# Pilt, millel on kujutatud Graafika, graafiline disain, logo, lõikepildid Kirjeldus on genereeritud automaatselt

# Kogemuslugu „Töölt lahkumise toetamine Rapla VVs“

Meeldiva töötajakogemuse loomiseks on vajalik, et KOV tegevused oleks mõtestatud ka töötaja vaatepunktist. Personalitöötaja eestvedamisel saab kujundada organisatsioonikultuuri, töökorraldust, vaimset ja füüsilist töökeskkonda, tööülesandeid ja eesmärke, töölt lahkumist ning ka töötaja suhtumist tööandjasse töötamise ajal ja ka pärast töötamise lõppemist.

**ALGUS JA EESMÄRK**

Lahkumise toetamise peamine eesmärk on asutuse mainekujunduse parendamine. Lahkumisvestlus on hea võimalus väljendada siirast 1:1 tänu tehtu eest ning ka seda, et kunagi pole välistatud uus tööalane koostöö. Sageli värvatakse töötajaid oma kogukonnast. Seega võib kujuneda olukordi, kus pärast töötamise lõppemist teeme endise töötajaga koostööd erinevastes rollides. Seda enam on meeldiva töötajakogemuse loomine tähtis ka töötamise lõpus. Lahkumisvestluste pidamiseks ajendas suurenenud personalivoolavus ja seeläbi subjektiivsed arvamused lahkumiste põhjuste kohta ning kuulujuttude tekkimine asutuses. Ajendas ka inimlik empaatia, mõistmine, et lahkuja jaoks on see igal juhul väljakutsete rohke aeg, mis mõjutab enesetunnet ja võib tekitada hirmu tuleviku ees. Seda ka juhul, kui koostöö lõpetamine oli mõlema poole soov või töötaja algatus. Ühtlasi annavad lahkumisvestlused vajalikku infot selle kohta, mis meie töökultuuris on hästi ja mis vajaks kindlasti muutmist.

**MIDA JA KUIDAS TEGIME**

Vestluse viib alati läbi personalitöötaja 1:1 ja teeb vestlusest oma järeldused asutuses oleva lahkumise probleemi lahendamisele. Olen lahkumisvestluseks teinud ettepaneku pea kõigile töölt ära minevatele kolleegidele. Sõltuvalt olukorrast on see kas mõni päev või nädal pärast lahkumise selgumist ning enne seda, kui töötamine lõpeb. Mõnel juhul oleme rääkinud ka pärast seda, kui töösuhe on juba lõppenud. Ka need vestlused on olnud vajalikud. Töötaja saab ka ise tulla enne äraminekut rääkima. Ka seda on ette tulnud, et töötaja tuleb ise uurima, et kas ikka lahkumisvestlus ka peetakse. Lepime vestlusel kokku reeglid, milliseid sõnumeid teistele kolleegidele jagatakse, üldjuhul jäävad kõik vestluse detailid vaid vestluspartnerite teada. Reeglina jagab personalitöötaja lahkumiste põhjuseid vaid üldistatud, jagades lahkumise põhjuseid statistilises kokkuvõttes. Asutusest lahkuva töötaja ütlustesse suhtutakse ülimalt delikaatselt, käsitledes infot delikaatsete isikuandmetena. Vajadusel lepitakse lahkumisvestlusel kokku, et oleme valmis edaspidi andma soovitusi ning milline on meie sõnum võimaliku tausta-uuringu korral.

Vestluste pidamisele aitab kaasa see, et nüüdseks on juba teada, et see on meie tavapraktika. Seetõttu on võrreldes algusaegadega vähem küsimust, et milleks veel see ja kellele seda vaja on. Lahkumisvestluste pidamisel on olnud ka takistusi, kas on asutuses lahkumine on olnud sedavõrd kiire, et vestluseks ei ole jäänud aega. Väga harva võib märgata, et mitte iga töötaja ei soovi seda vestlust sisukalt pidada. Mõnikord ollakse mõtetes juba ära või valatakse välja kogu emotsionaalne pinge, kuid üldjuhul on asutusest lahkujad valmis end alati avama. Enesekriitiliselt hinnates võib välja tuua, et vahel harva on lahkuva töötajaga emotsionaalselt raske vestlust pidada. Need on juhud, kui töötaja erinevatel põhjustel lahkub väga väikese etteteatamisega või juba katseajal, siis ei ole lahkuval töötajal piisavalt motivatsiooni vestlusel osalemiseks, kuid see on õnneks pigem väga harv juhus. Lahkumisvestluste osas saame arenguvajadusena välja tuua, et lahkumisvestlusi pidada ka hallatavate asutuste juhtidega.

Lisaks lahkumisvestlusele on meil kombeks töölt äraminejat tänada lilledega või asutuse meenega, tavapäraselt teeme väikese koosviibimise ning eriti väärikate töötajate puhul tänatakse veelgi pidulikumalt.

**TULEMUS JA HETKESEIS**

Lahkumisvestluste kõige suuremad eesmärgid on asutuses kuulujuttude vähendamine, sisekommunikatsiooni parendamine ja võimalus saada ametiasustuse töökorralduse osas nii positiivset kui ka negatiivset tagasisidet. Lahkumisvestlustelt oleme saanud teada võimalikult tõesed lahkumise põhjused. Töötajakogemuse parendamises panustame muuhulgas asutusest lahkujate toetamisele, meeleolu hoidmisele, asutuse mainekujundusele. Samas on saadav info aidanud kaasa töökeskkonna parendamisele ning värbamisotsuste tegemisele. Vestluse käigus soovime jõuda lahkumise juurpõhjuseni ja välja selgitada uue töövaliku põhjused ning võimalusel ka uues ametikohas pakutavate hüvede pakett.

Ühe lihtsa näitena lahkumisvestluste kasuteguri osas võib välja tuua, et kui töötaja lahkumise üheks peamiseks ajendiks oli näiteks asutuse kasutatavate IT-programmide liigne keerukus või mitte kasutajasõbralikkus, siis panustame edaspidi programmi koolitustesse, parimate praktikate jagamisse või ka sellesse, et asutuse tugiteenuste osakond programmi kasutamisel võimalikult suurt tuge saaks pakkuda.

Rahulolu-uuringute tulemused kattuvad lahkumisvestlustel kuulduga suures osas, kuid lahkumisvestlustelt saadav on kindlasti üksikasjalikum, otsesem ja ausam ning seega on parendustegevused kiiremini ja tulemuslikult rakendatavad.

**KOGEMUSE JAGAMINE**

Rapla vallavalitsuse personalispetsialist Diana Visnu diana.visnu@rapla.ee