

MTÜ Vahtramägi arengukava 2025-2028

Kooskõlastatud: Üldkoosoleku otsus 21.07.2025

Sisukord

Sissejuhatus.....	3
Hetkeolukorra kirjeldus.....	3
SWOT.....	3
Sisehindamise kokkuvõte.....	4
Arengukava koostamise protsess.....	4
Vahtramägi MTÜ visioon, mission ja põhiväärtused.....	5
Põhisuunad perioodil 2025 – 2028.....	6
Eesmärgid, põhitegevused ja mõõdikud perioodil 2025 – 2028.....	6
Tulemuste saavutamine.....	8

Sissejuhatus

Vahtramägi MTÜ asutati 2000. aasta novembris. Ühing võttis üle munitsipaalomandist enda haldusalasse seni Tartu linnas al. 23.04.1991.a. tegutsenud lastekodu Mäe-kodu varad ja tegevuse. Vahtramägi MTÜ tegevuse põhieesmärgiks on osutada vanemliku hooleta laste/noorte ja huvigruppide ootustele ning vajadustele vastavaid kvaliteetseid teenuseid: asendushooldusteenust ja järelhooldusteenust. Ühingu juhtimisorganid on üldkoosolek ja kolmeliikmeline juhatus.

Vahtramägi MTÜ osutab asendushooldusteenust 12.06.2025.a. seisuga 18 lapsele.

Asutuses on kokku hetkel 14 töötajat, neist kasvatusalal 10 kasvatajat, lisaks heakorrameister, raamatupidaja, haldusjuht ja juhataja.

SWOT 2025

Tugevused

Ühised eesmärgid
Koostöötahe
Toetav meeskond
Hoolimine
Tugev juhtkond
Asukoht
Lapsesõbralik keskkond

Võimalused

Koostöö huvigruppidega
(KOV, koolid, lasteaiad, meditsiinasutused)
Sponsorlus väljast
Arenguvõimalused (koolitused jm võimalused)

Arengukohad

Kaadrioolavus
Omavaheline suhtlus
Töösse puutuva infoga kursis hoidmine
Traditsioonide puudumine
Vähe koolitusi
Vähe võimalusi enesearenguks

Ohud

Kvalifitseeritud töötajaid ei kandideeri
Asutuse maine
Ebastabiilne olukord riigis/maailmas
Tugiteenuste vähene kättesaadavus/puudus
Väike eelarve

Sisehindamise kokkuvõte

2025.a. sisehindamine kinnitas, et Vahtramägi MTÜ tugevusteks on laste ja noorte jaoks loodud turvaline ja toetav kasvukeskkond, paindlik töökorraldus ning töötajate pühendumus ja missioonitunne. Töökollektiivis on valdavalt head koostöösuhted, töötajad väärtustavad võimalust rakendada oma teadmisi ja osaleda laste arengus. Laste/noorte rahulolu uuring näitas, et enamus tunnevad end asutuses hästi, on teadlikud oma õigustest ja hindavad positiivseid suhteid kasvatajatega.

Samas tõi sisehindamine esile mitmeid arenguvajadusi. Töökeskkond ja tehniline varustus vajavad ajakohastamist, sh tööruumide ja mööbli uuendamist, samuti töövahendite kättesaadavuse ja hoolduse parandamist. Märkiti vajadust tasakaalustada töökoormust, eriti nädalavahetustel ja koolivaheaegadel, toetada süsteemsemalt meeskonnatööd ja personali erialast arengut ning suurendada tunnustust ja palgataseme õiglust. Laste/noorte tagasiside põhjal vajab tähelepanu mõne kasvataja ja lapse vahelise suhtluse kvaliteet.

Järgmise arenguperioodi fookuses on ruumide ja tehnika uuendamine eelarveliste võimaluste piires, töötajate supervisiooni ja koolitusvõimaluste laiendamine, personali ja laste aktiivne kaasamine parendustegevuste kavandamisse ning koostöö huvigruppidega. Juhindudes sisehindamise järeldustest, koostas asutus uuendatud arengukava ja aastapõhise tegevuskava, mille eesmärk on hoida ja tõsta teenuse kvaliteeti ning tagada jätkuvalt laste heaolu ja töötajate motiveeritus.

Arengukava koostamise protsess

Arengukava uuendamise protsess algas 2024. aasta sügisel, kui moodustati töörühm asutuse töötajatest, kuhu kuulusid juhataja, haldusjuht ja 4 kasvatajat. Töögrupp analüüsis eelmise perioodi arengukava täitmist, hinnates seatud eesmärkide saavutamist. Töötajatega ning ka lastega viidi läbi rahuloluküsitlus ning selleteemalised vestlused. Lisaks viidi läbi sisehindamine, mille analüüsi põhjal toimusid ajurünnakud ning arutelud, mille käigus töötati välja uue perioodi põhisuunad. Protsessi kaasati läbi viima konsultant KAHH Arenguagentuurist, kes viis töörühmaga läbi viis seminarid ja vormistas seminaridel kokkulepitu töövahendiks.

Arengukava on suunatud organisatsiooni teenusepakkumise kvaliteedi tõstmisele, sisaldades kolmeks järgnevas aastaks nii eesmärgi kui ka põhilisi tegevusi ning mõõdikuid nende saavutamiseks. See on ka aluseks MTÜ Vahtramägi tegevusplaanile, mis aitab tagada arengukavas seatud eesmärkide tulemusliku elluviimise. Tegevusplaan kirjeldab igal aastal kavandatavad tegevused, nende eesmärgid, mõõdetavad tulemused, elluviimise tähtsajad ja vastutavad isikud. See võimaldab jälgida arengukava rakendamist, hinnata edusamme ja vajadusel kohendada tegevusi vastavalt muutuvatele oludele ning organisatsiooni vajadustele.

Visioon aastani 2028

Oleme usaldusväärne meeskond, kes toetab lapse heaolu ning tema kujunemist vastutustundlikuks, hoolivaks ja toimetulevaks ühiskonnaliikmeks.

Missioon

Pakume vanemliku hooleta lastele ja noortele turvalist ning arengut toetavat kasvukeskkonda.

Põhiväärtused

Loon turvalise keskkonna

- Mind saab alati usaldada
- Panen tähele ohtlike olukordi ning reageerin tasakaalukalt
- Oskan luua piire ja neid lahti selgitada
- Aitan lastel ja noortel endi tundeid mõista ja nendega toime tulla

Pean lugu iseendast ja teistest

- Austan teiste inimeste privaatsust
- Aktsepteerin erinevaid arvamusi
- Väljendan oma mõtteid ausalt ja väärikalt
- Hoolitsen oma füüsilise ja vaimse heaolu eest

Olen rõõmus ja tänulik

- Tegutsen heatahtlikult ja siira tänutundega
- Mulle meeldib olla positiivne inimene
- Otsin alati lahendusi ja rõõmupakkuvaid tegevusi
- Märkan head ning tunnustan teisi

Iga inimene on oluline

- Kasutan personaalsed lähenemist teistega
- Olen tähelepanelik ning märkan abivajajad
- Pakun tuge ning saan seda ka ise
- Suhtun kõigisse võrdselt ja teen koostööd

MTÜ Vahtramägi põhisuunad perioodil 2025-2028

1. Kaasaegne ja turvaline kasvukeskkond lapsele
2. Kaasav juhtimine ja motiveeritud meeskond
3. Koostöö erinevate osapooltega

1. põhisuund: Kaasaegne ja turvaline kasvukeskkond lapsele

Eesmärgid ja põhitegevused

1.1. Tagame laste arengut toetava füüsilise ja emotsionaalse keskkonna

1. Uuendame elamistingimusi vastavalt laste vajadustele
2. Arvestame personali ja laste privaatsusega
3. Planeerime regulaarseid ühistegevusi koos lastega

Mõõdikud:

- Vähemalt üks kord aastas toimub remont ühes eluruumis
- Rahunemisnurka kasutatakse laste poolt regulaarselt
- Kaks korda kuus organiseeritakse ühisüritus lastega

1.2. Aitame luua usaldusväärsed suhtevõrgustikud igale lapsele

1. Kaasame tugiperesid lapse maailmapildi kujunemisel
2. Toetame laste sotsiaalseid oskusi

Mõõdikud:

- Vähemalt 50% lastest külastavad kord kuus tugipere
- Igal lapsel on võimalus osaleda vähemalt ühes huvitegevuses
- Tugikasvatajaga koos võetakse ette erinevaid tegevusi vähemalt kord kuus

1.3 Kujundame eluks vajalikke oskusi ja toetame iseseisvumist

1. Kaasame last igapäevatoimingutesse
2. Näitame oma käitumise ja tegevustega isiklikku eeskuju
3. Viime lastega läbi regulaarseid arenguvestlusi koostöös eestkostjaga vähemalt 1 kord aastas

Mõõdikud:

- Laps on omandanud võimetekohased eneseteenindusoskused
- Kord kuus toimuvad planeeritud õppekäigud
- Vähemalt 80% lastest on rahul teenusega

2. põhisuund: Kaasav juhtimine ja motiveeritud meeskond

Eesmärgid ja põhitegevused

2.1 Kaasame töötajaid otsustusprotsessidesse

1. Korraldame regulaarseid koosolekuid
2. Viime läbi rahuloluküsitlusi üks kord aastas
3. Viime läbi arenguveestlusi töötajatega vähemalt üks kord aastas

Mõõdikud:

- Vähemalt kord kuus toimuvad koosolekud
- Vähemalt 75% töötajatest on rahul oma töökeskkonnaga

2.2 Toetame töötajate vaimset tervist ja enesearengut

1. Pakume erialaseid koolitusvõimalusi ja korraldame meeskondlikke ühisüritusi
2. Märkame üksteise vajadusi ning toetame kolleege
3. Võimaldame individuaalseid ja grupisupervisioone

Mõõdikud:

- Iga töötaja osaleb vähemalt kord aastas erialasel koolitusel
- Vähemalt üks kord päevas võimaldatakse paus kokkuleppel kolleegiga
- Supervisioonid toimuvad 4 korda aastas

2.3 Loo me turvalise töökeskkonna

1. Kaasajastame füüsilist töökeskkonda ja töövahendeid vastavalt võimalustele
2. Hoiame avatud suhtlust meeskonnas

Mõõdikud:

- Vähemalt 80% töötajatest on füüsilise töökeskkonnaga rahul
- Vähemalt 90% töötajatest on rahul tööalase suhtlusega

3. põhisuund: Koostöö erinevate osapooltega

Eesmärgid ja põhitegevused

3.1 Tegeleme pideva ennetustööga

1. Kaasame erinevate ametipostide esindajaid rikastama meie teadmisi
2. Viime läbi erinevate kriisilukordade õppusi
3. Kaasame kogemusi jagama erinevaid osapooli

Mõõdikud:

- Teeme regulaarset koostööd erinevate spetsialistidega
- 100% töötajatest on osalenud kriisiõppustel
- Kaks korda aastas organiseerime kohtumisi erinevate osapooltega kogemuste jagamise eesmärgil

3.2 Hoiame ja edendame koostöösuhteid

1. Viime läbi regulaarseid füüsilisi kohtumisi koostööpartneritega
2. Viime läbi regulaarseid võrgustiku kohtumisi
3. Koostöös eestkostja ja sugulastega toetame lapse suhteid päritoluperega

Mõõdikud:

- Kord kuus toimuvad võrgustikukohtumised
- Vähemalt 50% lastest suhtlevad kaks või rohkem korda kuus oma päritoluperega
- Infojagamised toimuvad igapäevaselt ümarlaua ja kirjavahetuse vormis

Tulemuste hindamine

Eesmärkide saavutamist hinnatakse järgmiste vahendite kaudu:

- Tegevusplaani täitmise hindamine 2 x aastas;
- Sisehindamise läbiviimine vastavalt sisehindamise korrale