

TALLINNA ÜLIKOOL

Haapsalu Kolledž

Tervisejuhtimise osakond

Helemai Merila

SA LÄÄNEMAA HAIGLA TÖÖTAJATE RAHULOLU UURING

Haapsalu 2016

SISUKORD

SISSEJUHATUS	4
1. MEETOD JA VALIM.....	5
2. UURIMISTULEMUSTE ANALÜÜS JA ARUTELU	7
2.1 Üldosa	7
2.1.1 Töötajate demograafilised andmed.....	7
2.1.2 Töötajate üldine tööga rahulolu	11
2.1.3 Töötajate üldine hinnang riskifaktoritele.....	13
2.2 Organisatsiooni juhtimine ja töökorraldus.....	14
2.2.1 Rahulolu haigla juhtimisega	14
2.2.2 Hinnanguid organisatsiooni töökorraldusele	16
2.2.3 Töötajate ettepanekud haigla juhtkonnale töö paremaks korraldamiseks	17
2.2.4 Hinnangud organisatsiooni tunnetamisele.....	18
2.2.5 Informeeritus organisatsioonis toimuvast.....	19
2.3 Töökeskkond ja töösuhted	20
2.3.1 Rahulolu töötingimuste ja töövahenditega	21
2.3.2 Töötajate rahulolu töökorraldusega	22
2.3.3 Rahulolu tööstressi teguritega	24
2.3.4 Grupisuhted töökollektiivis	26
2.3.5 Suhted otsese ülemuse ja kolleegidega.....	28
2.3.6 Suhted kolleegidega.....	29
2.3.7 Hinnangud tööle patsientide ja klientidega	29
2.4 Tervis ja heaolu.....	31
2.4.1 Emotsionaalne seisund ja heaolu	31
2.4.2 Tervisekäitumine	34
2.5 Motivatsioon ja tunnustus	36
2.5.1 Enim motiveerivad tegurid	36
2.5.2 Eelistatumad tunnustuse viisid	39
2.6 Töökoha vahetamine ja selle võimalikud põhjused.....	41
2.6.1 Töötajate hinnangud Läänemaa Haiglale kui heale töökohale.....	45
2.7 Ühisüritused	45
2.8 Arutelu	48
3. KOKKUVÕTE.....	55

ALLIKAD	58
LISA 1. KÜSITLUS	59
LISA 2. VASTAJATE OMAPOOLSED KOMMENTAARID JA MÄRKUSED	79

SISSEJUHATUS

Töömotivatsioon ja tööga rahulolu on olnud köitvad ja populaarsed teemad juba terve aastasaja jooksul. Tööga rahulolu konstrukt on enim analüüsitud muutuja organisatsioonikäitumise uuringutes, sest töö on inimese elus oluline osa: tööle kulutatakse rohkem aega kui ühelegi teisele ettevõtmisele ning see annab inimese elustiilile majandusliku baasi (Koustelios, 2001).

Juhtkonna seisukohalt on oluline pidevalt rahulolu taset jälgida ning rakendada õigeid meetmeid rahulolu tõstmiseks (Matzler & Renzl, 2006).

Vana tõde, et oma töö ja eluga rahuloleval arstil on kiiremini paranevad patsiendid, peaks huvitama ka meie tervishoiu juhtijaid ja korraldajaid. (Sepp, 2012)

Väikehaiglate sulgemine, alarahastatus ning meditsiinitöötajate lahkumine välismaale on olnud aktuaalsed teemad Eesti tervishoius mitmeid aastaid. Varasematest uuringutest on selgunud, et tervishoiusüsteemides toimuvad muutused on mõjutanud meditsiinilise personali tööd. Tervishoiuteenuse kvaliteet, töömotivatsioon ning patsientide rahulolu sõltub suurel määral sellest, missugused on töötajate töötingimused ja kuidas on korraldatud asutuse töö. Heast töökeskkonnast ja selle arendamisest on huvitatud nii tööandjad ja töötajad kui ka riik.

Antud tulemused võivad olla SA Läänemaa Haigla juhtkonnale praktiliseks abiks töö paremal korraldamisel ja meetmete rakendamisel töötajate rahulolu tõstmiseks.

1. MEETOD JA VALIM

Antud uuringu valimiks on kõik SA Läänemaa Haigla töötajad. Haiglas töötas uuringu läbiviimise ajal 184 inimest, nende seas 20 (sh 12 osakoormusega) arsti ning 62 õendus- ja 47 hooldustöötajat. Osalise koormusega töötajaid oli 38 ja täiskoormusega (1,0) töötajaid 146. Töötajate keskmine vanus oli 52,3 aastat.

Töötajate rahulolu hinnati anonüümse ankeetküsitlusega. Küsimustik põhineb Kopenhaageni psühhosotsiaalse töökeskkonna riskianalüüsi küsimustikule (COPSOQ II), mis on kohandatud antud uuringu läbiviimiseks, ning küsimustiku koostamisel võeti arvesse viimast (2006a.) haiglas läbiviidud rahulolu-uuringus kasutatud küsimustikku. Lisatud on meditsiinitöötajate välismaale lahkumise probleemiga seotud küsimused. Viimastel aastatel on oluliselt vähenenud meditsiinitöötajate ja õpilaste arv Eestis, sest tervishoiu alarahastatus on tõsine probleem. Kuna tervishoiusüsteem ei ole praegu jätkusuutlikult organiseeritud, ei suudeta hoida olemasolevaid ja juurde võtta uusi töötajaid/spetsialiste.

Uuringus kasutatud küsimustik koosneb 48-st küsimusest, mis jagunevad kolme eri tüüpi: avatud küsimused, suletud küsimused ja Likerti skaalaga hinnatavad küsimused. Likerti skaala on kategooriaalne, mittevõrdleva skaala tüüp, mis määrab ära vastajate nõustumise astme teatud väidetega, mis on seotud mingi hoiaku hindamisega/mõõtmisega, vastusevariantidega rahulolu puudutavat küsimust.

Küsimustik koosneb järgmistest teemaplokkidest:

1) üldosa:

töötaja isikuga seotud andmed (vanus, ametikoht, tööstaaž, haiglas töötamise aeg, töökoormus)

hinnang üldisele tööga rahulolule;

hinnangud töö juures kõige sagedamini kokku puutuvatele riskifaktoritele

2) organisatsiooni juhtimine ja töökorraldus:

rahulolu haigla juhtimisega, hinnangud organisatsiooni töökorraldusele, informeeritus organisatsioonis toimuvast ja ühtekuuluvustunne;

3) töökeskkond ja töösuhted:

rahulolu tööprotsessi-, töökeskkonna-, töötingimuste teguritega (psühhosotsiaalsed- ja organisatoorsed tegurid, hinnangud suhetele vahetu juhi, kolleegide ja patsientidega/klientidega;

4) tervis ja heaolu:

hinnangud emotsionaalsele seisundile ja enesetundele, professionaalsele efektiivsusele, tervisekäitumine

5) motivatsioon:

hinnangud motiveerivatele teguritele ja tunnustusega rahulolu

6) hinnangud töökoha vahetamise võimalikele põhjustele

7) ühisüritused:

suhtumine haigla ühisüritustesse

Andmete statistiliseks töötlemiseks kasutati andmetöötluspaketti SPSS for Windows 19.0.

Vastanud töötajad on jagatud ametipositsiooni poolest nelja kategooriasse:

- meditsiiniline personal, keskaste (sh. õed, füsioterapeut, radioloog, tervishoiuspetsialist jms.)
- hooldusala töötajad (hooldaja)
- mittemeditsiiniline personal, keskaste (sh. administratiiv-, haldus-, it- ja finantsala)
- mittemeditsiiniline, teenendav personal (sh. koristaja, perenaine, köögitööline, remondimees, riidehoiutöötaja jms.)

Kuna vastajate seas oli vaid 1 arst, siis uuringus arstide grupi kohta eraldi analüüsi ning võrdlusi tehtud ei ole, küll on aga tulemuste osas neid hinnanguid arvestatud.

Viimane üle-haiglaline töörahulolu uuring viidi Läänemaa Haiglas läbi 2006. aastal, uuringus osales 144 töötajat, vastanute osakaal oli 62%.

2. UURIMISTULEMUSTE ANALÜÜS JA ARUTELU

2.1 Üldosa

Küsitluse esimene blokk koosnes küsimustest, mis puudutasid vastajate demograafilisi andmeid, tööstaaži, töökoormust, üldist tööga rahulolu ja töös esile tulevaid riske.

2.1.1 Töötajate demograafilised andmed

Haiglas töötas uuringu läbiviimise ajal 184 inimest, nende seas 20 (sh 12 osakoormusega) arsti ning 62 õendus- ja 47 hooldustöötajat. Personalile jagati paber kandjal 140 eesti keelset ja 15 vene keelset küsitluslehte. Arstidele ja kontoritöötajatele saadeti elektroonilise küsitluse link haigla siseserveri kaudu (kokku 35-le töötajale). Küsitluse lõpus tagastati täidetult 65 küsitluslehte, elektrooniliselt vastajaid oli 10. Kokku oli vastajaid 75 ehk 41,9% Läänemaa Haigla töötajatest. Vastanutest 70 olid naised ja 5 mehed. Päevaravis töötas 9,9% vastanutest. Uuringutulemuste tabelites, joonistel ja analüüsis tähistab „n“ küsimustele vastanute arvu, „r“ Spearmani korrelatsioonikordajat ja „p“ eksimise tõenäosuse suurust.

Tabelis 1 on ära toodud vastanud töötajate keskmine vanus, mis oli 51,5 aastat, noorim vastanu oli 24- ja vanim 80-aastane. Vastanute keskmine töötamise aeg LMH-s oli 15,7 aastat. Kaks inimest oli küsitluse toimumise ajal töötanud selles haiglas vähem kui aasta. Üle poolte vastanutest (54,3%) olid töötanud Läänemaa Haiglas pikka aega, kauem kui 10 aastat ja kolm inimest üle 40 aasta.

Kõige kauem oli vastajatest Läänemaa Haiglas töötanud keskastme meditsiiniline personal (keskmiselt 23,7a.) ja kõige lühemat aega keskastme mittemeditsiiniline personal (keskmiselt 8,6a.). Mittemeditsiinilise teenendava personali keskmine tööstaaž LMH-s oli 13,1 aastat ja hooldusala töötajatel 9,3 aastat. Vastanud meditsiinitöötajatest üle poole (56,4%) oli töötanud Läänemaa Haiglas sama pikalt kui oli nende meditsiinis töötatud

staaž. See tähendab, et kogu nende meditsiinalane karjäär oli möödunud Läänemaa Haiglas.

Tabel 1. Vastanud töötajate demograafilised andmed ja tööstaaž

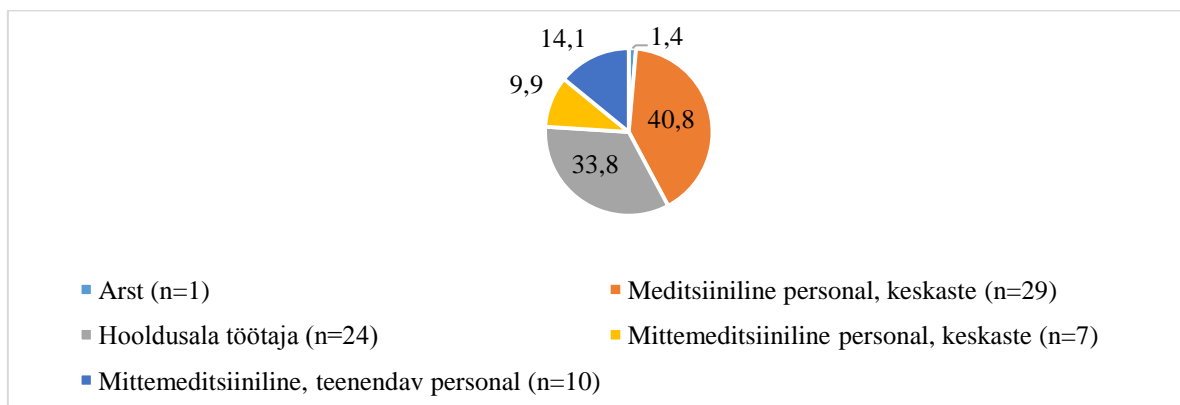
Vastajate demograafilised andmed		n	%	Keskmine
Vanus aastates	20-30	2	2,7	51,5
	31-40	8	10,7	
	41-50	25	33,3	
	51-60	27	36	
	61+	13	17,3	
Tööstaaž meditsiinis aastates	1-10	14	25,9	20,8
	11-20	17	31,5	
	21-30	10	18,5	
	31-40	9	16,7	
	41+	4	7,4	
Tööstaaž praegusel ametikohal aastates	>1	1	1,5	15,7
	1-10	30	44,1	
	11-20	18	26,5	
	21-30	6	8,8	
	31-40	11	16,2	
	41+	2	2,9	
Töötatud aeg SA Läänemaa Haiglas aastates	>1	2	2,9	15,7
	1-10	30	42,9	
	11-20	15	21,4	
	21-30	14	20	
	31-40	6	8,6	
	41+	3	4,3	

Võrdluses viimases uuringus osalenute andmetega, oli käesolevas uuringus osalenute keskmine vanus kõrgem, keskmine töötamise aeg LMH-s oli samaväärne.

Vastajad jagunesid järgnevalt:

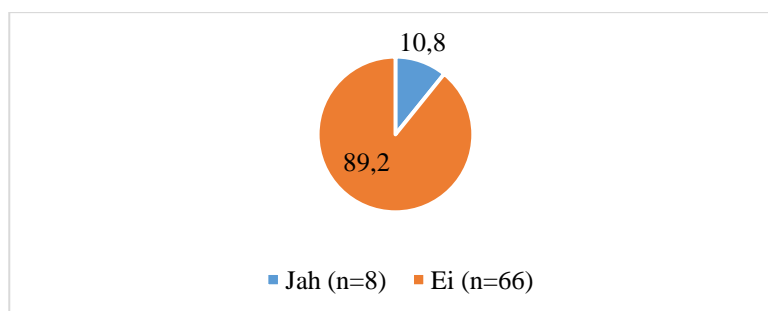
1. Arstid – 1,4% (n=1)
2. Meditsiiniline personal, keskaste – 40,8% (n=29)
3. Hooldusala töötajad – 33,8% (n=24)
4. Mittemeditsiiniline personal, keskaste – 9,9% (n=7)
5. Mittemeditsiiniline, teenendav personal – 14,1% (n=10)

Küsitlusele vastanute seas oli kõige vähem arste, kõige suurem osakaal oli keskastme meditsiinilisel personalil. Ametikoha olid jätnud märkimata 4 vastajat. (Joonis 2.1)



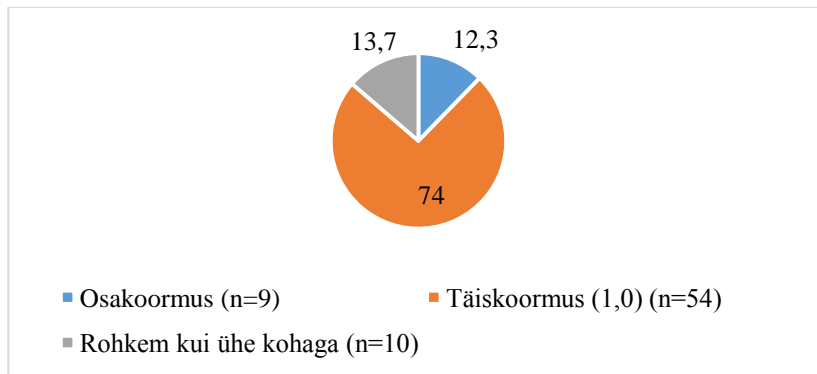
Joonis 2.1. Vastanute ametipositsiooniline jaotus ja osakaal (%)

Juhtivatel ametikohtadel töötasid 8 vastanut ehk 10,8% kõigist küsitluslehe tagastanutest, ühes ankeedis oli jäetud sellele küsimusele vastamata. (Joonis 2.2) Viimases rahulolu uuringus oli juhtival kohal töötajate osakaal poole suurem (19%).



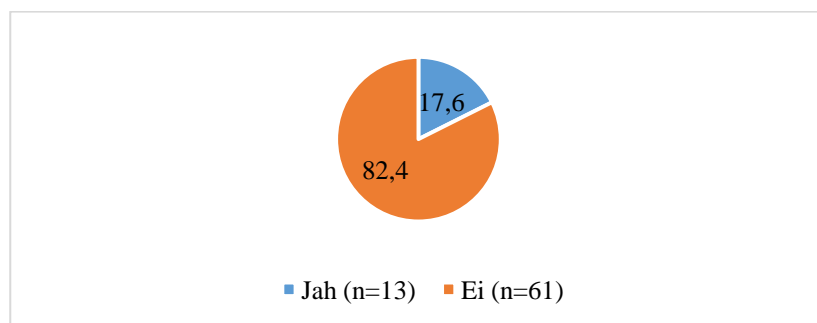
Joonis 2.2. Juhtival ametikohal töötavate inimeste osakaal (%)

Vastanud töötajate töökoormus jaotus järgnevalt: $\frac{3}{4}$ töötajatest ehk 54 inimest oli tööl täiskoormusega (1,0), rohkem kui ühe kohaga töötas 10 vastajat ja 9 vastajat töötas osakoormusega. (Joonis 2.3) Küsimusele ei olnud vastanud 2 inimest. Viimases rahulolu uuringus vastanutest oli osakoormusega töötajaid 6% .



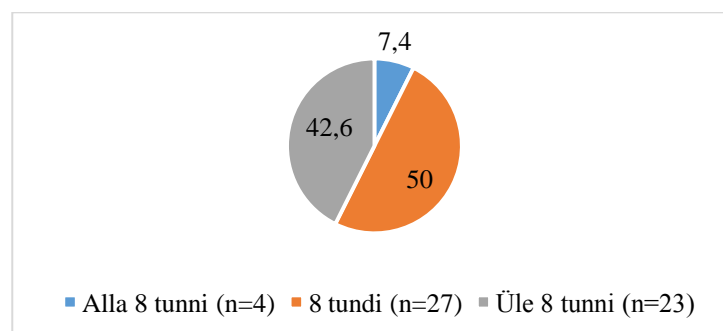
Joonis 2.3. Vastajate töökoormuse osakaal (%)

Vastajatest 13 ehk 17,6% töötas lisaks põhikohale LMH-s veel ka teisel ametikohal väljaspool LMH-t, kusjuures kaks inimest töötas väljaspool elukohajärgset piirkonda.



Joonis 2.4. Teisel ametikohal väljaspool Läänemaa Haiglat töötavate inimeste osakaal (%)

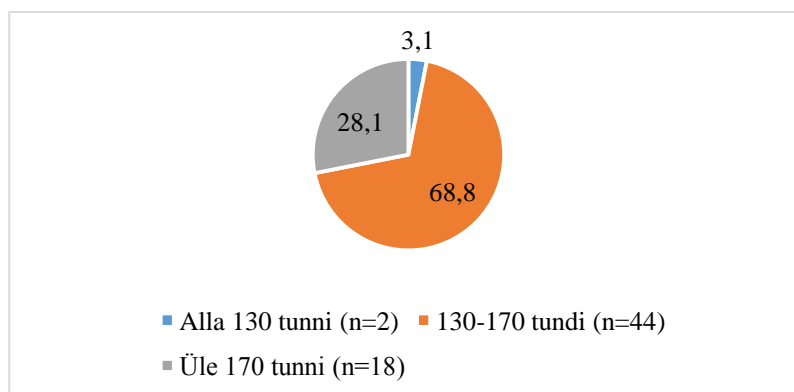
Vastanute keskmine töötundide arv päevas oli 8 tundi. Ligi pooled küsimusele vastanutest (42,6%) töötasid rohkem kui 8 tundi päevas ja pooled (50%) 8 tundi päevas. (Joonis 2.5) Küsimusele ei olnud vastanud 21 inimest.



Joonis 2.5. Töötajate töötundide arvu osakaal päevas (%)

Keskmine töötundide arv ühes kuus oli vastajatel 167,4 tundi. Küsimusele vastajatest suhteliselt suur osa, 28,15% ehk 18 inimest, töötas enam kui 170 tundi kuus. (Joonis 2.6) Osakoormusega töötajate keskmine töötundide arv kuus oli 123,2 tundi; täiskoormusega töötajatel 166,9 tundi ja rohkem kui ühel kohal töötajatel 193,9 tundi. Küsimusele ei olnud vastanud 11 inimest.

Võrdluses eelmise rahulolu tulemustega oli töötajate keskmine töötundide arv ühes kuus langenud.

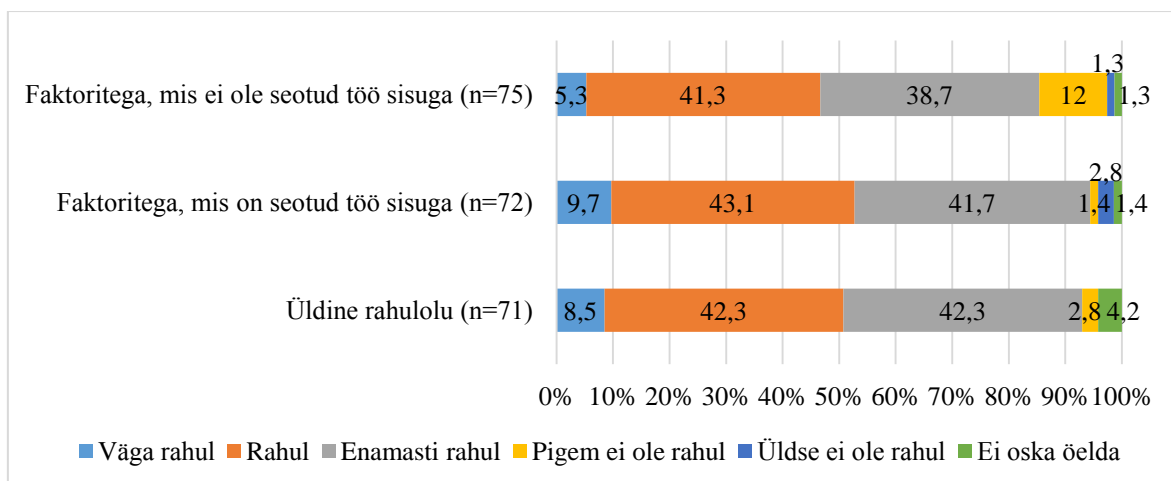


Joonis 2.6. Töötajate töötundide arvu osakaal kuus (%)

2.1.2 Töötajate üldine tööga rahulolu

Joonisel 2.7 on näha LMH töötajate hinnangud üldisele tööga rahulolule ning töö sisemiste ja väliste faktoritega seotud rahulolule. Hinnang üldisele tööga rahuolule oli järgmine:

- 1) Väga rahul – 8,5% (n=6)
- 2) Rahul – 42,3% (n=30)
- 3) Enamasti rahul – 42,3% (n=30)
- 4) Pigem ei ole rahul – 2,8% (n=2)
- 5) Üldse ei ole rahul – 0% (n=0)



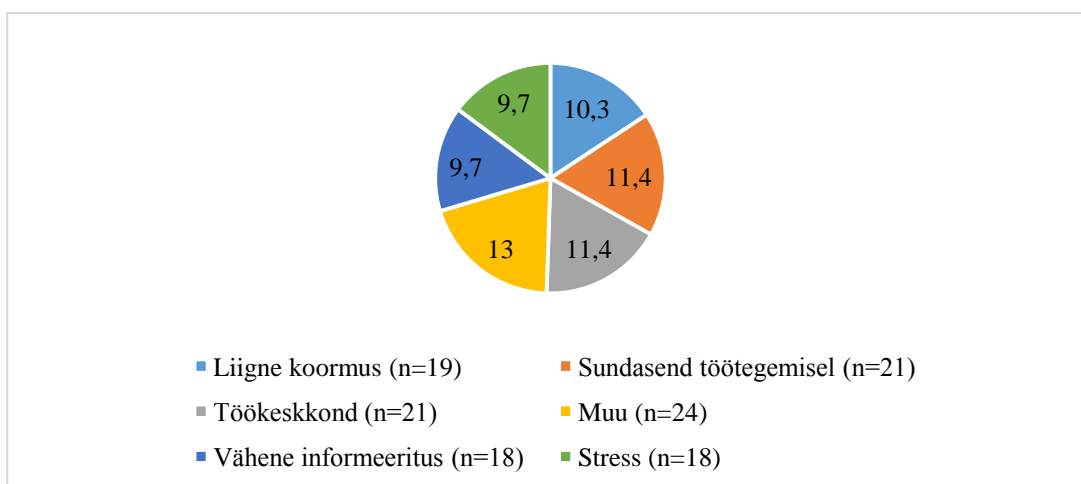
Joonis 2.7. Töötajate üldine tööga rahulolu (%)

Töötajate üldine rahulolu tase oli küllaltki kõrge – oma tööga olid väga rahul ja rahul ligikaudu pooled (kokku 50,5%) ja enamasti rahul 42,3% küsitlusele vastanud töötajatest. Vaid 2,8% töötajatest vastasid, et nad pigem ei ole oma tööga rahul. Vastajatest 4,2% ei osanud oma üldisele tööga rahulolule hinnangut anda. Töötajad olid enam rahul töö sisuga seotud faktoritega kui väliste- ehk hügieenifaktoritega. Juhtivtöötajad olid oma tööga veidi rohkem rahul (väga rahul + rahul) – juhtivtöötajate rahulolu oli 57 %, teistel 50,8%. Ka viimase küsitluse tulemustes oli juhkonna tööga rahulolu võrreldes teistega kõrgem. Lisaks tuli seekord analüüsis välja erinevus osakoormusega ja täiskoormusega töötajate hinnangutes tööga rahulolule. Kõige enam olid tööga rahul (väga rahul + rahul) osakoormusega töötajad, kelle tööga rahulolu oli poole kõrgem kui teistel (täiskoormusega ja rohkem kui 1,0 koormusega töötajatel). Rohkem kui 1,0 koormusega töötavate ja täiskoormusega töötavate inimeste tööga rahulolu taseme vahel olulisi erinevusi ei leitud.

Võrreldes viimase rahulolu hinnangu tulemustega oli vähenenud töötajate osakaal, kes olid tööga kas väga rahul, pigem ei olnud rahul või ei olnud üldse rahul - hinnangud olid keskpärasemaks muutunud. Vastupidiselt eelneva küsitluse tulemustele käesolevas uuringu tulemuste analüüsis Läänemaa Haiglas töötatud aeg oma tööga rahuloluga ei seostunud.

2.1.3 Töötajate üldine hinnang riskifaktoritele

Joonis 2.8 näitab, milliste riskifaktoritega Läänemaa Haigla töötajad töö juures kõige rohkem kokku puutusid. Kõige sagedasemad riskifaktorid töötajate hinnangul olid töökeskkond, sundasend töötegemisel ning hirm haigla tuleviku osas, mis oli 20 inimese poolt välja toodud kommentaarides vastuse „muu“ all. Olulisuselt järgmisteks riskifaktoriteks osutusid liigne koormus, stress ja vähene informeeritus. Kõige vähem nimetati riskifaktorina vastutust. Ankeedis oli käesolevas küsimuses töökeskkonna all mõeldud ruumide sisustust, valgust, õhutatust, temperatuuri, see oli selgitusena märgitud sulgudesse.



Joonis 2.8. Suurimad riskifaktorid millega töös kokku puututakse (%)

Riskifaktoritena toodi vastajate poolt lisaks välja veel (tähtsuse järjekorras):

1. koondamise oht (n= 14)
2. haigestumine (n=14)
3. pingelised suhted patsientidega (n=12)
4. ebaselge tööülesannete jaotus kolleegidega (n= 10)
5. läbipõlemine (n= 8)
6. pingelised suhted kolleegidega (n=8)
7. öötöö (n= 7)
8. töövahendite kvaliteet ja kaasaegsus (n=7)
9. pingelised suhted klientidega (n=5)
10. vastutus (n=2)

Hirmu haigla tuleviku ees tundis kõige enam meditsiiniline keskastme personal (seejärel mittemeditsiiniline keskastme personal, siis hooldajad ning kõige vähem mittemeditsiiniline teenendav personal).

Sundasendit riskifaktorina tõid kõige enam esile mittemeditsiiniline keskastme personal (seejärel võrdselt meditsiiniline keskastme personal ja hooldajad ning kõige vähem mittemeditsiiniline teenendav personal).

Töökeskkonda riskifaktorina tunnetas enim meditsiiniline keskastme personal (seejärel võrdselt mittemeditsiiniline teenendav ja mittemeditsiiniline keskastme personal, kõige vähem hooldajad).

Koondamise hirmu riskifaktorina esines enim mittemeditsiinilise teenendaval personalil (seejärel võrdselt meditsiinilise- ja mittemeditsiinilise keskastme personalil, kõige vähem hooldajatel).

Stressi riskifaktorina esines kõige enam meditsiinilise keskastme personalil (seejärel hooldajatel, mittemeditsiinilise keskastme personalil, kõige vähem mittemeditsiinilisel teenendaval personalil).

2.2 Organisatsiooni juhtimine ja töökorraldus

Järgmine küsimuste blokk puudutas rahulolu haigla juhtimisega, hinnanguid organisatsiooni töökorraldusele, informeeritusele organisatsioonis toimuvast ja ühtekuuluvustunde olemasolule.

2.2.1 Rahulolu haigla juhtimisega

Töötajate hinnangud haigla juhtimise kohta on esitatud tabelis 2. Rahulolu organisatsiooni juhtimisega oli suhteliselt kõrge - peaaegu pooled küsitletutest olid rahul nii kogu haigla kui ka oma struktuuriüksuse juhtimisega. Rahulolematust väljendati veidi enam juhatuse tegevuse suhtes.

Tabel 2. Töötajate rahulolu haigla juhtimisega

Juhtimise tasand:	Väga rahul	Rahul	Enamasti rahul	Pigem ei ole rahul	Üldse ei ole rahul	Ei oska öelda
1) Juhatuse tegevus (n=72)	5,6	43,1	27,8	5,6	0	18,1
2) Osakonna/ struktuuriüksuse juhtimine (n=71)	8,5	46,5	33,8	2,8	0	8,5

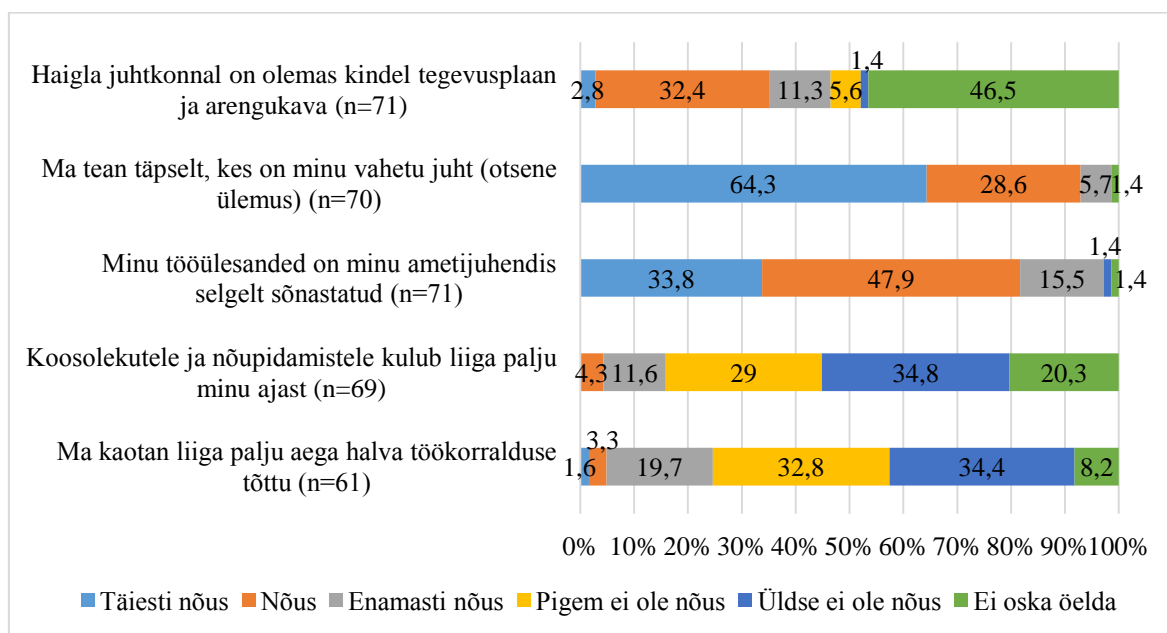
Üldse ei ole rahul vastusevarianti juhatuse tegevusega või struktuuriüksuse juhtimisega vastuste hulgas ei esinenud kordagi. Juhtkonna tegevuse kohta ei osanud midagi öelda iga viies vastaja.

Juhtivtöötajate ja teiste töötajate hinnangute võrdluses juhatuse tegevuse kohta olulisi erinevusi ei ilmnenud. Osakonna juhtimisega olid juhtivtöötajad pisut rohkem rahul (62%) kui teised (54%). Töötajad, kes olid rahul juhatuse tegevusega, olid rahul ka struktuuriüksuste juhtimisega ($r=0,469$; $p<0,0001$). Juhtimisega rahulolu oli seotud ka töörahuloluga – inimesed, kes olid oma tööga rahul, olid rohkem rahul ka nii struktuuriüksuse juhtimisega kui ka juhatuse tegevusega. Ametivaldkondade võrdluses oli kõige rohkem juhtimisega rahul mittemeditsiiniline teenendav personal (77,8%), seejärel mittemeditsiiniline keskastme personal (57,1%), hooldajad 54,2% ja õed 39,3%. Struktuuriüksuste juhtimisele olid rahuloluhinnangud sellises järjestuses olevana vastavalt 66,1%, 57,1%, 66,7% ja 46,4%.

Võrreldes eelmise küsitluse hinnangutega oli tõusnud rahulolu struktuuriüksuste juhtimisega, mitte rahul olnute osakaal oli langenud 25%-lt 2,8%-le. Juhtivtöötajate ja teiste töötajate hinnangutes olulisi muutusi ei olnud toimunud, samuti ei tulnud välja seoseid suhetes ülemusega ja rahuloluga juhtkonnaga vahel, st suhted juhiga ei olnud mõjutatud sellest, kas juhtkonnaga oldi rahul või mitte.

2.2.2 Hinnanguid organisatsiooni töökorraldusele

Töötajate hinnangud haigla töö korraldusele on esitatud joonisel 2.9. Juhtimisega seotud töökorraldusega oldi üldiselt rahul.



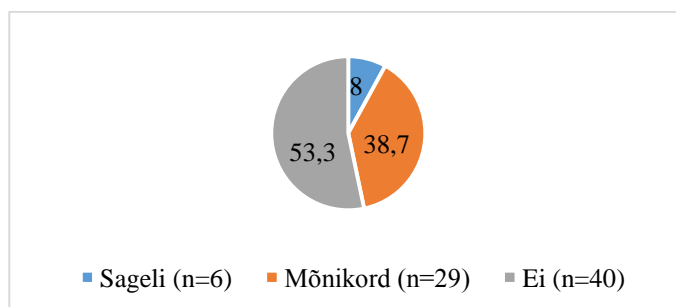
Joonis 2.9. Töötajate hinnangud haigla töö korralduse erinevatele aspektidele (%)

Enam kui pooled vastanutest ei osanud öelda, kas haigla juhtkonnal on olemas kindel tegevusplaan ja arengukava. Üks inimene ei osanud öelda, kes on ta otsene ülemus. Üle 80% küsitletute arvates oli tööülesannete sõnastus ametijuhendis piisavalt selgelt sõnastatud. Töötajad, kelle arvates ei olnud tööülesanded piisavalt selgelt ametijuhendis sõnastatud, olid vähem rahul ka osakonna/struktuuriüksuse juhtimisega. Ebasobivast töökorraldusest põhjustatud ajakadu oli probleemiks ¼ vastanutest ehk 15-le töötajale. Koosolekutest ja nõupidamistest tingitud ajakadu enamuse töötajate seas rahulolematust ei põhjustanud, 11-e inimese jaoks oli see probleem siiski olemas. Ametivaldkondade võrdluses ei esinenud ajakadu 89,7%-l mittemeditsiinilise keskastme ja 50%-l teenendaval töötajal, hooldajatest ei kaotanud aega 71,4% ja meditsiinilise keskastme töötajatest 62,5%. Võrreldes viimase küsitluse hinnangutega olid töötajad käesolevas hinnangus rohkem rahul tööülesannete sõnastusega oma ametijuhendites. Suurenenud oli töötajate

hulk, kelle jaoks ebasobiv töökorraldus tekitab ajakadu, samas ei ole töörahulolu tase mõjutatud töökorraldusest.

2.2.3 Töötajate ettepanekud haigla juhtkonnale töö paremaks korraldamiseks

Haigla juhtkonnale ettepanekuid töö paremaks korraldamiseks olid teinud ligi pooled küsitlusele vastanutest ehk 35 inimest – neist 6 inimest olid sarnaseid ettepanekuid teinud sageli ning 29 inimest mõnikord. (Joonis 2.10)



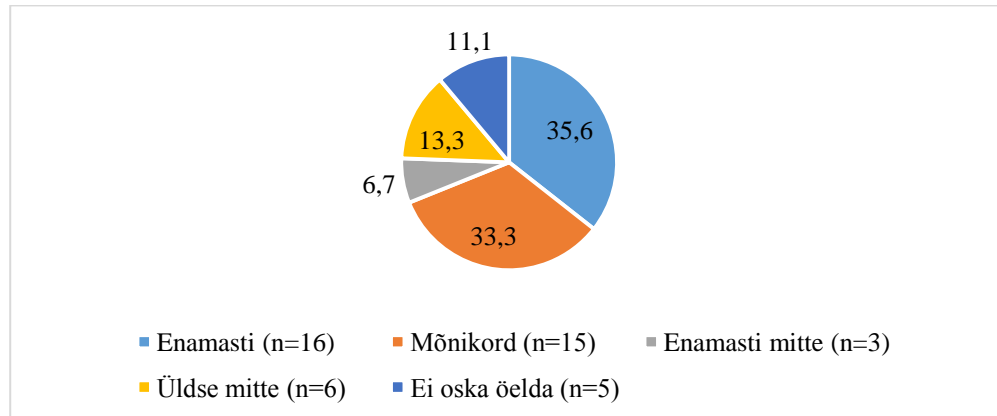
Joonis 2.10. Juhtkonnale töö paremaks korraldamiseks ettepanekuid teinud töötajate osakaal (%)

Juhtivtöötajad olid võrreldes teistega olulisemalt rohkem teinud haigla juhtkonnale omapoolseid ettepanekuid – vastanud juhtivtöötajatest 37,5% oli teinud nimetatud ettepanekuid sageli ja 62,5% mõnikord, mittejuhtivtöötajate puhul olid vastavad näitajad 4,5% ja 34,8%.

Võrreldes viimase küsitluse hinnangutega olid juhtivtöötajad hakanud tegema enam parendusettepanekuid, üldiselt oli juhtkonnale ettepanekute tegevate inimeste osakaal töötajate seas langenud.

Joonis 2.11 selgitab, mil määral oldi arvestatud töötajate poolt juhtkonnale tehtud ettepanekutega. Töötajate ettepanekutega oldi enamasti arvestatud 35,6% vastanu arvates ja mõnikord 33,3% vastanu arvates. 20% vastanute arvates nende ettepanekutega ei oldud enamasti või üldse mitte arvestatud ning 11,1% vastanutest ei osanud selle kohta oma hinnangut anda. Juhtivtöötajate ettepanekutega oldi oluliselt sagedamini arvestatud – enamasti oldi töötajate hinnangul juhtivtöötajate ettepanekutega arvestatud 100% ja teiste

töötajate ettepanekutega 22,2%. Võrreldes eelneva rahulolu hinnangutega, oli juhtivtöötajate ettepanekutega hakatud sagedamini arvestama.



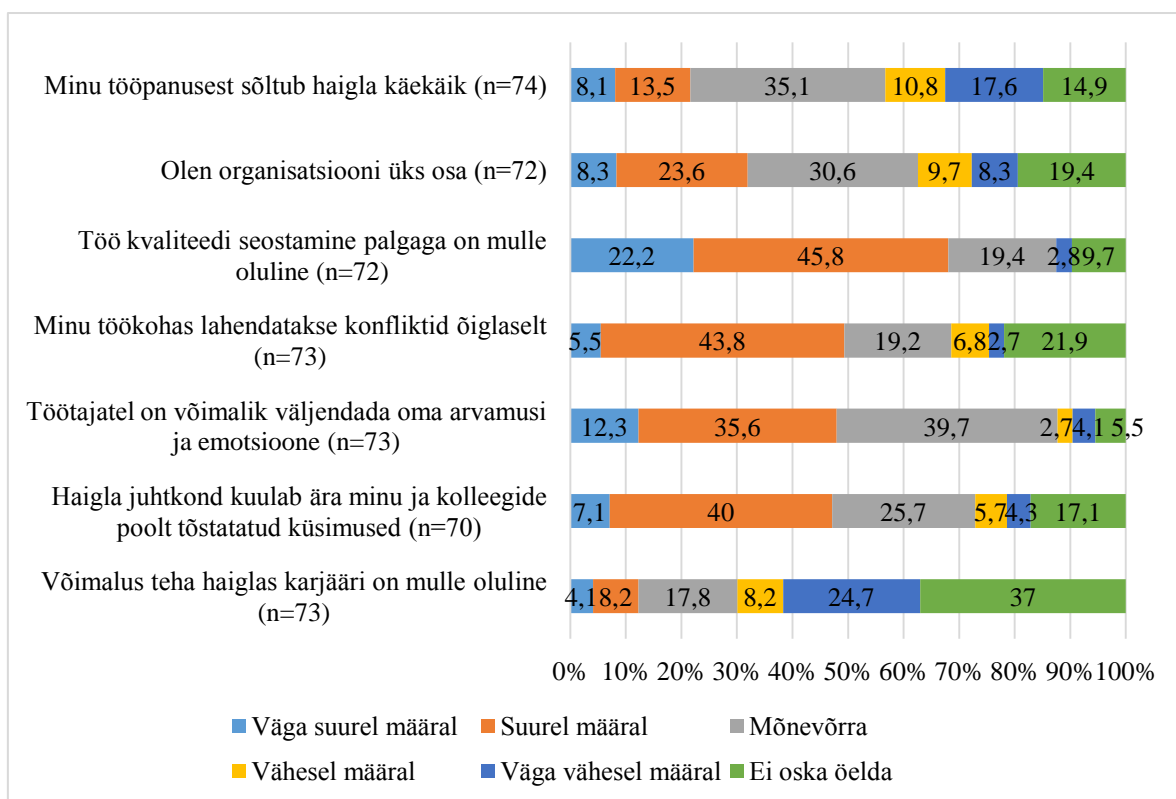
Joonis 2.11. Töötajate hinnang nende-poolsete ettepanekutega arvestamisele (%)

2.2.4 Hinnangud organisatsiooni tunnetamisele

Järgnevad küsimused puudutasid haiglat kui organisatsiooni tervikuna. Iga organisatsioon saavutab paremaid tulemusi, kui kõik inimesed annavad selleks oma panuse. Seetõttu küsiti, kui võrd tunnetavad töötajad oma tööpanuse osa haigla käekäigus ning kui võrd nad tunnetavad end haigla kui tervikliku organisatsiooni osana. Vastanud töötajate hinnangud on esitatud joonisel 2.12. Vastanutest kõige enam tunnetas end organisatsiooni osana keskastme meditsiiniline personal (väga suurel määral või suurel määral 44,8%). Hooldusala töötajad ja mittemeditsiiniline teenendav personal tunnetas end samaväärselt organisatsiooni osana (väga palju või üsna palju mõlemal juhul veidi üle 20%). Kõige vähem tundis end organisatsiooni kuuluvat keskastme mittemeditsiiniline personal (väga palju või üsna palju 14%).

Töö kvaliteedi seostamine palgaga oli Läänemaa Haigla töötajate jaoks tähtis faktor - ligi 70%-le vastanutest oli see suurel või väga suurel määral oluline. Vaid veidi üle 20% töötajatest arvas, et haigla käekäik sõltub suurel või väga suurel määral nende tööpanusest, ligi 50%-i arvates nende tööpanus haigla käekäiku ei mõjuta. Ligi pooled küsitlusele vastanutest olid arvamusel, et LMH-s lahendatakse konflikte õiglaselt, et töötajatel on

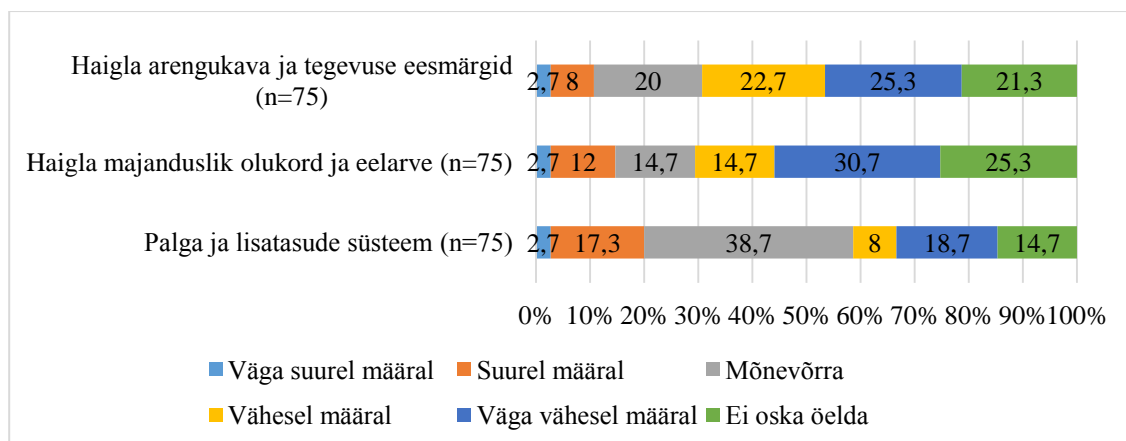
võimalik väljendada oma arvamusi ja emotsioone, juhtkond kuulab ära töötajate küsimused. (Joonis 2.12)



Joonis 2.12. Töötajate hinnangud organisatsioonile tervikuna (%)

2.2.5 Informeeritus organisatsioonis toimuvast

Joonisel 2.13 on näha, kuivõrd töötajad teavad haigla tegevuste kohta. Esile tuleks tõsta töötajate suhteliselt tagasihoidlikku informeeritust haigla arengukava, tegevuse eesmärkide ja majandusliku olukorra ning eelarve kohta – ligi 70% vastanutest ei teadnud nende asjaolude kohta eriti midagi. Veidi enam teati palga- ja lisatasude süsteemist. Et see info on töötajate jaoks oluline, näitavad vabas vormis esitatud ettepanekud ja arvamused.



Joonis 2.13. Töötajate informeerituse olemasolu haigla tegevuste kohta (%)

Vastusevariandi ei oska öelda valinute suur osatähtsus personali hulgas viitab sellele, et tegelikult inimesed ei teadnud, kas niisugune arengukava on olemas. Töötajate ebakindlus haigla tuleviku ja töökoha säilimise suhtes võib olla tingitud just vähesest informeeritusest haigla tegevuste kohta.

Võrreldes teiste töötajatega, olid haigla arengukavast ja tegevuse eesmärkidest ning haigla majanduslikust olukorrast kõige paremini informeeritud juhtivtöötajad ja keskastme meditsiiniline personal, kõige vähem aga hooldajad.

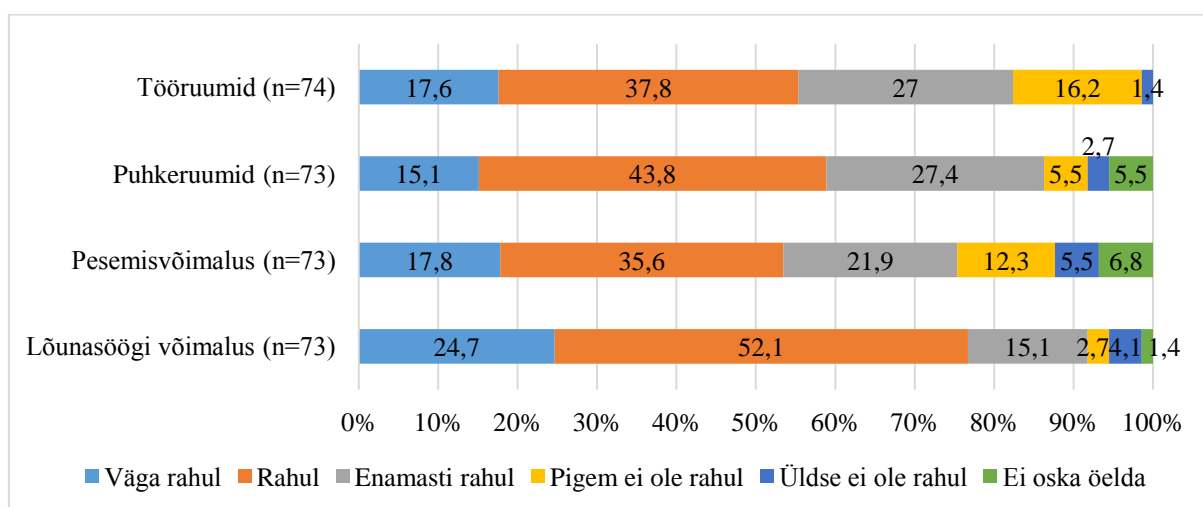
Informatsiooni olemasolu haigla arengukava, tegevuse eesmärkide, majandusliku olukorra ja eelarve kohta oli, võrreldes viimases küsitluses antud hinnangutega, veelgi langenud. Teadlikkus palga- ja lisatasude süsteemist oli tõusnud.

2.3 Töökeskkond ja töösuhted

Selles küsimuste blokis uuriti töötajate rahulolu töötingimusi, tööprotsessi, töökeskkonda ning tööstressi puudutavate teguritega (psühhosotsiaalsed- ja organisatoorsed tegurid). Samuti puudutasid küsimused suhteid töökohas (grupisuhted, suhted vahetu juhi, kolleegide ja patsientidega/klientidega)

2.3.1 Rahulolu töötingimuste ja töövahenditega

Läänemaa Haigla töötajate rahulolu töötingimuste ja töövahenditega oli küllaltki kõrge. Vastanud töötajate rahulolu töökeskkonna tingimustega on näha joonisel 2.14. Enamus ehk $\frac{3}{4}$ töötajatest oli väga rahul ja rahul lõunasöögi võimalusega. Üle poolte töötajatest olid väga rahul ja rahul nii puhkeruumide (58,9%), tööruumide (55,4%) kui pesemisvõimalustega (53,4%).

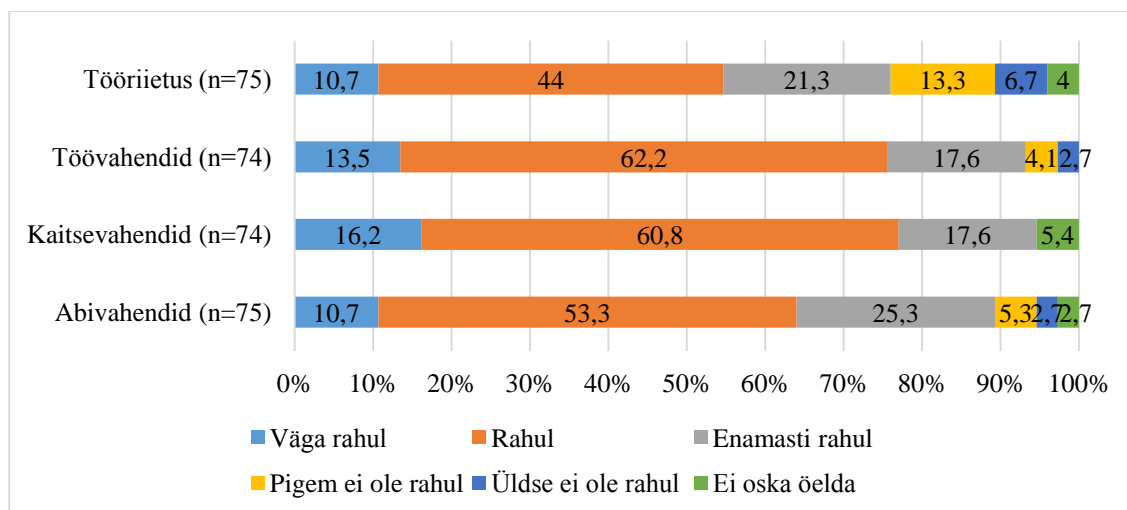


Joonis 2.14. Töötajate rahulolu töötingimustega (%).

Tööruumidega ei olnud rahul ligi 18%, pesemisvõimalustega $\frac{1}{4}$ vastajatest.

Töökeskkond (ruumide sisustus-, valgus-, õhutatus-, temperatuur jms) oli töötajate hinnangul käesoleva uuringu üldises rahulolus üheks suuremaks riskifaktoriks, millega neil töös kokku tuleb puutuda. Käesolevast hinnangust lähtuvalt võib järeldada, et just nimetatud tegurite parendamisega võib töötajate rahulolu tõsta.

Joonisel 2.15 on välja toodud Läänemaa Haigla töötajate rahulolu töö- ja tööohutusvahenditega. Vastajad olid väga suures osas rahul töö- ja kaitsevahendite olemasoluga, $\frac{3}{4}$ töötajatest olid nende teguritega väga rahul või rahul. Suures osas oldi rahul ka abivahendite kättesaadavusega (väga rahul või rahul 64%), veidi üle poolte vastanutest olid väga rahul või rahul tööriietusega. Tööriietusega ei olnud rahul $\frac{1}{4}$ vastajatest.



Joonis 2.15. Töötajate rahulolu töö- ja tööohutusvahenditega (%)

Võrreldes viimaste hinnangutega oli vähenenud töötajate rahulolu pesemisvõimaluste ja tööriietusega, tõusnud oli rahulolu töövahendite osas, rahulolu tase muude selle valdkonna faktoritega oli jäänud samaks.

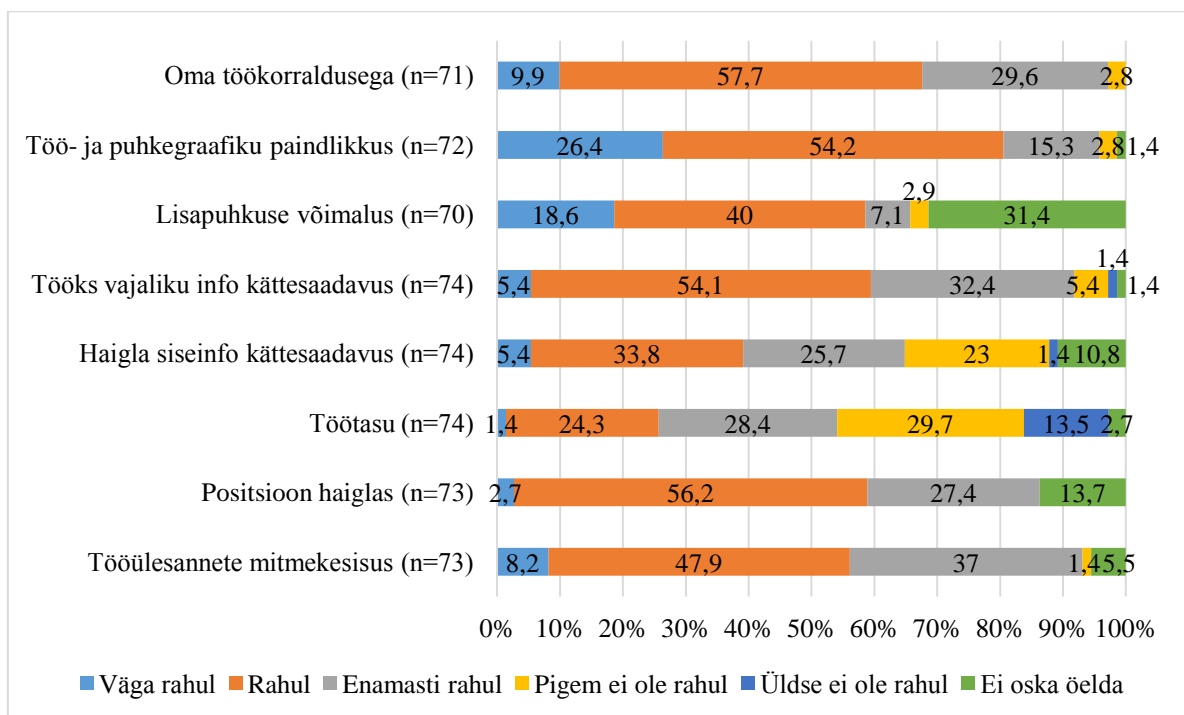
2.3.2 Töötajate rahulolu töökorraldusega

Läänemaa Haigla töötajad olid oma töökorralduse ning töö- ja puhkegraafiku paindlikkusega väga suures osas rahul, nii nagu jooniselt 2.16 näha võib.

Väga rahul ja rahul oli oma töökorraldusega ligi 70% töötajatest ning töö- ja puhkegraafiku paindlikkusega üle 80% töötajatest. Mõlemal juhul oli vaid 2,8% vastanutest avaldanud rahulolematust nende teguritega. Töötajatest polnud keegi oma töökorralduslike teguritega üldse mitte rahul. Peab esile tõstma, et üks väheseid faktoreid, mille kohta töötajad hinnanguid andes ei kasutanud vastust ei oska öelda, oli rahulolu oma töökorraldusega. ¼ vastanute jaoks oli probleemiks lisapuhkuse saamise võimalus ja ¼ jaoks haigla siseinfo kättesaadavus. Rahulolu tööks vajaliku info kättesaadavusega (väga rahul ja rahul 59,5%) oli märgatavalt kõrgem kui haigla siseinfo kättesaadavusega (väga rahul ja rahul 39,2%). Töötajad, kes olid enam rahul tööks vajaliku info kättesaadavusega, olid ka rohkem tööga rahul ($r=0,31$; $p<0,01$). Samaväärselt tööks vajaliku info kättesaamisega, oldi rahul tööülesannete mitmekesisuse ja positsiooniga haiglas. Suurim

oli rahulolematum t otatasuga- ligi pooled vastanud t otajatest ei olnud oma t otatasuga rahul (sh 13,5% ei olnud t otatasuga  ldse rahul) ja vaid   oli rahul. (Joonis 2.16)

T otajate jaoks, kes olid rahul palgaga, ei olnud palk ise motivaatorina nii t htis ja vastupidi. K ige rohkem oli palgaga rahul mittemeditsiiniline teenendav personal (60%, n=10), seej rel meditsiiniline keskaste (34,5%, n=19), siis mittemeditsiiniline keskaste (14,3%, n=7) ja k ige v hem hooldajad (8,3%, n= 24). Juhtivt otajate ja teiste t otajate vahel statistiliselt olulisi erinevusi ei esinenud. Samuti ei leidunud seost rahulolu palgaga ja kolleegide vahelise suhete t htsusel, st rahulolu v i rahulolematum palgaga ei m juta suhteid kolleegidega.



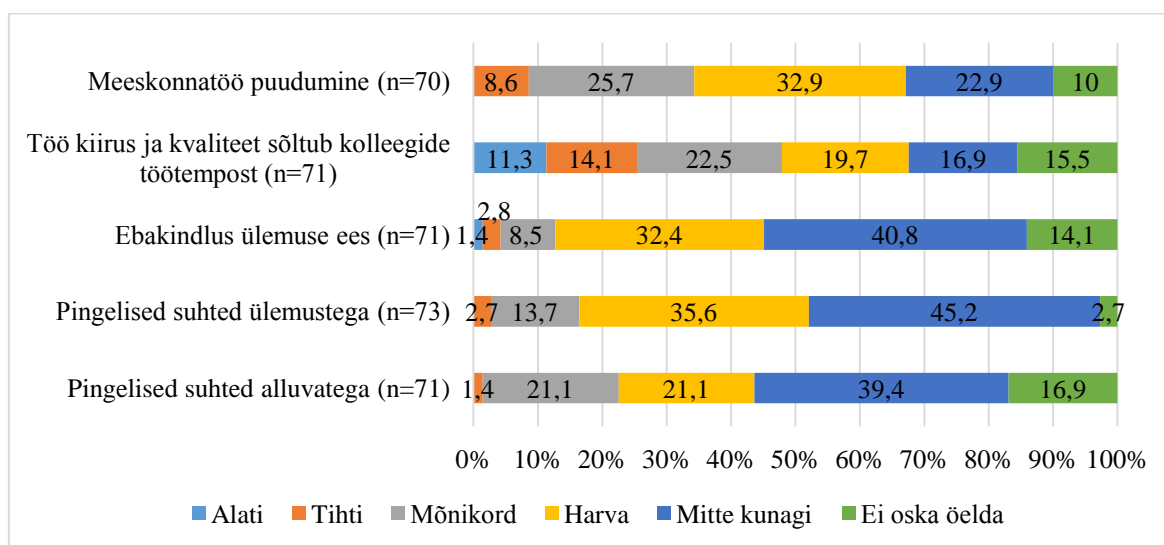
Joonis 2.16. T otajate rahulolu t okorralduslike teguritega (%)

V rreldes eelmiste hinnangutega polnud t otajate rahulolu tase selle valdkonna faktoritega muutunud. Veidi oli t usnud rahulolu t okorralduse ning t o- ja puhkegraafikute paindlikkusega.

2.3.3 Rahulolu tööstressi teguritega

Joonisel 2.17 on ära toodud vastajate hinnangud psühhosotsiaalsetele teguritele tööl.

Tööstressi tegurid on jaotatud tinglikult kaheks grupiks: 1) suhted juhtkonna, alluvate ja kolleegidega ja 2) töö organisatoorsed tegurid, mis puudutavad töötajate erialast pädevust, juhendite, tunnustuse või karjäärivõimaluste olemasolu.

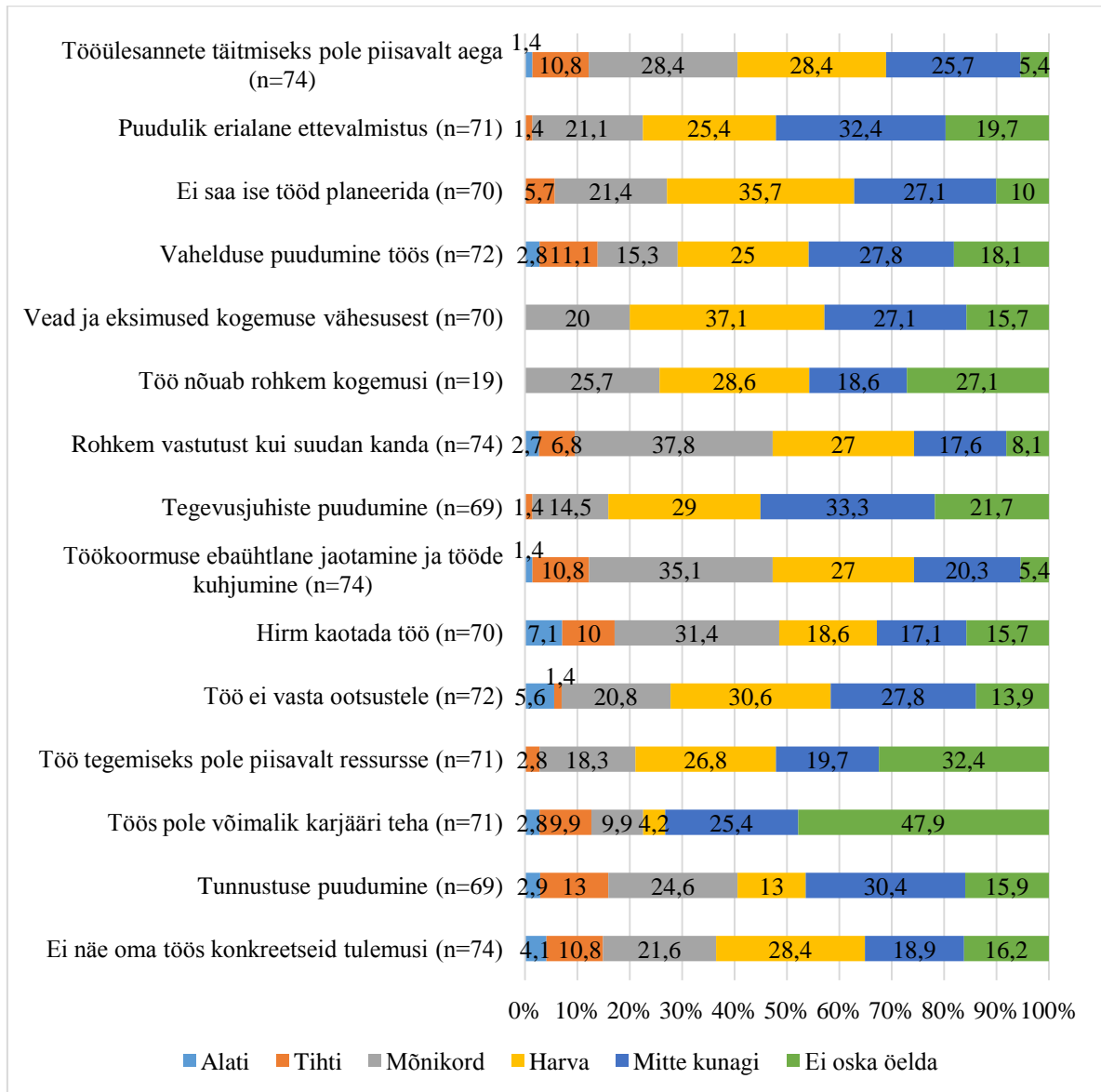


Joonis 2.17. Töötajate hinnangud psühhosotsiaalsetele teguritele tööl (%)

Küsitlusele vastanud töötajatest 8,6% tunnetas meeskonnatöö puudumist tihti ja ¼ mõnikord, neid, kellel meeskonnatöös probleeme pole, oli ligi poole rohkem. Vaid väike osa töötajatest (alati 1 inimene ja tihti 2 inimest) tundis ebakindlust ülemuse ees ning pooled töötajast ei tundnud seda kunagi. Ligi pooltel sõltus töö kiirus ja kvaliteet kolleegidest (alati või tihti ¼- 1), sama paljud suhtlesid alluvate või ülemustega pingevabalt. Ilmnes seos ülemustega suhete ja töörahulolu vahel – töötajad, kelle suhted ülemustega ei olnud pingelised, olid ka rohkem tööga rahul.

Töötajate hinnangud samadele teguritele ei olnud märgatavalt muutunud võrdluses viimaste hinnangutega, välja saab tuua, et vähenenud oli töötajate ebakindlus ülemuse ees ning suhetes alluvate või ülemustega oli vähem pingelisust.

Joonisel 2.18 on välja toodud töötajate hinnangud töö organisatoorsetele teguritele. Töötajatel paluti vastata, kui sageli nad on konkreetset probleemi oma töö mõjutajana tunnetavad .



Joonis 2.18. Töötajate hinnangud töö organisatoorsetele teguritele (%)

Selles küsimusteblokis oli küllalt suur osakaal vastusel „ei oska öelda“. Seda võib seletada asjaoluga, et osa küsimusi seondus konkreetse vastaja tööga rohkem, osa vähem. Eriti suur oli vastuse „ei oska öelda“ osakaal karjääri tegemise võimalikkuse hindamisel (47,9%) ja ressursside piisavuse hindamisel (32,4%). Suuri probleeme personali töös ei esinenud, sagedasim vastus probleemidega kokku puutumisel oli „mõnikord“ või „harva“ . „Mitte kunagi“ vastuse osakaal on küllalt tähtis näitaja - nii olid vastanud tegevusjuhiste

puudumise kohta 33,3%, puuduliku erialase ettevalmistuse kohta 32,4% ja tunnustuse puudumise kohta 30,4% töötajatest. ¼ polnud mitte kunagi oma töös probleemi aja planeerimisega, karjääri tegemise võimalikkusega, töö vastavusega ootustele, kogenumatusest tingitud eksimustega, vahelduse puudumisega, töö tegemiseks vajaliku ajaressursiga, mitte ise töö planeerimise võimalusega.

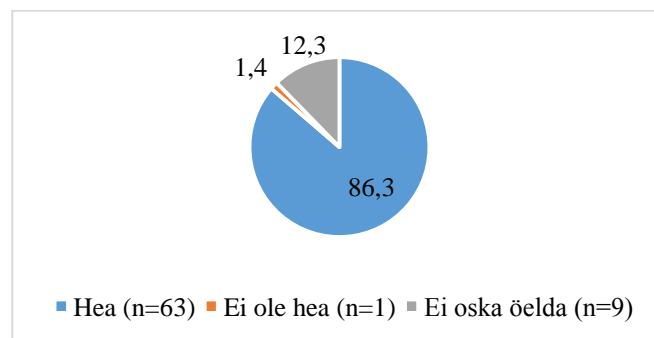
Ligi 1/3 töötajatest olid tundnud aegajalt hirmu kaotada töö (sageli 17,1%), et töökoormus on ebahühtlaselt jaotunud ja sellest tingituna tööd kuhjunud (sageli 12,2%), et neil on rohkem vastutust kui suudetakse kanda (sageli 9,5%).

Kõige vähem puutusid töötajad kokku sellise probleemiga nagu tegevusjuhiste puudumine (15,9%). (Joonis 2.18)

Võrdluses viimase uuringu hinnangutega, tunnetasid töötajad nüüd tihedamalt järgmiseid probleeme: ei saa ise oma tööd planeerida, puudulik erialane ettevalmistus, töös puudub vaheldus, vigade esinemine kogemuse vähesusest, töö nõuab rohkem kogemusi, töö ei vasta ootustele, tunnustuse puudumine ning rohkem vastutust kui suudan kanda (viimast tunnetasid töötajad käesolevate hinnangute järgi poole sagedamini).

2.3.4 Grupisuhted töökollektiivis

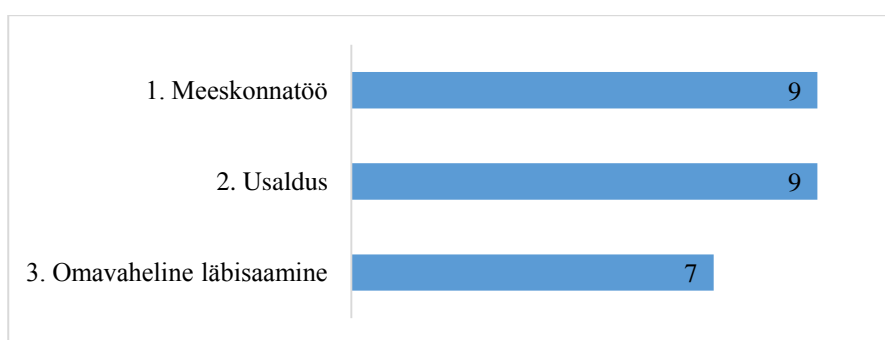
Järgmised küsimused puudutasid Läänemaa Haiglas valitsevat õhkkonda ja töökeskkonnas esinevaid probleeme. Joonisel 2.19 on näha vastanud töötajate hinnangud kolleegide vahel valitsevale õhkkonnale.



Joonis 2.19. Töötajate hinnang kolleegide vahel valitsevale õhkkonnale (%)

Väga suur osa Läänemaa Haigla töötajatest hindas kolleegide vahelist õhkkonda heaks. Nii arvas 86,3% vastanutest (63 inimest), 1 inimene arvas, et see ei ole hea ja 12,3%-l vastanutest arvamus puudus.

Joonisel 2.20 on välja toodud kõige olulisemad grupisuhete aspektid Läänemaa Haigla töötajate jaoks. Grupisuhetest peeti kõige olulisemaks meeskonnatööd (9 korda nimetatud) ja usaldust (9 korda nimetatud) ning omavahelist läbisaamist (7 korda nimetatud).



Joonis 2.20. Olulisemad grupisuhete aspektid

Grupisuhete paremaks muutmiseks ja ühtsema meeskonna loomiseks nähti lisaks veel järgmisi võimalusi (ettepanekuid tegi 19 vastajat): tööalaste koosolekute pidamine, kus saaks probleeme arutada ja „suud puhtaks rääkida“, see tähendab lastakse oma arvamused ilma vahelesegamata välja öelda ja hiljem arvamustega ka arvestatakse; ühised üritused ja koosviibimised, mis jääks soovitatavalt tööaja sisse, kuna tööst vaba aega on keeruline leida; erinevad koolitused; valdavalt naiskollektiivi tasakaalustamiseks oleks vaja rohkem meestöötajaid; ametialane kompetentsus; selge rollide ja tööülesannete jaotus; ühtseid arusaamu meeskonnatööst; rohkem suhtlemist, kollegiaalsust, empaatiavõimet, üksteisega arvestamist.

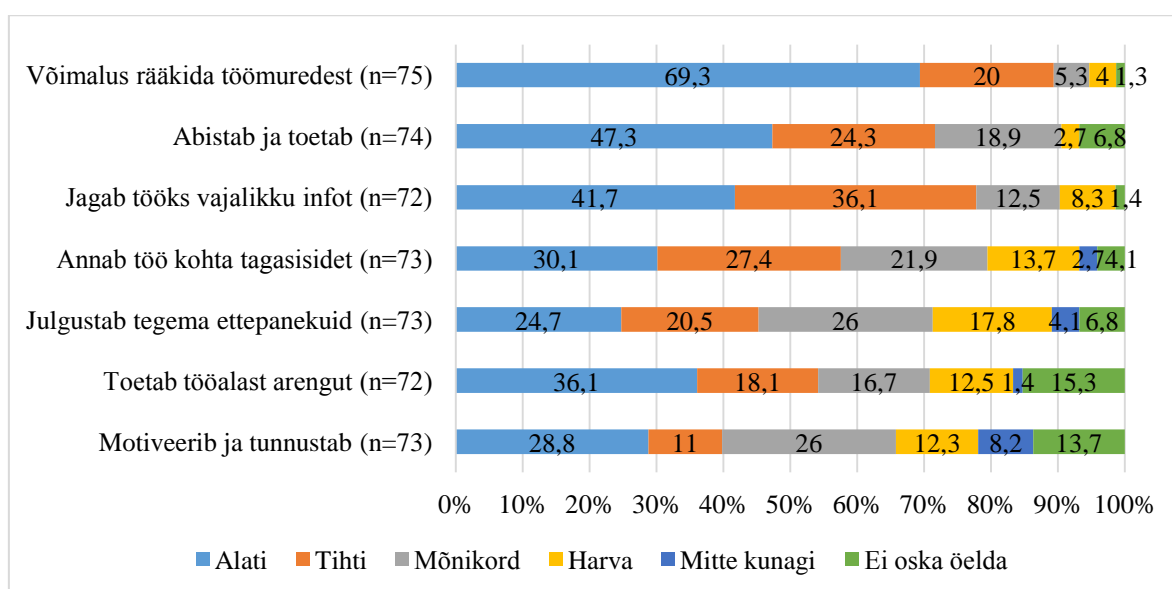
Kolm töötajat olid toonud positiivsete kommentaaridena välja, et *meil on suht ühtne meeskond, meil osakonnas on kõik hästi ja meil on väga sõbralik ja hea kollektiiv, mul on väga vedanud kõikide haiglas töötatud aastate jooksul*. Üks inimene oli vastanud, et peab veel mõtlema.

Omavahelist läbisaamist pidasid LMH töötajad grupisuhetes ja meeskonnatöö toimimises kõige tähtsamaks ka eelmises rahulolu hinnangus.

2.3.5 Suhted otsese ülemuse ja kolleegidega

Töötajad olid hinnanud suhteid vahetu juhiga väga kõrgelt - 89,3% töötajatest oli rahul võimalusega rääkida oma vahetule ülemusele töömuredest, 77% vastanutest sai juhi käest tööks vajalikku infot ja 71,6% oli saanud juhilt abi ja tuge. Mitte ükski töötaja polnud nimetatud tegevuste puhul öelnud vastuseks mitte kunagi. Poolte töötajate arvates vahetu juht toetas nende tööalast arengut. 1/3 vastajatest oli rahul, et vahetu juht julgustab neid tegema ettepanekuid, samas 1/3 töötajaist ei olnud rahul motivatsiooni, tunnustuse ja julgustuse saamisega - 6 inimest ei olnud kunagi saanud otsese juhi poolt motivatsiooni ja tunnustust, 9 inimest oli saanud harva. (Joonis 2.21)

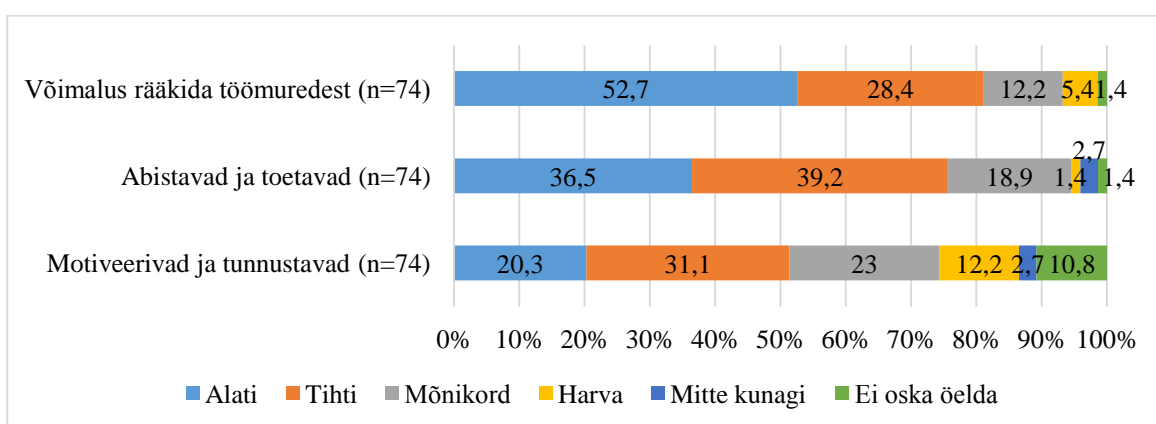
Töötajad, kes said ülemuselt töö kohta rohkem tagasisidet, olid enam rahul ka siseinfo kättesaadavusega ($r=0,49$; $p<0,0001$). Töötajate hinnangud suhetele oma otsese ülemusega olid võrreldes viimaste hinnangutega tõusnud mitmes aspektis märgatavalt - töötajad saavad nüüd juhilt märgatavalt rohkem tuge ja tagasisidet ning motivatsiooni ja tunnustust.



Joonis 2.21. Töötajate hinnangud suhetele oma otsese ülemusega

2.3.6 Suhted kolleegidega

Joonis 2.22 annab ülevaate Läänemaa Haigla töötajate hinnangutele oma suhetele kolleegidega. Nii nagu vahetu juhi puhulgi, olid töötajad väga suures osas rahul võimalusega rääkida kolleegidega töömuredest. 81,1% vastanutest tegi seda tihti või alati. Enamasti ($\frac{3}{4}$ arvates alati või tihti) said töötajad kolleegidelt ka abi ja tuge. Pooled töötajatest (51,4%) olid arvamusel, et kolleegid motiveerivad ja tunnustavad neid alati või tihti.



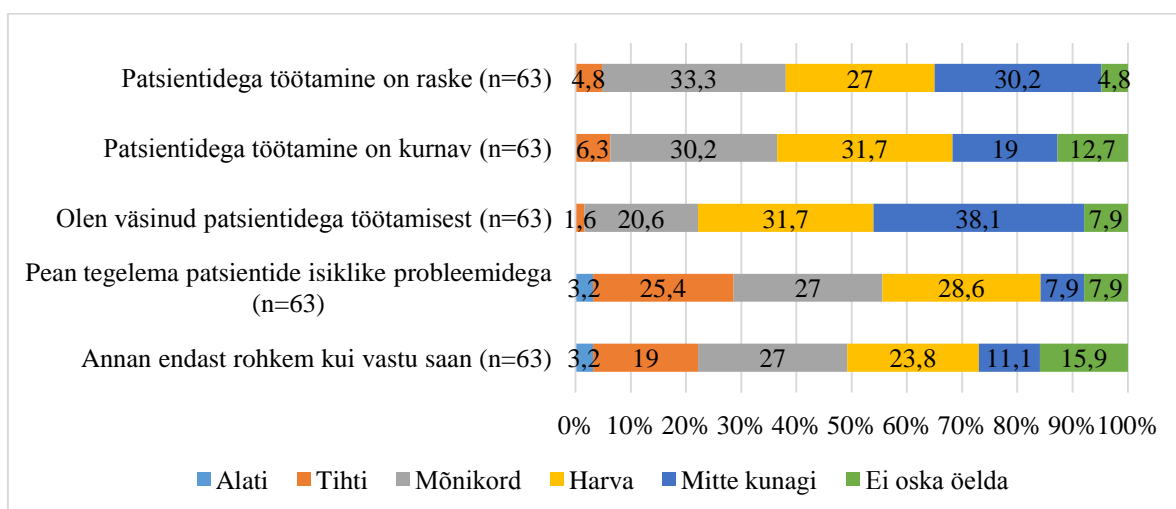
Joonis 2.22. Hinnangud suhetele kolleegidega (%)

Vaid 2 inimest küsitlusele vastanutest (2,7%) ei olnud saanud kolleegidelt abi ja tuge ning motivatsiooni ja tunnustust.

Arvestades töötajate omapoolseid kommentaare ja ettepanekuid suhetes kolleegidega on võrreldes viimase uuringuga rahulolu tõusnud (vt Lisa 2).

2.3.7 Hinnangud tööle patsientide ja klientidega

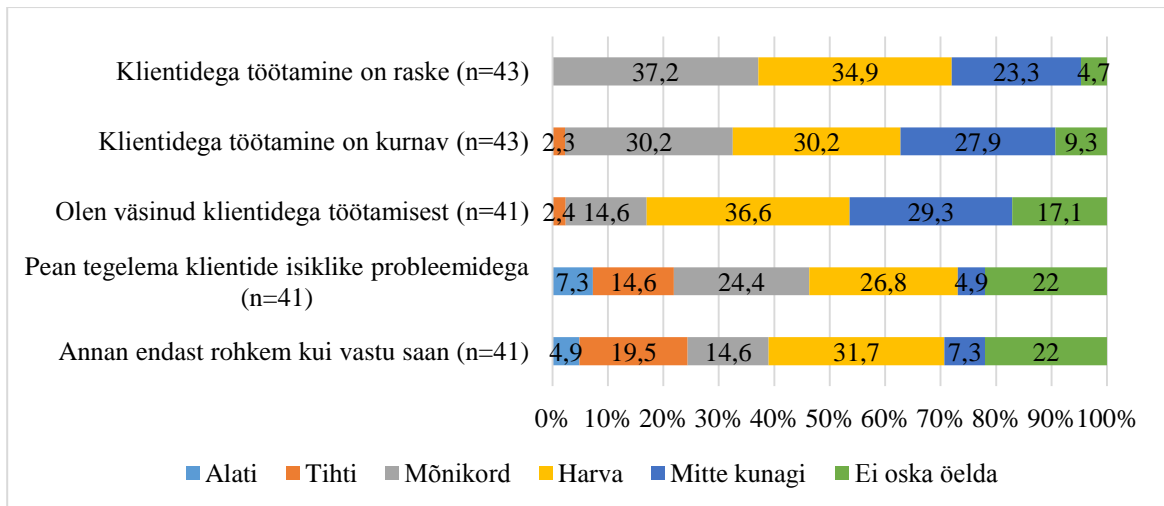
Järgmised küsimused puudutasid tööd patsientide ja klientidega. Vastavalt oma töö iseloomule paluti töötajatel vastata, kuidas nad end patsientide või klientidega töötamisel tunnevad. Jooniselt 2.23 on näha patsientidega töötavate töötajate hinnangud.



Joonis 2.23. Hinnangud suhetele patsientidega (%)

Tööd patsientidega pidas raskeks või kurnavaks 1/3 vastanutest, kuid vaid väike osa neist tundis seda tihti (vastavalt 4,8% ja 6,3%). Vastust „alati“ nimetatud tegurite puhul ei kasutanud keegi. 30,2% vastajatest ei tundnud mitte kunagi, et patsientidega töö oleks raske ja 19% vastajatest ei tundnud mitte kunagi, et see oleks kurnav. Küllaltki suur osa töötajatest (38,1%) tundis, et nad ei ole mitte kunagi väsinud patsientidega töötamisest. ¼ töötajatest pidi alati või tihti tegelema patsientide isiklike probleemidega ning sama suur osa töötajatest tundis, et nad annavad alati või tihti endast rohkem, kui vastu saavad. Mitte kunagi ei pidanud patsientide isiklike probleemidega tegelema 7,9% vastajatest ning 11,1% ei tundnud mitte kunagi, et nad annavad endast rohkem, kui vastu saavad.

Jooniselt 2.24 on näha klientidega töötavate töötajate hinnangud. Tööd klientidega pidas raskeks või kurnavaks samuti 1/3 vastanutest, vaid 2,8% neist tundis, et klientidega töö on tihti kurnav. Vastust „alati“ ei kasutanud eelpoolnimetatud probleemide puhul mitte keegi. 1/4 vastajatest ei tundnud mitte kunagi, et töö klientidega oleks raske ja/või kurnav, samas samapalju töötajaid vastas, et nad annavad alati või tihti endast rohkem, kui vastu saavad. 29,3% töötajatest tundis, et nad ei ole mitte kunagi väsinud patsientidega töötamisest. Umbes 1/5 töötajatest pidi alati või tihti tegelema klientide isiklike probleemidega. Mitte kunagi ei pidanud klientide isiklike probleemidega tegelema 4,9% vastajatest ning 7,3% ei tundnud mitte kunagi, et nad annavad endast rohkem, kui vastu saavad.



Joonis 2.24. Hinnangud suhetele klientidega (%)

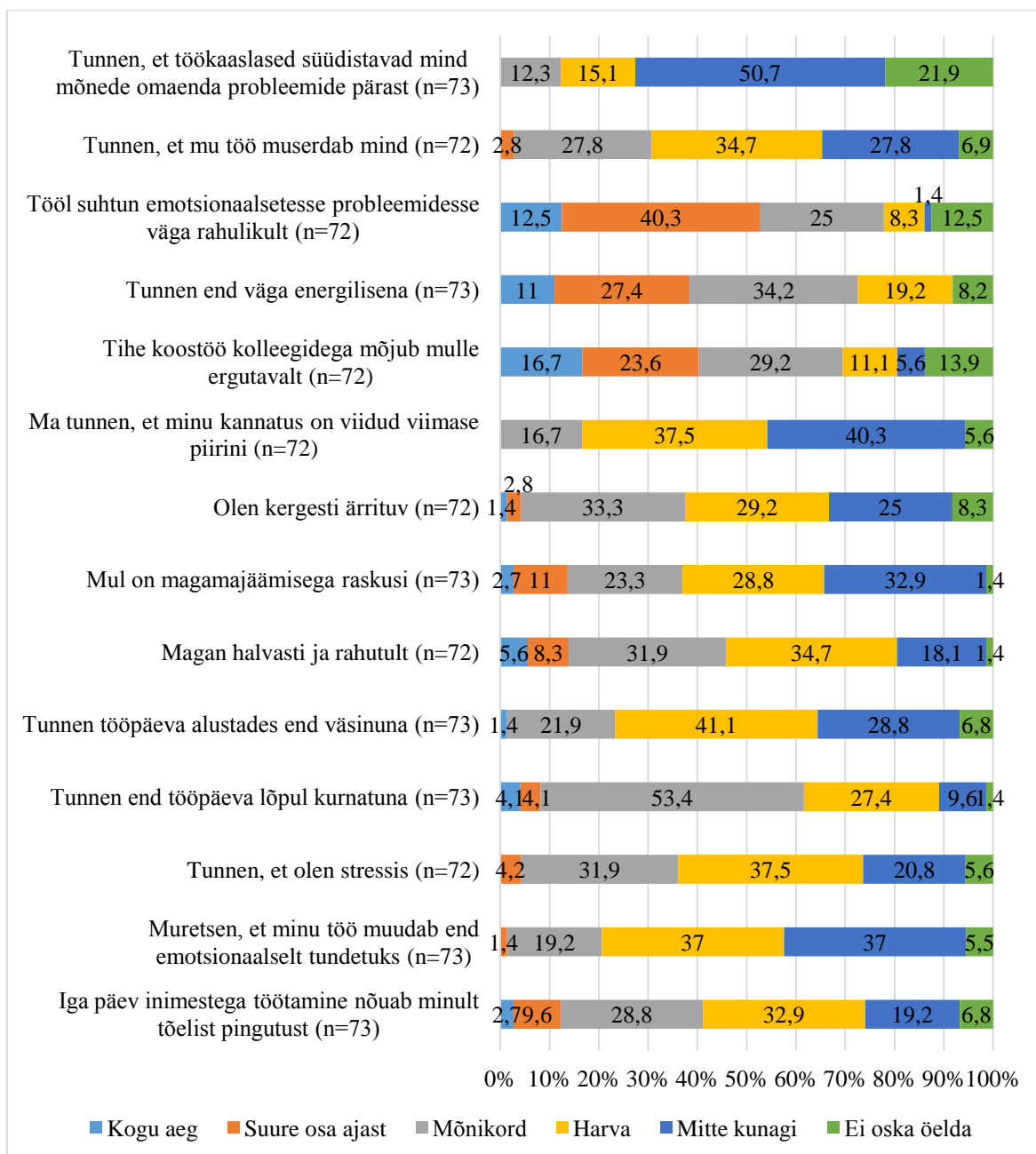
Võrreldes hinnanguid suhetele patsientide ja klientidega, saab väita, et patsientidega töötamine oli töötajate hinnangul kurnavam ning töötajad pidid patsientide isiklike probleemidega rohkem tegelema. Samuti oldi rohkem väsinud patsientidega töötamisest. Klientidega töötamisel tundsid töötajad enam, et nad annavad endast rohkem kui vastu saavad. Patsientide ja klientidega töötamine oli hinnangute järgi umbes sama raske.

2.4 Tervis ja heaolu

2.4.1 Emotsionaalne seisund ja heaolu

Järgmise küsimusteblokiga püüti välja selgitada Läänemaa Haigla töötajate hinnangud oma emotsionaalsele seisundile ja enesetundele. Meditsiinitöötajate töö nõuab suurt empaatiat ning see omakorda suurendab läbipõlemise ohtu.

Töölase läbipõlemise määrab füüsiline- ja vaimne kurnatus, mida inimene kogeb seoses tööga. Patsientidega seotud läbipõlemise tase sõltub töötaja kogetud füüsilisest ja vaimsest kurnatusest seoses patsientidega tegelemisega. Töötajate hinnangud oma emotsionaalsele seisundile olid küllaltki kõrged ning läbipõlemist ennustavatele aspektidele madalad. Peab märkima, et hinnangutes oma enesetundele kasutati vastusevarianti ei oska öelda oluliselt vähem kui teistes valdkondades. (Joonis 2.25)



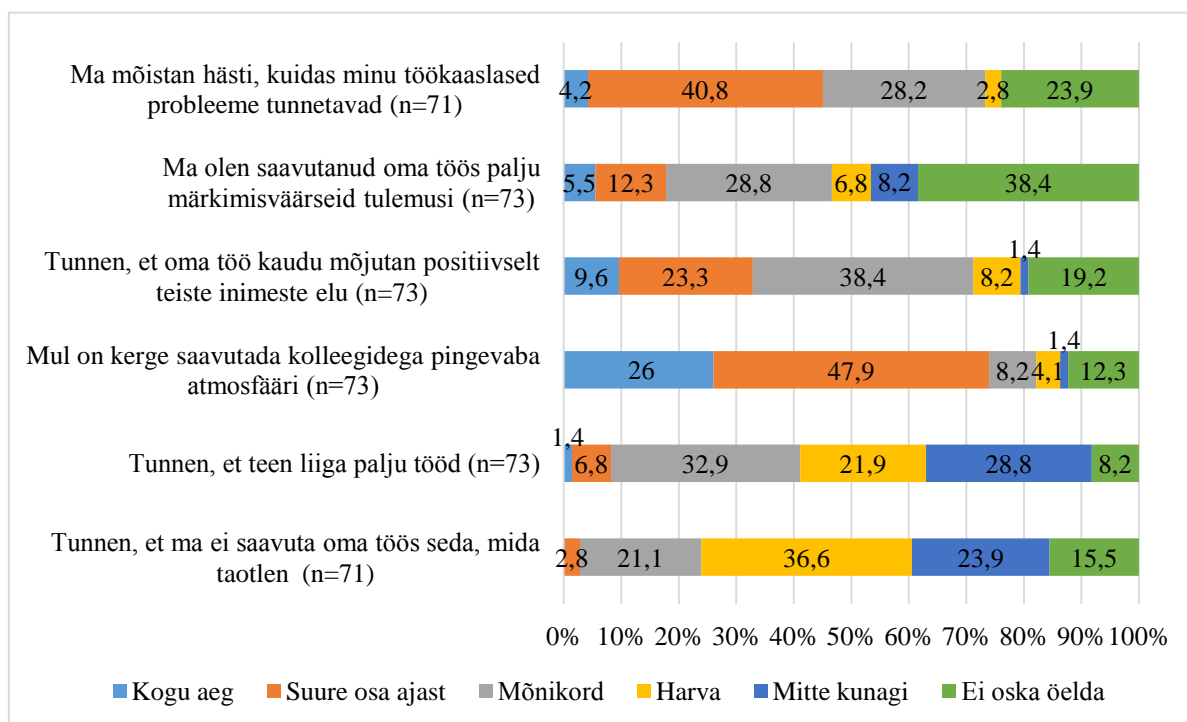
Joonis 2.25. Töötajate hinnangud enesetundele ja emotsionaalsele seisundile (%)

Pooled töötajatest suhtusid emotsionaalsetesse probleemidesse tööl enamasti rahulikult. Vaid väike osa (12,3%) töötajatest oli mõnikord tundnud, et töökaaslased on neid omaenda probleemides süüdistanud, pooled inimestest ei tundnud seda kunagi. Inimesi, kes tunneksid, et on tihti stressis ja ärrituvad kergesti, oli väga väike hulk, 1/3 tundis seda mõnikord. Töötajad ei olnud mures, et nende töö muudaks neid emotsionaalselt tundetuks, muserdaks neid või et nende kannatus oleks viidud viimase piirini. Pigem mõjus tihe

koostöö kollegidega neile ergutavalt ja nad tundsid ennast energilisena. 1/3 töötajatest ei olnud magamajäämisega üldse raskusi, ¼ jaoks seda probleemi esines mõnikord ja võrdväärselt vähe oli neid inimesi, kes tihti ei uinu lihtsalt või magavad rahutult (ligi 14%). Enamus töötajatel pole tööpäeva alustades olnud probleemi väsimusega. Üle poolte töötajatest tundis mõnikord, et nad on tööpäeva lõpus kurnatud, 1/5 tundis seda harva, 6 inimest 73-st aga enamuse osa ajast. (Joonis 2.25)

Inimestega töö nõudis tõelist pingutust 12,3% töötajatest tihti ning 2,8% mõnikord.

Joonis 2.26 ilmestab töötajate hinnanguid oma professionaalse efektiivsusega seotud aspektidele. Nimetatud näitajad mõjutavad töötaja üldist läbipõlemistaset.



Joonis 2.26. Töötajate hinnang professionaalse efektiivsusega seotud aspektidele (%)

Töötajad olid oma sellistele empaatiavõimet iseloomustavatavatele aspektidele, nagu töökaaslaste probleemide tunnetamise oskus ning kolleegidega pingevaba õhkkonna loomise oskus, andnud küllalt kõrged hinnangud. ¾-l vastanud töötajatest oli kolleegidega suheldes lihtne luua pingevaba õhkkonda ning ligi pooled töötajatest mõistsid enamasti töökaaslaste tundeid. Tulemuste saavutamise oma töös rahulolu väga kõrge ei olnud - 13 inimest 73-st vastanust tundis suurema osa ajast, et on saavutanud märkimisväärseid tulemusi. Oma ootuste täitumises töö suhtes oli pidanud pettuma vaid 2,8% (2 inimest)

töötajatest, enamuse jaoks see probleem ei olnud. Ligi pooled töötajatest ei olnud üldse või olid harva mõelnud, et nad teevad liiga palju tööd, kuigi 6 inimest 73-st tundis seda enamuse ajast. Küllaltki suur osa inimesi, 38,4% töötajatest, ei osanud anda hinnanguid oma töös saavutatud tulemuste kohta. 1/3 töötajatest tundis suure osa ajast, et nad mõjutavad oma töö kaudu positiivselt teiste inimeste elu. (Joonis 2.26)

Ametivaldkondade võrdluses tundis end kõige enam kurnatumana keskastme mittemeditsiiniline personal. Ootustes saavutada märkimisväärseid tulemusi, oli pidanud kõige enam pettuma keskastme mittemeditsiiniline personal. Sooviga saavutada töös märkimisväärseid tulemusi ja töörahulolus leiti positiivne seos ($r=0,285$, $p<0,017$). Kõige rohkem stressi tundsid hooldajad. Töötajatest, kelle töökoormus oli üle kaheksa tunni päevas, tundis ennast kurnatuna päeva lõpuks 13%, öötöö tegijad olid veelgi vähem päeva lõpuks väsinud, nendest tundis ennast väsinuna 11%. Emotsionaalse kurnatuse ja üldväsimuse vaheline seos oli märgatav ($r=0,327$, $p<0,005$), samuti tundsid emotsionaalselt kurnatud töötajad, et neil on rohkem vastutust kui nad suudavad kanda.

2.4.2 Tervisekäitumine

Töötajate tervisekäitumist iseloomustab joonis 2.27. Töötajaid üle poolte tegelesid pidevalt ja sageli hobidega (39 inimest). Liigse söömise ja taastusravi protseduuride võtmisega leevendati stressi ja pingeid vähe. Söögiga tegi seda sageli 12 inimest ja taastusraviga vaid 2 inimest. Ligi pooled vastajatest (34 inimest) olid öelnud, et nad ei kasuta taastusravi protseduure üldse. Kohvi jõid pidevalt ja sageli vähem kui pooled vastanutest - 29 inimest.

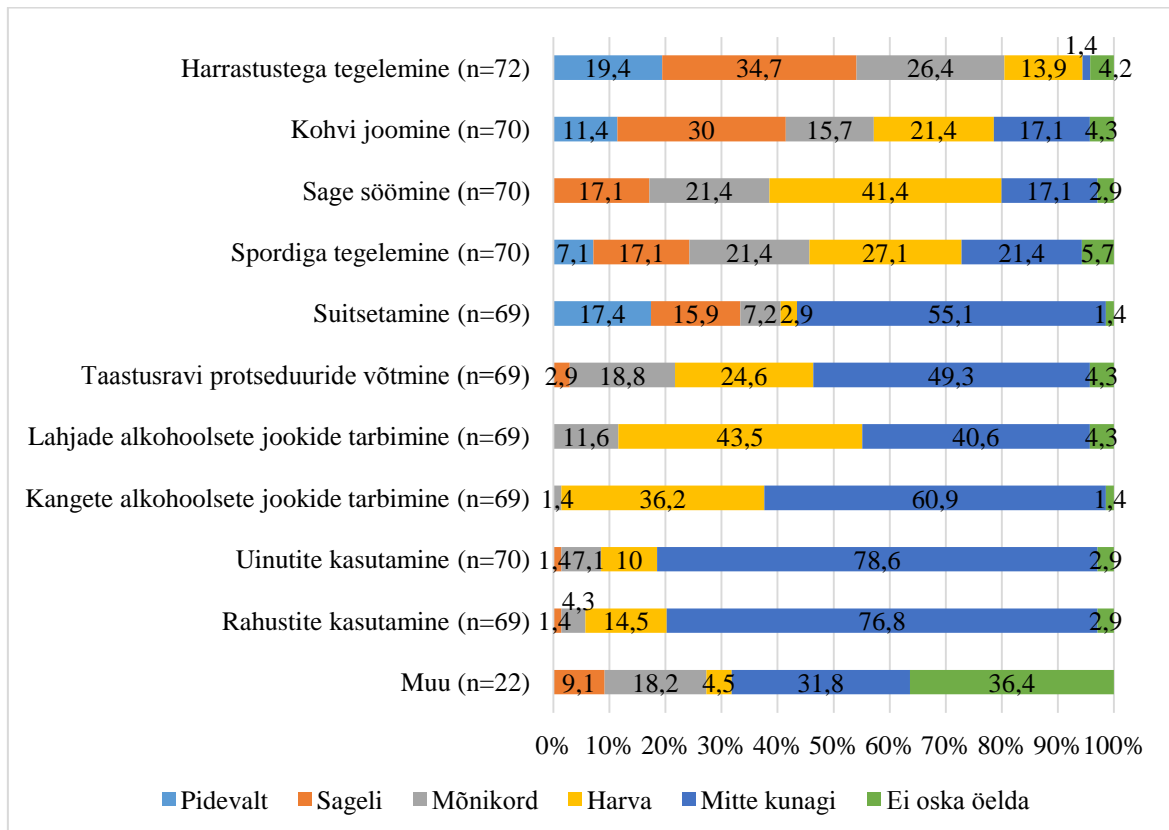
Küllalt vähe inimesi tegeles korrapäraselt spordiga - 17 vastajat. Vastajate keskmine vanus oli üle 50 aasta, seega võib küllalt kõrge vanus mõjutada aktiivselt spordiga tegelejate hulka.

Uinuteid ja rahusteid kasutas sageli üks inimene, mõnikord ja harva kasutasid uinuteid 12 ja rahusteid 13 inimest. 2/3 vastajatest ei kasutanud mitte kunagi uinuteid (55 inimest) ega

rahusteid (53 inimest). Kuna kuuel, 3%-l vastajatest polnud mitte kunagi või oli harva probleeme magamajäämisega ja magatakse rahulikult (v.a 10 inimest), siis polnud ka otsest vajadust uinuteid kasutada. 1/3 töötajatest, kes tunnetasid stressi, kasutasid rahusteid.

Kangeid alkohoolseid jooke tarbis harva või mõnikord 26 inimest ja lahjasid alkohoolseid jooke 38 inimest. Väga suur osa vastanutest ei tarbinud mitte kunagi kanget (42 inimest ehk üle poolte) või lahjat alkoholi (28 inimest). Kolmandik vastanutest suitsetas pidevalt või sageli (23), üle poolte vastajatest (38) ei suitsetanud mitte kunagi. Keskastme mittemeditsiinilisest personalist mitte kunagi ei suitsetanud 71,4%, õdedest 62,1%, hooldajatest 50% ja mittemeditsiinilisest teenendavast personalist 33,3 %.

Huvitava faktina saab välja tuua asjaolu, et vaid 1 inimene 24 tunniseid tegevatest töötajatest tundis, et ta magab rahutult või tal on magamajäämisega raskusi (s.o 8,3%).



Joonis 2.27. Pinge ja stressi leevendamiseks kasutatavad vahendid (%)

Pinge leevendamiseks ja stressist vabanemiseks kasutati lisaks järgmisi võimalusi: jalutamine, looduses viibimine, suhtlemine sõprade ja tuttavatega, lemmikloomadega tegelemine, kultuuriüritustest osavõtt (teater, kontserdid jms), lõõgastumine, magamine, keskkonna vahetus (maakodus olemine, reisimine), füüsilise tööga tegelemine (aia- ja metsatööd, samuti toalilled/taimede kasvatamine), lugemine, käsitöö, tv-st reisisaadete vaatamine, laulmine, muusika kuulamine. (Lisa 2)

Võrdluses eelnevate hinnangutega (2006.a.) oli vähenenud korrapäraselt harrastuste ning spordiga tegelejate hulk. Palju vähem inimesi leevendas pinget ja stressi taastusravi protseduuride võtmisega. Positiivse tendentsina tuleks välja tuua suitsetajate osakaalu vähenemist. Endiselt saab välja tuua positiivse tervisekäitumise poole pealt töötajate vähese alkoholi ning rahustite ja uinutite kasutamise, samuti liigsöömist pingete leevendamiseks esines harvem.

2.5 Motivatsioon ja tunnustus

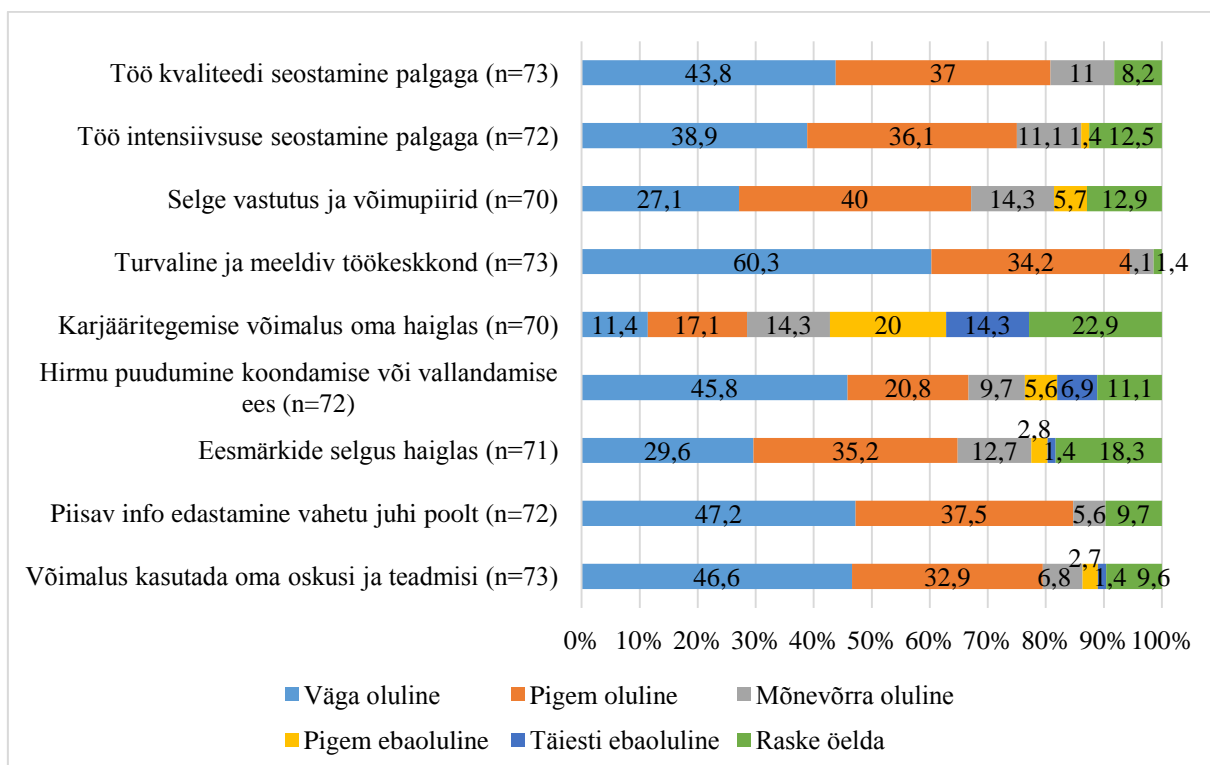
Järgnev küsimuste blokk puudutas töötajaid motiveerivaid tegureid. Vastajatel paluti tähtsuse järgi järjestada ning anda hinnangud neid nende töös motiveerivatele teguritele ning järjestada olulisemad tunnustamise viisid.

2.5.1 Enim motiveerivad tegurid

Inimesi motiveerivad töötama erinevad asjaolud. Joonisel 2.28 on välja toodud töötajate hinnangud tööprotsessiga seotud motiveerivate tegurite olulisusele. Sealt võib näha, et LMH töötajate hinnangul oli ülekaalukalt kõige olulisemaks motiveerivaks teguriks turvaline ja meeldiv töökeskkond, 60%-le vastajatest oli see väga oluline. Ligi pooltele vastanutest olid tähtsusest järgmiseks samaväärselt neli aspekti: info edastamine vahetu juhi poolt (väga oluline 47,2%-le), võimalus kasutada oma oskusi ja teadmisi (väga oluline 46,6%-le), hirmu puudumine koondamise või vallandamise ees (väga oluline 45,8%-le)

ning töö kvaliteedi seostamine palgaga (väga oluline 43,8%-le). Eesmärkide selgust haiglas ning selgeid vastutust ning võimupiire pidas väga tähtsaks ligi 30% vastanutest. Kõige vähem oluliseks peeti motiveerivatest teguritest oma haiglas karjääritegemise võimalust, 22,9% vastanutest ei osanud sellele aspektile hinnangut üldse anda.

Juhtivtöötajate motivatsioonitegurite järjestus oli: suurem töötasu, head suhted kolleegidega ja enesearendamise võimalus. Staaž motivatsioonitegurite eelistuses muutusi kaasa ei toonud.



Joonis 2.28. Tööprotsessiga seotud motiveerivate tegurite olulisus Läänemaa Haigla töötajate hinnangul (%)

Ka viimases rahulolu uuringus olid töötajad hinnanud olulisemaks tööprotsessiga seotud teguriks turvalist ja meeldivat töökeskkonda ning töö intensiivsuse ja kvaliteedi seostamist palgaga.

Töötajatel paluti reastada etteantud loetelust nende jaoks viis kõige olulisemat tegurit. Tabel 3 põhjal on näha, et kõige olulisemaks motiveerivaks teguriks oli isiklik rahulolu,

seejärel võrdselt head suhted kolleegidega, suurem töötasu, sobiva koolituse saamise võimalus.

Tabel 3. Motivatsioonitegurite olulisuse Läänemaa Haigla töötajate hinnangul

Tegurid	Koht (vastuse esinemise sagedus)			Vastanute arv (n)
	1	2	3	
Võimalus saavutada erialaseid eesmärke	3	5	-	8
Iseseisvus tööülesannete püstitamisel	5	3	-	8
Enesearendamise võimalus	6	1	1	8
Kõrge hinnang tehtud tööle	6	1	-	7
Võimalus kuuluda erinevatesse töörühmadesse ja organisatsioonidesse	3	2	2	7
Vastutuse suurendamine	3	5	-	8
Sobiva koolituse saamise võimalus	8	-	-	8
Kaasarääkimise võimalus oma töö korraldust puudutavates küsimustes	4	2	1	7
Suurem töötasu	8	-	-	8
Avalik tunnustus	4	3	1	8
Eriala ja töö tunnustatus ühiskonnas	6	-	1	7
Head suhted kolleegidega	8	-	-	8
Patsiendi rahulolu	6	1	-	7
Teie isiklik rahulolu tehtud tööst	10	1	-	11

Meditsiinilise personali ja hooldusala ning alla 1a. staažiga töötajate jaoks olid tähtsamateks motivatsiooniteguriteks suurem töötasu ja patsiendi rahulolu (tähtsam eespool).

Mittemeditsiiniline personal pidas tähtsaimaks häid suhteid kolleegidega ning oma isiklikku rahulolu tehtud tööst.

1-10a. ja üle 40a. staažiga töötajate ning juhtivtöötajate jaoks olid motiveerivamateks teguriteks suurem töötasu ning head suhted kolleegidega.

11-20a. tööstaažiga inimeste jaoks olid tähtsaimad motivaatorid patsiendi rahulolu ning head suhted kolleegidega. 21-30a. staažiga töötajatele head suhted kolleegidega ja suurem töötasu), 31-40a. tööstaažiga inimestele patsiendi rahulolu ja suurem töötasu.

Töötajate hinnangud neid motiveerivate tegurite osas võrreldes viimase küsitluse hinnangutega suures osas muutunud ei olnud - ka eelnevat hinnates olid tähtsaimad suurem

töötasu, patsiendi rahulolu, head suhted kollegidega. Isikliku rahulolu olemasolu tehtud tööst ja koolituse võimaluse tähtsus töötajate jaoks olid tõusnud.

2.5.2 Eelistatumad tunnustuse viisid

Töötajatel paluti reastada tähtsuse järjekorras etteantud loetelus viisid, mis oleksid neile tööandjapoolse tunnustusena olulised. Tööandjapoolse tunnustusena eelistati kõige enam rahalist preemiat, ligi poolte vastanute jaoks oli see olulisim viis (29 vastajat 58-st vastanust). Seejärel, nagu tabelist 4 näha võib, olulisuselt teiseks ja kolmandaks jäid suuline tunnustamine vahetu juhi ja kolleegide poolt. Tunnustamisviisidest kõige vähem oluliseks pidasid töötajad suurema vastutuse andmist.

Üks töötajatest oli lisanud, et iseenda rahulolu on oluline tunnustus ja ühe töötaja jaoks oli inimlikkus oluliseks tunnustuse näitajaks. Korra oli öeldud, et tunnustus on alati oluline ja üks töötaja oli välja toonud tõsiasja - kes ei tahaks, et temast hea sõnaga hoolitakse.

Kõige enam tundsid tunnustuse puudumist juhtivtöötajad, teiste ametkondade hinnangutes erinevus puudus. Võrreldes käesolevaid ja viimase uuringu tulemusi, siis tunnustamise viiside osas Läänemaa Haigla töötajate eelistused ei olnud muutunud .

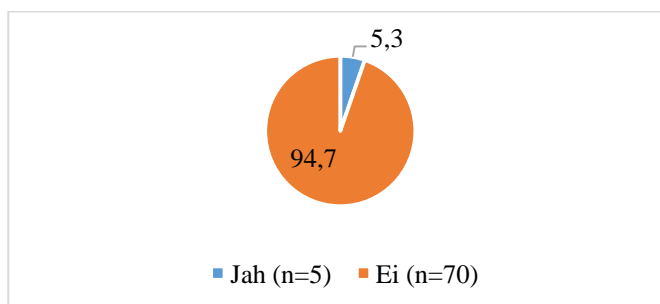
Tabel 4. Tunnustamise viiwise eelistus Läänemaa Haigla töötajate hinnangul

Tegur	Koht (vastuse esinemise sagedus)											Vastanute arv (n)
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	
Rahaline preemia	29	5	14	7	1	1	-	-	-	1	-	58
Suurema vastutuse andmine	4	4	2	3	1	1	1	5	4	3	-	28
Kirjalik tunnustamine haigla juhtkonna poolt	6	3	5	1	5	5	5	3	-	2	-	35
Suuline tunnustamine kolleegide poolt	13	16	7	10	4	1	3	2	-	-	-	56
Avalik suuline tunnustamine kogu haiglapersonali ees	6	6	2	3	1	-	1	2	4	6	1	32
Suuline tunnustamine vahetu juhi poolt	14	13	13	3	6	4	4	-	-	1	-	58
Suuline tunnustamine haigla juhtkonna poolt	10	8	5	5	9	5	2	2	2	-	-	48
Tunnustamine sõltuvalt staažist	7	11	8	9	3	2	4	5	2	-	1	52
Juubilaride tunnustamine	9	4	4	6	7	4	3	4	4	3	1	49
Haigla sümboolikaga meene kinkimine	2	7	2	4	10	3	2	3	6	1	-	40

2.6 Töökoha vahetamine ja selle võimalikud põhjused

Järgmine küsimuste blokk puudutas töötajate töölt lahkumise või mitte lahkumise plaane, sealjuures välismaale lahkumise plaane. Valdav osa küsitluses osalenud Läänemaa Haigla töötajatest ei plaaninud töökohta vahetada. Küsimusele, kas töötajal on lähiajal plaanis töökohta vahetada, vastas 75-st töötajast eitavalt 70 inimest ehk 93,3% ning jaatavalt 5 inimest ehk 6,7%. (Joonis 2.29)

Võrreldes viimase küsitluse hinnangutega oli töötajate lojaalsus tõusnud, töölt lahkuda planeerivate inimeste % oli poole väiksem. Töötajate jaoks mõjuvaim töölt lahkumise põhjus oli suurema palga võimalikkus ja suurim motivatsioon töölt mittelahkumiseks oli töö ise, inimestele meeldis nende töö ja nad olid sellega rahul.



Joonis 2.29. Töökoha vahetamise plaanid (%)

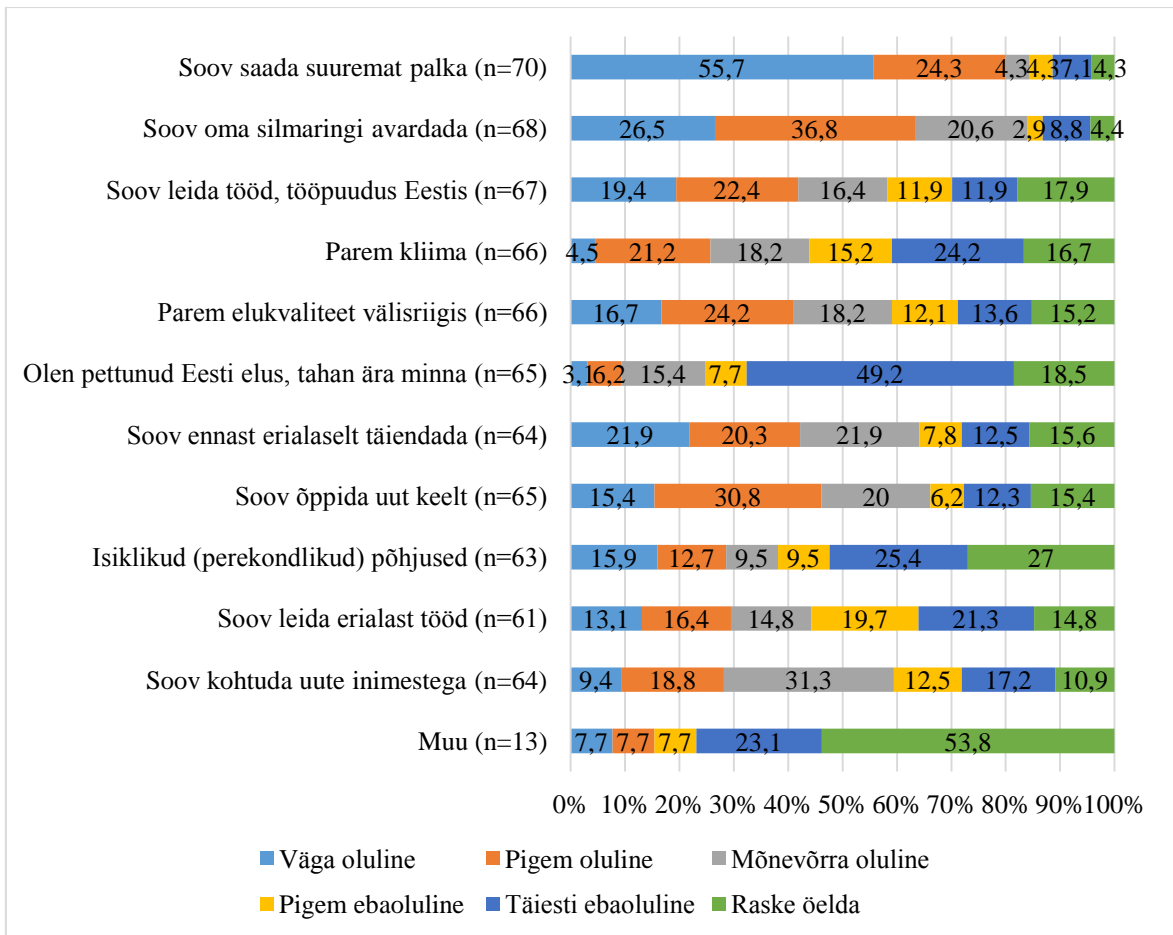
Töötajad olid toonud oma praegusest tööst Läänemaa Haiglas loobumise põhjustena välja järgmise (Lisa 2): suurem palk (9 inimest), *kui tervis ei luba enam seda tööd teha* (5 inimest), elukoha vahetus (4 inimest), koondamine (2 inimest), *kui leian teise töö, lahkun kohe*, pingelisus, *kui erakorraline meditsiin kaoks, kui oleks samaväärne töö, aga paindlikum tööaeg ja suurem töötasu*, *kui leiaksin meeldivama ja paremini tasustatud töökohta*, pensionile jäämine, *kui loobuda, siis üldse sellel erialal töötamisest loobumise tõttu*, *kui leiaksin töö, mis pakuks rohkem väljakutseid, enesearendamise võimalusi, kui mujal pakutaks paremaid töötingimusi ja suuremat palka*, ebaõiglane/ebakorrektnesuhtumine kolleegide poolt, *oleks tööd mujal võib-olla loobuks aga paraku Eestis ei ole valida*.

Töölt mitte loobumise põhjused olid (Lisa 2): pole põhjust loobuda (4 inimest), *olen oma tööga rahul, mul on väga huvitav töö, mulle ta meeldib, aga minule meeldib see töö mida teen!, loodan, et ei pea loobuma, vabatahtlikult ehk omal soovil veel ei loobuks, ma ei loobuks mitte mingil tingimusel!, hetkel veel motivatsiooni ja tahtmist jagub, üldhaigla staatuse säilides on veel huvitav ja väljakutseid pakkuv, töö on vaheldusrikas ja huvitav, kõrge vanus/ootan pensioniaega (3 inimest), siduv leping tähtajaliselt, meeldiv ja tore kollektiiv/ heade kolleegid (3 inimest), olen rahul stabiilselt laekuva palga ja töögraafikuga, töötasu on oluline, meeldib paindlik töögraafik, meeldib vahetustega töö ja palju vaba aega, ei loobuks harjumusest samas töökohas ja kodule lähemal, olen siin töötanud 28 aastat ja mulle on tuttav ning kodune olemine siin, elukoha pärast, ei loobuks, sest Haapsalu kui väikelinna puhul on antud töökoht väga suur luksuse, elu- ja töökohana on Haapsalu suurepärane koht, pole siin õieti tööd.*

Järgmistes küsimustes küsiti Läänemaa Haigla töötajatelt välismaalt töö otsimise ja kodumaale jäämise kasuks otsustamise võimalike põhjuste kohta.

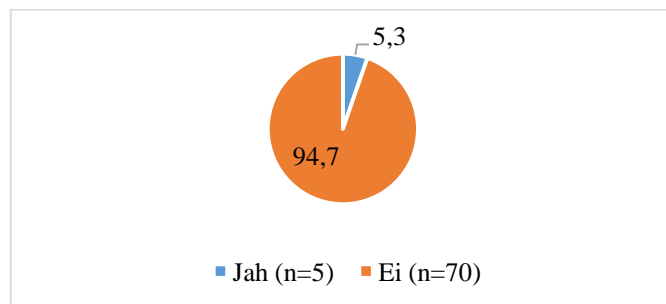
Joonisel 2.30 on näha Läänemaa Haigla töötajate hinnangud välismaalt töö otsimise põhjuste olulisusele. Kõige olulisemaks põhjuseks, miks inimesed välismaalt tööd läheks otsima, oli soov saada suuremat palka, 55,7%-le töötajatest oli see väga oluline. Kuna välismaal töötamise kogemus oli väga väikesel osal vastanutest, siis on täiesti arusaadav, miks 10,9-53,8% inimesi vastas küsimuse eri aspektide kohta - raske öelda. Olulisuselt järgmiseks olid töötajate jaoks soov avaldada silmaringi, ennast erialaselt täiendada ning tööpuudus Eestis. Poolte vastanute (49,2%) jaoks ei oleks välismaalt töö otsimine põhjustatud pettumisest Eesti elus. Keele õppimine oli välismaale tööle minemise põhjusena oluline ligi 50%-i töötajate jaoks. Ülejäänud faktorite kohta töötajate hinnangud olulisuse või mitteolulisuse osas olid samaväärsed.

Muude põhjuste osas, miks ei ole välismaalt töö otsimine oluline, toodi välja järgmist: *oma pere, soovi mitte minna, põhjuste puudumist minekuks, selleks, et välismaale tööle minna pead oskama keelt ja ei taha kodumaad ja omakseid maha jätta, nii soliidses vanuses pole soovi enam midagi kardinaalselt muuta.* (Lisa 2)



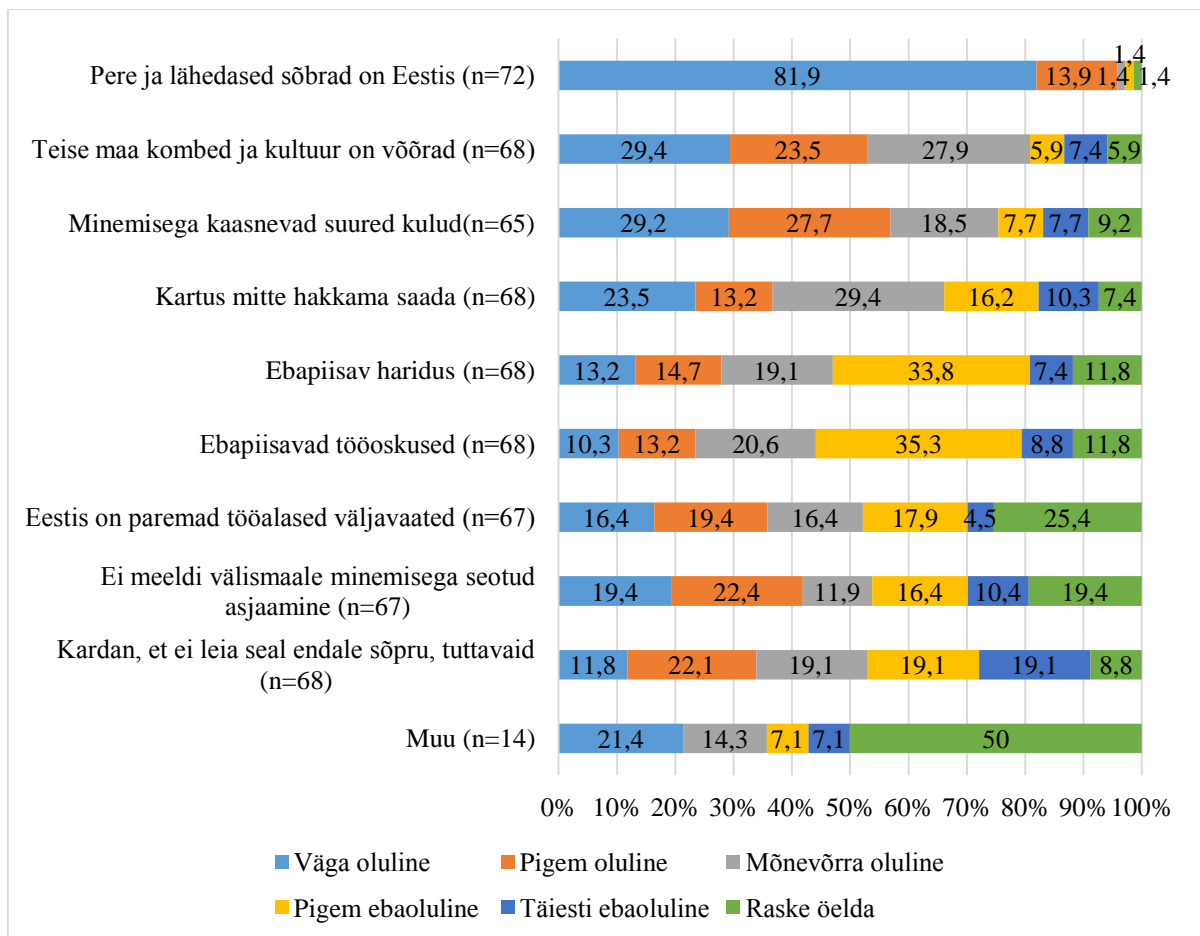
Joonis 2.30. Põhjused välismaale minekuks (%)

Varasem töökogemus väljapool Eestit oli olemas vastanud töötajatest viiel inimesel. Välismaal töötamise kogemustega inimeste osakaal on ära toodud joonisel 2.31.



Joonis 2.31. Välismaal töötanud töötajate osakaal (%)

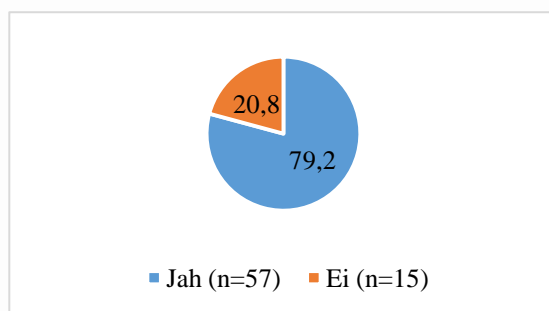
Põhjuste, miks töötajad jääksid Eestisse tööle, olulisus on välja toodud joonisel 2.32. Väga suure osa Läänemaa Haigla töötaja jaoks oli Eestisse tööle jäämise põhjuseks pere ja sõprade olemasolu, 81,9% vastas, et see on nende jaoks väga oluline. Olulised põhjused kodust mitte lahkumisel olid minemisega seonduvad kulud ja kultuurierinevused võõra maaga, samavõrra ehk üle poolte vastajatest, arvas, et nende tööoskuste- ja haridustase ei saaks takistuseks välismaale tööle otsimisel. ¼ töötajatest arvas, et Eestis on paremad tööalased väljavaated. Välismaale minemisega kaasneval asjaajamine oli ebameeldiv ligi pooltele töötajatest. Kodumaale tööle jäämise kasuks osutus oluliseks veel: soov mitte oma kodust lahkuda, välismaale tööle minemise soovi puudumine (4 inimest), ma ei soovi töötada välismaal ja ma ei otsi välismaale tööd- pole kunagi selle peale mõelnudki, "hea on seal, kus meid ei ole", olen rahul, mõelnud olen, kui tütar vahetaks elukohta, siis tema lähedal elamiseks. (Lisa 2)



Joonis 2.32. Põhjusted kodumaale tööle jäämiseks (%)

2.6.1 Töötajate hinnangud Läänemaa Haiglat kui heale töökohtale

Küsimusele, kas soovitaksite oma tuttavatele Läänemaa Haiglat kui head töökohta, vastas väga suur osa (79,2%) töötajatest jaatavalt, 1/5 seda ei teeks. Seega 57 inimest 72-st vastanust soovitaks Läänemaa Haiglat kui head töökohta. (Joonis 2.33)

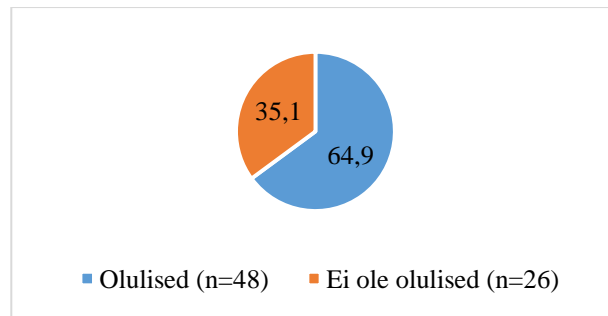


Joonis 2.33. Oma haigla soovitus hea töökohana (%)

2.7 Ühisüritused

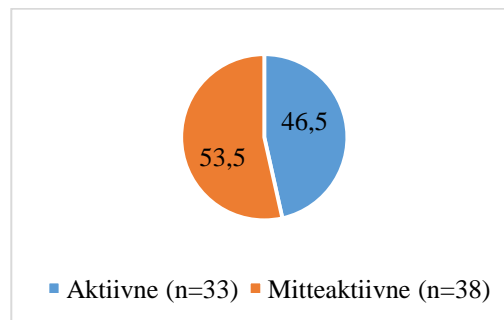
Ühisüritused on üks meetodeid meeskonnatöö edendamiseks, töötajate motiveerimiseks ja tunnustamiseks. Töötajad olid toonud välja ühiste ürituste olulisuse grupisuhete parendamisel ja ühtsema meeskonna loomisel. Vastupidiselt tavapäraselt töörahulolu uuringutes välja toodud positiivsetele seostele ühisürituste pooldamise ja enda organisatsiooni osana tunnetamise olulisuse vahel, käesolevas analüüsis see kinnitust ei leidnud.

Küsimusele ühisürituse olulisuse kohta andis oma hinnangu 74 töötajat - 64,9% neist pidas ürituste korraldamist oluliseks ja 35%-le need ei olnud olulised. (Joonis 2.34)



Joonis 2.34. Ühisürituste olulisus Läänemaa Haigla töötajate hinnangul (%)

Jooniselt 2.35 on näha, kuidas vastasid töötajad küsimusele, mis puudutas nende ühisüritustest osavõttu. 71-st töötajast osales üritustel aktiivselt alla poole (46,5%). Antud küsitluse tulemuste analüüsist lähtuvalt võib öelda, et ühisüritusetel osalemine mõjub stressi leevendamisele positiivselt - üritustel mitteaktiivselt osalenud tunnetasid stressi enam kui aktiivsed osalejad. Analüüsist tuli välja asjaolu, et suhteid kolleegidega pidasid tähtsaks 58,3% üritustel aktiivselt osalejatest ja 85,7% üritustel mitteaktiivselt osalejatest. See tähendab, et suhteid kolleegidega pidasid tähtsaks ka enamik ühisüritustes mitte osalevatest töötajatest.

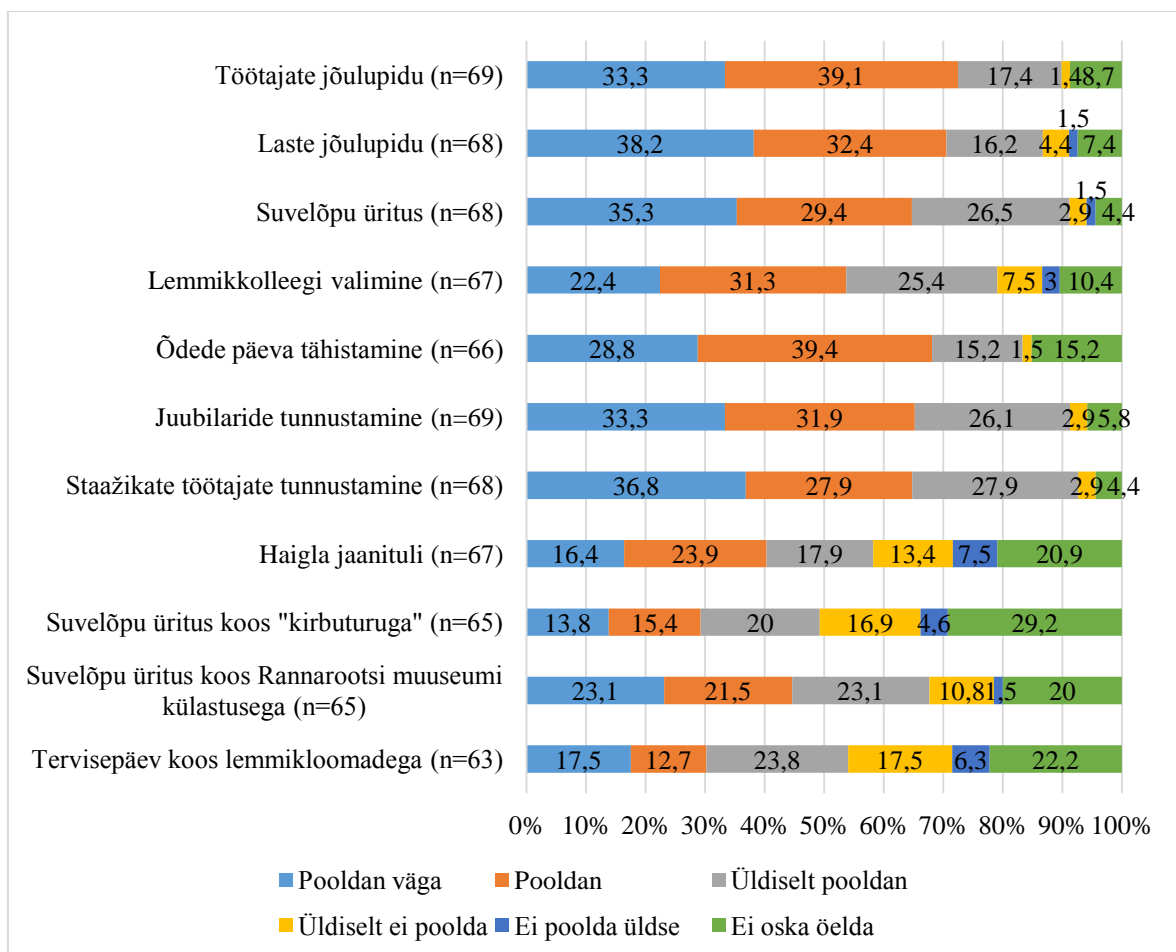


Joonis 2.35. Töötajate osalus haigla poolt korraldatavatel ühisüritustel (%)

Ühisüritustest mitteosalemise või valikulisuse põhjustena olid töötajad välja toonud järgmist: *ei ole aega niikuinii osaleda, aga see oleks tore, tööl näen töökaaslasi piisavalt, ei paku huvi, osalen valikuliselt, iga ja tervis, osalemine oleneb sellest, mis peale söömise-joomise veel toimub, oleneb ürituse toimumise kohast ja sisust- harva ikka osalen, käin tööle maalt- transpordiühendus on minimaalne, tavaliselt ei mahu minu ajakavva ja ei*

meeldi, et grupeerutakse üksuste kaupa, ei ole aega, aja puuduse tõttu, graafikuga töö ei võimalda alati üritustest osa võtta, mõned üritused eeldavad kaaslaste olemasolu ning osakonnas pole kaaslasti üritusele tulemas, üritusi pole ka palju, püüan osa võtta oma osakonna üritustest- terve haigla üritused väga ei huvita, kui osakonnast vähe rahvast käib, siis ei ole meeldiv minna üksinda, eelistan oma vaba aega ise sisustada, tahaks olla rohkem kodus, perekondlikel põhjustel (kahel juhul), olen liiga lühikest aega tööl olnud, muud tegemised omal vabal ajal, osalevad teatud seltskonnad. Üks vastaja oli lisanud, et tema on oma peod ära pidanud. Üks töötaja oli öelnud, et üritusi on piisavalt ja ühe töötaja arvates kõik toimib. (Lisa 2)

Joonisel 2.36 on näha, milline oli töötajate suhtumine haigla poolt juba korraldatavatesse või tulevikus korraldada võivatesse ühisüritustesse. Haigla poolt korraldatavatest ühisüritustest pooldati kõige enam nii töötajate kui laste jõulupidusid, enam pooldati veel haigla suvelõpuüritust ning juubilaride ja staažikate tunnustamisega seotud üritusi.



Joonis 2.36 Töötajate suhtumine haiglas korraldatavatesse ühisüritustesse (%)

Küsimustikus välja toodud võimalike uute ühisürituste (haigla jaanituli, suvelõpu üritus koos „kirbuturuga“, suvelõpu üritus koos Rannarootsi muuseumi külastusega, tervisepäev koos lemmikloomadega) pooldamine oli tagasihoidlikum, enim leidis pooldamist idee korraldada suvelõpu üritus koos Rannarootsi muuseumi külastusega. 20-29% vastajatest ei osanud oma suhtumist nendesse üritustesse osas väljendada.

Töötajate ettepanekud ja ideed ühisürituste läbiviimiseks: teatri või kontserdi ühiskülastused (ka väljasõiduga, nimetatud viiel juhul), spaakülastused, ühised väljasõidud loodusesse või mõnda huvitavasse kohta, aktiivne tervisesport koos konkreetse eestvedajaga oma kollektiivist, ühised lühikesed merereisid, igas osakonnas eraldi lemmiku (õdede ja –hooldajate) valimine ning tunnustamine, reis teistesse Eesti linnadesse, väljas võiks koos midagi teha (nt haigla ümbruse korrastamine, hiljem teepausid), hooldekodu töötajad võiksid olla ka juhtkonnal rohkem meeles (nt naistepäev), jaalasõit Haapsalu lähel oli tore - samuti lisab üritusele vürtsi mõni kontsert või etendus. (Lisa 2) Töötajate hinnangud enim soositud ühisürituste osas, võrreldes viimase küsitluse hinnangutega, ei ole muutunud.

2.8 Arutelu

Töötajate tööga rahulolu või rahulolematus on kaalukas näitaja ning töötajate rahulolu on oluliseks organisatsiooni juhtimiskvaliteedi näitajaks.

Tervishoiutöötajate töö on väga mitmekülgne. See pakub äärmiselt erinevaid olukordi nii füüsilises kui vaimses plaanis ning seepärast peaks psühhosotsiaalses plaanis pakkuma töötajatele rahulolu.

Esitatud hinnangud kajastavad küsitluslehe tagastanud 75 ehk 41,9% LMH töötajate arvamusi. Kõige pikemalt oli Läänemaa Haiglas töötanud keskastme meditsiiniline personal ja kõige lühemat aega keskastme mittemeditsiiniline personal, vastanud meditsiinitöötajatest üle poole (56,4%) on töötanud Läänemaa Haiglas sama pikalt kui nende meditsiinis töötatud staaž. See tähendab, kogu nende meditsiinalane karjäär on möödunud Läänemaa Haiglas. Staaži pikkus tööga rahuloluga ei seostunud, rahulolu tase erinevates vanuseklassides oluliselt ei erinenud. Oma tööga rahulolevamate töötajate

töösuhe organisatsiooniga on stabiilsem ja pikaajalisem (Hartman & Yrle, 1996). Pikka aega samal töökohal püsimine näitab seda, et haiglatöötajad on rahul organisatsiooniga, kus nad töötavad. Selgus, et 57 inimest 72-st vastanust soovitaks Läänemaa Haiglat hea töökohana. Kokkukuuluvustunne organisatsiooniga oli suhteliselt madal, kuid see ei mõjutanud töötajate rahulolulaset. Töötajate lojaalsus on tõusnud, vaid väike osa on mõelnud lahkumise peale. Töötajate jaoks mõjuvaim töölt lahkumise põhjus oli suurema palga võimalikkus ja suurim motivatsioon töölt mittelahkumiseks on töö ise, inimestele meeldib nende töö ja nad on sellega rahul. Väga suure osa Läänemaa Haigla töötajate jaoks on Eestisse tööle jäämise põhjuseks pere ja sõprade olemasolu.

SA Läänemaa Haigla töötajate rahulolu uuringu tulemused näitasid, et töötajate üldine rahulolu tase oli küllaltki kõrge – oma tööga olid väga rahul ja rahul ligikaudu pooled (kokku 50,5%) ja enamasti rahul 42,3% küsitlusele vastanud töötajatest, rohkem olid oma tööga rahul juhtivtöötajad. Veidi enam oldi rahul töö sisuga seotud faktoritega kui väliste- ehk hügieenifaktoritega. Kõige enam olid tööga rahul osakoormusega töötajad, nende rahulolu oli poole kõrgem kui teistel. Spector (1997; viidanud Juurikas, 2008) tõi välja, et kui on soov uurida, millised tööalased aspektid tekitavad töötajates rahulolu ja millised mitte, siis tuleks uurida tööga rahulolu erinevaid tahke, mis annavad töötaja rahulolust tööga täielikuma pildi, kui mõõtes ainult üldist rahulolu tööga.

Olulisemad küsitluse tulemused on alljärgnevalt esitatud valdkondade kaupa.

Esimeseks valdkonnaks oli organisatsiooni juhtimine ja töökorraldus. Rahulolu organisatsiooni juhtimisega oli suhteliselt kõrge - peaaegu pooled küsitletutest olid rahul nii kogu haigla kui ka oma struktuuriüksuse juhtimisega. Rahulolematust väljendati veidi enam juhatuse tegevuse suhtes. Töötajad, kes olid rahul juhatuse tegevusega, olid rahul ka struktuuriüksuste juhtimisega. Inimesed, kes olid oma tööga rahul, olid rohkem rahul nii struktuuriüksuse juhtimisega kui ka juhatuse tegevusega, kõige rohkem oli juhtimisega rahul mittemeditsiiniline teenendav personal.

Juhtivtöötajad olid võrreldes teistega olulisemalt rohkem teinud haigla juhkonnale omapoolseid ettepanekuid töö paremaks korraldamiseks. Kõik vastanud juhtivtöötajad olid

arvamusel, et nende ettepanekutega on enamasti arvestatud, teiste ettepanekutega on arvestatud 4 korda harvemini.

Probleemina võiks esile tuua, et ligi 70% vastanutest ei teadnud haigla arengukava, tegevuse eesmärkide, majandusliku olukorra ning eelarve kohta eriti midagi öelda, 1/3 ei osanud määrata rahulolu lisapuhkuse saamise võimaluse osas. Veidi üle poolte töötajatest olid rahul tööks vajaliku info kättesaadavusega, kuid haigla siseinfo kättesaadavusega oli rahul vaid 1/3 ja rahulolematu 1/4 vastanutest. Töötajad, kes olid enam rahul tööks vajaliku info kättesaadavusega, olid ka rohkem tööga rahul. Et eespool mainitud info on töötajate jaoks oluline, selgus nende poolt lisatud kommentaarides. Teadlikkuse tõus leevendaks ilmselt ka töötajate hirmu haigla tuleviku ja töökoha säilimise suhtes, teadmatuses töötamine võib tekitada stressi ja rahulolematust.

Töötajad olid oma töökorralduse ning töö- ja puhkegraafiku paindlikkusega väga suures osas rahul, enamuse töötajate jaoks oli tööülesannete sõnastus ametijuhendis piisavalt selgelt sõnastatud ning tegevusjuhised olemas. Töötajatele meeldivad pikemad vahetused, kuna need võimaldavad rohkem vabu päevi (Breugh, 1983). Pikad vahetused mõjuvad tööga rahulolule tavaliselt positiivselt. Nagu selgus ka intervjuust personalijuhiga, on pikad ja öövahetused personali seas soositud.

Järgmiseks valdkonnaks oli töökeskkond ja töösuhted. Läänemaa Haigla töötajate rahulolu töötingimuste ja töövahenditega oli küllaltki kõrge - 3/4 töötajatest oli rahul lõunasöögi võimalusega, töö- ja kaitsevahendite olemasoluga. Üle poolte töötajatest olid rahul nii tööriietusega, tööruumide, puhkeruumide, pesemisvõimalustega kui abivahendite kättesaadavusega. Tööriietusega ei olnud rahul 1/4 vastajatest. Suurimad riskifaktorid töötajate hinnangul olid töökeskkond, sundasend töötegemisel ning hirm haigla tuleviku suhtes. Hirmu haigla tuleviku suhtes riski üheks põhjuseks võivad olla tervishoiureformide käigus toimuvad muutused ja teadmatuse tuleviku suhtes ning vähene informeeritus. Töö füüsilise keskkonna (ruumide sisustus, valgustatus, õhutatus, temperatuur jms) parendamine oleneb ilmselt ressursidest, kuid töötajate riskide vähendamiseks peaks välja selgitama konkreetsed põhjused, mis töötajaid kõige rohkem häirib. Eelnimetatud riskide leevendamiseks võib Läänemaa Haigla töötajate rahulolu ja motivatsiooni tõsta.

Läänemaa Haigla sisekliima oli töötajate hinnangul hea. Omavahelist õhkkonda, suhteid kolleegide ja vahetu juhiga hinnati kõrgelt - enamuse ajast sai rääkida töömuredest,

vajadusel ka abi ning tuge. Juhi käest tööks vajalikku infot, abi ja tuge said piisavalt 2/3 vastanutest. Kõrgem töökaaslaste toetuse tunnetamine aitab vähendada töölaseid pingeid ja mõjub positiivselt tööga rahulolule (Gakovic & Tetric, 2003). Poolte töötajate arvates vahetu juht toetas nende tööalast arengut ja sama paljud said kolleegidelt motivatsiooni ning tunnustust, 1/4 töötajaist ei olnud motivatsiooni, tunnustuse saamisega rahul ning vaid 1/3 töötajatest oli sageli saanud julgusust tegema ettepanekuid. Kuna tavatöötajad teevad mitmeid kordi vähem ettepanekuid juhtkonnale kui juhtivtöötajad ise, siis juhivpoolne julgustus tõstaks töötajate motivatsiooni töö paremaks korraldamiseks. Ligi pooltel vastanutest meeskonnatöös probleeme polnud. Need ¼ töötajatest, kes tundsid meeskonnatöö puudulikkust, ei tundnud samas, et nende töö kiirus ja kvaliteet sõltuks kolleegidest. Inimestest, kelle töö kiirus ja kvaliteet sõltus teistest, polnud mitte kellelgi probleemi kaotatud ajaga. Antud tulemustest võib järeldada, et kolleegidega arvestatakse piisaval määral. Meeskonnatööd, usaldust ning omavahelist läbisaamist peeti töötajate poolt grupisuhete puhul kõige olulisemaks. Lisaks selgus analüüsist, et rahulolu või rahulolematuse palgaga ei mõjuta suhteid kolleegidega. Suhted patsientide ja klientidega ning nendega tegelemine enamusele töötajatest kurnav ja raske polnud, motivatsiooni tööks jätkus, seega patsientidega/klientidega seotud tööstressi tase ei saa kõrge olla.

Ligi poolte töötajate arvamusel lahendatakse LMH-s konfliktid õiglaselt, töötajatel on võimalik väljendada oma arvamusi ja emotsioone ning juhtkond kuulab ära töötajate poolt tõstatatud küsimused. 1/3-l töötajatel pole mitte kunagi olnud probleeme järgmiste teguritega - puudulik erialane ettevalmistus ja tunnustuse puudumine. ¼-l ei olnud mitte kunagi oma töös probleemi aja planeerimisega, karjääri tegemise võimalikkusega, töö vastavusega ootustele, kogenumatusest tingitud eksimustega, vahelduse puudumisega, töö tegemiseks vajaliku ajaressursiga, ise töö planeerimise võimalikkusega.

Suurim oli rahulolematuse töötasuga - ligi pooled vastanud töötajatest ei olnud oma töötasuga rahul (sh 13,5% ei olnud töötasuga üldse rahul) ja vaid ¼ oli rahul, kusjuures ligi 70%-le vastanutest oli töö kvaliteedi seostamine palgaga oluline faktor.

Töö sisuga seotud teguritega aspektide lõikes olid töötajad suures osas rahul, see võib selgitada ka töötajate kõrgemat rahulolu üldises rahuloluhinnangus just töö sisemiste (motivatsiooni)faktoritega.

Kolmandaks valdkonnaks oli emotsionaalne seisund ja tervis. Läänemaa Haigla töötajad hindasid oma emotsionaalset seisundit suhteliselt kõrgelt, läbipõlemisega seotud näitajad

olid madalad. Kõrge tööstress on seotud organisatsiooni efektiivsuse langusega (Beehr & Newman, 1978) ning võib põhjustada heade töötajate lahkumist (Le Fevre, Matheny & Kolt, 2003). Töölase läbipõlemise määrab füüsiline- ja vaimne kurnatus, mida inimene kogeb seoses tööga. Inimesi, kes tunnevad, et on tihti stressis ja ärrituvad kergesti, oli väga väike hulk. Töötajad hindasid kõrgelt oma töökaaslaste probleemide tunnetamise ning pingevaba õhkkonna loomise oskust. Tulemuste saavutamise oma töös rahulolu väga kõrge ei olnud. Ametivaldkondade võrdluses tundis end kõige enam kurnatumana keskastme mittemeditsiiniline personal. Ootustes saavutada märkimisväärseid tulemusi, oli pidanud kõige enam pettuma keskastme mittemeditsiiniline personal. Kõige rohkem stressi tundsid hooldajad. Mitmed organisatsioonid, ka Läänemaa Haigla, töötavad 24 tundi päevas ning vajavad 2-3 töötajate vahetust. Suurimaks probleemiks öötöö puhul peetakse normaalse une/ärkamise tsükli rikkumine. Inimestel, kes töötavad öösiti, on tõenäolisemalt probleemid magamisega kui nende päevavahetuse vastanditel (Barton & Folkard, 1991). Käesolevas uuringus osalejate puhul see tendents välja ei tulnud, 24niste vahetuste tegijatel võrreldes teiste töötajatega ei esinenud sagedamini unehäireid.

Pinge leevendamiseks tegeletakse kõige tihedamini hobidega, alkoholi juuakse harva, sageli suitsetab 1/3 töötajatest ja üle poole vastanutest ei tee seda kunagi. Töötajate tervisekäitumine oli küllalt positiivne.

Neljandaks valdkonnaks oli motivatsioon ja tunnustus. Kõige olulisemaks motiveerivaks teguriks oli isiklik rahulolu, seejärel võrdselt head suhted kolleegidega, suurem töötasu, sobiva koostamise võimalus. Vadi, (2000) on välja toonud asjaolu, et motivatsiooni- ja hügieenifaktorite toimet võivad mõjutavad ka soolised erinevused. Uuringud on kinnitanud, et naised peavad inimsuhteid töökohal tihti motiveerivaks jõuks, ent Herzbergi teoorias kuuluvad need hügieenifaktorite hulka. Käesolevas uuringus vastajatest valdav enamus olid naised ning nagu tulemustest selgus, on head suhted kolleegidega töötajate jaoks motiveerijana väga oluline faktor.

Meditiinilise personali ja hooldusala ning alla 1a. staažiga töötajate jaoks olid tähtsamateks motivatsiooniteguriteks suurem töötasu ja patsiendi rahulolu (tähtsam eespool). Mittemeditsiiniline personal pidas tähtsaimaks häid suhteid kolleegidega ning oma isiklikku rahulolu tehtud tööst. 1-10a. ja üle 40a. staažiga töötajate ning

juhtivtöötajate jaoks olid motiveerivamateks teguriteks suurem töötasu ning head suhted kolleegidega.

Tööandjapoolse tunnustusena eelistati kõige enam rahalist preemiat, ligi poolte töötajate jaoks oli see olulisim tunnustamise viis. Kõige enam tundsid tunnustuse puudumist juhtivtöötajad. Positiivsetele seostele ühisürituste pooldamise ja enda organisatsiooni osana tunnetamise olulisuse vahel käesolevas analüüsi kinnitust ei leidnud, küll aga selgus, et ühisüritusetel osalemine mõjub stressi leevendamisele positiivselt - üritustel mitteaktiivselt osalenud tunnetasid stressi enam kui aktiivsed osalejad. Suhteid kolleegidega pidasid tähtsaks ka enamik ühisüritustes mitte osalevatest töötajatest. Haigla poolt korraldatavatest ühisüritustest pooldati kõige enam nii töötajate kui laste jõulupidusid, enam pooldati veel haigla suvelõpuüritust ning juubilaride ja staažikate tunnustamisega seotud üritusi.

Muutustena tööga rahulolus haigla töötajate hinnangutes võrreldes viimase läbiviidud üle-haiglalise rahulolu uuringuga võib analüüsi tulemusena välja tuua järgmised tendentsid:

- Töötajate keskmine töötundide arv ühes kuus on langenud.
- Töörahulolu hinnangud on muutunud keskpärasemaks.
- Rahulolu struktuuriüksuste juhtimisega, vahetu juhi ja kolleegidega on tõusnud.
- Juhtivtöötajad on hakanud tegema enam parendusettepanekuid.
- Juhtkonnale ettepanekute tegevate inimeste osakaal töötajate seas langenud.
- On vähenenud töötajate rahulolu pesemisvõimaluste ja tööriietusega,
- Rahulolu töövahendite osas on tõusnud.
- Informatsiooni olemasolu haigla arengukava, tegevuse eesmärkide, majandusliku olukorra ja eelarve kohta on langenud.
- Teadlikkus palga- ja lisatasude süsteemist on tõusnud.
- Rahulolu töökorralduse ning töö- ja puhkusegraafikute paindlikkusega on veidi tõusnud.
- Tööülesannete sõnastusega oma ametijuhendites ollakse rohkem rahul.

- Suurenenud on töötajate hulk, kelle jaoks ebasobiv töökorraldus tekitab ajakadu.
- Vähenenud on töötajate ebakindlus ülemuse ees ning suhetes alluvate või ülemustega esineb vähem pingelisust.
- Palju vähem inimesi leevendab pinget ja stressi taastusravi protseduuride võtmisega.
- Vähenenud on korrapäraselt harrastuste ning spordiga tegelejate hulk, samuti liigsöömist pingete leevendamiseks esines harvem.
- Suitsetajate osakaalu vähenemine.
- Töötajate vähene alkoholi, rahustite ja uinutite kasutamine.
- Töötajaid motiveerivate tegurite eelistuses on tõusnud isikliku rahulolu olemasolu tehtud tööst ja koolituse võimaluse tähtsus.
- Töötajate lojaalsus on tõusnud, töölt lahkuda planeerivate inimeste protsent oli poole väiksem.

3. KOKKUVÕTE

SA Läänemaa Haigla töötajate rahulolu uuringu tulemused näitasid, et töötajate üldine rahulolu tase oli küllaltki kõrge – oma tööga olid väga rahul ja rahul ligikaudu pooled (kokku 50,5%) ja enamasti rahul 42,3% küsitlusele vastanud töötajatest, rohkem olid oma tööga rahul juhtivtöötajad. Veidi enam oldi rahul töö sisuga seotud faktoritega kui väliste- ehk hügieenifaktoritega. Selgus, et 57 inimest 72-st vastanust soovitaks Läänemaa Haiglat hea töökohana ja vaid väike osa on mõelnud lahkumise peale.

SA Läänemaa Haigla töötajate tööga rahulolu soodustavad ja takistavad järgmised tegurid:

Kõige sagedasemad riskifaktorid töötajate hinnangul olid töö füüsiline keskkond (ruumide sisustust, valgustatus, õhutatus, temperatuuri), sundasend töötegemisel ning hirm haigla tuleviku osas. Oluliselt järgmisteks riskifaktoriteks osutusid liigne koormus, stress ja vähene informeeritus.

Läänemaa Haigla töötajate hinnangul on neile kõige olulisem motivatsioonitegur isiklik rahulolu, seejärel võrdselt head suhted kolleegidega, suurem töötasu, sobiva koolituse saamise võimalus (ehk areng). Tööprotsessiga seotud motiveerivate teguritest oli ülekaalukalt kõige olulisemaks motiveerivaks teguriks turvaline ja meeldiv töökeskkond, 60%-le vastajatest oli see väga oluline. Järgnesid tähtsusest samaväärselt neli aspekti: info edastamine vahetu juhi poolt, võimalus kasutada oma oskusi ja teadmisi, hirmu puudumine koondamise või vallandamise ees ning töö kvaliteedi seostamine palgaga. Kõige vähem oluliseks peeti motiveerivatest teguritest oma haiglas karjääritegemise võimalust.

Töötajate hinnangutest lähtuvalt oli toimunud palju positiivseid muutusi: pingete leevendamiseks esines harvem liigsöömist, suitsetajate osakaalu vähenemine, töötajate vähene alkoholi, rahustite ja uinutite kasutamine, oli tõusnud rahulolu struktuuriüksuste juhtimisega, töötajaid motiveerivate tegurite eelistuses oli tõusnud isikliku rahulolu olemasolu tehtud tööst ja koolituse võimaluse tähtsus, juhtivtöötajad olid hakanud tegema enam parendusettepanekuid, oli tõusnud rahulolu töövahendite osas, oli vähenenud töötajate ebakindlus ülemuse ees ning suhetes alluvate või ülemustega esines vähem pingelisust. teadlikkus palga- ja lisatasude süsteemist oli tõusnud, oldi rohkem rahul tööülesannete sõnastusega oma ametijuhendites.

Negatiivsema poole pealt täheldati järgnevas: vähenenud oli korrapäraselt harrastuste ning spordiga tegelejate hulk, vähem inimesi leevendab pinget ja stressi taastusravi protseduuride võtmisega, juhtkonnale ettepanekute tegevate inimeste osakaal töötajate seas oli langenud, oli vähenenud töötajate rahulolu pesemisvõimaluste ja tööriietuse olemasoluga, vähenenud oli informatsiooni olemasolu haigla arengukava, tegevuse eesmärkide, majandusliku olukorra ja eelarve kohta, suurenenud on töötajate hulk, kelle jaoks ebasobiv töökorraldus tekitab ajakadu.

SA Läänemaa Haigla töökorralduse ja töökeskkonna paremaks muutmiseks ning läbi selle töötajate rahulolu tõstmiseks võib antud töö raames esitada juhtkonnale järgmised ettepanekud:

- Töökoha riskianalüüsi läbiviimiseks ja töökeskkonnas esinevate ohtude kaardistamiseks kaasata kogu personal, töötajad saaks ise panna kirja neid häirivad faktorid. Anda töötajatele teada edasistest tegevusplaanidest riskide maandamisel ja nende rakendumisest, vajadusel leida lisavõimalusi ressursside leidmiseks projektide kirjutamise näol.
- Selgitada välja personali rahulolematuse põhjused töökeskkonna faktoritega - ruumide sisustus, valgustus, õhutatus, temperatuur.
- Korraldada rahulolu-uuringuid töötajate seas tihedamalt, et olla kursis töötajate-poolsetest hinnangute muutustest.
- Tõsta personali teadlikkuse taset haiglat kui organisatsiooni puudutavates küsimustes - informeeritus haigla arengukava, eesmärkide, majandusliku olukorra kohta.
- Haiglasisene info liikumise parandamine.
- Julgustada töötajaid tegema ettepanekuid töö paremaks korraldamiseks, tunnustada ja anda tagasisidet muudatuste sisseviimise osas.
- Töötajate arvamuste ära kuulamine ilma vahele segamata.
- Meespersonali osakaalu suurendamine.

- Lähtudes töötajate motivatsioonitegurite eelistustest jätkata sobivate koolituste võimaldamist personalile.
- Pöörata suuremat tähelepanu töötajate tunnustamisele: töötaja kiitmine, tagasiside juhtkonna poolt.
- Uute ühisürituste planeerimisel arvestada töötajate väljapakutud ideedega.

Antud ettepanekud lähtuvad läbiviidud uuringu tulemustest.

Töötajate-poolsed ettepanekud on esitatud lisas 2.

ALLIKAD

- Barton, J. & Folkard, S. (1991). The response of day and night nurses to their workschedules. *Journal of Occupational Psychology*, 64, 207-218.
- Beehr, T. A. & Newman, J. E. (1978). Job stress, employee health, and organizational effectiveness: A facet analysis, model, and literature review. *Personnel Psychology*, 31, 665-699.
- Breaugh, J. A. (1983). The 12-hour work day: Differing employee reactions. *Personnel Psychology*, 36, 277-288.
- Gakovic, A. & Tetrick, L. E. (2003). Perceived organizational support and work status: a comparison of the employment relationships of part-time and full-time employees attending university classes. *Journal of Organizational Behavior*, 24(5), 649–666.
- Hartman, S. C. & Yrle, A. C. (1996). Can the hobo phenomenon explain voluntary turnover? *International Journal of Contemporary Hospitality Management*, 8, 11-16.
- Juurikas, R. (2008). *Valmisolek muutusteks organisatsioonis ja selle seosed kommunikatsiooniga rahulolu ning organisatsioonipõhise enesehinnangu ja tööga rahulolu ning rollistressiga*. [Magistritöö]. Tallinn: Tallinna Ülikool.
- Koustelios, A. D. (2001). Personal characteristics and job satisfaction of Greek teachers. *The International Journal of Educational Management*, 15(7), 354-358.
- Le Fevre, M., Matheny, J. & Kolt, G. S. (2003). Eustress, distress, and interpretation in occupational stress. *Journal of Managerial Psychology*, 18, 726-744.
- Matzler, K. & Renzl, B. (2006). The relationship between interpersonal trust, employee satisfaction and employee loyalty. *Total quality management and business excellence*, 17(19), 1261-1271.
- Sepp, A. (2012) Eesti arstide tööga rahulolu. Ankeetküsitlus 1997–2006 diplomeeritud Arstidele. *Eesti Arst*, 2011. Tallinn: TTÜ Kirjastus.
- Spector, P. E. (1997). *Job satisfaction: Application, assessment, causes, and consequences*. Thousand Oaks: Sage.
- Vadi, M. (2000). *Organisatsioonikäitumine*. Tartu: Tartu Ülikooli Kirjastus

LISA 1. KÜSITLUS

SA Läänemaa Haigla töötajate rahulolu uuring 2016

Hea SA Läänemaa Haigla töötaja!

Olen Tallinna Ülikooli Haapsalu Kolledži tervisejuhtimise eriala üliõpilane Helemai Merila ja palun Teil osaleda SA Läänemaa Haigla töötajate rahulolu uuringus. Küsitluse eesmärk on välja selgitada tööga rahuloluga seotud ja seda mõjutavad faktorid. Haigla erinevate valdkondade töötajate töö iseloom on erinev, seetõttu on oluline, et vastaksite nii, nagu Teie olukorda näete ja tajute. Kõik vastused on konfidentsiaalsed. Tagan Teie andmete kaitse ning neid ei edastata kolmandale isikule. Info säilitatakse ja analüüsitakse anonüümsel kujul ning uuringu tulemused esitatakse uuringuraportis koondatud kujul ilma vastanud isiku tuvastamise võimaluseta. Teie osalemine uuringus on väga tähtis. Palun vastake igale küsimusele ja märkige vastusevariant, mis toetab Teie arvamust kõige enam. Teie vastused (nii positiivsed kui negatiivsed märkused) annavad juhtkonnale võimaluse töö paremaks korraldamiseks ning kogutud andmete analüüs tööga rahulolu ja töemotivatsiooni paremaks kujundamiseks Teie töökohal. Küsimustikus on 48 küsimust ja selle täitmiseks kulub 30-45 minutit. Vastamise lihtsustamiseks on küsitlus kättesaadav ka veebipõhise variandina. Otselink küsitluse veebipõhiseks täitmiseks on: <http://www.connect.ee/uuring/359082561/>

Palun vastata küsitlusele hiljemalt 11. aprilliks.

Paberkandjal täidetud küsitlusleht palun jätta kogumiskastidesse (erinevatel korrustel) hiljemalt 11.aprilliks.

Küsimuste korral võite pöörduda helemai.merila@mail.ee

Täna Teid uuringus osalemise eest!

Sisestage oma andmed:

Sugu

Vanus

Staaž meditsiinis üldse

Staaž antud ametikohal

Töötatud aeg Läänemaa haiglas (...aastat/...kuud)

Ametikoht

1. ÜLDOSA

Kas töötate

- päevaravis
- statsionaaris
- muu

2. Kas töötate juhtival ametikohal (juhatuse liige, osakonna/struktuuriüksuse juht, ravi-või õendusjuht, vanemlaborant vms)?

- Jah
- Ei

3. Kas töötate SA Läänemaa Haiglas põhikohaga?

- Jah
- Ei

4. Töökoormus

- Töö osakoormusega
- Töö täiskoormusega (1,0)
- Töö rohkem kui ühe kohaga

5. Töötundide arv:

...päevas

...nädalas või ...kuus

6. Kas töötate lisaks sellele haiglale veel mõnel teisel ametikohal?

- Jah
- Ei

7. Kui vastasite eelmisele küsimusele jaatavalt, siis täpsustage palun, kus?

- Elukohajärgses piirkonnas
- Mujal Eestis
- Välismaal

8. Rääkides Teie tööga rahulolust üldiselt, siis kui rahul Te olete

	väga rahul	rahul	enamasti rahul	pigem ei ole rahul	üldse ei ole rahul	ei oska öelda
faktoritega, mis ei ole seotud töö sisuga (palk, boonused, heaolu, tööruumid, töövahendid, head suhted kolleegidega jm)?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
otseselt oma töö sisuga seotud faktoritega (iseseisvus, edukus, saavutuse tunne, enesehinnang jt sarnased töö sisust tingitud tunded) ?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
oma tööga üldiselt, kõike sellega seonduvat arvesse võttes?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

9. Palun valige allolevast loetelust 3 riskifaktorit, millega tööl kõige enam kokku puutute (mitmed võimalikud vastused)

- pingelised suhted patsiendiga
- pingelised suhted kliendiga
- pingelised suhted kolleegidega
- liigne koormus
- ebaselge tööülesannete jaotus kolleegidega
- sundasend töötegemisel
- vähene informeeritus
- haigestumine
- stress
- läbipõlemine
- töövahendite kvaliteet ja kaasaegsus
- töökeskkond (ruumide sisustus, valgustus, õhutatus, temperatuur jms)
- Muu (nt. haigla tulevik, koondamise oht, vastutus, öötöö jms.), täpsustage palun

10. ORGANISATSIOONI JUHTIMINE JA TÖÖKORRALDUS

Kuivõrd Te olete rahul

	väga rahul	rahul	enamasti rahul	pigem ei ole rahul	üldse ei ole rahul	ei oska öelda
juhatuse tegevusega?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
osakonna/struktuuriüksuse juhtimisega?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
oma töökorraldusega?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
töö- ja puhkusegraafiku paindlikkusega?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
lisapuhkuse võimalusega?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

11. Kuivõrd Te olete nõus alljärgnevate väidetega?

	täiesti nõus	nõus	enamasti nõus	pigem ei ole nõus	üldse ei ole nõus	ei oska öelda
Haigla juhtkonnal on olemas kindel tegevusplaan ja arengukava	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Ma tean täpselt, kes on minu vahetu juht (otsene ülemus)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Minu tööülesanded on minu ametijuhendis selgelt sõnastatud	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Koosolekutele ja nõupidamistele kulub liiga palju minu ajast	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Ma kaotan liiga palju aega halva töökorralduse tõttu	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

12. Kas olete teinud haigla juhtkonnale omapoolseid ettepanekuid töö paremaks korraldamiseks?

- Jah, sageli
- Mõnikord
- Ei (vastates eitavalt liikuge küsimuse nr.14 juurde)

13. Kas Teie ettepanekutega on arvestatud?

- Jah, enamasti
- Mõnikord
- Enamasti mitte
- Üldse mitte
- Ei oska öelda

14. Järgnevad küsimused puudutavat haiglat kui organisatsiooni tervikuna.

Kuivõrd tunnetate, et

	väga suurel määral	suurel määral	mõnevõrra	vähesel määral	väga vähesel määral	ei oska öelda
Teie tööpanusest sõltub haigla käekäik?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
olete organisatsiooni üks osa?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
töö kvaliteedi seostamine palgaga on Teile oluline?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Teie töökohas lahendatakse konfliktid õiglaselt?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
töötajatel on võimalik väljendada oma arvamusi ja emotsioone?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

haigla juhtkond kuulab ära Teie ja kolleegide poolt tõstatatud küsimused?

võimalus teha haiglas karjääri on Teile oluline?

15. Kuivõrd informeeritud olete

	väga suurel määral	suurel määral	mõnevõrra	vähesel määral	väga vähesel määral	ei oska öelda
haigla arengukavast ja tegevuse eesmärkidest?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
haigla majanduslikust olukorrast ja eelarvest?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
palga- ja lisatasude süsteemist?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

16. TÖÖKESKKOND JA TÖÖSUHTED

Kuidas Te olete rahul oma töötingimustega?

	väga rahul	rahul	enamasti rahul	pigem ei ole rahul	üldse ei ole rahul	ei oska öelda
Tööruumid	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Puhkeruumid	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Pesemisvõimalus	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Lõunasöögi võimalus	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

17. Kuidas Te olete rahul tööohutuse ja tervishoiuga?

	väga rahul	rahul	enamasti rahul	pigem ei ole rahul	üldse ei ole rahul	ei oska öelda
Tööriietus	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Töövahendid	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Kaitsevahendid	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Abivahendid	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

18. Kuidas Te olete rahul

	väga rahul	rahul	enamasti rahul	pigem ei ole rahul	üldse ei ole rahul	ei oska öelda
tööks vajaliku info kättesaadavusega?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
haigla siseinfo kättesaadavusega?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
oma töötasuga?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
oma positsiooniga haiglas?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
oma tööülesannete mitmekesisusega?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

19. Järgmised küsimused puudutavad Teie töökohas valitsevat õhkkonda ja töökeskkonnas esinevaid probleeme. Osad küsimused seonduvad Teie tööga paremini kui teised, kuid palun vastake kõigile küsimustele.

Kui sageli tunnete, et Teie töökeskkonnas esinevad järgmised probleemid?

	alati tihti	mõnikord	harva	mitte kunagi	ei oska öelda
Teil on rohkem vastutust, kui suudate kanda	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Teie töökoormus on ebaühtlaselt jaotatud ja tööd kuhjuvad	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Teil ei ole piisavalt aega oma tööülesannete täitmiseks	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Te ei näe oma töös konkreetseid tulemusi	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Teie töös ei ole võimalik karjääri teha	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Suhted alluvatega on pingelised	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Suhted ülemustega on pingelised	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Hirm kaotada töö	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Teie töö ei vasta Teie ootustele	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Kogemuse puudumise tõttu tekivad vead ja eksimused	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Töös puudub vaheldus	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Töö tegemiseks ei ole piisavalt ressursse	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Erialane ettevalmistus on puudulik	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Meeskonnatöö on puudulik	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Tööülesannete kiirus ja kvaliteet sõltub kolleegide töötempo	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Puuduvad tegevusjuhised	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Teie töö nõuab Teilt rohkem kogemusi, kui Teil on	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Ebakindlus ülemuse ees	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Tunnustuse puudumine	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Ei ole võimalik ise oma tööd planeerida	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

20. SUHTED OTSESE ÜLEMUSE JA KOLLEEGIDEGA

Kui sageli Teie otsene ülemus

	alati tihti	mõnikord	harva	mitte kunagi	ei oska öelda
on valmis ära kuulama Teie tööga seotud probleeme?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
on abistanud ja toetanud Teid?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
jagab piisavalt tööks vajalikku infot?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
annab tagasisidet Teie töö kohta?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
julgustab Teid tegema ettepanekuid töö paremaks korraldamiseks?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
toetab Teie tööalast arengut?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
motiveerib ja tunnustab Teid?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

21. Kui sageli Teie kolleegid

	alati tihti	mõnikord	harva	mitte kunagi	ei oska öelda
on valmis ära kuulama Teie tööga seotud probleeme?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
on abistanud ja toetanud Teid?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
motiveerivad ja tunnustavad Teid?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

22. Kas Teie ja Teie kolleegide vaheline õhkkond on hea?

- Jah
- Ei
- Ei oska öelda

23. Töökollektiivi grupisuhetest peate olulisimaks... (märkige tähtsuse järjekorras):

1.... 2.... 3.... jne

24. Teie-poolsed ettepanekud grupisuhete paremaks muutmiseks ja ühtsema meeskonna loomiseks

25. SUHTED PATSIENTIDEGA/KLIENTIDEGA

Vastavalt oma töö iseloomule valige palun vastamiseks kas küsimus nr. 25 või nr. 26.

Hinnake palun, kuidas Te tunnete end patsientidega töötamisel

	alati tihti	mõnikord	harva	mitte kunagi	ei oska öelda
Patsientidega töötamine tundub Teile raske?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Patsientidega töötamine kurnab Teid?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Te olete väsinud patsientidega töötamisest?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Kui sageli peate osana oma tööst tegelema patsientide isiklike probleemidega?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Kui tihti tunnete, et patsientidega töötamisel annate endast rohkem, kui vastu saate?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

26. Hinnake palun, kuidas Te tunnete end klientidega töötamisel

	alati	tihti	mõnikord	harva	mitte kunagi	ei oska öelda
Klientidega töötamine tundub Teile raske?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Klientidega töötamine kurnab Teid?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Te olete väsinud klientidega töötamisest?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Kui sageli peate osana oma tööst tegelema klientide isiklike probleemidega?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Kui tihti tunnete, et klientidega töötamisel annate endast rohkem, kui vastu saate?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

27. TERVIS JA HEAOLU

Järgmised küsimused puudutavad teie enesetunnet viimase aja jooksul. Suurt empaatiat nõudvates ametites on suurem läbipõlemise oht.

Hinnake palun, kui tihti olete Teie niimoodi tundnud või mõelnud

	kogu aeg	suure osa ajast	mõnikord	harva	mitte kunagi	ei oska öelda
Iga päev inimestega töötamine nõuab minult tõelist pingutust	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Tunnen, et mu töö muserdab mind	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Muretsen, et minu töö muudab end emotsionaalselt tundetuks	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Tunnen, et olen stressis	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Tunnen, et ma ei saavuta oma töös seda, mida taotlen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Tunnen end tööpäeva lõpul kurnatuna	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Tunnen tööpäeva alustades end väsinuna	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Tunnen, et teen liiga palju tööd	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Magan halvasti ja rahutult	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Mul on magama jäämisega raskusi	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Olen kergesti ärrituv	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Ma tunnen, et minu kannatus on viidud viimase piirini	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Tunnen, et töökaaslased süüdistavad mind mõnede omaenda probleemide pärast	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Tihe koostöö kolleegidega mõjub mulle ergutavalt	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Mul on kerge saavutada kolleegidega pingevaba atmosfääri	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Tunnen, et oma töö kaudu mõjutan positiivselt teiste inimeste elu	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Tunnen end väga energilisena	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Tööl suhtun emotsionaalsetesse probleemidesse väga rahulikult	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Ma olen saavutanud oma töös palju märkimisväärseid tulemusi	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Ma mõistan hästi, kuidas minu töökaaslased probleeme tunnetavad	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

28. Missuguseid vahendeid kasutate pinge leevendamiseks ja stressiga toimetulekuks?

	pidevalt	sageli	mõnikord	harva	mitte kunagi	ei oska öelda
Harrastustega tegelemine	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Kohvi joomine	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Sage söömine	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Spordiga tegelemine	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Suitsetamine	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Taastusravi protseduuride võtmine	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Lahjade alkoholsete jookide tarbimine	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Kangete alkoholsete jookide tarbimine	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Uinutite kasutamine	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Rahustite kasutamine	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Muu (valides selle vastusevariandi, liikuge palun täpsustamiseks küsimuse nr. 29 juurde)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

29. Muu (täpsustus küsimusele nr.28)

30. MOTIVATSIOON

Järgmised küsimused puudutavad Teid motiveerivaid tegureid.

Kui oluliseks peate alljärgnevaid tegureid töö motiveerimisel?

	väga oluline	pigem oluline	mõnevõrra oluline	pigem ebaoluline	täiesti ebaoluline	raske öelda
Töö kvaliteedi seostamine palgaga	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Töö intensiivsuse seostamine palgaga	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Selge vastutus ja võimupiirid	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Turvaline ja meeldiv töökeskkond	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Karjääritegemise võimalus oma haiglas	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Hirmu puudumine koondamise või vallandamise ees	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Eesmärkide selgus Teie haiglas	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Piisav info edastamine vahetu juhi poolt	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Võimalus kasutada oma oskusi ja teadmisi	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

31. Järjestage palun viis Teie jaoks olulisemat tegurit, mis Teid isiklikult motiveeriks suurendama oma tööpanust (kõige tähtsam= 1, tähtsuselt teine= 2 jne)

Avalik tunnustus

Enesearendamise võimalus

Eriala ja töö tunnustatus ühiskonnas

Head suhted kolleegidega

Iseseisvus tööülesannete püstitamisel

Kaasarääkimise võimalus oma töö korraldust puudutavates küsimustes

Kõrge hinnang tehtud tööle

Patsiendi rahulolu

Suurem töötasu

Sobiva koolituse saamise võimalus

Teie isiklik rahulolu tehtud tööst

Vastutuse suurendamine

Võimalus saavutada erialaseid eesmärke

Võimalus kuuluda erinevatesse töörühmadesse ja organisatsioonidesse

Muu tegur (kui valisite selle vastusevariandi, palun täpsustage oma valikut küsimuse nr. 32 juures)

32. Muu (kui valisite küsimuse nr.31 juures selle vastusevariandi, siis palun täpsustage siinkohal oma vastust)

33. Järjestage palun ametialased tunnustamise viis(id), mis Teid isiklikult motiveerib/motiveeriks(id) kõige enam (kõige tähtsam= 1, tähtsuselt teine= 2 jne)

Avalik suuline tunnustamine kogu haiglapersonali ees

Haigla sümboolikaga meene kinkimine

Kirjalik tunnustamine haigla juhtkonna poolt

Suuline tunnustamine haigla juhtkonna poolt

Suuline tunnustamine vahetu juhi poolt

Suuline tunnustamine kolleegide poolt

Suurema vastutuse andmine töökohal

Rahaline preemia

Tunnustamine sõltuvalt staažist

Juubilaride tunnustamine

Muu (kui valisite selle vastusevariandi, palun täpsustage oma valikut küsimuse nr. 34 juures)

34. Muu (kui valisite küsimuse nr.33 juures selle vastusevariandi, siis palun täpsustage siinkohal oma vastust)

35. TÖÖKOHA VAHETAMINE JA SELLE VÕIMALIKUD PÕHJUSED

Viimasel ajal on olnud meditsiinitöötajate lahkumine välismaale väga aktuaalne probleem

Palun hinnake, kui olulised oleksid loetletud põhjused Teie jaoks, otsimaks töökohta välismaal

	väga oluline	pigem oluline	mõnevõrra oluline	pigem ebaoluline	täiesti ebaoluline	raske öelda
Soov saada suuremat palka	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Soov oma silmaringi avaldada	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Soov leida tööd, tööpuudus Eestis	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Parem kliima	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Parem elukvaliteet välisriigis	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Olen pettunud Eesti elus, tahan ära minna	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Soov ennast erialaselt täiendada	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Soov õppida uut keelt	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Isiklikud (perekondlikud) põhjused	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Soov leida erialast tööd	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Soov kohtuda uute inimestega	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Muu (kui valisite selle vastusevariandi, palun täpsustage oma valikut küsimuse nr. 36 juures)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

36. Muu (kui valisite küsimuse nr.35 juures selle vastusevariandi, siis palun täpsustage siinkohal oma vastust)

37. Palun hinnake, kui võrd olulised oleksid loetletud põhjused Teie jaoks kodumaale tööle jäämise kasuks

	väga oluline	pigem oluline	mõnevõrra oluline	pigem ebaoluline	täiesti ebaoluline	raske öelda
Pere ja lähedased sõbrad on Eestis	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Teise maa kombed ja kultuur on võõrad	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Minemisega kaasnevad suured kulud	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Kartus mitte hakkama saada	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Ebapiisav haridus	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Ebapiisavad tööoskused	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Eestis on paremad tööalased väljavaated	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Ei meeldi välismaale minemisega seonduv asjaajamine	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Kardan, et ei leia seal endale sõpru, tuttavaid	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Muu (kui valisite selle vastusevariandi, palun täpsustage oma valikut küsimuse nr. 38 juures)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

38. Muu (kui valisite küsimuse nr.37 juures selle vastusevariandi, siis palun täpsustage siinkohal oma vastust)

39. Kas olete töötanud välismaal?

Jah

Ei

40. Kas Teil on plaanis vahetada töökohta?

Jah

Ei

41. Kas Te soovitaksite oma tuttavatele Läänemaa Haiglat kui head töökohta?

Jah

Ei

42. Mis põhjusel Te loobuksite või mis põhjusel ei loobuks oma praegusest tööst Läänemaa Haiglas?

43. ÜHISÜRITUSED

Kas Teie jaoks on olulised haigla poolt korraldatavad ühisüritused?

Jah

Ei

44. Kas olete aktiivne osaleja haigla poolt korraldatavatel ühisüritustel?

Jah

Ei (juhul kui valite selle vastusevariandi, palun põhjendage küsimuses nr.45, miks?)

45. Ei (kui valisite küsimuse nr.44 juures selle vastusevariandi, siis palun täpsustage siinkohal oma vastust)

46. Milliste ühisürituste läbiviimist haiglas Te pooldate/pooldaksite?

	pooldan väga	pooldan	üldiselt pooldan	üldiselt ei poolda	ei poolda üldse	ei oska öelda
Töötajate jõulupidu	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Laste jõulupidu	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Suvelõpu üritus	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Lemmikkolleegi valimine	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Õdede päeva tähistamine	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Juubilaride tunnustamine	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Staažikate töötajate tunnustamine	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Haigla jaanituli	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Suvelõpu üritus koos „kirbuturuga“	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Suvelõpu üritus koos Rannarootsi muuseumi külastusega	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Tervisepäev koos lemmikloomadega	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

47. Palun pakkuge välja uusi ideid ja mõtteid edaspidisteks ühisteks ettevõtmisteks

48. ETTEPANEKUD HAIGLA JUHTKONNALE

Missugused on Teie ettepanekud SA Läänemaa Haigla juhtkonnale haigla töökorralduse ja töökeskkonna paremaks muutmiseks?

Aitäh vastuste eest!

LISA 2. VASTAJATE OMAPOOLSED KOMMENTAARID JA MÄRKUSED

Muud vastused sagedamini esinevatele riskifaktoritele:

- Haigla tulevik (20 korda)
- Öötöö (7 korda)
- Koondamise oht (14 korda)
- Vastutus (2 korda)

Ettepanekud grupisuhete paremaks muutmiseks ja ühtsema meeskonna loomiseks:

- Suhtlus
- Meil on suhteliselt ühtne meeskond.
- Rohkem kollegiaalsust.
- Rohkem usaldust kolleegide vahel.
- Selge rollide ja tööülesannete jaotus. Ametialane kompetentsus. Väärtushinnangud.
- Valdavalt naiskollektiivi tasakaalustamiseks on vaja rohkem meestöötajaid kus vähegi võimalik.
- Nn "suud puhtaks rääkimine".
- Erinevad koolitused (2 inimest).
- Et inimesed mõistaksid, mis on meeskonnatöö.
- Empaatiavõime, üksteisega arvestamine.
- Peab mõtlema.
- Võimalus vabal ajal koosviibimist või üritusi korraldada on töö iseloomu tõttu vähene.
- Töölaste koosolekute pidamine, probleemide arutamine.
- Probleemide puhul kokku saada ja probleemid lahti rääkida.

- Meie osakonnas on kõik hästi.
- Lihtsalt koguneda kokku, rääkida suud puhtaks, ilma vahele segamata. Arvesse võtta tööliste ettepanekuid.
- Ühised üritused.
- Meil on väga sõbralik ja hea kollektiiv, mul on väga vedanud kõikide haiglas töötatud aastate jooksul.

Pinge leevendamiseks ja stressiga toimetulekuks kasutatavad vahendid:

- Jalutamine värskes õhus.
- Füüsiline töö maandab hästi pingeid (nt. aia- ja metsatööd).
- Loen palju, magan palju, kui vähegi võimalik, tahan üksi kodus olla.
- Lihtsalt lõõgastun, kuulan muusikat, suhtlen sõbrannaga.
- Teater, kontserdid, jalutamine, reisimine.
- Naudin maakodus olemist ja oma lemmikloomadega tegelemist.
- Lähen töölt koju, tegelen oma koeraga, toalilli ja taimi kasvatan ja see rahustab mind isegi kui läheb ära.
- Loen kriminulle, vaatan tv-st reisisaateid, käsitöö.
- Jalutan mere ääres, laulan.

Välismaale töö otsimise põhjused:

- Ma ei soovi oma kodust lahkuda.
- Ei soovi minna välismaale. (2 inimest)
- "Hea on seal, kus meid ei ole."
- Ma ei soovi töötada välismaal ja ma ei otsi välismaale tööd. Pole kunagi selle peale mõelnudki.

- Välismaale ei soovi minna, olen rahul, mõelnud olen.
- Kui tütar vahetaks elukohta, siis tema lähedal elamiseks.

Kodumaale tööle jäämise põhjused:

- Oma pere.
- Ei soovi minna välismaale.
- Pole põhjust, et välismaale tööle minna.
- Selleks, et välismaale tööle minna pead oskama keelt ja ei taha kodumaad ja omakseid maha jätta.
- Nii soliidses vanuses pole soovi enam midagi kardinaalselt muuta.

Põhjused, miks töötajad sooviksid loobuda või mitte loobuda oma praegusest tööst:

- Kui leian teise töö, lahkun kohe.
- Pole põhjust loobuda, kui just ei koondata.
- Ootan pensioniaega.
- Ei loobuks, sest Haapsalu kui väikelinna puhul on antud töökoht väga suur luksus. Elu- ja töökohana on Haapsalu suurepärase koht.
- Hetkel veel motivatsiooni ja tahtmist jagub, töö on vaheldusrikas ja huvitav.
- Kui erakorraline meditsiin kaoks, siis vist loobuks.
- Üldhaigla staatuse säilides on veel huvitav ja väljakutseid pakkuv.
- Kui oleks samaväärne töö, aga paindlikum tööaeg ja suurem töötasu, siis ikka vahetaks.
- Loobuks pingelisuse pärast, ei loobuks heade kolleegide pärast.
- Loodan, et ei pea loobuma.
- Ma ei loobuks mitte mingil tingimusel!

- Loobuksin, kui leiaksin meeldivama ja paremini tasustatud töökoha. Ei loobuks, kuna olen rahul stabiilselt laekuva palgaga ja töögraafikuga.
- Vanus, kui 65.
- Meeldib paindlik töögraafik.
- Kodu põhjustel.
- Ei loobu - meeldib vahetustega töö ja palju vaba aega.
- Töötasu on oluline.
- Kui tervis ei luba enam seda tööd teha.
- Kui saaksin tasuvama töökoha.
- Loobuksin parema palga nimel. Ei loobuks harjumusest samas töökohas ja kodule lähemal.
- Kui tervis alt ei vea.
- Siduv leping tähtajaliselt.
- Pensionile minemisega.
- Meeldiv kollektiiv.
- Olen siin töötanud 28 aastat ja mulle on tuttav ning kodune olemine siin. Kui loobuda, siis üldse sellel erialal töötamisest loobumise tõttu.
- Ei loobu elukoha pärast.
- Pole põhjust. (3 inimest)
- Ei loobu, kuna olen sellises vanuses, et varsti jõuab kätte väljateenitud vanaduspension.
- Võib-olla kui parem pakkumine tehtaks.
- Suurem palk või elukoha muutus.
- Loobuks ainult tervislikel põhjustel. (3 inimest)
- Kui koondatakse.

- Vabatahtlikult ehk omal soovil veel ei loobuks.
- Kui mujal pakutaks paremaid töötingimusi ja suuremat palka, siis loobuks oma praegusest tööst.
- Pole siin õieti tööd.
- Loobuksin, kui leiaksin töö, mis pakuks rohkem väljakutseid, enesearendamise võimalusi.
- Olen oma tööga rahul.
- Elukoha vahetusel. (2 inimest)
- Suurem palk.
- Mul on väga huvitav töö, mulle ta meeldib. Väga tore kollektiiv. Head suhted kolleegidega.
- Oleks tööd mujal võib-olla loobuks aga paraku Eestis ei ole valida. Aga minule meeldib see töö mida teen!
- Ebaõiglane/ebakorrekne suhtumine kolleegide poolt.

Ühisüritustes mitteosalemise põhjused:

- Tööl näen töökaaslasi piisavalt.
- Ei paku huvi.
- Osalen valikuliselt.
- Osalemine oleneb, mis peale söömise-joomise veel toimub. (Nt. jaalasõit Haapsalu lähel oli tore, samuti lisab üritusele vürtsi mõni kontsert või etendus.)
- Iga ja tervis.
- Oleneb ürituse toimumise kohast ja sisust. Harva ikka osalen.
- Käin tööle maalt. Transpordiühendus on minimaalne.
- Tavaliselt ei mahu minu ajakavva ja ei meeldi, et grupeerutakse üksuste kaupa.

- Olen oma peod ära pidanud.
- Eelistan oma vaba aega ise sisustada.
- Ei ole aega. (2 inimest)
- Graafikuga töö ei võimalda alati üritustest osa võtta. Mõned üritused eeldavad kaaslaste olemasolu ning osakonnas pole ka kaaslasti üritusele tulemas. Üritusi pole ka palju.
- Püüan osa võtta oma osakonna üritustest. Terve haigla üritused väga ei huvita.
- Kui osakonnast vähe rahvast käib, siis ei ole meeldiv minna üksinda.
- Olen liiga lühikest aega tööl olnud.
- Osalevad teatud seltskonnad.
- Muud tegemised omal vabal ajal.
- Tahaks olla rohkem kodus.
- Perekondlikel põhjustel ei osale aktiivselt.
- Perekondlikel põhjustel (pereliikme hooldamine).

Uued ideed ja mõtted edaspidisteks ühisteks ettevõtmisteks:

- Kõik toimib.
- Teater
- Spaakülastused, ühised lühikesed merereisid.
- Aktiivne tervisesport koos konkreetse eestvedajaga oma kollektiivist.
- Ei ole aega niikuinii osaleda, aga see oleks tore.
- Kõik on siamaani olnud piisav.
- Igas osakonnas võiks olla eraldi (lemmik)õdede ja -hooldajate valimine, tunnustamine. Hooldekodu töötajad võiksid olla ka juhtkonnal rohkem meeles (nt. naistepäev).

- Igas osakonnas võik olla eraldi (lemmik) tunnustamine.
- Teatrite, kontsertide külastus väljaspool oma kodulinna. (2 inimest)
- Väljas võiks koos midagi teha (nt. haigla ümbruse korrastamine, hiljem tee pausid).
- Ühised väljasõidud osakonna kolleegidega teatrisse või näiteks loodusesse.
- Väljasõit mõnda huvitavasse paika.
- Reis teistesse Eesti linnadesse.

Ettepanekud juhtkonnale haigla töökorralduse ja töökeskkonna paremaks muutmiseks:

- Suhelge töötajatega.
- Kõik toimib.
- Sõltume haigekassast.
- Rohkem soodustusi töötajatele spordiharrastustega tegelemiseks.
- Märkamine ja tunnustamine. Turvaline töökeskkond ja stabiilne töökorraldus, selged visioonid. Jätkuv panustamine erialastele koolitsutele ja kompetentse personali tagamisele.
- Perspektiiv.
- Nn. osade töötajate vabade päevade andmise süsteem tekitab segadust, kunagi ei tea, kes millal tööl või vaba on.
- Ruumid võiksid saada remonti.
- Ei ole ettepanekuid. (5 inimest)
- Olen üldiselt väga rahul haigla juhtkonna töökorraldusega. Meil on väga sõbralik juhtkond!
- Rohkem kuulata osakondade töötajate arvamust ja parandada töötingimusi. Haigla inventari uuendamine.
- Soovin, et läheks kõik hästi.

- Korrigeerige palgaarvestust.
- Töötajate tunnustamine.
- Haigla plaanid võiks olla läbipaistvamad. Tunnustamine võiks olla üsna sage nähtus. Töötaja peaks tundma ennast turvaliselt ja hoituna.
- Töökeskkond - tööruum on suvel väga palav - konditsioneer kuluks ära. Meie osakonnas on töökorraldus vastuvõetav. Eks juhtkond pingutab ju ka võimaluste piires.
- Tuleks muuta töökorraldust.
- Tutvustada rohkem tuleviku perspektiive.
- Nemad targemad välja mõtlema uusi variante ja üritusi. Neid üritusi on ka ikka, palju neid vaja. Tööd tuleb teha