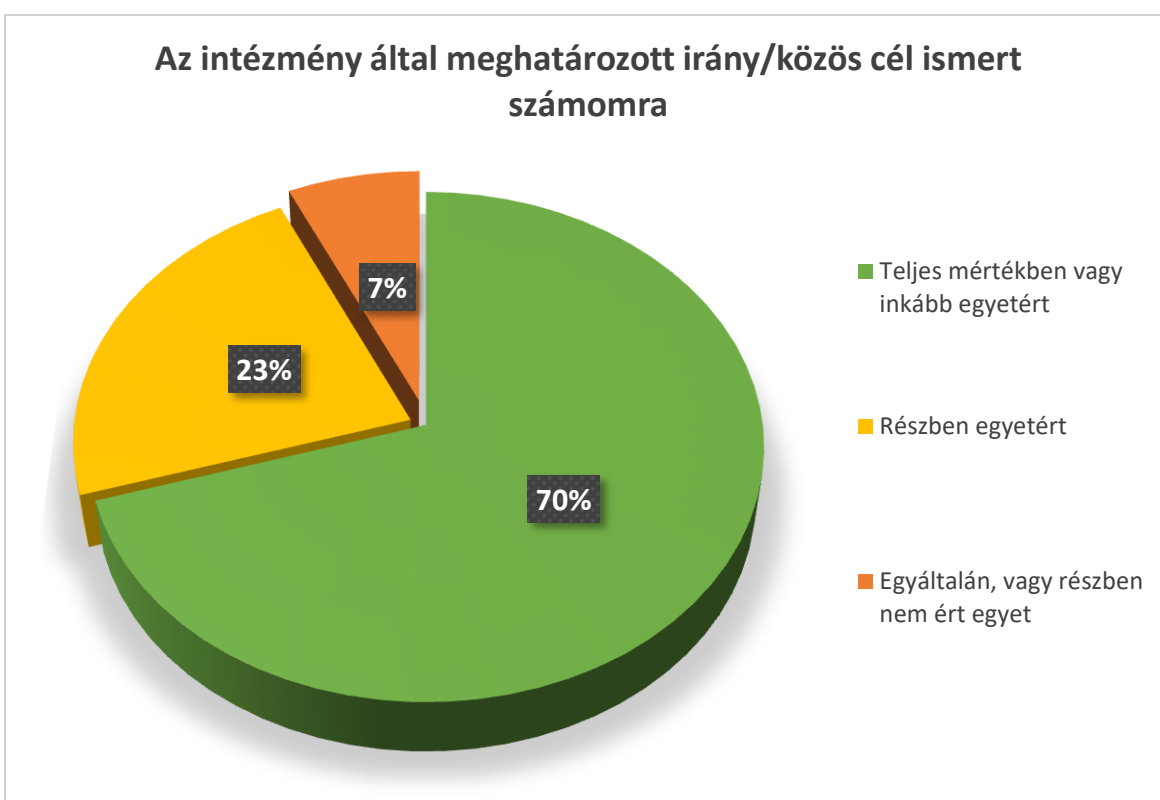


Ikt. szám.: 104584/2022.11.17.

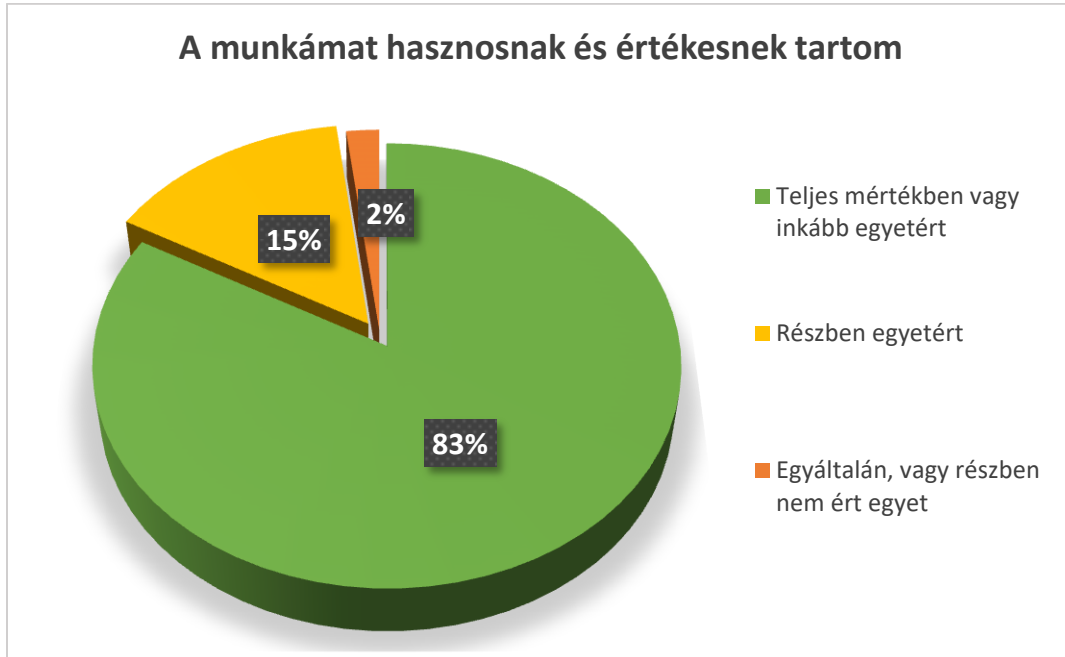
Hargita Megye Tanácsa munkatársainak évközi kiértékelője -2022-

Hargita Megye Tanácsa elégedettségi felmérést végzett az intézmény munkatársai körében. A kérdőív kitöltése online történt 2022. október 17-19. között, a munkaközösség közel fele kitöltötte a kérdőívet - 102 kolléga válaszolt a kérdésekre.

A válaszadók 70%-a teljes mértékben illetve inkább egyetért azzal, hogy ismert az intézmény által meghatározott irány, közös cél. 23% részben ért egyet, illetve csupán 7% egyáltalán nem ért egyet ezzel.



A válaszadók 83%-a a munkáját hasznosnak és értékesnek tartja, 15%-a részben ért egyet ezzel, míg 2% úgy véli, hogy a munkája egyáltalán nem értékes.



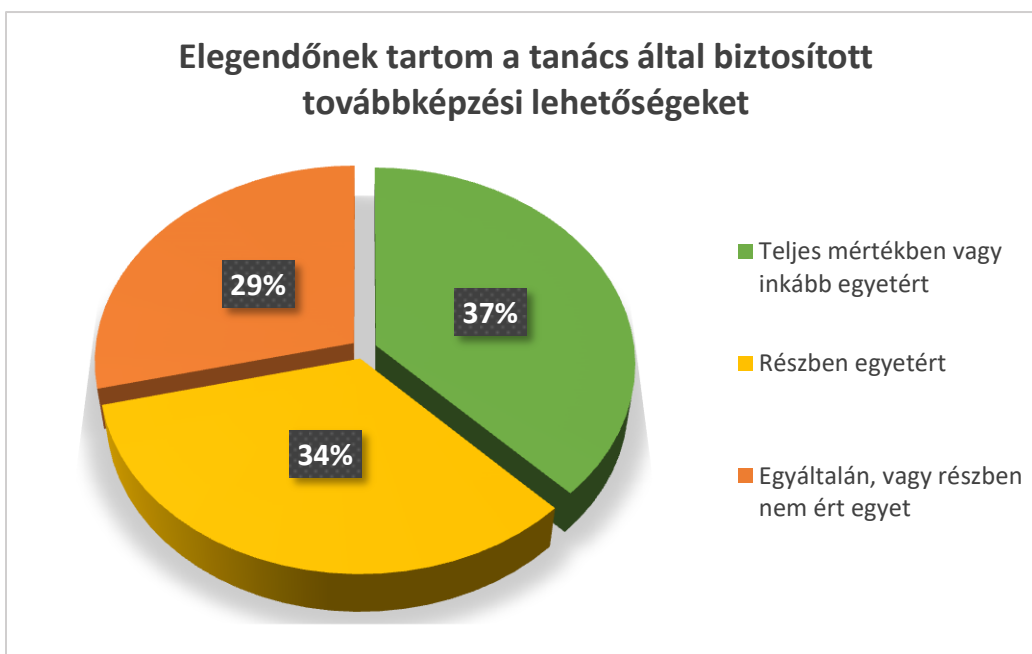
A kollégák 88%-a úgy véli, hogy az intézmény biztosítja a munkavégzéshez szükséges eszközöket, 10%-a részben ért egyet, míg 2%-a egyáltalán nem ért egyet ezzel.



A kérdőívet kitöltő kollégák több mint fele ösztönözve érzi magát, hogy innovatív legyen a munkája során, 26%-uk részben ért ezzel egyet, illetve 18% egyáltalán nem érzi ösztönözve magát, hogy kezdeményező legyen munkája során.



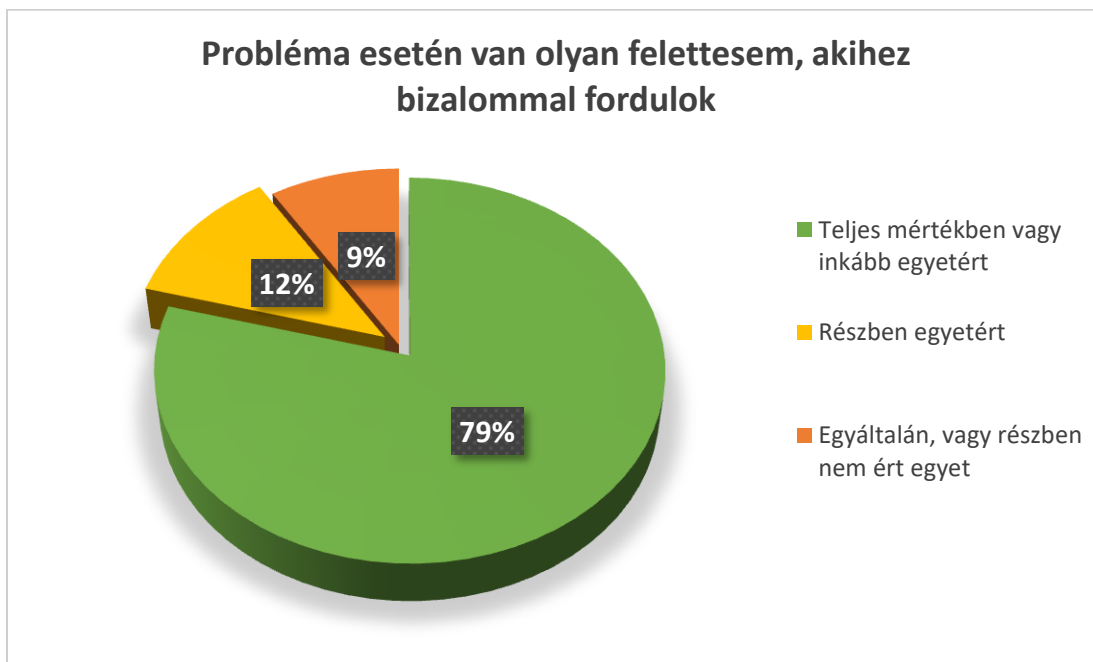
A tanács által biztosított továbbképzési lehetőségekkel kapcsolatban, a kollégák egyharmada elegendőnek tartja ezeket, 34%-uk részben, míg 29% nem tartja elegendőnek ezeket.



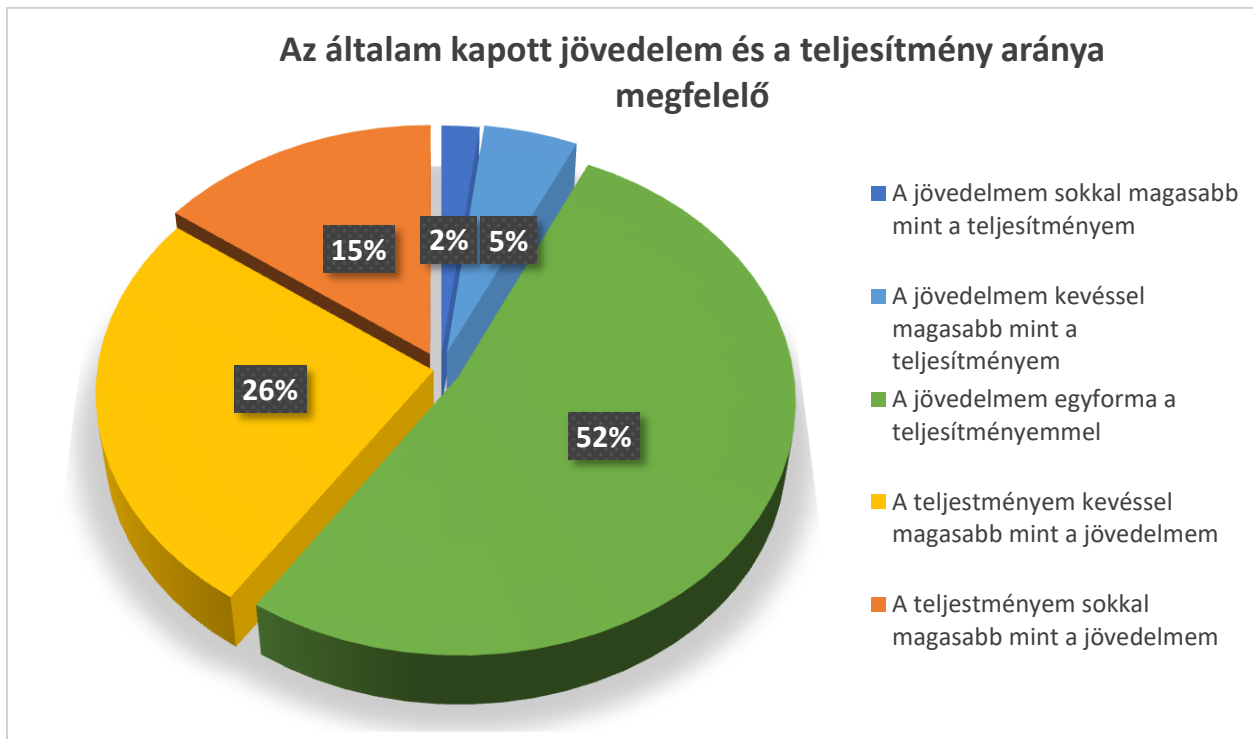
Az igazgatóságok, osztályok közötti együttműködéssel a válaszadók 37%-a elégedett, 41% csak részben elégedett, míg 22% úgy gondolja, hogy nem megfelelő az igazgatóságok közötti együttműködés.



A kollégák közel kétharmada úgy véli, hogy probléma esetén van olyan felettese, akihez bizalommal fordulhat, 12% részben, míg 9% egyáltalán nem ért ezzel egyet.



A teljesítmény és jövedelem kapcsolatára vonatkozóan a válaszadók több mint fele úgy érzi, hogy a kettő egyensúlyban van, egyenesen arányos a teljesítménye az általa kapott jövedelemmel. 26% úgy vélekedik, hogy a teljesítménye kevéssel magasabb a jövedelménél, míg 15% szerint a teljesítménye sokkal magasabb az általa kapott jövedelemnél.



Nyílt kérdésben rákérdeztünk a távmunkáról és rugalmas munkaprogramról alkotott véleményekre, ezeket csoportosítottuk. A legtöbb válaszadó szerint ezek az alternatív munkavégzési lehetőségek sok helyzetben hasznosak, hatékonyak tudnak lenni. Többen úgy gondolják, hogy a mai világban elengedhetetlen lenne a rugalmasság a távmunkával kapcsolatban, főleg a fiatalok körében lenne erre nagyobb igény, nem csak intézményi szinten, hanem bárhol a világon.

Egy másik meglátás az volt, hogy hasznos lenne ez a munkavégzési lehetőség, de csak adott esetekben, bizonyos időszakokban – COVID, betegség esetén, energiahatékonysági szempontokat figyelembe véve, kisgyerekes szülők esetében – növelheti a hatékonyságot és motivációt. A rugalmas munkaidőt abban az esetben látják hatékonynak, ha az intézmény szervezési és munkavégzési folyamatai jól

meghatározottak, adott határidővel, így az alkalmazottak rugalmas munkaideje nem befolyásolja negatívan a feladatok elvégzését. A válaszadók kisebb százaléka úgy gondolja, hogy inkább hátráltatja a munkavégzést a távmunka és a részmunkaidő. A megfelelő közreműködést az intézményben kapja meg mindenki, jobb a csapat és a kollégák közelében lenni, egymás munkáját segíteni.

Rákérdeztünk, hogy mire lenne szükség ahhoz, hogy a munkaközösség összetartóbb csapatot alkosson. A válaszokat ebben az esetben is csoportosítottuk, így körvonalazódott, hogy szükség volna több közös programra, úgy az igazgatóságok szintjén, mint intézményes szinten. Hatékonyabb kommunikációra a vezetők és kollégák között, szorosabb együttműködésre lenne szükség. Többen említették a vezetők általi elismerés hiányát, a motivációt.

Összegzés

Hargita Megye Tanácsa munkaközösségének évközi kiértékelője kapcsán elmondhatjuk, hogy a beérkezett válaszok alapján a kollégák összességben úgy gondolják, hogy hasznos, értékes munkát végeznek, az intézmény által kitűzött cél és irány a nagy többség számára ismert. A megfelelő munkavégzéshez az intézmény biztosítja a szükséges eszközöket. A munkatársak több mint fele (56%-a) teljes mértékben, 26%-a részben ösztönözve érzi magát, hogy innovatív és kezdeményező legyen és 79%-ának van olyan felettese, akihez bizalommal fordulhat probléma esetén.