

SA Taheva Sanatooriumis on kehtestatud juhatuse liikme 29.01.2013 käskkirjaga nr 1.2-2/9 dokument „Sihtasutuse Taheva Sanatooriumi arenguvestluste kord“.

Arenguvestlus loob võimaluse süsteemseks ja personaalseks kontaktiks töötaja ning sihtasutuse juhtide vahel. Arenguvestlus on arvamuste vahetus, mis viib üksteise paremale mõistmisele, suurendab tööl usalduslikku ning toetavat õhkkonda. Arenguvestlus on regulaarne ja hästi ettevalmistatud vestlus, kus arutatakse töötaja tulevikuplaane, pädevust ja pädevuse tõstmise võimalusi ning lepitakse kokku tulevase perioodi tegevused. Arenguvestluse käigus arutatakse, kuidas saab arenguvestluse läbiviija töötaja poolt püstitatud eesmärkide saavutamisele kaasa aidata ja kuidas saab töötaja sihtasutuse püstitatud eesmärkide saavutamisele kaasa aidata. Arenguvestluse ajaks on nii töötaja kui arenguvestluse läbiviija läbi mõelnud, mida soovitakse seoses töötaja ja sihtasutuse arenguga arutada.

Arenguvestlused viidi läbi ajavahemikul juuli 2015 kuni september 2015. Antud perioodil töötas sihtasutuses töölepingu alusel 55 inimest, kellest 8 inimest olid sihtasutuses töötanud vähem kui pool aastat ja kellega arenguvestlust läbi viia polnud planeeritud. Arenguvestlus viiakse läbi töötajaga, kelle tööstaaz on vähemalt üks aasta. Samuti võidakse seda vajaduse korral teha varem.

Arenguvestlus oli planeeritud 47 töötajaga, kuid tegelikkuses viidi see läbi 40 sihtasutuse töötajaga. Arenguvestlus jäi erinevatel põhjustel pidamata seitsme töötajaga.

Arenguvestlus sisaldas alljärgnevaid pidepunkte:

1. Kordaminekud tööalases tegevuses ja ülesannetes;
2. Probleemid tööalases tegevuses ja ülesannete täitmisel;
3. Parendusettepanekud probleemide lahendamiseks;
4. Arenguplaanid ja eesmärgid ametikohal (koolitused, töötaja võimete rakendamine ja eesmärgid järgmiseks perioodiks).

Kokkuvõtte (aluseks 40 arenguvestlust):

1. Kordaminekud tööalases tegevuses ja ülesannetes:

- * Toimivat peresüsteemi asenduskodu osakonnas peeti väga oluliseks tööalaseks kordaminekuks 61 korral.
- * Tööalaseks kordaminekuks peeti 22 juhul klientide seisundi paranemist, tööd väga raskelt haigete klientidega, kliendi arenemist ja klientide/kasvandike iseseisvasse ellu saatmist, samuti klientide/kasvandike kordaminekuid.
- * 25 juhul peeti kordaminekuks olemasoleva töökohal toimetulemist ja uute väljakutsete võimalust.
- * 20 korral peeti kordaminekuks meeskonnatööd sihtasutuses.
- * 2 juhul peeti oluliseks ametikoha vahetust samas asutuses.

2. Probleemid tööalases tegevuses ja ülesannete täitmisel:

- * Probleemseks peeti remonti vajavaid tööruume ja tööriiete ja töövahendite uuendamist/kättesaadavust kümnel juhul.
- * kaheksal juhul arvasid töötajad, et meeskonnatöös esineb aeg-ajalt lahkkelisid ja ei peeta kinni tööalastest kokkulepetest.
- * Töötaja isiklik tervis (nii vaimne kui füüsiline) teeb muret 15 inimesele, kes tunnevad hirmu, et tervis ei võimalda enam mingil ajahetkel oma töökohal jätkata või et klient on ohtlik.
- * Klientide hooletu asjadesse ja tegevustesse suhtumist, ühisürituste vähesust nii klientide kui personali jaoks pidasid probleemiks 15 inimest.
- * Probleeme ei esinenud ja kõik on korras kümnel inimesel.

3. Parendusettepanekud probleemide lahendamiseks:

- * Täiustada tööriiete ja töövahendite olemasolu, võimalusel remontida ruumid, mis seda vajavad (pansionaadi maja ventilatsioon ja duširuumid, erihoolekande ööpäevaringsete erihooldusteenuse klientide ruumide väljaehitamine (7 inimest).
- * Ettepanek palgata juurde töötajaid (5 inimest).
- * Leida töötajad, kes tegeleks ametialaste kirjade koostamise, väljasaatmise ja registreerimisega (4 inimest).
- * Koolituste korraldamine, võimaldamine (soovitav koolitusteemad: dementsus, psüühikahäirega inimese käitumine, hirm, enesekehtestamine) (9 inimest).
- * Meeskonnatöös kokkulepetest kinnipidamine ja korraldada töötajate ühisüritusi (8 inimest).
- * Teha järjepidevat tööd klientide nõustamisel ja tuua sisse klientidele koolitusi ja ühisüritusi (6 inimest).
- * Töötajatele vaja psühholoogilist nõustamist või supervisiooni (3 inimest).
- * Parema bussiliikluse korraldamine Valga–Tsirgumäe–Võru (8 inimest).
- * Ettepanekuid lahendusteks ei osanud pakkuda 15 inimest.

4. Arenguplaanid ja eesmärgid ametikohal (koolitused, töötaja võimete rakendamine ja eesmärgid järgmiseks perioodiks):

- * Läbida kvalifikatsiooni tõstmiseks või ümberõppeks vajalikud koolitused, õppida või astuda kutse- või kõrgkooli seadsid endale kõige olulisemaks plaaniks 5 inimest.
- * Klientidega sisutihedama ja sagedasema suhtlemise seadsid endale eesmärgiks 15 inimest.
- * Klientide oskuste arendamise seadsid endale eesmärgiks 6 inimest.
- * Aktiivselt sihtasutuse meeskonnatöös osalemist ja sihtasutuse maine hoidmise seadsid endale eesmärgiks 3 inimest.
- * Lõpetada kool ja liikuda järgmisele ametikohale seadis endale eesmärgiks 4 inimest.
- * Seitsmel juhul peeti kordaminekuks olemasoleva töökoha olemasolu (säilimist), pensionipõlveni töötamist samal töökohal ja uute väljakutsete võimalust.

Arenguveestlustes ilmnunud probleemide ja ettepanekutega tegelevad osakondade juhid ja juhtkond jooksvalt, samuti arvestatakse neid sihtasutuse aastaplaani koostamisel. Arenguveestluste kokkuvõtet tutvustatakse töötajate üldkoosolekul ja see avalikustatakse sihtasutuse kodulehel.

Janika Ploom
analüüsi koostaja