

---

# ARENGUSTRATEEGIA

---



„Miski pole headusest parem,  
ütles hobune. „See seisab  
vaikselt kõikide asjade taga.”

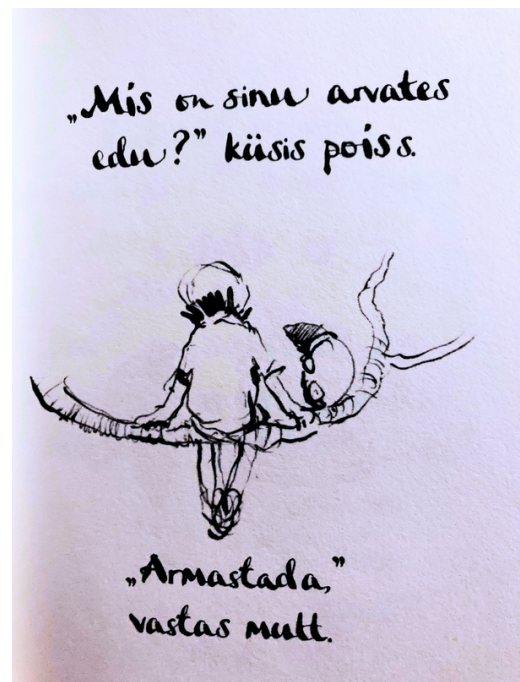
# HETKEOLUKORD

MTÜ Masaan on avalikes huvides tegutsev mittetulundusühing, mille põhikirjaline eesmärk on suurendada vaimse tervise alast teenuste kättesaadavust, tõsta kogukonna teadlikkust vaimse tervise valdkonnas ning suurendada sihtrühma kaasatust ühiskonda. MTÜ Masaan sihtrühmaks on puudega inimesed, psüühilise erivajadusega inimesed, eakad, lapsed ja pered ning avalikkus.

Meil on põhikirja järgselt 12 tegevusala, mis sisaldavad otsest kontakttööd sihtrühma esindajatega ning arendus- ja teavitustegevusi erinevatel tasanditel. Täna osutame teenuseid 8 kohalikus omavalitsuses. Teenuste osutamisega on erineva lepingu alusel hõivatud 58 töötajat. Peamiselt pakume täna kolme liiki teenust - ISTE projekt, tugiisikuteenus ning erihoolekandeteenus.

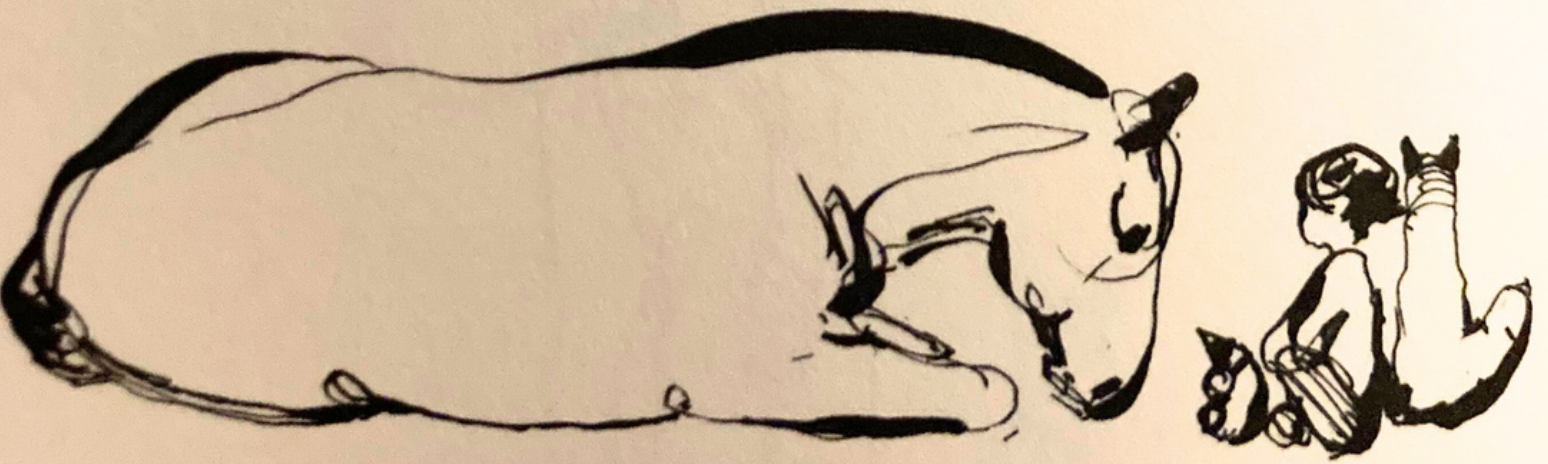
2023. aasta seisuga on meil 2 liiget, mõlemad on juhatuse liikmed.

MTÜ Masaan arengustrateegia on koostatud 2023. aastal organisatsiooni juhtkonna ja töötajate ühise töö tulemusena Kodanikuühiskonna Sihtkapitali arenguhüpet ettevalmistava taotlusvooru raames toetatud projekti käigus.



„Millal oled sa olnud kõige tugevam?” küsis poiss.

„Kui olen julgenud näidata väga oma nõrkust.”



## TUGEVUSED & NÕRKUSED

### TUGEVUSED

- Professionaalsed, pädevad, erioskustega töötajad, kes on valmis panustama
- Tugev maine partnerite seas ja positiivne tagasiside meie tööle
- Kaasatus riiklike süsteemide uuendamisse ja loomisse
- Tugev karismaatiline juht, empaatiline suhtlusstiil ja kaasav juhtimine
- Väljatöötatud head aruandevormid
- Konkreetsed tööliinid ja põhjalik juhendamine
- Paindlik töökeskkond

### NÕRKUSED

- Hajutatus, töökohad paiknevad laiali
- Kõik töötajad ei ole valmis panustama ja kõikidel ei ole väljaõpet
- Rollisegadus
- Puudub selgus suhtluskanalite ja suhtlemise hierarhia osas
- Puudub visioon ja strateegia
- Puudub võimekus kõiki kaasata
- Väärtustamine on ebaselge ja ebaühtlane
- Ühised väärtused on kokku leppimata
- Süsteemid piirkonniti erinevad
- Andmekaitse korraldus



„Kujuta ette, millised me oleksime  
süis, kui me vähem kardaksime.”

## VÕIMALUSED & OHUD

### VÕIMALUSED

- Seadusandlus uueneb
- Uued teenused, erineva tasandi teenused
- Kogukonna tähtsustamine
- Kaasatus valdkonna arengusse
- EL rahastusvõimalused
- TJ-le on esmane sissejuhatav koolitus kättesaadav
- Vaimse tervise probleemide kasv nõuab uuendusi teenustes
- Erineva tasandi teenused
- Valdkondadevaheline koostöö
- Võimalus toetada ka ilma diagnoosita
- Strateegiline partnerlus

### OHUD

- Nõrk koostöö sidusvaldkondade vahel
- Poliitilised võimud vahetuvad
- Ilma diagnoosita inimene ei pääse teenusele
- Spetsialistid ei taha end arendada, ei saa asjakohast partnerlust
- Puudulik infovahetus
- Kaadrivoolavus, info spetsialisti käes kinni
- Läbipõlemisoht
- Ebastabiilne rahastus
- Bürokratia rohkus

Oma töös lähtume  
sotsiaalvaldkonna töötaja eetikakoodeksist  
ja  
vabaühenduste eetikakoodeksist.

MTÜ Masaan, selle liikmed ja töötajad tähtsustavad oma töös kokkulepitult täiendavalt kolme peamist väärtust: armastus, inimesed ja tervis.

# VÄÄRTUSED

## ARMASTUS

Armastus enda, teiste inimeste ja oma töö vastu on aluseks igasugusele hoolivale tegutsemisele.

## INIMESED

Peame tähtsaks iseennast inimesena ja (professionaalse) töötajana, oma peret ja lähedasi, abivajajaid ja nende lähedasi, kolleege ja koostööpartnereid.

Inimeste väärtustamiseks korraldame oma töö selliselt, et:

- igal töötajal on oskused hoida tasakaalu oma töö- ja eraelu vahel,
- lepime abivajajaga kokku suhtlemise tingimustes (ajad, kohad ja viisid), mida toetab MTÜ Masaani poolt pakutud raamistik.

## TERVIS

Peame oluliseks iga inimese potentsiaali täielikku rakendamist ning parimate võimaluste piires oma elu juhtimist ja tegevuste eest vastutuse võtmist.

Tervise tähtsustamiseks korraldame oma töö selliselt, et:

- iga töötaja vaimne, füüsiline ja emotsionaalne tervis on tasakaalus ja hoitud;
- lähtume abivajaja tegelikust olukorrast igal kontakti hetkel;
- toetame abivajajat ja tema lähedasi eesmärgiga säilitada ja jõuda parima füüsilise, vaimse ja sotsiaalse heaoluni.

# MISSIOON

Pakkudes professionaalset tuge erivajadustega inimestele ja nende lähedastele aitame kaasa inimsõbraliku ühiskonna kujunemisele.

---



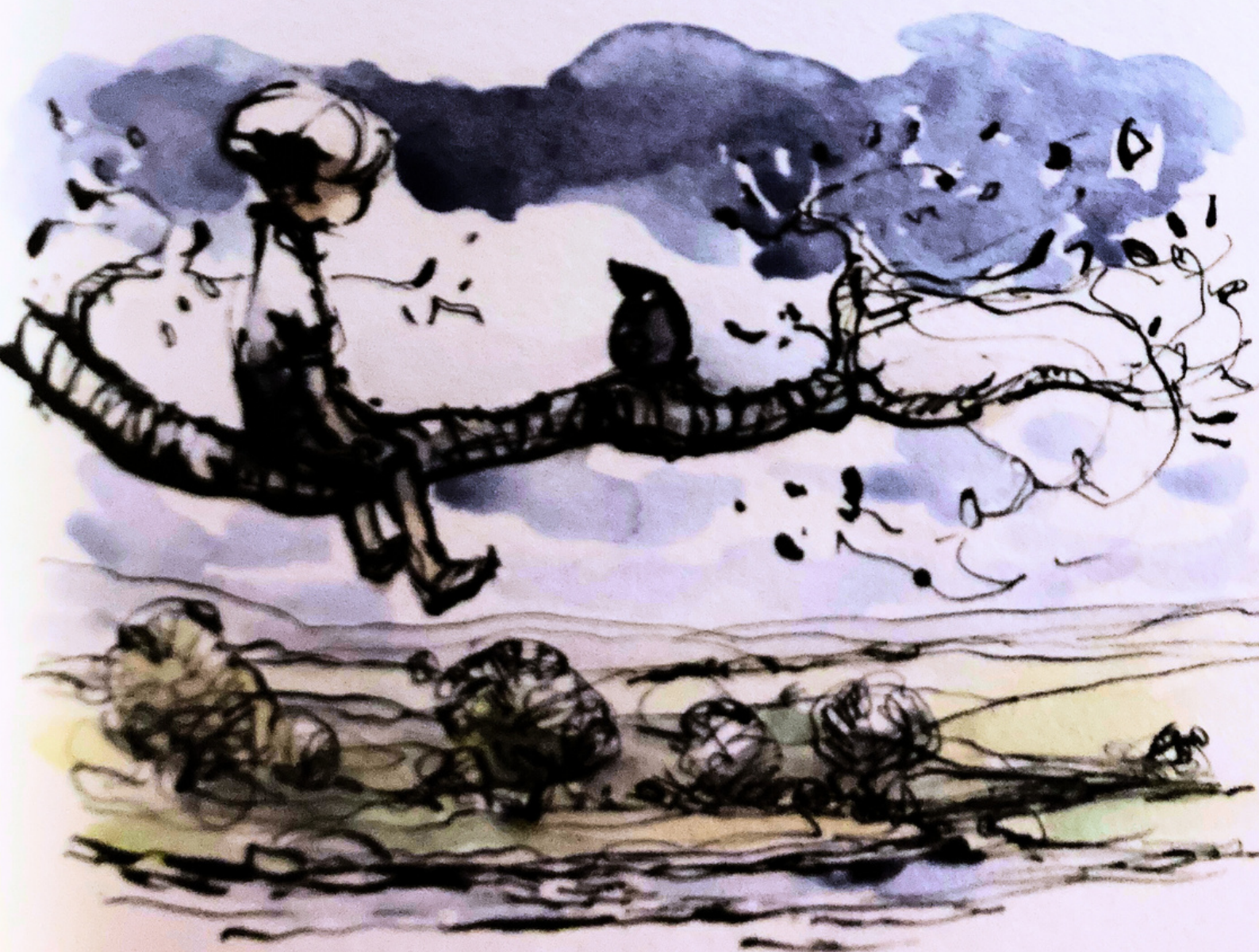
*„Nii palju ilu, mille eest  
peame hoolt kandma.“*

---

# VISION

Aastaks 2026 on MTÜ Masaan töötajate vajadusi arvestav ja tööalast arengut toetava töökeskkonna ning töökorraldusega jätkusuutlikult ja koostöiselt tegutsev erihoolekande teenuseid pakkuv organisatsioon, kes on partneriks riigile valdkonna teenuste arendamisel ja töötajate väljaõpetamisel.

„Enamik vanu nutte, keda  
mina tean, soovivad, et nad  
oleksid kuulunud vähem oma  
hirmude ja rohkem oma  
võistuste häält.”



# ARENNGUEESMÄÄRGID

„Kes sa suurena olla tahad?“



„Hea,“ ütles pois s

## E1: PÜHENDUNUD MEESKOND

Meil on on pädevad ja pühendunud töötajad ning iga meeskonnaliiget väärtustav ja toetav selgelt struktureeritud töökultuur.

## E2: JÄTKUSUUTLIK ÜHING

Ühingu töö on korraldatud kestvat arengut toetavalt, järgides valdkonnas tunnustatud kvaliteedipõhimõtteid ning koostöist ja kaasavat töökultuuri.

## E3: RIIKLIK ARENGUPARTNER

Oleme Sotsiaalministeeriumi strateegiline partner sotsiaalvaldkonna teenuste ja töötajate arendamisel ning sotsiaalpoliitika kujundamisel.



„Mõnikord ei kuule me muust kui

vihkamisest, aga  
selles maailmas  
on rohkem  
armastust,  
kui oskame  
ette kujutada.”



Arengustrateegia tõhusust näitavad kriitilised edutegurid ehk peamised oodatavad tulemused, mille saavutamist hinnatakse arengustrateegia perioodi lõppedes ning mida võetakse arvesse uue perioodi arengustrateegia koostamisel.

## KRIITILISED EDUTEGURID

---

1. Kõik meie töötajad on erialase ettevalmistusega ja/või läbinud vähemalt 40-tunnise tegevusjuhendaja sissejuhatava koolituse.
2. Tagasisideküsitluste kohaselt hindavad 75% meie teenusesaajatest ja koostööpartneritest meie teenuste kvaliteeti heaks või väga heaks.
3. Meil on valminud strateegilise partnerluse projektikavand Sotsiaalministeeriumile.

# TEGEVUSED & TULEMUSED

Eesmärkide kaupa on kavandatud nende täitmiseks vajalikud tegevused.

## EESMÄRK 1:

Meil on on pädevad ja pühendunud töötajad ning iga meeskonnaliiget väärtustav ja toetav selgelt struktureeritud töökultuur.

| AASTA     | TEGEVUS   | VÄLJUND  | TULEMUS  |
|-----------|---|--|--|
| 2023-2024 | Töötajate rollide kaardistamine, selge struktuuri ja loomine          | <ol style="list-style-type: none"><li>On koostatud visuaalne rollikaart.</li><li>Iga ametipositsiooni kohta on koostatud ametijuhend.</li><li>Iga töötaja tööprotsessid on kirjalikult kaardistatud.</li><li>On koostatud sisekommunikatsioonikava.</li></ol>  | Iga töötaja tunneb end oma rollis turvaliselt, teab täpselt oma õigusi ja kohustusi ning kasutab asutusesiseseks suhtlemiseks kokkulepitud kanaleid.   |
| 2024      | Organisatsiooni koolituskava koostamine ja koolitusvõimaluste loomine | <ol style="list-style-type: none"><li>Töötajatelt on küsitud sisendkoolituskavasse.</li><li>On koostatud koolituskava 2024. aastaks.</li><li>Iga töötaja osaleb vähemalt 1x aastas erialasel täiendkoolitusel.</li><li>Koolituskava koostamise kogemus on aluseks järjepidevale töötajate koolitamise korraldamisele.</li><li>Kõik meie töötajad, kellel pole erialast haridust on läbinud vähemalt 40-tunnise tegevusjuhendaja sissejuhatava koolituse.</li></ol> | <ol style="list-style-type: none"><li>Koostatud koolituskava lähtub töötajate sisendist ning vastab nende vajadustele.</li><li>Igakuine aruandlus näitab, et töötajate töösisu on muutunud mitmekülgsemaks ja kvaliteetsemaks.</li></ol> |
| 2024-2025 | Töötajate toetamise süsteemi loomine                                  | <ol style="list-style-type: none"><li>On koostatud töökorralduse kokkulepped.</li><li>Töötajad on saanud läbi ACF projekti katsetada erinevaid toetusvõimalusi: coachingut, kovisiooni, supervisiooni.</li><li>Iga töötajaga on 1 x aastas läbi viidud aastavestlus.</li><li>On välja töötatud töötajate motiveerimise ja tunnustamise kord.</li></ol>   | Loodud toetussüsteem koosneb meetmetest, mis töötajatele kõige paremini sobivad ning on meetmete kasutamise osas paindlik, iga töötaja saab sellist tuge, mis talle sobib.   |

## EESMÄRK 2:

Ühingu töö on korraldatud kestvat arengut toetavalt, järgides valdkonnas tunnustatud kvaliteedipõhimõtteid ning koostöist ja kaasavat töökultuuri.

| AASTA     | TEGEVUS   | VÄLJUND   | TULEMUS  |
|-----------|---|---|--|
| 2023-2026 | Organisatsiooni järjepidev arendamine kasutades lisarahastusvõimalusi läbi projektide | <ol style="list-style-type: none"><li>1. On valminud MTÜ Masaani arengustrateegia 2023-2026 ning sellel baseeruv detailne tegevuskava.</li><li>2. Oleme leidnud lisarahastuse arengustrateegia eesmärkide elluviimiseks.</li><li>3. Oleme loodud arengustrateegiat tutvustanud töötajatele, klientidele ja koostööpartneritele.</li></ol>   | Töötajatel on selgus oma rollidest, nad teevad oma tööd kvaliteetselt ja koostöiselt. Ühingu juhtimine on kaasav, selge ja läbipaistev ning areng on teadlikult ja struktuurselt planeeritud.  |
| 2024-2026 | Regulaarne tagasiside kogumine.   | <ol style="list-style-type: none"><li>1. Vähemalt 1x aastas oleme läbi viinud tagasisideküsitluse töötajate, klientide ja koostööpartnerite hulgas.</li></ol>   | Küsitluste tulemusi arvestatakse tegevuskava uuendamisel ja teenuste arendamisel.  |
| 2025-2026 | Turvalise ja kasutajasõbraliku andme- haldussüsteemi kasutusele võtmine.              | <ol style="list-style-type: none"><li>1. Andmehaldussüsteem toimib ja kõik osapooled kasutavad seda.</li></ol>  | Bürokraatia on automatiseeritud ja optimeeritud ning kõigil on lihtsam oma tööd teha.  |
| 2026      | Tegevuste ja teenuste vastavusse viimine valdkonnas tunnustatud kvaliteedijuhistega.  | <ol style="list-style-type: none"><li>1. On analüüsitud erinevad kvaliteedijuhised ning valitud välja meie organisatsioonile sobiv hindamisvahend.</li><li>2. On läbi viidud kvaliteedi hindamine.</li><li>3. Meie tegevused ja teenused on vastavusse viidud valdkonnas tunnustatud kvaliteedijuhisega.</li><li>4. Vähemalt 50% meie töötajatest omavad Quality Rights sertifikaati.</li><li>5. SKA nõustava lepingulise kontrolli tulemusel oleme saanud tagasiside teenuste ja tegevuste kvaliteedile.</li></ol> | Lähtume oma igapäevatoos organisatsiooni väärtustest ning jälgime teadlikult kõiki erihoolekande teenuste kvaliteedi põhimõtteid, milleks on isikukesksus, teenuse võimestav iseloom, tulemustele orienteeritus, vajaduspõhine lähenemine, terviklik lähenemine, isiku õiguste kaitse, kaasamine, töötaja pädevus ja eetika ning organisatsiooni hea töökorraldus ja kvaliteetne juhtimine. Teenus on kvaliteetne ja töötaja on õnnelik. |

### EESMÄRK 3:

Oleme Sotsiaalministeeriumi strateegiline partner sotsiaalvaldkonna teenuste ja töötajate arendamisel ning sotsiaalpoliitika kujundamisel.

| AASTA     | TEGEVUS   | VÄLJUND  | TULEMUS   |
|-----------|---|--|---|
| 2024      | Kommunikatsioon i-süsteemi väljatöötamine       | <ol style="list-style-type: none"><li>Olemasolevad kommunikatsioonisüsteemid/kanalid on kaardistatud ja analüüsitud</li><li>Võimalikud uued kommunikatsioonikanalid on kaardistatud ja analüüsitud</li><li>On loodud ja kasutusele võetud organisatsiooni kommunikatsioonikava: sisekommunikatsioon+väliskommunikatsioon</li></ol> | Kõik töötajad teavad, kus, kellega ja kuidas suhelda ning kõikidele partneritele paistame väljapoole ühesuguse mainega. Kuna me oleme pidevalt pildis, siis oleme partneritele usaldusväärsed, kindlad ja stabiilsed.       |
| 2024      | Sidusrühmade kaardistamine                      | <ol style="list-style-type: none"><li>On koostatud mõjususe maatriks, milles on kaardistatud kõik MTÜ Masaan jaoks olulised huvigrupid, koostööpartnerid ning potentsiaalsed liikmed.</li></ol>  | Me oleme usaldusväärne ja tõsiseltvõetav partner teistele tegutsejatele valdkonnas.   |
| 2025      | Liikmelisuse suurendamine ja liikmete kaasamine | <ol style="list-style-type: none"><li>Põhikirjas on tehtud muudatused liikmelisuse osas.</li><li>Koostatud on plaan uute liikmete kaasamiseks.</li><li>Meil on 13 uut liiget.</li></ol>  | Rohkem inimesi on kaasatud asutuse põhikirjaliste eesmärkide täitmisele ja sotsiaalvaldkonna teenuste arendamisse.  |
| 2025-2026 | Strateegilised kohtumised erinevate osapooltega | On toimunud strateegilised koostöökohtumised riiklike sotsiaalvaldkonna organisatsioonidega ja teiste valdkonna osapooltega  | Me oleme strateegiline partner erinevatele valdkonna organisatsioonidele ning panustame sotsiaal- ja tervishoiuameti ja teiste riiklike instantside arengukavade, projektide, seadusandluse ja programmide väljatöötamisse. |
| 2026      | Strateegilise partnerluse vormistamine          | Meil on valminud strateegilise partnerluse projektikavand Sotsiaalministeeriumile.   | Meil on reaalne võimalus juhtida muudatusi ja kaasa rääkida riiklikul tasandil, alगतada avalikke diskussioone.  |



"Homsest ei tea me veel midagi,"  
"ütles hobune, „piisab teadmisest,  
et me armastame üksteist.”





# ARENGUSTRATEEGIA TULEMUSTE HINDAMINE JA UUENDAMINE

Arengustrateegia täitmise hindamise korraldab juhatus iga-aastaselt koos majandusaasta tegevusaruande koostamisega. Hindamisel lähtutakse tegevustes kavandatud väljundite näitajatest ja tegelikest andmetest.

Eesmärkide saavutatust hinnatakse arengustrateegia perioodi lõppedes, viies läbi andmete kogumise ning võttes hindamisel aluseks tegevuste tulemustena kavandatud näitajad ning kriitiliste eduteguritena nimetatud näitajad. Arengustrateegia täitmise (väljundid) ja eesmärkide saavutamise (tulemused) võetakse arvesse lisaks muudele asjaoludele (nt sise- ja väliskeskkonna tingimused) uue arengustrateegia koostamisel.

Uue arengustrateegia koostamise korraldab juhatus poole aasta jooksul arengustrateegia perioodi lõppemisest alates.