

# Ettepanekud portaali Minuomavalitsus.ee täiendamiseks ja KOVides sisemiste mõõdikute seadmiseks personalijuhtimise ja teenistujatega seotud teemadel

Kohaliku omavalitsuse strateegilise personalijuhtimise mudeli ja seda toetavate tööriistade loomisel analüüsiti portaali Minuomavalitsus.ee kohalike omavalitsuste (edaspidi KOV) personalijuhtimise ja teenistujatega seotud kriteeriume. Selleks, et ka nimetatud veebikeskkond toetaks KOV personalijuhtimise arengut ja seega KOV-ide võimekust osutada kõrgetasemelisi teenuseid, teeme ettepanekud näitajate ja kriteeriumite täiendamiseks.

Need ettepanekud on kasutatavad KOV personalijuhtimise mudeli juhtimisvaldkonna tugevdamiseks. KOV juhid saavad neid kasutada, et eesmärgistada ja hinnata oma KOV personalijuhtimist juhtimise kui terviku kontekstis ning edaspidi loodetavasti ka võrdluses teiste KOVidega.

1. Ametnike töötasu. Praegune kriteerium hindab palgataset Eestis palgaturul tervikuna ja ei arvesta regionaalseid palgaerinevusi. Teiseks ei võta kriteerium piisavalt arvesse tööde vastutusrikkust ja töö sisu, sest KOV töötajate keskmist palka võrreldakse riigitöötajate keskmise palgatasemega. Arvestades KOV keskmise ametniku ja riigi keskmise ametniku töö iseloomu ja vastutuse ulatust ei ole see päris kohane.

**Ettepanek**: kasutada palga mõõtmiseks kombineeritud kriteeriumi, mis koosneb maakonna töötajate keskmisest palgast (osakaal 25%) ja riigitöötajate keskmisest palgast (osakaal 75%).

1. Koolituskulude osakaal tööjõukuludest. Praktikas ei ole ametnike arendamine seotud ainult eelarvekuluga, sest kaasaegses personaliarenduses on palju teisi võimalusi (iseõppimine, tasuta koolitusmaterjalid internetis, kovisioon, töövari, mentorlus jms). Samuti rahastatakse suurt osa tasulistest koolitustest EL vahenditest ning KOVidel on seega otseseid koolituskulusid vähem. Kolmandaks sisaldab praegune kriteerium ka koolituste kaudseid kulusid (näit majutus, transpordikulud, päevara), seega näiteks EL toel rahastatud koolituste puhul mõõdab see kriteerium pigem KOVi kaugust koolituskohast, kui otseselt personaliarenduse mahtu.

**Ettepanek**: Asendada nimetatud kriteerium aasta jooksul tööalases personaliarenduses osalenud töötajate osakaaluga; selle sihtväärtus eeskujulikul tasemel võiks olla 100%. Koolitusarvestuse tehnoloogilise taseme tõustes võiks seda näitajat täiendada personaliarenduse tundidega töötaja kohta aastas ning küsitluste abil ka erinevate personaliarendusmeetodite kasutamisega.

1. Ametnike haridus. Mõõdetakse ametnike üldist haridustaset ning neile seatud tasemenõue on arvestades Eesti tööjõu haridustaset ja tööturu olukorda (sh võrreldes riigiametnikega) pigem madal. Samuti ei arvesta hariduskriteerium seda, kas tegemist on erialase haridusega või mitte. Ka see ei arveta tööturu tegelikku olukorda, kus paljude ametite puhul on oluline erialane asjatundlikkus. Lisaks ei eristata haridusnõudeid sõltuvalt ametijärgust (näiteks juhtidele kõrgem haridusnõue).

**Ettepanek**: esitada kõigil teenustaseme astmetel kõrgemad haridusnõuded ning lisada uue kriteeriumina erialases täiendkoolituses osalenute osakaal; näiteks baastase kõik töötajad vähemalt keskharidusega, vähemalt 70% kõrgharidusega, vähemalt 70% juhte magistriharidusega ning vähemalt 50% osalenud erialasel täienduskoolitusel; eeskujulik tase: 90% kõrghariduse ja 50% magistriharidusega, 90% juhte vähemalt magistriharidusega.

1. Arenguvestlused. Tegemist on teenistujate eesmärgistamise ja tagasisidestamise meetoditest ühe vahendiga mitmest võimalikust.

**Ettepanek**: muuta näitaja sõnastust ning asendada arenguvestlused eesmärgistamise ja tagasisidestamise süsteemiga, mõõtes ametnike ja töötajate osakaalu, keda on KOVis kasutatava eesmärgistamise ja tagasisidestamise süsteemi abil juhitud.

1. Stabiilsusindeks. KOVide on personalijuhtimise olukord on erinevates KOVides väga erinev. Sellest tulenevalt oleks mõistlik, kui iga KOV seab (näiteks KOV arengukava personalipoliitikaga) endale stabiilsusindeksiga seotud eesmärgi.

**Ettepanek**: KOVid ise seavad kriteeriumi ja jälgivad selle näitaja väärtust aastas. Hinnang teenustasemele sõltub sellest, kui palju erineb tegelikkus seatud eesmärgist.

1. Personalitöö korraldus. Eeldatakse, et edasijõudnu ja eeskujulikul tasemel on KOVis täisajaga personalitöötaja. See ei arvesta personalitöö mahtu tulenevalt KOV teenistujate arvust ning töökorraldusest (kas personalitöötaja(d) vastutavad vaid ametiasutuse või ka hallatavate asutuste, äriühingute jne personalitöö eest). Täisajaga personalitöötaja ametikoha olemasolu ei pruugi – arvestades KOVide teenistujate arvu – olla otstarbekas. Teiseks ei võta näitaja arvesse mis tüüpi erialase ettevalmistusega on tegemist.

**Ettepanek**: Asendada täiskoormusega personalitöötaja nõue personalitöötaja/teenistujate osakaaluga. Näiteks edasijõudnu tasemel seada kriteeriumiks 1/80 ning eeldada, et personalitöötajal on kõrgharidus ning erialane täienduskoolitus; eeskujulikul tasemel või jääda suhtarv samaks ning eeldada, et personalitöötaja on erialase kõrgharidusega.

1. Üldjuhtimise tulemuslikkus ja personalijuhtimine. Portaalis hinnatakse elanike rahulolu juhtimisega, kuid teenistujate rahulolu mitte. See ei kooskõlas kaasaegse personalijuhtimisega.

**Ettepanek**: Lisada üldjuhtimise tulemuslikkuse juurde uus kriteerium Teenistujate rahulolu.

1. Üldjuhtimise süsteemsus ja personalijuhtimine. Portaalis nähakse ette mitme dokumendi olemasolu ning seejuures mitme aspektiga arvestamine. Üldjuhtimist saab pidada süsteemseks vaid juhul, kui ka KOV ühe olulisema ja kulukama ressursi – teenistujate - juhtimine on süsteemne.

**Ettepanek:** Lisada uus kriteerium Arengukavas personalipoliitika olemasolu; seejuures võib teenustasemeid eristada Arengukava hindamisega (sarnaselt näiteks selle koostamise protsessi põhjalikkuse ning rahvastikuprognoosiga arvestamisega).

1. Avatud valitsemisega seotud ligipääs infole ja personalijuhtimine. Portaalis nähakse ette mitme valdkonna info avaldamine, kuid personaliinfo on sellest loetelust puudu.

**Ettepanek:** Lisada uus kriteerium: personaliinfo kättesaadavus KOV veebilehel.

1. Elanike osalemine avatud valitsemises ja personalijuhtimine. Poraalis nähakse ette mitmeid viise avatud valitsemise kontekstis elanike osalemise hindamiseks. Selles loetelus ei ole KOV teenistujatega seotud aspekte.

**Ettepanek:** Kaaluda uue kriteeriumi lisamist: KOV elanike osakaal KOV teenistuskohtadele kandideerijate koguarvus.

1. Konkreetse valdkonna teenistuja olemasolu KOV struktuuris. Praegusel kujul on mõõtmine süsteemitu. Samuti ei mõõdeta teenistuja erialast ettevalmistust.

**Ettepanek:** vaadata süsteemselt läbi vajalike teenistujate olemasolu valdkondade lõikes, näiteks seadusest tulenevad kohustused, koormused jms.