

Tallinna Ülikool
Pedagoogiline Seminar

HÄLI METSTAK

TÖÖGA RAHULOLU UURING TALLINNA TUGIKESKUS JUKS

Kursusetöö

Juhendaja: Maiu Kauber

Tallinn 2012

SISUKORD

| | |
|---|----|
| SISSEJUHATUS | 3 |
| 1. ASUTUSE TUTVUSTUS | 4 |
| 1.1 Arenduskeskus | 6 |
| 1.2 Töökeskus | 6 |
| 1.3 Ööpäevaringne hoolduse keskus | 7 |
| 1.4 Rakendusühmad | 7 |
| 1.5 Koostöö Tallinna Kopli Ametikooliga..... | 8 |
| 1.6 Mc Kinsey 7S | 10 |
| 1.7 Muudatused viimase viie aasta jooksul | 11 |
| 2. UURIMUSTULEMUSED JA ANALÜÜS | 13 |
| 2.1 Aastal 2007 läbi viidud küsitluse tutvustus | 13 |
| 2.2 Aastal 2012 läbi viidud küsitluse tulemused ning võrdlus 2007. aasta tulemustega..... | 15 |
| 2.2.1 Ametikohtade vaheline erinevus..... | 16 |
| 2.2.2 Vanuseline erinevus | 18 |
| 2.2.3 Hariduslik erinevus..... | 18 |
| 2.2.4 Tööstaažiga seotud erinevused | 19 |
| 2.2.5 Küsitlustulemuste keskmiste arvvaartuste võrdlus..... | 20 |
| KOKKUVÕTE | 21 |
| KASUTATUD ALLIKAD..... | 23 |

SISSEJUHATUS

Kursusetöö eesmärgiks on kaardistada viimase viie aasta jooksul keskuses toimunud muudatused ja viia läbi töötajate tööga rahulolu küsitlus ning saadud andmeid analüüsida. 2012. aasta uurimuse eesmärgiks on uurida Tallinna Tugikeskus Juks sotsiaalhoolekande töötajate tööga rahulolu.

Kursusetöö esimene peatükk tutvustab asutust Tallinna Tugikeskus Juks ja toob välja selgemad arengujooned, mis on kujunenud käesolevaks ajaks.

Kursusetöö teises peatükis tutvustatakse Tallinna Puuetega Noorte Keskuses Juks 2007. aastal läbiviidud miniuurimust. Antud uurimuses kasutatud küsimustik on võetud aluseks uurimaks töötajate tööga rahulolu käesoleval aastal. Samas peatükis tutvustatakse autori poolt 2012. aastal läbiviidud küsitlust ja võrreldakse seda lühidalt 2007.aastal läbiviidud küsitlustiku tulemusega.

1. ASUTUSE TUTVUSTUS

Tallinna Tugikeskus Juks (endise nimetusega Tallinna Puuetega Noorte Õppekeskus Juks) on moodustatud 1994 aastal Tallinna Sotsiaal- ja Tervishoiuameti hallatavaks asutuseks ning põhikiri on kinnitatud Tallinna Linnavalitsuse määrusega nr93, 30.septembril 1994. Töö algas 12 vaimupuudega noorega renditud pinnal. Alates 1996. aastast asub Tallinna Tugikeskus Juks omaette hoones aadressil Pihlaka 10. (Tallinna Tugikeskus Juks arengukava 2007-2010)

Keskus tegutses aastaid edukalt, kuid järjest enam kerkis päevakorda küsimus väljundi puudumisest. 2000. aastal alustati tööelu õppimise ja harjutamisega töökohas väljaspool keskust, mille tulemusena leiti väljund suunata kliente kutseõppesse ja tööturule.

Klientidele, kelle valmisolekut oli vaja tõsta sisenemaks kutseõppesüsteemi ja tööturule, loodi 2003 aastal uus väljund – Töökeskus Juks (edaspidi töökeskus) aadressil Ehitajate tee 82.

Alates 1. september 2008. a. osutab Tallinna Tugikeskus Juks ka ööpäevaringset erihoooldusteenust. Teenust osutatakse vastavalt Sotsiaalhoolekande seadusele. Teenuse eesmärk on parim võimalik elukvaliteet hoolekandeesutuses. Teenust osutatakse korraga kuni 12le täisealisele isikule, kellel on raskest või püsivast psüühikahäirest tingitud erivajadus. Ööpäevaringne keskus tegutseb aadressil Kadaka tee 153. (Keskuse kodulehekülj)

Septembrist 2011 a. on avatud kaks Rakendusrühma. Käesoleval ajal osaleb Rakendusrühmade töös 25 erivajadustega klienti. Rakendusrühmade tegevuses lähtutakse iga kliendi individuaalsest erivajadusest ja reaalsest tegevusvõimest.

18 tegevusaasta jooksul on asutus oluliselt kasvanud ja laienenud vastavalt uutele vajadustele.

Asutuses tegutseb kolm järgnevat allüksust:

- Arenduskeskus
- Töökeskus
- Ööpäevaringne hoolduskeskus.
 - Rakendusrühmad

Informatsiooni leiate koduleheküljelt www.juks.ee. Koduleheküljel on võimalik tutvuda eesti-, vene- ja inglise keelse tutvustusega asutuse tegevusest.

Tallinna Tugikeskus Juks tegevuse

- Eesmärk: Toetada erivajadustega inimeste toimetulekut igapäevaelus, kutseõppes ja tööelus
- Missioon: Igale erivajadusega inimesele võimetekohane ja kvaliteetne elu
- Visioon: Olla jätkusuutlik, arenev, õppiv organisatsioon ning parim erivajadustega inimesi eluks, kutseõppeks ja tööks ettevalmistav keskus

(Keskuse kodulehekülg)

Arenduskeskuse klientideks on psüühilise erivajadustega keskmise ja raske puudega (edaspidi: erivajadustega) 16-25 aastased inimesed. Kliendid on läbinud põhikooli riikliku lihtsustatud ja toimetuleku õppekava. Töökeskuse klientideks on erivajadusega inimesed, kes on töökeskusesse suunatud arenduskeskuse või Astangu Kutserehabilitatsiooni Keskuse õppeprogrammi läbimise järgselt. Ööpäevaringse hoolduse keskuse kliendid on suunatud teenusele vastavalt Sotsiaalkindlustus Ameti poolt koostatud järjekorra alusel. Rakendusrühmade kliendid on suunatud arendus- ja töökeskusest. Samuti osalevad osad ööpäevaringse hoolduse keskuse kliendid rakendusrühmade töös.

Tallinna Tugikeskus Juks on moodustatud 1994. aastal Tallinna Sotsiaal- ja Tervishoiuameti hallatavaks asutuseks ning põhikiri on kinnitatud Tallinna Linnavalitsuse määrusega nr 93.

Vastavalt Sotsiaalministri 03.01.2002.a. määrusele nr 4 osutab Tallinna Puuetega Noorte Keskus Juks uue nimega Tallinna Tugikeskus Juks järgnevaid teenuseid: Igapäevaelu toetamine ja töötamise toetamine

| Üksuse nimetus | 2006 | 2012 |
|-------------------------------|------|------|
| Õppekeskus/Arenduskeskus | 50 | 47 |
| Töökeskus | 36 | 40 |
| Ööpäevaringne hoolduse keskus | - | 13 |
| Rakendusrühmad | - | 25 |

Tabel 1. Klientide arv üksustes 2006 ja 2012 aastal

2006. aastal kliente, nii eesti kui ka vene keelt kõnelevaid, 86.(Tabel 1)

2012. aastal kliente, nii eesti kui ka vene keelt kõnelevaid, 113.

1.1 Arenduskeskus

Igapäeva elu toetamine toimub integreeritult arendustegevusena erinevates ainetes: suhtlemis-, elu-, tööelu-, majandus- ja muusikaõpetus, liikumine ja teatriõpetus; kunstialane arendustegevus erinevates kodades: maali- ja keraamika, portselanimaali, tekstiili, klaasimaali-, kunsti ja disainikojas.

Noortel on võimalus osaleda muusikateraapia alases tegevuses, muusika-, spordi- ja näiteringis. Õhtupoelses osas tegeldakse igapäeva elu- ja toimetulekuoskuste omandamisega.

Arendustegevus toimub individuaalsete arenguplaanide põhjal, mis koostatakse oktoobri kuu jooksul. Nelja kalendri kuu järel täpsustatakse vajadusel plaane. Maikuus toimuvad kokkuvõtvad arenguestlused, kus vastavalt soovile on võimalik ka vanematel osaleda. Ühele kliendile osutatakse keskkuses teenust kuni neli aastat. Viimasel aastal pööratakse rohkem tähelepanu praktikale avatud tööturul (aastas 4-6 klienti).

1.2 Töökeskus

Kui kliendid on läbinud arenduskeskuse rehabilitatsiooni- ja õppeprogrammi ning osalenud töös õppimise rühmas (tööpraktika – laiemas tähenduses: kõik tööelu juurde kuuluv) on erivajadusega noor valmis toetava juhendamise abil alustama tööelu.

Kuna arenduskeskusest kutseõppesüsteemi ja avatud tööturule ei pääse kõik noored, siis on töökeskus noorele hea võimalus ennast teostada.

Töökeskuses töötab igapäevaselt 40 klienti, kellelega on sõlmitud tööettevõtulepingud ning mille alusel makstakse tööosalustasu.

Töökeskuse eesmärgiks on arendada klientide võimeid, leida igale noorele võimetekohane töö keskkuses ning müüa võimalikult palju oma tooteid.

Keskuses töötatakse erinevates töötubades: portselanimaal, kangastelgedel kudumine, keraamika, siidimaal, õmblemine ja allhanke töötuba. Töötubades koordineerivad tööd valdavalt kunstiharidusega juhendajad. Töökeskuses töötab kaheksa juhendajat, sotsiaalpedagoog muusika alal ning juhataja. Kord nädalas toimuvad seltskonnatantsutunnid ning üle nädala on klientidele täienduskoolitus „Minu elu“.

Allhanke töötuba teeb allhanketööd OÜle Hyrles ning Softreflector OÜle.

Töökeskus on huvitatud kergematest allhanketöödest (sorteerimine ja pakendamine) ja töötegijatele lihtsa töö leidmisest avatud tööturul.

(Keskuse kodulehekülg)

1.3 Ööpäevaringne hoolduse keskus

Võimetekohaseks tegevuseks ja isikliku rehabilitatsiooni tagamiseks toetab keskus iga kliendi elukvaliteeti pakkudes võimalust sotsialiseerimiseks, päevategevustes osalemiseks, eneseteostuseks ning isiklikuks arenguks (Keskuse kodulehekülg).

Keskuses on riiklikul erihoolekande teenusel 12 ja lisaks 1 omafinantseeringuga klient. Keskus töötab ööpäevaringselt ja on koduks 13 erivajadusega kliendile. Toetavat tegevust pakub üks tegevusjuhendaja.

Klientidel on võimalus olla abiks igapäevastes töötegevustes (toiduvalmistamine ja puhastustööd). Samuti on neile tagatud ka vajalik meditsiiniline abi. Kõikidel klientidel on võimalus vastavalt võimetele osaleda keskuse teiste üksuste töös.

1.4 Rakendusrühmad

Tallinna Tugikeskuses Juks on avatud alates septembrist 2011 a. kaks Rakendusrühma. Käesoleval ajal osaleb Rakendusrühmade töös 25 erivajadustega klienti.

Tallinna Tugikeskus Juks Rakendusrühmade tegevuses lähtutakse iga kliendi individuaalsest erivajadusest ja reaalsest tegevusvõimest. Võimetekohaseks tegevuseks ja isikliku rehabilitatsiooni tagamiseks toetab keskus iga kliendi elukvaliteeti pakkudes võimalust sotsialiseerimiseks, päevategevustes osalemiseks, eneseteostuseks ning isiklikuks arenguks.

Igapäevaselt on Rakendusrühmas tegevusjuhendajad. Klientide individuaalsetest erivajadustest lähtuvalt rakendatakse igapäevaselt integreeritud päevategevusi, mis toetavad sotsiaalsete- ja igapäevaeluoskuste edenemist.

Iganädalaselt tegelevad Rakendusrühma klientidega Tallinna Tugikeskus Juks spetsialistid järgnevates valdkondades: muusika, liikumine, kunst, arendustunnid ja tegevusteraapia. Klientidel on võimalik suhelda sotsiaaltöötaja-nõustajaga.

Tegevuste läbiviimisel lähtutakse Individuaalsest tegevusplaanist ning selle tulemuslikkust hinnatakse tegevusaastat kokkuvõtvas vestluses.

(Keskuse kodulehekülg)

1.5 Koostöö Tallinna Kopli Ametikooliga

Alates aastast 2008 teeb asutus koostööd Tallinna Kopli Ametikooliga. Hariduslike erivajadustega õpilaste toetamisel kutseõppes on kõige olulisem osa õpilast ümbritsevate inimeste omavaheline koostöö. Suhtlemine professionaalsel tasandil, erialased oskused, ühtsed ootused ja eesmärgid ning nende poole püüdlamise viis võimaldavad sidusalt töötava tugivõrgustiku toimimist seega õpilase maksimaalset toetamist.

Tähtsamatest valdkondadest on hea välja tuua järgmist:

- Õpikeskkond

Arenduskeskuse maja on õpikeskkonnaks kooli kodumajanduse eriala 24 õpilasele. Kolmele kutseõpperühmale on vastavalt õppeklassid ja nende kasutada on ka neli õppekööki, kus on võimalik viia läbi erialast õpetust. Õpperuumidest on ka kasutusel tekstiilikoda, kus viiakse läbi kangastelgedel kudumise õppetunde.

- Tugipersonal

Õpilasi toetab nende õppetegevuse ajal vastavalt vajadusele asutuse tugipersonal (sotsiaalpedagoogi abi, sotsiaaltöötaja, tegevusterapeut).

- Koostöö võrgustik

Koostöövõrgustik toimib keskuse ja TKAK personali vahel. Keskuse koolitustel ja nõupidamistel osalevad kutsekooli õpetajad.

- Meeskondlik juhtimine

Kutseõpetajad on haaratud meeskondadesse, kus esilekerkinud küsimused leiavad samal tasemel arutlemist ja vastavalt vajalikku lahendamist.

- Infosüsteem

Asutuses toimib ühtne infosüsteem, mille kasutajateks on kõik keskuse töötajad ja kutseõpetajad.

- Iseseisvate oskuste harjutamine

Õpilased on peale tundide lõppemist seotud tegevustega koos keskuse noortega.

Neile toimib sotsiaalsete oskuste treening. Õhtupoolses osas tehakse sarnaseid ülesandeid, mis lähtuvad kutsekooli õppekavast. Võimalus on igapäevaselt suhelda kaaslastega ka õppetöö välisel ajal. Tegevusjuhendajate abiga käiakse poes, valmistatakse süüa, tehakse koristustöid ja vesteldakse eakohastel teemadel.

- Huvitegevused

Õpilastel on võimalus osaleda spordi-, teatri-, muusikaringi tegevuses. Samuti on võimalus osaleda muusikateraapia tunnis üks kord nädalas.

- Töövarjupäeval osalemine

Õpilased osalevad traditsioonilisel Töövarjupäeval novembrikuus. Külastatakse erinevaid asutusi ja jälgitakse töötegevusi. Neist kogemustest tehakse ka kokkuvõtted, mis esitletakse väikeste ettekannetena arenduskeskuse noortele.

- Praktikabaas

Keskus pakub oma võimalusi praktika sooritamiseks lähtuvalt õppekavast. Erivajadustega õpilaste puhul on vaja arvestada tervislike- ja transpordi vajadustega. Praktikad on võimalik sooritada kõigis kolmes asutuse üksuses.

- Toimumispaik vabariiklikele kutsevõistlustele

Kodumajanduse eriala vabariiklikud kutsevõistlused puhastustööde alal toimub keskuse ruumides.

- Tööandja vilistlastele

Kutsekooli lõpetajad on leidnud endale jõukohast tegevust nii Töökeskuse (9 lõpetajat) kui ka rakendusrühmades (2 lõpetajat).

- Traditsioonilistel üritustel osalemine

Kutsekooliõpilased osalevad koos keskuse noortega tähtpäevalistel üritustel, mille kohta on eelnevalt koostatud plaan. Eesti Vabariigi aastapäeva aktus ja emakeele päeva tähistamine on traditsiooniliselt ühiselt läbiviidud üritused. Samuti ollakse koos teistel tähtpäevalistel organiseeritud üritustel.

- Transporditeenus

Kutsekooliõpilastel on võimalus kasutada kohaliku omavalitsuse poolt määratud transporditeenust kaks korda päevas. See on väga oluline võimalus erivajadustega noortele, kes ei liigu iseseisvalt linnatranspordiga. Kutsekooliõpilastest kasutavad seda teenust 10 inimest.

1.6 Mc Kinsey 7S

Strateegia

- Osutatavate teenuste jätkuv arendamine ja laiendamine ning kvaliteedi tõstmine;
- Toetada elanikkonna teadlikkuse suurendamist erivajadustega inimeste olukorrast;
- Koostöö arendamine sotsiaal- ja haridussüsteemi vahel, et võimaldada erivajadustega inimestele eneseväärikust säilitav elustandard (võimetekohane haridus ja töö);
- Arendada keskust õppiva organisatsiooni mudeli järgi

Struktuur

Tallinna Tugikeskus Juks struktuur on divisjonaalne. Keskkond on kiireid muutusi nõudev, töötajate motivatsioon on kõrge ning osalus suur. Detsentraliseeritus on suur. Iga üksus omab juhti, kes korraldab töötegevuse.

Süsteemid

Süsteemid tulenevad Tallinna linna määrustest.

Jagatud väärtused

Tallinna Tugikeskus Juks eesmärgi täitmist toetavad järgmised põhiväärtused:

- | | |
|--|---------------------------|
| • Kliendikesksus – kliendi vajadustest lähtumine | • Uuenduslikkus ja avatus |
| • Professionaalsed töötajad | • Loovus ja loomingulisus |
| • Meeskonnatöö | • Elukestev õpe |
| • Paindlikkus | • Tugevad traditsioonid |

Stiil

- Arvestav, sõbralik, koostöövalmis

Personal

- Oma ala spetsialistid

Erialased teadmised

- Erialased teadmised (eripedagoogika ja erinevad kunstialad)

1.7 Muudatused viimase viie aasta jooksul

Keskus on läbi teinud viimase viiel aastal järgmised muudatused:

- 2008. aastal avati uus struktuuri üksus ja moodustati autistide rühm.
- 2008. aastal alustati koostööd Tallinna Kopli Ametikooliga ja keskuse ruumides alustas õpinguid esimene kodumajanduse eriala kutseõppijate õpperühm.
- 2009. ja 2010. aastal võeti vastavalt juurde veel lisaks kaks õpperühma.
- 2010. aastal viidi läbi struktuuri muutus andes üksustele suurema otsustusvabaduse.
- 2011. aastal toimus nimemuutus.
- 2011. aastal muudeti autistide rühma nimetust ja suurendati kliendi kohtade arv 10 lt 25le.
- Töötab rehabilitatsiooni meeskond. Koostatakse rehabilitatsiooni plaane. Meeskond omab valmidust osutada rehabilitatsiooni teenuseid vastavalt riiklikule teenusele.
- Loodud on kodulehekülj, mida täiendatakse pidevalt. Koduleheküljel on võimalik saada tutvustavat informatsiooni kolmes keeles.
- Keskuse siseselt on loodud kõigile töötajatele kättesaadav infokeskkond
- Asutus on praktika baasiks sotsiaal-, noorsootöö-, eripedagoogika- ja tegevusteraapia ala üliõpilastele
- Keskuse töös osalevad vabatahtlikud noored nii Eesti kui ka teistest Euroopa Liidu maadest
- Osaleti projektis Euroopa Sotsiaalfondi meetme 1.3.1. „Kvalifitseeritud tööjõu pakkumise suurendamine“ eelduste loomine vaimupuudega inimeste efektiivsemaks kaasamiseks tööturul, mille tulemusena on loodud tugiinfoportaal www.tugiinfo.eu
- Alates aastast 2008. on 6 keskuse klienti omandanud II kategooria käsitöömeistri kutsetunnistuse. Eksamid viidi läbi koostöös Eesti Käsitööliidu ja Kutsekojaga.
- Alates aastast 2012. on loodud meeskond, kes tegeleb HAMET testide läbiviimisega

Seoses sellise suurenemisega on töötajate arv tõusnud vastavalt muutunud vajadustele. Klientide arv on suurem kui viis aastat tagasi ja vajadus kliendikohtade järele on suureneb iga aasta.

Eraldi peab tooma välja vajaduse uute ruumide osas. Kuna klientuuri seas on suurem hulk autistlike kalduvustega noori siis on edaspidi vajalik luua väiksemad rühmad, mis omavad küllaldast eraldusvõimalust ja neile sobiva tegevuskava sooritamist.

Keskusele on eraldatud suurem maja aadressil Kadaka Tee 153 A, mis kahjuks ootab renoveerimiseks juba mitmendat aastat linnapoolset rahastust. Selle majaosa korrastamine annaks võimaluse viia kokku kõik kolm üksust ühte majja ja võimaldaks paremini organiseerida keskuse tööd ning samas luua uusi töökohti kutseõppe läbinud noortele. Uues hoones oleks võimalus luua töötingimused pesupesemise teenusele ja avada puidutöökoda. Kutseõpperühmadele oleks võimalus sisustada õppklassid B korpusesse.

2. UURIMUSTULEMUSED JA ANALÜÜS

2.1 Aastal 2007 läbi viidud küsitluse tutvustus

2007. aasta küsitluse viisid läbi Külli Toomet-Björk, Stina Siem, Talviki Rumberg, Ela Tihane ja Liina Põldme. Uuring viidi läbi koolitöö „Tööga rahulolu seos töö omadustega Tallinna Puuetega Noorte Keskus „Juks“ sotsiaalhoolekande töötajate näitel „, raames.

2007. aastal valminud miniuurimuse eesmärgiks oli uurida Tallinna Puuetega Noorte Keskus Juks sotsiaalhoolekande töötajate tööga rahulolu seost töö omadustega ning välja selgitada, millised tegurid organisatsioonis töötajate tööga rahulolu mõjutavad. Uurimus toetus Karaseki mudelile, mis näitab, et tööga seotud kõrged psühholoogilised nõudmised ning vähene otsustusvabadus (töö üle kontrolli tunnetamine) on seotud töötajate hulgas kõrgete psühholoogiliste pingete ja füüsiliste haiguste tekitamise ohuga. Uurimuse meetodiks oli ankeetküsitlus, mis toetub Nele Tearu magistr töö 26 küsimusega ankeedile, mis jaguneb 5 blokki (töökontroll, psühholoogilised nõuded, juhitugi, kolleegide tugi ja rahulolu). (Tööga rahulolu seos töö omadustega Tallinna...)

Valimiks oli Tallinna Puuetega Noorte keskuse Juks töökeskuse ja arenduskeskuse 40 sotsiaalhoolekande töötajat. Ankeete täitis 90 % asutuse töötajatest. Töökeskuses oli vastamise protsent 100%, arenduskeskuses 86,6%. Ankeete jagati 40, tagastati 37, neist 1 ei olnud täidetud nõuetekohaselt. Küsimustele vastamisel andsid ankeedi täitjad oma hinnangu 5-pallisel skaalal, millel number 1 tähistas vastust „täiesti nõus“ ning number 5 „täiesti vastu“. (Tööga rahulolu seos töö omadustega Tallinna...)

Enne ankeedi täitmist selgitati töötajatele küsitluse eesmärki. Ankeet oli anonüümne ja täitmiseks oli 5 päeva. Ankeetküsitlus viidi läbi 20.-25.oktoobril 2007. (Tööga rahulolu seos töö omadustega Tallinna...)

2007. aasta uuringus uuriti järgnevaid aspekte: ametikohtade vaheline erinevus, vanuseline erinevus, hariduslik erinevus, tööstaažiga seotud erinevused (vaata tabelid 2-5).

| | Keskmine 36 | Õpetaja 12 | Kasvataja- juhendaja 6 | Juhendaja 8 | Spetsialist 7 | Juhtkond 3 |
|----------------------------|----------------|---------------|---------------------------|----------------|------------------|---------------|
| Töökontroll | 1,81 | 1,98 | 1,76 | 1,93 | 1,92 | 1,48 |
| Psühholoogilised nõuded | 2,88 | 2,82 | 2,83 | 3,33 | 2,37 | 3,07 |
| Juhitugi | 1,51 | 1,96 | 1,17 | 1,28 | 1,57 | 1,58 |
| Kolleegide tugi | 1,61 | 1,89 | 1,28 | 1,54 | 1,67 | 1,67 |
| Rahulolu | 2,06 | 2,23 | 1,9 | 2,35 | 2,03 | 1,8 |

Tabel 2. Ametikohtade vaheline erinevus aastal 2007

| | Keskmine 36 | kuni 34 14 | 35-49 5 | üle 50 17 |
|-----------------|----------------|---------------|------------|--------------|
| Töökontroll | 1,84 | 1,91 | 1,71 | 1,9 |
| PS nõuded | 2,73 | 2,93 | 2,28 | 2,99 |
| Juhitugi | 1,60 | 1,77 | 1,65 | 1,38 |
| Kolleegide tugi | 1,75 | 1,79 | 2,07 | 1,40 |
| Rahulolu | 2,14 | 2,20 | 2,16 | 2,06 |

Tabel 3. Vanuseline erinevus aastal 2007

| | Keskmine 36 | Keskharidus 5 | Keskeriharidus 6 | Rakenduslik kõrgharidus 6 | Kõrgharidus 16 | Teaduskraadid 3 |
|--------------------|----------------|------------------|---------------------|---------------------------------|-------------------|--------------------|
| Töökontroll | 1,93 | 2,09 | 2,0 | 1,81 | 1,77 | 2,0 |
| PS nõuded | 2,86 | 3,24 | 3,0 | 2,7 | 2,83 | 2,53 |
| Juhitugi | 1,62 | 1,35 | 1,38 | 1,67 | 1,56 | 2,17 |
| Kolleegide tugi | 1,67 | 1,33 | 1,33 | 1,72 | 1,73 | 2,22 |
| Rahulolu | 2,11 | 2,16 | 1,77 | 2,03 | 2,25 | 2,33 |

Tabel 4. Hariduslik erinevus aastal 2007

| | Keskmine 36 | alla 1 aasta 6 | 1-5 aastat 15 | üle 5 aasta 15 |
|---------------------|------------------------------|---------------------------------|--------------------------------|---------------------------------|
| Töökontroll | 1,91 | 2,06 | 2,00 | 1,69 |
| PS | 2,92 | 3,13 | 2,87 | 2,76 |
| Juhitugi | 1,61 | 1,75 | 1,62 | 1,45 |
| Kolleegeide tugi | 1,67 | 1,78 | 1,71 | 1,52 |
| Rahulolu | 2,09 | 1,93 | 2,43 | 1,91 |

Tabel 5. Tööstaažiga seotud erinevused aastal 2007

Uurimuse tulemusel tõid autorid selgelt välja, et töötajate rahulolu tööga tõstavad suurema juhi ja kolleegide poolse toetuse tunnetamine ning suurem otsustusvabadus. Uurimuse statistiline analüüs oli tehtud 36 töötajast koosneva valimi põhjal. Lõpptulemustes ei esinenud negatiivseid hinnanguid 4ja 5.Organisatsioonis tehtud varasemad uuringud on samuti näidanud organisatsiooni ja selle juhtimist heas valguses. Võimalik, et töötajate üldine rahulolu ja positiivne meelestatud töö suhtes on oluliseks eelduseks vaimupuudega noortega töötamiseks ((Tööga rahulolu seos töö omadustega Tallinna...))

2.2 Aastal 2012 läbi viidud küsitluse tulemused ning võrdlus 2007. aasta tulemustega

Antud küsitlus viidi läbi 15.-19.oktoober Tallinna Tugikeskus Juks direktori nõusolekul. Arvestades eelmise küsitluse tähelepanekuid tegi autor mõned muudatused küsimustiku vormistuses.

1. täpsustati töötaja vanus kümnenditega
2. tööstaaž jaotus viide erinevasse jaotusse
3. ametipositsioonid täpsustati praegu kehtivate nimetustega
4. küsitluses osalesid ka Tallinna Kopli Ametikooli õpetajad, kes töötavad arenduskeskuse majas
5. ankeedid tagastati üksustes vastavate mapi kaante vahele anonüümselt

(vaata lisa 1)

Valimiks oli asutuse 55 töötajat, tagastati 51 ankeeti. Tagastatud ankeetidest 1 ei olnud täidetud

nõuetekohaselt ja 4 oli täidetud osaliselt, seega uurimus on tehtud 46 ankeedi põhjal.

Ankeete täitis 92,73 % asutuse töötajatest. Arenduskeskuses oli vastamise protsent 100%, töökeskuses 60%, Ööpäevaringse hoolduskeskuses 100%. Uurimuses osales 83,64% töötajatest.

Seoses uute tegevussuundade rakendamisega oli töötajate arv suurenenud, asutuse isikuline koosseis muutunud ja struktuuri muudetud. Tööle oli asunud kaks üksuse juhti. Arenduskeskuses oli loodud kolmele kutseõpperühmale õpikeskkond ja töötajaskonnale lisandusid 6 kutseõpetajat Tallinna Kopli Ametikoolist. Vajadus võimalikult adekvaatselt töötate rahulolu hinnata oli põhjendatud. Asutuse hea toimimine on otseselt seotud inimeste rahulolust oma tööga. 2012. aasta uuringu meetodiks oli ankeetküsitlus, mis toetub Nele Teearu magistritöö 26 küsimusega ankeedile, mis jaguneb 5 alajaotusesse (töökontroll, psühholoogilised nõuded, juhitugi, kolleegide tugi ja rahulolu). Lisaks võrreldakse järgnevaid aspekte: ametikohtade vaheline erinevus, vanuseline erinevus, hariduslik erinevus, tööstaažiga seotud erinevused (vaata tabelid 2-5).

2.2.1 Ametikohtade vaheline erinevus

2007. aastal läbiviidud küsimustiku tulemustel tunnetasid kõige enam kontrolli töö üle organisatsioonis juhi positsioonil töötavad isikud. Nendele järgnesid kasvatajad- juhendajad, spetsialistid ja juhendajad. Kõige väiksemana tajusid kontrolli töö üle õpetajad (Tabel 2). (Tööga rahulolu seos töö omadustega Tallinna...)

2012. aastal läbiviidud küsimustiku tulemusel tunnetasid kõige enam kontrolli töö üle spetsialistid. Nendele järgnesid juhtkond, tegevusjuhendajad. Väikese erinevusega sotsiaalpedagoogid. Kõige väiksemana tajusid kontrolli töö üle juhendajad (Tabel 6).

| | Kesk- mine 46 | Sotsiaal- pedagoog 9 | Tegevus- juhendaja 19 | Kutse-õpetaja 2 | Juhen- daja 4 | Spetsia- list 8 | Juht- kond 4 |
|----------------------------|---------------------|----------------------------|-----------------------------|--------------------|---------------------|-----------------------|--------------------|
| Töökontroll | 1,92 | 1,94 | 1,91 | 2,17 | 2,26 | 1,74 | 1,90 |
| Psühholoogilised nõuded | 2,39 | 2,31 | 2,36 | 3,20 | 2,40 | 2,28 | 2,50 |

| | | | | | | | |
|-----------------|------|------|------|------|------|------|------|
| Juhitugi | 1,79 | 1,69 | 1,71 | 3,75 | 1,63 | 1,59 | 2,25 |
| Kolleegide tugi | 1,57 | 1,65 | 1,38 | 1,82 | 1,74 | 1,46 | 1,52 |
| Rahulolu | 2,07 | 1,67 | 2,11 | 2,50 | 2,65 | 1,88 | 2,50 |

Tabel 6. Ametikohtade vaheline erinevus aastal 2012

2007.aastal tajusid kõige kõrgemalt neile seatud töö poolt esitatavaid nõudeid juhendajad, kes töötavad ligikaudu 7 vaimupuudega inimesega üksinda. Teistel ametikohtadel on meeskondades 3-4 inimest. Keskmisest kõrgemana tajusid psühholoogilisi nõudeid ka juhid. Kõige väiksemana tunnetasid psühholoogilisi nõudeid spetsialistid. (Tööga rahulolu seos töö omadustega Tallinna...)

2012. aastal tajusid kõige kõrgemalt neile töö poolt esitatavaid nõudeid kutseõpetajad, mis võib olla põhjustatud nende administratiivsest kuulumisest Tallinna Kopli Ametikooli alla. Nende töökeskkond on Arenduskeskuse majas, samas tuleb täita kõiki ettekirjutusi ja nõudeid, mida nõuab ametikool. Keskmisest kõrgemana tajusid psühholoogilisi nõudeid nii juhid kui ka juhendajad. Teistel jäi näitaja keskmisest veidi madalamaks. Antud näitaja sarnaneb eelmise 2007.a. küsitluse tulemustega. Kõige väiksemana tunnetasid psühholoogilisi nõudeid spetsialistid, mis on sarnane eelmisele 2007.a. küsitluse tulemustele.

Juhituge vajavad senisest rohkem kutseõpetajad. Nende tulemite arvväärtus ületas üldise keskmise oluliselt. Samuti tunnetavad toetuse vajadust ka juhina vastanud töötajad. Kõigi teiste vastanute arvväärtused jäävad keskmisest alla. Nende juhitugi on üldiselt hästi tunnetatud. Küsitlus oli läbi viidud ajal, mil järgneval nädalal Ööpäevaringse hoolduse keskuse juhataja vahetas ametikohta. Seega on näitajad mõjutatud 1 töötaja töölt lahkumise arvamustest.

2007. aasta küsitlusel hinnati nii juhi kui ka kolleegide tuge kõrgeks (Tööga rahulolu seos töö omadustega Tallinna...).

2012. aastal määrasid kolleegide toetust kõige paremaks tegevusjuhendajad, neile järgnesid spetsialistid ja juhid. Ka selles hinnangus vajavad kutseõpetajad suuremat toetust oma kolleegidelt.

Ametikohtade võrdluses olid väljendasid rahulolu sotsiaalpedagoogid ja spetsialistid. Arvulise keskmise lähedalt tunnetasid rahulolu ka tegevusjuhendajad. Numbrilise näitaja järgi samaväärselt väljendasid rahulolu kutseõpetajad ja juhtkond. Juhendajate tulem osutus kõige kõrgemaks.

2007. aasta küsitlusel oli sarnane tulemus, et suurimat rahulolematust näitasid juhendajad. Käesoleval aastal on nende vastuste arvväärtus tõusnud 2,65ni. Nende tööülesanded ja töökoormus

on sarnane 5 aasta võrdluses. On väga hea tõdeda, et keskmised näitajad kõikidel võrdlusrühmadel jäid skaalast vasakule poole s.t. alla 3. Pigem väljendati oma rahuloluga tööga.

2.2.2 Vanuseline erinevus

| | Keskmine 46 | 20-30 10 | 30-40 11 | 40-50 7 | 50-60 10 | 60-.. 8 |
|-----------------|----------------|-------------|-------------|------------|-------------|------------|
| Töökontroll | 1,92 | 2,14 | 1,98 | 1,86 | 1,73 | 1,72 |
| PS nõuded | 2,39 | 2,28 | 2,55 | 2,77 | 2,12 | 2,20 |
| Juhitugi | 1,79 | 1,72 | 1,74 | 1,93 | 1,55 | 1,56 |
| Kolleegide tugi | 1,57 | 1,84 | 1,20 | 1,93 | 1,32 | 1,18 |
| Rahulolu | 2,07 | 2,16 | 1,94 | 1,94 | 2,02 | 2,35 |

Tabel 7. Vanuseline erinevus aastal 2012

Erinevas vanuses inimeste koos töötamine on väga viljakas. On hea meel tõdeda, et asutuses on esindatud kõik välja toodud vanuserühmad. Vanuselises erinevuses väljendasid suurimat rahulolu 40-50 aasta vanuses töötajad, keda toetasid ka 50-60 aasta vanuserühm. Kõige vanemad töötajad ja kõige nooremad jäid oma väljenduses keskmisest näitajast kõrgemaks. (Tabel 7.)

Kolleegide tuge tõid väga positiivselt välja töötajad vanuses 60 ja enam ning 30-40 aastased. Samuti jäi keskmisest näitajast alla veel 50-60ndates olevad töötajad. Kolleegide tuge hinnatakse praegusel hetkel veidi rohkem kui 5 aastat tagasi.

Juhituge tunnetasid kõige enam 50 ja enam aastaid töötajad.

2.2.3 Hariduslik erinevus

| | Keskmine 46 | Keskharidus 3 | Keskeriharidus 6 | Rakenduslik kõrgharidus 13 | Kõrgharidus 20 | Teaduskraadid 4 |
|-------------|----------------|------------------|---------------------|----------------------------------|-------------------|--------------------|
| Töökontroll | 1,92 | 2,03 | 1,41 | 1,90 | 1,94 | 1,78 |
| PS nõuded | 2,39 | 2,13 | 2,33 | 2,35 | 2,47 | 2,4 |

| | | | | | | |
|--------------------|-------------|-------------|-------------|-------------|-------------|-------------|
| Juhitugi | 1,79 | 1,30 | 1,62 | 1,96 | 1,83 | 1,50 |
| Kolleegide tugi | 1,57 | 1,20 | 1,32 | 1,65 | 1,58 | 1,30 |
| Rahulolu | 2,07 | 1,30 | 2,37 | 2,37 | 2,03 | 1,65 |

Tabel 8. Hariduslik erinevus aastal 2012

Kontrolli tajuvad töö üle keskeriharidusega ja teaduskraadiga töötajad. Kõrgharidusega töötajad jäid kolmandale positsioonile. 2007 aastal tajusid kontrolli töö üle kõige suuremana kõrgharidusega töötajad ja kõige väiksemana keskharidusega inimesed. Haridusliku taustaga tunnetasid psühholoogilisi nõudeid kõige enam kõrgharidusega töötajad kuid see näitaja oli madalam kui 5 aasta tagusel küsitlusel. Kõige rahulolevamad on oma tööga keskharidusega ja teaduskraadiga töötajad kuid nende valim grupp on ka kõige väiksem. Suurim grupp on kõrgharidusega töötajad ja nende näitaja jääb veidi alla keskmise suuruse.

2.2.4 Tööstaažiga seotud erinevused

| | Keskmine | 0-1 | 1-3 | 3-5 | 5-10 | 10-18 |
|--------------------|-----------------|---------------|---------------|---------------|---------------|---------------|
| | 46 | aastat | aastat | aastat | aastat | aastat |
| | | 5 | 7 | 11 | 13 | 10 |
| Töökontroll | 1,92 | 2,02 | 1,92 | 1,96 | 1,94 | 1,64 |
| PS nõuded | 2,39 | 2,44 | 2,40 | 2,61 | 2,16 | 2,20 |
| Juhitugi | 1,79 | 1,79 | 1,91 | 2,10 | 1,63 | 1,56 |
| Kolleegide tugi | 1,57 | 1,52 | 1,44 | 1,65 | 1,55 | 1,40 |
| Rahulolu | 2,07 | 2,24 | 2,11 | 1,84 | 1,94 | 2,12 |

Tabel 9. Tööstaažiga seotud erinevused aastal 2012

Kontrolli tunnetus töö üle on suurim töötajatel, kes on asutuses töötanud rohkem kui 10 aastat. Samuti tunnetab nii juhi kui ka kolleegide toetust kõige enam sama töötajaskond. See on küllalt sarnane eelmise küsitluse tulemustega. Tööga rahulolu näit on kõrgeim 3-5 aastat töötanud inimeste seas. On võimalik näha, et ka 5-10 aastat töötanud inimesed tunnetavad rahulolu tööga. Kõik tulemid aga on lähedased arvamusega, et pigem ollakse rahul tööga.

2.2.5 Küsitlustulemuste keskmiste arvvaartuste võrdlus

Küsitluse läbiviimise tulemuste saamisel oli oluline võrrelda 2007.aasta ja 2012.aasta tulemusi .

| | 2007 | 2012 |
|-------------------------|------|------|
| | 36 | 46 |
| Töökontroll | 1,87 | 1,92 |
| Psühholoogilised nõuded | 2,84 | 2,39 |
| Juhitugi | 1,59 | 1,69 |
| Kolleegide tugi | 1,68 | 1,65 |
| Rahulolu | 2,10 | 2,07 |

Tabel 10. Küsitlustulemuste keskmiste arvvaartuste võrdlus

Organisatsioonis on väga pikaajalisi tööstaažiga töötajaid ja neid, kes on töötanud vaid mõni kuu. Alati on oluline, et pikemaajalised töötajad saavad anda edasi oma töökogemuse töötades erivajadustega inimestega. Selleks, et toimuks sujuv oskuste ja teadmiste edasi kandumine organisatsiooni siseselt , on vaja korraldada töö asutuses tööülesandeid võrdselt jaotades. Keskuses töötavad koos väga mitme eriala inimesed, kes omavad head ettevalmistust nii sotsiaalkui ka mitmetelt erinevatelt loomingulistelt aladelt. Rahulolu tööga on eelduseks headele töötulemustele. Elukutsed, mis on seotud abistamise, nõustamise või sotsiaalhoolekandega, kuuluvad tõsise stressiriskiga ametite hulka. Võrreldes 2007.aasta ja 2012.aasta küsitlustulemuste keskmiste arvvaartusi (Tabel 10) töötajate vastuste tulemusi, võib öelda, suuri kõikumisi ei esine. Töökontrolli arvvaartus on 2012.aastal kõrgem, kuid jääb nii öelda positiivseks. Psühholoogilisi nõudeid tunnetatakse vähem. Juhitugi loodetakse saada veidi rohkem võrreldes eelmise küsitlusega. Kolleegide tugi on oma suurusjärgus jäänud endiseks. Tööga rahulolu arvvaartus on sarnane vaid väikse erinevusega.

5 palli hindamise skaalas on nii 2007. aasta kui ka 2012.aasta küsitluses välja toodud keskmised arvvaartused jäänud alla hinnang väärtust 3 , mis on väga hea. Keskmistes tulemustes ei esinenud negatiivseis hinnanguid 4 ja 5.

KOKKUVÕTE

Kursusetöös on jaotunud kaheks oluliseks osaks.

Esimeses peatükis on selgitatud asutuse tegevusvaldkondi. Viimase viie aasta jooksul on asutuses moodustatud juurde uus toimiv üksus Ööpäevaringse hooldamise keskus ja rakendusrühmad. Klientide arv on suurenenud 113-ni. Asutus pakub õpikeskkonda Tallinna Kopli Ametikooli kodumajanduse eriala õpilastele ja teeb igapäevast koostööd ametikooli õpetajatega. Töötavad rehabilitatsiooni ja Hamet testimise meeskond. Lühidalt on analüüsitud asutust Mc Kinsey 7S põhjal. Need alalõigud annavad ülevaate tööülesannetest, millega töötajad igapäevaselt tegelevad.

Teises osas antakse lühike tutvustus 2007. aastal läbi viidud küsitlusest töötajate tööga rahulolust. 2012. aastal on viidud autori poolt läbi uurimus tööga rahulolu kohta ankeetküsitluse abil. Saadud tulemusi võrreldi viis aastat tagasi tehtud uurimusega.

Vaadates tulemusi üldiselt siis lõpptulemustes ei esinenud negatiivseid hinnanguid 4 ja 5 nii nagu ka 2007. aasta küsitluse korral. Keskmiste arvväärtuste tulemid on erinevatel aastatel suhteliselt sarnased .

Uurimuse tulemusi võis mõjutada andmete kogumise viis ja asjaolu, et läbiviijaks oli üks asutuse üksuse juht. Sotsiaalselt soovitud vastuste andmise tõenäosuse vähendamiseks oleks võinud küsimustikku koguda organisatsiooniväline isik. Kahjuks oli vastajate seas neid, kes ei vastanud kõigile küsimustele ja seega jäid valimist kahjuks välja. Ilmnes asjaolu, et osadele vastajatele oli vastumeelne märkida vanus vastustelehele. Lisatud küsimused vastaja vanuse, hariduse, staaži ja ametipositsiooni kohta võisid vähendada vastajate usku küsitluse anonüümsusesse. Viimased väited on välja toodud 2007. aasta küsitluse kokkuvõttes ja kahjuks ei õnnestunud neid vältida ka 2012. aasta küsitluses.

Tuginedes küsitluste tulemustele võib öelda, et töötajad on positiivselt meelestatud ja on olemas üldine rahulolu töö suhtes.

Võib teha järelduse, et Tallinna Tugikeskuse Juks juhtkond on pööranud organisatsiooni tegevuse laienemisel küllaldaselt tähelepanu töötajate vajadustele. Olles muutuv ja õppiv organisatsioon on viimasel viiel aastal liigutud oma tegevussektoris tasakaalukalt ja inimressursse hindavalt.

Töötajad tunnetavad rahulolu oma töötegevus üle ja leiavad uusi arenguvõimalusi erialasel tööl. Edu tagab töötajate vaimne tasakaal ning pühendumus. Igapäevast tööd erivajadustega inimestega on võimalik teha ainult elu põhiväärtusi tähtsustades.

KASUTATUD ALLIKAD

Küllli Toomet-Björk, Stina Siem, Talviki Rumberg, Ela Tihane, Liina Põldme (2007). Tööga rahulolu seos töö omadustega Tallinna Puuetega Noorte Keskus „Juks“ sotsiaalhoolekande töötajate näitel. 9-12.

Nele Teearu (2005). Töö omaduste seos organisatsioonile pühendumise, tööga rahulolu ja töökontrolli keskmega.

Tallinna Puuetega Noorte Õppekeskus Juks Arengukava 2007-2010 (2007).

Tallinna Tugikeskus Juks kodulehekülg. [WWW] www.juks.ee (05.11.2012).