

SA Taheva Sanatooriumis on kehtestatud juhatuse liikme 29.01.2013 käskkirjaga nr 1.2-2/9 „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 jaanuar 2014–juuli 2014. Antud perioodil töötas sihtasutuses töölepingu alusel 50 inimest, kellest kuus 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 44 töötajaga, kuid tegelikkuses viidi see läbi 35 sihtasutuse töötajaga. Arenguvestlus jäi erinevatel põhjustel pidamata üheksa töötajaga.

Arenguvestlus sisaldas alljärgnevatid 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 35 arenguvestlust):

1. Kordaminekud tööalases tegevuses ja ülesannetes:

- * Tööalaseks kordaminekuks peeti kahel korral erinevate pikemate koolituste läbimist, koolide lõpetamist.
- * Toimivat peresüsteemi asenduskodu osakonnas peeti väga oluliseks tööalaseks kordaminekuks samuti kahel korral.
- * Tööalaseks kordaminekuks peeti 28 juhul klientide seisundi paranemist, tööd väga raskelt haigete klientidega, kliendi arenemist ja klientide/kasvandike iseseisvasse ellu saatmist, samuti klientide/kasvandike kordaminekuid.
- * 27 juhul peeti kordaminekuks olemasoleva töökohal toimetulemist ja uute väljakutsete võimalust.
- * Viiel korral peeti kordaminekuks meeskonnatööd sihtasutuses.

2. Probleemid tööalases tegevuses ja ülesannete täitmisel:

- * Probleemseks peeti remonti vajavaid tööruume ja tööriiete ja töövahendite uuendamist/kättesaadavust kuuel juhul.
- * Töö ja eraelu piirid on hägustunud kahel töötajal, nt kliendid kipuvad töötajate koju ja sekkuvad nende eraellu. Mõlemal korral avaldati arvamust, et igaüks võiks teha oma tööd, siis probleeme ei teki.
- * Viiel juhul arvasid töötajad, et meeskonnatöös esineb aeg-ajalt lahkkelisid ja ei peeta kinni tööalastest kokkulepetest.
- * Töötaja isiklik tervis (nii vaimne kui füüsiline) teeb muret kümnele inimesele, kes tunnevad hirmu, et tervis ei võimalda enam mingil ajahetkel oma töökohal jätkata või et klient on ohtlik.

- * Tööjõu puudust peeti probleemiks seitsmel juhul ning sellega seotult kurdetakse liigse töökoormuse üle (majanduspersonal, hooldekodu personal ja EQUASS-süsteemi dokumentatsiooni täitmisega seotud personal).
- * Klientide hooletu asjadesse ja tegevustesse suhtumist, ühisürituste vähesust nii klientide kui personali jaoks pidasid probleemiks 11 inimest.
- * Probleeme ei esinenud ja kõik on korras seitsmel inimesel.

3. Parendusettepanekud probleemide lahendamiseks:

- * Täiustada tööriiete ja töövahendite olemasolu, võimalusel remontida ruumid, mis seda vajavad (pansionaadi maja ventilatsioon ja duširuumid, Kalliküla hoone teine korrus, funktsionaalsed voodid, korralik mööbel ja köögitehnika) (kolm inimest).
- * Paremini planeerida puhkusi (kaks inimest).
- * Ettepanek palgata juurde tööjõudu (kaheksa inimest).
- * Leida tööjõud, kes tegeleks EQUASSi raames väljatöötatud dokumentide haldamise ja järelvalvega (neli inimest).
- * Koolituste korraldamine, võimaldamine (soovitav koolitusteemad: projektide koostamine ja läbiviimine, dementsus, psüühikahäirega inimese käitumine, hirm, enesekehtestamine, meeskonnatöö, tuleohutuskoolitus, arvutikoolitus) (kuus inimest).
- * Meeskonnatöös kokkulepetest kinnipidamine ja korraldada töötajate ühisüritusi (viis inimest).
- * Teha järjepidevat tööd klientide nõustamisel ja tuua sisse klientidele koolitusi ja ühisüritusi (11 inimest).
- * Töötajatele vaja psühholoogilist nõustamist või supervisiooni (kaks inimest).
- * Paremini planeerida tööd osakonnas ja osakondade juhtide suurema vastutuse võtmine (kaks inimest).
- * Klientide vaba aja sisustamise mõtestatumaks, sisutihedamaks muutmine, ühisürituste korraldamine (12 inimest).
- * Parema bussiliikluse korraldamine Valga–Tsirgumäe–Võru (üks inimene).
- * Senisest enam avalikus elus osalemist ja avalikkuse teavitamist sihtasutuse tegevustest (kolm inimest).
- * Ettepanekuid lahendusteks ei osanud teha viis 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 neli inimest.
- * Klientidega sisutihedama ja sagedasema suhtlemise seadsid endale eesmärgiks neli inimest.
- * Klientide oskuste arendamise seadsid endale eesmärgiks kuus inimest.
- * Klientidele ühisürituste sagedasema korraldamise seadis endale eesmärgiks üks inimene.
- * Aktiivselt sihtasutuse meeskonnatöös osalemist ja sihtasutuse maine hoidmise seadsid endale eesmärgiks kaks inimest.
- * Lõpetada kool ja liikuda järgmisele ametikohale seadis endale eesmärgiks üks inimene.
- * 16 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