-maili aadressi listid, mille läbi olulist infot kõigile korruga edastada.
- Tagasisidestamise rahulolufaktori hinnangu tõstmiseks juhtide seas korraldada vähemalt kord kuus nendega vestlus, mille käigus tagasisidet anda ning probleemidest rääkida.
- Juhtimiskvaliteedi rahulolufaktori hinnangu tõstmiseks kontoritöötajate seas korraldada vähemalt kord kuus nendega vestlus, mille käigus juht saab anda tagasisidet ning kontoritöötaja oma tööalastest muredest rääkida.
- Tööõhkkonna rahulolufaktori hinnangu tõstmiseks kaaluda komplekteerijate töötulemuste mitte riputamist infotahvlile. Lisaks pöörata rohkem tähelepanu töötajatele, kes ei suhtu kaastöötajatesse lugupidavalt (on ka organisatsiooni üks väärtustest).

- Arenguvõimaluste rahulolufaktori hinnangu tõstmiseks korraldada lisaks e-õppe keskkonnas toimuvatele koolitustele ka rohkem kontaktõppe koolitusi. Lisaks uue töötaja koolitusele ja toiduhügieeni koolitusele pakkuda uusi sisekoolitusi või investeerida ühekordsetesse väliskoolitustesse.

Lõputöö on eesti keelne ja koosneb kahest peatükist ning 37 leheküljest. Töö koostamisel on kasutatud 30 allikat, neist 11 eesti- ja 19 võõrkeelset. Töö sisaldab 4 tabelit ja 9 joonist. Lõputööd täiendavad 3 lisa.

Võtmesõnad: Coop Eesti Keskühistu, logistikakeskuse tavalao üksuse töötajad, töörahulolu, motivatsioon, tööandja soovitusindeks.