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

# Kogemuslugu „Millest alustada – terviklik eesmärgistamine ja tööalase arengu toetamine Pärnu LVs“

See kogemuslugu toetab eesmärgistamist ja tagasisidestamist ning **tööalase** **arengu toetamist**. KOV arengu ja kohanemisvõime tagamiseks ja töötajate eneseteostuse toetamiseks loob KOV võimalused koos õppimiseks ja töötajate individuaalseks arenguks. Valdkonna tulemus: KOV on õppiv organisatsioon, mis toetab meeskondade ja töötajate arengut.

**ALGUS JA EESMÄRK**

Koostöövestluste teemale eelnes mitmeid tegevusi. 2022 viidi Pärnu Linnavalitsuses läbi teenistujate seas terviseuuring ning lisaks tegi üks teenistuja 2023. aastal magistritöö teemal „Siseturunduse juhtimine Pärnu Linnavalitsuses“. Mõlemast uuringust tuli välja vajadus tegeleda süsteemsemalt organisatsiooni kultuuriga, sh inimeste arendamisega. Selle tulemusena algatati juhtide eestvedamisel organisatsiooni kultuuri arendamise töötoad, kus käsitleti mitmeid seotud teemasid.

Liitusin linnavalitsusega 2023. aasta augustis ning sügisel tegin juhtidele töötoa teemal „Tulemusteni läbi inimeste arendamise“. Alustuseks sidusin varasemad juhtide arutelud organisatsiooni kultuuri arendamise teemadel, sh visiooni ja väärtused Geert Hofstede teooriaga organisatsiooni kultuurist. Alustasime meie organisatsiooni rituaalide loomisest, milleks on näiteks koostöövestlused.

Arutlesime juhtidega koostöövestluste olemust, selle vajalikkust ning jõudsime koos selleni, et koostöövestlused on kahepoolne sisukas vestlus. See on oluline ja väärtuslik võimalus mõlemale poolele anda ja saada otsest tagasisidet, jagada oma muresid ja rõõme, seada eesmärgid ja arutada selle üle, kuidas jõuda tulemusteni ning missugune on teenistuja isiklik arenguplaan. Koostöövestluste pidamise eesmärk on teenistujatega aasta kokku võtta ning hinnata teenistuja sooritust. Koostöövestluste tulemused on aluseks ka tulemustasu maksmisel. Töötoas arutlesime inimeste arendamise teemal ning tutvustasin juhtidele 70-20-10 tööalase õppimise ja arendamise mudelit. Töötaja arendamisel lähtume õppimise ja arendamise mudelist „70-20-10“, mille kohaselt omandab töötaja uued teadmised ja oskused 70 % igapäevase töö käigus, 20 % kolleegidelt ja 10 % koolitustelt.

**MIDA JA KUIDAS TEGIME**

Kui kokkulepped juhtidega tehtud, sõnastasin koostöövestluste põhimõtted, valmistasin ette abistavad materjalid juhtidele ja teenistujatele, uuendasin vestlussüsteemi PlanPro keskkonnas. Lisasin inimeste arenguvajaduse kaardistamise blokki 70-20-10 tööalase õppimise mudeli.

Kindlasti oli keerukas mõtteviisi muutus selles osas, et koostöövestlus on juhi tööriist ning mitte ainult personalijuhi tore algatus. Tuge sain oma juhilt, st linnapealt, kes omakorda seda teemat juhtkonnas jagas ja nõupidamistel juhtidele selle vajalikkusest rääkis. Minu roll on juhtide toetamine koostöövestluste põhimõtete selgitamisel, inimeste arendamisel ning ka lahendada koostöövestluste keskkonnas PlanPros tekkivaid küsimusi. Juhtide roll on läbi viia sisukad vestlused ning koostöös teenistujaga hinnata saavutatud eesmärke.

Keerukaks osutus ka 70-20-10 tööalase õppimise mudeli integreerimine nö päris ellu. Mitmel juhul olen selgitanud antud mudelit ning aidanud juhtidel mõista, et tööalane õppimine on näiteks keerukas projektis osalemine, juhendajaks olemine ning inimene õpib klassiruumi koolitusel ainult 10 %. Olen juhtidele selgitanud seda mudelit koolituseelarve jagamisel.

**TULEMUS JA HETKESEIS**

Tänaseks saan öelda, et koostöövestluse läbiviimise % oli väga kõrge ning juhid on üldjuhul mõistnud vestluste olulisust ning see on juhtimise tööriist. Samas on pikk maa minna kaasava organisatsiooni kultuuri loomisel. Koostöös juhtidega vajavad arutelu sellised teemad – teenistuja töö mõtestamine ja selle seose loomine eesmärkide saavutamisel, eesmärgistamine, tagasisidestamise ja edasiside olulisus. Tervikuna tulemusjuhtimise protsess.

Plaanis on jätkata juhtide töötubasid organisatsiooni kultuuri teemadel – mis on meie rituaalid, kes on meie kangelased jne. 2024 on soov alustada juhtide arendamisega (meie kangelased Hofstede organisatsiooni kultuuri teoorias) ning juhtide kovisioonidega.

Õppetunnid – üksinda kõike ei jõua, leia endale kaasamõtlejad ja tugivõrgustik ning kõiki teemasid ei jõua korraga käsitleda.

**KOGEMUSE JAGAMINE**

Koostöövestluste jaoks on koostatud abimaterjalid juhile ja teenistujale ning olemas on Pärnu LV teenistujate koolitamise ja arendamise põhimõtted.

Pärnu linnavalitsuse personalijuht Diana Kägo; diana.kago@parnu.ee.