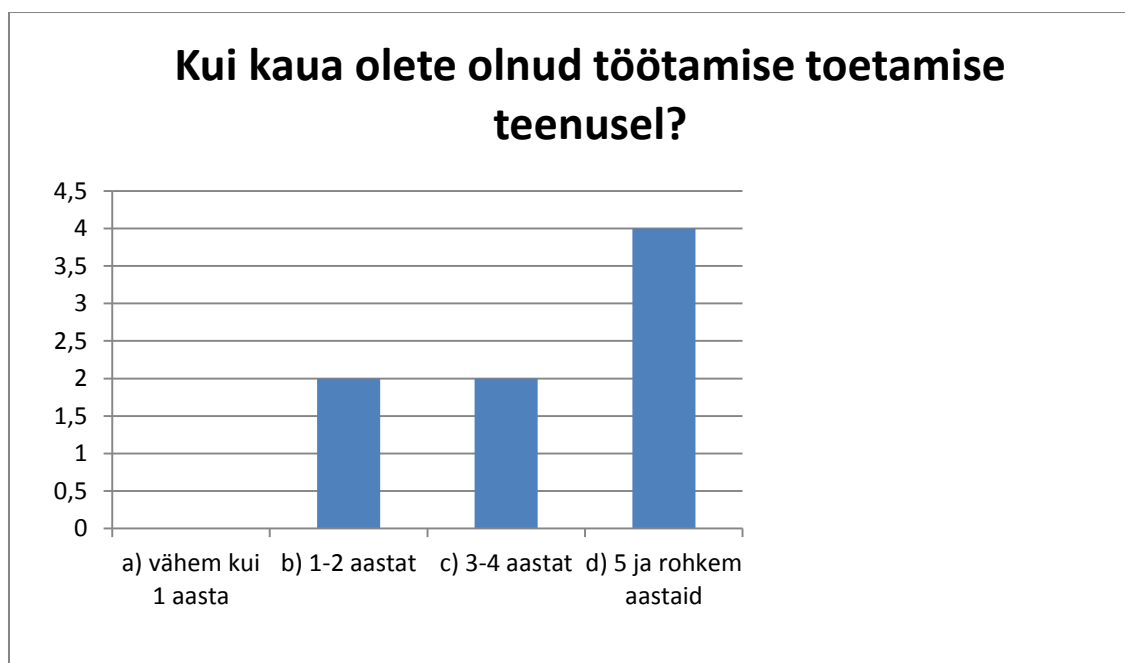


## Kokkuvõte 2018. aasta rahulolu-uuringust

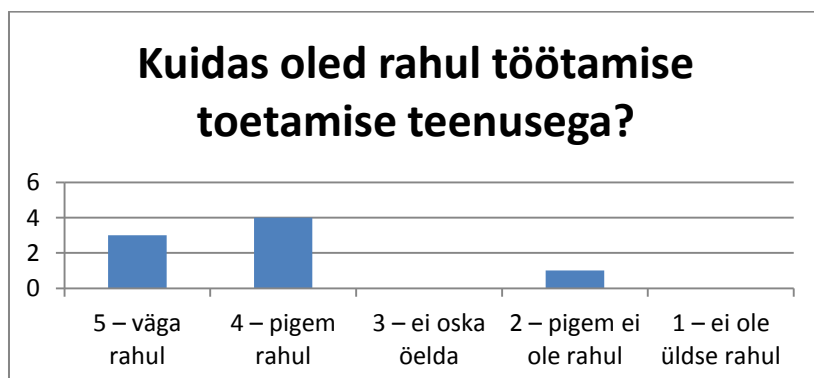
Selle-aastane rahuloluküsitlus koosnes seitsmest küsimusest- neljast valikvastustega suletud küsimusest, kahest avatud vastustega küsimusest ja ühest poolavatud vastusega küsimusest, kus lisaks valikutele oli võimalik vastata ka „muu“ ning seda täpsustada.

Küsimustiku täitis kahekümnest teenusel olevast kliendist kaheksa, seega oli vastamise määr .4 ehk 40%. Rahuloluküsitluses ei eristatud vastanuid soolise tunnuse alusel, st. ei määratletud, kui mitu meest ja kui mitu naist vastas.

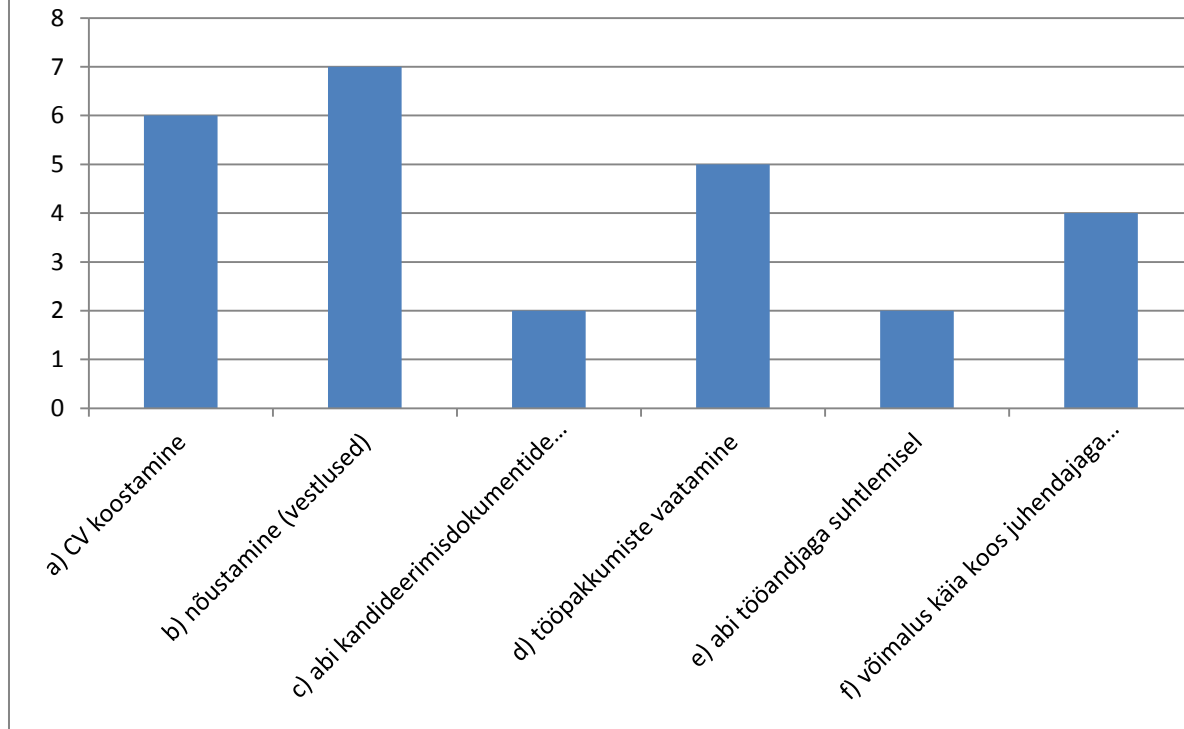
Kaheksast vastanud kliendist oli enamus (neli vastanut ehk 50% vastanuist) olnud teenusel viis ja rohkem aastat. Ülejäänud vastanud olid teenusel olnud üks kuni kaks aastat (kaks vastanut ehk 25% vastanuist) ja 3-4 aastat (samuti kaks vastanut ehk 25% vastanuist).



Töötamise toetamise teenusega oli küsitluse läbiviimise hetkel pigem rahul neli vastanut ehk 50% vastanuist. Väga rahul oli veidi vähem- kolm vastanut ehk napilt 38% vastanuist. Kaks vastanut ehk 25% vastanuist pigem ei olnud rahul töötamise toetamise teenusega.

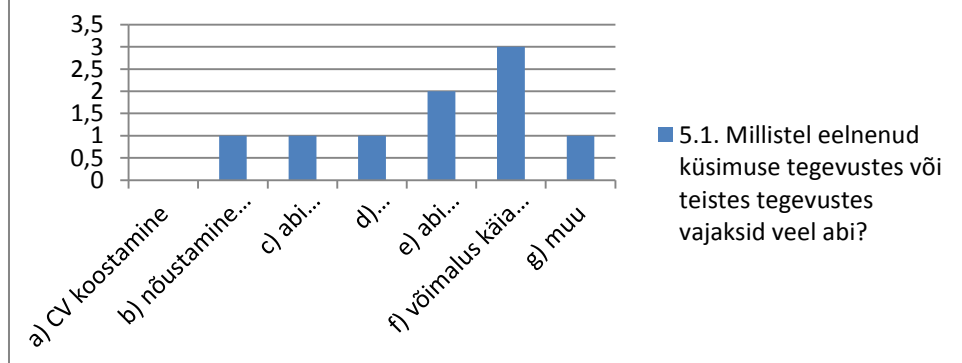


**Mida alljärgnevatest tegevustest oled koos tegevusjuhendajaga töötamise toetamise teenuse raames viimase poole aasta jooksul teinud?**



Küsimusele „Mida alljärgnevatest tegevustest oled koos tegevusjuhendajaga töötamise toetamise teenuse raames viimase poole aasta jooksul teinud?“ vastati kõiki pakutud variante. Kõige enam on toimunud nõustavaid vestlusi ja on koostatud CV-d. Samuti on koos vaadatud töopakumisi, käidud koos juhendajaga töövestlustel. Kõige vähem on saanud abi tööandjatega suhtlemisel ja muude kandideerimisdokumentide koostamisel (peale CV).

**Millistel eelnenud küsimuse tegevustes või teistes tegevustes vajaksid veel abi?**



Selgus, et kõige enam soovitakse veel abi vestlustel käimisel ning tööandjaga suhtlemisel. Lisaks pakutud vastusevariantidele sooviti „abi töö säilitamisel“, „veel abi sobiva töökoha leidmisel“ ning „teadmist, et juhendaja vajadusel selgitab tööandjale, et tegemist on mitte nii konkurentsivõimelise ja kiire inimesega“. Viimane näitab vajadust harida tööandjaid. Üldiselt sõltuvad ka töö säilitamine ja sobiva töökoha leidmine ühest küljest küll inimese enda eelistustest, suutlikkusest, valmisolekust töötada ja paljudest teistest individuaalsetest omadustest. Teisest küljest mängib olulist rolli ka tööandja hoiak vähenenud töövõimega, sh erivajadusega inimest tööle võtmise osas ja tema valmisolek neid inimesi vajadusel rohkem toetama ja tegema koostööd töötamise toetamise tegevusjuhendajaga.

Üks vastanuist oli hõivatud tööga avatud tööturul, kolm töötas kaitstud töökohal (vastavalt üks majutuses, söögitoas ja majutuses) ning neli vastanut ei olnud vastamise hetkel hõivatud ei töö ega õppimisega.

Kirjeldused, kuidas on toimetulek paranenud viimase poole aasta jooksul (töötamist silmas pidades), vastas viis inimest, kaks inimest jättis küsimusele vastamata. Vastused olid järgmised:

1. „[Toimetulek] ei ole paranenud.“
2. „Palgatõus on andnud juurde palju positiivsust.“
3. „Olen ikka samal tasemel nagu ennegi, soovin, et leiaksin omale sobiva töökoha.“  
[Toimetulek ei ole otseselt paranenud, kliendi subjektiivne hinnang on, et arengut ei ole toimunud. Siiski on klient suutnud säilitada töökoha]
4. „Kui käin vestlustel, ei teki abitud ja mõttetut rabelemist. Olen hakanud lõpuks järgima nõuannet: hoia seda, mis sul hetkel on (tervis, töö, võimalus rohkem puhata, taastuda) ja ära ahnitse rohkem koormust.“
5. „Tulen toime ilusti töö käimisega.“

Täname kõiki vastanuid. Rahulolu-uuringu tulemuste põhjal on meil võimalik teha järeldusi enda töö kohta ning arvestada rohkem klientide vajadustega. Klientidele on oluline saada kinnitust, et nad teevad oma tööd hästi. Palk on sealjuures ühest küljest motivaatoriks, teisest küljest näitab palgatõus ka seda, et töö on tehtud hästi ja väärrib palgatõusu. Lisaks CV koostamisele peaksime rohkem koostama ka muid kandideerimisdokumente ja abistama kliente tööandjatega suhtlemisel. See omakorda eeldab, et me saaksime teada, kui on tekkinud vajadus abistada suhtlemisel. Siit üleskutse: palun andke oma juhendajale teada, kui te vajate abi tööandjaga suhtlemisel. Mured on hea

kummutada juba eos, et nad ei kasvaks liiga suureks. Kindlasti andke meile ka teada, kui teid on kutsutud töövestlusele ja soovite, et me tuleksime teiega kaasa.

© Triin Spitz 30.10.18