

KINNITATUD
Tallinna Läänemere Lasteaia direktori
1. oktoobri 2020
käskkirjaga nr 1-3/7



**PERSONALI TUNNUSTAMINE JA
MOTIVEERIMINE
TALLINNA LÄÄNEMERE LASTEAIAS**

Tallinn 2020

SISUKORD

I SISSEJUHATUS.....	3
1. Motivatsioon.....	3
2. Organisatsiooni tulemuslikkuse valem.....	3
3. Mis on pühendumus?.....	3
II PERSONALI TUNNUSTAMISE JA MOTIVEERIMISE VORMID	4
1. Kollektiivne	4
1.1. Töökoht kui motivaator	4
1.2. Töökorraldus kui motivaator	4
1.3. Juht kui motivaator	4
2. Individuaalne	4
2.1. Suuline.....	4
2.2. Kirjalik	5
2.3. Materiaalne.....	5
2.4. Kaudne	5

I SISSEJUHATUS

1. Motivatsioon

Elus taandub kõik suutlikkusele tasakaalustada oma vajadusi, unistusi, ambitsioone sellega, mis on tegelikult praktiliselt teostatav. Need, kes seda oskavad, on selgeks saanud ka elu elamise keerulise kunsti!

Tom Peters

Motivatsioon on seisund, tingimus või protsess, mis eelneb eesmärgipärasele käitumisele. Motivatsioon hõlmab erinevat tüüpi motiive, nagu hoiakud, tarbed, tunded, veendumused, väärtused ja huvid.

Inimesi motiveerida on keeruline ja mõnikord ka võimatu. Motivatsioon on midagi sellist, mis peab tekkima inimese enda sees. Ainus, mida ettevõtete juhid saavad teha, on luua sellised tingimused, mis innustavad inimesi töötama. Iga ettevõtte ja selle juhi peamine ülesanne on luua selline kultuur ja keskkond, mis motiveeriks töötajaid ja teisi meeskonnaliikmeid. Seda saab teha siis, kui on ühised väärtused, kokkulepitud eesmärgid ja visioonid. Samuti tuleb meeskonnatööl põhinevat organisatsioonikultuuri pidevalt arendada.

2. Organisatsiooni tulemuslikkuse valem:

teadmised X oskused = võimekus

hoiak X situatsioon = motivatsioon

võimekus X motivatsioon = edukus

edukus X ressursid = organisatsiooni edukus

Inimestele on vaja teada võimalus end ise motiveerida. Kõik nende töös – eesmärk, keskkond, suhted töökohal, otsustusvabadus ja palju muud – peab olema piisavalt fun, et inimesed tahaksid seal olla. Motivatsioon on igaühe sisemine töö, juhi asi on anda töötajatele põhjust end motiveerida ehk luua tingimused.

Viimase aja üks huvitavamaid väiteid on, et motiveerimine on kui narkootikum, millest on parem hoiduda. Ehk siis: pidevalt töötajaid motiveerides saavutame vastupidise efekti. Küsimus on ikkagi tasakaalus sisemise ja välise motivatsiooni vahel. Sära saab silmadesse tuua vaid inimesel, kellel on olemas sisemine motivatsioon. Sellisel juhul on väline motiveerimine õigetes kogustes doseerituna väga võimas vahend.

3. Mis on pühendumus?

Pühendumuse all mõistetakse inimese emotsionaalset ja intellektuaalset seotust organisatsiooniga. Pühendumus on justkui lubadus, sõnatu kokkulepe töötaja ja organisatsiooni vahel olla teineteise vastu hea, teineteist lugu pidada ja teineteise nimel pingutada. Seejuures eristatakse pühendumuse all vähemalt kolme aspekti:

- organisatsiooni jäämine;
- organisatsioonist hästi rääkimine;
- organisatsiooni nimel pingutamine.

II PERSONALI TUNNUSTAMISE JA MOTIVEERIMISE VORMID

1. Kollektiivne

1.1. Töökoht kui motivaator

- 1.1.1. Võimalus töötada asutuses, kellest peavad lugu konkurendid ning kliendid.
- 1.1.2. Võimalus töötada koos professionaalsete töökaaslastega, kellest eeskuju võtta.
- 1.1.3. Võimalus töötada kaasaegses töökeskkonnas, mis asub soodsas piirkonnas.
- 1.1.4. Võimalus töötada töökeskkonnas, mis võimaldab meeldivat suhtlemisest ning häid suhteid.
- 1.1.5. Võimalus töötada meeskonnatööl põhineva organisatsioonikultuuriga asutuses, mis motiveerib töötajaid.
- 1.1.6. Võimalus töötada ühiselt kokku lepitud, eesmärkide ja visiooniga asutuses.

1.2. Töökorraldus kui motivaator

- 1.2.1. Töötaja teab täpselt, milliseid töötulemusi temalt oodatakse.
- 1.2.2. Töötajal on organisatsiooni toetus töötulemuste saavutamiseks (oodatud on ettepanekud ja arvamused töökorralduse parandamiseks ja muutmiseks).
- 1.2.3. Töötaja on suuteline oma tööülesandeid täitma (loodud head töötingimused, väärtustatakse töötaja tervist).
- 1.2.4. Töötaja on saanud vajaliku väljaõppe (pidev enesetäiendamine, võimalus osaleda soovitud kursustel arvestades ametialaseid vajadusi).
- 1.2.5. Töötajal on head töövahendid.
- 1.2.6. Töötaja saab tagasisidet oma tegevuse kohta (arenguestlus, nõupidamised).
- 1.2.7. Töö võimaldab eneseteostust, enesest lugupidamist.
- 1.2.8. Töötajale võimaldatakse paindlikku tööaega (osaaajatöö, ajutiselt summeeritud tööaeg).
- 1.2.9. Töötajale antakse põhipuhkust temale sobival ajal (puhkus suvekuudel ja korraga täies ulatuses lasteaia töökorraldust arvestavalt), soovi korral võimaldatakse tasustamata puhkust.
- 1.2.10. Töötajatega vastutuse jagamine ning nende julgustamine oma tegevuse eest ka vastutust kandma.
- 1.2.11. Töötajatele antakse vastus selgel ja defineeritud moel, eesmärgiga võimaldada neil edukalt hakkama saada ja tunda ennast väärtustatuna, tunnustatuna.

1.3. Juht kui motivaator

- 1.3.1. Juht on aktiivne, innustav ja tähelepanelik.
- 1.3.2. Juhil on huumorimeelt.
- 1.3.3. Juhipoolne kiire probleemide lahendamine ja toetus oma töötajatele.

2. Individuaalne

2.1. Suuline:

- 2.1.1. Kiitus igapäevatasandil.
- 2.1.2. Kiitus või positiivne äramärkimine pedagoogide nõukogus, üld- või lastevanemate koosolekul.
- 2.1.3. Tänuõnad tähtpäevalistel üritustel.

2.2. Kirjalik:

- 2.2.1. Sissekanne sisekontrolli vihikus.
- 2.2.2. Tänuavaldus lasteaia infostendil (heakorrapäevad jm.).
- 2.2.3. Tänu- või kiidukiri tehtud töö või ülesande eeskujuliku täitmise eest (lõpupeod jm.).
- 2.2.4. Kiituse või tänu avaldus direktori käskkirjaga.
- 2.2.5. Ettepanek töötaja esiletõstmiseks kõrgemalseisvatele organitele (hea õpetaja jm.).

2.3. Materiaalne:

- 2.3.1. Lisatasu või rahaline preemia (vastavalt sisehindamise tulemustele ja eelarve võimalustele).
- 2.3.2. Ühised väljasõidud ja reisirid (maja juubelite puhul, kevadised koolitusreisid).

2.4. Kaudne:

- 2.4.1. Laste tööde või esinemise tunnustamise kaudu, mida juhendati või ette valmistati.
- 2.4.2. Näituste jt ürituste hinnangu kaudu, mille eest vastutati, ette valmistati või milleks vahendeid valmistati.
- 2.4.3. Keskkonna hindamise kaudu, mille loomises osaleti.