

## Rapla maakonna tervise- ja turvalisuse meeskondade enesehindamis raport 2022

Enesehindamise protseduur toimus 20.12.2022. a. arendusseminaril, milles osales 22 inimest järgmistest kooslustest:

Tervisenõukogu: Anabell Kinkar, Eveli Truia, Heli Lints, Irita Raismaa, Kristi Luik, Pilvi Pregel, Rein Pajunurm, Taivo Tüvist, Tauno Sau, Väino Maasalu

Uimastiennetusnõukogu: Helen, Hints, Jaan Aas, Liivia Vacht, Riina Meidla, Sven Murula, Villy Võrk  
Turvalisuse nõukogu Janno Ruus, Tanel Vahter, Ülle Laasner

Raplatervis MTÜ: Gaida Kabral, Sirli Arro, Veronika Ruut

Sisehindamisel on eraldi välja toodud ROLi ametlike nõukogude hindamistulemused, arvamused ja ettepanekud on tulnud ka MTÜ Raplatervis liikmetelt. Enne sisehindamist hinnati 4-aastase tegevusstsükli tegevusi – ülevaade oli kõigil olemas, mis tehtud, mis tulemusega ja kui hästi.

Eelnevate aastatega tulemusi võrrelda ei saa, sest hindamise ülesehitus oli mõnevõrra erinev.

### Protsesside hindamine:

I Hetkeolukord - statistika kogumnet, tervise- ja heaoluprofiili olemasolu, meeskonna olemasolu jms

II Eesmärgid – tegevuskava eesmärgistatus, tööplaani olemasolu, hindamise indikaatorite olemasolu.

III Tegevused – tegevuste planeerimine ja elluviimine, vajadusel tegevuste kohandamine, sihtrühma kaasamine ja kommunikatsioon.

IV Hindamine – tegevuskava ja tööplaani iga-aastane hindamine, tulemuste arvestamine uuel perioodil.

### Meeskonna hindamine:

I Koosseis ja rollid – valdkondlik kaetus meeskonnas, rahvatervise spetsialisti olemasolu, eestvedamine, rollidest arusaamine, vastutus, enda vajalikkusest arusaamine.

II Meeskonna toimimine – motiveeritus, pühendumus, kohtumiste regulaarsus, meeskonnavaim, info liikumine, jõukohasus ja võimekus tööplaani elluviimisel.

III Kompetents – meeskonna oskused ja teadmised hindamisest, koolitused meeskonnale.

IV Koostöövõrgustikud – võrgustike olemasolu, kaardistamine, kompetentsus ja selle tõstmine, koostöö otsusetegijate ja meediaga.

Kõige kõrgemini on kolme meeskonna poolt hinnatud tegevuste elluviimist (3,85), meeskonna toimimist (3,73) ja meeskondade kompetentsi (3,66).

	Hetkeolukord	Eesmärgid	Tegevused	Hindamine
TRN	2,5	3	3,85	2,5
TN	3	<b>3,75</b>	<b>4</b>	3,5
UEN	<b>3,5</b>	2,25	3,71	<b>3,75</b>
Keskmine	3	3	<b>3,85</b>	3,25

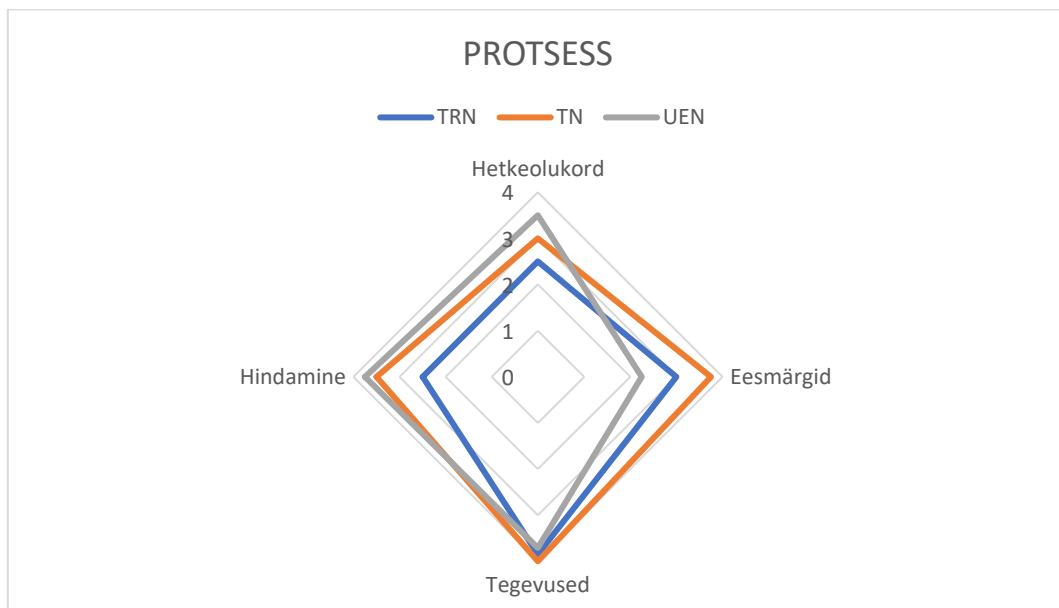
Tabel 1. Protsessi hindamine

	Kosseis ja rollid	Meeskonna toimimine	Kompetents	Koostöö-võrgustikud
TRN	3,66	<b>4</b>	3,5	3,6
TN	3	3,2	<b>4</b>	3
UEN	<b>3,83</b>	<b>4</b>	3,5	<b>3,8</b>
Keskmine	<b>3,5</b>	<b>3,73</b>	3,66	<b>3,46</b>

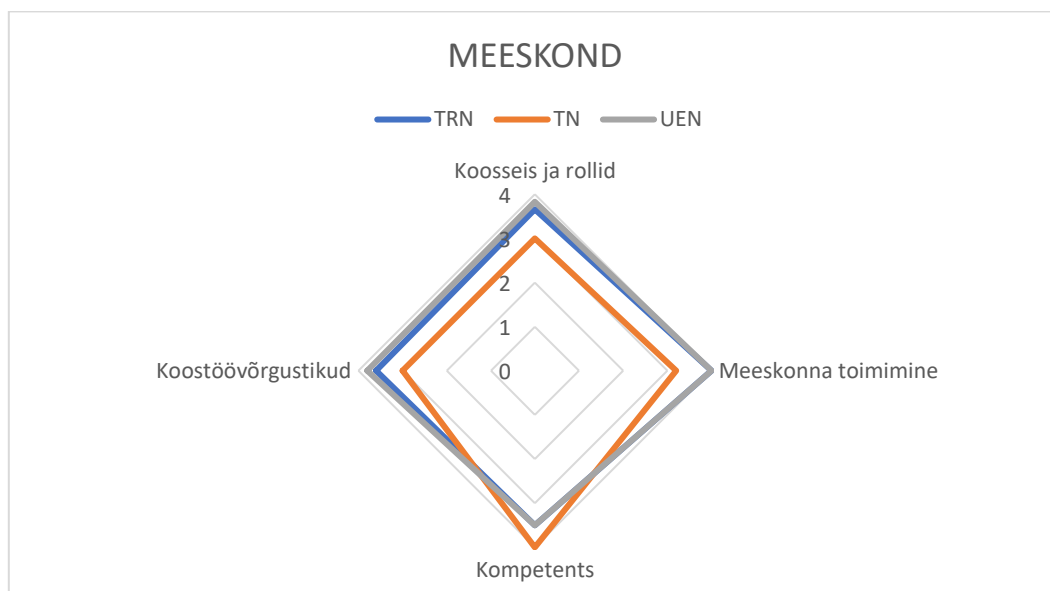
Tabel 2. Meeskonna hindamine

Kui võrrelda erinevate meeskondade tugevusi, siis võib öelda, et tervisenõukogu on kõige eesmärgipärasem (ka vahendeid on TN-l kasutada kõige rohkem), kõik meeskonnad peavad tugevaimaks küljeks tegevuste elluviimist. Turvalisuse nõukogul on olnud väga väikesed programmilised vahendid, seetõttu ka planeerimine ja hindamine on tagasihoidlikumad näitajad (vajadust pole olnud põhjalikumaks analüüsiks).

Meeskonnad hindavad oma kompetentsi ja toimimist väga kõrgelt, tervisenõukogu, kes on ka kõige suurem meeskond, on madalamalt hinnanud nii võrgustikutööd kui nõukogu koosseisu ja rollidest arusaamist. Tervisenõukogu hallata on väga paljud teemad, teised meeskonnad on teemaspetsiifilisemad – sellest ka erinevused. Kõik näitajad, mis puudutavad meeskonna hindamist, on väga kõrged – keskmiselt 3,5-3,73 vahes 4-pallisüsteemis!



Joonis 1. Tervise-, turvalisuse- ja uimastiennetusnõukogude võrdlus protsesside hindamisel.



Joonis 2. Tervise-, turvalisuse- ja uimastiennetusnõukogude võrdlus meeskonna hindamisel.

## **Tagasiside erinevate domeenide hindamisel:**

Hetkeolukord – leiti, et THP on oluliseks töövahendiks laiemale seltskonnale, kuid omavalitsused ei arvesta maakonna THP sisendeid.

Eesmärgistamisel leiti, et KOVD ja maakonna meeskonnad teevad ühiselt tööd, ja kuigi seame igal aastal konkreetsed eesmärgid ja ei lase fookust silmist, võiksid mõõdikud olla konkreetsamad.

Tegevused - kommuniqueerimiseks on kasutuses erinevad kanalid (raadio, sotsiaalmeedia, ajaleht jne), tegevused on laiapõhjalised ja nelja aastase perioodi jooksul on hoitud fookust. Maakonna edendaja koordineerib ja juhib hästi tegevusi. Tuli ka ettepanek muuta uimastiennetusnõukogu nimetus (nt sõltuvusnõukogu, varasemalt jutuks olnud vaimse tervise nõukogu), mis annaks võimaluse haaret laiendada ja uimastite teemalt (mis on tegelikult jäämäe tipp) fookus ära viia.

Hindamine – põhjalikumalt on THP tegevuskava täitmine hinnatud iga 4 aastase tsükli järel. Tuli ettepanek rohkem hinnata iga aasta tegevuskava, et kiiremini muudatusi viia sisse.

Koosseis ja rollid – turvalisuse nõukogu soovib täiendada meeskonda Naiskodukaitse esindajaga. UEN tunneb puudust meditsiinitöötajast. Tervisenõukogu leidis, et uute liikmete puhul on rohkem vaja mentorlust, et saada aru, milline roll on liikmel. Hetkel oli ka mõnel praegusel liikmel segadus oma rollist.

Kõige kindlamalt tuntakse end meeskonnatöös, turvalisuse nõukogu tugevaimaks teemaks on elanikkonnakaitse. Leiti, et tugevaimad küljed on ürituste korraldamine, erinevad ennetustegevused (ÄKK, KEAT) ja ka protsesside juhtimine. Meeskonnad toetavad ja tasakaalustavad hästi oma juhti/koordinaatorit ja vastupidi.

Ebakindlaimalt tunnevad meeskonnad end ikkagi reaalsete eesmärkide seadmisel ja nende täitmisel – kuidas kogukonda viia sisse muutusi, noorteni jõudmine ja ajas arenevate nähtamatute ja lõppematute vaenlastega hakkama saamine - sõltuvusained, vaimne tervis, koostöö lapsevanematega. Turvalisuse nõukogu ei leidnud ebakindlaid teemasid, küll aga on tekkinud aeg ajalt küsimusi ühe või teise nõukogu/komisjoni vajalikkuse osas (nt turvalisuse nõukogu versus maakondlik kriisikomisjon). Infovahetust saab veel paremaks muuta.

Meeskonna toimimine – meeskonnad on laiapõhjalised, aktiivse osalusega, eri valdkonnad on esindatud. Tugevad meeskonnad ja hea juht. Turvalisuse nõukogu tahaks teada ministeeriumi seisukohta turvalisuse nõukogu tuleviku osas, siin on ebaselgust palju.

Kompetents – alati on vaja parendada kommunikatsiooni ja -vahendite valdamise oskust (sh FB) isiklikest soovidest osata paremini märgata ja reageerida, keeleoskust parendada, projektikirjutamise oskust lihvida, sisuliste ülesannete delegeerimist ja kaasamisoskusi arendada.

Meeskonna soovid – jätkuvalt kommunikatsiooni ja -vahendite valdamise oskuseid täiendada, leiti, et vajadused võivad tekkida ka jooksvalt, vastavalt probleemide lauda tulemisele (nt uimastiennetus, veip jne). Soovitakse teiste riikide kogemusi ja häid praktikaid näha ja kuulda erinevates valdkondades, täiendada kommunikatsiooni ja visualiseerimise oskusi, lobbytöö tegemist.

Koostöövõrgustikud – tuli ettepanek kaasata ajakirjanikke tervisedenduse koolitustele - et nad oleks teemade kommuniqueerimisel pädevamad.