

Lisa 10.09. „Lisavajaduse kaart“

Nimetus: Siseministeeriumi valitsemisala juhtide enesetäiendamine akadeemilisel semestril (rotatsioon) Sisekaitseakadeemias Viib juhtide akadeemilised teadmised kõrgemale tasemele, võimaldab olemasolevat infot süsteemsemalt ja valitsemisala üleselt laiahaardelisemalt kasutada ja suurendada rotatsiooni asutuste vahel. **2025.a 320 000 eurot ja 2025-2028 kokku 2 866 000 eurot.**

Olemasolev võimekus: Puudub võimalus lühiajaliseks rotatsiooniks akadeemiasse teaduri või teadustööd tegeva nõunikuna, et töökogemust süstematiseerida ning tagada selle edasiandmine kas õppetöös või sisendina poliitika kujundamiseks või elluviimiseks.

Tuum: Siseministeeriumi valitsemisala vajab süsteemset ja ühtsetel alustel korraldatavat teadlikku rotatsioonisüsteemi meie töötajate enesetäiendamiseks. Roteerumine akadeemia ning asutuste vahel toimub õppejõuks ning tagasi, kuid see on juhuslik, ega ole karjääri planeeritud osa.

Tegemist on loodava mehhanismiga, mille kaudu suunata Siseministeeriumi valitsemisala keskastme juhte enesetäiendamisele Sisekaitseakadeemiasse. Selle käigus rahastatakse ametikohad, millele roteerida töötajaid enesetäiendamisele ning oma teadmiste jagamisele. Selle käigus uurivad nad mõnda valdkonna probleemi iseseisvalt või juhtivad/osalevad uurimisgrupis.

Akadeemiline semester (inglise keeles *sabbatical leave*) on eelkõige kasutusel akadeemilises maailmas, kuid 2018. aasta andmetel pakub tasustatud akadeemilist puhkust 5% ettevõtetest¹. Akadeemiline semester on kolmepoolne kokkulepe, kus teatud aja töötanud teenistuja saab võtta ennast vabaks igapäevatööst. Erinevalt tavalisest puhkusest arendab töötaja akadeemilise puhkusel ajal oskuseid, mis on vajalikud ka tööandjale. Akadeemiline semester planeeritakse piisavalt pikalt ette, et kõik osapooled – teenistuja, tööandja ja akadeemiline asutus saaks teha vajalikud ettevalmistused. Siseministeeriumi valitsemisalas on harukordne võimalus rakendada akadeemilist semestrit Sisekaitseakadeemias. Selle mehhanismi kaudu on plaanis rakendada meetodit ka senisest enam reaalselt ka akadeemias.

Akadeemilisel semestril akadeemias saavad juhid end täiendada viisil ja sügavusega, mida igapäevatöö ei võimalda. Ametnik saab pädevamaks, asutus saab tagasi targema ametniku, akadeemia saab kaasata praktilist teadmist ja inimeste praktilised teadmised saavad ka talletatud ning publitseeritud. Lisaks hoiavad sellised mõtlemispausid vaimset tervist ning annavad oma senisele tööle kõrvalpilgu. Akadeemiline semester võiks muutuda 2-3 aastat peale käivitamist SiM valitsemisalas teatud ametikohtadel karjääri kohustuslikuks osaks. Samuti võimaldab akadeemiline semester saada uusi kogemusi inimestel, kes akadeemiasse roteeritud töötajat asendavad.

Kui tavapäraselt on nähtud ette semestri kaupa lähetamine (võib kokkuleppel olla pikem või lühem), siis paari järgneva aasta jooksul tuleb sellega hõlmata ka võimalus õppida akadeemias magistriõppes. Kui praegu pakub akadeemia kahe aastast magistriõpet selliselt, et inimesed osalevad õppes igapäevatööd katkestamata, siis soovime näha ette viis kohta magistriõppesse tulekuks koos palga säilitamisega. Sarnane mudel toimib täna näiteks Kaitseväeakadeemias.

¹ Allikas: Society for Human Resource Management (2018): 2018 Employee Benefits. Leitav lehelt <https://www.shrm.org/hr-today/trends-and-forecasting/research-and-surveys/Documents/2018%20Employee%20Benefits%20Report.pdf>

Mõju: Otsene ja väga oluline mõju on inimeste teadmiste talletamine taasesitatavas ja enamasti avalikuks kasutamiseks mõeldud vormis. Mehhanism aitab kaasa oma teadmiste süstematiseerimisele ja annab aega lugeda analüüse, artikleid ning osaleda (teadus)üritustel, milleks igapäevaselt võtavad aega vähesed. Lahendus aitab astuda korra igapäevast tööst välja ning saada kõrvalpilk oma senistele tegevustele, mis omakorda avardab mõttemaailma ja võimaldab planeerida karjääris järgmisi samme. Samuti võimaldab see lahendus uusi töötajaid kooli kaudu paremini ette valmistada.

Kuigi esmapilgul tundub, et akadeemilist semestrit kasutava teenistuja asutus pigem kaotab sellest – vajalik on leida tema asendamiseks uusi inimene. Siis tegelikult võimaldab akadeemiline semester vähendada kuhjunud tööstressi ja muuta tööritiini. Teisalt võimaldab akadeemiline semester keskenduda arendustegevusele, mis on asutusele oluline, kuid milleks ei ole võimalik igapäevast tööd tehes võtta süvenemiseks aega. 2021. ja 2022. aastal läbi viidud organisatsiooni küpsuse hindamise analüüsid tõid välja, et arendustegevuste üheks suurimaks takistuseks Päästeametis, PPA-s ja Häirekeskuses oli võimatus võtta aega süvatöö tegemiseks. Akadeemiline semester on üks lahendus selleks.

	Art	2023 täitmine	2024 eelarve	2025	2026	2027	2028	2029-2034
Vajalik eelarve	50			305 000	636 000	881 000	954 000	5 724 000
Vajalik eelarve	55			15 000	20 000	25 000	30 000	180 000
Vajalik eelarve	15							
Vajalik eelarve KOKKU		0	0	320 000	656 000	906 000	984 000	5 904 000
Olemasolev eelarve	50							
Olemasolev eelarve	55							
Olemasolev eelarve	15							
Olemasolev eelarve KOKKU		0	0	0	0	0	0	0
LISAVAJADUS võrreldes olemasolevaga	50	0	0	305 000	636 000	881 000	954 000	5 724 000
LISAVAJADUS võrreldes olemasolevaga	55	0	0	15 000	20 000	25 000	30 000	180 000
LISAVAJADUS võrreldes olemasolevaga	15	0	0	0	0	0	0	0
LISAVAJADUS KOKKU	x	0	0	320 000	656 000	906 000	984 000	5 904 000



Lisa 10.16. AS SKAs
Eelarve lisafail.xlsx

Arvestus: Lisavajadus koosneb peamiselt palgarahast, mis on vajalik töötajatele asutusest lähetamisel palga säilitamiseks. Samuti on arvestatud töökoha loomise kuludega ning lähetuskuludega.

Akadeemilise semestri minimaalseks ajaks võiks olla pool aastat, mis on sarnane akadeemilises maailmas kasutatud praktikale. Samas poole aasta jooksul saab osaleda pigem lühemas uurimisprojektis. Seetõttu on arvestuse aluseks üks aasta ühe teenistuja kohta.

Arvestuse aluseks on võetud keskastmejuhi töötasu (4000€ kuus), see teeb ühe inimese aastaseks kuluks koos maksudega ca 65 000€. Palgafondile on lisatud eeldatav palgakasv vastavalt SIM PPO poolt antud haldusala kõrgeimale palgakasvu määrale (PÄA). Kõrgeima palgakasvu arvestamise põhjuseks on SKA madalam palgatase ning madalam palgakasvu määr võrreldes ametitega ning vajadus tagada SIM VA juhtidele palga säilimine.

Lisaks on arvestatud majanduskulud 5000€ ulatuses ühe teenistuja kohta. Seega kokku on aastane kulu 78 000€ ühe teenistuja kohta. Konkreetne tasu sõltuks roteeruva teenistuja palgast ning seetõttu on tegemist keskmise arvestusega.

Esimesel aastal on arvestatud võimalusega pakkuda akadeemilist semestrit kolmele teenistujale, edaspidi lisandub akadeemilise semestri võimalus täiendavale teenistujale aastas kuni 6 teenistuskoha täitumiseni.

Alates 2025 sügisest lisandub ka viis kohta magistriõppes, kus tagatakse palga säilimine, kui inimene tuleb Siseministeeriumi haldusalast. 2026 õppeaastast on võimalik kandideerida ka Rahandusministeeriumi ja Justiitsministeeriumi haldusaladest. Keskmiseks kompenseeritava töötasu baassummaks on arvestatud keskmine eksperdi töötasu 2800 eurot, millele lisanduvad tööjõumaksud ning palgakasv vastavalt SKA palgakasvu määrale 13,5% (SIM PPO andmed).

Magistriõppe programmi pikkuseks on neli semestrit. Seega on esimesel aastal kompenseeritava töötasuga õppekohti 5, järgnevatel aastatel kokku 10 (st 5 esimesel kursusel ja 5 teisel kursusel).

Esimesel aastal on palga kompenseerimise perioodiks 4 kuud (sept-dets), teisel aastal kevadsemestril 5 in 8kuud, sügissemestril 10 in 4 kuud. Järgnevatel aastatel püsivalt 10 in 12 kuud summas 516 000€.

Õppekoha baasmaksumust ei ole arvestatud, kuna eeldatavalt õppekohti ei suurendata.

Taust/faktid: Siseministeeriumi haldusala ametnikkond on olnud suhteliselt püsiv just keskastme juhtide kihis. See on ühelt poolt väga hea, sest inimesed on pika kogemusega ning on samu protsesse korduvalt läbi teinud. Kogemuse akumulereerimine loob eeldused sündmuste ja strateegiliste väljakutsete paremaks lahendamiseks.

Samas on omakorda väljakutseks enesetäiendamine. Pikk töö ühes valdkonnas võib hakata ahendama maailmapilti ning töötaja võib hakata keskenduma kitsalt ametkonna vajadustele, kuigi oluline oleks laiem teadlikkus. Valisemisala pikaajalistel töötajatel on väga suur kogemustepagas, mille talletamisega täna tegeletakse episoodiliselt. Sisekaitseakadeemia tegeleb sellega uuringute ja varasemate sündmuste kirjeldamise raames, kuid see on siiski piiratud ulatus. Praegune uurimistegevus on näidanud, et võrrelduna teadmiste hulgaga jõutakse kogemuste talletamist teha vaid üksikute uuringute raames. Uuringute koostamine on toonud ka esile väljakutse info taasesitataval kujul leidmise. Enamasti on vajalik infomaterjal dokumendihaldussüsteemides raskesti leitav ning koostatud reeglina konkreetse, kitsa tööloigu täitmiseks.

Akadeemiline semester sisekaitseakadeemias võimaldab seda probleemi lahendada või vähemasti olulisel määral leevendada. Ametnik saab võimaluse kokkulepitud aja jooksul juhtida või osaleda mõnes uurimisgrupis. See aitab omakorda kaasa professionaalsele arengule, sest ametkondlik tempo ei võimalda seda igapäevaselt teha.

Selle mehhanismi kaudu:

1. Saab töötaja ennast täiendada, milleks igapäevatöös ei jagu aega;

2. Lepitakse kokku konkreetse probleemi uurimine, millega töötaja akadeemilise semestri jooksul tegeleb;
3. Folkloorne teadmine ja kogemus talletatakse süstemaatiliselt;
4. Publitseeritud teadmist saab kasutada ja rakendada edasises uurimistöös;
5. Eesti julgeoleku ja turvalisuse kogemuste ja teadmiste mõju süvendatakse läbi kirjapandud teadmise levitamise, sh rahvusvaheliselt;
6. Praktiline teadmine integreeritakse süsteemsemalt planeerimisse ja strateegilistesse eesmärkidesse;
7. Töötaja naaseb ametikohale targemana ning võimalusega näha oma asutust väljastpoolt ja seeläbi ka asutuse perspektiive avaramalt;
8. Praktiline teadmine integreeritakse suuremas mahus ka õppetegevusega, mis tagab uute töötajate parema ettevalmistuse.

Akadeemiline semester aitab hoida ka inimeste vaimset ja füüsilist tervist. Viimaste aastate kriisid on väga suurel määral tabanud Siseministeeriumi valitsemisala ning seega tuleb mõelda inimeste hoidmisele, andes neile hingamis- ja mõttepause.

Rotatsiooni metoodikat kasutatakse ka teistes riikides. Näiteks peavad Hollandis kõik keskastmejuhid läbima kaheaastase rotatsiooniperioodi Siseministeeriumis, enne järgmist edutamist. Peamist kasu nähakse:

- Inimestele teistsuguse kogemuse andmises;
- Võimalus näha teist organisatsiooni;
- Tagada riigiparaadi erinevate osade parem integreeritus poliitikakujundamisel ja -elluviimisel.

Akadeemilise semestri käigus säilitatakse lähetatavale tema ametikoht ning tagatakse tema ametipalga maksmine.

Lisavajaduse riskasutuse võimalus: Täna akadeemilise semestri ning rotatsiooni läbimõeldud süsteem puudub. Roteerumine toimub teatud määral vaid õppejõudude kohtadega ning pole suunatud täiendamisele. Akadeemilise semestri ja rotatsiooni süsteemi mehhanismi on esialgu planeeritud kasutada vaid Siseministeeriumi valitsemisalas. Teised akadeemia partnerasutused saavad sellega liituda edaspidi.

Tulevikus on mõistlik arendada mehhanism riigiüleseks, pakkudes seda nii ministeeriumite, ametite, riigikantselei ning miks mitte ka riigi äriühingutele. Sama mehhanismi saab rakendada ka roteerunud töötajate lähetamiseks teiste (teadus)asutuste juurde Eestis ja välisriikides.

Varasemate aastate rahastus(ed), sh asutusesisesed muudatused: Puuduvad, sest tegemist on uue lahendusega.

Projektiga kaasnev tegevuskulude sääst: Väheneva elanikkonna ja asutuste töötajate tingimustes muutuvad probleemid üha keerukamaks ja komplekssemaks. Loodav lahendus loob paremad eeldused ametkondlike barjääride ületamiseks ja nutikamate lahenduste leidmiseks.

Minimaalne aeg kuudes rahastamisotsusest tarneni: Sõltub kokkuleppest konkreetse asutusega konkreetse isiku lähetamisest. Samas tuleb arvestada, et vajalik on tagada katkematu töö asutuses. Kokkulepped võiks olla osa koostöövestlustest.

Alus/seosed strateegiliste dokumentidega: Siseturvalisuse arengukava aastateks 2020-2030 sätestab, et siseturvalisuse asutused on atraktiivsed tööandjad ja inimesed teevad tähendusrikast tööd. Siseturvalisuse valdkonnas tegutsevad asjatundlikud, võimekad ja pühendunud inimesed. Siseturvalisuse tagamisel ollakse uuendusmeelsed, kasutatakse tarku ja innovaatilisi lahendusi. Pakutav meede aitab kaasa STAK-s sätestatud strateegilise eesmärgi saavutamisele.

„Siseturvalisuse programmis aastateks 2023-2026“ on programmi tegevuse „Sisekaitseakadeemia teadus-, arendus- ja innovatsioonitegevus“ üheks arendusülesandeks: „Välja on arendatud süsteem siseministeeriumi valitsemisala asutustest Sisejulgeoleku Instituudi uurimisgruppide juurde tööle roteerumiseks. Roteeruvatele töötajatele tagatakse palga säilitamine ning võimalus naasta endisele ametikohale.“

Kontaktisikud:

SIM	Viola Mäemurd	55 999 574; viola.maemurd@siseministeerium.ee
SKA	Erkki Koort	5072133; erkki.koort@sisekaitse.ee