

Vändra Gümnaasium

**VÄNDRA GÜMNAASIUMI PERSONALI
RAHULOLUKÜSITLUS 2025/2026**

Vändra 2026

SISUKORD

Sissejuhatus	3
1. Personali tulemuste analüüs	4
Kokkuvõte	22
Lisad	22
Lisa 1. Personali küsimused	23

SISSEJUHATUS

Vändra Gümnaasiumi personali seas läbi viidud rahuloluküsitlusele (edaspidi küsitlus) vastas 34 töötajat, nendest 25 õpetajat, 5 tugitöötajat ja 4 töötajat. Võrreldes eelmise õppeaasta (2024/2025) küsitlusega on 5 vastajat vähem.

Küsitlus viidi läbi 2025/2026 õppeaasta juuni kuus. Küsitluses oli kokku 21 hindelist ja avatud vastustega küsimust. Enamik küsimustest olid avatud vastustega, seega neid analüüsisime küsimusvastus vormis. Punase tärniga (*) märgitud küsimused on kohustuslikud ja ilma tärnita on vabal valikul vastatavad. Küsitluses viidatava eelmise õppeaasta küsitlus on 2024/2025 läbiviidud personali rahuloluküsitlus, mis on kättesaadav Vändra Gümnaasiumi kodulehel.

1. PERSONALI TULEMUSTE ANALÜÜS

Teine küsimus uuris personali hinnangut enda töötulemustele. Suurem enamus töötajaid hindab oma töösooritust heaks/väga heaks – enamik valis taseme 4 või 5, mis viitab üldisele rahulolule oma töö tulemustega. Väga madalat hinnangut (tase 1 või 2) ei esinenud üldse. Võrreldes eelmise aasta tulemustega hindavad töötajad enda töötulemust paremaks.

2. Kui rahul oled enda töötulemustega sellel õppeaastal?



Joonis 1. Töötulemuste rahulolu

3. „HTM näeb ette, et 2026/2027. õa-st algavad koolitunnid kell 9.00. Kas Sina eelistad alustada 8.30 või 9.00? Põhjenda.“ *

Küsimusele vastas kokku 34 töötajat. Neist 26 vastajat (76,5%) eelistasid koolipäeva algust kell 8.30, 4 vastajat (11,8%) eelistasid algust kell 9.00 ning 4 vastajat (11,8%) leidsid, et mõlemad variandid sobivad või neil puudub kindel eelistus. Ainult selge eelistuse väljendanud vastajate seas toetas kell 8.30 algust 86,7% ja kell 9.00 algust 13,3% vastanutest. Vastustest selgub, et peamisteks argumentideks kell 8.30 kasuks olid koolipäeva mõistlik pikkus, õpilaste võimalus osaleda huvitegevuses, sobivus bussigraafikutega ning senise korralduse hea toimimine. Samuti leiti, et hilisem algus muudaks õppepäevad liiga pikaks ning õpilased oleksid päeva lõpus väsinumad. Kell 9.00 algust pooldanud vastajad tõid esile peamiselt õpilaste parema une, keskendumisvõime

ja vaimse heaolu, leides, et rahulikum hommik toetab õppimiseks valmisolekut. Kokkuvõttes näitavad tulemused selget toetust senise kell 8.30 algava koolipäeva säilitamisele.

4. Minu tööruumid ja -tingimused toetavad igapäevast erialatööd.



Joonis 2. Tööruumide sobivus

Neljas küsimus uuris personalilt tööruumide sobivuse kohta. Hinnangu keskmine tulemus oli 3,88 punkti viiest, mis toob esile üldiselt positiivsele rahulolule tööruumide ja -tingimustega. Kõige rohkem vastajaid andis hinnanguks 4 (14 vastajat ehk 41,2%), millele järgnes hinnang 5 (10 vastajat ehk 29,4%). Neutraalse hinnangu 3 andis 7 vastajat (20,6%), samas kui negatiivsemaid hinnanguid oli vähe – 2 vastajat (5,9%) andsid hinnangu 2 ning 1 vastaja (2,9%) hinnangu 1. Kokku andis positiivse hinnangu (4 või 5) 24 vastajat ehk 70,6%, mis näitab, et enamik töötajaid leiab, et nende tööruumid ja töötingimused toetavad igapäevast erialatööd. Samas viitavad üksikud madalamad hinnangud sellele, et mõningaid töötingimuste parendamise vajadusi võib siiski esineda.

5. Tunnen, et minu töökoormus on mõistlik ja jõukohane.



Joonis 3. Töökoormus

Viies küsimus uuris personalilt töökoormuse jõukohasuse ja mõistlikkuse kohta. Hinnangu keskmine tulemus oli 4,38 punkti viiest, mis näitab töötajate kõrget rahulolu oma töökoormusega. Kõige enam vastajaid andis kõrgeima hinnangu 5 (19 vastajat ehk 55,9%), millele järgnes hinnang 4 (11 vastajat ehk 32,4%). Hinnangu 3 ja 2 andis kumbagi 2 vastajat (5,9%), samas kui hinnangut 1 ei andnud ükski vastaja. Positiivse hinnangu (4 või 5) andis kokku 30 vastajat ehk 88,2%, mis viitab sellele, et valdav enamus töötajaid peab oma töökoormust mõistlikuks ja jõukohaseks. Madalamaid hinnanguid esines vähe, mistõttu võib järeldada, et töökoormuse korraldus on üldiselt hästi tasakaalustatud ning toetab töötajate toimetulekut oma tööülesannetega.

6. Koolis on olemas vajalikud kaasaegsed vahendid töö läbiviimiseks.



Joonis 4. Töövahendid

Kuues küsimus uuris kaasaegsete töövahendite olemasolu kohta. Hinnangu keskmine tulemus oli 3,94 punkti viiest, mis viitab pigem heale rahulolule koolis olemasolevate töövahenditega. Kõige rohkem vastajaid andis hinnangu 4 (11 vastajat ehk 34,4%), samas hinnangu 5 ja 3 andis kumbagi 10 vastajat (31,3%). Hinnangu 2 andis 1 vastaja (3,1%) ning hinnangut 1 ei andnud ükski vastaja. Positiivse hinnangu (4 või 5) andis kokku 21 vastajat ehk 65,6%, mis näitab, et enamik töötajaid leiab, et koolis on olemas tööks vajalikud kaasaegsed vahendid. Samas annab kolmandik vastanutest hinnangu 3, mis viitab sellele, et kuigi tööks vajalikud vahendid on üldiselt olemas, nähakse veel võimalusi nende ajakohastamiseks või täiendamiseks.

7. „Mis toetab Sind praegu töökeskkonnas kõige enam?“

Küsimusele vastas 25 töötajat. Vastuste analüüsist selgub, et kõige olulisemaks toetavaks teguriks peetakse häid suhteid kolleegidega ning toetavat kollektiivi, mida mainis otseselt või kaudselt 11 vastajat. Esile toodi sõbralikku õhkkonda, koostöövalmidust, usaldust

ning võimalust kolleegidega mõtteid vahetada ja nõu küsida. Teiseks oluliseks teemaks oli juhtkonna toetus ja mõistev suhtumine, mida nimetas 6 vastajat. Töötajad hindavad võimalust oma tööst juhiga rääkida, juhtkonna toetavat suhtumist ning paindlikkust töö korraldamisel. Samuti peeti oluliseks kaasaegseid töövahendeid ja digilahendusi, näiteks interaktiivseid tahvleid, arvuteid, projektoreid, *Opiq.ee* keskkonda, *Teamsi* ning muid IT-vahendeid. Mitmed vastajad tõid välja ka sobivad töötingimused, sealhulgas oma klassiruumi olemasolu, puhtad ja hubased tööruumid ning süsteemse töökeskkonna. Väärtustati ka häid suhteid õpilaste ja lapsevanematega, toimivat infovahetust ning võimalust oma tööd iseseisvalt planeerida.

8. „*Millised tööülesanded sinu töös pakuvad sulle rõõmu ja mille tegemist tõeliselt naudid? Millised tööülesanded sinu töös tekitavad sulle raskust, liigset rutiini, frustratsiooni?*“ *

Vastustest ilmneb, et kõige rohkem pakub töötajatele rõõmu nende põhitöö ehk õpetamine ja vahetu töö õpilastega. Paljud vastajad tõid esile rahulolu tundide andmisest, õppimise juhendamisest, õpilaste arengu nägemisest ning olukordadest, kus õpilased tunnevad huvi, saavutavad edu või ületavad oma raskusi. Samuti hinnatakse võimalust olla loominguline, planeerida iseseisvalt oma tööd ning teha koostööd toetavate kolleegidega. Positiivsete aspektidena nimetati veel klassijuhatamist, õpilastega suhtlemist, kooli arendamises osalemist ning häid suhteid nii õpilaste, lapsevanemate kui ka kolleegidega.

Raskusi ja frustratsiooni põhjustavad eelkõige administratiivsed ülesanded, sealhulgas dokumentatsiooni täitmine, erinevad küsitlused, aruandlus, testide ja katseeksamite korraldamine ning muud lisakohustused, mis vähendavad aega põhitöö tegemiseks. Samuti tõid mitmed vastajad välja õpilaste käitumisprobleemid, motivatsioonipuuduse, distsipliini hoidmise ning kasvatustööga seotud väljakutsed. Koormavana nähakse ka pidevaid muudatusi, projektidega seotud lisatööd, asendusi ning olukordi, kus tööülesanded saabuvad ootamatult või nõuavad kiiret reageerimist. Mõned vastajad märkisid raskustena ajapuudust, õhtust tööga seotud suhtlust ning keerukate erivajadustega õpilaste toetamisega seotud väljakutseid.

Võrreldes 2024/2025 õppeaastaga võib siiski täheldada positiivseid muutusi. Vastustes esines vähem kriitikat tehniliste vahendite, sisemise koostöö ja infovahetuse kohta, mis viitab nende valdkondade paranemisele. Samas on jätkuvalt tugevaks teemaks soov keskenduda rohkem õpetamisele ning vähendada bürokraatiat ja ülesandeid, mis ei ole otseselt seotud õppetööga.

9. Millised on mõned kõige olulisemad viimase aja saavutused, mille üle oled uhke?

Töötajad peavad oma suurimateks saavutusteks eelkõige õpilaste arengut, õppimise toetamist ning positiivsete suhete loomist õpilastega. Mitmed vastajad tõid esile õpilaste häid tulemusi olümpiaadidel, konkurssidel, etlusvõistlustel, uurimistöodes ja eksamitel ning rõõmu sellest, et õpilased on muutunud enesekindlamaks, motiveeritumaks ja aktiivsemaks õppijaks. Samas peeti oluliseks ka väiksemaid, kuid sisuliselt väga tähenduslikke saavutusi – näiteks olukordi, kus varem palju puudunud õpilane hakkab taas koolis käima, õpilane omandab keerulise teema, leiab motivatsiooni õppimiseks või julgub hakata suhtlema eesti keeles. Väga sageli rõhutati uhkust selle üle, et on suudetud luua õpilastega usalduslik suhe, toetav õpikeskkond ning aidata kaasa nende sotsiaalsele ja emotsionaalsele arengule. Töötajad tunnevad rahulolu ka edukalt läbiviidud projektide, kooliürituste ja õppekäikude üle ning väärtustavad oma professionaalset arengut, näiteks meisterõpetaja taseme saavutamist, uute õpetamismeetodite rakendamist või digivahendite oskuslikumat kasutamist.

Võrreldes eelmise õppeaastaga on töötajate suurimate saavutuste fookus jäänud üldjoontes samaks, kuid rõhuasetustes võib märgata mõningaid erinevusi. Mõlemal aastal peeti kõige olulisemaks õpilaste arengut, häid õpitulemusi ning õpetaja töö mõju õpilaste kasvamisele. Kui eelmisel aastal räägiti rohkem õpilaste edukatest eksami-, olümpiaadi-, teadusfestivali- ja konkursitulemustest ning suurematest projektidest, siis käesoleval aastal kerkivad tugevamalt esile just individuaalsed edulood ja igapäevased töövõidud. Tuuakse näiteid, kus õpilane on hakanud taas koolis käima, õppinud keerulise teema selgeks, saanud abi vaimse heaolu probleemide lahendamisel või loonud õpetajaga usaldusliku suhte. Samuti kirjeldatakse rohkem saavutusi, mis ei ole otseselt mõõdetavad tulemuste või auhindade kaudu, vaid väljenduvad õpilaste enesekindluse, loovuse, õppimisrõõmu ja sotsiaalsete oskuste arengus.

10. *Kas tunned, et saad koolis piisavalt tunnustust? Kui jah, siis kuidas see avaldub?*

Töötajad tunnetavad tunnustust peamiselt vahetu tagasiside kaudu. Kõige sagedamini nimetati tunnustuse allikatena kolleegide toetust, juhtkonna positiivset tagasisidet ning õpilaste tunnustust. Näiteks toodi välja, et tunnustuseks peetakse olukordi, kus „õpilased tahavad tundi tulla“, on koostöövalmid ja näitavad üles austust õpetaja vastu. Mitmed vastajad märkisid, et just õpilaste areng, tänulikkus ja positiivne suhtumine annavad neile kinnituse, et nende töö on väärtuslik. Samuti peetakse oluliseks kolleegide toetust, tunnustavaid sõnu ning juhtkonna mõistvat ja toetavat suhtumist.

Võrreldes eelmise õppeaastaga on tunnustuse allikad jäänud suuresti samaks, kuid vastustes on märgata mõningaid erinevusi. Kui eelmisel aastal toodi sageli välja, et tunnustust saadakse pigem õpilastelt ja lapsevanematelt kui juhtkonnalt, siis käesoleval aastal nimetati juhtkonna toetust märksa rohkem. Näiteks tõid mitmed töötajad välja õppejuhi mõistva suhtumise, juhtide tagasiside ning juhtkonna poolse töö märkamise.

Eelmisel aastal leiti mitmel korral, et tunnustatakse peamiselt neid töötajaid, kes osalevad projektides, võistlustel või muudes lisategevustes, samas kui igapäevane õpetajatöö jääb sageli tähelepanuta. Käesoleval aastal kõlab sama mõte näiteks vastustes, kus märgitakse, et „väiksemaid õnnestumisi ja kooli heaks tehtavat ei märgata piisavalt“ või et tunnustussüsteem on „ebaselge ja kaootiline“.

Mõlemal aastal leidis ka töötajaid, kelle jaoks tunnustamine ei ole väga oluline või kes ei oota eraldi tähelepanu. Kui eelmisel aastal öeldi, et piisab õpilaste koostöövalmidusest ja rahulolust, siis käesoleval aastal märgiti näiteks, et „eraldi tunnustust ei vaja“, „kõik on hästi“ või „olen rahul“.

11. *„Millised muudatused töös või töökorralduses suurendaksid sinu motivatsiooni?“ **

Töötajate seas olid kõige sagedamini nimetatud motivatsiooni suurendavad tegurid parem tasustamine ja palgatõus (6 vastajat), töökoormuse ning tööaja parem korraldus (8 vastajat), paremad töötingimused ja kaasaegsemad töövahendid (6 vastajat) ning suurem koostöö ja kaasatus koolielus (5 vastajat). Lisaks tõid mõned töötajad välja vajaduse suuremate enesearengu- ja koolitusvõimaluste järele (3 vastajat).

Võrreldes eelmise õppeaasta tulemustega on mitmed teemad jäänud samaks. Nii eelmisel kui ka käesoleval aastal peeti oluliseks palgataset ja tasustamist. Kui eelmisel aastal töid töötajad välja soovi palgatõusuks ning lisatasudeks olümpiaadide, loovtööde ja muude täiendavate kohustuste eest, siis sellel aastal nimetati eraldi eksamiainete õpetajate, väikeklasside õpetajate ning uurimis- ja loovtööde juhendajate suuremat väärtustamist ja tasustamist. Sarnaselt eelmisele aastale peeti oluliseks ka töötingimuste parandamist. Kui eelmisel aastal sooviti rohkem interaktiivseid tahvleid, töötavaid projekteid, paremat klassitehnikat ning isiklikke tööruume, siis käesoleval aastal tõusid lisaks esile küsimused ruumikasutusest ja tööruumide kättesaadavusest. Näiteks sooviti oma klassiruumi, võimalust seal pärast tunde õppematerjale ette valmistada ning väljendati muret tulevase ruumipuuduse pärast.

Muutusi sai märgata ka töökorraldusega seotud ootustes. Kui eelmisel aastal räägiti üldisemalt vajadusest vähendada töökoormust ning parandada ajaplaneerimist, siis käesoleval aastal pakkusid töötajad välja juba väga konkreetseid lahendusi. Näiteks sooviti tunnivaba päeva nädalas (1 vastaja), võimalust koondada kontakttunnid neljale tööpäevale (1 vastaja), vähendada normkoormust 20 kontakttunnini nädalas (1 vastaja) ja piirata hiliste tundide arvu või asendada need muusika, kunsti, kehalise või mõne muu teise loovama/liikuva tunniga (1 vastaja). Kui eelmise aasta vastustes rõhutati rohkem juhtimise, tunnustamise ja koostöökultuuri olulisust, siis käesoleval aastal kerkisid esile kaasatuse ja koostööga seotud praktilised küsimused (5 vastajat). Näiteks sooviti rohkem ühiseid arutelusid, paremat infovahetust, tihedamat koostööd klassiõpetajatega ning suuremat võimalust osaleda kooli ühistes tegevustes.

12. „Kas sa tead täpselt mis on sinu tööülesanded või tunned segadust?“ *

Selle aasta tulemusi eelmise õppeaastaga võrreldes võib välja tuua, et tööülesannete selgus on töötajate hinnangul jätkuvalt väga hea ning isegi mõnevõrra paranenud. Kui eelmisel aastal märkisid mitmed töötajad, et segadust tekitavad klassijuhataja roll, projektide ja ühisürituste korraldamine ning olukorrad, kus tööülesandeid lisandub ilma selge rollikirjelduseta, siis käesoleval aastal tõi 27 vastajat 34-st üheselt välja, et nad teavad oma tööülesandeid täpselt ning ei tunne segadust. Lisaks väljendas nendest 4 vastajat üldist kindlustunnet oma tööülesannete osas, märkides näiteks, et ülesanded on üldjoontes selged või vajadusel saab täpsustusi küsida.

Kui eelmisel aastal tõid vastajad välja rohkem rollide ja ootuste võimalikule ebaselgusele, siis käesoleval aastal puudutasid üksikud segadust väljendavad vastused pigem konkreetseid olukordi kui tööülesandeid tervikuna. Näiteks tõi 1 vastaja välja, et kooliülesannete tegevuste ja lisakohustuste puhul ei ole ootused alati üheselt mõistetavad. 1 vastaja kirjeldas vastuolu usaldusliku suhte loomise ja distsipliiniga seotud kohustuste vahel ning 1 vastaja leidis, et töökorralduslikud muudatused, näiteks eksamite varasemaks toomine, tekitavad täiendavat pinget. Samuti juhtis 1 vastaja tähelepanu sellele, et tema enda tööülesanded on küll selged, kuid segadust tekitab olukord, kus kõik töötajad ei pruugi ühtmoodi mõista oma vastutust näiteks tunnimuudatuste edastamisel.

Mitmed töötajad märkisid, et vajadusel saab alati küsida selgitusi ning vastused on olemas. Seetõttu võib järeldada, et võrreldes eelmise õppeaastaga on tööülesannete ja vastutusvaldkondade selgus töötajate hinnangul püsinud kõrgel tasemel ning suuremaid süsteemseid probleeme selles valdkonnas ei tajuta. Segadust tekitavad pigem üksikud lisakohustused või erandolukorrad, mitte põhitööga seotud ülesanded.

13. „Kas oled märganud töövaldkondi või ülesandeid, mille eest praegu justkui keegi ei vastuta – ehk nn hall ala?“ *

Küsimusele vastas 34 töötajat. Vastustest ilmneb, et enamik töötajaid ei taju koolis olulisi vastutusega jäänud valdkondi. Kokku 20 vastajat vastasid, et nad ei ole halli alasid märganud või ei oska neid välja tuua. Vastustes kasutati väljendeid nagu „ei oska öelda“, „ei ole märganud“, „ei meenu“, „ei teagi“ või „tundub, et pole“. See viitab sellele, et suurema osa töötajate jaoks on vastutusvaldkonnad üldjoontes selged.

Samas leidis 6 vastajat, kes märkisid, et on halli alasid märganud, kuid ei täpsustanud, milliseid valdkondi nad silmas peavad. Näiteks vastati lihtsalt „on“, „olen märganud“, „olen näinud korduvalt“ või „ikka olen“. Kuigi konkreetseid näiteid ei toodud, viitab see sellele, et osa töötajaid tunnetab vastutuse hajumist või ebaselgust, kuid ei soovinud seda täpsemalt avada.

Konkreetsed näited hallidest aladest tõi välja 8 vastajat. Kõige enam puudutasid need vastused tugisüsteeme, vastutuse jagunemist ning kooli igapäevase toimimise korraldust. 2 vastajat tõid esile tugisüsteemidega seotud küsimused – üks leidis, et sotsiaaltöötajate

vastutusvaldkond on ebaselge, teine soovis selgemat tuge õpetajatele HEV-õpilastega töötamisel. Mõlemad vastused viitavad tunnetusele, et keerulisemate õpilaste toetamise vastutus langeb sageli õpetajatele. 2 vastajat tõid välja olukorrad, kus vastutus on hajunud mitme inimese vahel. Üks vastaja leidis, et mõnikord jagatakse ülesanded mitme inimese vahel, kuid lõpuks loodetakse üksteise peale ning keegi ei vastuta selgelt. Teine tõi näiteks asendustabeli jälgimise ja tunniplaanimuudatuste edastamise õpilastele.

Kooli igapäevase keskkonna ja heakorraga seotud tähelepanekuid tegi samuti 3 vastajat. Mainiti õpetajate garderoobi, mis on muutunud erinevate asjade hoiukohaks, koristamise ebaühtlust ning kooli ümbruse korrashoidu. Üks vastaja märkis, et kooli peaukse ümbrus on kooli visiitkaart ning selle korrashoid võiks olla paremini korraldatud. Üksikute tähelepanekutena nimetati veel huvijuhi tööülesannete piire (1 vastaja), leides, et kogukonnale suunatud kontsertide korraldamine ei peaks olema kooli huvijuhi ülesanne, vaid pigem kohaliku omavalitsuse vastutus. Samuti tõi 1 vastaja välja kooli sisekujunduse ja viidasüsteemi, leides, et klasside tähistamine ja kooli visuaalne ilme vajaksid selgemat vastutajat. Lisaks nimetas 1 vastaja vahetundides korrapidamise korraldust võimaliku halli alana.

Võrreldes eelmise õppeaastaga võib täheldada, et töötajad tajuvad hallide alade olemasolu vähem. Kui eelmisel aastal toodi sagedamini välja ebaselgust rollides, ülesannete jagunemises ja vastutuse piirides, siis käesoleval aastal ei osanud enamik vastajaid konkreetseid näiteid nimetada. Samas korduvad mõlemal aastal teemad, mis puudutavad tugispetsialistide rolli, vastutuse hajumist mitme inimese vahel ning kooli igapäevase toimimisega seotud korralduslikke küsimusi.

14. „*Millised oskused ja teadmised aitaksid sinul oma tööd tõhusamalt teha? Kuidas sooviksid end selles osas arendada?*“ *

Antud vastused näitavad, et töötajad peavad enesearengut oluliseks ning otsivad aktiivselt võimalusi oma teadmiste ja oskuste täiendamiseks. Kõige sagedamini nimetati vajadust erialaste koolituste ja ainealase enesetäiendamise järele (9 vastajat). Töötajad soovivad olla kursis oma valdkonna arengutega, osaleda erialastel koolitustel, õppepäevadel ja aineühenduste tegevustes ning rakendada õppetöös kaasaegseid meetodeid. Mitmed

vastajad märkisid, et nad juba osalevad regulaarselt koolitustel või otsivad iseseisvalt uusi arenguvõimalusi.

Võrreldes eelmise õppeaastaga on märgatavalt kasvanud huvi digioskuste ja tehisintellekti kasutamise vastu (5 vastajat). Kui eelmisel aastal räägiti pigem üldiselt digivahendite kasutamisest ja materjalide digitaliseerimisest, siis käesoleval aastal nimetati väga konkreetseid arenguvajadusi. Näiteks sooviti õppida tehisintellekti tõhusamat rakendamist õppetöös, arendada Office365 haldamise oskusi, omandada süsteemiadministreerimise teadmisi või kasutada erinevaid loov- ja kujundustarkvarasid. Samuti tõid mõned vastajad välja, et AI valdkonnas on juba alustatud enesetäiendamist, kuid nähakse veel palju arenguruumi.

Sarnaselt eelmise aastaga peeti oluliseks õpilaste motiveerimise ja toetamise oskusi (4 vastajat). Mitmed töötajad soovisid õppida paremini motiveerima erineva võimekuse ja huvidega õppijaid ning leida tõhusamaid viise õpilaste kaasamiseks. Kui eelmisel aastal keskenduti rohkem käitumisprobleemide ennetamisele ja keeruliste klassisituatsioonide lahendamisele, siis käesoleval aastal räägiti rohkem õppijate motiveerimisest ja individuaalse arengu toetamisest.

Ka erivajadustega õpilaste toetamise ja psühholoogiliste teadmiste arendamise vajadus (3 vastajat) on jäänud mõlemal aastal oluliseks teemaks. Eelmisel aastal rõhutati vajadust mõista paremini õpilaste arengut, käitumisprobleeme ja teha tõhusamat koostööd tugispetsialistidega. Käesoleval aastal sooviti rohkem teadmisi HEV-õpilaste õpetamisest, teismeliste psühholoogiast ning praktilisi võtteid erinevate õppijate toetamiseks. Üks vastaja tõi välja ka vajaduse õppida, kuidas õpetajana paremini toime tulla pingete ja läbipõlemisohuga.

Mõlemal aastal peeti oluliseks ka õppimist kolleegidelt ja kogemuste vahetamist (4 vastajat). Kui eelmisel aastal räägiti töövarjuks olemisest, teiste koolide külastamisest ja õpetajate võrgustikes osalemisest, siis käesoleval aastal sooviti rohkem koostööd kolleegidega, kogemuste kogumist teistest koolidest ning võimalust arutada sarnaste väljakutsetega õpetajatega. Üks vastaja tõi välja, et õpetajate omavaheliseks koostööks võiks tunniplaanis olla rohkem aega. Kui eelmisel aastal rõhutati rohkem üldisi oskusi, nagu ajaplaneerimine, piiride seadmine ja töörahu loomine, siis käesoleval aastal

keskenduvad vastused rohkem konkreetsetele teadmistele ja pädevustele, mida on võimalik koolituste või õpingute kaudu omandada. Näiteks nimetati magistriõpinguid, alustava õpetaja koolitust, AI-kursuseid, aineühenduste tegevusi ning erialaseid tasulisi koolitusi.

15. „Mis vajaks töökeskkonnas parendamist?“

Küsimusele „Mis vajaks töökeskkonnas parandamist?“ vastas 27 töötajat. Vastustest ilmneb, et suurimad ootused on seotud kooli füüsilise keskkonna, tööruumide, sisekommunikatsiooni ning kolleegide vahelise koostööga. Samas leidis ka 4 vastajat, kes märkisid, et on praeguse töökeskkonnaga rahul ega näe suuremaid probleemkohti.

Kõige sagedamini puudutasid ettepanekud ruume, sisustust ja töötingimusi (13 vastajat). Töötajad tõid välja vajaduse klassiruumide, mööbli ja õppekeskkonna kaasajastamiseks. Näiteks sooviti paremat valgustust, ergonoomilisemaid töölaudu, ühekohalisi ja liigutatavaid koolipinke, ruumide ning mööbli värskendamist ja väikeklasside maja koridoride remonti. Samuti mainiti ventilatsiooniprobleeme (2 vastajat), nõrka projektorit ja ebapiisavat pimendust (1 vastaja), avatava akna puudumist (1 vastaja) ning vajadust kraanikausi järele klassiruumis (1 vastaja). Mitmes vastuses rõhutati ka vajadust oma klassiruumi või vaikselt tööruumi järele, kus õpetajad saaksid materjale hoiustada ja rahulikult töötada (2 vastajat).

Teine sagedamini esile kerkinud teema oli suhtlus, koostöö ja organisatsioonikultuur (6 vastajat). Vastajad leidsid, et parandamist vajavad õpetajate omavaheline läbisaamine, kolleegide suhtumine üksteisesse ning juhtkonna ja õpetajate vaheline suhtlus. Näiteks sooviti rohkem ühiseid tegevusi, väljasõite ja võimalusi omavaheliseks suhtlemiseks, kuna osa töötajaid puutub mõne kolleegiga kokku vaid korra või paar nädalas. Samuti toodi välja vajadus suurema sallivuse, avatuse ja ausama suhtlemise järele.

Mitmed vastajad (3 vastajat) juhtisid tähelepanu töökorralduslikele küsimustele. Sooviti mõistlikumat tunniplaani, rohkem suhtlemist õpetajatega enne tunniplaani kinnitamist ning rohkem aega sisuliseks arendustööks. Üks vastaja leidis, et kirjalik informatsioon võiks paikneda ühes kohas ning süsteem võiks saata automaatseid teavitusi näiteks asendustundide kohta.

Õpilaste vajadustega seotud ettepanekuid esitas 4 vastajat. Näiteks leiti, et koolis võiks olla rohkem vaiksaid nurgakesi, lugemispesasid ja kohti, kus õpilased saaksid vajadusel eralduda. Samuti sooviti, et väikeklasside õpilastele mõeldud alad oleksid rohkem nende vajadustele kohandatud ning vähem mõjutatud suure maja müra. Üksikutes vastustes toodi esile ka tugitöötajate suurem märkamine ja motiveerimine (1 vastaja), ainetevahelise lõimingu suurendamine (1 vastaja) ning õpetajate toa kasutamise parem korraldus (1 vastaja).

Võrreldes eelmise õppeaastaga on mitmed teemad jäänud sarnaseks. Ka eelmisel aastal sooviti kaasaegsemaid töötingimusi, paremaid õppevahendeid ja mugavamaid tööruume. Nimetatakse täpseid probleeme, nagu ventilatsioon, valgustus, klassimööbel, ruumipuudus või kunstimaja seisukord. Samuti on tugevamalt esile kerkinud vajadus parandada kolleegide vahelist suhtlust ja suurendada kogukonnatunnet. Kui varasemalt keskenduti rohkem füüsilistele töötingimustele, siis nüüd peetakse üha olulisemaks ka töökeskkonna sotsiaalset poolt – koostööd, üksteise märkamist ja ühtsema meeskonnatunde loomist.

16. „*Milliste koolituste vastu sul huvi on?*“

Vastustest koorus välja, et töötajad väärtustavad enesetäiendamist ning eelistavad koolitusi, millel on otsene praktiline väärtus nende igapäevatöös. Kõige sagedamini nimetati huvi erialaste ja ainealaste koolituste vastu (10 vastajat). Soovitakse täiendada teadmisi oma ainevaldkonnas, olla kursis uute õppemetoodikate ja haridusvaldkonna arengutega ning osaleda erialastel täienduskoolitustel. Näiteks nimetati Eesti Emakeeleõpetajate Seltsi koolitusi, matemaatika didaktikat, kaasaegseid õppemeetodeid ning üldiselt erialaseid täiendusi ja pedagoogilisi koolitusi.

Olulisel kohal olid ka psühholoogia, õpilaste motiveerimise ning erivajadustega õppijate toetamisega seotud teemad (8 vastajat). Töötajad soovisid teadmisi ennastjuhtiva õppija kujundamisest, õpilaste motiveerimisest, teismeliste psühholoogiast ning praktilisi võtteid HEV- ja ATH-diagnoosiga õpilaste toetamiseks. Samuti tunti huvi väikeklasside õpilastega töötamise ning tugispetsialistide valdkonda puudutavate koolituste vastu. Mitmed vastajad tundsid huvi kaasaegsete praktikate ja infotehnoloogia vastu (3 vastajat). Sooviti teadmisi kaasaegsetest õppemeetoditest, infotehnoloogia rakendamisest õppetöös

ning uutest digilahendustest. Kuigi käesolevas küsimuses tehisintellekti eraldi palju ei nimetatud, haakub see hästi eelneva küsimuse tulemustega, kus AI kasutamise oskust peeti oluliseks arengusuunaks.

Samuti peeti väärtuslikuks praktilisi töötubasid, kogemusõpet ja kolleegidelt õppimist (3 vastajat). Näiteks sooviti külastada teisi koole, osaleda erialastes võrgustikes, tutvuda välisriikide õppekorraldusega ning jagada kogemusi kolleegidega. Üks vastaja tõi välja, et kõige kasulikumad on praktilised koolitused ja töötoad, kus õpitut saab kohe oma töös rakendada. Üksikute ettepanekutena nimetati ka õpetaja heaolu ja enesehoiuga seotud koolitusi (2 vastajat), sealhulgas õpetaja enda hoidmist ning hääle kasutamise ja hoidmise teemat. Samuti pakuti välja esmaabikoolitust koos elustamisvõtetega ning ühiseid loovaid tegevusi, näiteks loodusmatku või loovtöötubasid.

Võrreldes eelmise õppeaastaga on koolitushuvid jäänud üldjoontes sarnaseks. Nii eelmisel kui ka käesoleval aastal tunti enim huvi erialaste koolituste, kaasaegsete õpetamismeetodite ning õpilaste toetamisega seotud teemade vastu. Kui eelmisel aastal tõusid rohkem esile digioskused, tehisintellekti kasutamine, Excel, digitaalne disain, ajaplaneerimine, läbipõlemise ennetamine ja muud enesearengu teemad, siis käesoleval aastal on koolitussoovid muutunud konkreetsemaks ning keskenduvad rohkem igapäevase õpetajatöö praktilistele vajadustele. Selgemalt kerkivad esile HEV- ja ATH-õpilaste toetamine, õpilaste motiveerimine, kaasaegsed õppemeetodid ning kogemuste vahetamine teiste õpetajatega. Samuti väärtustatakse jätkuvalt koolitusi, mis on praktilised, rakendatavad ja seotud õpetaja tegelike tööülesannetega.

17. „*Millist tuge ootad juhtkonnalt või kolleegidelt, et Sinu töö oleks paremini toetatud?*”

Küsimusele vastas 25 töötajat. Vastustest ilmneb, et üldine rahulolu olemasoleva toetusega on kõrge. Kokku 10 vastajat märkisid otseselt, et nad tunnevad end praegu piisavalt toetatuna või on olemasoleva olukorraga rahul. Näiteks kirjutati, et „vajalik tugi on olemas“, „koostöö kolleegide ja juhtkonnaga on hea“, „siiani on kõike toetatud“ ning „juhtkond on igati toetav“.

Kõige sagedamini toodi esile vajadus parema suhtluse, koostöö ja kaasamõtlemise järele (9 vastajat). Töötajad ootavad juhtkonnalt ja kolleegidelt eelkõige avatud suhtlust,

ärakuulamist ning ühiste lahenduste otsimist. Näiteks sooviti produktiivseid arutelusid juhtkonnaga, rohkem koostööd kolleegide vahel, suuremat kaasamõtlemit ning võimalust oma töövaldkonda koos analüüsida. Samuti rõhutati vajadust tunda end ühtse meeskonna osana ning teha rohkem koostööd ka nende kolleegidega, kellega igapäevaselt vähem kokku puututakse. Olulise teemana kerkis esile märkamine, tunnustamine ja tagasiside (4 vastajat). Vastajad soovisid, et nende tööd märgataks rohkem ning et nad saaksid regulaarset tagasisidet oma töö kohta. Näiteks pakuti välja aasta lõpus toimuvad suulised või kirjalikud tagasisidevestlused ning arenguestlused juhtkonnaga vähemalt üle aasta. Üks vastaja tõi välja, et eriti oluline on märgata ja väärtustada nii õpilaste saavutusi kui ka õpetaja igapäevast tööd. Mitmed töötajad (4 vastajat) rõhutasid vajadust suurema mõistmise ja toetava suhtumise järele. Sooviti sõbralikku ära kuulamist, partnerlust, positiivset suhtumist ning arvestamist sellega, et kõiki tööülesandeid ei ole võimalik kohe täita. Üks vastaja märkis, et ootab mõistmist, et töödel on oma järjekord ning kõik ülesanded vajavad aega.

Spetsiifilisemaid toetuse vajadusi mainisid mõned töötajad. Näiteks soovis 2 vastajat rohkem tuge HEV- ja väikeklasside õpilastega seotud küsimustes, tuues välja vajaduse parema koostöö järele väikeklasside õpetajatega. Samuti leidis 1 vastaja, et oluline on selgem vastutusjaotus ja piiride seadmine, et iga töötaja täidaks oma tööülesandeid ise ning ülesanded ei kanduks teistele.

Võrreldes eelmise õppeaastaga on vastustes märgata sarnaseid teemasid. Ka varasemalt peeti oluliseks juhtkonna toetust, avatust suhtlemisel, töötajate märkamist ning kolleegide vahelist koostööd. Kui eelmisel aastal rõhutati rohkem tunnustamise vajadust ja tunnet, et vaiksemad töötajad võivad jääda märkamata, siis käesoleval aastal keskendutakse rohkem regulaarsele tagasisidele, arenguestlustele ja sisulisele koostööle. Samuti on tugevamalt esile kerkinud soov olla kaasatud aruteludesse ja lahenduste leidmisse, mitte ainult saada infot või juhiseid.

18. *„Kas sa julged pöörduda probleemiga enda otsese juhi poole? Kui sa oled murega juhi poole pöördunud, kas sinu mure on ära kuulatud ja püütud lahendust leida?“*

Võrreldes eelmise õppeaastaga on töötajate hinnangud otsese juhi poole pöördumise võimalusele jäänud positiivseks. Kui eelmisel aastal kinnitasid kõik vastanud, et nad

julgevad oma juhi poole pöörduda ning peavad juhti kättesaadavaks, toetavaks ja kuulavaks, siis ka käesoleval aastal väljendas valdav enamus töötajaid sama seisukohta. 27 vastajat 33-st märkisid otseselt, et nad julgevad probleemide korral juhi poole pöörduda ning on saanud nii ärakuulamist kui ka abi lahenduste leidmisel. Vastustes kasutati väljendeid nagu „olen alati abi saanud“, „õppejuht kuulab alati mure ära ja leiab lahenduse“, „mind on alati ära kuulatud“ ning „on pakutud välja lahendusi ja tehtud asjalikke ettepanekuid“.

Sarnaselt eelmise aastaga ilmnas ka käesoleval aastal teatav ettevaatlikkus enne juhi poole pöördumist. 5 vastajat kirjeldasid, et nad kaaluvad enne pöördumist probleemi olulisust või mõtlevad hoolikalt läbi, kuidas oma muret esitada. Näiteks märkis üks töötaja, et vajab rohkem rahulikku kuulamist ja ühist arutelu ning ei pöördu alati juhi poole, kui tunnetab, et juhil on samal ajal palju muid kohustusi. Teine vastaja tõi välja, et kuigi mure kuulatakse ära, ei tunne ta end alati pärast vestlust täielikult toetatuna. Nagu ka eelmisel aastal, leidis üksikuid vastuseid, kus viidati sellele, et ärakuulamine ei pruugi alati viia soovitud lahenduseni. 3 vastajat märkisid, et mõnel juhul on mure küll ära kuulatud, kuid lahendus on jäänud ebaselgeks või pole oodatud tulemust saavutatud. Üks töötaja leidis, et tema mure puhul ei püütudki lahendust leida ning olukord jäi samaks. Samas moodustavad sellised hinnangud kogu vastajaskonnast väikese osa.

Kui eelmisel aastal kirjeldati, et mõnikord jäävad probleemid „õhku rippuma“ või oodatakse lahenduse leidmist õpetajalt endalt, siis käesoleva aasta vastustes on selliseid tähelepanekuid vähem. Pigem rõhutatakse juhtkonna valmisolekut kuulata, arutada ning võimaluste piires lahendusi otsida. Samuti on rohkem näha tänulikkust juhtkonna toetuse suhtes – mitmed vastajad lisasid oma vastusesse tänu või rõhutasid, et on saanud alati konstruktiivset abi.

19. „Kas sa tunnend vajadust juhiga regulaarsete arenguveestluste toimumiseks?“ *

Vastustest selgub, et töötajad väärtustavad eelkõige avatud, vahetut ja vajaduspõhist suhtlust juhiga. 16 vastajat märkisid, et nad ei tunne regulaarsete arenguveestluste järele otsest vajadust, sest juhiga on võimalik igapäevaselt suhelda ning probleemide või küsimuste tekkimisel saab alati pöörduda. Mitmed vastajad leidsid, et jooksvast

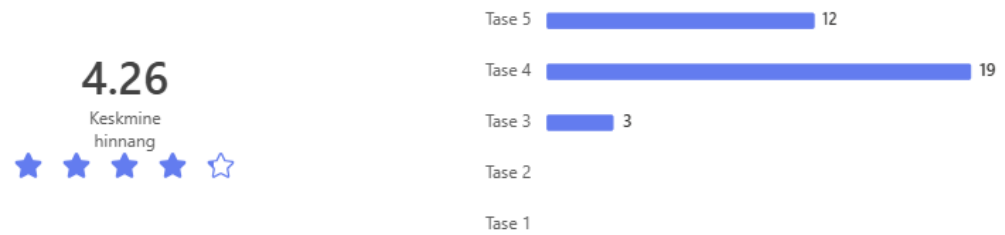
tagasisidest ja võimalusest vajadusel kohe­sel­st vestelda piisab ning formaalsed arenguvestlused ei annaks nende jaoks olulist lisaväärtust.

Samas pidas 15 vastajat arenguvestlusi vajalikuks vähemalt mingis vormis. Enamasti ei oodatud iga-aastast kohustuslikku vestlust, vaid pigem võimalust aeg-ajalt arutada oma tööalast arengut, tulevikuplaane, ees­mär­ke ja rahulolu tööga. Näiteks leiti, et kord aastas, üle aasta või iga paari-kolme aasta tagant võiks toimuda sisuline vestlus, kus juht tunneb huvi töötaja käekäigu vastu ning annab tagasisidet. Mitmed vastajad rõhutasid, et arenguvestlus peaks olema kahepoolne arutelu, mitte ainult töötaja poolne tagasiside andmine juhile.

Vastustes tõusis esile ka töötajate soov olla märgatud. Leiti, et regulaarsemad vestlused aitaksid tähele panna ka neid töötajaid, kes ise oma murede või ettepanekutega juhtkonna poole sageli ei pöördu. Üks vastaja märkis, et aktiivsemad ja nähtavamad töötajad saavad tavaliselt rohkem tähelepanu, samas kui tagasihoidlikumad inimesed võivad jääda juhtkonna vaateväljast välja. Samuti peeti arenguvestlusi võimaluseks reflekteerida oma tööd, saada tagasisidet ning arutada koolis töötamise pikemaajalisi perspektiive.

Võrreldes eelmise õppeaastaga on suhtumine arenguvestlustesse jäänud üldjoontes sarnaseks. Ka eelmisel aastal eelistas enamik töötajaid paindlikku ja vajaduspõhist suhtlemist formaalsetele arenguvestlustele. Samas on käesoleva aasta vastustes märgata mõnevõrra suuremat huvi arenguvestluste vastu kui võimaluse vastu saada regulaarset tagasisidet ja olla märgatud. Kui eelmisel aastal tõi 7 vastajat selgelt välja vajaduse regulaarsete arenguvestluste järele, siis tänavu näeb suurem osa töötajaid väärtust vähemalt aeg-ajalt toimuvates sisulistes vestlustes. Mõlemal aastal jäi siiski domineerima seisukoht, et kõige olulisem ei ole arenguvestluse formaalne vorm, vaid teadmine, et juhiga saab vajadusel avatult ja usalduslikult suhelda.

20. Kui rõõmsalt sa hommikul tööle tuled? Kui 5 täрни on väga rõõmsalt ja 1 tärn on väga õnnetult/vastumeelselt.



Joonis 5. Hommikune emotsioon

Eelviimane küsimus uuris personali hommikuse tööletuleku emotsiooni kohta. Hommikul tööletuleku emotsiooni keskmine hinne viiepalli süsteemis on 4,26, mis viitab sellele, et personal tuleb hommikul tööle hea tujuga. Hinnang on küll 0,02 punkti madalam kui eelmisel õppeaastal, kuid 31 vastajat hindasid enda hommikuse tuju 4 ja 5 punktiga, 3 vastajat 3 punktiga. Negatiivseid või väga madalaid hinnanguid (1–2 punkti) ei olnud üldse.

21. „Soovikorral lisa mõni ettepanek või mõte”

Küsimusele vastas 14 töötajat. Mitmed vastajad rõhutasid vajadust hoida ja väärtustada töötajate heaolu ning motivatsiooni. Näiteks leiti, et infokoosolekute kõrval võiks rohkem tähelepanu pöörata töötajate energiale ja vaimsele heaolule. Üks töötaja pakkus välja igakuise „energiakoosoleku”, kus keskendutaks infovahetuse asemel rohkem ühisele arutelule, toetamisele ja motiveerimisele. Samuti leiti, et vaheaegadel võiks töötajatele jääda rohkem võimalusi ise valida, kuidas oma aega kasutada ja end täiendada.

Olulise teemana kerkis taas esile koostöö ja meeskonnavaim. Mitmed vastajad rõhutasid, et kooli tugevus peitub heas koostöös ning vastastikusel lugupidamises. Sooviti rohkem üksteise kuulamist, erinevate olukordade ühist arutamist ja lahenduste otsimist. Üks vastaja märkis, et võiks olla vähem draamat ja rohkem meeles pidada, et kogu koolipersonal on õpilaste eeskujuks. Samuti toodi positiivsete näidetena välja ühised ettevõtmised, nagu Rootsi õppereis ja jõuluõhtusöök, ning leiti, et sellised tegevused aitavad tugevdada kollektiivi ühtsustunnet ning nendega võiks jätkata.

Mitmes vastuses peegeldus soov rohkem märkamise, tagasiside ja ühise arutelu järele, mis tuli välja ka varasemates küsimustes tunnustamise, juhtkonna toe ja arenguvestluste

teemal. Näiteks märgiti, et küsimustik ise pani mõtlema teemadele, mida võiks juhiga põhjalikumalt arutada. Samuti sooviti võimalust vastata küsimustele rahulikumas tempos, et mõtted oleksid läbimõeldumad.

Töötajad tõid välja ka praktilisi ettepanekuid. Näiteks sooviti õpetajatele soodsamat koolilõunat ning rõhutati vajadust jätkata kvaliteetse töökeskkonna loomist. Üks vastaja juhtis tähelepanu sellele, et mõne töögrupi, näiteks KiVa meeskonna, töö tõhusamaks korraldamiseks oleks vajalik regulaarne ühine tööaeg, et juhtumeid arutada, dokumentatsiooni täita ja tegevusi planeerida. See haakub ka varasemates küsimustes esile kerkinud sooviga leida rohkem aega sisuliseks koostööks.

Mõned vastused peegeldasid ka töötajate hoolivust juhtkonna suhtes. Näiteks väljendati muret õppejuhi suure töökoormuse pärast ning tunnustati juhtkonna mõistvat suhtumist.

KOKKUVÕTE

Vändra Gümnaasiumi 2025/2026. õppeaasta personali rahuloluküsitlusele vastas kokku 34 töötajat. Personali rahulolu enda tööga on viiepalli skaalal 4,32. Võrreldes eelmise õppeaastaga, mil rahulolu näitaja oli 4,21, on töötajate üldine rahulolu mõnevõrra tõusnud (+0,11) punkti).

Küsitluse tulemused näitavad, et töötajad väärtustavad enim õpetamist ja vahetut tööd õpilastega, toetavaid kolleege ning head koostööd juhtkonnaga. Positiivsena toodi korduvalt välja kolleegide sõbralikkus, juhtkonna toetav suhtumine, kaasaegsed õppevahendid ning võimalus oma töös iseseisvalt tegutseda. Töötajad tunnevad uhkust õpilaste saavutuste, nende arengu ning kooli ühiselt ellu viidud projektide ja ettevõtmiste üle. Arengukohtadena tõusid kõige sagedamini esile töökoormuse tasakaalustamine, töökorralduse selgus, tunniplaani ja asenduste parem planeerimine ning vajadus jätkuvalt parandada sisekommunikatsiooni ja koostööd. Töötajad soovivad rohkem aega sisuliseks õpetamistööks, koostööks kolleegidega ning erialaseks arenguks.

Küsitlusest selgub, et töötajad peavad oluliseks avatud suhtlust, vastastikust lugupidamist ja meeskonnatunnet. Väärtustatakse võimalust juhtkonnaga vabalt suhelda ning enamik töötajaid tunneb, et nende muresid kuulatakse ja probleemidele püütakse lahendusi leida. Samas soovitakse rohkem regulaarset tagasisidet, märkamist ja tunnustamist ning rohkem võimalusi ühiseks aruteluks ja kogemuste vahetamiseks.

Küsitlus annab koolile väärtuslikku tagasisidet, mille põhjal saab jätkata olemasolevate tugevuste hoidmist ning kavandada arendustegevusi valdkondades, mida töötajad peavad oluliseks.

Lisa 1. Personali küsimused

1. Vali enda kohta kõige sobivam *
2. Kui rahul oled enda töötulemustega sellel õppeaastal? *
3. HTM näeb ette, et 2026/2027. õa-st algavad koolitunnid kell 9.00. Kas Sina eelistad alustada 8.30 või 9.00? Põhjenda. *
4. Minu tööruumid ja -tingimused toetavad igapäevast erialatööd. *
5. Tunnen, et minu töökoormus on mõistlik ja jõukohane. *
6. Koolis on olemas vajalikud kaasaegsed vahendid töö läbiviimiseks.
7. Mis toetab Sind praegu töökeskkonnas kõige enam?
8. Millised tööülesanded sinu töös pakuvad sulle rõõmu ja mille tegemist tõeliselt naudid? Millised tööülesanded sinu töös tekitavad sulle raskust, liigset rutiini, frustratsiooni? *
9. Millised on mõned kõige olulisemad viimase aja saavutused, mille üle oled uhke?
10. Kas tunned, et saad koolis piisavalt tunnustust? Kui jah, siis kuidas see avaldub?
11. Millised muudatused töös või töökorralduses suurendaksid sinu motivatsiooni? *
12. Kas sa tead täpselt mis on sinu tööülesanded või tunned segadust? *
13. Kas oled märganud töövaldkondi või ülesandeid, mille eest praegu justkui keegi ei vastuta – ehk nn hall ala? *
14. Millised oskused ja teadmised aitaksid sinul oma tööd tõhusamalt teha? Kuidas sa sooviksid end selles osas arendada? *
15. Mis vajaks töökeskkonnas parandamist?
16. Milliste koolituste vastu sul huvi on?
17. Millist tuge ootad juhtkonnalt või kolleegidelt, et Sinu töö oleks paremini toetatud?
18. Kas sa julged pöörduda probleemiga enda otsese juhi poole? Kui sa oled murega juhi poole pöördunud, kas sinu mure on ära kuulatud ja püütud lahendust leida?
19. Kas sa tunned vajadust juhiga regulaarsete arenguveestluste toimumiseks? *
20. Kui rõõmsalt sa hommikul tööle tuled? Kui 5 täрни on väga rõõmsalt ja 1 tärn on väga õnnetult/vastumeelselt. *
21. Soovikorral lisa mõni ettepanek või mõte.