



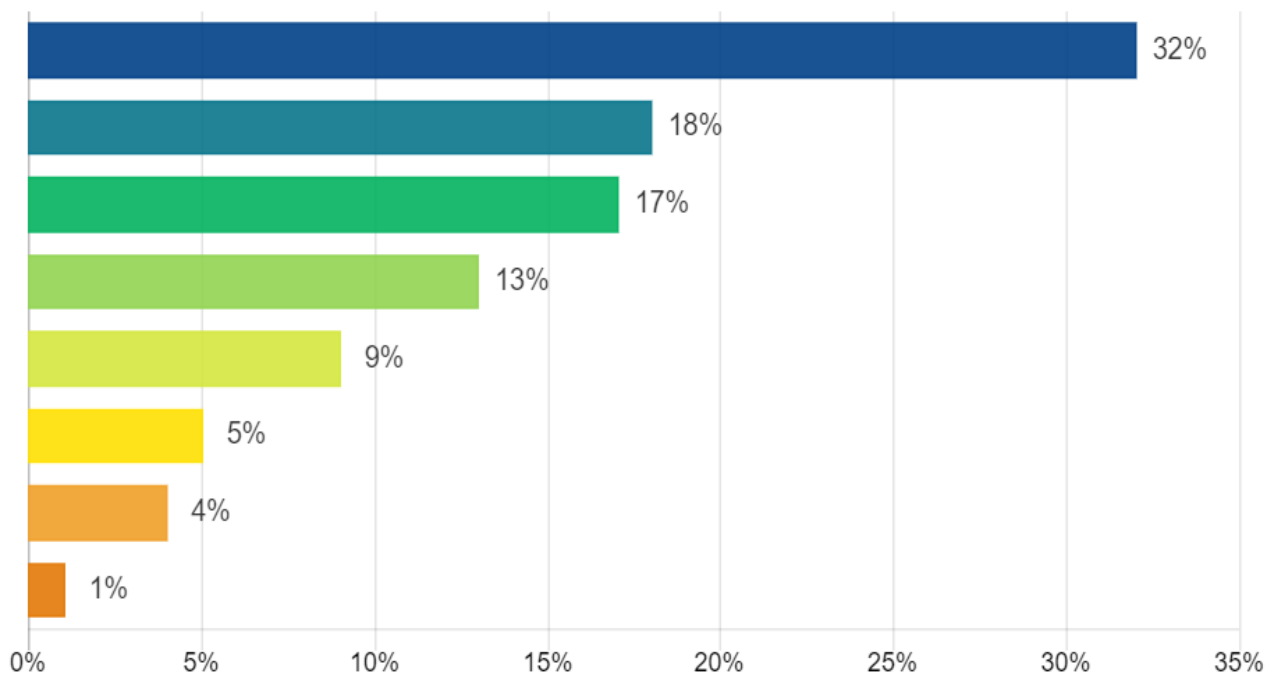
❖ Kohalike omavalitsuste personalitöö numbrites (jaanuar 2023, osales 52 omavalitsust)



EESTI LINNADE JA VALDADE LIIT
ASSOCIATION OF ESTONIAN CITIES AND MUNICIPALITIES



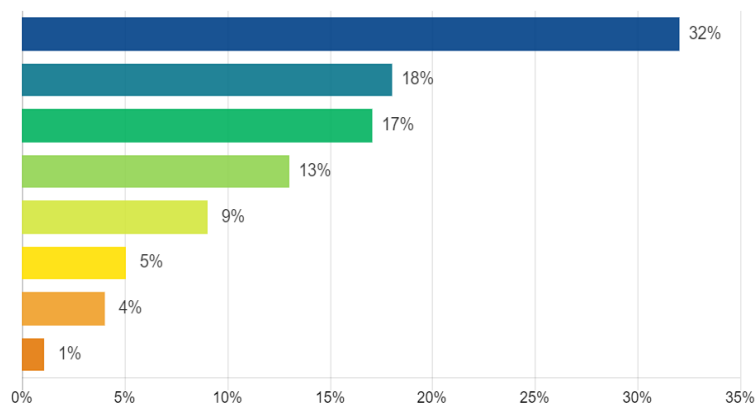
Kes tegeleb Sinu organisatsioonis personali valdkonnaga peamiselt?



- Personalispetsialist
- Personalijuht/personaliosakonna juht/personalidirektor
- Valla- või linnasekretär
- Sekretär/kantseleitöötaja
- Muu
- Vallavanem või linnapea
- Jurist/õigusnõunik
- Tööõnne spetsialist/töötajakogemuse juht (vms., mis on sisult personalitöö)



Kes tegeleb Sinu organisatsioonis personali valdkonnaga peamiselt?

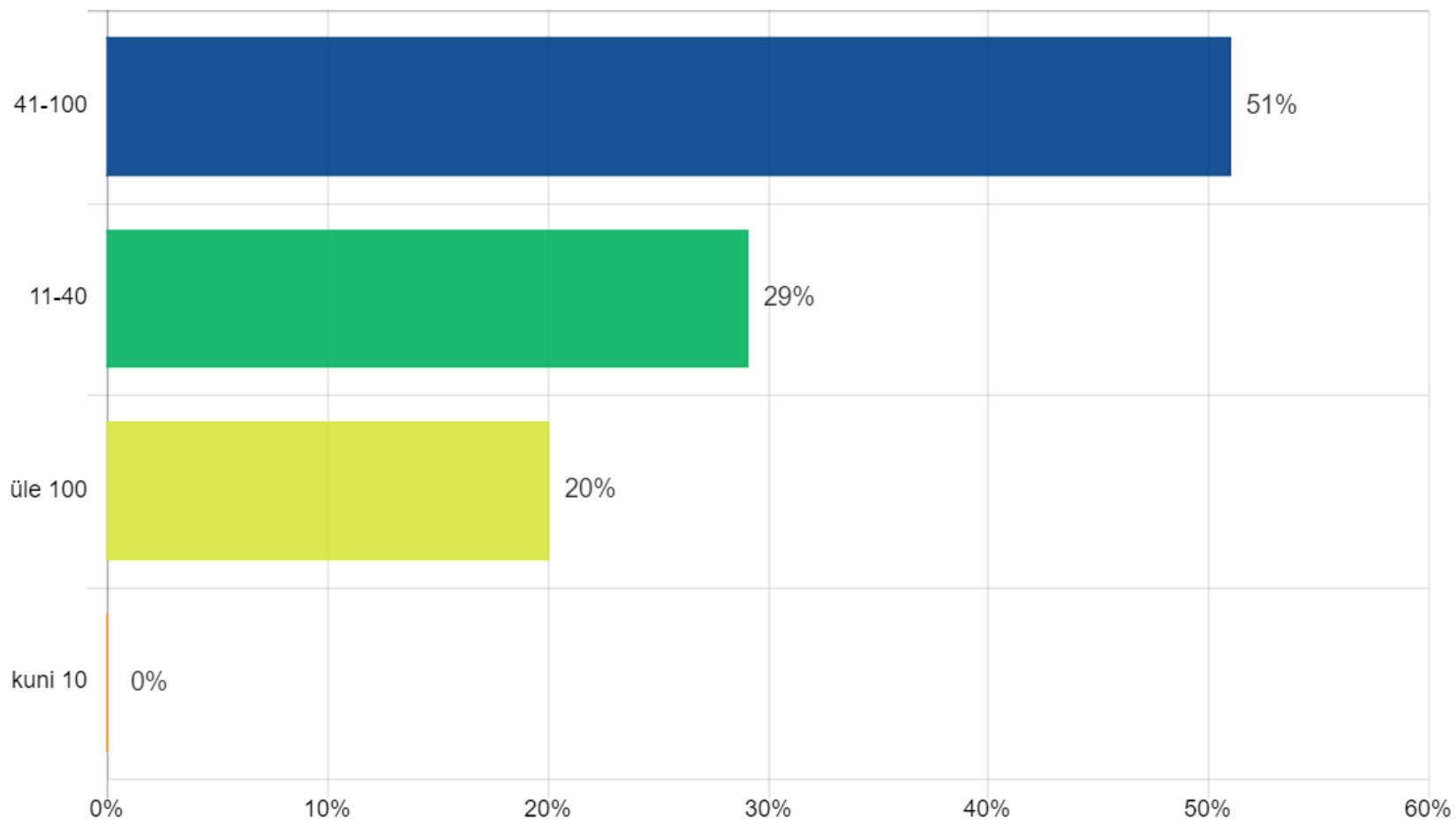


- Personalispetsialist
- Personalijuht/personaliosakonna juht/personalidirektor
- Valla- või linnasekretär
- Sekretär/kantseleitöötaja
- Muu
- Vallavanem või linnapea
- Jurist/õigusnõunik
- Tööõnne spetsialist/töötajakogemuse juht (vms., mis on sisult personalitöö)

	Vallavanem	Eraldi personali ametikoht	Vallasekretär/ jurist	Muu spetsialist
2021	4%	29%	44%	23%
2023	5%	51%	21%	22%

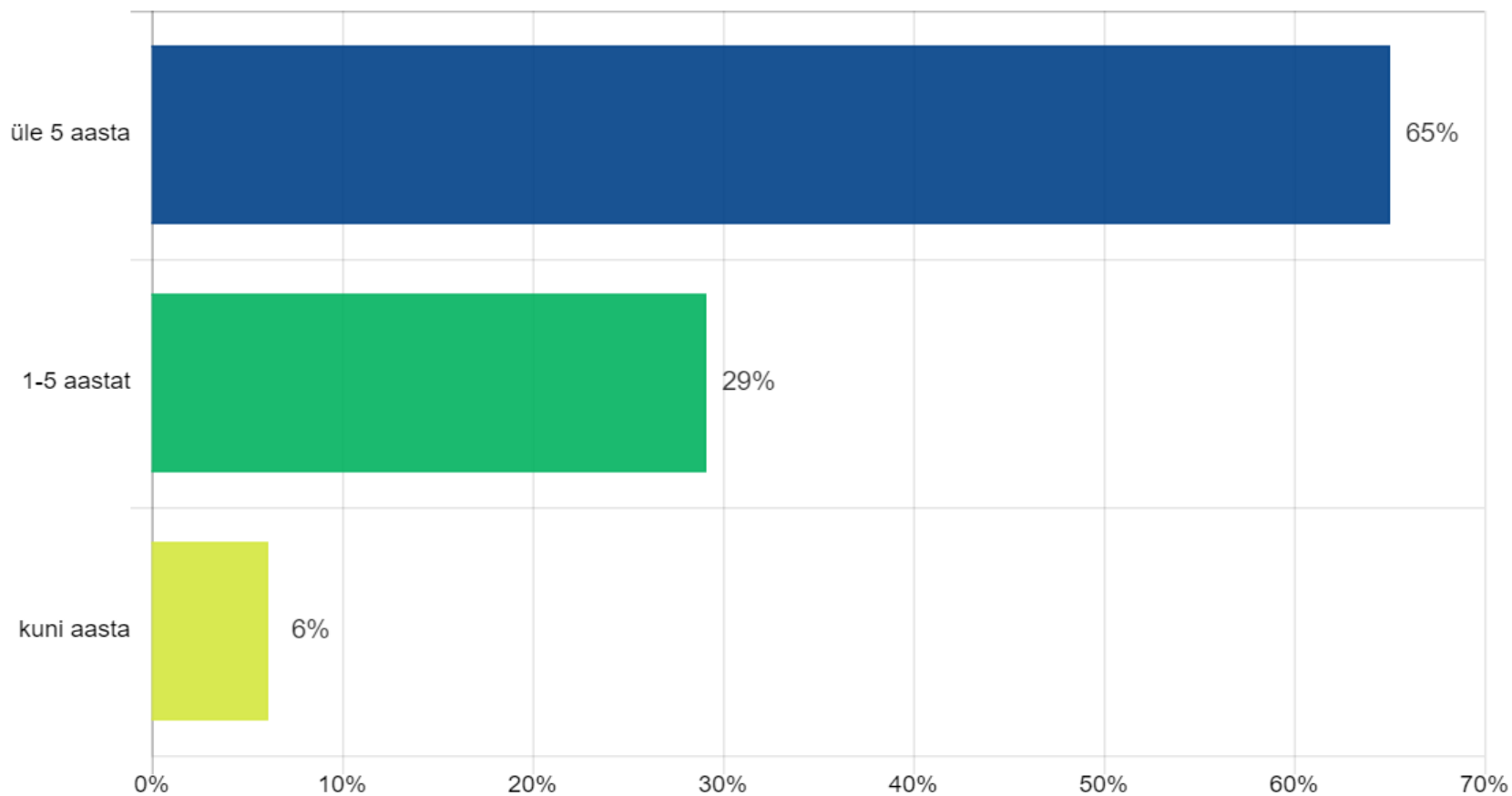


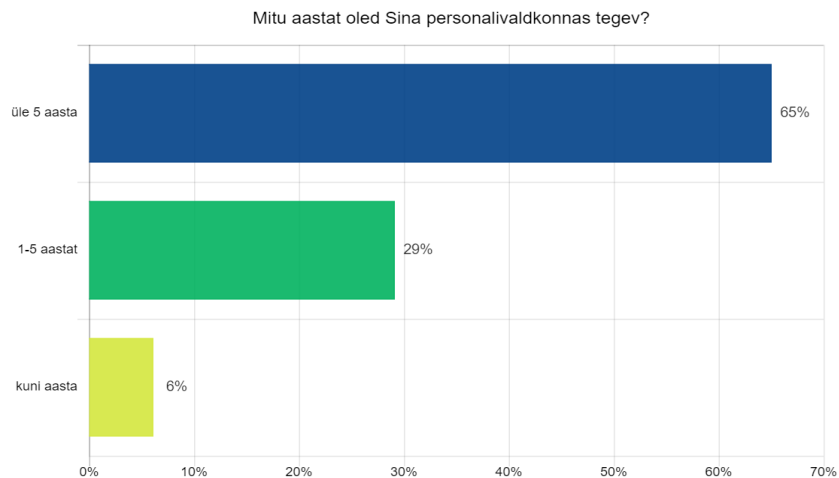
Kui palju inimesi töötab Sinu organisatsioonis?





Mitu aastat oled Sina personalivaldkonnas tegev?

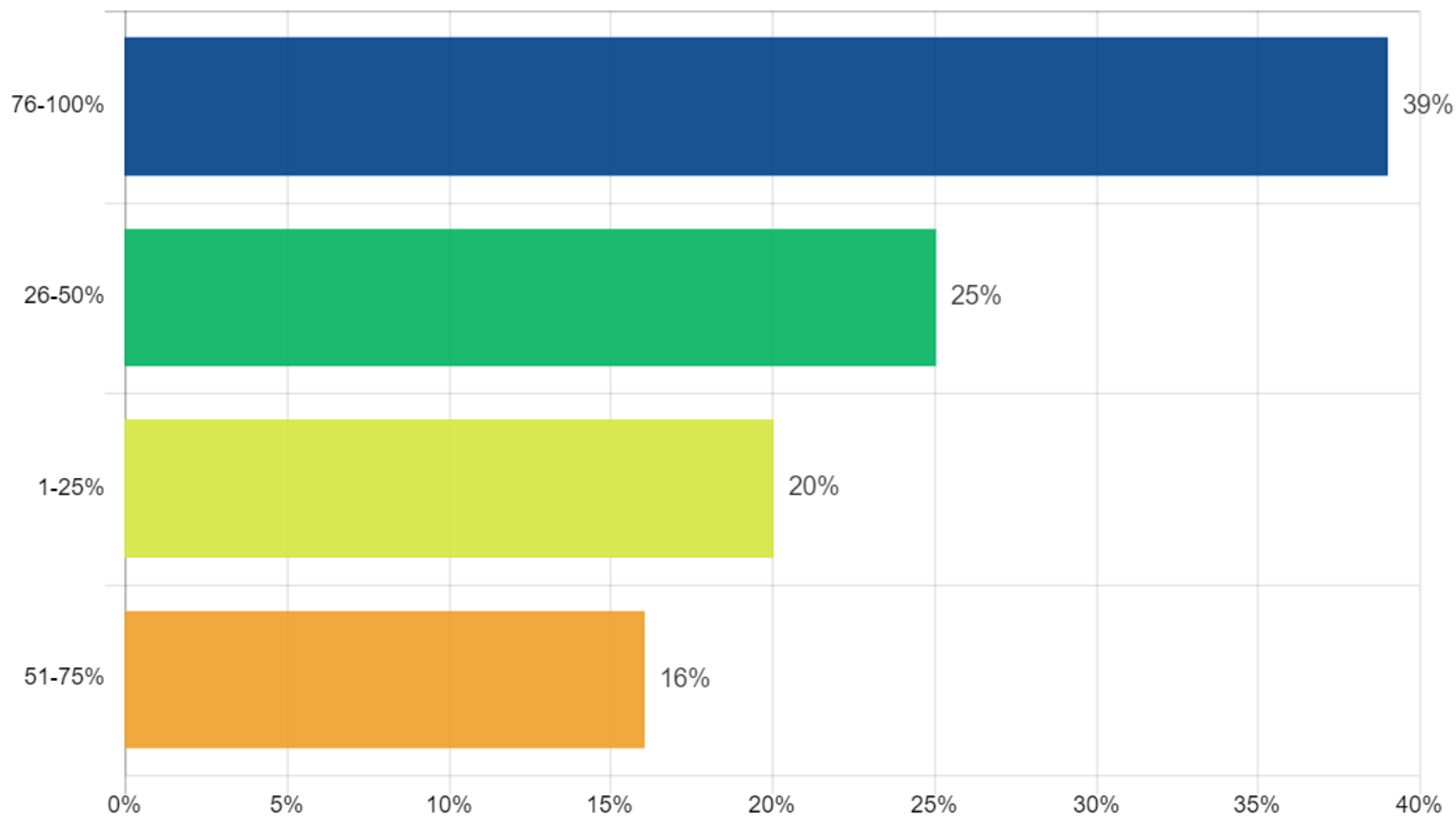




	Kuni aasta	1-5 aastat	Üle 5 aasta
2021	7,5%	32%	60,5%
2023	6%	29%	65%

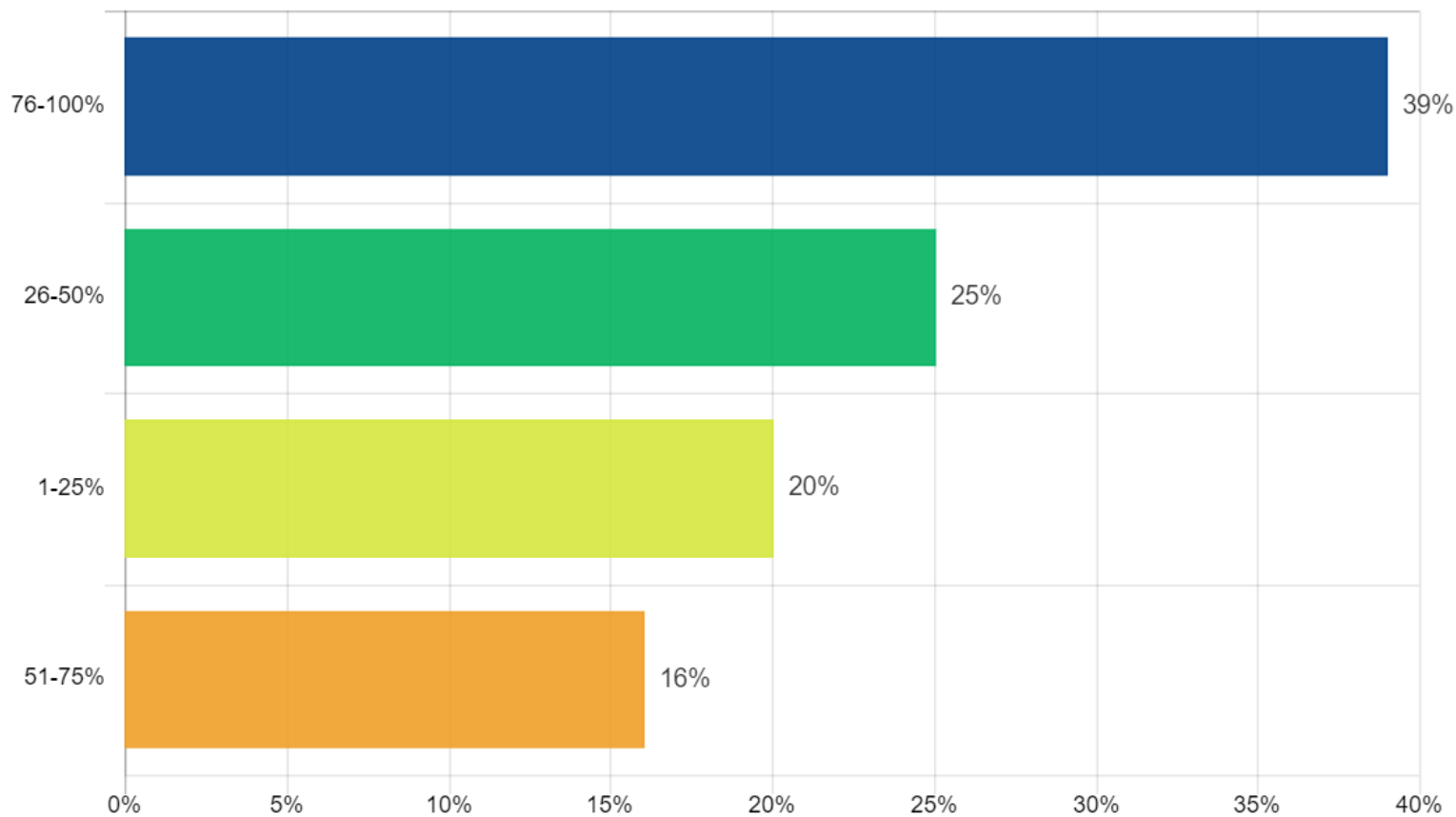


Kui suure osa Sinu tööajast võtab personalitöö?



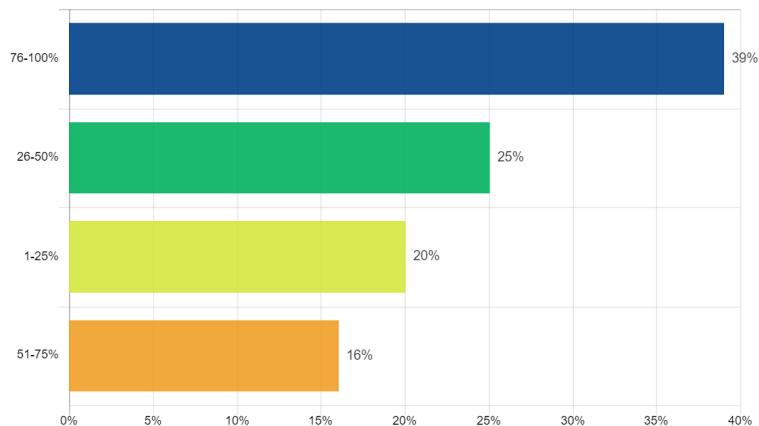


Kui suure osa Sinu tööajast võtab personalitöö?





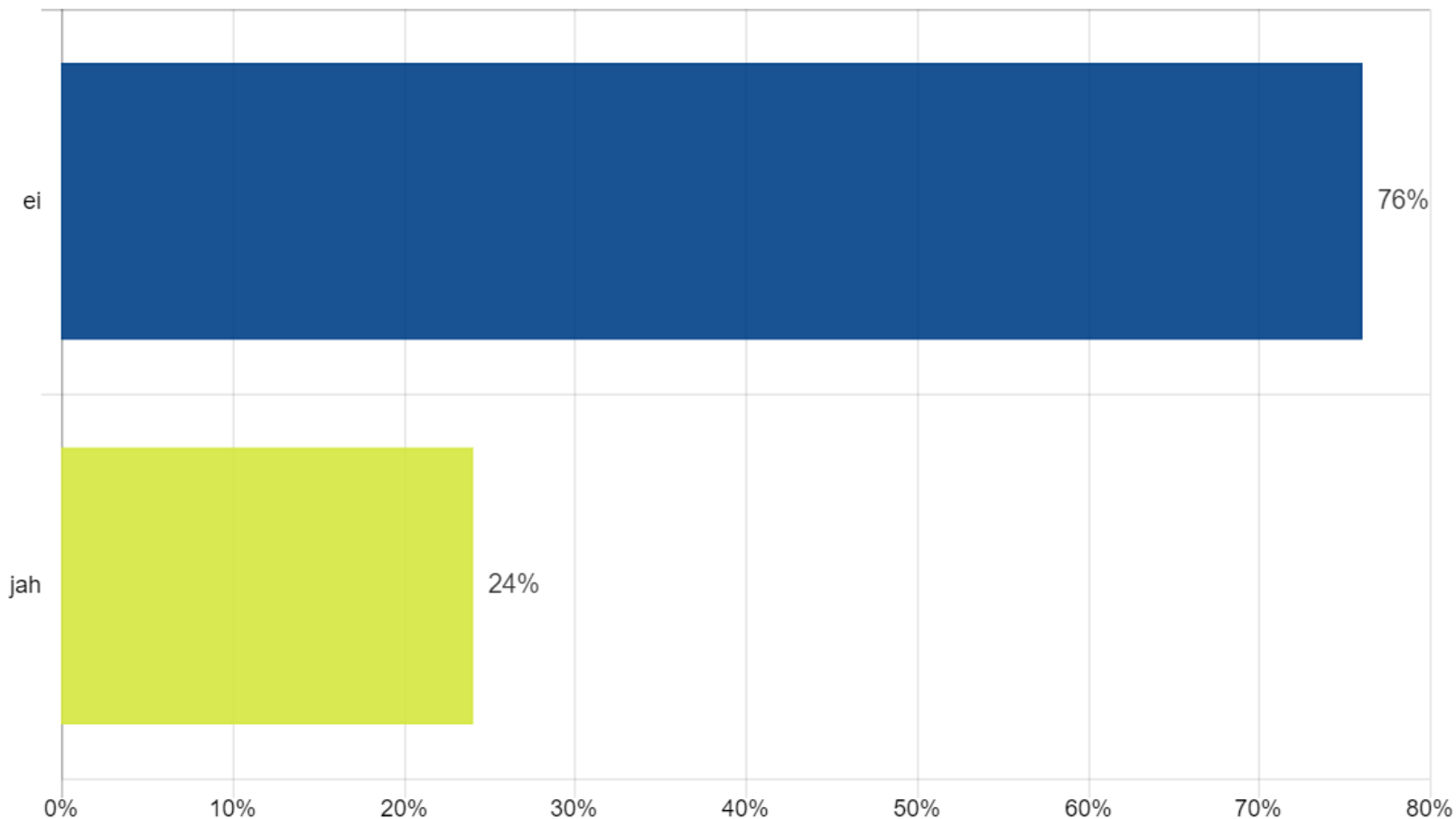
Kui suure osa Sinu tööajast võtab personalitöö?



	76-100%	51-75%	26-51%	1-25%
2021	39%	10%	24%	27%
2023	39%	16%	25%	20%

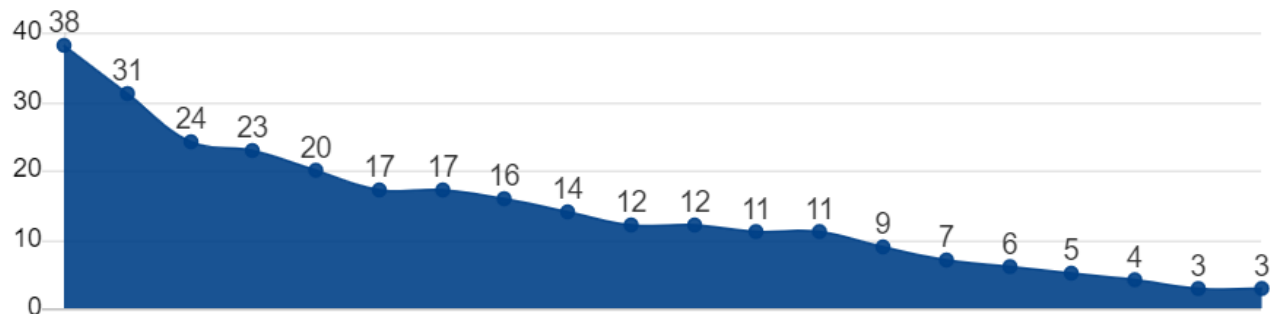


Kas Sul on töökogemus personali valdkonnas ka erasektorist?





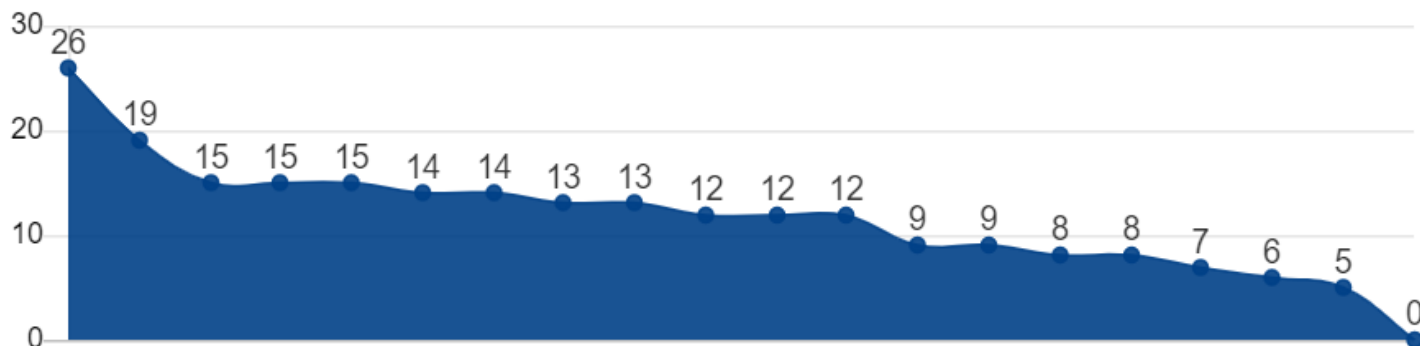
Millised personalitöö valdkonnad on Sinu hinnangul omavalitsuses täna kõige olulisemad (vali max 5)?



- Värbamine
- Palk ja tasusüsteemid
- Motivatsioon
- Koolitus- ja arendustegevus
- Sisekommunikatsioon
- Tunnustamine
- Personalijuhtimise süsteemi rakendamine KOVis
- Organisatsioonikultuuri arendus
- Vaimne tervis
- Töökeskkond (sh riskianalüüs)
- Sisseelamine
- Personali dokumentatsioon
- Tööõigus
- Tööandja bränding
- Digitaliseerimine
- Personaliuuringid (sh rahulolu analüüs)



Millistes personalitöö valdkondades vajad Sina ise kõige rohkem koolitamist ja arendamist (vali max 5)?



Personalijuhtimise süsteemi rakendamine KOVis

Organisatsioonikultuuri arendus

Palk ja tasusüsteemid

Tööõigus

Värbamine

Sisekommunikatsioon

Koolitus- ja arendustegevus

Hindamine

Personaliuuringid (sh rahulolu analüüs)

Vaimne tervis

Personali dokumentatsioon

Tööandja bränding

Töökeskkond (sh riskianalüüs)

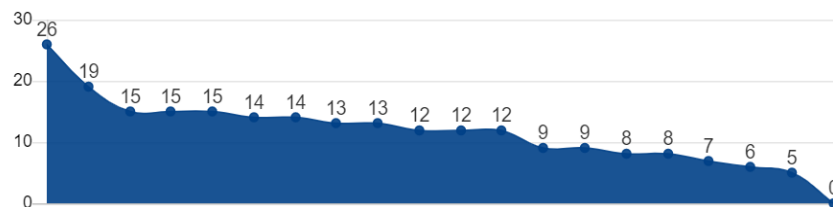
Motivatsioon

Tunnustamine

Väärtuspakkumine



Millistes personalitöö valdkondades vajad Sina ise kõige rohkem koolitamist ja arendamist (vali max 5)?

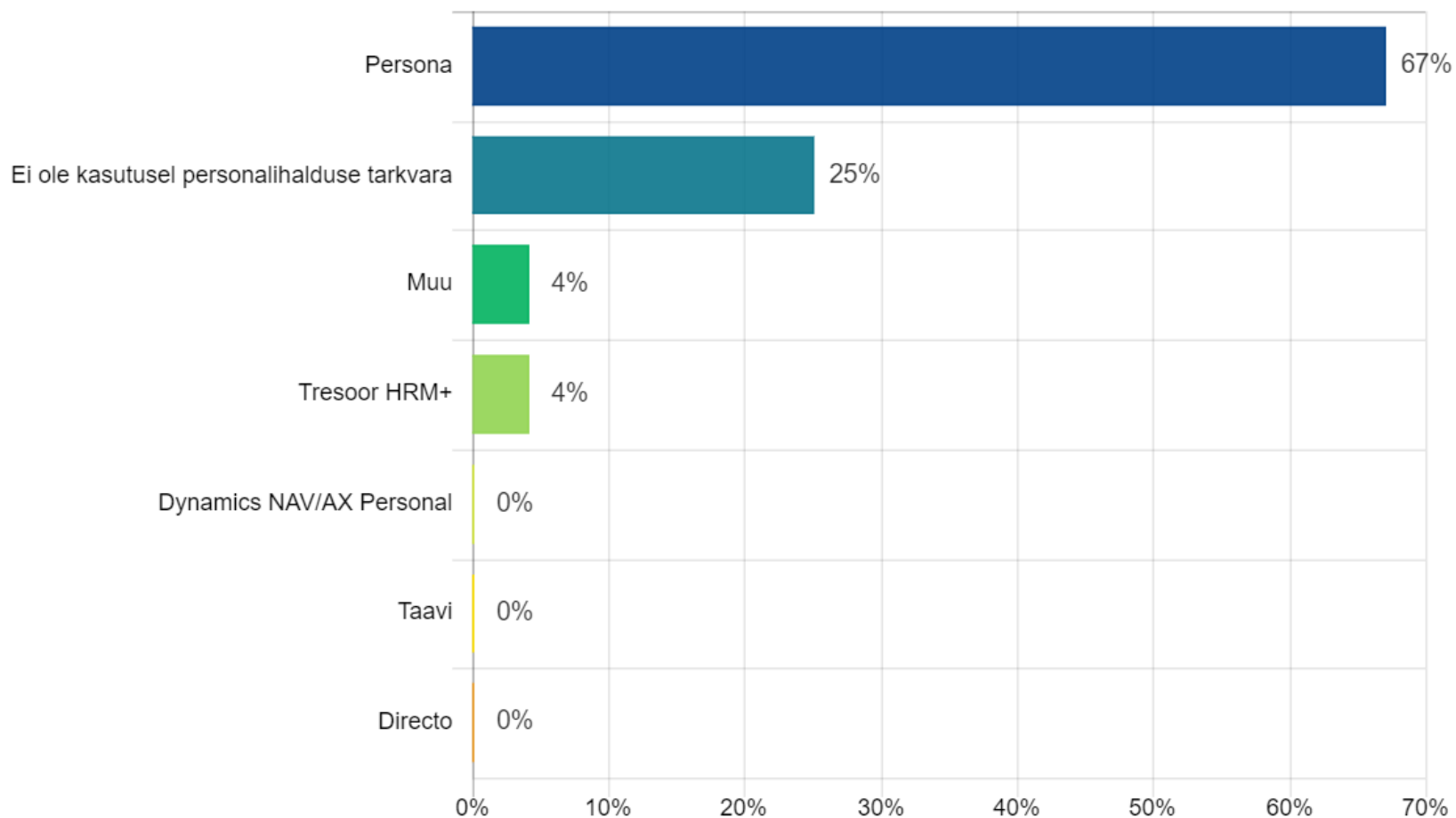


Personalijuhtimise süsteemi rakendamine KOVis
Organisatsioonikultuuri arendus
Palk ja tasusüsteemid
Tööõiglus
Värbamine
Sisekommunikatsioon
Koolitus- ja arendustegevus
Hindamine
Personaliuuringid (sh rahulolu analüüs)
Valmne tervis
Personali dokumentatsioon
Tööandja bränding
Töökeskkond (sh riskianalüüs)
Motivatsioon
Tunnustamine
Väärtuspakkumine

2021	2023	
Personalijuriidika	Süsteemne personalijuhtimine	Värbamine
Personaliarendus ja koolitus	Organisatsiooni-kultuur	Palk ja tasusüsteemid
Personalidokumendid	Palk ja tasusüsteemid	Motivatsioon
Motiveerimine	Personalijuriidika	Koolitus ja arendustegevus
Hindamine sh arenguvestlused	Värbamine	Sisekommuni-katsioon

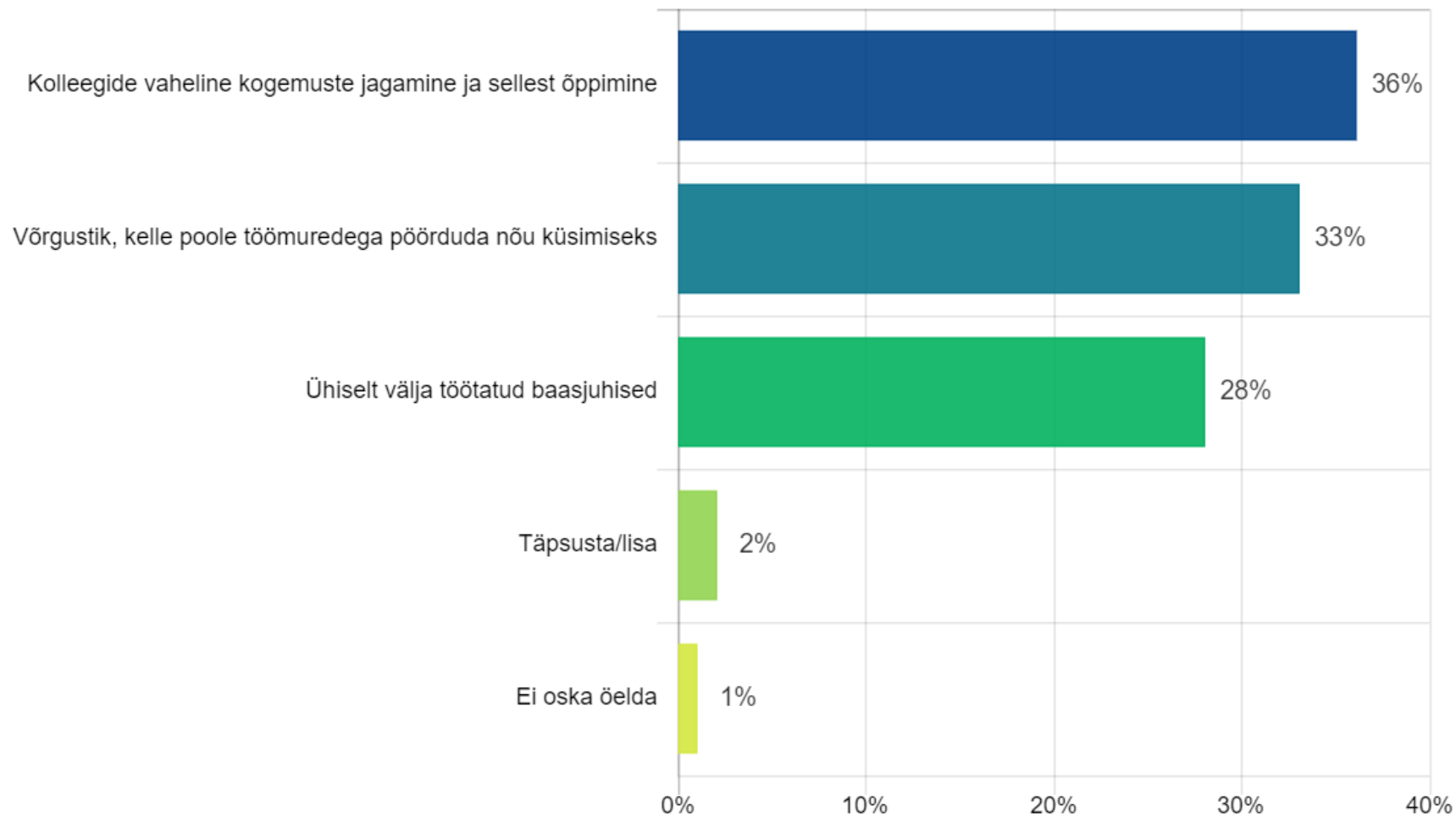


Millist personalihalduse tarkvara kasutatakse Sinu organisatsioonis?



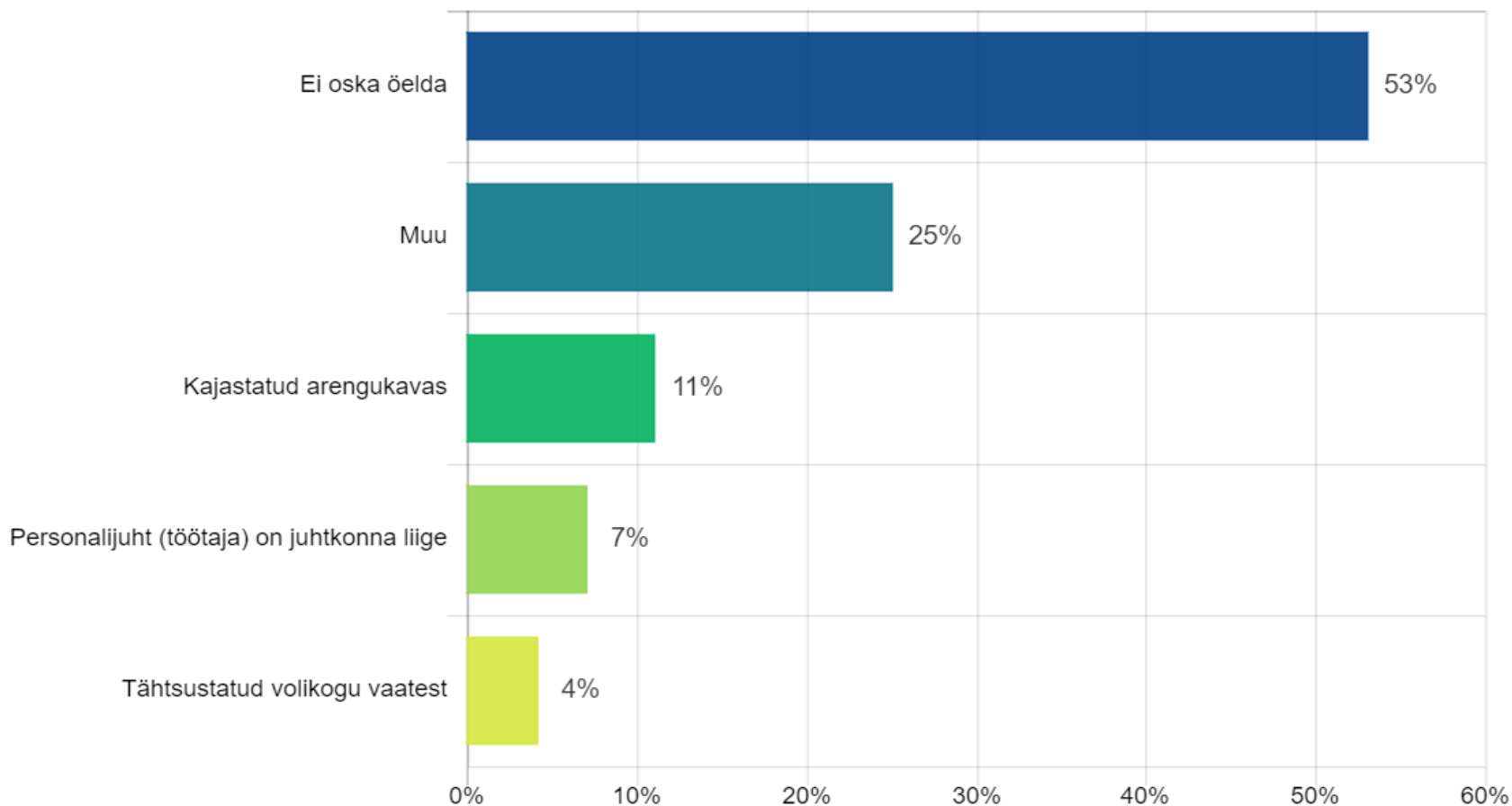


Milliseid väljundeid ootad Sina omavalitsuse personalitöötajate võrgustikult?





Kas Sinu omavalitsuses on personalitöö ja organisatsiooni arendus strateegilise tähtsusega?





Millist toetust, nõu ja abi Sa vajad, et oma organisatsioonis süsteemset personalijuhtimist rakendada? (1)

- ❖ Kogemuste vahetus
- ❖ Et oleks just KOV personalivõrgustik, kus nõu küsida.
- ❖ Personalitöö vajalikkuse väärtustamine peab algama organisatsioonis seestpoolt, pärast mida oleks võimalik hakata looma süsteemi. Igasugune nõu kolleegidelt on teretulnud.
- ❖ Kaadri voolavus on viimasel ajal väga suur, tahaks teada teiste kogemusi, mida ja kuidas on ette võetud.
- ❖ Koolitust nõu saamiseks - kellegi poole pöördumine seoses ATSist tulenevate ametnikega seonduvate küsimuste osas.
- ❖ Olen KOV alles uus ja igasugune info on vajalik
- ❖ Kogemuste vahetamist, koolitusi just KOV personalitöötajale.
- ❖ Millest alustada, mida selleks vaja on, kuidas vormistada ja teavitada teenistujaid.
- ❖ Ühtset KOV töötajate personaliarvestuse keskkonda (näit toimiv riigitöötaja portaal)



Millist toetust, nõu ja abi Sa vajad, et oma organisatsioonis süsteemset personalijuhtimist rakendada? (2)

- ❖ Vajan kolleegidega strateegilise personalijuhtimise kogemuste jagamist KOV-s.
- ❖ Kuulda teiste kogemusi ja parimaid praktikaid.
- ❖ Arenguvestluste korraldamine, dokumenteerimine.
- ❖ Hea meelega kuulan nende kogemusi, kes töötavad suuremates omavalitsustes ning rakendavad mingeid süsteeme.
- ❖ Arutelu, mida ja kuidas teised omavalitsused teinud. Samuti oma juhtkonnapoolset toetust ning teema olulisuse mõistmist
- ❖ Supervisioon - see annaks võimaluse õppida läbi kogemuslugude, vältida tüüpvigu, jagada ootusi ja õnnestumisi, luua eesmärke, leida ühisosa.
- ❖ Pigem kogemuste jagamist, ideekorjet, kuidas töötajaid veel paremini motiveerida, tunnustada.
- ❖ Tavaliselt KOV-des tegeleb personalitöötaja ka muude ametiülesannetega, seega personalivaldkonnas teeme ainult hädavajalikku, muuks ei jätku ressursi (aega).



Kas Sinu organisatsioonis on lähiminevikus läbi viidud personalialane arendusprojekt, millest saaksid kolleegid teistest omavalitsustest õppida?

- ❖ Tegeletud on tööandja brändiga
- ❖ Tegelesime väärtuste väljatöötamisega, vaatasime üle motivatsioonipaketi, tegeleme tööandja brändinguga
- ❖ Väärtuste väljatöötamise projekt
- ❖ Juhtidele tunnustava juhtimise koolitused, selle sees arenguvestluste (jt vestlused) läbiviimise koolitused-seminarid
- ❖ Vaadatud üle tunnustuspakett, mis koosneb tervisepäevadest palga säilitamisega, täiendavad tasustatud vabad päevad isiklike tähtpäevade puhul, sporditoetus, nägemisvahendite kulu hüvitamine, massaaži võimaldamine/hüvitamine, sõidukulude (osaline) kompenseerimine, eraeluliste tähtpäevade meelepidamine, jõuluringid, sünnipäevakingid, töökoha poolt kohvi/tee.
- ❖ Peresõbralik tööandja „Tööle kaasa projekt“
- ❖ Tunnustuspakett on lähiajal ülevaatamisel.
- ❖ Fookus on olnud personalitöö digitaliseerimisel (Persona programm ja juurutamine allasutustes, arenguvestluste veebiplatvorm, siseveebi loomine)
- ❖ Värskest välja töötatud väärtused
- ❖ väärtuste projekt, mida ka sel korral tutvustatakse



Kas Sul on mõni suurem personaliprojekt mõtteis, mida oma organisatsioonis ei ole ette võtnud, aga heameelega arendaks koos võrgustiku abiga?

- ❖ Soovin arendada ja süsteemseks muuta koolitusi(koolitustel osalemist, tagasisidet, hindamist jne). Valmimas on ametiasutuse teenistujate koolituse kord, et sätestada ühtsed alused, millest asutus lähtub ametnike ja töötajate koolitustegevuse korraldamisel. Ei soovi teha linnukese pärast, eesmärk on, et kõik (nii teenistujad kui juhid) saaksid igale oma küsimusele vastuse ühest kohast, kõigil oleks võrdsed võimalused.
- ❖ Tunnustamise kultuuri arendada. Parimate tunnustamine aasta lõpus: parem tegu, parem kolleeg, parem juht jne.
- ❖ Organisatsioonikultuuri arendus; -sisseelamiskava väljatöötamine; -ohutu ja toetava töökeskkonna loomine.
- ❖ Strateegiline personalitöö ja ülevaade Ast-Bni
- ❖ Arenguvestlused
- ❖ Väärtuste kaardistamine ja kokkuleppimine
- ❖ Personalistrateegia
- ❖ Personalipoliitika väljatöötamine
- ❖ Eelmise aasta lõpus panime kokku motivatsioonipaketi, millest saab muutuv dokument, sinna oleme lisanud näiteks spordivõimalused, lisatervisekindlustuse paketi võimalus, aasta ühisüritused.
- ❖ Teenistujate hindamine, motiveerimine
- ❖ Oluline oleks organisatsioonikultuuri arendus ja läbi selle töötajate motivatsiooni tõstmine.