

SA TAHEVA SANATOORIUMI TÖÖRAHULOLU KÜSIMUSTIKE ANALÜÜS

1. SISSEJUHATUS

Sihtasutuses Taheva Sanatoorium viidi ajavahemikus 20.02.2013-20.03.2013 läbi küsitlus eesmärgiga uurida sihtasutuse töötajate rahulolu tööga, töömotivatsiooni ning selgitada välja töökorralduse muutmisevajadused.

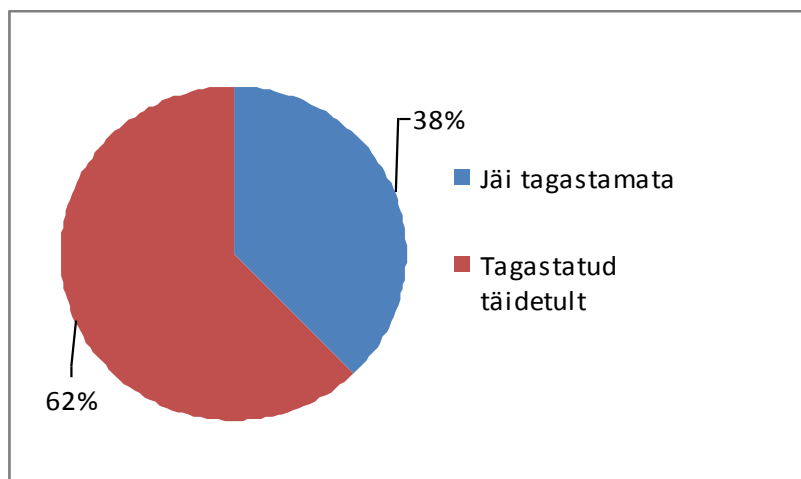
Sihtasutuses töötas küsitluse korraldamise ajal 45 inimest, nendest 38 naist ning 7 meest. Välja jagati 45 küsimustikku.

Küsitlusleht koosnes kahest lehest (vt LISA 1). Küsimused olid jagatud eraldi viide peatükki ning ette oli antud vastuste variandid. Töötaja sai märkida sobiva valikuvariandi ristiga ning lisada vajadusel täiendavalt kommentaare, ettepanekuid, põhjendusi ning näiteid.

Tegemist oli anonüümse küsitlusega ning vastuseid kasutab sihtasutus edaspidi oma töös vaid üldistatult.

2. OSALEMISE AKTIIVSUS

45 väljastatud küsitluslehest tagastati täidetult 28 . Tagastamata jäi 17 küsitluslehte. Küsitlusele vastas 62% sihtasutuse töötajatest (edaspidi „vastaja“).



Joonis 1. Töötajate osalemise aktiivsus küsitlusele vastamisel protsentuaalselt

3. KÜSITLUSLEHTEDE ANALÜÜS

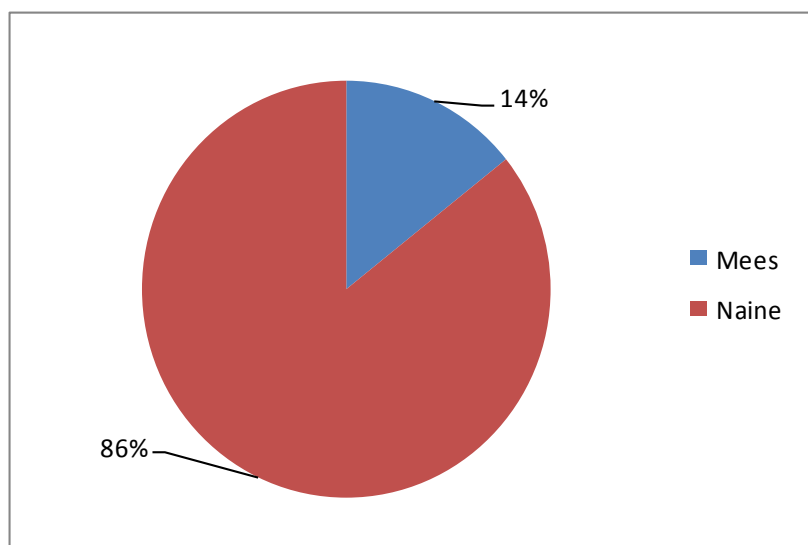
Tagastatud küsitluslehtede analüüs toimus ajavahemikus 26.03.2013-03.04.2013. Analüüsi käigus selgunud vastuseid kasutatakse ainult üldistatult.

3.1 Taustandmed vastaja kohta

Taustandmetena küsiti sugu, vanust ning tööstaaži pikkust sihtasutuses. Küsitlusele vastajal oli võimalus märkida sobiv vastusevariant ristiga.

3.1.1 Sugu

Küsitlusele vastas 24 naist ning 4 meest.



Joonis 2. Küsitlusele vastanutest naiste ning meeste suhe protsentuaalselt

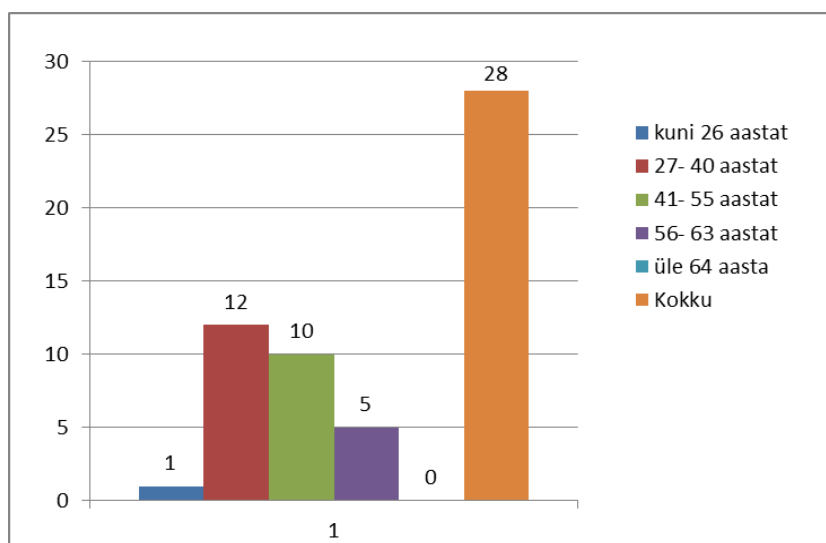
3.1.2 Vanus

Küsitluslehele oli vastajal võimalus märkida oma vanusevahemik: kuni 26 aastat, 27-40 aastat, 41-55 aastat, 56-63 aastat ning üle 64 aasta.

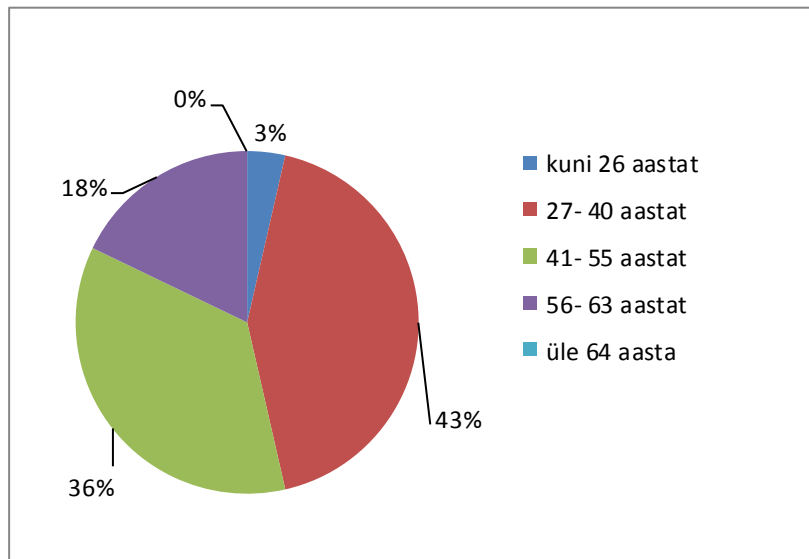
Vastaja sai märkida ristiga temale sobiva valiku.

Küsitlusele vastajate vanused on järgmised:

kuni 26 aastat	1
27- 40 aastat	12
41- 55 aastat	10
56- 63 aastat	5
üle 64 aasta	0



Joonis 3. Küsitlusele vastanute jagunemine arvuliselt vanuse järgi



Joonis 4. Küsitlusele vastanute jagunemine protsentuaalselt vanuse järgi

Kõige enam osales küsitlusele vastamisel 27-40-aastaseid (12 vastajat ehk 42% küsitlusel vastajatest).

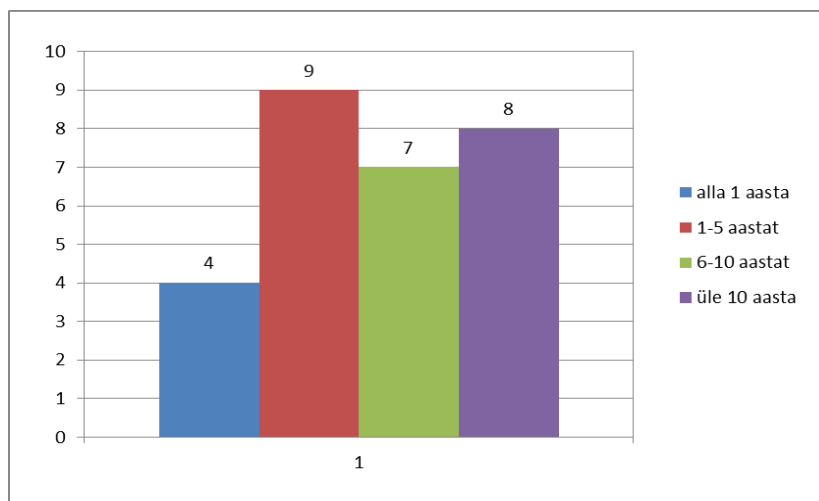
Küsitlusele ei vastanud üle 64-aasta vanused.

3.1.3 Tööstaaž meie organisatsioonis

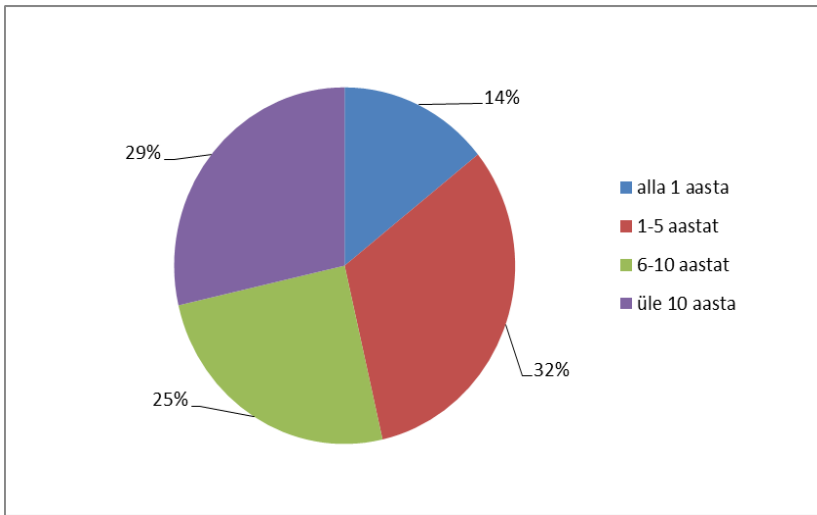
Küsitluslehel olid tööstaaži kestus variantidena märgitud järgmiselt: alla 1 aasta, 1-5 aastat, 6-10 aastat ning üle 10 aasta.

Vastajate tööstaaž on järgnev:

alla 1 aasta	4
1-5 aastat	9
6-10 aastat	7
üle 10 aasta	8



Joonis 5. Küsitlusele vastanute jagunemine arvuliselt tööstaaži järgi



Joonis 6. Töötajate jagunemine tööstaaži järgi protsentuaalselt

Vastanute tööstaaž sihtasutuses on kõige enam 1-5 aastat (9 vastajat ehk 32% küsitlusele vastanutest).

3.2 Töökorraldus

Töökorralduse peatükis oli kolm küsimust:

- tööruumid on kaasaegsed ja tööks sobivad.
- töövahendid on kättesaadavad, töökorras ja neid on piisavalt.
- töökorralduses arvestatakse minu soovide, ettepanekute ja vajadustega.

Vastajal oli võimalik valida kolme vastusevariandi vahel:

- jah
- enam- vähem
- ei

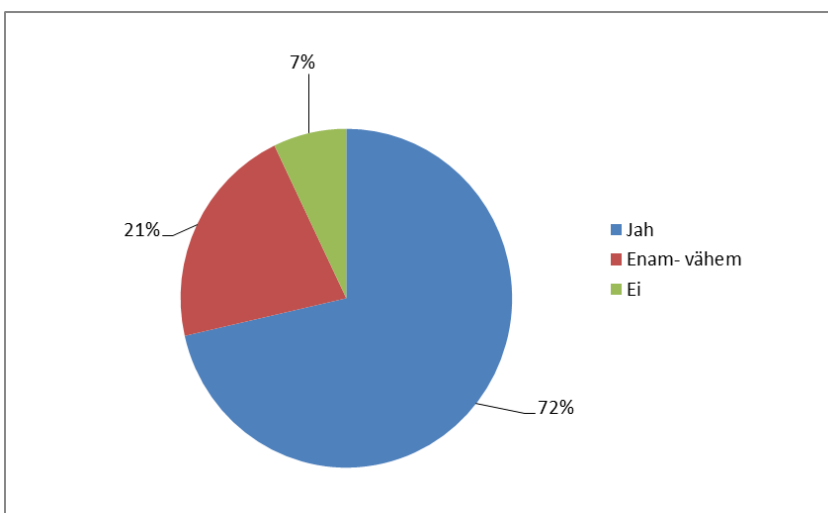
Vastaja valis temale sobiva ühe variandi.

Vastajal oli täiendavalt võimalik lisada kommentaare ning ettepanekuid vabadele ridadele.

3.2.1 Tööruumid on kaasaegsed ja tööks sobivad

Vastused jagunesid alljärgnevalt:

Jah	20
Enam- vähem	6
Ei	2



Joonis 7. Vastanute rahulolu tööruumide osas protsentuaalselt

Kommentaariid ja ettepanekud tööruumide kohta:

- Võiks olla avaramad ruumid.
- Alumises majas oleks tarvis kõikidele tubadele uued ukсед ja pesuruumide remont uute avatavate akendega.
- Ruumid on kodused.

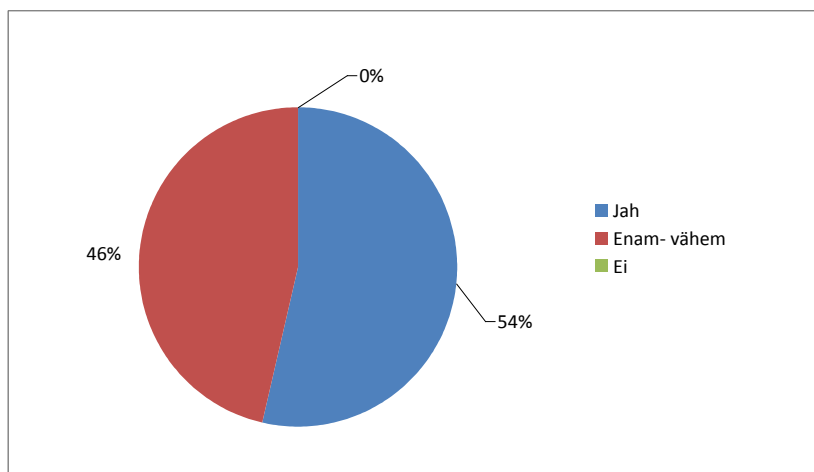
Kokkuvõte:

- 72% küsitlusel osalenutest kinnitavad, et tööruumid on kaasaegsed ja tööks sobivad.
- Kõige enam ei olnud tööruumidega rahul mehed. Neljast küsitlusel osalenust kaks (50%) vastasid eitavalt.

3.2.2 Töövahendid on kättesaadavad, töökorras ja neid on piisavalt

Vastused jagunesid alljärgnevalt:

Jah	15
Enam- vähem	13
Ei	0



Joonis 8. Vastanute rahulolu töövahendite osas protsentuaalselt

Kommentaariid ja ettepanekud töövahendite kohta:

- Potitoole napib.
- Printeritele juurdepääs raskendatud. Pole saanud instruktaazi printeri kohta.
- Siin peaksid olema asjad valmis igaks elujuhtumiks, aga alati peab ise küsima.
- Vastavaid voodeid ja voodipesu on väga vaja.

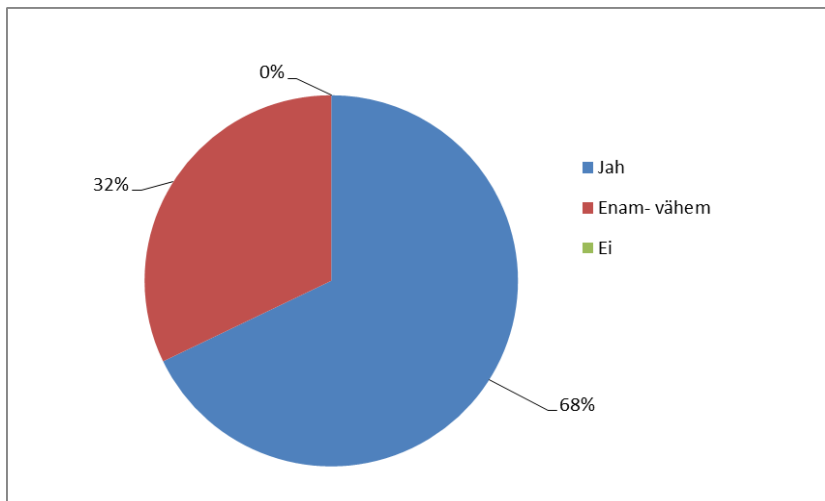
Kokkuvõte:

- 54% osalenutest on rahul olukorraga.
- 46% osalenutest on enam-vähem rahul olukorraga.
- Kõige vähem olid rahul mehed. Kõik neli küsitlusel osalenut hindasid olukorda „enam-vähem“ olevaks.

3.2.3 Töökorralduses arvestatakse minu soovide, ettepanekute ja vajadustega

Vastused jagunesid alljärgnevalt:

Jah	19
Enam- vähem	9
Ei	0



Joonis 9. Vastanute arvamus nende soovide, ettepanekute ja vajadustega arvestamise kohta protsentuaalselt

Kommentaarisid ja ettepanekuid, näited:

- Jah, aga ainult niipalju kui võimalik. Tavaliselt mõtleme alati ise midagi välja.

Kokkuvõtte:

- 68% osalenutest vastasid, et töökorralduses arvestatakse nende soovide, ettepanekute ja vajadustega.
- 32% osalenutest vastasid, et töökorralduses arvestatakse enam-vähem nende soovide, ettepanekute ja vajadustega.
- 75% osalenud meestest vastasid, et töökorralduses arvestatakse enam-vähem nende soovide, ettepanekute ja vajadustega.

3.3 Tasustamine

Tasustamise peatükis oli 3 küsimust:

- Töötasustamise põhimõtted arvestavad töötaja tegelikke töötulemusi.
- Töötasustamisel on õige lähtuda vaid normtundidest ja ametipalgast.
- Töötasustamisel on õigem lähtuda tulemustasustamise põhimõttest.

Esimesele küsimusele vastamisel oli vastajal võimalik valida kolme vastusevariandi vahel:

- jah
- enam- vähem
- ei

Kahele järgmisele küsimusele vastamisel oli vastajal võimalik valida kahe vastusevariandi vahel:

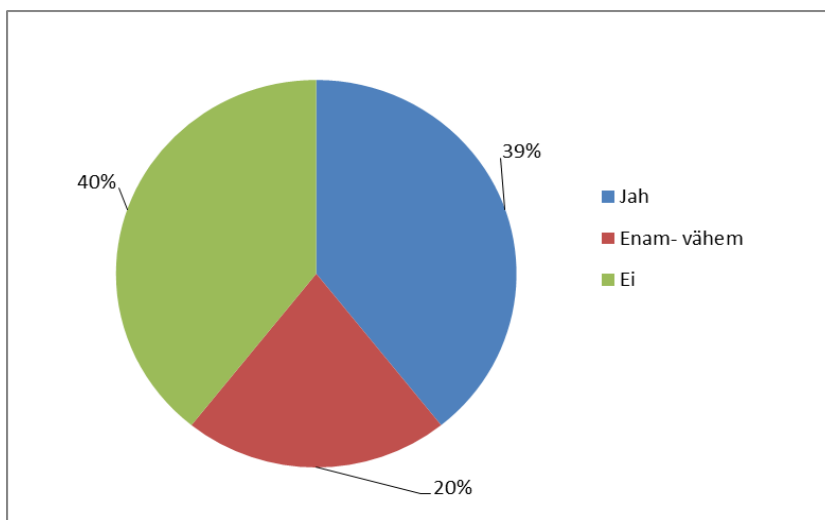
- jah
- ei

Vastaja sai valida sobiva vastusevariandi. Vastajal oli võimalik lisada kommentaare ja ettepanekuid vabadele ridadele.

3.3.1 Töötasustamise põhimõtted arvestavad töötaja tegelikke töötulemusi

Vastused jagunesid alljärgnevalt:

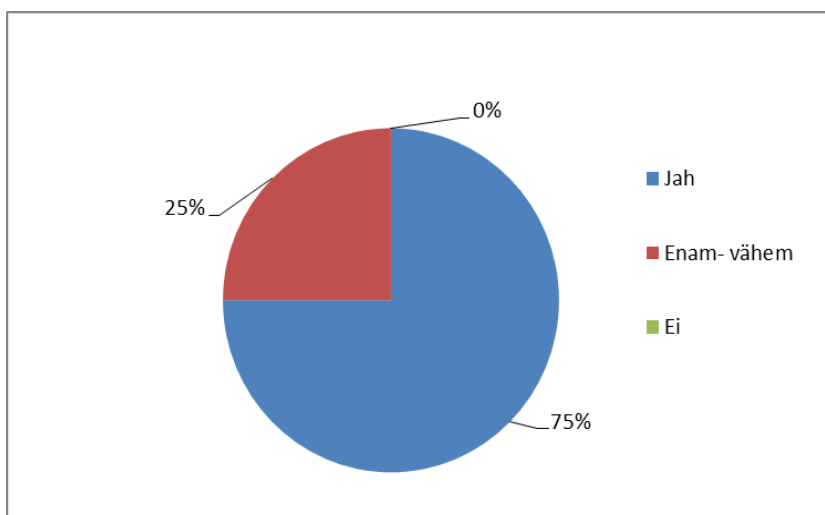
Jah	11
Enam- vähem	6
Ei	11



Joonis 10. Vastanute arvamus töötasustamise põhimõtete arvestamisel töötaja tegelike töötulemuste arvestamise kohta protsentuaalselt

Osalenud meeste vastused alljärgnevalt:

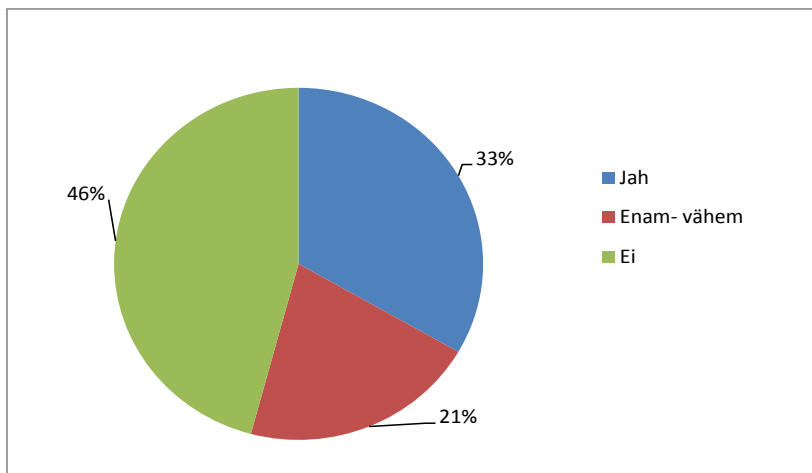
Jah	3
Enam- vähem	1
Ei	0



Joonis 11. Töötajate toetus töötasustamise põhimõtetele, mis arvestavad töötaja tegelikke töötulemusi, protsentuaalselt (mehed)

Osalenud naiste vastused alljärgnevalt:

Jah	8
Enam- vähem	5
Ei	11



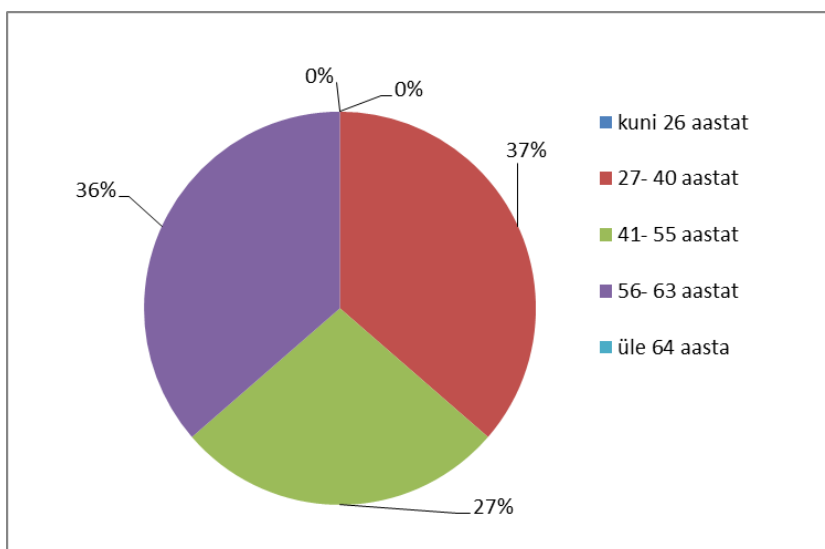
Joonis 12. Töötajate toetus töötasustamise põhimõtetele, mis arvestavad töötaja tegelikke töötulemusi protsentuaalselt (naised)

46% (24 naisest 11) küsitlusel osalenud naistest arvasid, et töötasustamise põhimõtted ei arvesta töötaja tegelikke töötulemusi.

Seetõttu täpsustati analüüsi käigus, milline vanusegrupp ja kui pika tööstaažiga naised ei ole rahul töötasustamise põhimõtetega.

Naised vanuse järgi:

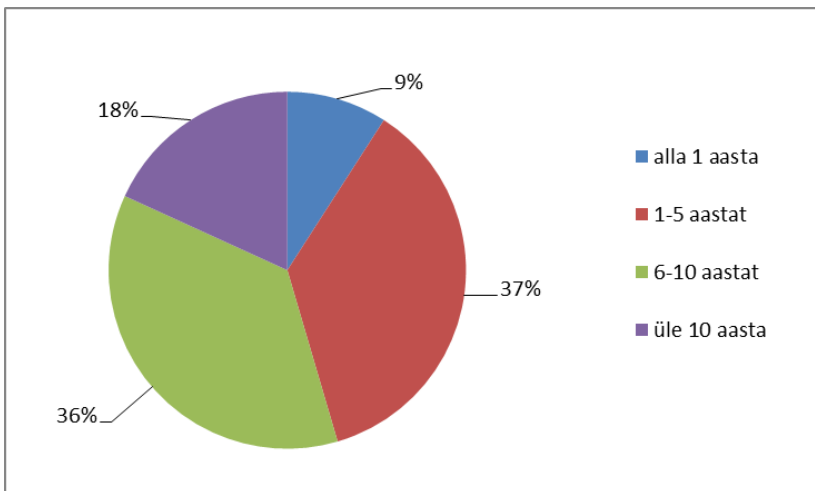
kuni 26 aastat	0
27- 40 aastat	4
41- 55 aastat	3
56- 63 aastat	4
üle 64 aasta	0



Joonis 13. Vastanute toetus töötasustamise põhimõtetele, mis arvestavad töötaja tegelikke töötulemusi, vanuse järgi protsentuaalselt (naised)

Naiste tööstaaži kestus meie organisatsioonis:

alla 1 aasta	1
1-5 aastat	4
6-10 aastat	4
üle 10 aasta	2



Joonis 14. Töötajate toetus töötasustamise põhimõtetele, mis arvestavad töötaja tegelikke töötulemusi, tööstaaži kestvuse järgi protsentuaalselt (naised)

Kommentaarisid ja ettepanekud, näited:

- Töötulemusi mõnikord on väga raske arvestada, siis ei saagi mõnikord palgapäeval tasu.
- Suur koormus, väike palk.

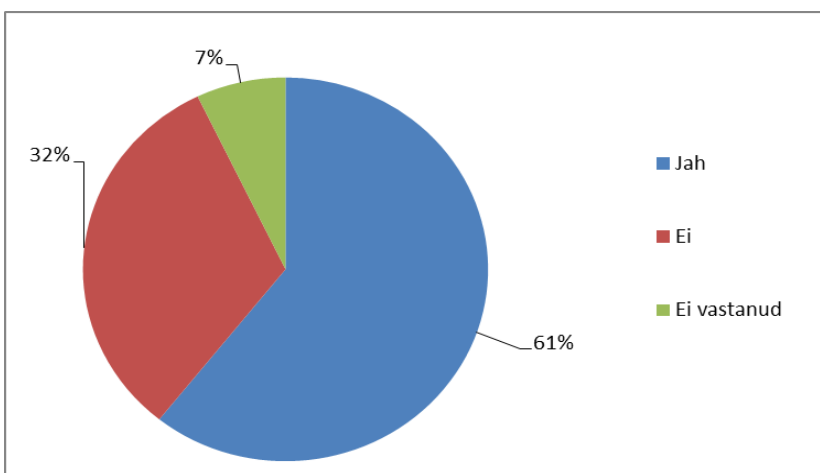
Kokkuvõte:

- Mehed on rahul sellega, et töötasustamise põhimõtted arvestavad nende tegelikke töötulemusi.
- 46% vastanud naistest leiavad, et töötasustamise põhimõtted ei arvesta nende tegelikke töötulemusi, kellest
 - vanuses 27- 40 on 4 vastajat
 - vanuses 56- 63 on 4 osalenut
 - tööstaažiga 1-5 aastat on 4 naist
 - tööstaažiga 6-10 aastat on 4 naist

3.3.2 Töötasustamisel on õige lähtuda vaid normtundidest ja ametipalgast

Vastused jagunesid alljärgnevalt:

Jah	17
Ei	9
Ei vastanud	2



Joonis 15. Vastanute toetus töötasustamisele, mis lähtub vaid normtundidest ning ametipalgast protsentuaalselt

Kommentaariid ja ettepanekud, näited:

- Ei saa küsimusest aru.
- Siis kui palk on ikka suurem ja koormus vastab nõuetele.

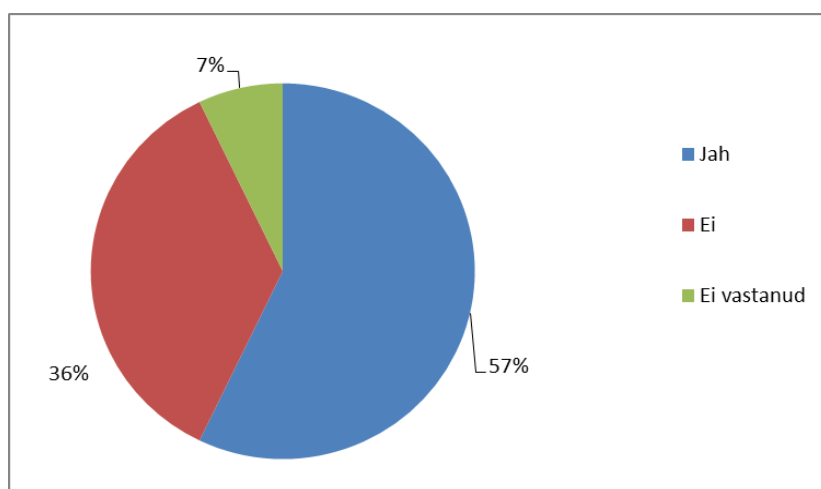
Kokkuvõte:

- Töötasustamist, mis lähtub vaid normtundidest ja ametipalgast, toetab 61% vastajatest.
- Meeste toetus sellele on 50% (4 vastajast 2).
- Naiste toetus sellele on 67% (24 vastajast 16).

3.3.3 Töötasustamisel on õigem lähtuda tulemustasustamise põhimõtetest

Vastused jagunesid alljärgnevalt:

Jah	16
Ei	10
Ei vastanud	2



Joonis 16. Vastanute toetus töötasustamisele, mis lähtub tulemustasustamise põhimõtetest, protsentuaalselt

Kommentaariid ja ettepanekud, näited:

- Millised tulemused. Ei saa küsimusest aru.

Kokkuvõte:

- Töötasustamist, mis lähtub vaid normtundidest ja ametipalgast, toetab vastajatest 57%.
- Meeste toetus sellele on 75% (4 vastajast).
- Naiste toetus sellele on 59% (24 vastajast 14).

Märkus:

Tõenäoliselt ei ole kõik vastajad aru saanud, et vastates positiivselt esimesele küsimusele (töötasustamisel on õige lähtuda vaid normtundidest ja ametipalgast), tuleb järgmisele küsimusele (töötasustamisel on õigem lähtuda tulemustasustamise põhimõtetest) vastata negatiivselt. Sisuliselt jättis osa inimesi vastamata/otsustamata, milline töötasustamise viis neile õigem tundub.

3.4 Töö ja eneseteostus

Töö ja eneseteostuse peatükis oli 6 küsimust:

- Saan tööl oma teadmisi maksimaalselt rakendada ning töö pakub mulle piisavalt eneseteostusvõimalusi.

- Minu praegune töö esitab mulle huvitavaid väljakutseid.
- Tunnan, et minu enesearengut organisatsioonis tunnustatakse.
- Pean oluliseks õppimist ning hea meelega osalen koolitustel.
- Oman kindlus- ja turvatunnet töökoha säilimise suhtes.
- Kolleegide vahelised suhted on head.

Esimesele küsimusele vastamisel oli vastajal võimalik valida kolme vastusevariandi vahel:

- jah
- enam- vähem
- ei

Viiele järgmisele küsimusele vastamisel oli vastajal võimalik valida kahe vastusevariandi vahel:

- jah
- ei

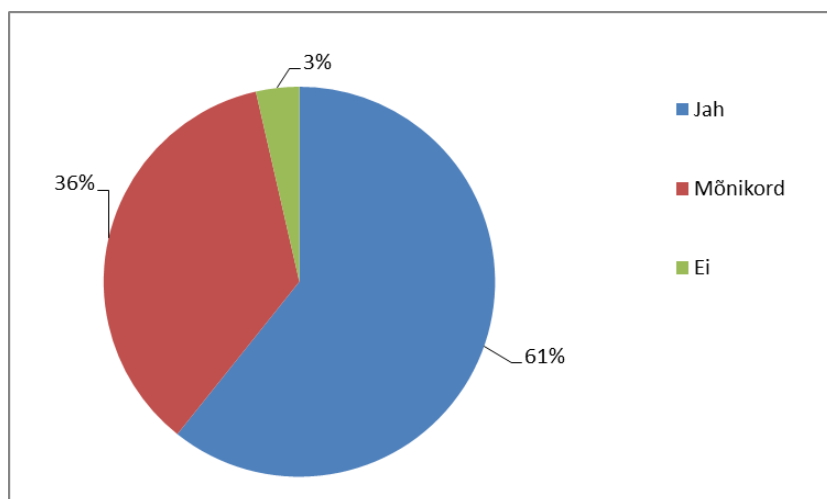
Vastaja sai valida sobiva vastusevariandi.

Vastajal oli võimalik lisada kommentaare ja ettepanekuid, põhjendusi ning näiteid vabadele ridadele.

3.4.1 Saan tööl oma teadmisi maksimaalselt rakendada ning töö pakub mulle piisavalt eneseteostusvõimalusi.

Vastused jagunesid alljärgnevalt:

Jah	17
Mõnikord	10
Ei	1



Joonis 17. Vastanute arvamus oma teadmiste rakendamise ja eneseteostuse võimalustest tööl protsentuaalselt

Kommentaariid ja ettepanekud, põhjendused ning näited:

- Tänu õppimisele jagan eakate käitumist ja nende käitumist. See ei kehti alati.

Kokkuvõte:

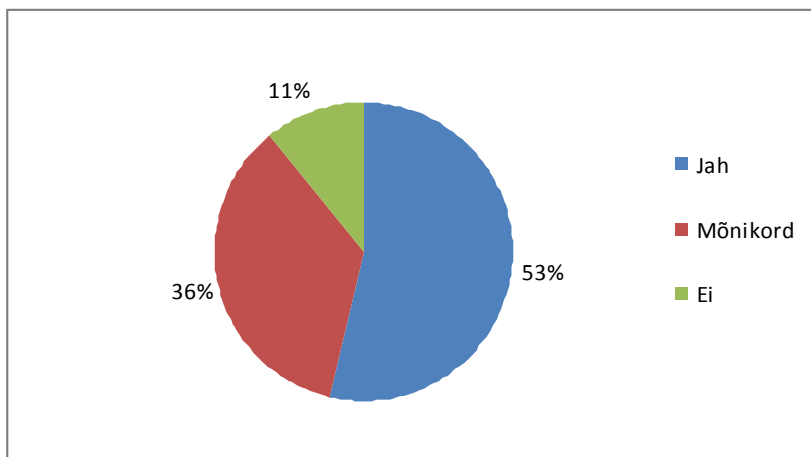
- 61% küsitlusel osalenutest vastas, et neil on võimalus maksimaalselt oma teadmisi kasutada ning töö pakub neile piisavalt eneseteostusvõimalusi.
- 3% osalenutest vastas, et neil ei ole võimalust oma teadmisi kasutada ning töö ei paku neile piisavalt eneseteostusvõimalusi.
- 36% küsitlusel osalenutest vastas, et neil on võimalus mõnikord maksimaalselt oma teadmisi kasutada ning töö pakub neile mõnikord piisavalt eneseteostusvõimalusi.

- Eitavalt vastas ainult 1 vastaja (3%).
- 75% osalenud meestest vastas jaatavalt (4 vastajast 3).
- 58% osalenud naistest vastas jaatavalt (24 vastajast 14).

3.4.2 Minu praegune töö esitab mulle huvitavaid väljakutseid

Vastused jagunesid alljärgnevalt:

Jah	15
Mõnikord	10
Ei	3



Joonis 18. Vastanute arvamus sellest, kas töö esitab neile huvitavaid väljakutseid, protsentuaalselt

Kommentaariid ja ettepanekud, põhjendused ning näited:

- Pole veel kõike enda jaoks saavutanud, et peaks ära minema.
- Jah, sest iga inimene on erinev ja ka vajadused on erinevad.

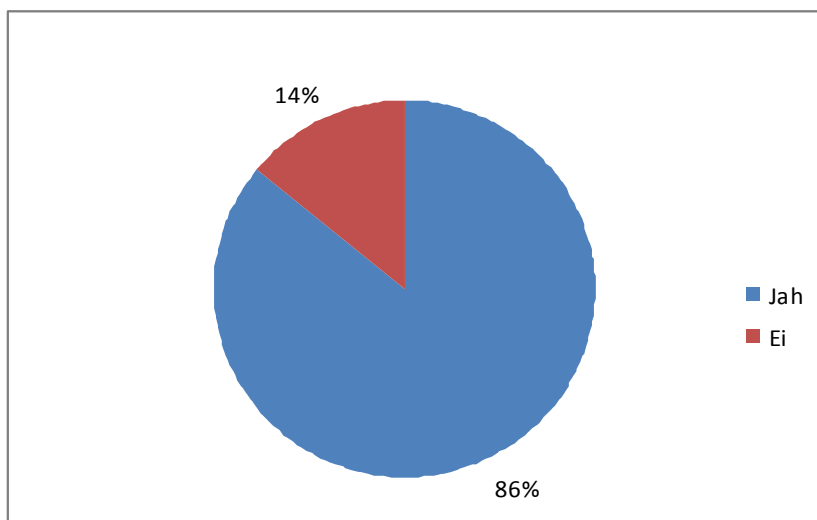
Kokkuvõte:

- 53% küsitlusel osalenutest vastas, et töö esitab neile huvitavaid väljakutseid.
- 11% küsitlusel osalenutest vastas, et töö ei esita neile huvitavaid väljakutseid.
- 36% küsitlusel osalenutest vastas, et töö pakub neile mõnikord huvitavaid väljakutseid.
- Eitava vastuse andis vastas 11 osalenut (11%).
- 50% meestest vastas jaatavalt (4 vastajast 2).
- 54% naistest vastas jaatavalt (24 vastajast 13).

3.4.3 Tunnen, et minu enesearengut organisatsioonis tunnustatakse

Vastused jagunesid alljärgnevalt:

Jah	24
Ei	4



Joonis 19. Vastanute arvamus nende enesearengu tunnustamisest organisatsioonis protsentuaalselt

Kommentaariid ja ettepanekud, põhjendused ning näited:

- On tunnustatud.
- Olen saanud tagasisidet (head ja halba). Austan neid inimesi, sest vigadest õpitakse.
- Kes meist ei teeks vigu.

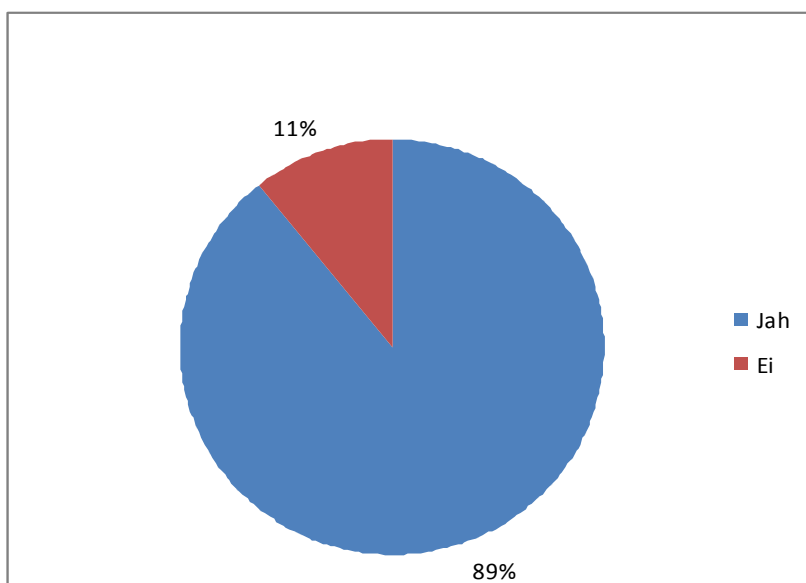
Kokkuvõte:

- 86% küsitlusel osalenutest vastas, et nende enesearengut organisatsioonis tunnustatakse.
- 14% osalenutest vastas, et nende enesearengut organisatsioonis ei tunnustata.
- 100% meestest vastas jaatavalt (4 vastajast 4).
- 83% naistest vastas jaatavalt (24 vastajast 20).

3.4.4 Pean oluliseks õppimist ning hea meelega osalen koolitustel.

Vastused jagunesid alljärgnevalt:

Jah	25
Ei	3



Joonis 20. Vastanute arvamus õppimise vajadusest ning Koolitustel osalemisest protsentuaalselt

Kommentaariid ja ettepanekud, põhjendused ning näited:

- Hooldust õppides olen saanud rakendada oma teadmisi.
- Õppimist pean oluliseks, sest aeg on läinud edasi ja uuendused trügivad peale.
- Osalen koolitusel, kui koolitus kuulub tööaja sisse.

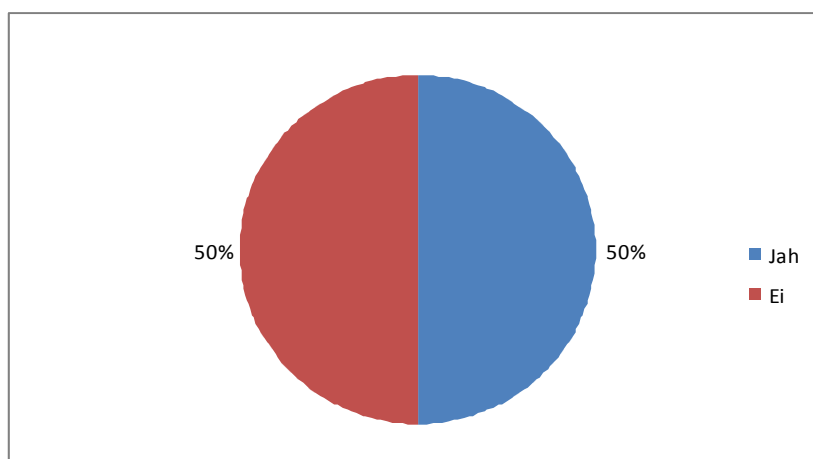
Kokkuvõte:

- 89% küsitlusel osalenutest vastas, et peavad õppimist oluliseks ning osalevad koolitustel hea meelega.
- 11% osalenutest vastas, et ei pea õppimist oluliseks ning ei osale koolitustel hea meelega.
- 75% meestest vastas jaatavalt (4 vastajast 3).
- 92% naistest vastas jaatavalt (24 vastajast 22).

3.4.5 Oman kindlus- ja turvatunnet töökoha säilimise suhtes.

Vastused jagunesid alljärgnevalt:

Jah	14
Ei	14



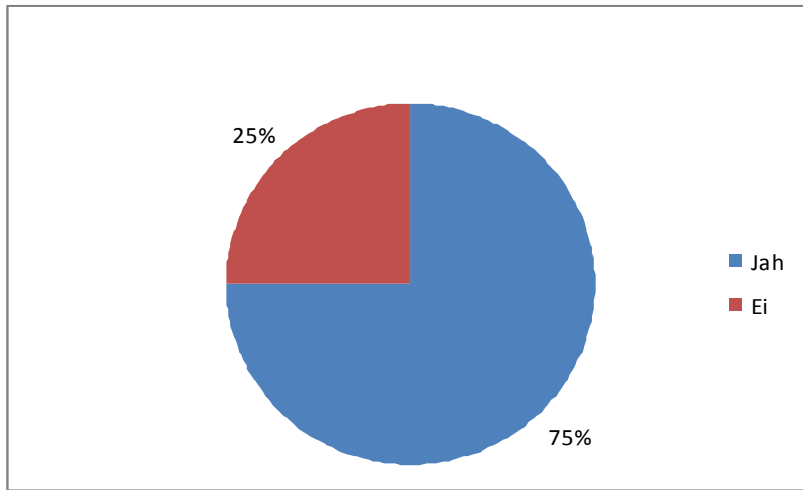
Joonis 21. Vastanute arvamus kindlus- ja turvatundest töökoha säilimise suhtes protsentuaalselt

25% (4 vastajast 1) meestest arvasid, et puudub kindlus- ja turvatunne töökoha säilimise suhtes. 54% (24 vastajast 13) naistest arvasid, et puudub kindlus- ja turvatunne töökoha säilimise suhtes.

Seetõttu täpsustati analüüsi käigus, millisesse vanusegruppi kuuluvad ja kui pika tööstaažiga naised ei oma kindlus- ja turvatunnet töökoha säilimise suhtes.

Meeste vastused on järgmised:

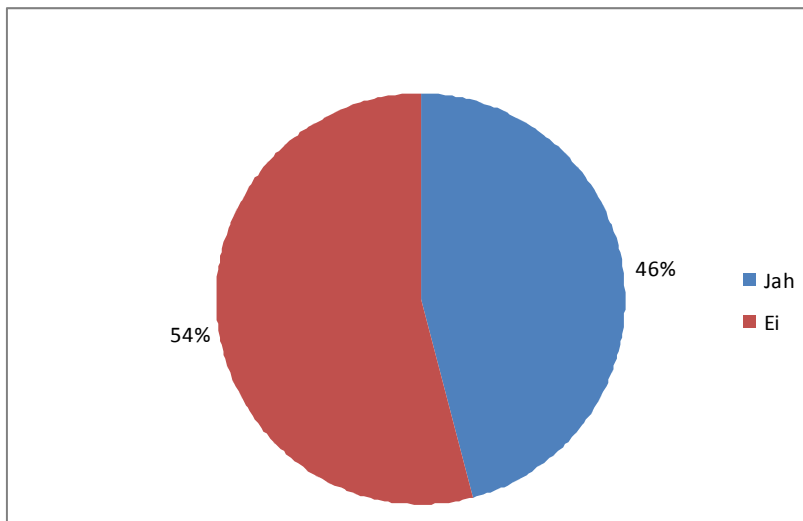
Jah	3
Ei	1



Joonis 22. Vastanute arvamus kindlus- ja turvatundest töökoha säilimise suhtes protsentuaalselt (mehed)

Naiste vastused on järgmised:

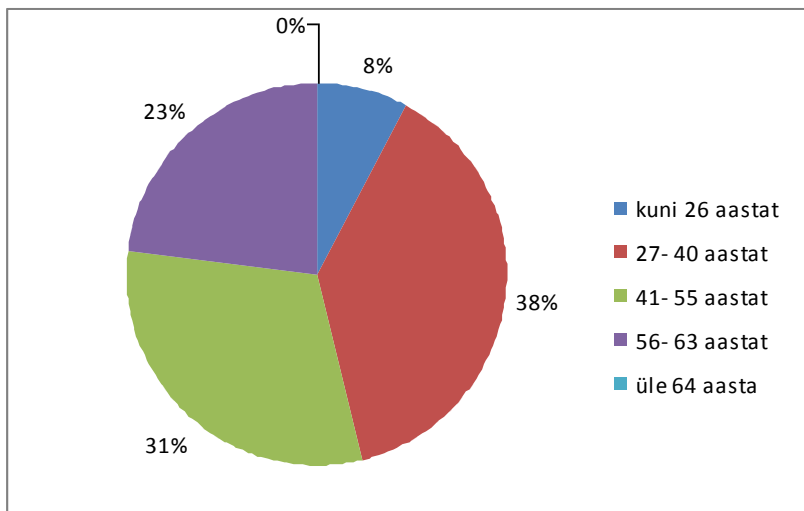
Jah	11
Ei	13



Joonis 23. Vastanute arvamus kindlus- ja turvatundest töökoha säilimise suhtes protsentuaalselt (naised)

Naised vanuse järgi:

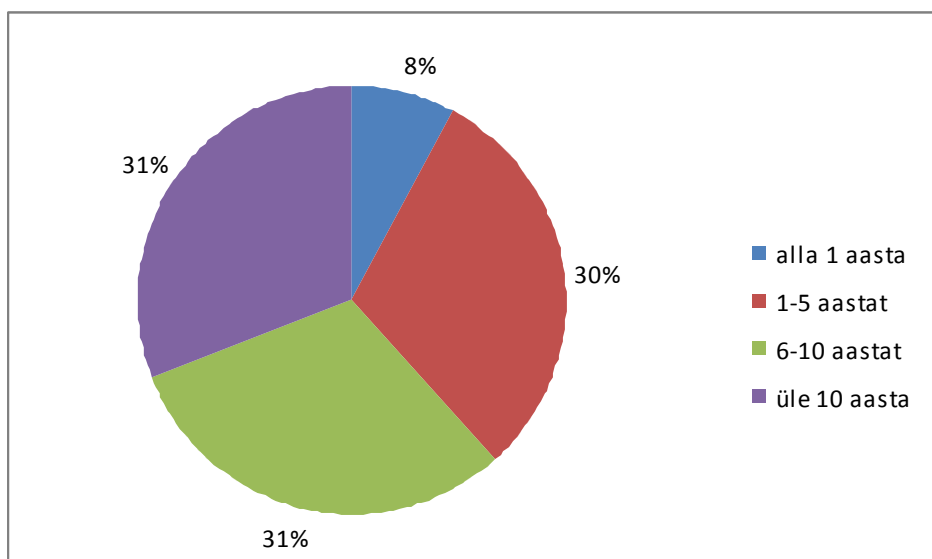
kuni 26 aastat	1
27- 40 aastat	5
41- 55 aastat	4
56- 63 aastat	3
üle 64 aasta	0



Joonis 24. Naiste kindlus- ja turvatunde puudumine töökoha säilimise suhtes protsentuaalselt (vanuseliselt)

Vastanud naiste tööstaaži kestus meie organisatsioonis:

alla 1 aasta	1
1-5 aastat	4
6-10 aastat	4
üle 10 aasta	4



Joonis 25. Naiste kindlus- ja turvatunde puudumine töökoha säilimise suhtes protsentuaalselt (tööstaaži järgi)

Kommentaariid ja ettepanekud, põhjendused ning näited:

- Vanurite vähesuse tõttu hooldekodu sulgemise oht.
- Ei või iial teada, kellele jalgu jään ja kellele kohta vaja on.
- Loodus tühja kohta ei salli ja alati on keegi, kes teeb paremini.

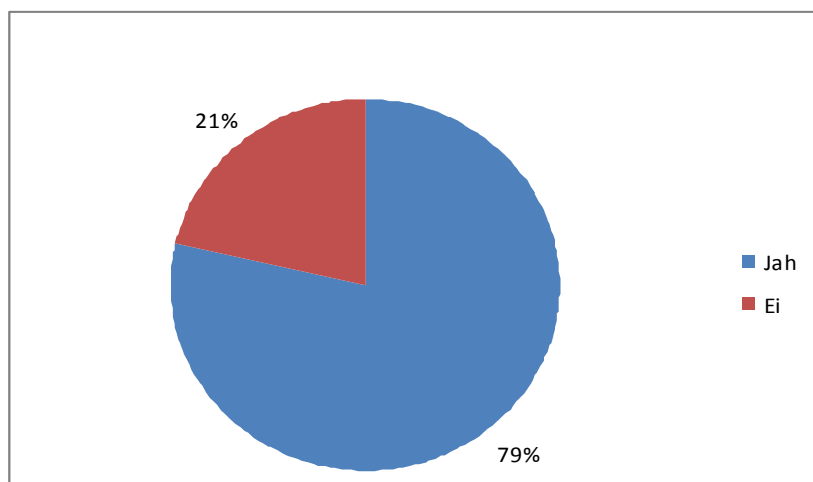
Kokkuvõte:

- Meestel on kõrgem kindlus- ja turvatunne töökoha säilimise suhtes.
- 54% naistest vastasid, et neil puudub kindlus- ja turvatunne töökoha säilimise suhtes.
- Kõige madalam kindlus- ja turvatunne töökoha säilimise suhtes on
 - naistel vanuses 27- 40 aastat (5 vastajat).
 - naistel tööstaažiga 1 või rohkem aastat (12 vastajat).

3.4.6 Kolleegide vahelised suhted on head.

Vastused jagunesid alljärgnevalt:

Jah	22
Ei	6



Joonis 26. Vastanute arvamus sellest, kas kolleegide vahelised suhted on head protsentuaalselt

Kommentaariid ja ettepanekud, põhjendused ning näited:

- On ka vahel hullemaid aegu.
- Nii ja naa aeg-ajalt.
- Klaarime ikka omavahel lahkkelid.
- Naerame ja nutame koos.
- Räägime väga palju läbi ja leiame lahendused.

Kokkuvõte:

- 100% meestest leidis, et kolleegide vahelised suhted on head.
- 75% (24 vastajast 18) naistest leidis, et kolleegide vahelised suhted on head.
- 25% (24 vastajast 6) osalenud naistest leidis, et kolleegide vahelised suhted ei ole head.

3.5 Juhtimine

Juhtimise peatükis oli 3 küsimust:

- Usaldan meie organisatsiooni juhtkonda.
- Töötajate ja juhtkonna vaheline informatsiooni liikuvus on piisav.
- Tunnen uhkust, et töötan meie organisatsioonis.

Küsimustele 1 ning 2 vastamisel oli vastajal võimalik valida kahe vastusevariandi vahel:

- jah
- ei

Küsimusele 3 vastamisel oli vastajal võimalik valida kolme vastusevariandi vahel:

- jah
- mõnikord
- ei

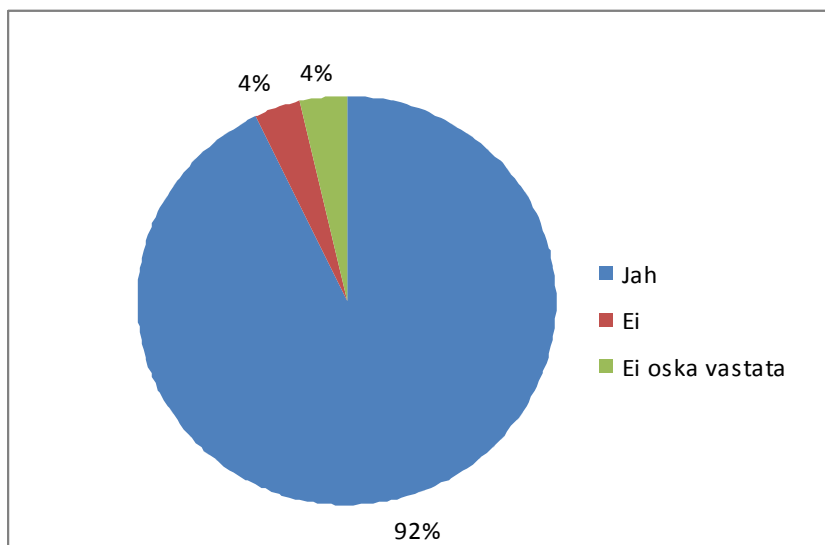
Vastaja sai valida sobiva vastusevariandi.

Vastajal oli täiendavalt võimalik lisada kommentaare ja ettepanekuid, põhjendusi ning näiteid vabadele ridadele.

3.5.1 Usaldan meie organisatsiooni juhtkonda

Vastused jagunesid alljärgnevalt:

Jah	22
Ei	1
Ei oska vastata	1



Joonis 27. Vastanute arvamus sellest, kas nad usaldavad meie organisatsiooni juhtkonda protsentuaalselt

Kommentaariid ja ettepanekud, põhjendused ning näited:

- Keda tunnen ikka, alati on vastu tulnud soovidele. Ka nalja mõistavad.
- Saab kõigest rääkida.
- Ei oska vastata.

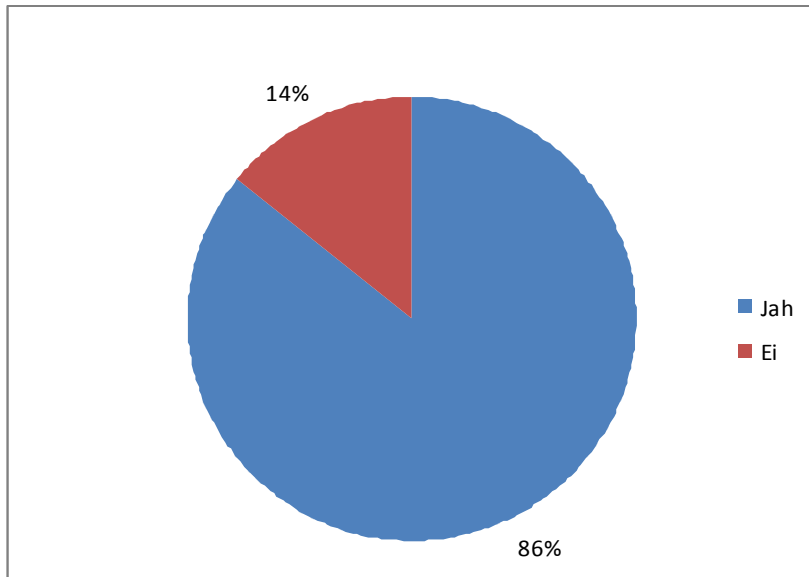
Kokkuvõte:

- 100% meestest vastas, et usaldavad meie organisatsiooni juhtkonda.
- 92% (24 vastajast 22) naistest vastas, et usaldavad meie organisatsiooni juhtkonda.
- 4% (24 vastajast 1) naistest vastas, et ei usalda meie organisatsiooni juhtkonda.
- 4% (24 vastajast 1) naistest vastas, et ei oska vastata sellele küsimusele.

3.5.2 Töötajate ja juhtkonna vaheline informatsiooni liikuvus on piisav.

Vastused jagunesid alljärgnevalt:

Jah	24
Ei	4



Joonis 28. Vastanute arvamus sellest, et töötajate ja juhtkonna vaheline informatsiooni liikuvus on piisav, protsentuaalselt

Kommentaariid ja ettepanekud, näited:

- Palju on olnud salatsemist, teadmatust.
- Mida vaja on ära öelda või teha, see saab ka aetud, olgu siis ükskõik kuidas.

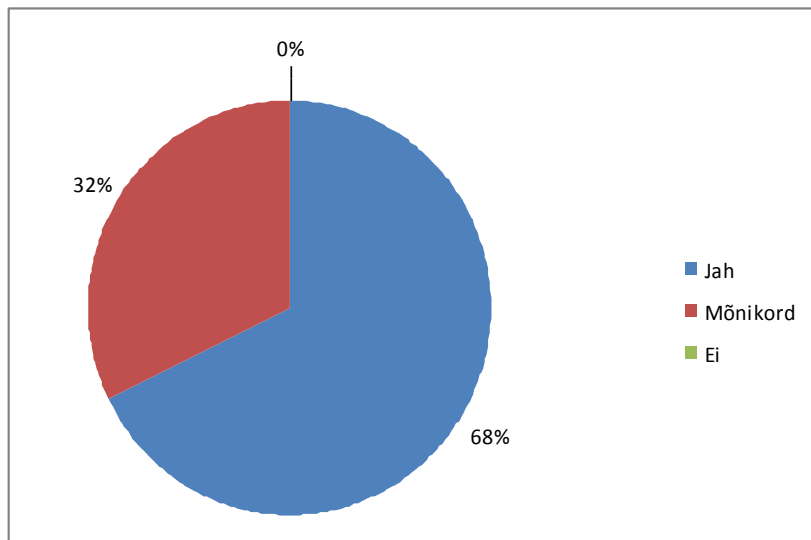
Kokkuvõte:

- 75% (4 vastajast 3) meestest vastas, et töötajate ja juhtkonna vaheline informatsiooni liikuvus on piisav.
- 15% (4 vastajast 1) meestest vastas, et töötajate ja juhtkonna vaheline informatsiooni liikuvus ei ole piisav.
- 87% (24 vastajast 21) naistest vastas, et töötajate ja juhtkonna vaheline informatsiooni liikuvus on piisav.
- 13% (24 vastajast 3) naistest vastas, et töötajate ja juhtkonna vaheline informatsiooni liikuvus ei ole piisav.

3.5.3 Tunnen uhkust, et töötan meie organisatsioonis.

Vastused jagunesid alljärgnevalt:

Jah	19
Mõnikord	9
Ei	0



Joonis 29. Vastanute arvamus sellest, kas tunnevad uhkust töötamise üle meie organisatsioonis, protsentuaalselt

Kommentaariid ja ettepanekud, näited:

- Mulle meeldib siin.
- Saan aidata kaasa vanurite elutingimuste parandamiseks.
- Olen uhke, et töötan Kallikülas.

Kokkuvõte:

- 75% (4 vastajast 3) meestest vastas, et tunneb uhkust töötamise üle meie organisatsioonis.
- 25% (4 vastajast 1) meestest vastas, et tunneb uhkust töötamise üle meie organisatsioonis.
- 67% (24 vastajast 16) meestest vastas, et tunneb uhkust töötamise üle meie organisatsioonis.
- mitte keegi osalenutest ei vastanud, et ei tunne uhkust töötamise üle meie organisatsioonis.

4. KOKKUVÕTE

4.1 Tulemus

Küsitlusele vastas 63% naistest (38 naisest 24) ning 57% meestest (7 mehest 4).

Küsitlusele vastanute arv annab aluse teha üldiseid järeldusi ning planeerida järgnevaid tegevusi.

Küsitluslehtede analüüsi käigus selgus, et SA Taheva Sanatoorium töötajad on üldjoontes rahul töökorralduse, tasustamise, töö ja eneseteostuse võimalustega ning juhtimisega.

4.2 Analüüsi läbiviija ettepanekud

Võttes arvesse laekunud vastused, kommentaare, ettepanekuid, põhjendusi ning näiteid, teeb analüüsi läbiviija järgmised ettepanekud:

3.2.1 Tööruumid on kaasaegsed ja tööks sobivad.

Ettepanekud:

- Tsirgumäel ravihoones 2 (hooldekodu osakonna teine maja) ventilatsioonisüsteemi väljaehitamine ning duširuumide rekonstrueerimine teostada esimesel võimalusel.
- 57% sihtasutuses töötavatest meestest on katlakütjad. Tuleb päevakorda võtta nende töötingimuste hindamine ning lahenduste leidmine.

3.2.2 Töövahendid on kättesaadavad, töökorras ja neid on piisavalt.

Ettepanekud:

- Osakondade juhid selgitavad välja kitsaskohad töövahendite osas.
- Osakondade juhid esitavad juhatuse liikmele nimekirja töövahenditest, mida on vajalik hankida kiiremas korras.

3.2.3 Töökorralduses arvestatakse minu soovide, ettepanekute ja vajadustega.

Ettepanekud:

- Osakondade juhtide suhtlust alluvatega on vajalik tihendada, et oleks olemas informatsioon töötajate vajaduste kohta.
- Osakondade juhid fikseerivad töötajate konkreetset ettepanekud ja võimalusel ning põhjendatuse korral võtavad need arvesse.
- Osakondade juhid esitavad juhatuse liikmele nimekirja töötajate ettepanekutest, mida neil pole võimalik iseseisvalt ellu viia.

3.3.3 Töötasustamisel on õigem lähtuda tulemustasustamise põhimõtetest

Ettepanekud:

- Edaspidistes küsitlustes juhtida vastajate tähelepanu märkusega küsimuste juures, et vastaja peab valima ühe temal sobiva töötasustamise viisi.

3.4.1 Saan tööl oma teadmisi maksimaalselt rakendada ning töö pakub mulle piisavalt eneseteostusvõimalusi.

Ettepanekud:

- Osakondade juhid aitavad kaasata töötajaid organisatsiooni tegevustesse, probleemide lahendamisesse, töökorralduste kavandamisel.

3.4.2 Minu praegune töö esitab mulle huvitavaid väljakutseid.

Ettepanekud:

- Võimaldada asutusesiselt rotatsiooni (töötada aeg-ajalt teises osakonnas või majas).

3.4.3 Tunnen, et minu enesearengut organisatsioonis tunnustatakse.

Ettepanekud:

- Leida täiendavaid võimalusi töötajate enesearengu tunnustamiseks, motiveerimiseks (näiteks tänukiri, meene jne).

3.4.4 Pean oluliseks õppimist ning hea meelega osalen koolitustel.

Ettepanekud:

- Toetada töötajate õppimist.

3.4.5 Oman kindlus- ja turvatunnet töökoha säilimise suhtes.

Ettepanekud:

- Suunata töötajaid tööga seotud koolitustele.
- Selgitada töötajatele juhtkonna (nõukogu, juhatuse) panus sihtasutuse jätkusuutliku tegutsemise tagamiseks on väga oluline (näiteks projektid, kvaliteedimärgi taotlemine, personali koolitus, dokumentatsiooni koostamine, tegevusload, turundus, koostöö erinevate partneritega jms).
- Selgitada töötajatele, et töökohtade säilimine sõltub iga töötaja kvaliteetsest tööpanusest.
- Selgitada töötajatele, et haridus võimaldab asutusesiselt üleminekut ühest osakonnast teise ja tagab suurema kindluse töökoha säilimisel.

3.4.6 Kolleegide vahelised suhted on head.

Ettepanekud:

- Anda töötajatele võimalus rääkida suhetega seotud probleemidest avalikult koosolekul.
- Lahkhelide või konfliktide puhul tegutsevad osakondade juhid lepitajatena.
- Lahkhelid ning konfliktid peavad saama lahenduse (st langetatakse vajalikud otsused ning tegutsetakse nende järgi). Asutuse juhtkond peab võtma kindla seisukoha.

3.5.1 Usaldan meie organisatsiooni juhtkonda.

Ettepanekud:

- Juhtkonna tegevus peab olema orienteeritud küsitluse läbiviimise hetkel olnud kõrge usalduse säilimisele.

3.5.2 Töötajate ja juhtkonna vaheline informatsiooni liikuvus on piisav.

Ettepanekud:

- Juhtkond peab operatiivselt edastama töötajatele tööülesannete täitmise ja klientide teenindamisega seotud informatsiooni.

3.5.3 Tunnen uhkust, et töötan meie organisatsioonis.

Ettepanekud:

- Edastada töötajatele võimalusel kõik asutust puudutavad positiivsed kajastused (näiteks meediakajastused, klientide tagasiside).
- Arhiveerida sihtasutuse kodulehel asutuse kohta positiivne meediakajastus, klientide tagasiside.

Koostas:

Valdeko Nielson
Arendusjuht
SA Taheva Sanatoorium

Korrektuuri tegi ja kontrollis:

Monika Rogenbaum
Nõukogu esimees
SA Taheva Sanatoorium