



Rahulolu-uuringu kokkuvõtte refereering

Tallinna Teeninduskool 2015
arendusosakond

Viimase küsitluse tulemuste põhjal tehtud muudatused

muudatused

1. Tööle võetud haridustehnoloog ning planeeritud ja korraldatud koolitused õpetajate enesearenguks;
2. Muudetud koka õpilaste praktilist väljaõpet-labori töö ühendati õpperestorani tööga;

muudatused

3. Aasta kokkuvõtte teostatud/teostamata ideedest on olemas ka üle vaadatud arengukava;
4. Töötajate kaasamise vormide mitmekesistamise eesmärgil kirjutatud projekt õpetajate stažeerimise võimaluste leidmiseks välismaal;

muudatused

5. Infovahetuse efektiivistamiseks saadetakse kõik kogu kooli puudutavad dokumendid töötajate listi, tööle pandud Teko postkast, õpetajatele korraldatud augustis ja jaanuaris metoodilised õppepäevad;

muudatused

6. Põhimõtteline kokkulepe olemas ÕIS-i venekeelsete juhendite loomiseks;
7. Toitlustusosakonnas lao tööaeg muudetud vastavalt ettepanekutele;
8. Eneseanalüüsi küsimustiku vormid ja esitamisviisid muudetud;

muudatused

9. Sisustatud uus koosoleku/klassiruum B209;
10. Õppekavareformi käigus sisustatud hotelliõppeklass ja köök.

sissejuhatus

Vastaja kaal

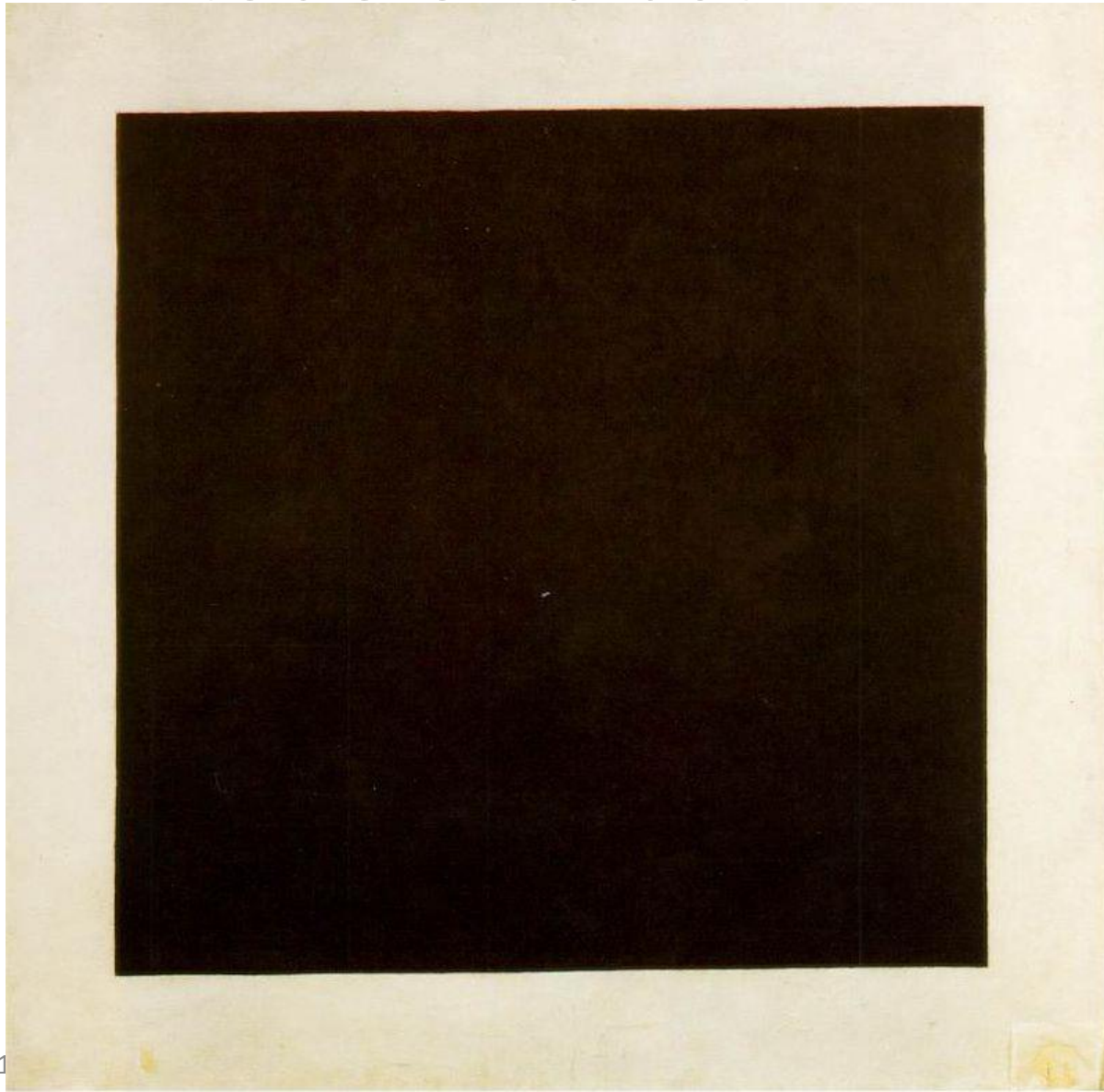
	2013	2015
Töötajaid on	142	138
Vastajaid on	56 (39%)	45 (33%)
Ühe vastaja kaal	1,8%	2,1%

Täitmise viis

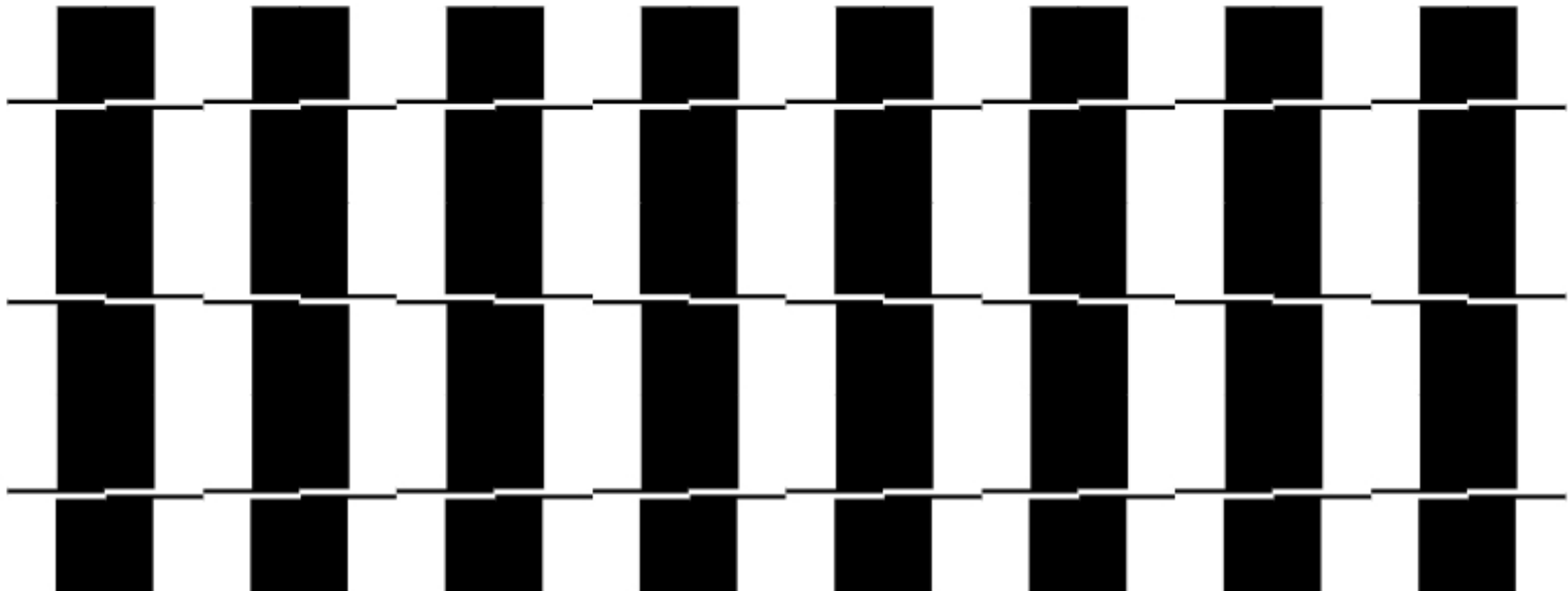
100% veebipõhiselt, esmakordselt.

Suuliselt ega paberkandjal ei täitetud ühtegi ankeeti

tõde on alasti



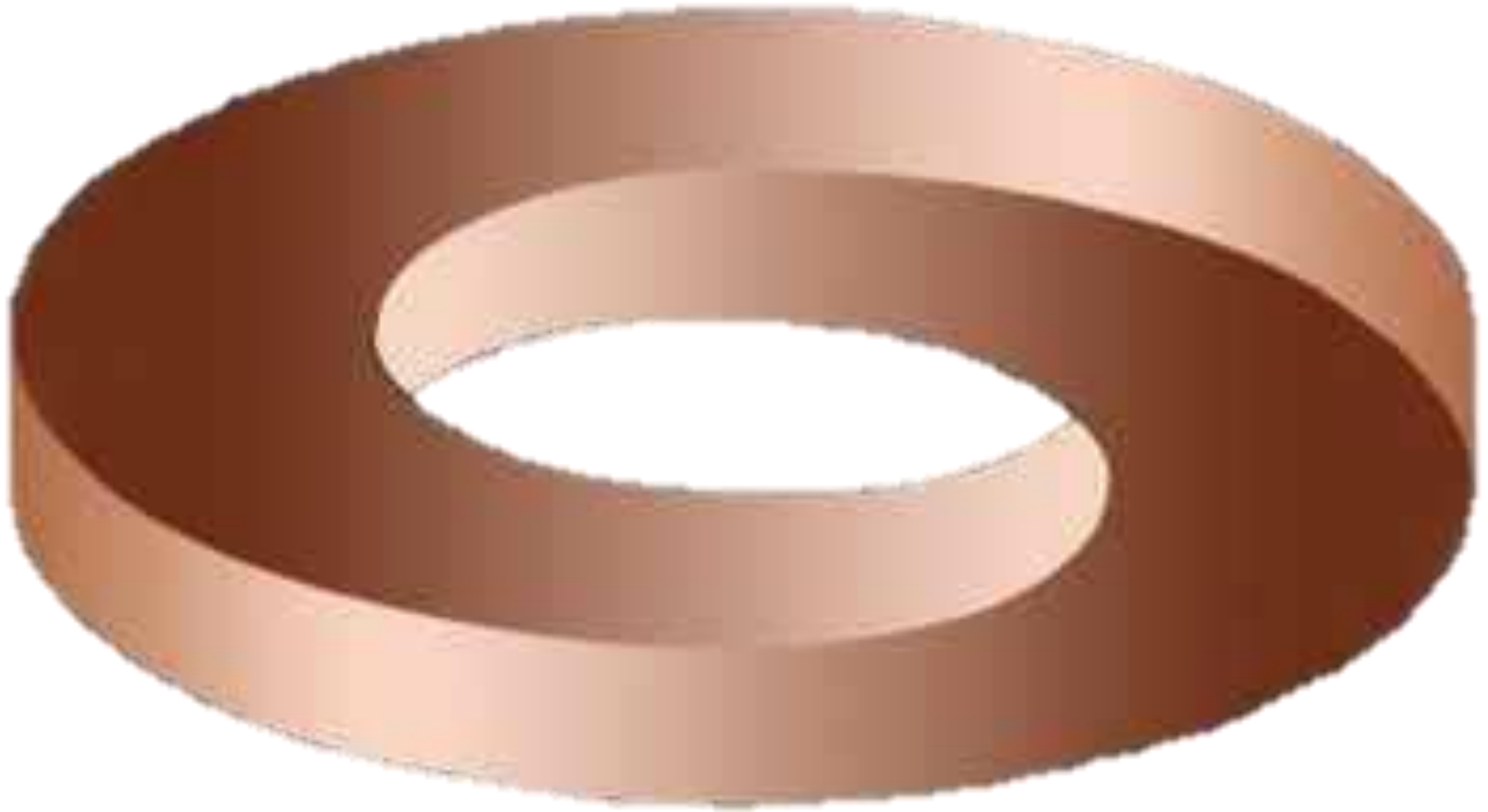
tõde on varjatud



tõdesid on mitu



tõde ei olegi



Valdkonnad

 Eesmärgid

 struktuurfaktorid

 allüksuste juhtimine

 inimestevahelised
suhted

 tunnustussüsteem

 toetamissüsteem

 suhtumine muutustesse

 infovahetus

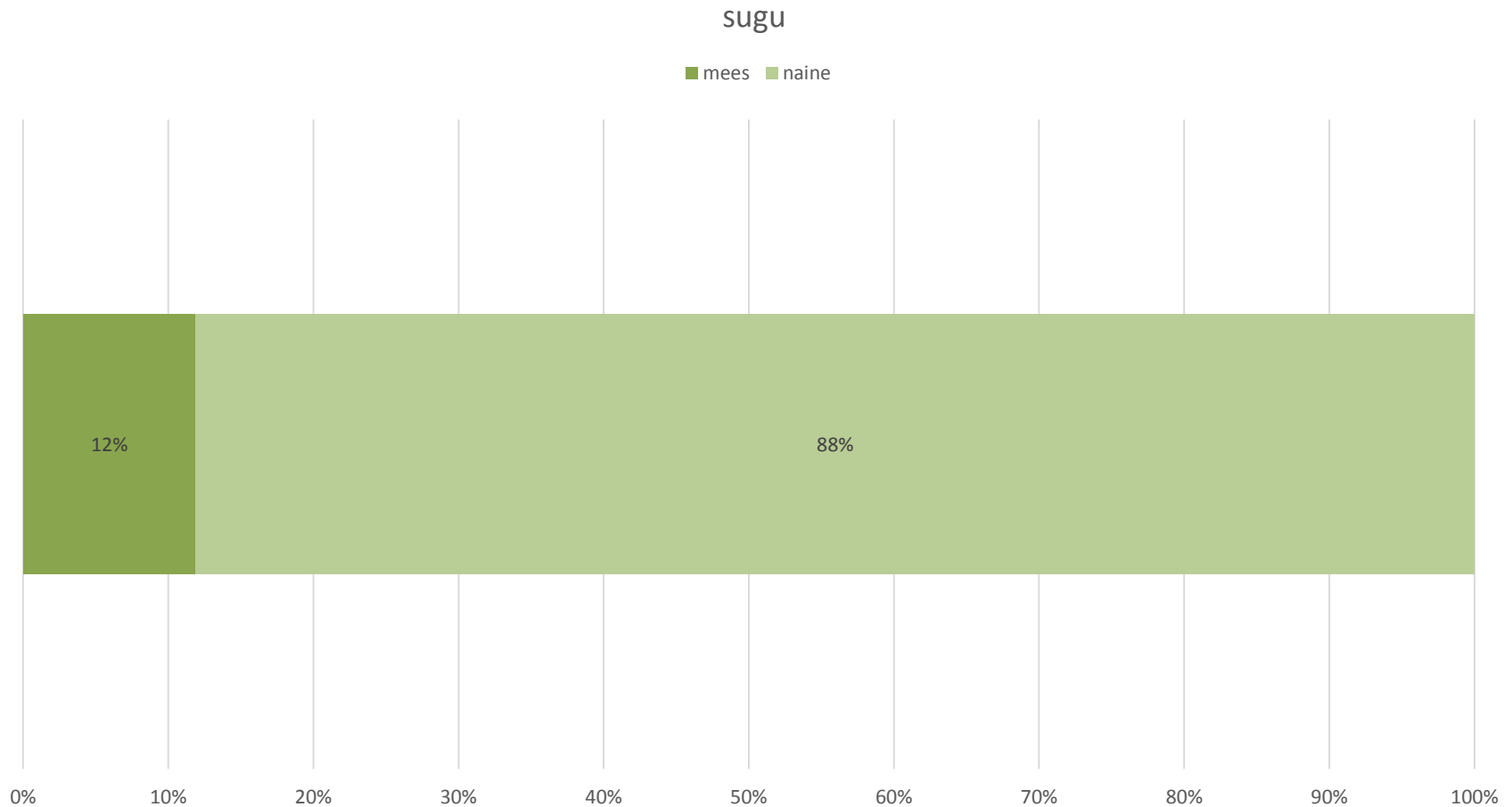
 organisatsiooni kultuur

 juhtkonnatöö

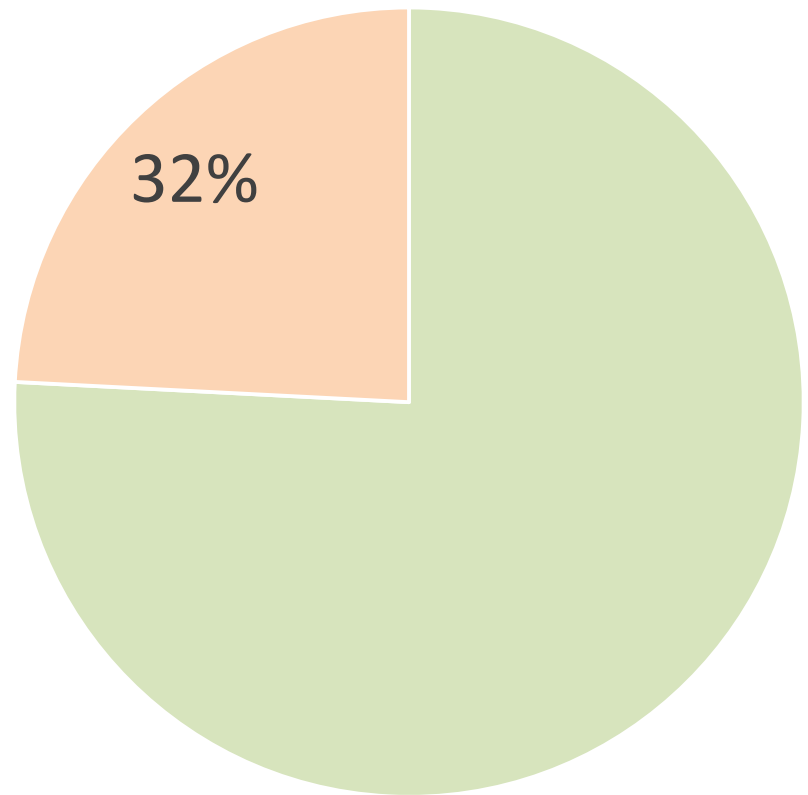
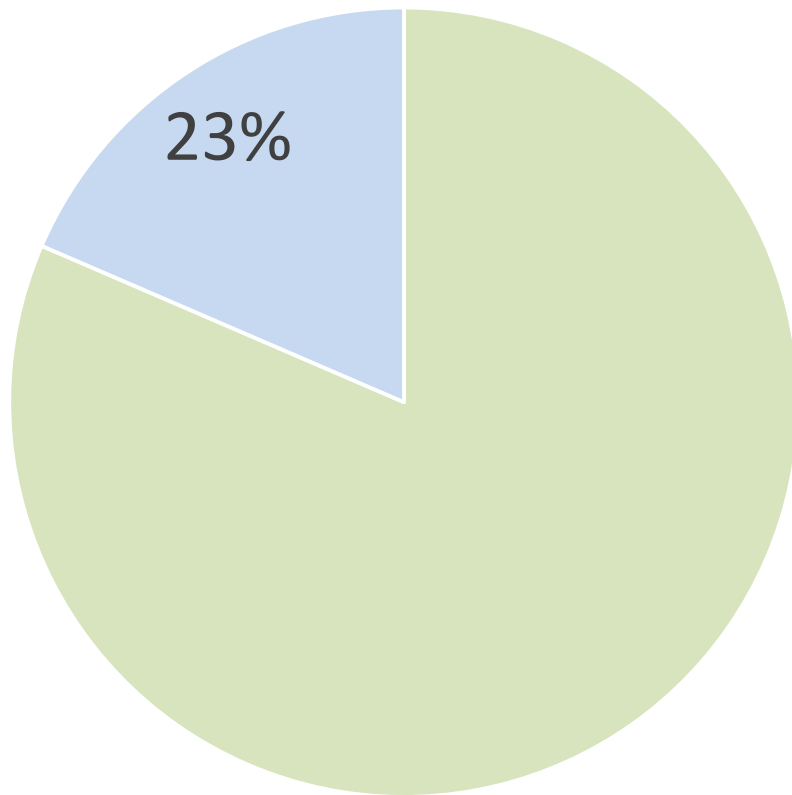
Hindamine

1. Nõus	hinne 5	100%
2. pigem nõus	hinne 4	75%
3. ei mõista öelda	hinne 3	50%
4. pigem pole nõus	hinne 2	25%
5. pole nõus	hinne 1	0%

Vastanute jaotus soo järgi



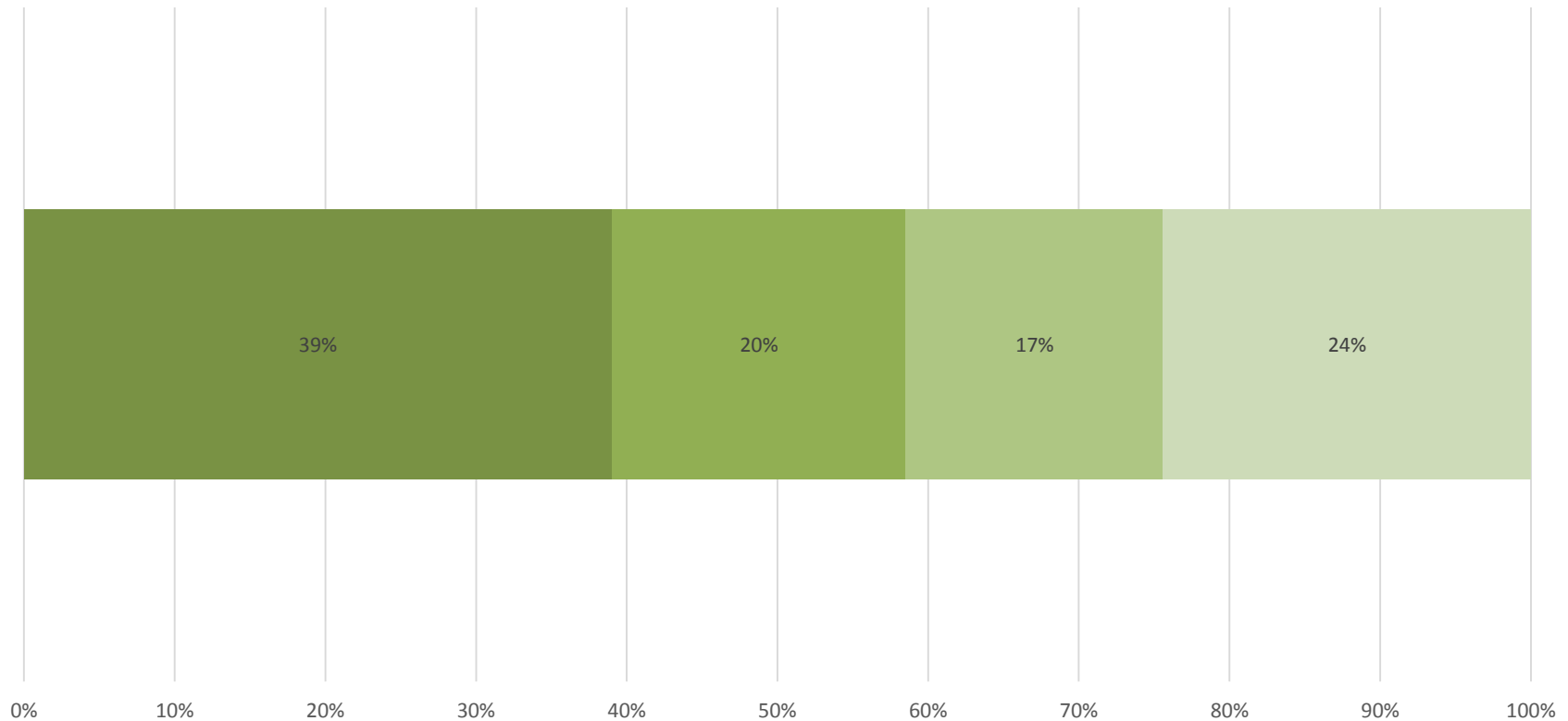
aktiivsus soo järgi



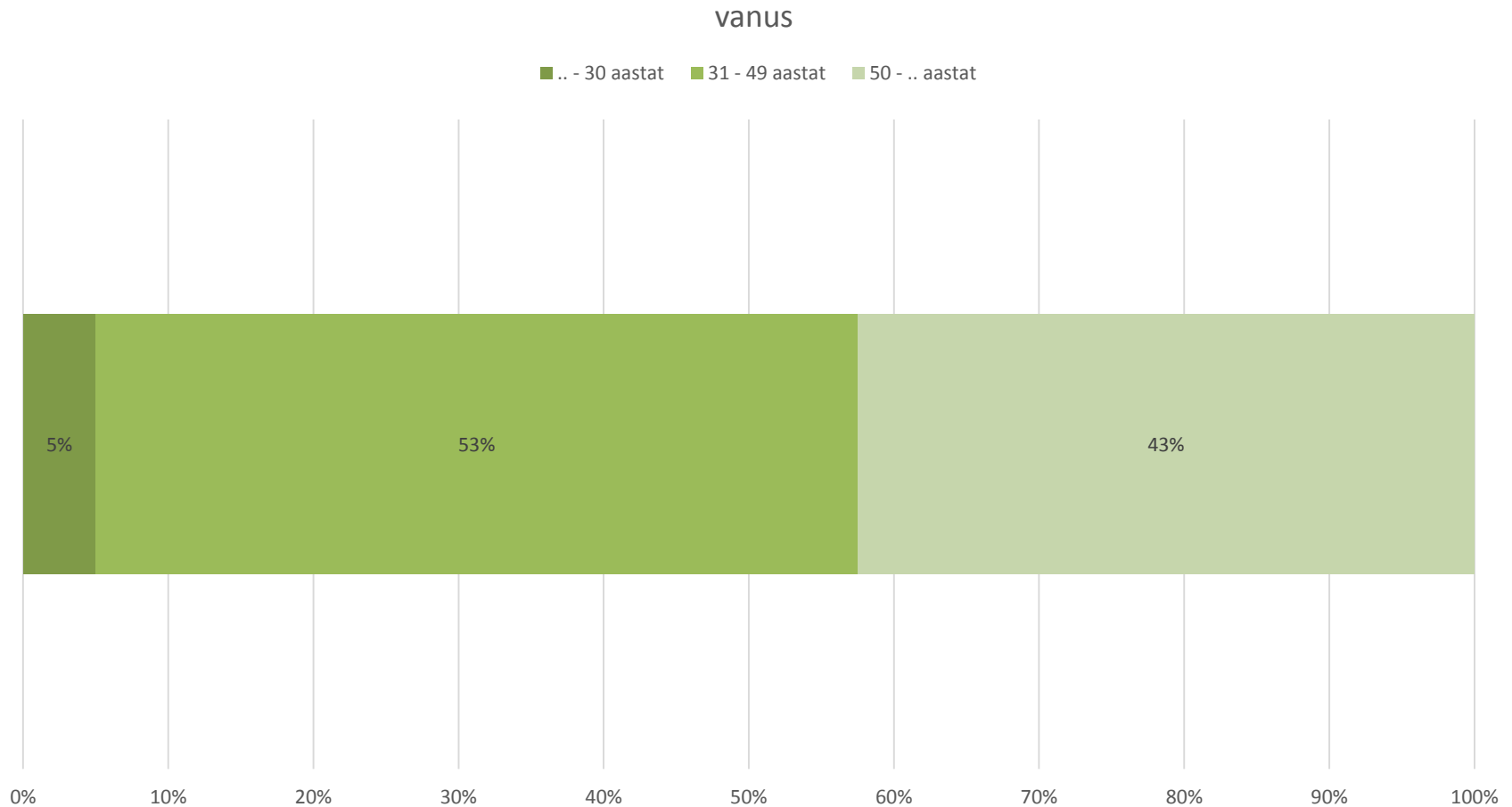
Vastanute jaotus staaži järgi

staaž

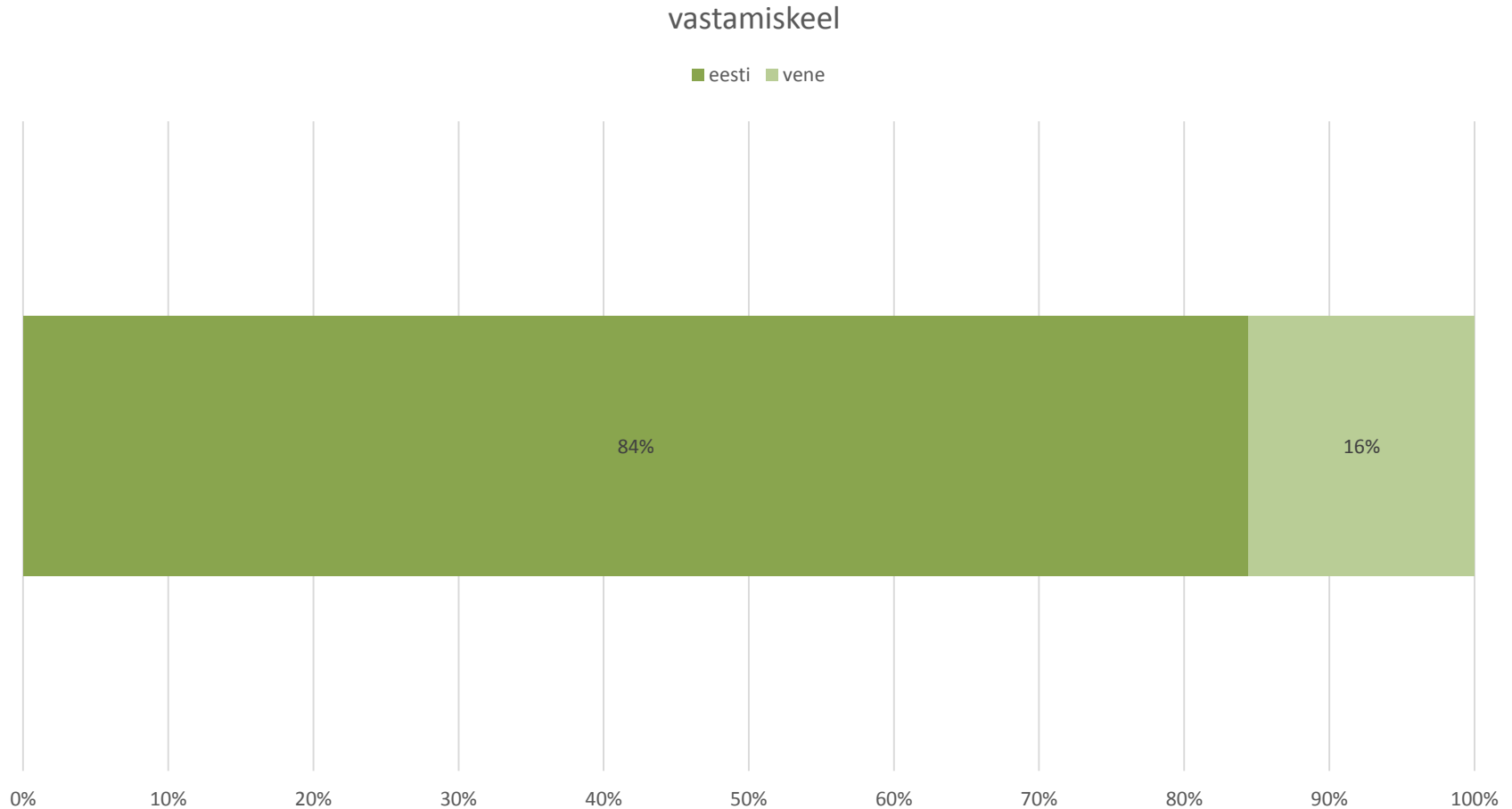
■ .. - 5 aastat ■ 6 - 10 aastat ■ 11 - 15 aastat ■ üle 15 aasta



Vastanute jaotus vanuse järgi



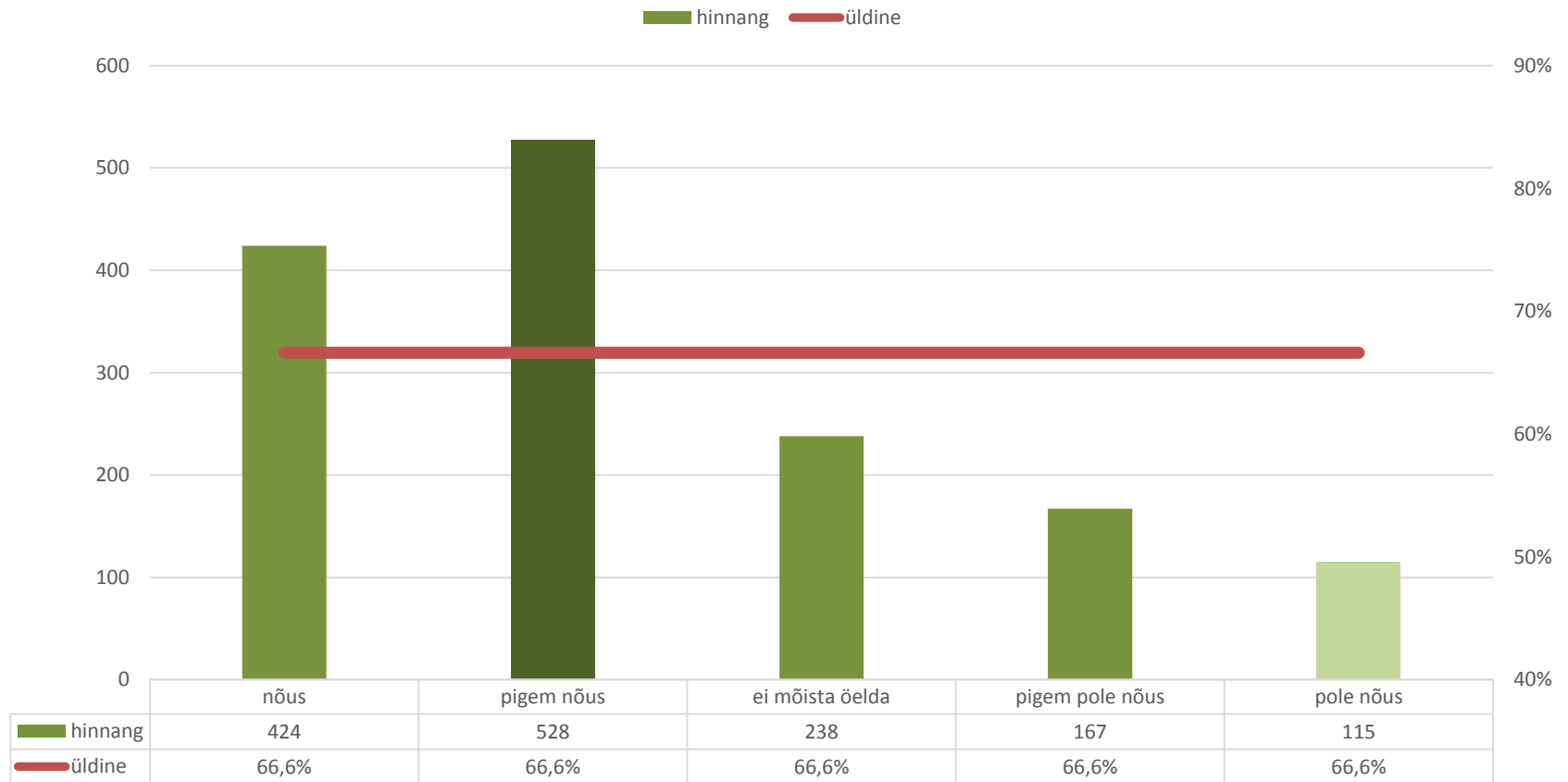
Vastanute jaotus vastamiskeele järgi



kokkuvõte

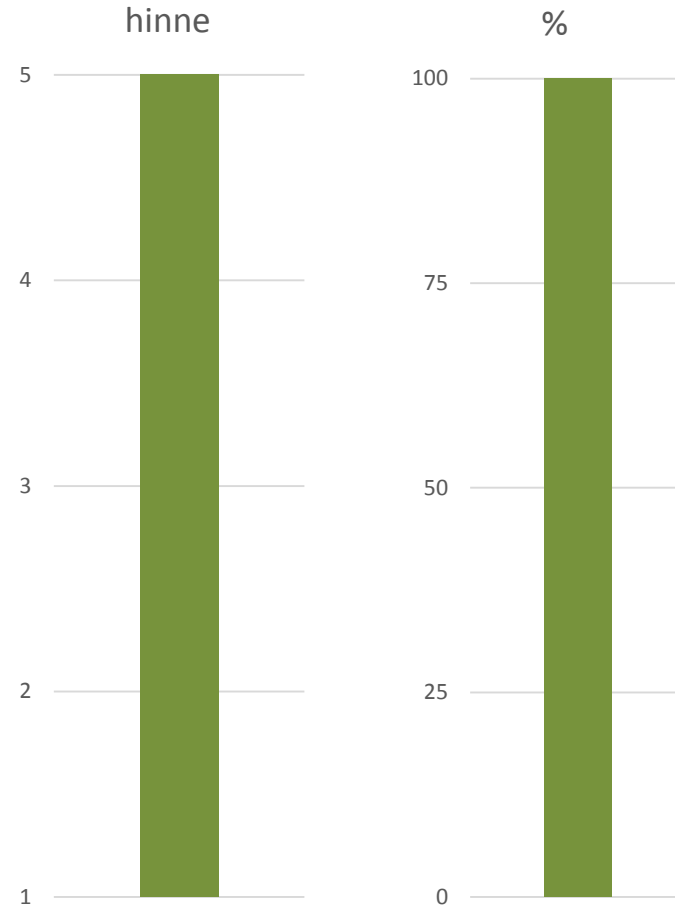
2015 kogu küsitlus

1472 hinnet 5 palli süsteemis, keskmine hinne 3,67, vastav rahulolu % 66,63

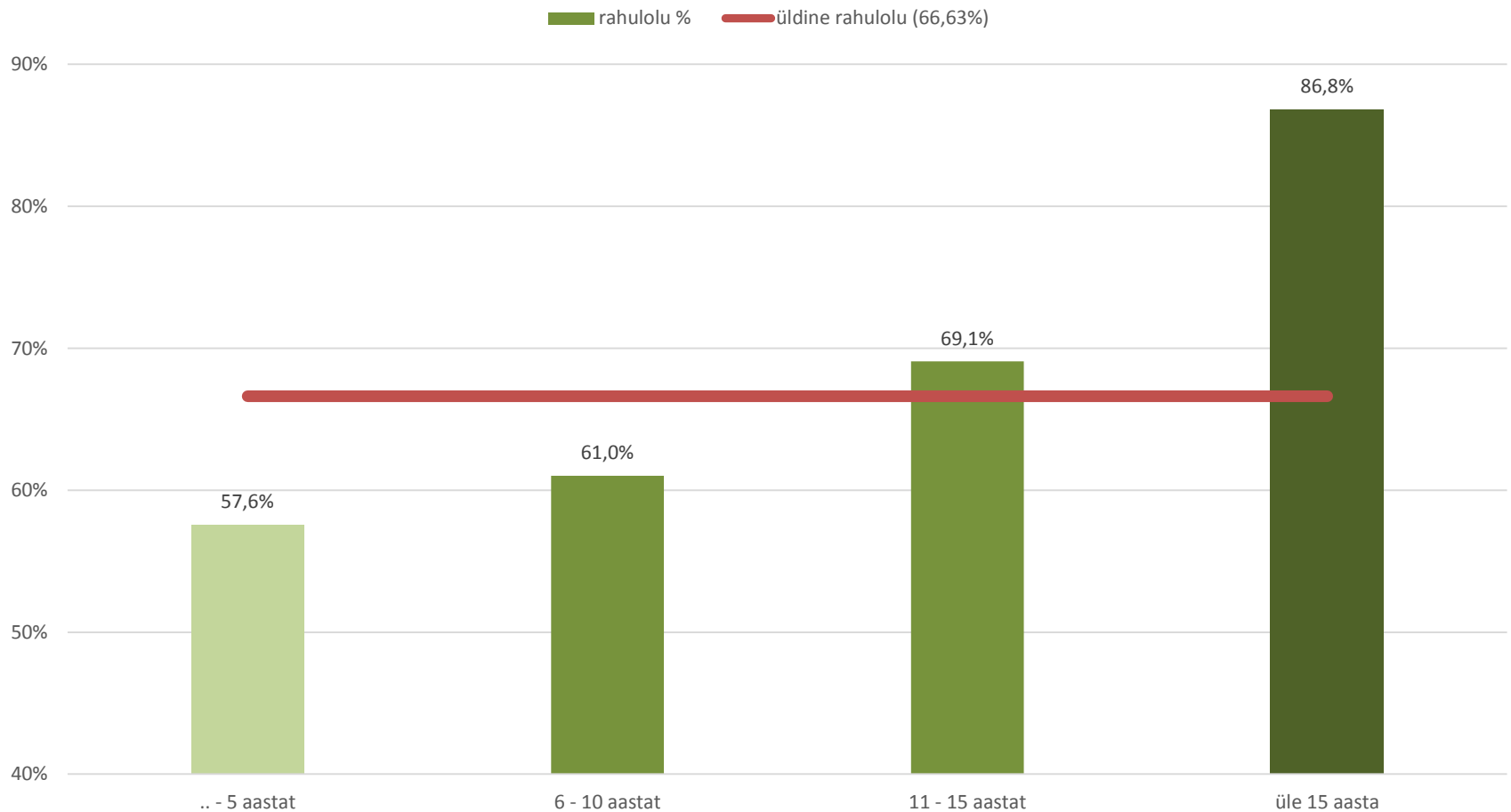


Rahulolu % mõiste

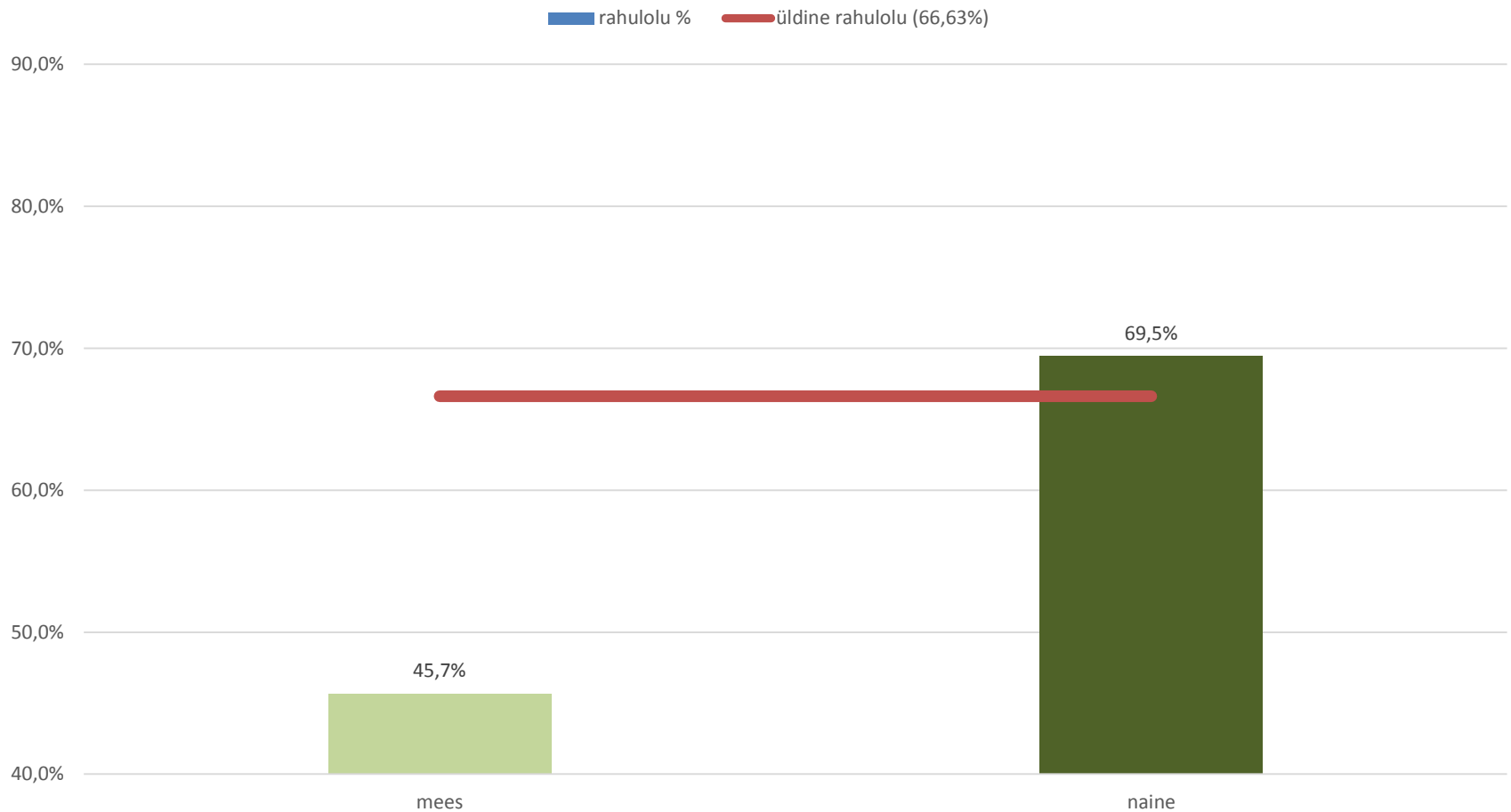
- Leitakse kõigi hinnante keskmine hinne (kaalutud keskmine)
- Keskmine hinne pannakse vastavusse %ga



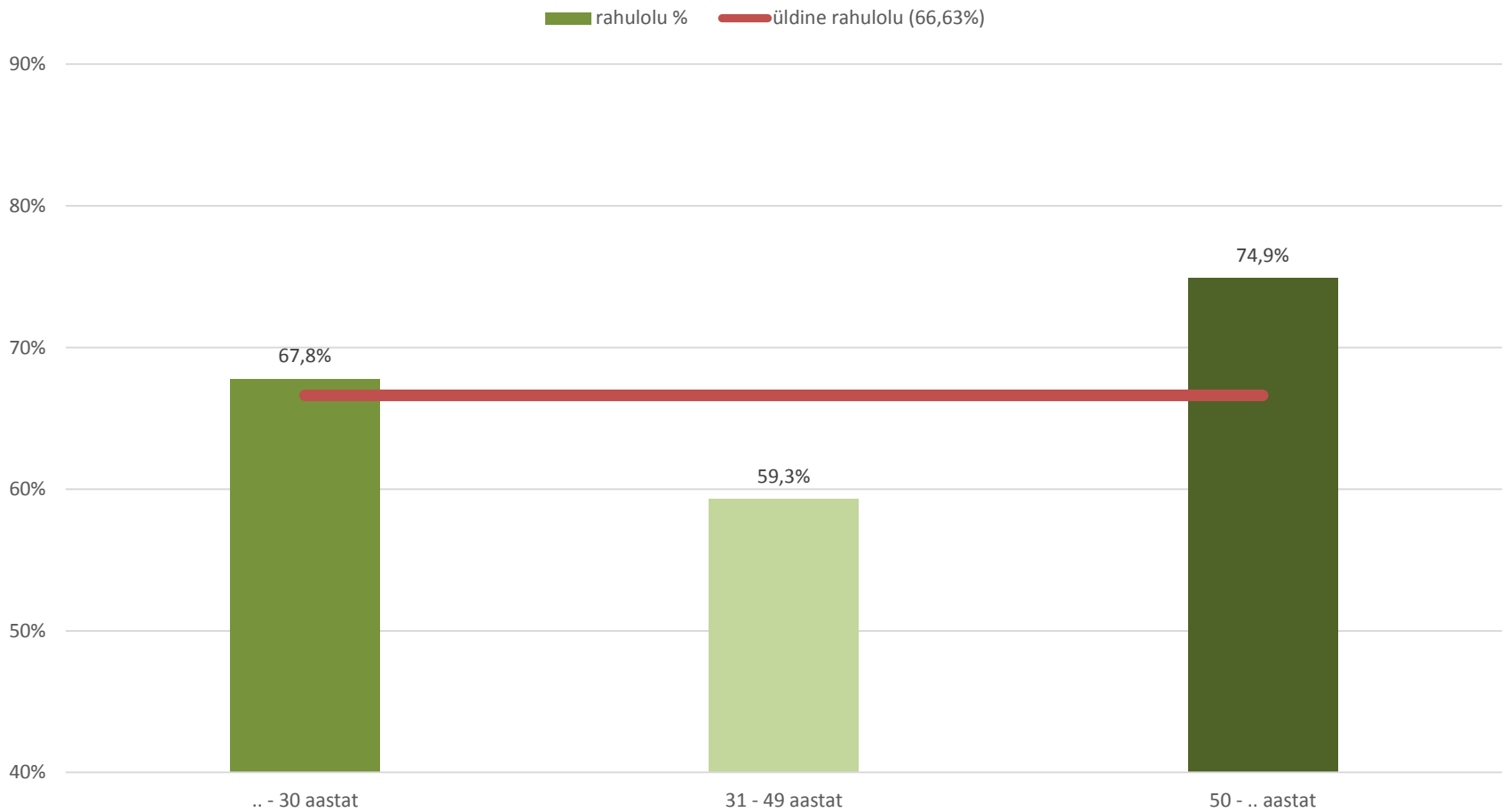
korrelatsioon staažiga



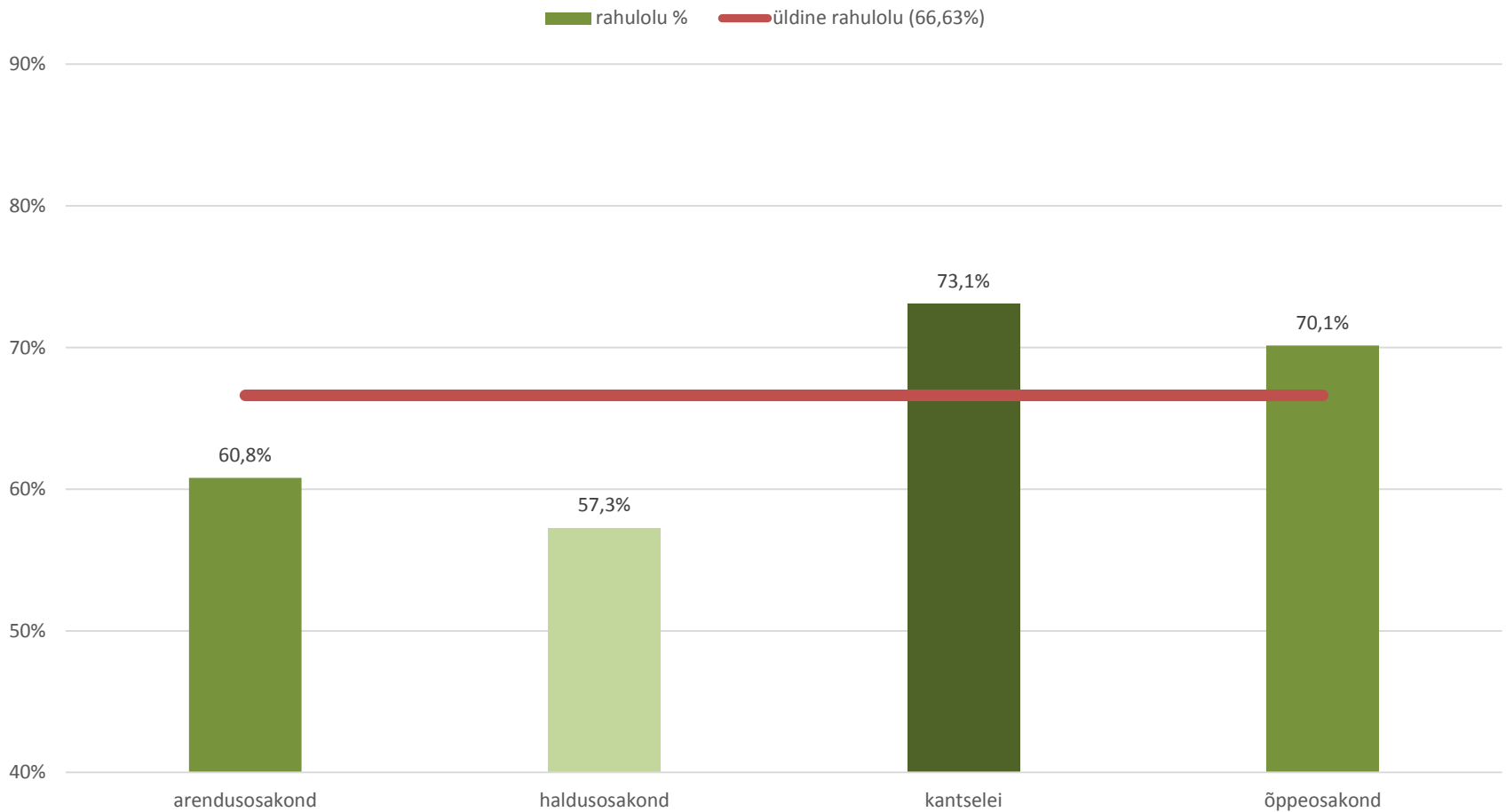
korrelatsioon sooga



korrelatsioon vanusega



korrelatsioon osakonnaga



tulemused

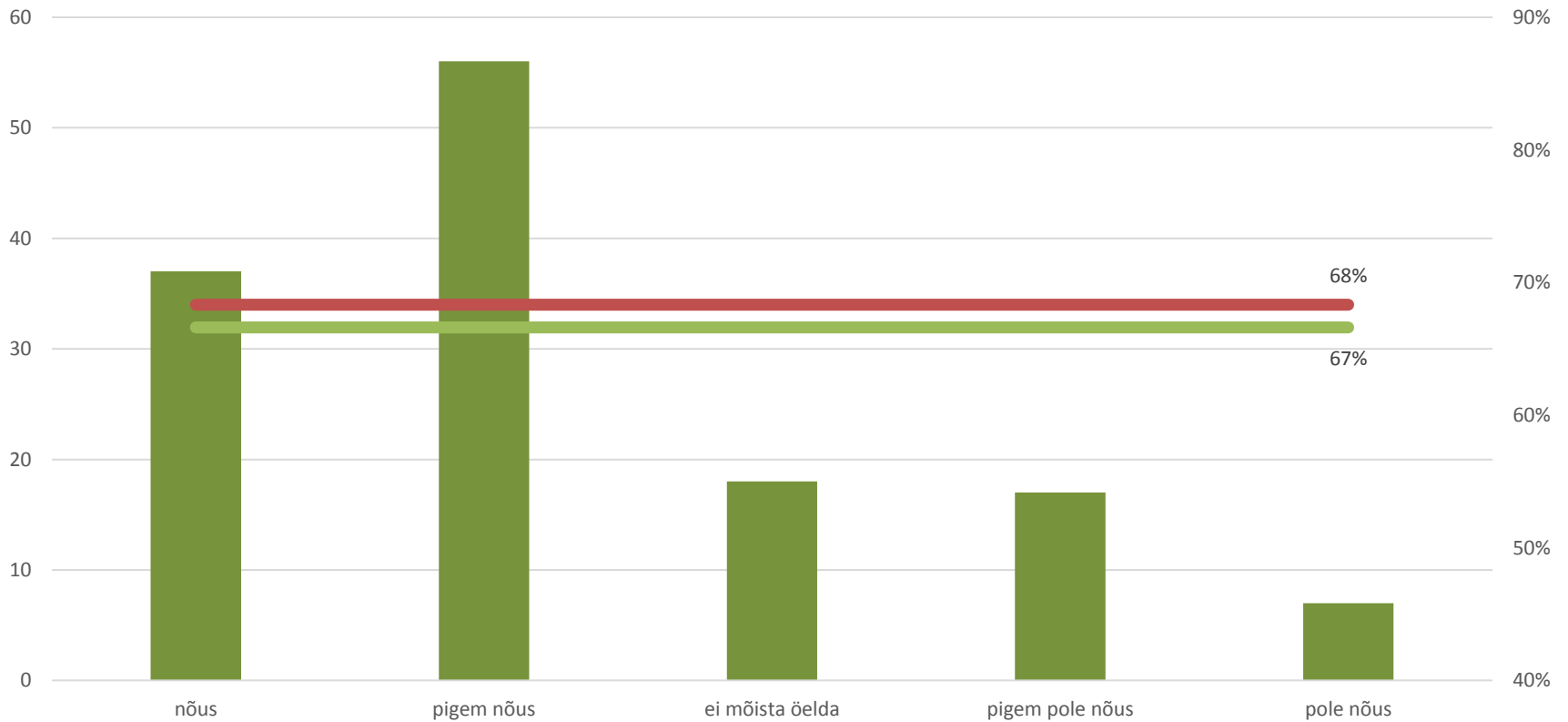
Eesmärgid

1. Olen nõus meie kooli õppe- ja kasvatustööle seatud eesmärkidega
2. Töötajad tunnevad hästi kooli eesmärke
3. Saan piisavalt mõjutada oma töö eesmärkide saavutamist

eesmärgid

eesmärgid (3,73)

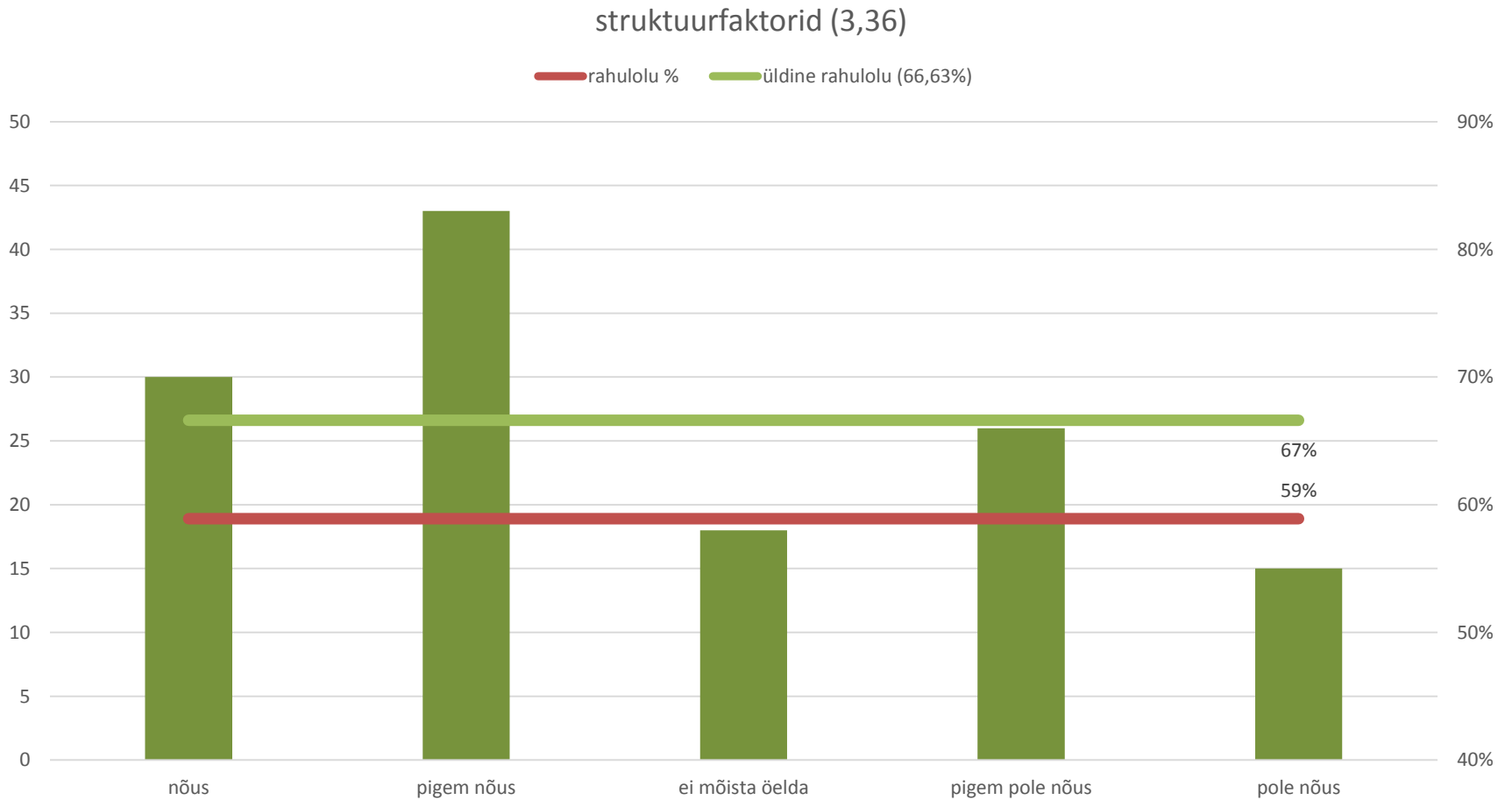
rahulolu % üldine rahulolu (66,63%)



struktuurfaktorid

4. Tekos on arusaadav tööjaotus
5. Kooli erinevad allüksused töötavad üksteist toetavalt
6. Tehtud struktuurimuudatused toetavad kooli arengut

struktuurfaktorid



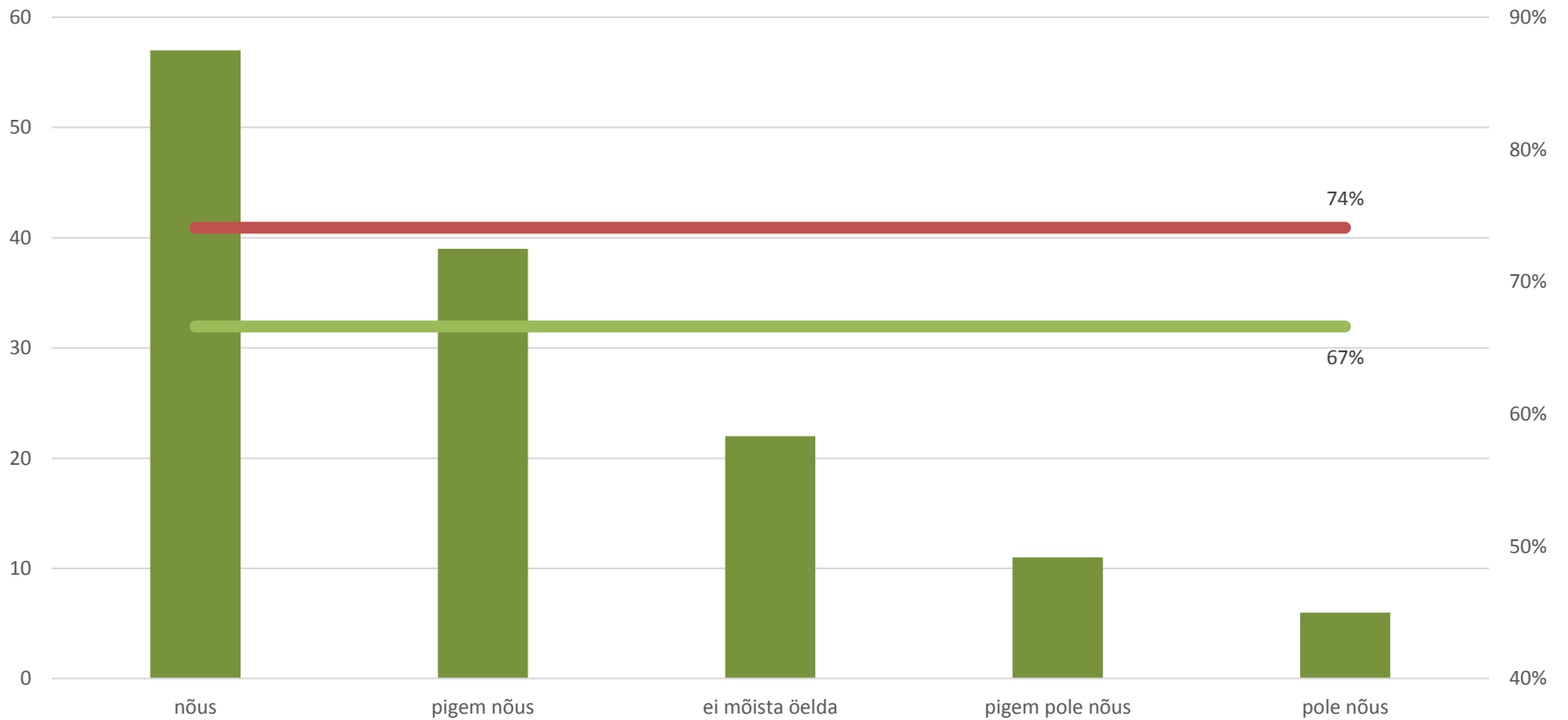
allüksuse juhtimine

7. Teko juhtimisstiil aitab kaasa töövõtete arendamisele
8. Allüksuse juht töötab sihipäraselt kooli eesmärkide saavutamiseks
9. Allüksuse juht innustab töötajaid koostööle

allüksuse juhtimine

allüksuse juhtimine (3,96)

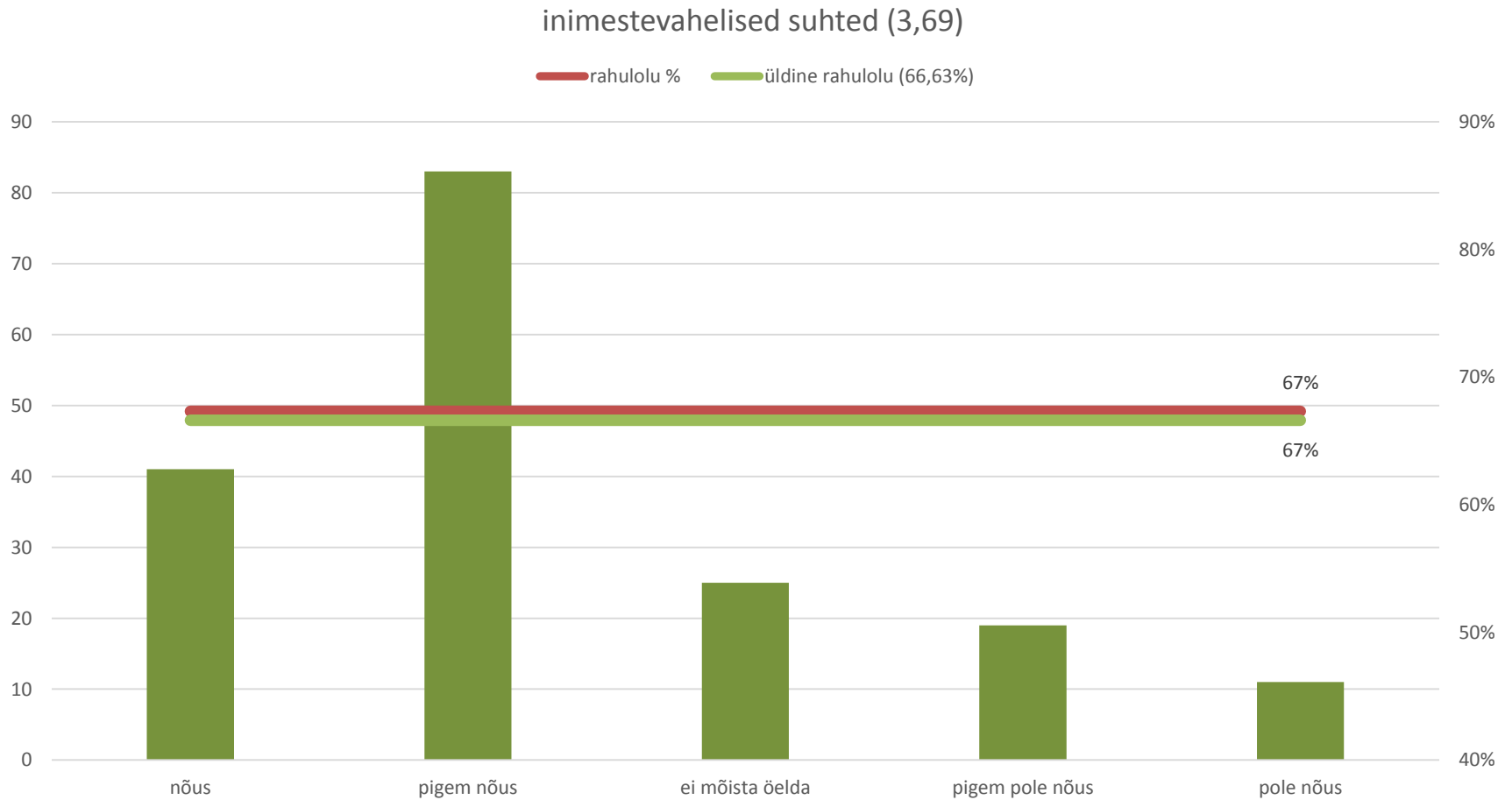
rahulolu % üldine rahulolu (66,63%)



inimestevahelised suhted

10. Suhtlemine kolleegidega on pingevaba
11. Tekos saab kolleegidega avatult suhelda
12. Inimestevahelised suhted töökollektiivis toetavad minu professionaalset arengut
13. Töökollektiiv on võimeline iseseisvalt lahendama esilekerkivaid probleeme ja vastuolusid

inimestevahelised suhted



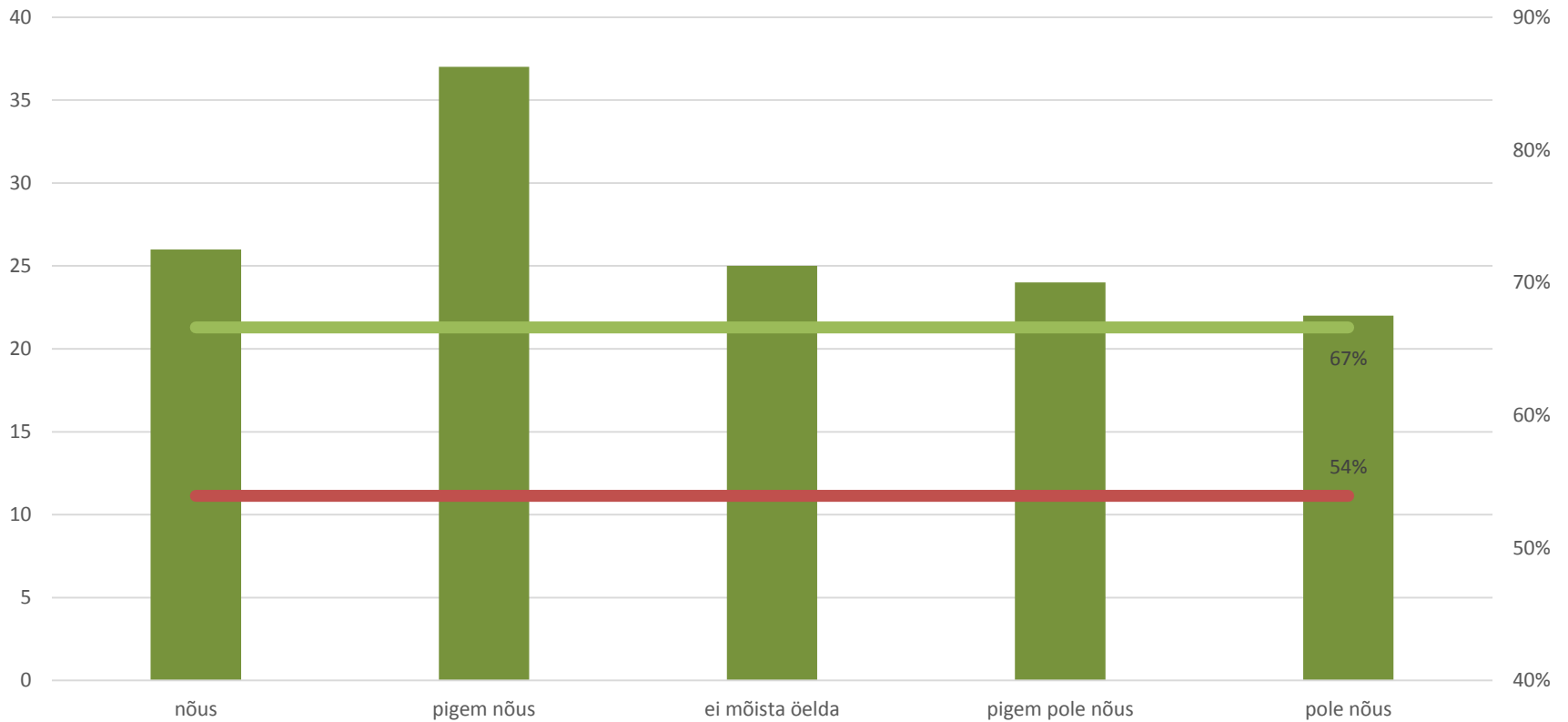
tunnustussüsteem

14. Koolis ei peeta mõnda töötajate rühma teistest paremaks
15. Õpetajate praegune palgasüsteem motiveerib oma tööd parendama
16. Tunnen, et minu tööd väärtustatakse

tunnustussüsteem

tunnustussüsteem (3,16)

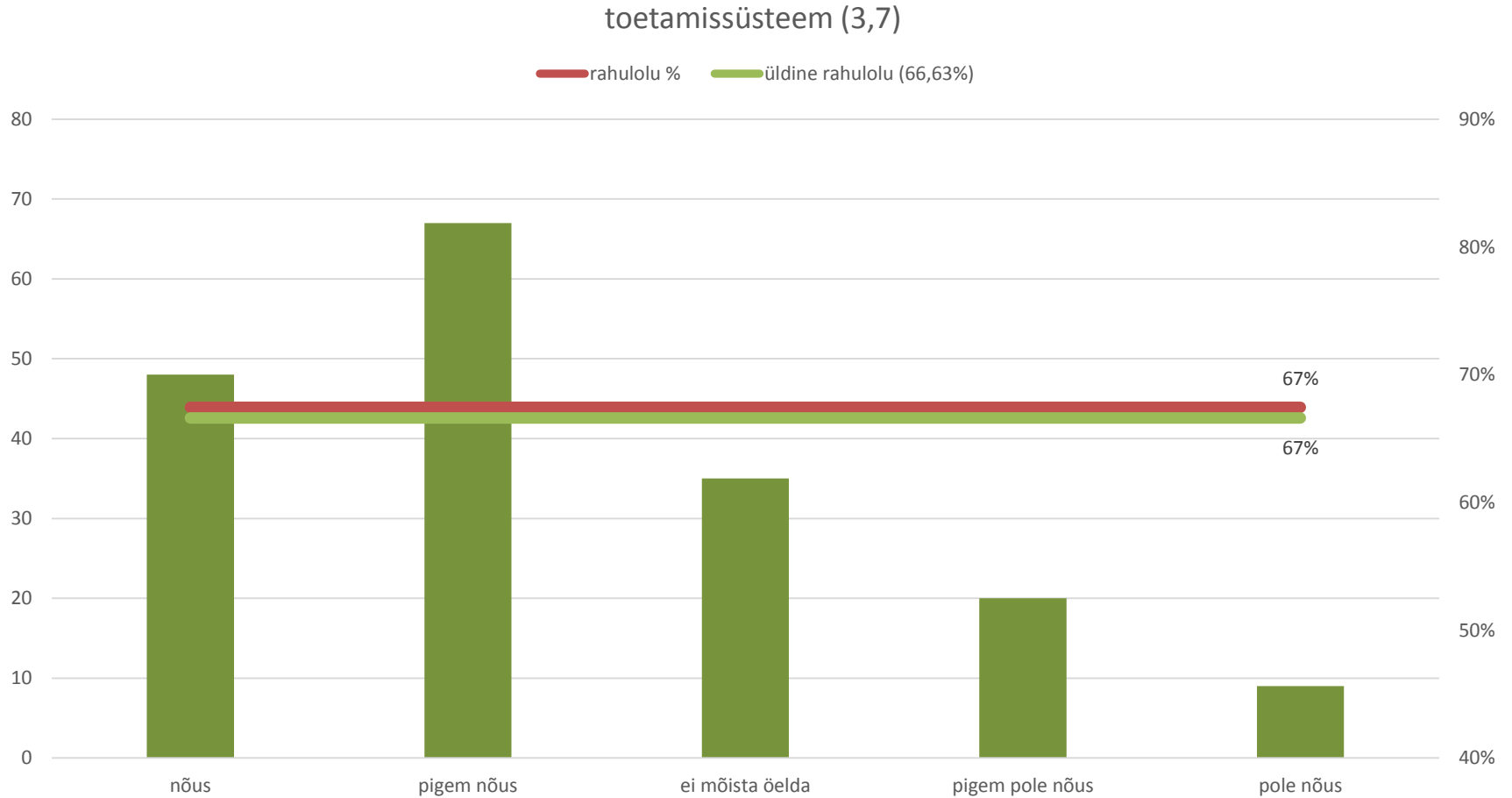
rahulolu % üldine rahulolu (66,63%)



toetamissüsteem

17. Tunnen, et mulle antav tagasiside on piisav ja mind motiveeriv
18. Õpetajad ja muu personal aitavad üksteist vajaduse korral meelsasti
19. Tekos kaasatakse töötajaid eesmärkide püstitamisse ja töö planeerimisse.
20. Tekos toimub pidev püstitatud eesmärkide tulemuste hindamine

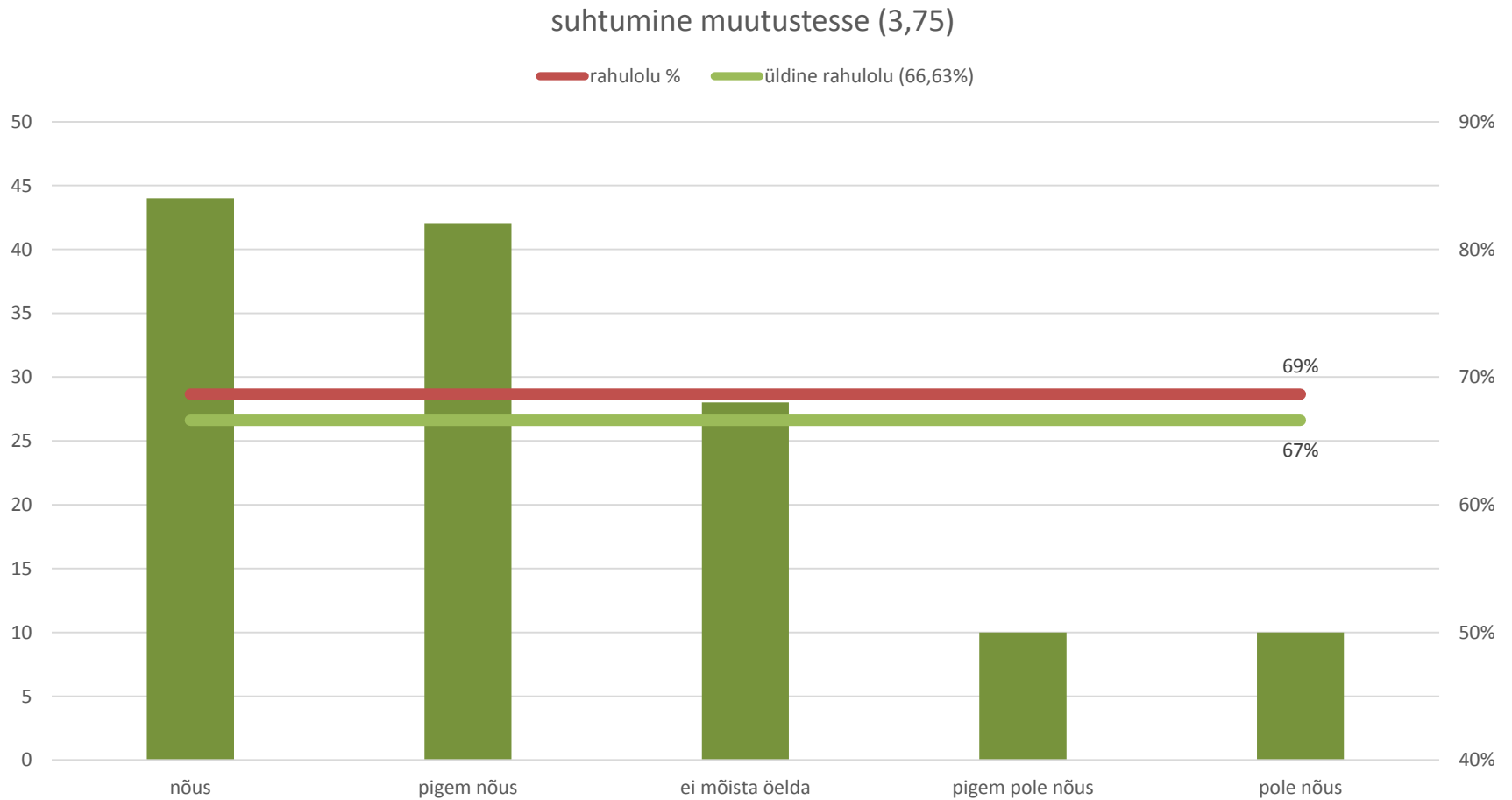
toetamissüsteem



suhtumine muutustesse

21. Minu tehtud parendusettepanekuid on arvestatud.
22. Saan kaasa rääkida Teko arendamises
23. Mõistan tehtud muudatuste vajalikkust

suhtumine muutustesse



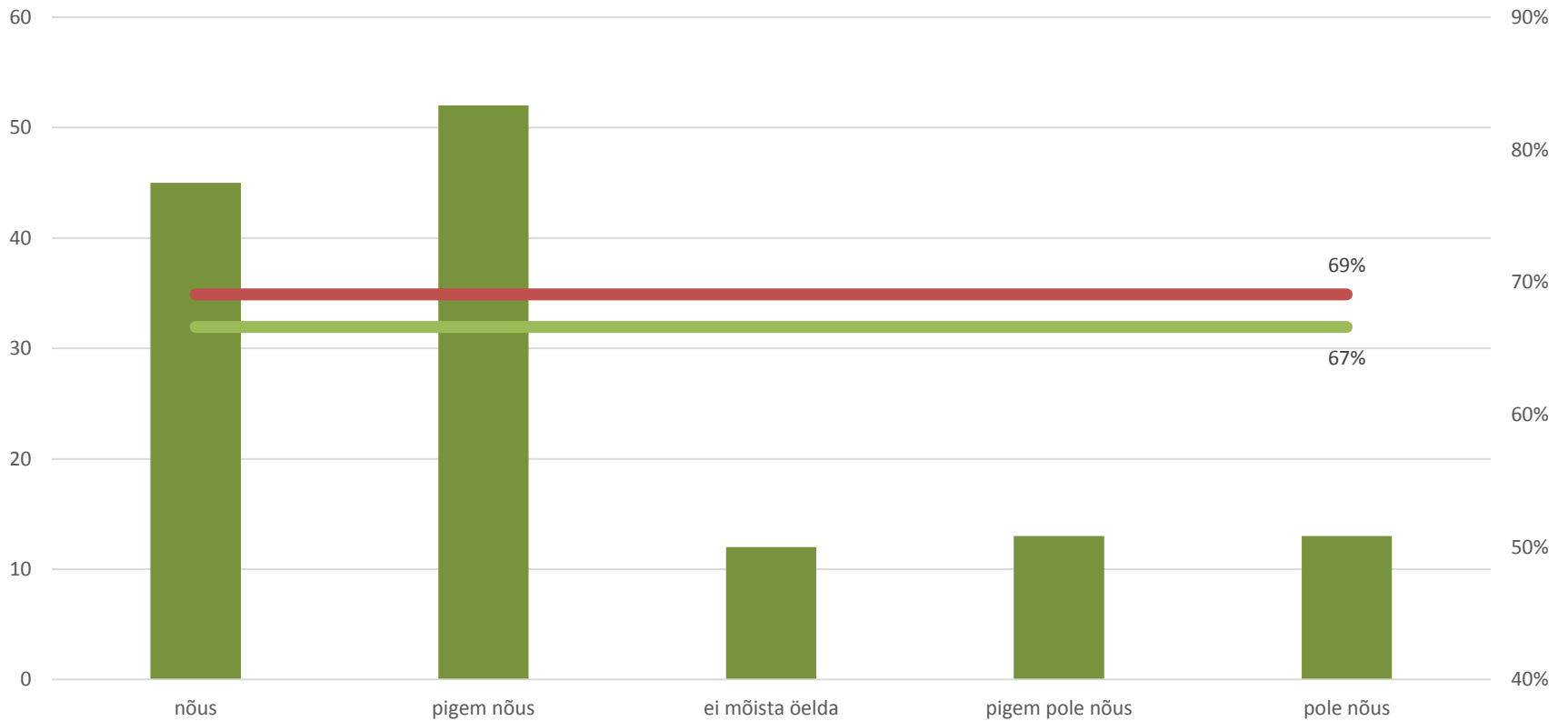
infovahetus

- 24. Mulle edastatud info on asjakohane
- 25. Info liikumine Tekos soodustab minu tööd
- 26. Minu töös vajalik info on kergesti leitav.

infovahetus

infovahetus (3,76)

rahulolu % üldine rahulolu (66,63%)



organisatsioonikultuur

27. Koosolekud ja nõupidamised toimuvad päeva- ja kodukorra järgi
28. Tekos järgitakse kooli põhiväärtusi (kvaliteet, professionaalsus, kaasaegsus, usaldusväärsus)
29. Tunnen, et minust peetakse lugu.

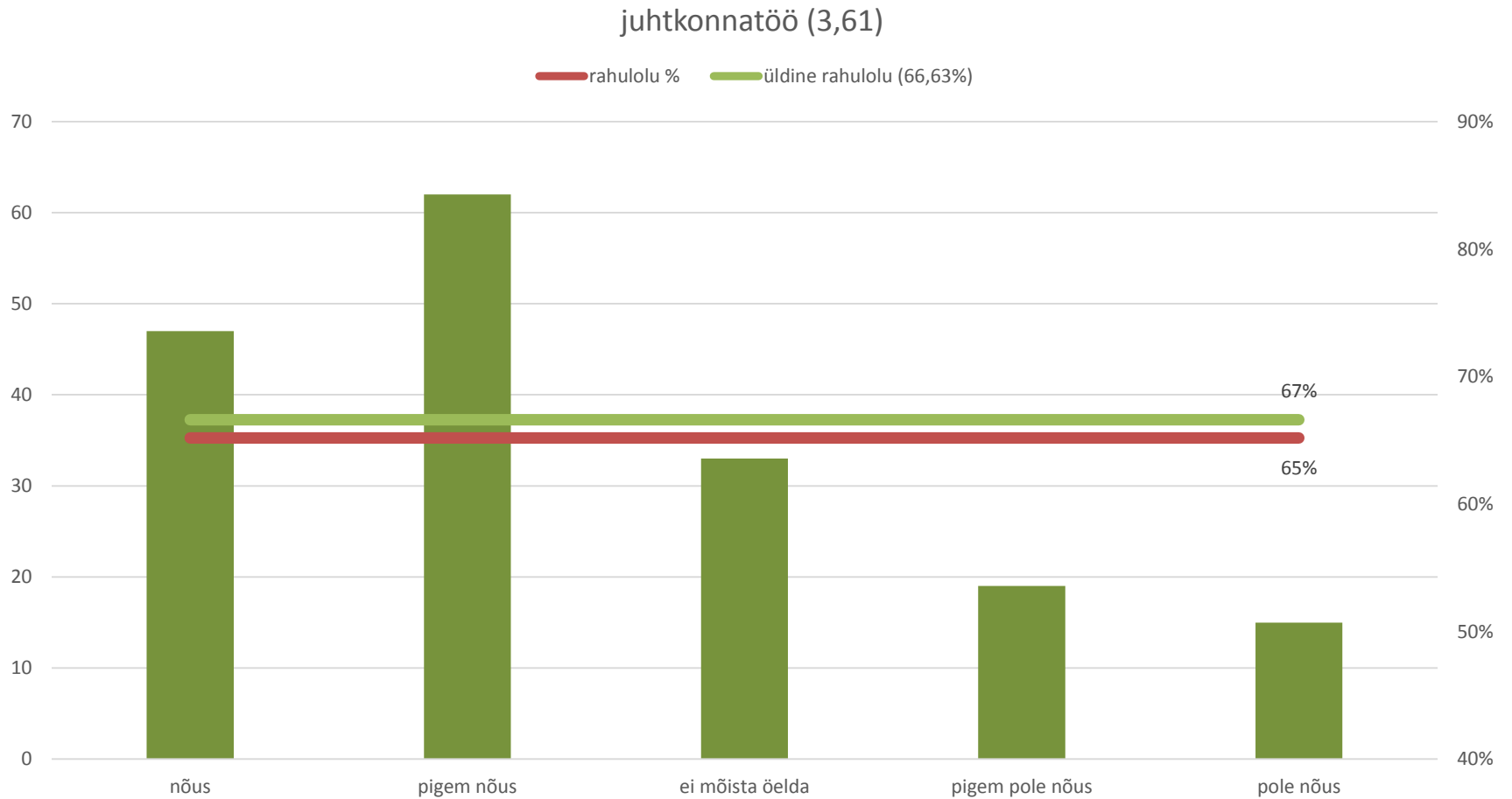
organisatsiooni kultuur



juhtkonnatöö

- 30. Teko juhtkond töötab efektiivselt
- 31. Usaldan Teko juhtkonda.
- 32. Teko töötajad on kaasatud otsustusprotsessidesse
- 33. Koolis arendatakse õpetajate ja muu personali vahelist koostööd

juhtkonnatöö



arvamused

vabavastused

A-korpuse sööklas võiks olla hommikune menüü kauem kestev - puder saab ruttu otsa ja sooja toitu ei olegi siis. Samas võiks paindlikum olla ka lõunatoidu jagamise aeg. Kui juba toit on valmis pandud, miks mitte siis seda ka müüa 30 minutit varem, kui "reeglid ette näevad". Mõttetu jäikus!

vabavastused

1. B-korpuse kohvikus võiks olla suurem sortiment ja see võiks töötada ka põhitöötaja haiguse ajal, õpilaste toel näiteks. See vähendaks suurt järjekorda A.korpuse sööklas.
2. Ettevaatav personalipoliitika on olematu. Töötajate arendamine juhuslik ja eesmärgipäratu.

vabavastused

1. Kooli arengukava valmimine on nagu Kolgata tee, mis kestab juba aastaid aega ning vajab taas uusi ja uusi vastutavaid juhte.
2. Oleks meeldiv kui Teko juhtkond toimiks (senisest enam) ühtse meeskonnana, see annaks kindlus-ja turvatunde, et me teame, kuhu oleme koolina enesekindlalt teel ja mis meie põhiväärtused on.

vabavastused

Kui midagi korraldatakse, peab olema kõigile üheselt selge, kes on vastutav isik ja millised on kaasatud töötajate vastutused. See tuleb paika panna ja välja öelda!!! Vastutuse tajumine ja võtmine on inimeseti väga erinev. Juhul, kui vastutajat ei määrata, tekib segadus - inimesed käivad mööda maja ringi, kulutavad mõttetult aega vastutaja leidmiseks, info saamiseks, koostöö loomiseks, lõpuks frustreeruvad

vabavastused

Kuna koolis peaks aukohal olema õpetaja (kool kui õppeasutus), tuleks pingutada ja teha kõik selleks, et õpetaja töötasu oleks konkurentsivõimelisem. (Meie maja ametlik kokkulepe 900 bruto.) Vaadates tulevikku, peaks õpetaja töötasu olema piltlikult öeldes pigem poolsaamu ees kui tänases või eilses päevas. Samuti võiks töökohti optimeerida, mõnest ebavajalikust tööloigust/ülesandest pigem loobuda ja säästa seeläbi palgaraha, mille saaks suunata õpetajate palga(tõusu)fondi.

vabavastused

1. Organisatsiooni avalik suhtlus on hektiline, ebatäpne ja kirjavigu täis. Organisatsioonisisene informeerimine on juhuslik ja ebatäpne.
2. Restorani peaks tagasi tooma päevaprae ja päevasupi. Selle õppeaasta alguses oli näha, kuidas kliendid väljaspoolt maja nurisesid, kuna valik on nüüd väiksem ja hinnad kallimad. Oletan, et klientide arv vähenes tunduvalt.

vabavastused

Personal muutub pidevalt, organisatsioon kasvab, uusi töötajaid/ametikohti/delegeerijaid tuleb juurde. Koostöö ja info jagamine jätab kohati väga soovida. N on mitmel korral juhtunud, et mingit üritust/tegevust/muutust algatav võtmeisik ei jaga ega juhi infot (ka info muutumist) kõigiga, kes vajavad seda oma tööloõigu tegemiseks. Töö aluseks vajalik info tuleb sageli välja juhuslikult, tavaliselt aga saab selle tagaajamisest, kontrollimisest, asjaga seotutele eraldi töö.

vabavastused

Segane on kooli majanduslik efektiivsus. Luuakse juurde ametikohti, mille ülesanded on hägused. Samas õpetajate palgad on minimaalsed, ootused neile kõrged. Töötajate töötingimused on väga erinevad: tööaeg, lisateenistuse võimalused.

Soovin, et Tekos oleks tõepoolest toimiv ettevaatav/mõistlik personalipoliitika koos töötajate motivatsioonipaketiga, kus on kajastatud nn pehmed väärtused, mis innustaks töötajat.

vabavastused

1. Soovin, et Tekos oleks tõepoolest toimiv ettevaatav/mõistlik personalipoliitika koos töötajate motivatsioonipaketiga, kus on kajastatud nn pehmed väärtused, mis innustaks töötajat.
2. Töötajate ettepanekutega palju ei arvestata, sest pole palju neid, kes sisusse viitsiksid süveneda või on kohe mingi vabandus võtta, miks asjad peavad just nii olema.

vabavastused

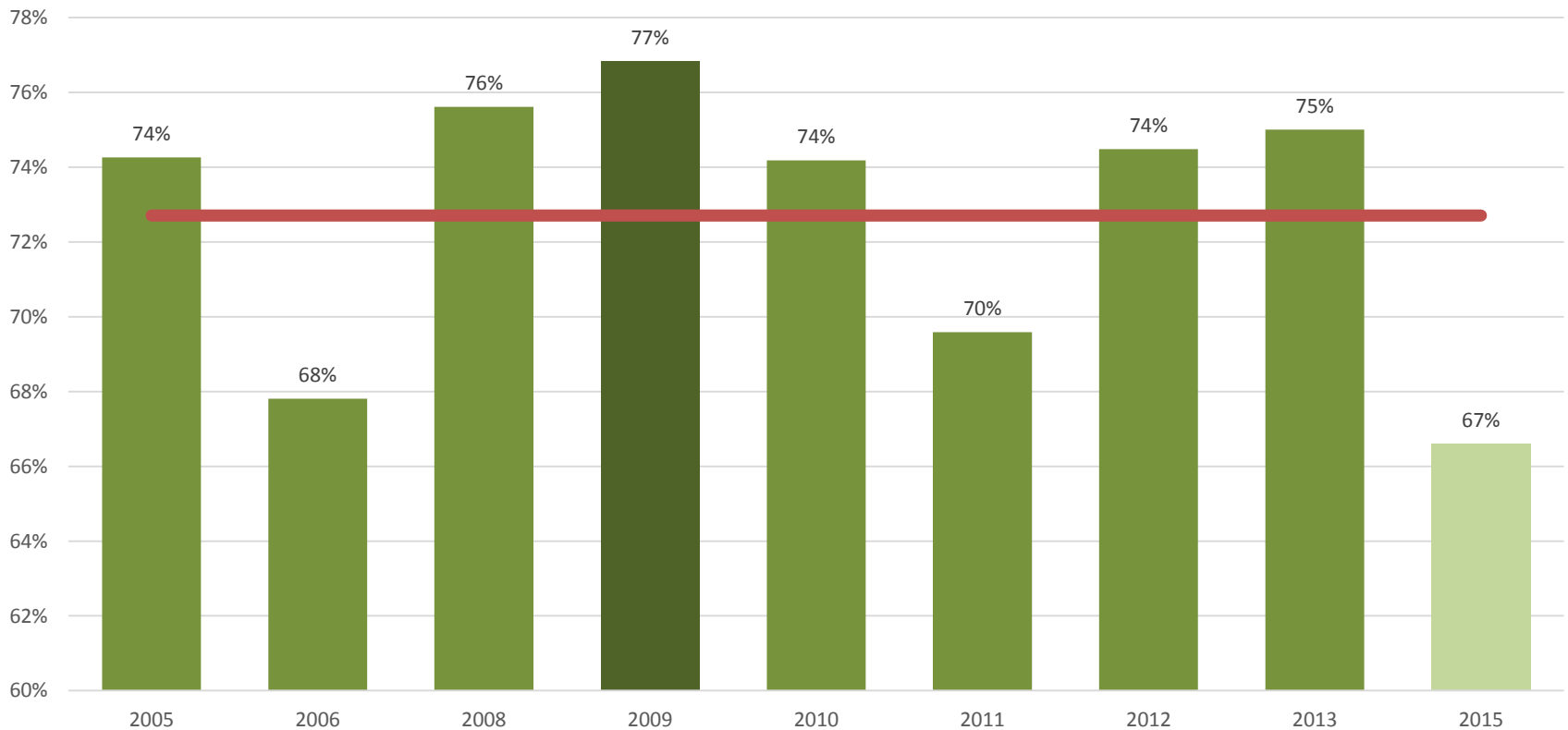
1. Valitud personal ei vasta kooli enda poolt sätestatud nõudmisele.
2. Vastuolud ja koostöö puudumine juhtkonna liikmete hulgas on rohujuuretasandini tunda (üks lubab ja teine keelab süvenemata sissusse).
3. õpilaste aktiivsust võiks heas mõttes ära kasutada kooli tegemistes

võrdlused

aastate võrdlus

viimase 10 a koond

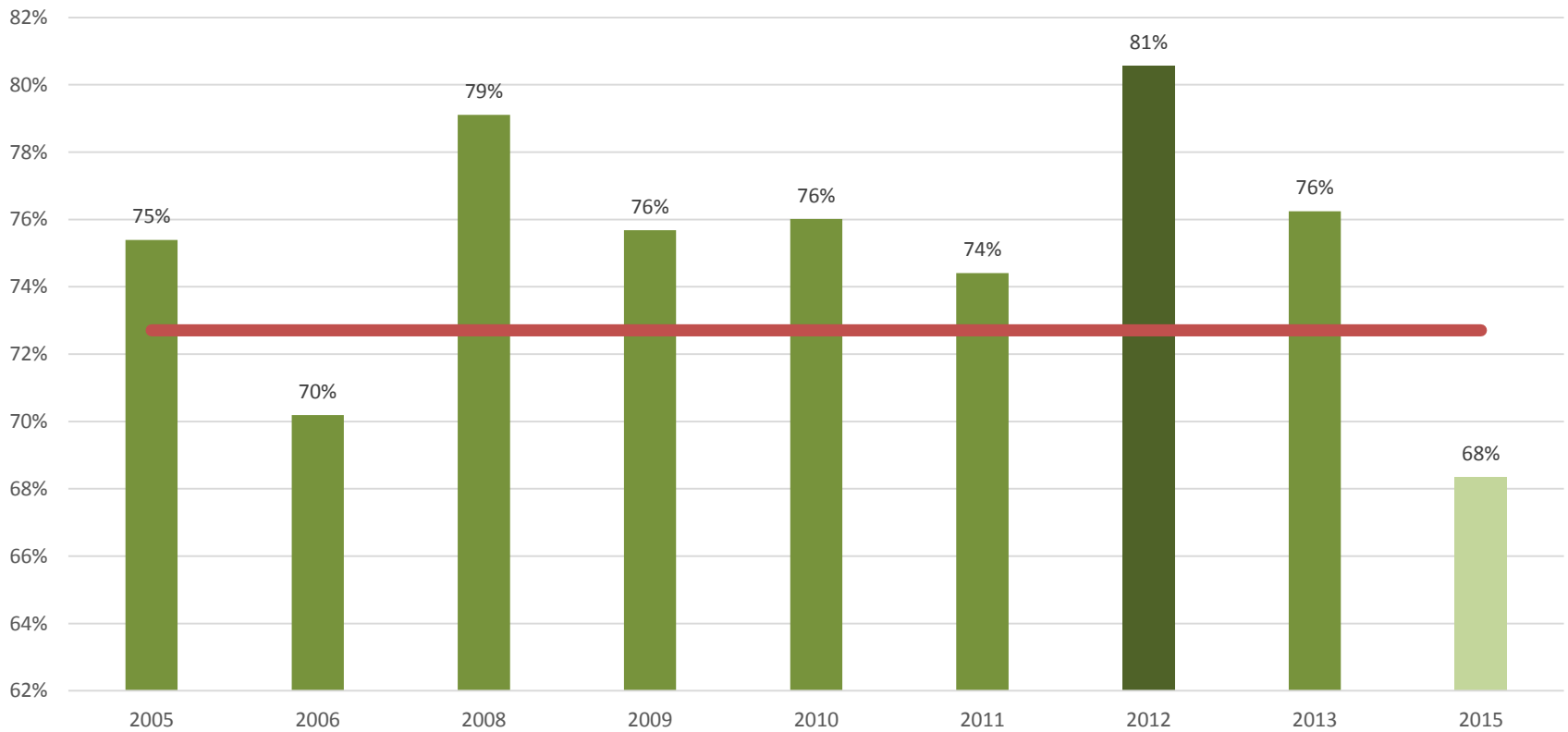
Summaarne keskmine aastate keskmine (73%)



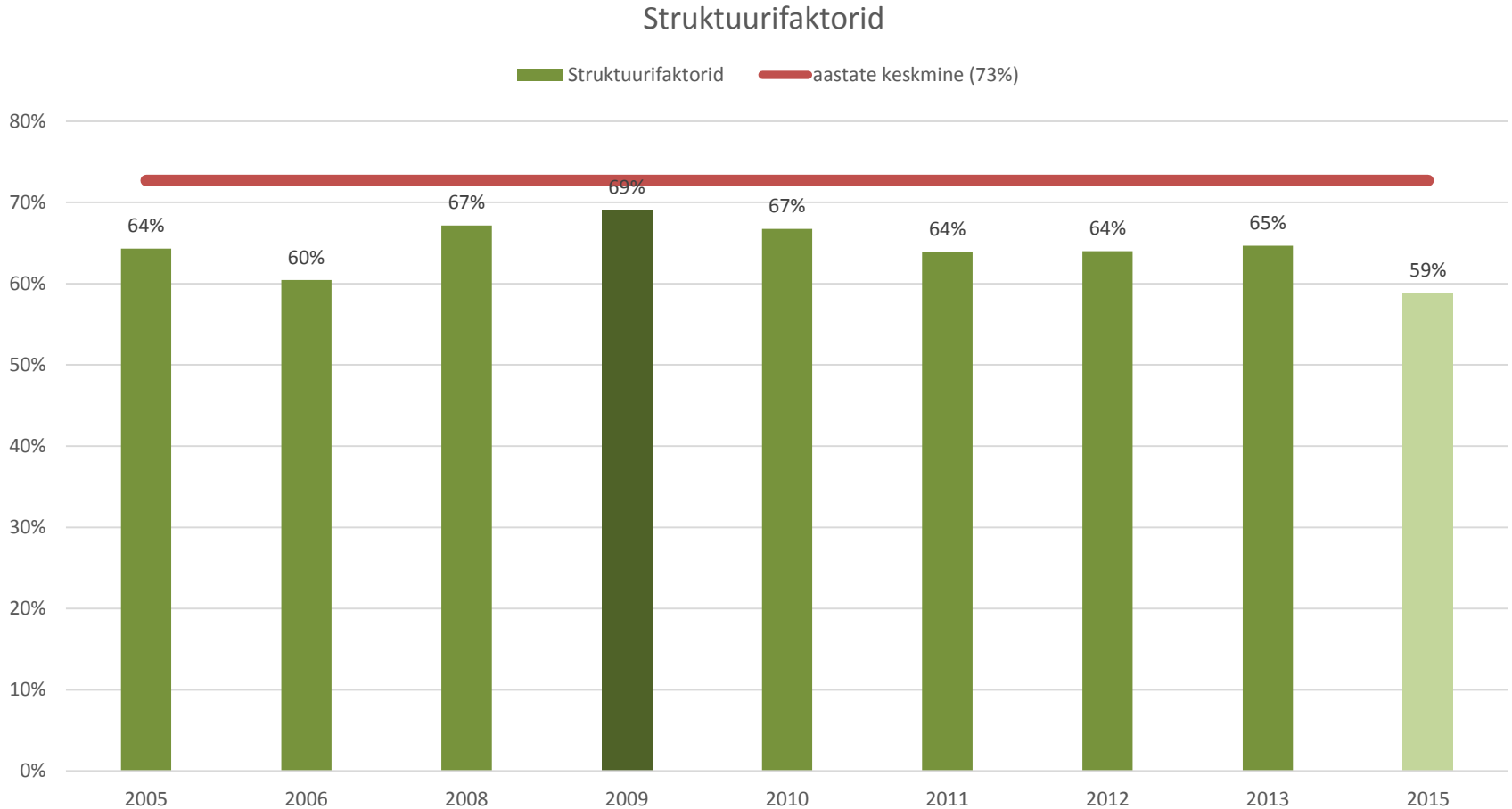
eesmärgid

Eesmärgid

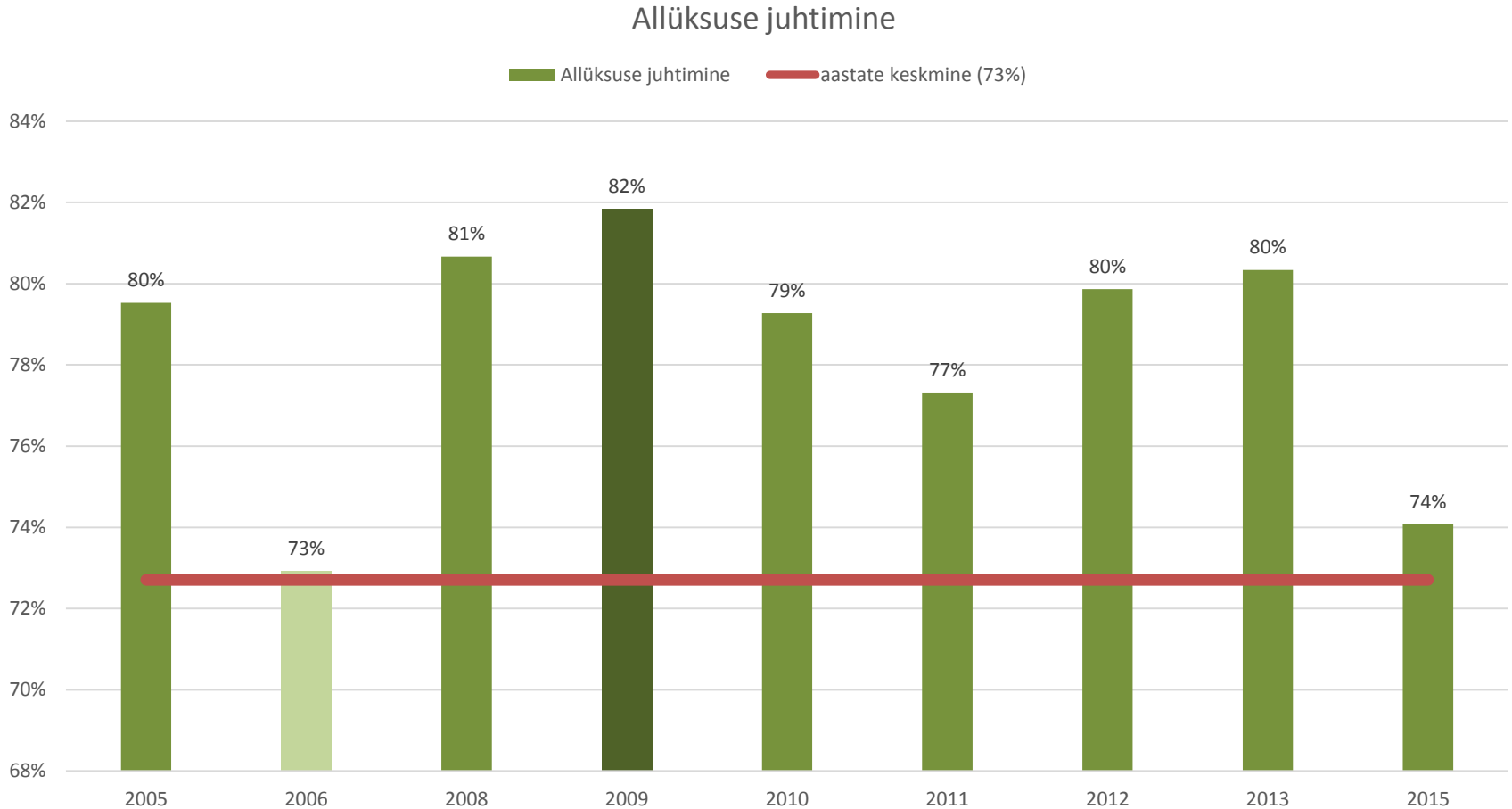
■ Eesmärgid — aastate keskmine (73%)



Struktuurifaktorid

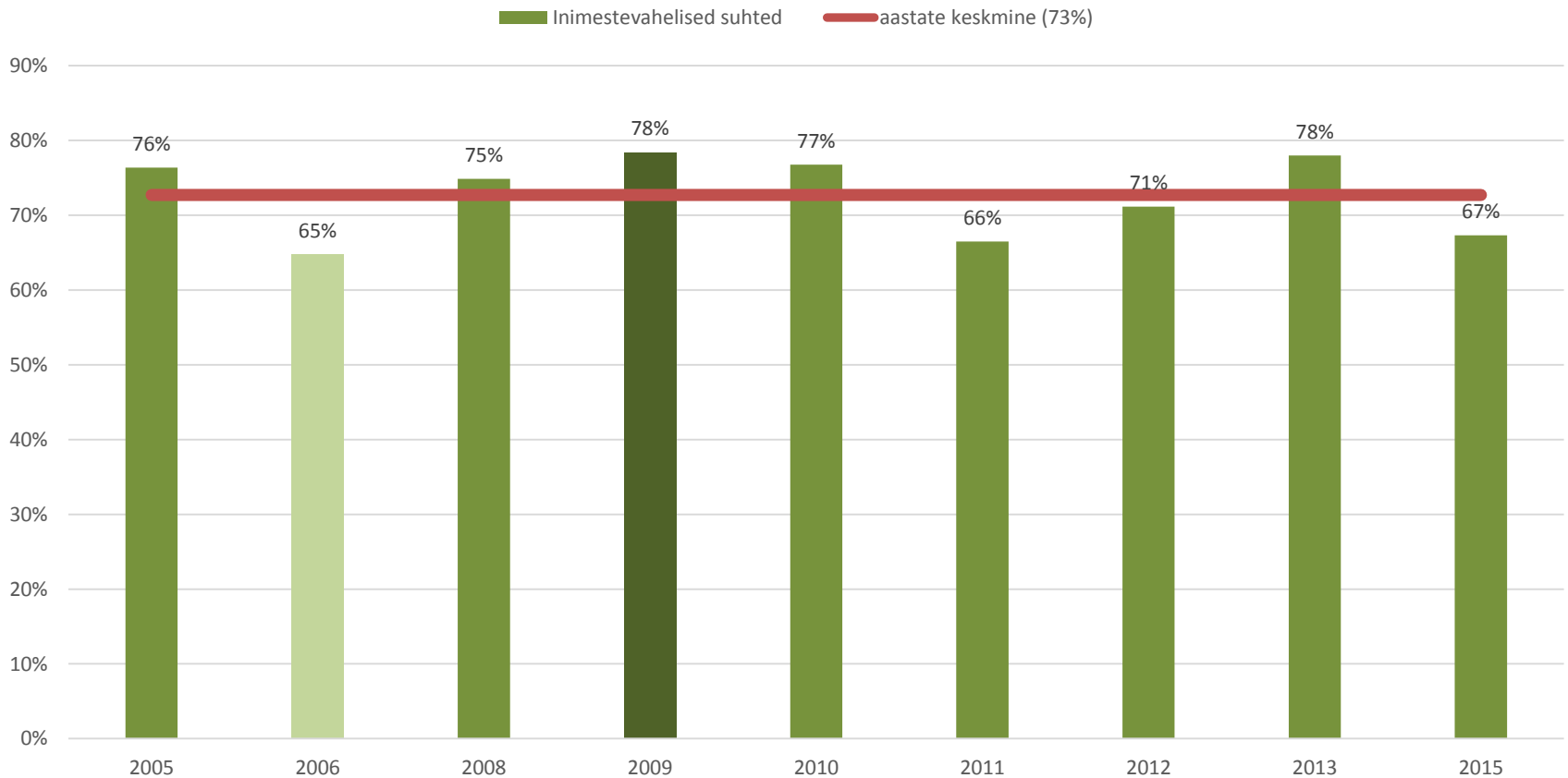


Allüksuse juhtimine

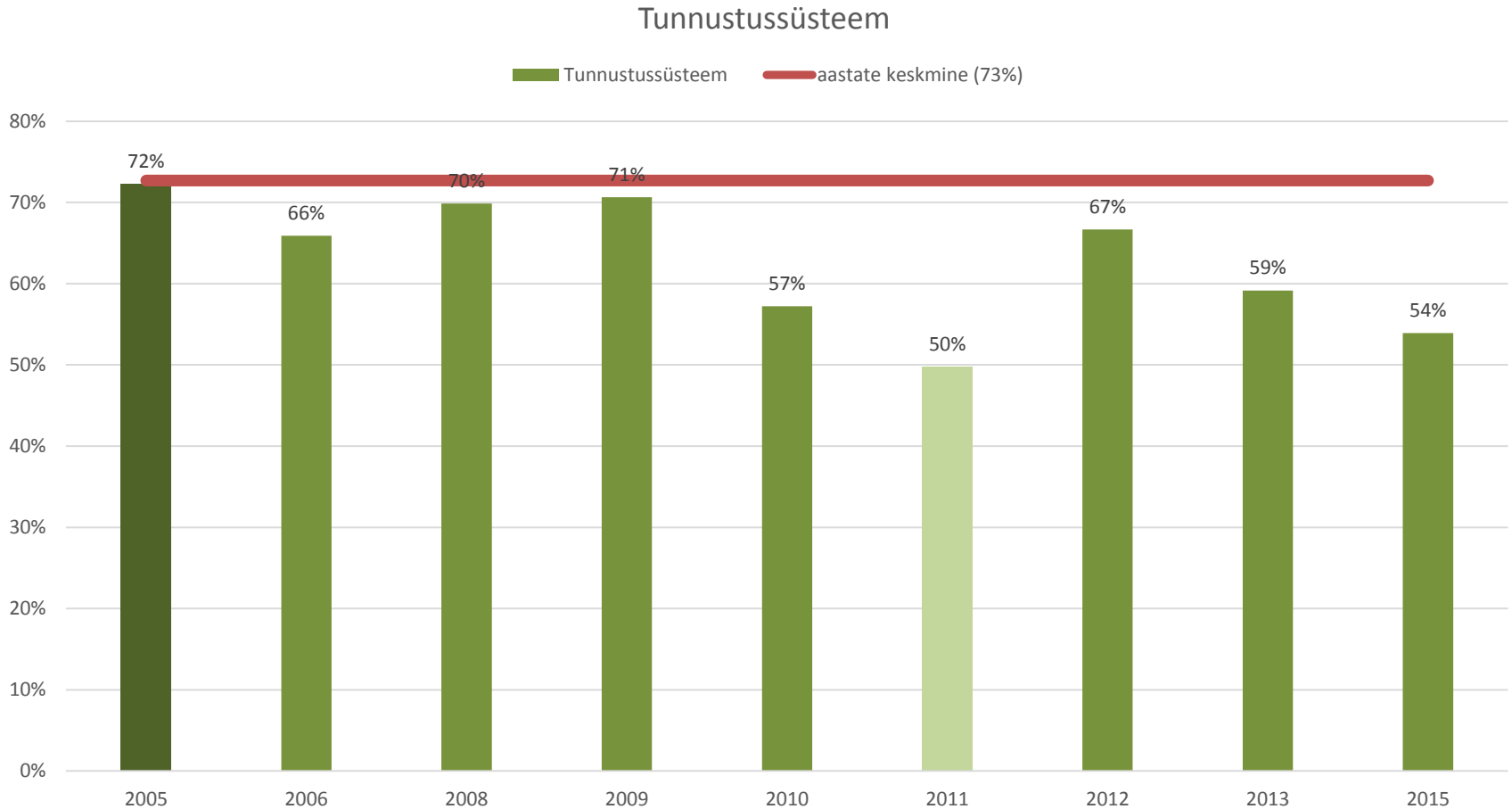


Inimestevahelised suhted

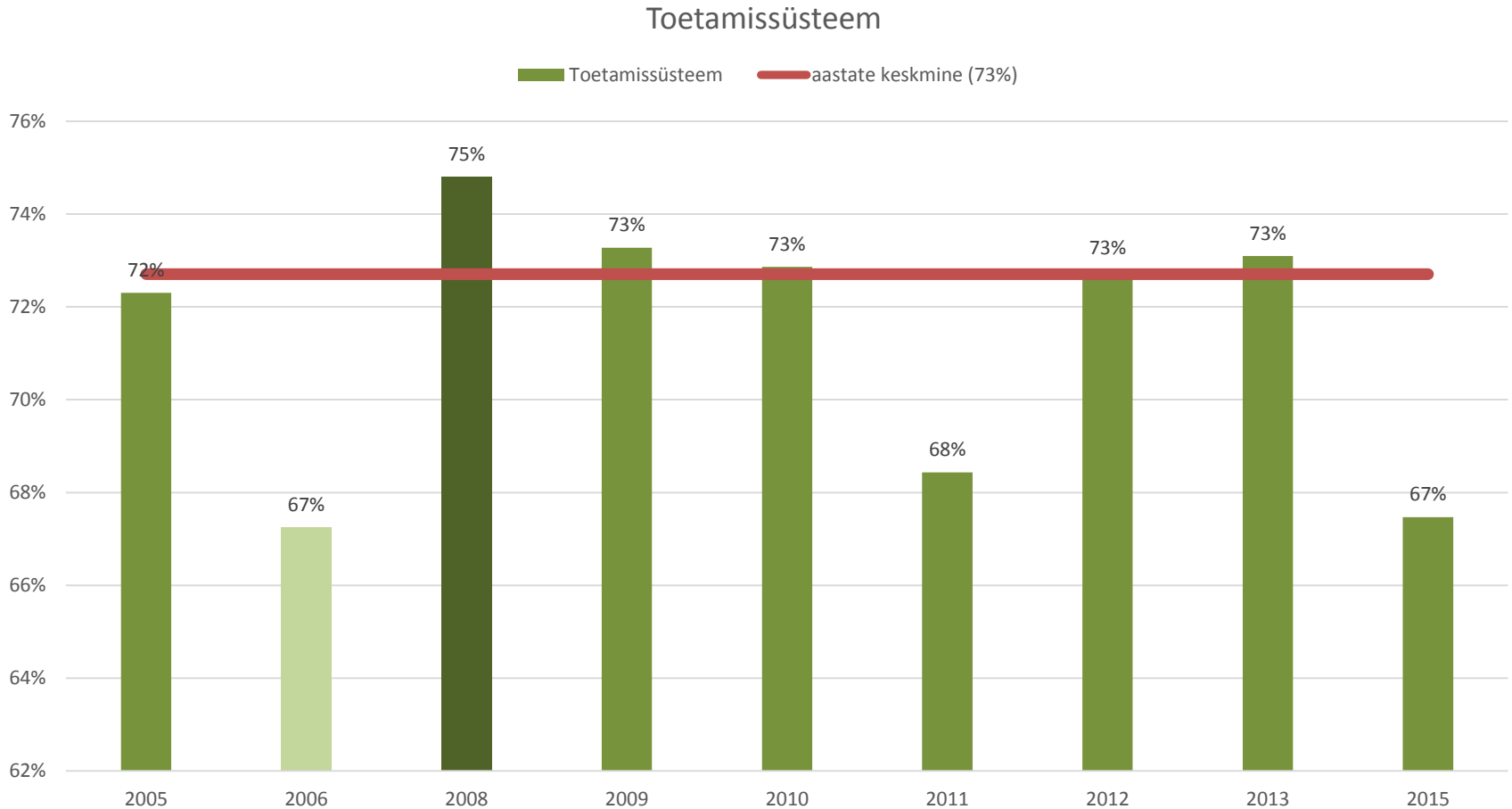
Inimestevahelised suhted



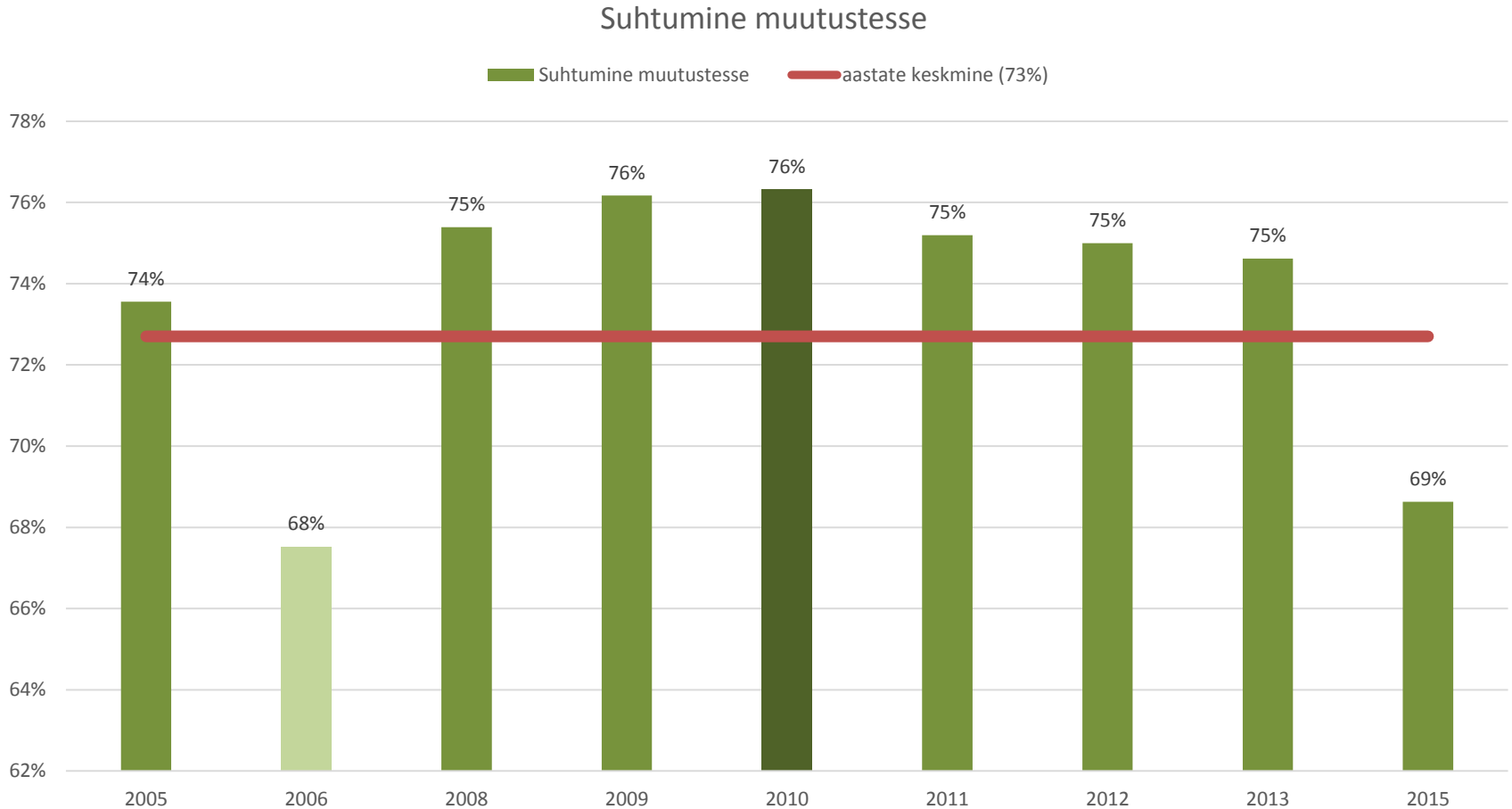
Tunnustussüsteem



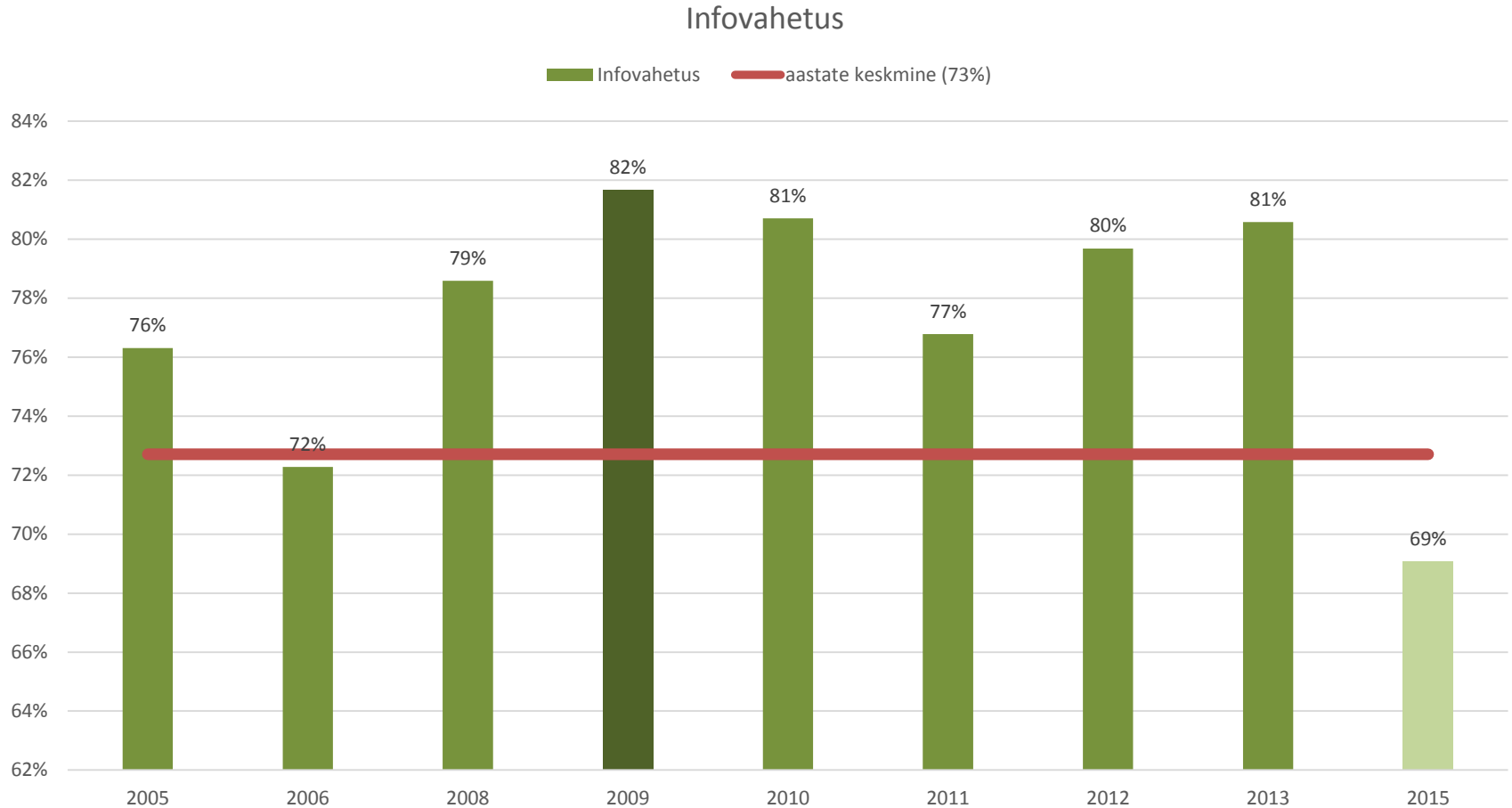
Toetamissüsteem



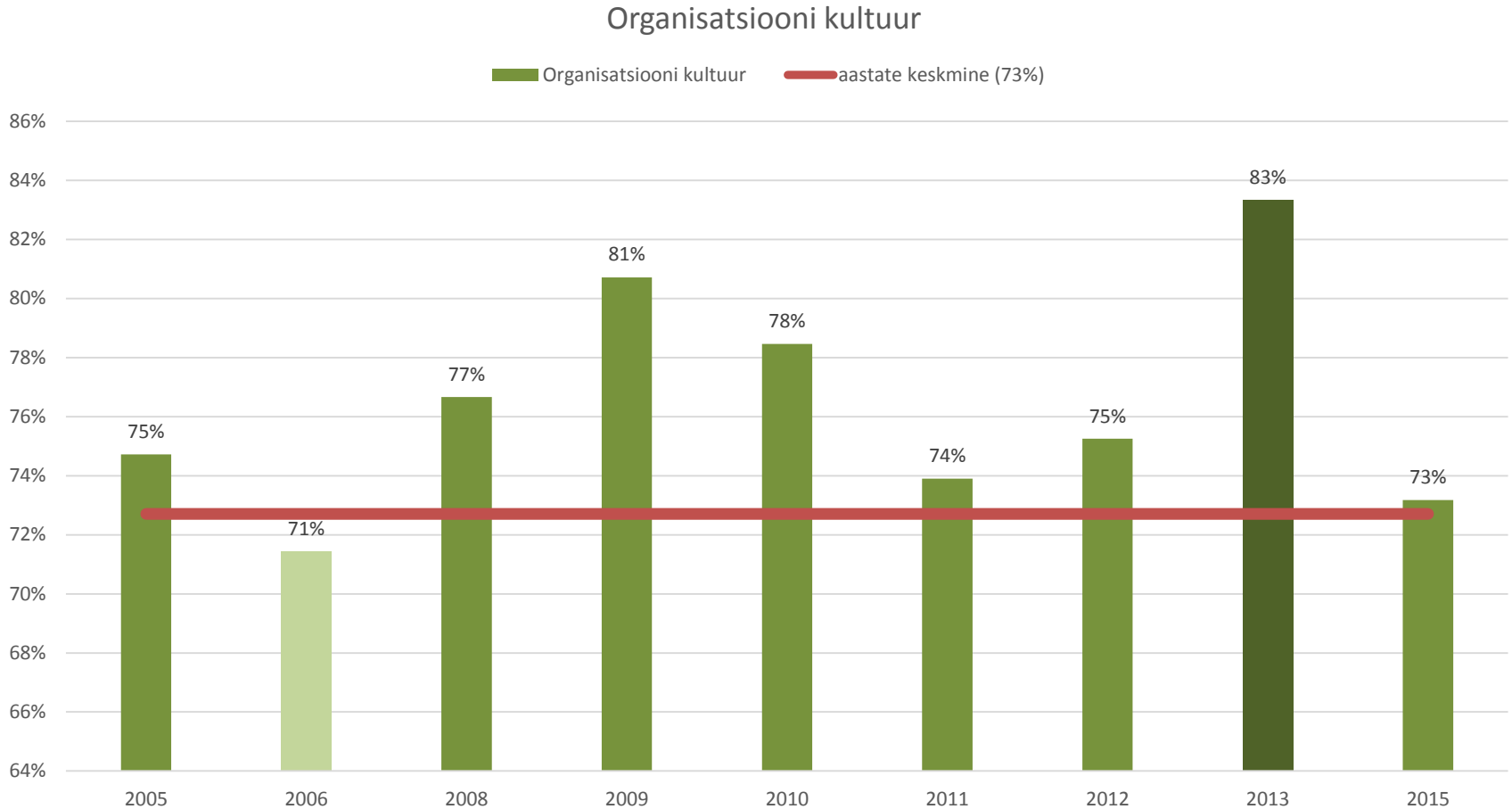
Suhtumine muutustesse



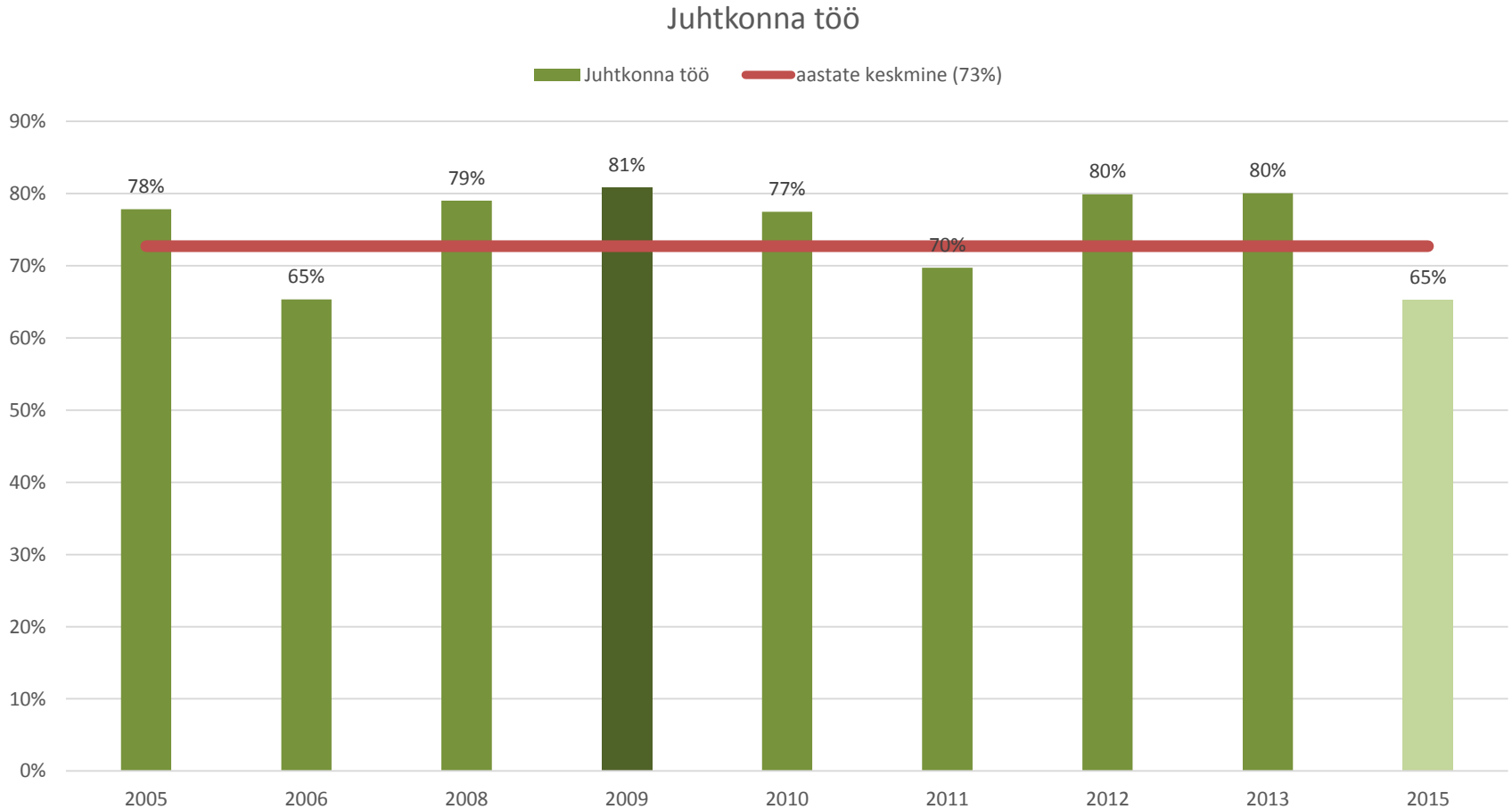
Infovahetus



Organisatsiooni kultuur

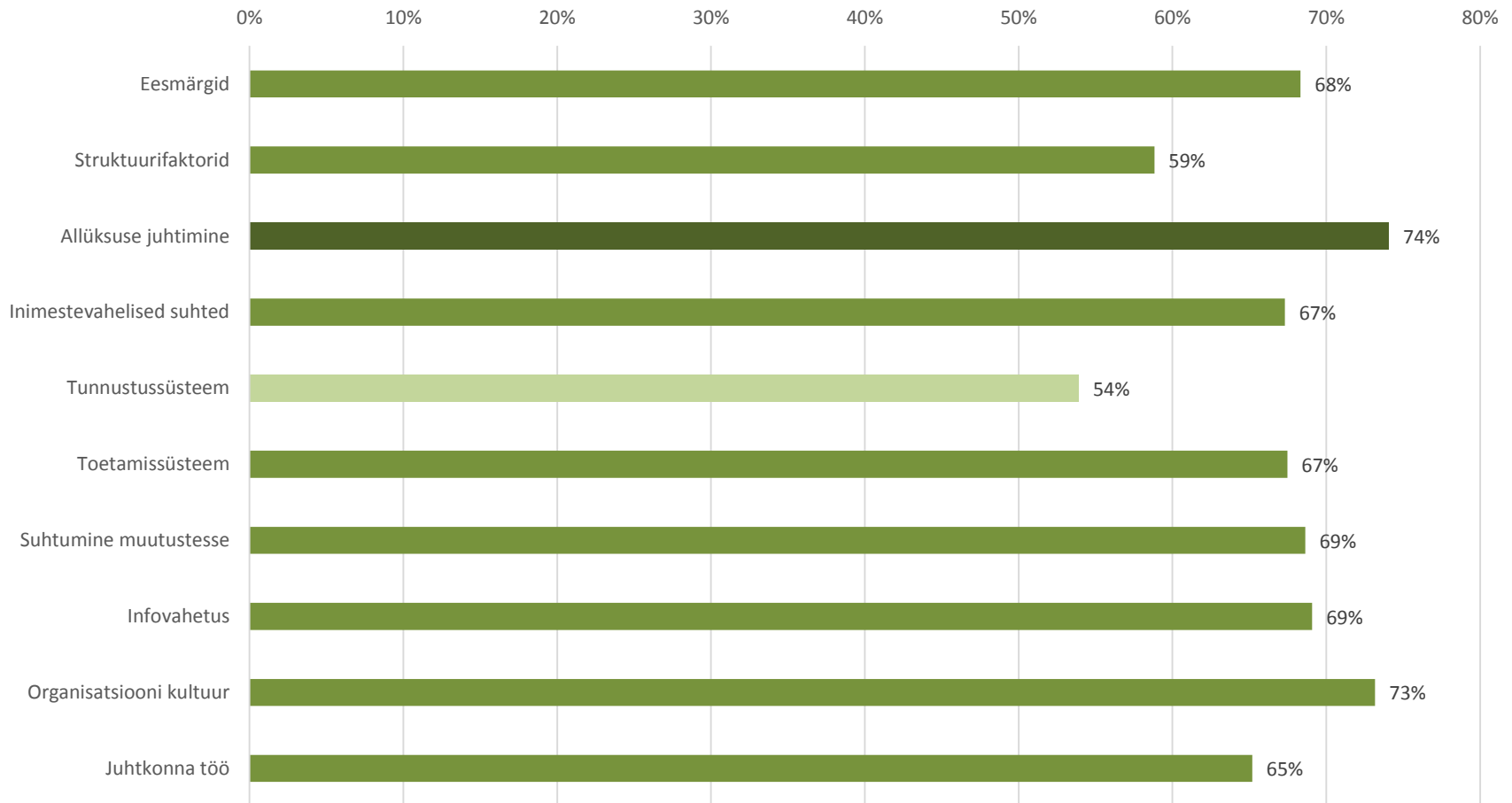


Juhtkonna töö

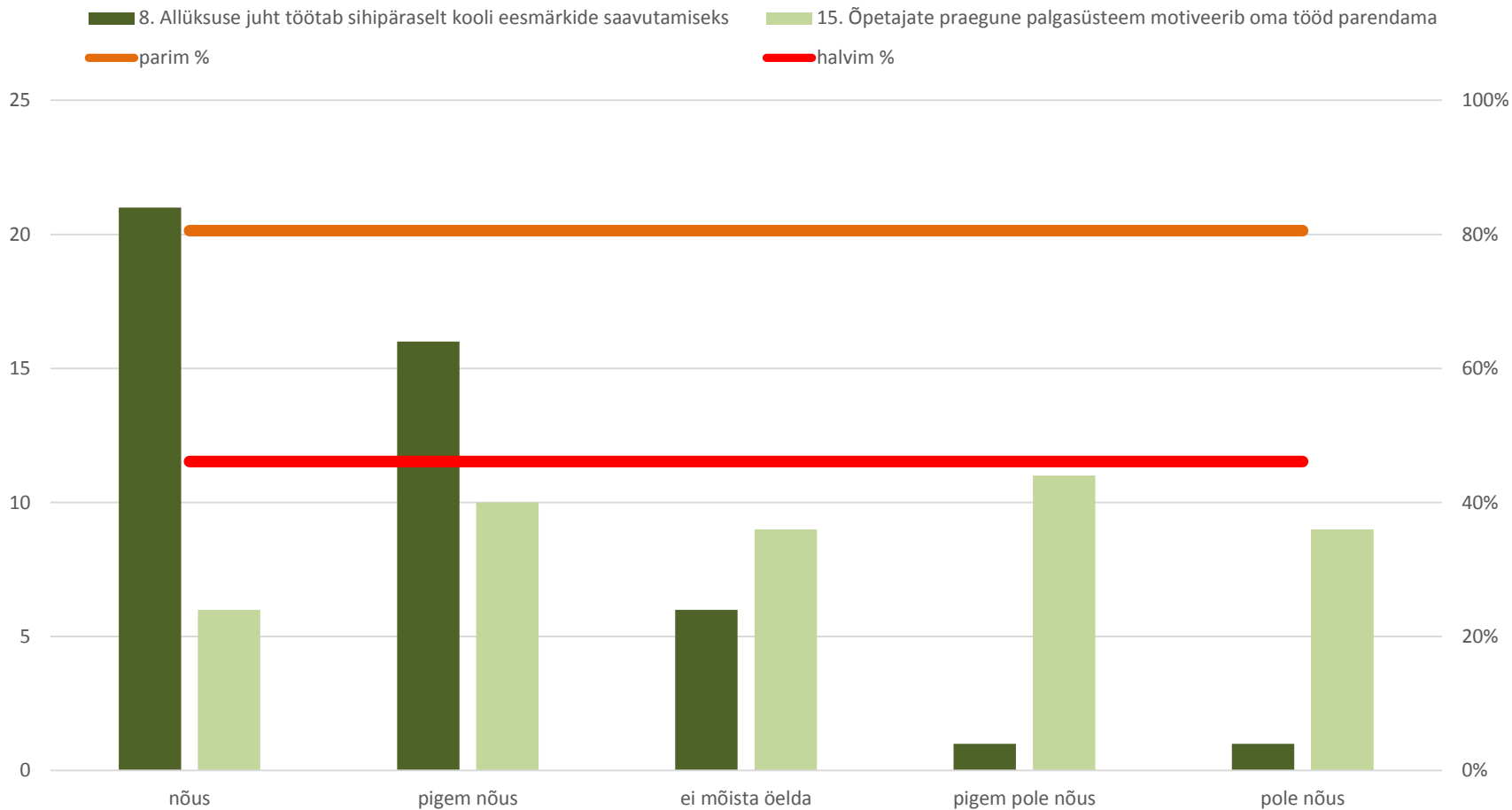


kõige, kõige

kõrgemalt/madalamalt hinnatud valdkond



kõrgemalt/madalamalt hinnatud küsimus



summa

summaarum

kellel on Tekos kõige parem olla



naissoost

vanus üle 50 aasta

töötab kantseleis

staaži üle 15 aast

kellel on Tekos kõige sandim olla

meessoost

vanus 31 – 49 aastat

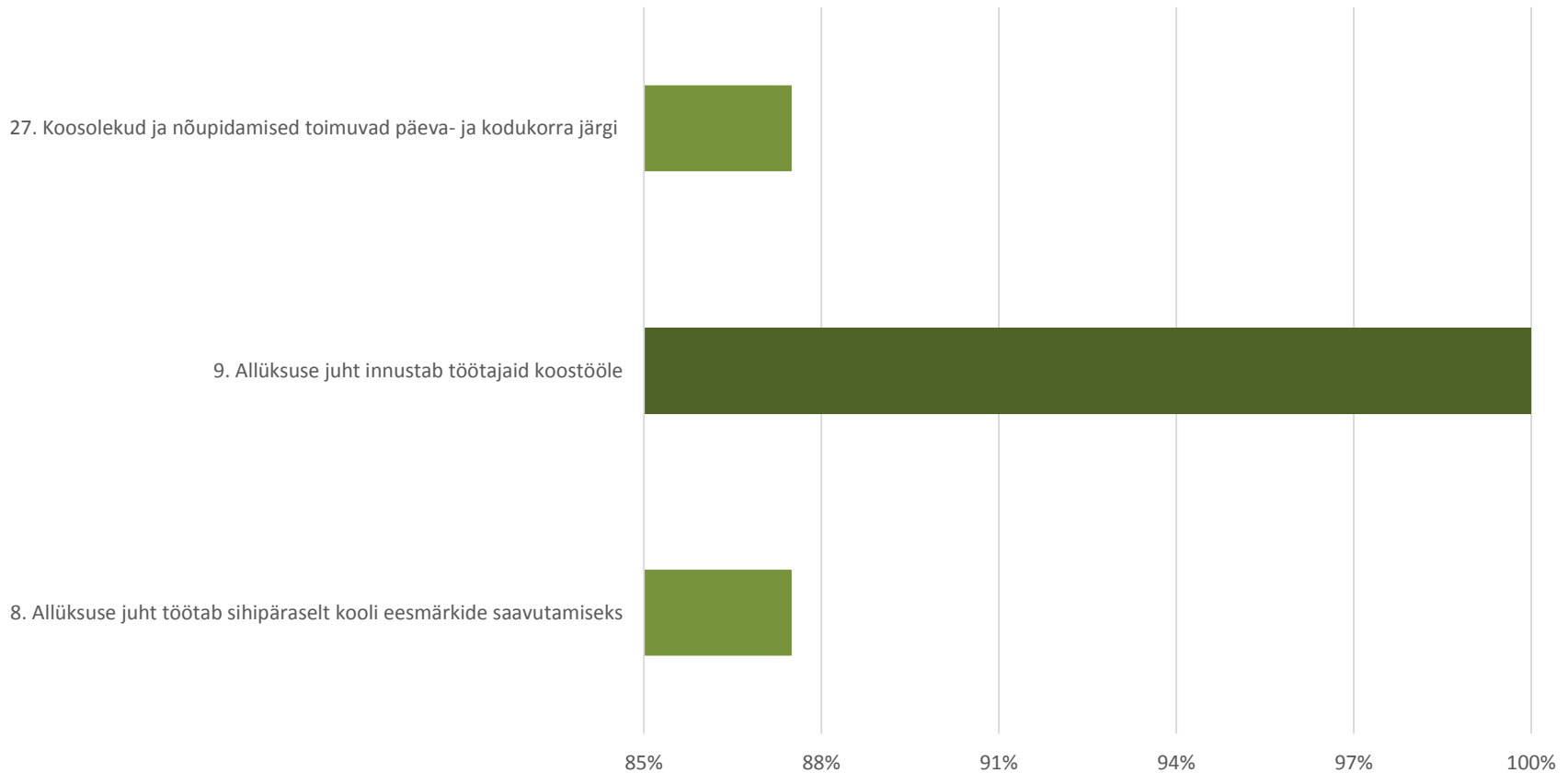
töötab haldusosakonna

Staaži on alla 5 aasta



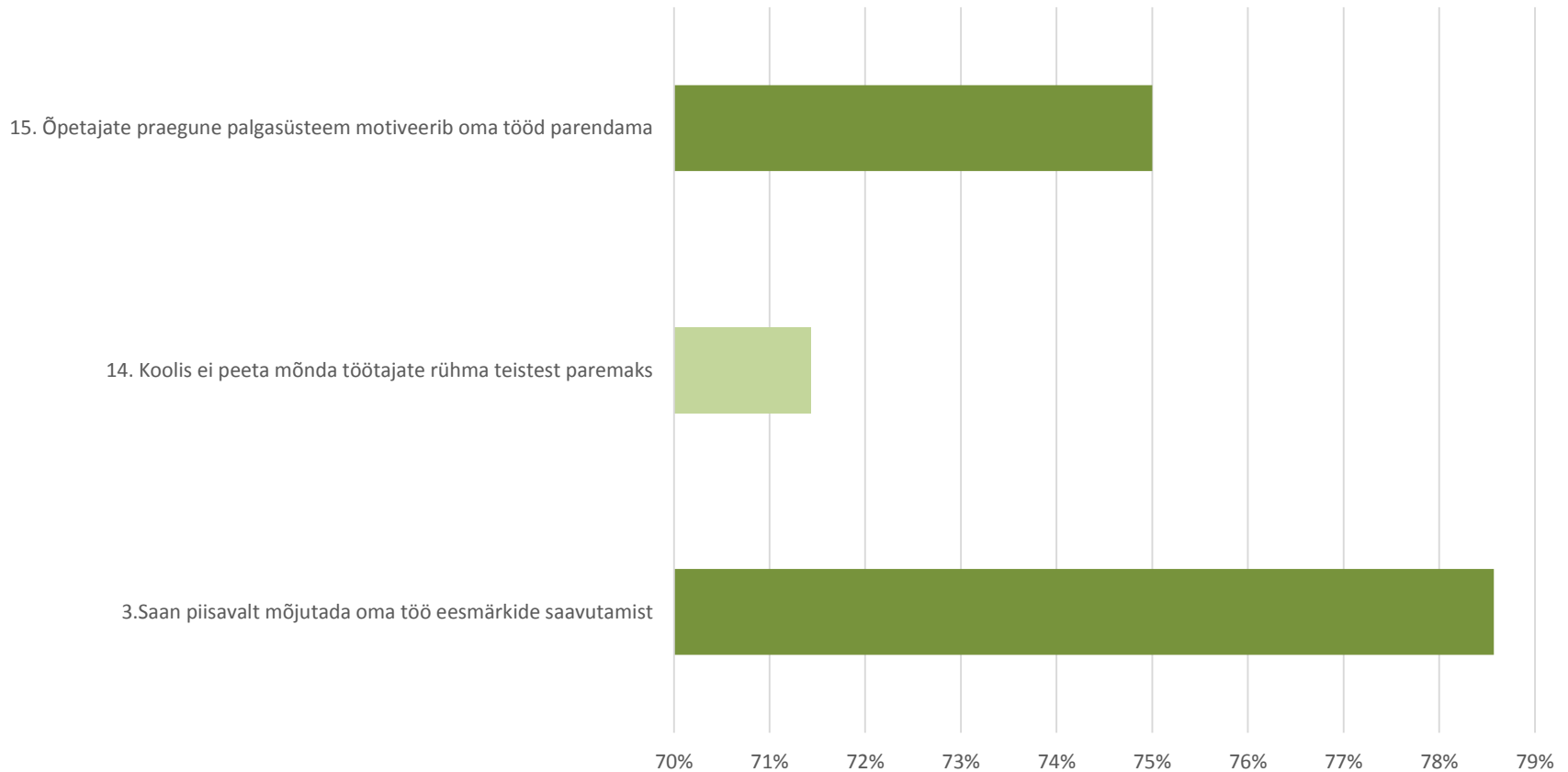
kõige rahulolematud on rahul

kõige rahulolematud on rahul



kõige rahulolemvamad ei ole rahul

kõige rahulolemvamad ei ole rahul



Täna me