



HARIDUS- JA
TEADUSMINISTEERIUM



Euroopa Liit
Euroopa Sotsiaalfond



Eesti
tuleviku heaks

Tunnustamise statuut AASTA ÕPPIJASÕBRALIK TÖÖANDJA

Tunnustamise eesmärgiks on väärtustada elukestvat õppimist.

Tunnustamiseks võivad kandidaadi esitada kõik juriidilised ja füüsilised isikud. Palume esitamisel võtta aluseks abistavad küsimused, mis aitavad valida parima kandidaadi võrdsetel alustel. Palume tuua konkreetseid näiteid kandidaadi saavutustest.

Konkursi eesmärgiks on aasta õppijasõbraliku tööandja tiitli kaudu võimendada tööandja positiivset kuvandit. Võitjal on võimalus end positiivselt töövõtjatele tutvustada ja innustada tööandjaid panustama enesetäiendamise võimalustesse ettevõttes

Aasta õppijasõbralik tööandja on organisatsioon, kus

- toetatakse süstemaatiliselt töötajate arengut ja innustatakse õppima
- luuakse tööpraktika võimalusi
- soodustatakse mitmekesisist karjääri sh oskuste kaasajastamist, investeeritakse töötajate ümberõppesse
- toimub uute tehnoloogiate ja meetodite kasutuselevõtmine (digitaalsete kompetentside õppimine ja õpetamine laiemalt)
- toimub organisatsiooni sees kogemuste jagamine
- kus organisatsioon näitab üles sotsiaalset vastutust õpivõimaluste loomisel, tehes koostööd teiste organisatsioonide ja sotsiaalsete partneritega.

I Kandidaadi andmed

Nimi	Eesti Töötukassa Põlvamaa osakond
Aadress	Kesk 42, 63308, Põlva.
Maakond/vald	Põlva vald
Telefon	799 0960
E-post	polva@tootukassa.ee
Koduleht	www.tootukassa.ee

II Esitaja andmed

Nimi	Terje Paes
Organisatsioon/amet	Tercare OÜ
Telefon	52 89 151
E-post	tercare@gmail.com

III Organisatsiooni arendamine

<p>Kuidas kajastub töötajate enesetäiendamine ja uute oskuste omandamine organisatsiooni prioriteetides/ arengukavas/strateegilistest plaanides/koolituskavas?</p>	<p><u>Eesti Töötukassa Põlvamaa osakond järgib väga tõsiselt Töötukassa arengukavas väljatoodud töötajate enesetäiendamise ja arendamisega seonduvat ja see kajastub ka reaalselt igapäevaelus, ei jää ainult paberile formaalselt kirja panduks.</u> <u>Väljavõtteid arengukavast: Oleme tööandjana eeskujuks, sest meil on mitmekesine ja töötajaid kaasav organisatsioon. Meil on asjatundlikud ja parimate kogemustega töötajad ning meie töö on mõjus ja efektiivne. Põhiväärtused Usaldus tunneme põhjalikult oma tegevusvaldkonda ning keskendumine tulemuslikkusele; oleme oma klientidele ja partneritele kättesaadavad, abivalmid ning sõbralikud töötame ühtse meeskonnana ja väärtustame igat oma kolleegi;</u> <u>Tõsta töötajate asjatundlikkust ja väärtustada tööpanust.</u></p>
<p>Kas ja kuidas toimub organisatsiooni sees kogemuste jagamine?</p>	<p><u>Toimub organisatsioonisisene õppimine kolleegilt kolleegile. Õpitakse oma töökaaslastelt, töövarjutatakse, käiakse ka teistest Eestimaa Töötukassa osakondades kaastöötajaid külastamas, jagatakse nähtut ja saadud kogemusi. Kui töötajad on läbinud täiendkoolitusti, siis saadud teadmisi ja kogemusi on jagatud kaaslastega infotundides, mis on suunatud kogemuste jagamisele. Toimub aktiivne läbi igapäevaste töökogemuste õppimine. Vajadusel tehakse lühikokkuvõtteid õpitust ja jagatakse neid ka kirjalikult. Toimuvad tööandjatega ja koostööpartneritega infotunnid, kus arutletakse koostöös õpivajadusi, ise külastatakse ettevõtteid, õpitakse kohapeal, kaardistatakse keda ootab ettevõtja tööle, milleks peab valmis olema, mida ootab tööandja töötukassa spetsialistidelt, milliseid töötajaid ja kompetentse.</u> <u>Kui keegi meeskonnas loeb raamatut, mis meeldib, kõnetab, või näeb filmi, mis arendab, siis koos jagatakse mõtteid ja kogemusi.</u></p>
<p>Kuidas soodustatakse mitmekesisist karjääri sh oskuste kaasajastamist, investeeritakse töötajate ümberõppesse?</p>	<p><u>Põlvamaa Töötukassa osakonnas pööratakse väga suurt tähelepanu töötajate tööalase enesearengule. Õppimine on tõeliselt popp. Liigutakse töökoha siseselt erinevatele ametikohtadele, ehk inimestel on olemas enesearenguks suur soov, see näitab, et inimestel on soov võimalikult mitmekülgselt tööalasel arendada, ennast täiendada.</u></p>
<p>Kas ja kuidas toimub uute tehnoloogiate ja meetodite kasutuselevõtmine (digitaalsete kompetentside õppimine ja õpetamine laiemalt)?</p>	<p><u>Programmide ja andmebaasid täienevad ja muutuvad pidevalt. Iga enne uuenduse käikulaskmist tuleb testperiood, kus on töötajatel võimalus anda tagasisidet, mis töötab, mis mitte, antakse töötajatele võimalus kaasa rääkida ja ennast muutustega varakult kohandada, harjutada, juurde õppida. E-õpe on alates 2018 eriti hoogsaks läinud seoses Moodle keskkonnas erinevate koolituste läbimiseks.</u></p>

	<u>Sellea seoses läks efektiivsemaks uute teadmiste omandamine, et töötaja saaks endale sobival ajal õppida, uuendustega kurssi viia, samas on see nõudnud eri vanuses meeskonnaliikmetelt digioskuste pidevat arendamist, õppimist.</u>
--	--

IV Õppijate toetamine ja motiveerimine

Milliseid enesetäiendamise võimalusi organisatsioon oma töötajatele pakub?	<u>Vastavalt töötaja vajadustele saab ta alati arutada läbi koolitusvajaduse. Läbitakse erinevaid sisekoolitusi, mis on seotud nii enesearengu kui tööalase arenguga. 20-st töötajast osalevad kõik töötajad aktiivselt ja pidevalt, kõrge sisemise motivatsiooniga. Kui on organisatsiooni sisekoolitused, mitmepäevased koolitused, siis toetatakse neid sõidukulude ja majutuskulude katmisega. 3 töötajat Põlvamaa osakonna töötajat õpivad tasemeõppes Tartu ja Tallinna ülikoolides magistriõppes.</u>
Kuidas toetab ja motiveerib organisatsioon töötajate arengut ja õppimist?	<u>Ühise meeskonnana toimimiseks kasutatakse kord aastas meeskonnatöö koolitusi, mootivatsioonikoolitus. Juhtide tasandil on väga õppimist toetatud, samuti kaastöötajate poolt. Töökoormus suureneb teistel töötajatel, aga keegi ei virise, kui kolleeg õppima asub, ikka leitakse võimalus asendada ja aidata. Kõik elavad kolleegi õpingutele, kodustele ülesannetele kaasa. Nagu eespool kirjutatud saavad töötajad areneda organisatsiooni siseselt erinevate ametikohtadel töötamisel. Ühele inimesele on motiveeriv nt Narva minna keeleõpet tegema, kui töötajal on oma visioon, mida tahab juurde õppida, saabki ta leida endale kolleegi eestis ja minnagi õppima. Osakonna töötajad on olnud ka praktikabaasiks teistele kolleegidele ja juhendajatele. See olnud paras väljakutse, sest tuleb koostada praktika vahetuvõtte, aruanne, osata ennast analüüsida ka juhendaja, õpetajana. Org siseselt viiakse läbi regulaarselt arenguvestlusi, kus vaadatakse koos üle, millised on arenguvajadused, koolitusvajadused, edastatakse info koolitusmeeskonnale, kes siis valib, kas korraldada sisekoolitus või üle-eestiline koolitus. Nt 2018 aastal tekkis vajadus tööalase vene keele koolitus, sellel aastal siis koolitus ka töötajatele osakonnas algab. Toimub ka töökeskne nõustamine perioodiliselt. Juhataja Katri ja juhtivkonsultant on ise varasemalt õppinud töö kõrvalt, lõpetanud mõlemad hiljuti magistriõpingud ning on alati oma töötajate jaoks olemas ja õppimist toetamas. Usun, et just juhtkonna uuendusmeelsus, õppimisele suunatud avatud hoiakud on loonud Põlvamaa osakonnas nii õpisõbraliku keskkonna. Organisatsioonis võimaldatakse töötajatel osaleda tööelus paindliku- või osaline tööajaga, kaugtööna ja teha kodutöö päevi- mida saab siis edukalt ühildada õppimise ja</u>

	<u>enesearenguga.</u>
<p>Kuidas toetab organisatsioon uusi töötajaid (juhendamine/väljaõpe)?</p> <p>Kas ettevõttes on kirjeldatud uue töötaja sisseelamisprogramm ja arengu perspektiivid?</p>	<p><u>Uue töötaja puhul saab töötaja alati endale mentori, vähemalt 2 esimest kuud, on sisseelamiskava, toimuvad vahevestlused, kuidas on läinud ja selle kava järgi lepitakse kokku tegevused, mida uus töötaja teeb esimesel kuul, teisel kuul ja kolmandal kuul asub juba iseseisvalt tööle. On olemas ka uue töötaja koolitus, ehk 3-4 töötamise kuul suunatakse töötaja sinna, vähemalt 3-päevasele koolitusele. Põlvamaa osakonna töötajad on uskumatult motiveeritud õppima ja ennast pidevalt täiendama, ei karda karjäärimuutusi, enesearendamist.</u></p>

V Sotsiaalne vastutus

<p>Kirjelda organisatsiooni koostööd partneritega?</p>	<p><u>Toimub aktiivne koostöö KOV-ga, 2-3 korda aastas kutsutakse kohaliku omavalitsuse sotsiaaltöötajaid oma majja, käiakse ise külas, tehakse üksikisiku tasandil koostööd. Hea koostöö ja kogemustevahetus toimub Põlvamaa Puuetega inimestega, kohalike ettevõtjatega, koolitusfirmadega, koostööpartneritega, noortekeskustega. Org on alati avatud erinevate suurema ja väiksemamahuliste projektides aktiivseks osalemiseks.</u></p>
<p>Kas ja kuidas organisatsioon teeb koostööd (õppimine/õpetamine) õppeasutustega?</p>	<p><u>Karjäärinõustajatel on õppeasutustega väga tihe koostöö, viiakse läbi ind ja grupinõustamisi ja õppeasutused on alati oodatud nende majja. Töötatakse põhimõttel ,et kui meie juurde ei tulla, läheme kohale. Koos korraldatakse töömehesse, kus on kaasatud ka õppeasutused, koolitusfirmad. Väga tihe on koostöö ettevõtetega, kus käiakse kohapeal tutvustamas õppimisvõimalusi õppeasutustes nii tasemeõppes kui täiendkoolitustel, et säilitada ja arendada töötajaid kohapeal.</u></p>
<p>Kas ja kuidas organisatsioon pakub praktika võimalusi?</p>	<p><u>Kandideerijal võimaldatakse paari päeva jooksul jälgida asutuste töötajaid, töökorraldust. Korraldati ka grupitöö Töötukassale kandideerijatele, kus inimesed jõudsidki arusaamisele, et oligi ettekujutus töökohast ja ootused veidi teistsugune, kui reaalsus. Org. on ise praktikabaasiks eesti erinevate ülikoolide üliõpilastele rakenduskõrgkooli sotstöö tudengitele.</u></p>
<p>Kas ja kuidas organisatsioon pakub võimalusi töövarju päeval osalejatele?</p>	<p><u>Pakub, vt. eespoolt.</u></p>



Õppijasõbraliku organisatsiooni tunnustamine Põlvamaal

Postkast x

Terje Paes <tercare@gmail.com>

23. sept 2019

11:04

saajale andras, sirje

Tere.

Saadan tunnustamiseks Põlvamaa õppijasõbraliku organisatsiooni Eesti Töötukassa Põlvamaa osakonna.

Koostööpartnerina näen ma kõrvalt nende tohutut entusiasmi, avatust uuendustele, oma tööle pühendumist ja see on olnud minu jaoks alati muljetavaldav. Ma muide alati mõtlen, et kuidas nad ometi jõuavad ja tahavad oma pingelise igapäevatöö kõrvalt selliselt olla avatud ka õppimisele. Ja õppimine ei ole selline vaevaline ning sunnitud tegevus, mida ülevalt pootl peale surutakse, vaid inimestel silmad säravad, kui räägivad oma õpingutest nii täiendõppes kui tasemeõppes, uutest teadmistest. Usun, et organisatsiooni juhtkonnal on siin tehtud tohutu töö kujundamiseks sellist meeskonda, kollektiivi ja hea mõttes olen ma isegi vahel täitsa kade, et nad nii ägedalt õppida saavad. Mitte kunagi ei virise nad, et oehh, peab jälle koolitusele minema või nüüd tuleb miski uus ja keeruline asi jälle selgeks teha. Alati on nad maakonnas ise tunnustanud ja toetanud teiste õppimist, arvan, et on aeg neid ennast märgata ja pai teha :-)

Terje Paes

--

Lugupidamisega

Terje Paes

Tercare OÜ

Tel: 52 89 151

www.tercare.ee

Sirje Plaks <sirje@andras.ee>

23. sept 2019

11:18

saajale mina

Kallis Terje!

Suur aitäh Sulle esitamise eest. Oled ikka jätkuvalt meie tublide parteis!

Sirje

ETKA Andras <andras@andras.ee>

23. sept 2019

14:59

saajale mina

Tere!

Suured tänud kandidaadi esitamise eest.

Tervitades

Kristel Paldis

ETKA Andras