Pilt, millel on kujutatud Graafika, graafiline disain, logo, lõikepildid

Kirjeldus on genereeritud automaatselt

**Personalijuhtimise analüüsimise küsimustik kohalikele omavalitsustele**

KOV personalijuhtimise mudel on mõeldud KOV personalijuhtimise edendamiseks nii Eesti tervikuna kui igas KOVis. Selleks, et oma KOVis eesmärke seada, on vajalik tänast personalijuhtimise hetkeseisu analüüsida ja hinnata. Küsimustik lähtub personalijuhtimise mudelist – selles on esindatud kõik kümme mudeli valdkonda ning igas kolm tasandit. Lisaks on iga valdkonna lõpus lisada kommentaar ja küsimustiku lõpus terviklik arvamus KOV personalijuhtimise kohta. Muidugi saate küsimustikku lisada veel avatud küsimusi. NB küsimustikku kasutades võtke välja tunnusskoori tulp, st vastaja ei pea teadma, millise taseme väitega on tegemist, kuid tunnusskoori on vaja tulemuste arvutamiseks.

**Küsimustikule vastamine võtab 30-40 minutit.**

Küsimustikule peaks vastama nii juhid kui personalitöötajad. Mida enam juhte ja personalitöötajad vastab, seda enam vaateid ning terviklikum pilt. Mida objektiivsemalt küsimustikule vastatakse, seda täpsemalt on võimalik tänast olukorda kavandades planeerida tegevused teie KOVis personalijuhtimise arendamiseks.

**Tulemuste analüüsimiseks** **arvutatakse** iga valdkonna tulemus ja tulemus tasemete kaupa. Tasemed on tabelis tähistatud järgmiselt: B – baas, T – tulemuslik, E – edasijõudnu. Täpsemaks analüüsimiseks saate arvutada tulemused ka iga valdkonna iga taseme kohta. Valdkonna punktide summa arvutatakse järgmiselt: kindlasti nõus 1 punkt, pigem nõus 0,75 punkti, nii ja naa 0,5 punkti, pigem ei ole nõus 0,25 punkti, kindlasti ei ole nõus 0 punkti, ei oska öelda 0 punkti; nii leitakse kõigi vastajate punktide summa. Teiseks arvutatakse iga valdkonna võimalik maksimaalne punktide arv – st vastajate arv korrutatud valdkonna küsimuste arvuga. Kolmandaks tuleb arvutada saadud punktide suhe maksimumpuntidesse ehk nõustumise osakaal. Näiteks oletame, et “Koostöö” valdkonnas on 8 vastajat, kelle punktide summa on 49,5 punkti. Kuna selles valdkonnas on kokku 11 küsimust, siis max punktide arv on 8 x 11=88. Arvutuskäik: saadud punktide arv jagatud maksimumpunktide arvuga korrutatud sajaga ehk 49,5 : 88 x 100 = 56%.

Samal meetodil tehti arvutused tasemete baas, tõhus, edasijõudnu kohta ning valdkondlike tasemete kaupa. Mida kõrgem nõustumise osakaal, seda parem tulemus vastavas valdkonnas, vastava taseme mõttes ning vastava valdkonna vastava taseme mõttes.

**Tulemused tuleks läbi arutada ning kavandada sellest lähtuvalt PJ eesmärgid oma KOVis. Mida igas KOVis ei pea kõigis valdkondades püüdlema suurepärasuse poole; keskenduda tuleks sellele, mis on teie KOVis kõige olulisem ning seada siht ja kavandada tegevused.**

# **KOV personalijuhtimise väliskeskkond**

**Palun hinnake, mil määral kehtivad järgmised väited teie KOV kohta**. Kui ühes kirjelduses on mitu erinevat aspekti, siis hinnake olukorda tervikuna. Vastake kõigile väidetele valides **igast** reast Teile sobivaim vastusevariant. Lühend PJ tähendab personalijuhtimist; PJ väliskeskkond on teie KOV personalijuhtimist mõjutavad majanduslikud, sotsiaalsed, õiguslikud, füüsilised, tehnoloogilised mõjurid.

|  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  | Tunnus skoor | Kindlasti nõus | Pigem nõus | Nii ja naa | Pigem ei ole nõus | Kindlasti ei ole nõus | Ei oska öelda |
| Oleme teadlikud PJ väliskeskkonna mõjuritest | B |  |  |  |  |  |  |
| Analüüsime KOV arengukava koostamisel PJ mõjureid, PJ on osa KOV arengukavast | T |  |  |  |  |  |  |
| Analüüsime süstemaatiliselt ja faktipõhiselt PJ mõjureid KOV arengukava ja tegevuskava koostamisel | E |  |  |  |  |  |  |
| Osaleme võimalusel KOV PJ väliskeskkonna kujundamisel | B |  |  |  |  |  |  |
| Arvestame PJ eesmärgistamisel PJ mõjureid, koostame personalieelarve | T |  |  |  |  |  |  |
| Püstitame ja põhjendame faktipõhiselt ja süstemaatiliselt PJ eesmärke KOV arengukava, tegevuskava ja personalieelarve koostamisel ning täitmise hindamisel; vajadusel teeme muutusi | E |  |  |  |  |  |  |
| Arvestame väliskeskkonna olusid ja tagame tööandja konkurentsivõime | B |  |  |  |  |  |  |
| Kavandame ja rakendame tegevusi PJ väliskeskkonna mõjutamiseks oma KOVis | T |  |  |  |  |  |  |
| Kavandame süstemaatiliselt ja rakendame tulemuslikult tegevusi Eesti KOVide PJ väliskeskkonna mõjutamiseks | E |  |  |  |  |  |  |

**Lisan kommentaari ………………………………………………………………………………………**

# **Koostöö**

**Palun hinnake, mil määral kehtivad järgmised väited teie KOV kohta**. Kui ühes kirjelduses on mitu erinevat aspekti, siis hinnake olukorda tervikuna. Vastake kõigile väidetele valides **igast** reast Teile sobivaim vastusevariant.

|  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  | Tunnus skoor | Kindlasti nõus | Pigem nõus | Nii ja naa | Pigem ei ole nõus | Kindlasti ei ole nõus | Ei oska öelda |
| Juht on teadvustanud PJ osa juhtimises ning juht ja personalitöötaja teevad koostööd | B |  |  |  |  |  |  |
| Juht on teadvustanud PJ osa juhtimises ning juhi ja personalitöötaja koostöö on tulemuslik ja vastastikku arendav | T |  |  |  |  |  |  |
| Juhi ja personalitöötaja tulemuslik ja vastastikku arendav koostöö on teadlikult eesmärgistatud ja regulaarne | E |  |  |  |  |  |  |
| Osaleme PJ koostöövõrgustikes | B |  |  |  |  |  |  |
| Osaleme PJ-t toetavates koostöövõrgustikes regulaarselt, teadlikult ja sihipäraselt | T |  |  |  |  |  |  |
| Osaleb KOV PJ arendamiseks teadlikult ja sihipäraselt üle-eestilistes ja rahvusvahelistes võrgustikes | E |  |  |  |  |  |  |
| PJga seotud probleemide lahendamiseks algatame ja kasutame koostööd oma KOVis | B |  |  |  |  |  |  |
| Loome kohalikke koostöövõrgustikke ja teeme koostööd oma KOV PJ eesmärkide seadmiseks ja saavutamiseks. | T |  |  |  |  |  |  |
| Tegutseme arvamusliidrina Eesti KOV PJ edendamisel ja tegutseme ELVL personalivõrgustiku juhtrühmas | E |  |  |  |  |  |  |
| Teeme riigiasutustega süsteemselt koostööd, et tagada oma KOV ülesannete täitmine ka tulevikus. | T |  |  |  |  |  |  |
| Teeme Eesti KOV PJ arvamusliidrina koostööd riigiasutustega, et olla teadlik KOVide muutuvatest ülesannetest ning tagada nende täitmine | E |  |  |  |  |  |  |

**Lisan kommentaari ………………………………………………………………………………………**

# **Juhtimine**

**Palun hinnake, mil määral kehtivad järgmised väited teie KOV kohta**. Kui ühes kirjelduses on mitu erinevat aspekti, siis hinnake olukorda tervikuna. Vastake kõigile väidetele valides **igast** reast Teile sobivaim vastusevariant.

|  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  | Tunnus skoor | Kindlasti nõus | Pigem nõus | Nii ja naa | Pigem ei ole nõus | Kindlasti ei ole nõus | Ei oska öelda |
| Struktuur on sobiv ja koosseis vajaliku kvalifikatsiooniga; muudame seda vajadusel | B |  |  |  |  |  |  |
| Hindame regulaarselt struktuuri ja koosseisu sobivust ning muudame vajadusel | T |  |  |  |  |  |  |
| Analüüsime ja muudame struktuuri ja koosseisu regulaarselt, proaktiivselt, agiilselt, faktipõhiselt | E |  |  |  |  |  |  |
| KOV väärtused on kokku lepitud | B |  |  |  |  |  |  |
| Kujundame väärtusi ja organisatsioonikultuuri teadlikult ja sihipäraselt; juht ja personalitöötaja on eeskujuks | T |  |  |  |  |  |  |
| Kujundame, eesmärgistame ja hindame väärtusi ja organisatsioonikultuuri ning PJ eesmärke süsteemselt ja faktipõhiselt. Tavad, juhtide ja töötajate käitumine on nendega kooskõlas | E |  |  |  |  |  |  |
| PJ eesmärgid ja PJ ressursid on kokku lepitud | B |  |  |  |  |  |  |
| Kujundame, lepime kokku ja vaatame regulaarselt üle PJ eesmärgid arvestades väliskeskkonda, kohalike elanike vajadusi, arengukava, ressursse | T |  |  |  |  |  |  |
| Personalitöötaja fookus on KOV ametiasutusena | B |  |  |  |  |  |  |
| Personalitöötaja fookus on ametiasutus ning ta toetab vajaduspõhiselt hallatavaid asutusi | T |  |  |  |  |  |  |
| Personalitöötaja fookus on KOV koos hallatavate asutustega | E |  |  |  |  |  |  |
| Personalitöötaja toetab juhti töötajate juhtimisel | B |  |  |  |  |  |  |
| Personalitöötaja toetab sihipäraselt KOV juhtimist, on töötajate juhtimise ekspert | T |  |  |  |  |  |  |
| Personalitöötaja on faktipõhine töötajate juhtimise ekspert ning on KOV inimeste juhtimise eestkõnelejaks laiemalt kui oma KOV | E |  |  |  |  |  |  |

**Lisan kommentaari ………………………………………………………………………………………**

# **Töökeskkond**

**Palun hinnake, mil määral kehtivad järgmised väited teie KOV kohta**. Kui ühes kirjelduses on mitu erinevat aspekti, siis hinnake olukorda tervikuna. Vastake kõigile väidetele valides **igast** reast Teile sobivaim vastusevariant.

|  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  | Tunnus skoor | Kindlasti nõus | Pigem nõus | Nii ja naa | Pigem ei ole nõus | Kindlasti ei ole nõus | Ei oska öelda |
| Töökorraldus on üldiselt õiguspärane | B |  |  |  |  |  |  |
| Töökorraldus on õiguspärane ja võtame võimalusel arvesse töötajate vajadusi | T |  |  |  |  |  |  |
| Töökorraldus on õiguspärane ja võtame arvesse töötajate vajadusi. Vajadusel teeme koostöiselt argumenteeritud ettepanekuid riiklike õigusaktide muutmiseks | E |  |  |  |  |  |  |
| Töö füüsiline ja vaimne keskkond vastab nõuetele | B |  |  |  |  |  |  |
| Edendame sihipäraselt ja läbimõeldult füüsilist ja vaimset töökeskkonda töötajate tervise toetamiseks | T |  |  |  |  |  |  |
| Kasutame paindlikku töökorraldust ja kaasaegseid tehnoloogiad ning edendame füüsilist ja vaimset töökeskkonda läbimõeldult ja sihipäraselt; analüüsime faktipõhiselt nende tegevuste mõju ning teeme vajadusel muudatusi | E |  |  |  |  |  |  |
| Kohtleme töötajaid ja töölesoovijaid õiglaselt, oleme teadvustanud mitmekesisuse vajaduse | B |  |  |  |  |  |  |
| Kohtleme töötajaid ja töölesoovijaid õiglaselt, loome mitmekesise meeskonna, sh kaasame kohalikke elanikke | T |  |  |  |  |  |  |
| Kohtleme töötajaid ja töölesoovijaid õiglaselt, loome mitmekesise meeskonna, sh kaasame kohalikke elanikke; analüüsime süsteemselt ja faktipõhiselt nende tegevuste mõju ning teeme vajadusel muudatusi | E |  |  |  |  |  |  |
| Mõnevõrra kasutame paindlikku töökorraldust ja kaasaegseid tehnoloogiaid | B |  |  |  |  |  |  |
| Kasutame paindlikku töökorraldust ja kaasaegseid tehnoloogiaid läbimõeldult ja sihipäraselt | T |  |  |  |  |  |  |
| Töökorraldus toetab tulemuslikkust | B |  |  |  |  |  |  |
| Analüüsime töökorraldust ja teeme vajadusel muutusi, et see võimalikult hästi toetaks tulemuslikkust | T |  |  |  |  |  |  |
| Analüüsime töökorraldust ja selle mõju tulemuslikkusele süstemaatiliselt ja faktipõhiselt, teeme vajadusel muudatusi | E |  |  |  |  |  |  |

**Lisan kommentaari ………………………………………………………………………………………**

# **Personali planeerimine ja arvestus**

**Palun hinnake, mil määral kehtivad järgmised väited teie KOV kohta**. Kui ühes kirjelduses on mitu erinevat aspekti, siis hinnake olukorda tervikuna. Vastake kõigile väidetele valides **igast** reast Teile sobivaim vastusevariant.

|  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  | Tunnus skoor | Kindlasti nõus | Pigem nõus | Nii ja naa | Pigem ei ole nõus | Kindlasti ei ole nõus | Ei oska öelda |
| Planeerime personali vajadusel, kasutades olemasolevaid andmeid | B |  |  |  |  |  |  |
| Planeerime personali süsteemselt, oleme mõelnud läbi andmevajaduse | T |  |  |  |  |  |  |
| Planeerime personali süsteemselt, loome ja kasutame andmeid sihipäraselt, mitmekülgselt ja uudselt | E |  |  |  |  |  |  |
| Tagame personaliarvestuses tööandja kohustuste täitmise ning mõnevõrra toetame andmepõhist juhtimist | B |  |  |  |  |  |  |
| Kasutame personali planeerimise tulemusi sihipäraselt, järjekindlalt ja tulemuslikult | T |  |  |  |  |  |  |
| Kasutame personali planeerimise tulemusi sihipäraselt, järjekindlalt ja tulemuslikult ning visualiseerime personali planeerimise tulemusi ja teeme need kättesaadavaks osapooltele | E |  |  |  |  |  |  |
| Personaliarvestus on otstarbekas ja säästlik, toetab andmepõhist juhtimist | T |  |  |  |  |  |  |
| Personaliarvestus on silmapaistvalt otstarbekas ja säästlik, toetab väga hästi andmepõhist juhtimist (näit isikustatud juhtimislaud) ning rakendab iseteenindust | E |  |  |  |  |  |  |

**Lisan kommentaari ………………………………………………………………………………………**

# **Värbamine**

**Palun hinnake, mil määral kehtivad järgmised väited teie KOV kohta**. Kui ühes kirjelduses on mitu erinevat aspekti, siis hinnake olukorda tervikuna. Vastake kõigile väidetele valides **igast** reast Teile sobivaim vastusevariant.

|  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  | Tunnus skoor | Kindlasti nõus | Pigem nõus | Nii ja naa | Pigem ei ole nõus | Kindlasti ei ole nõus | Ei oska öelda |
| Kasutame KOV ülesannete täitmise võimalustena mõnda lähenemist (näit uute töötajate sihtotsing ja konkursid) | B |  |  |  |  |  |  |
| Kasutame KOV ülesannete täitmise võimalustena teadlikult ja asjatundlikult erinevaid viise (n uute töötajate värbamine, olemasolevate arendamine, ajutised töötajad, rotatsioon, teenuste sisseost) | T |  |  |  |  |  |  |
| Kasutame KOV ülesannete täitmise võimalustena teadlikult, asjatundlikult ja andmepõhiselt erinevaid lähenemisi (uute töötajate värbamine, olemasolevate arendamine, ajutised töötajad, rotatsioon, teenuste sisseost) | E |  |  |  |  |  |  |
| Kasutame töölesoovijate leidmiseks mõnda viisi (näit kuulutus KOV veebilehel, tuttavate teavitamine) | B |  |  |  |  |  |  |
| Kasutame töölesoovijate leidmiseks ja hindamiseks asjatundlikult ja otstarbekalt erinevaid viise | T |  |  |  |  |  |  |
| Kasutame töölesoovijate leidmiseks ja hindamiseks asjatundlikult ja sihipäraselt erinevaid viise, nende valik on teadlik ja andmepõhine | E |  |  |  |  |  |  |
| Hindame töölesoovijaid ja toetame sisseelamist | B |  |  |  |  |  |  |
| Värbame ja toetame sisseelamist sihipäraselt ja asjatundlikult | T |  |  |  |  |  |  |
| Värbame ja toetame sisseelamist sihipäraselt ja asjatundlikult; seda analüüsitakse regulaarselt ja andmepõhiselt, vajadusel teeme muudatusi | E |  |  |  |  |  |  |
| Konkursikomisjon osaleb eelkõige töölesoovijate hindamisel | B |  |  |  |  |  |  |

**Lisan kommentaari ………………………………………………………………………………………**

# **Eesmärgistamine ja tagasisidestamine**

**Palun hinnake, mil määral kehtivad järgmised väited teie KOV kohta**. Kui ühes kirjelduses on mitu erinevat aspekti, siis hinnake olukorda tervikuna. Vastake kõigile väidetele valides **igast** reast Teile sobivaim vastusevariant.

|  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  | Tunnus skoor | Kindlasti nõus | Pigem nõus | Nii ja naa | Pigem ei ole nõus | Kindlasti ei ole nõus | Ei oska öelda |
| Töötaja teab oma tööülesandeid | B |  |  |  |  |  |  |
| Suuname töötaja tegutsemist, tulemusi ja arengut | T |  |  |  |  |  |  |
| Hindame andmepõhiselt suunamise, eesmärgistamise ja tagasisidestamise mõju töötajale, meeskonnale, KOVile; teeme vajadusel muudatused | E |  |  |  |  |  |  |
| Eesmärgistame ja tagasisidestame meeskonda ja töötajaid | B |  |  |  |  |  |  |
| Eesmärgistame ja tagasisidestame meeskonda ja töötajat koostöiselt ning selleks valitud meetodit oskuslikult kasutades | T |  |  |  |  |  |  |
| Suuname ja tagasisidestame partnereid, meeskonda ja töötajat koostöiselt ning valitud meetodit oskuslikult kasutades | E |  |  |  |  |  |  |
| Enamasti märkame saavutusi ja probleeme ning teeme sellest järeldusi ja otsuseid | B |  |  |  |  |  |  |
| Tunnustame saavutusi; märkame, lahendame ja ennetame probleeme | T |  |  |  |  |  |  |
| Tunnustame saavutusi ning ennetame ja lahendame probleeme süsteemselt ja sihipäraselt, hindame andmepõhiselt selle mõju ja teeme vajadusel muudatusi | E |  |  |  |  |  |  |
| Kasutame infot otsustamiseks ja muutuste kavandamiseks ning nende põhjendamiseks | T |  |  |  |  |  |  |
| Kasutame otsustamiseks ja muutuste kavandamiseks oskuslikult andmepõhist infot; selle positiivne mõju PJ-le on oma KOVist laiem | E |  |  |  |  |  |  |

**Lisan kommentaari ………………………………………………………………………………………**

# **Motivatsiooni toetamine**

**Palun hinnake, mil määral kehtivad järgmised väited teie KOV kohta**. Kui ühes kirjelduses on mitu erinevat aspekti, siis hinnake olukorda tervikuna. Vastake kõigile väidetele valides **igast** reast Teile sobivaim vastusevariant.

|  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  | Tunnus skoor | Kindlasti nõus | Pigem nõus | Nii ja naa | Pigem ei ole nõus | Kindlasti ei ole nõus | Ei oska öelda |
| Toetame töötajate seesmist motivatsiooni ja heaolu | B |  |  |  |  |  |  |
| Toetame töötajate seesmist motivatsiooni mitmekülgselt ja töötaja individuaalseid eelistusi arvestades | T |  |  |  |  |  |  |
| Sõnastame töötajaid kaasates väärtuspakkumise olemasolevatele töötajatele ning andmepõhiselt potentsiaalsetele töötajatele; rakendame selle ning hindame mõju regulaarselt ja andmepõhiselt; teeme vajadusel muudatusi | E |  |  |  |  |  |  |
| Rakendame tasustamissüsteemi | B |  |  |  |  |  |  |
| Rakendame tasustamissüsteemi, mille eesmärk on tasustamise õiglus, tasu kokkulepitud konkurentsivõime, töötaja tulemuslikkus ja koostöö | T |  |  |  |  |  |  |
| Hindame andmepõhiselt töötajate seesmise motivatsiooni toetamise ja tasustamissüsteemi rakendamist ja selle mõju; teeme vajadusel muudatusi | E |  |  |  |  |  |  |
| Oleme KOV töötajate motivatsiooni toetamise eestkõneleja ka väljaspool oma KOVi | E |  |  |  |  |  |  |

**Lisan kommentaari ………………………………………………………………………………………**

# **Arengu toetamine**

**Palun hinnake, mil määral kehtivad järgmised väited teie KOV kohta**. Kui ühes kirjelduses on mitu erinevat aspekti, siis hinnake olukorda tervikuna. Vastake kõigile väidetele valides **igast** reast Teile sobivaim vastusevariant.

|  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  | Tunnus skoor | Kindlasti nõus | Pigem nõus | Nii ja naa | Pigem ei ole nõus | Kindlasti ei ole nõus | Ei oska öelda |
| Toetame meeskonna ja töötaja arengut, näeme selleks ette ressursid ja aja | B |  |  |  |  |  |  |
| Toetame sihipäraselt, süsteemselt ja otstarbekalt meeskonna ja töötajate arengut | T |  |  |  |  |  |  |
| Kasutame arengu toetamiseks erinevaid viise | B |  |  |  |  |  |  |
| Kasutame personaliarenduses erinevaid, sh kaasaegseid ja koostöiseid lähenemisi | T |  |  |  |  |  |  |
| Seostame oskuslikult ja vastastikku toetavalt KOVi, meeskonna ja töötaja arengu, kasutame selleks teadlikult erinevaid ja kaasaegseid võtteid (näit kompetentsijuhtimine, karjäärijuhtimine, personali planeerimine koos KOV oskuste juhtimisega; arendav juhtimine, mentorlus, super- ja kovisioon, rotatsioon, õpikogukond); analüüsime andmepõhiselt nende mõju ning teeme vajadusel muudatused | E |  |  |  |  |  |  |
| Seostame personaliarenduse kompetentsijuhtimise ja KOV oskuste juhtimisega | T |  |  |  |  |  |  |
| Loome arengut ja õppimist toetava kultuuri, rakendame koos ja kogemusest õppimist. Oleme KOVide kui õppivate organisatsioonide eestkõnelejaks laiemalt kui oma KOV | E |  |  |  |  |  |  |
| Arvestame arengu toetamisel töötaja eelistuste ja KOV vajadustega | B |  |  |  |  |  |  |
| Toetame süsteemselt iga töötaja individuaalset arengut, kasutame selleks karjäärijuhtimist ja individuaalset õpirada | T |  |  |  |  |  |  |
| Töötaja arengu toetamine aitab kaasa tema eneseteostusele | E |  |  |  |  |  |  |

**Lisan kommentaari ………………………………………………………………………………………**

# **Töötajakogemus**

**Palun hinnake, mil määral kehtivad järgmised väited teie KOV kohta**. Kui ühes kirjelduses on mitu erinevat aspekti, siis hinnake olukorda tervikuna. Vastake kõigile väidetele valides **igast** reast Teile sobivaim vastusevariant.

|  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  | Tunnus skoor | Kindlasti nõus | Pigem nõus | Nii ja naa | Pigem ei ole nõus | Kindlasti ei ole nõus | Ei oska öelda |
| Küsime töökorraldust ja organisatsioonikultuuri kujundades töötaja arvamust | B |  |  |  |  |  |  |
| Uurime ja kasutame töötajate arvamusi ja ettepanekuid töökorralduse ja organisatsioonikultuuri kujundamisel | T |  |  |  |  |  |  |
| Uurime ja kasutame süsteemselt töötajate arvamusi organisatsioonikultuuri ja töökorralduse kujundamiseks, sh enne iga olulist muutust; hindame süsteemi, teeme muudatusi. Tagame teavitajakaitse. | E |  |  |  |  |  |  |
| Teeme rahulolu-uuringut ning arvestame tulemusi võimalusel | B |  |  |  |  |  |  |
| Küsime ja kasutame töölesoovija, alustava, kogenud ja lahkuva töötaja tagasisidet, seda ka töötajakogemuse kujundamiseks | T |  |  |  |  |  |  |
| Küsime ja kasutame töötajakogemuse teadlikuks kujundamiseks süsteemselt ja sihipäraselt kõigi töötajate rühmade rahulolu andmeid; hindame rahulolu hindamise süsteemi ja teeme vajadusel muudatusi | E |  |  |  |  |  |  |
| Lahendame töötajate tööprobleeme | B |  |  |  |  |  |  |
| Rakendame süsteemi tööprobleemide lahendamiseks ja mõjutame teadlikult vabatahtlikku tööjõuvoolavust | T |  |  |  |  |  |  |
| Rakendame süsteemi tööprobleemide ennetamiseks ja lahendamiseks; eesmärgistame ja mõjutame teadlikult vabatahtlikku tööjõuvoolavust | E |  |  |  |  |  |  |
| Pakume töötajale võimalust teha ettepanekuid juhile või personalitöötajale | B |  |  |  |  |  |  |
| Teeme koostööd iga töötajaga, et kujundada talle sobiv ja KOVi arvestav töine teekond | T |  |  |  |  |  |  |
| Teeme läbimõeldult koostööd iga töötajaga, et kujundada talle sobiv ja KOVi arvestav töine teekond, kasutame selleks oskuslikult karjäärijuhtimist | E |  |  |  |  |  |  |
| Oleme töötajakogemuse eeskõnelejaks laiemalt kui oma KOV | E |  |  |  |  |  |  |

**Lisan kommentaari ………………………………………………………………………………………**

**Tervikuna hindan meie personalijuhtimist nii.**

Kirjutage **……………………………………………………………………………………………………………………………………………………**

**Tahan lisada küsimustiku kohta.**

Kirjutage **……………………………………………………………………………………………………………………………………….**

**VASTAJA TAUSTAANDMED**

**Teie ametikoht (kirjutage)**

**Teie arvamus on väärtuslik teie KOV personalijuhtimise arendamisel! Suur tänu!**