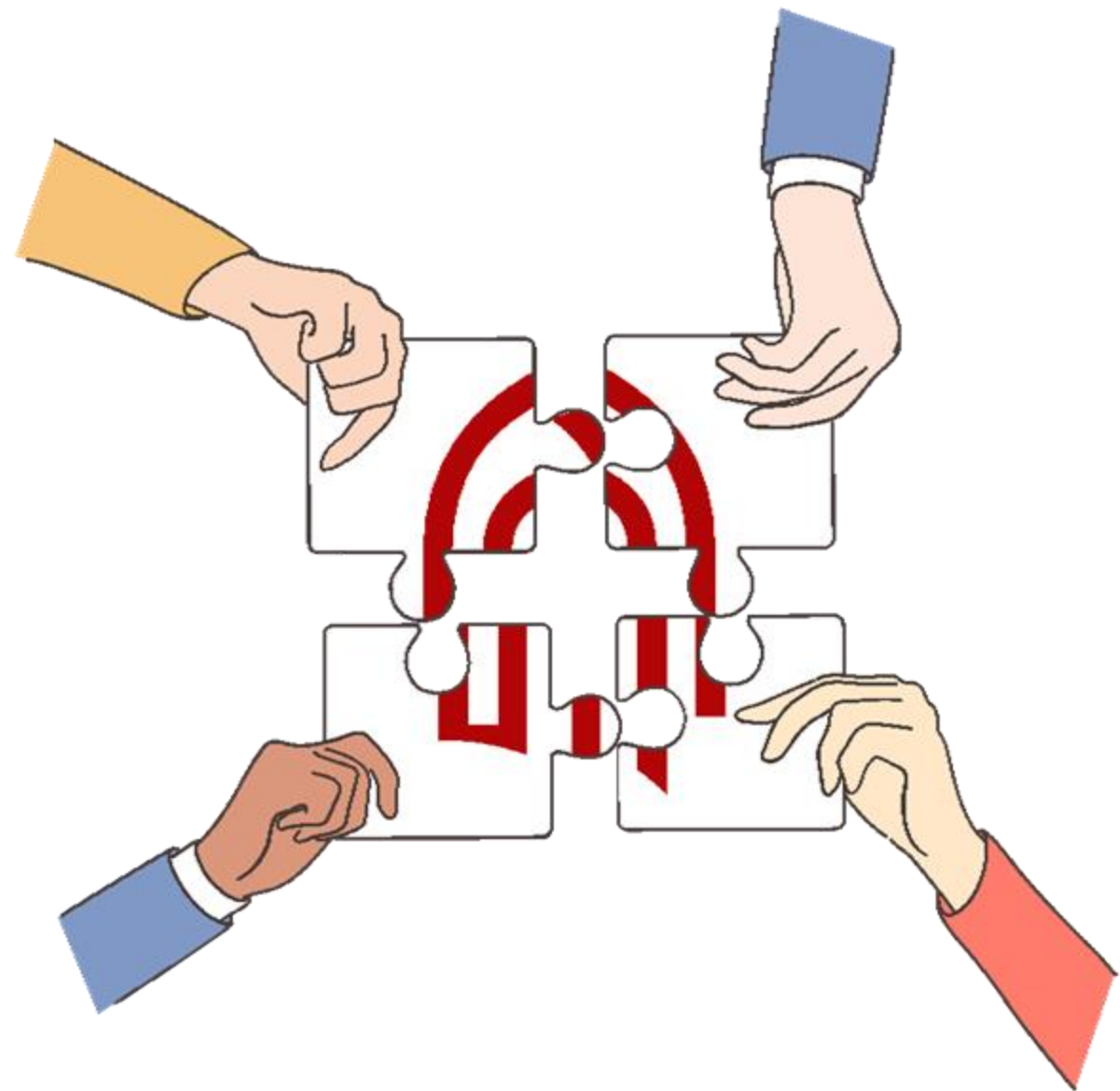


***PRAKTILISED LAHENDUSED
EASÕBRALIKULE
TÖÖANDJALE***

ELU projekt

Meeskond

- Juhendaja – Heli Kaldas
- Projekti meeskond:
 - Aina Tõnutare - Kogukonnatöö vananevas ühiskonnas
 - Merily Loderaud – Alushariduse pedagoog
 - Marilii Saar – Alushariduse pedagoog
 - Maria Anton - Tervisejuht
 - Julia Leitsinger - Tervisejuht
 - Ere Keerig-Kont - Tervisejuht



Probleem ja olulisus

Probleem:

- Vanemaealiste (55+) töötajate tööhõivevõimalused on piiratud, kuna töökeskkond ja tööprotsessid ei vasta alati vanusest tulenevatele vajadustele.
- Puuduvad selged juhised ja meetodid, kuidas tööandjad saaksid luua easõbralikumaid lahendusi

Olulisus:

- Vananeva rahvastiku tõttu on oluline hoida ja kaasata kogunud tööjõudu.
- Easõbralik töökeskkond toetab töötajate tervist, heaolu ja tootlikkust.
- Tööandjate teadlikkuse ja praktiliste lahenduste suurendamine aitab luua kaasavamat ja õiglasemat töökultuuri.



Eesmärk

Töötada välja kaks praktilist lahendust, mida tööandjad saavad rakendada töökeskkonnas liikumaks easõbralikuma töökeskonnani.

Interdistsiplinaarsus



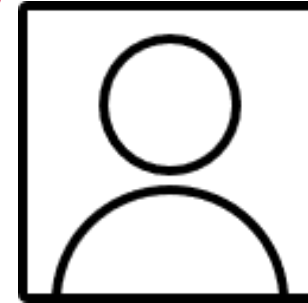
Alusharidus
e
pedagoogid



Kogukonnatöö
vananevas
ühiskonnas



Tervisejuhtimi
ne



HR



Tervishoiuvaldko
nd

*Projekti
tulemused*

Knowledge
is
power!



Alamtegevus 1

- Digimeteorlusprogramm tervishoiutöötajatele, et toetada nende digipädevusi, vähendada tehnoloogiast tulenevat ärevust ja toetada kohanemist uute süsteemidega.



Teaduslik taust

- Digitehnoloogiate rakendamine igapäevatöös mõjutab otseselt ravi kvaliteeti, töövoogude efektiivsust ja patsiendiohutust.
- Mitmed uuringud on tuvastanud, et vanemaealistel õdedel ja tervishoiuspetsialistidel esineb märkimisväärsed raskusi digitaalsete tööriistade kasutamisel, mis võib vähendada nende töökindlustunnet, suurendada stressi ning mõjutada negatiivselt töö kvaliteeti.
- Eesti tervishoid peab digioskusi nurgakiviks, hoolimata koolitustest (2020-2023) pole saavutatud pikaajalist edu.
- Uuringud näitavad, et täiskasvanud omandavad oskusi paremini siis, kui õpe on praktiline, kontekstipõhine ja toimub usalduslikus keskkonnas.
- Erinevate digiplatvormide keerukus muudab ühekordsed koolitused ebatõhusaks.

Digimentorlusprogramm

I etapp: asutuse vajaduste kaardistamine (arenguveestlus, koostöövestlus, personali tagasiside)

II etapp: Digimentori leidmine asutuse seest, rolli ja ülesannete täpsustamine

III etapp: Digimentorlusprogramm tervishoiuasutuse juhtkonnale ja mentorile

Koolitusprogrammi ülesehitus: Koolitus koosneb kolmest moodulist, mis hõlmavad nii teoreetilist õpet kui ka praktilisi harjutusi.

Moodul 1: Vanemaealiste õppijate toetamine töökohal

Moodul 2: Mentorlusprotsessi kavandamine ja läbiviimine

Moodul 3: Mõõtmine, analüüs ja pidev arendamine

Alamtegevus 2

- Võtmetöötajatele suunatud koolitusprogramm töökeskkonna paremaks kohandamiseks vanemaealiste töötajate jaoks



Teaduslik taust

- Vanusesõbralikud töökohad saavad kujuneda üksnes siis, kui töötajaskonna poolt (sh nii vanemaealiste kui nende nooremate kolleegide poolt) on sellesse positiivne ja toetav suhtumine.
- Kõige olulisemateks takistuseks vanemaealiste osalemisel tööturul on täna suhtumine vanemaealistesse töötajatesse, vanemaealiste kehv tervis ja vananenud teadmised ja oskused.
- Organisatsioonide juhid on pigem vanuseliste eelarvamustega, mis tähendab, et otsustes juhitudakse pigem vanust diskrimineerivatest stereotüüpidest kui teadusuuringute tulemustest.
- Tööandjad omavad sageli negatiivseid suhtumisi vanemate töötajate osas, mis käsitlevad kohanemisvõimet, paindlikkust ja valmisolekut muutustega kaasa minna (eriti alla 35-aastaste kolleegide hulgas).

Koolitusprogramm

I etapp – organisatsioonisisene eeltöö ja vajaduste kaardistamine (teostab organisatsioon)

II etapp – kolmeosaline koolitusprogramm:

- füsioloogilised, vaimseid ja sotsiaalsed vanusega kaasnevad eripärad;
- organisatsiooni kasu vanemaealiste töötajate rakendamisel;
- easõbraliku juhtimise printsiibid;
- võimalusi töökeskkonna easõbralikuks muutmisel.

III etapp - programmi rakenduslikkus ja jätkusuutlikkus.



Tagasisidet
programmidele koguti
Haapsalu
Neuroloogilises
Rehabilitatsioonikeskus
es ning SA Läänemaa
Haigla



Tagasiside kokkuvõte

- Digimenter peaks olema kättesaadav tööajal, aitama suhtluskanalite ja info liikumisega. Abi küsimine peaks olema igapäevaselt lihtne, näiteks kindlal kellaajal. Mentor peab olema nii digipädev kui ka meditsiiniteadmistega.
- Koolitused peaksid olema lühikesed (kuni 1,5 tundi) ja toimuma regulaarselt. Vajadus koolituseks on kõigil töötajatel, igas vanuses. Teemad võivad olla tundlikud, mistõttu koolitajad peavad olema taktitundelised. Sooviti koolitust ka pensioniseaduste kohta. Küsiti, kui palju tööandja saab tööülesandeid kohandada, ning kes rahastab koolitusi.



- 
- Vajadus kirjeldatud lahendusteks on olemas
 - Rahastuse küsimus vajab lahendamist
 - Vajalikud on süsteemsed ja korduvad lähenemised
 - Usume, et neid lahendusi saab kergesti rakendada ka teistes valdkondades, näiteks hariduses, kus töötab palju 55+ vanuserühma kuuluvaid inimesi.



Kajastus

- Sihtrühmadega vestlemine
- Projektipartnerite külastus ja ettekanne, järeldiskussioon
- Haapsalu kolledži meediavoog

Aitäh!