

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 veebruar 2013 – juuni 2013. Antud perioodil töötas töölepingu alusel 45 inimest, kellest viis 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 40 töötajaga, kuid tegelikkuses viidi see läbi 23 sihtasutuse töötajaga. Arenguvestlus jäi erinevatel põhjustel pidamata 17 töötajaga.

Arenguvestlus sisaldas alljärgnevatid pidepunkte:

1. Kordaminekut 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).

Kokkuvõte (aluseks 23 arenguvestlust):

1. Kordaminekut tööalases tegevuses ja ülesannetes:

\* Tööalaseks kordaminekuks peeti viiel korral erinevate pikemate koolituste läbimist, koolide lõpetamist või siis uute väljakutsete näol koolidesse astumist. Erialaseid teadmisi omandati või asuti omandama kutse- ja kõrgkoolidesse.

\*Asenduskodus peresüsteemile üleminekut peeti väga oluliseks tööalaseks kordaminekuks seitsmel korral.

\* Tööalaseks kordaminekuks peeti kuuel juhul klientide seisundi paranemist, kliendi arenemist ja klientide/kasvandike iseseisvasse ellu saatmist, samuti klientide/kasvandike kordaminekuid.

\* Viiel juhul peeti kordaminekuks olemasoleva töökooha olemasolu (säilimist) ja uute väljakutsete võimalust.

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 viiel töötajal, nt kliendid kipuvad töötajate koju ja sekkuvad nende eraellu.

\* Neljal juhul arvasid töötajad, et meeskonnatöös esineb aeg-ajalt lahkkelisid ja ei peeta kinni tööalastest kokkulepetest.

\* Töötaja isiklik tervis (nii vaimne kui füüsiline) teeb muret neljale inimesele, kes tunnevad hirmu, et tervis ei võimalda enam mingil ajahetkel oma töökohtal jätkata.

\* Muret töökohta säilimise või uue osakonna rakendumise pärast tunti neljal juhul.

3. Parendusettepanekud probleemide lahendamiseks:

- \* Täiustada tööriiete ja töövahendite olemasolu, võimalusel remontida ruumid, mis seda vajavad (pansionaadi maja ventilatsioon ja dušširuumid, Kalliküla hoone teine korrus).
- \* Koolituste korraldamine, võimaldamine (soovitud koolitusteemad: ergonoomika, vaimne tervis, dementsus, psüühikahäirega inimese käitumine, hirm, enesekehtestamine, meeskonnatöö).
- \* Erihoolekandeteenuse arendamine, uute klientide leidmine ja olemasolevate klientide vaba aja sisustamise mõtestatumaks, sisutihedamaks muutmine.
- \* Senisest enam avalikus elus osalemist ja avalikkuse teavitamist sihtasutuse tegevustest. Ettepanekuid lahendusteks ei osanud teha kolm 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 6 inimest.
- \* Erihoolekandeteenuse väljaarendamine ja valmisolek ööpäevaringse erihooldusteenuse klientidega tööks, samuti enesearendamist pidasid järgmise aasta eesmärgiks kolm inimest.
- \* Aktiivselt sihtasutuse meeskonnatöös osalemist pidasid enda jaoks oluliseks kaheksa inimest.
- \* Kliendikeskse töö kvaliteedi parandamist pidasid enda jaoks järgmise aasta olulisemaks eesmärgiks kaheksa inimest.

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

Janika Ploom  
Analüüsi koostaja