

TEHNILINE KIRJELDUS „Avaliku teenistuse töötajate pühendumuse ja rahulolu uuringu põhiankeedi järelhindamine ja uuendamine ning keske kordusuuringu läbiviimine“

1. VÄIKEHANKE VAJALIKKUS JA VARASEM TAUST

1.1. Üldine taust

Riigi personalipoliitika eesmärgiks on tagada riigi ülesannete täitmiseks vajalik mahus ja vajaliku kvalifikatsiooniga pühendunud personali olemasolu. **Ametnike ja töötajate (edaspidi ühiselt töötajate)** pühendumus näitab kui tugev on töötajate side nii oma töö kui organisatsiooniga ning on iga asutuse juhtimise seisukohalt võtmetähtsusega näitaja. Töötajate kõrge pühendumus ja hea tööandja maine on omavahel otseselt seotud ning muutumas järjest olulisemaks, et tagada riigi kui tööandja konkurentsivõime. Organisatsioonides, kus töötajate pühendumus ning tööandja maine on madalad, on tavapäraselt suurem töötajate voolavus (sellega seotud suuremad kulud), keerukas värvata uusi töötajaid ning madalam töö tulemuslikkus.

Avaliku teenistuse töötajate pühendumus on riigi halduspoliitika programmi eesmärgi üheks peamiseks mõõdetavaks väljundindikaatoriks eesmärkide hindamisel.

Avalikus teenistuses ei ole rahaline tasu enamalt jaolt peamiseks motivatsioonifaktoriks ning töötajate pühendumus põhineb tihti muudel teguritel. Seetõttu on motivatsioonifaktoreid, mis hoiavad inimeste pühendumust avalikus teenistuses ja mis võivad olulisel määral erineda erasektori omadest, tuvastamine ja testimine üheks peamiseks uuringu kasuteguriks ning uuringu tulemused omavad olulist mõju edaspidisel töötajate avalikku teenistusse värbamisel, motiveerimisel ja töötajate pühendumuse teadlikul kujundamisel avaliku teenistuse asutuses.

Avaliku teenistuse pühendumuse ja rahulolu uuringu tulemused annavad Rahandusministeeriumi riigihalduse osakonnale ning ametiasutuste juhtidele ja personalijuhtidele tagasisidet riigi personalipoliitika edukuse kohta ning juhivad tähelepanu arendamist vajavatele valdkondadele. Kogutud võrdlusandmed asutusetüübi lõikes võimaldavad ametiasutustel hinnata oma personalipoliitika edukust. Uuringu tulemusi kasutatakse selleks, et **leida võimalusi töötajate pühendumuse suurendamiseks ning seeläbi paremate töötulemuste saavutamiseks.**

Läbivalt ühtse metoodika kasutamise peamiseks eeliseks on võrreldavuse tagamine – lisaks võrdlusele erasektori sarnaste näitajatega näitavad tulemused asutusele, kuidas ta asetub võrdluses teistega ning saadakse indikatsiooni tegelemaks edasi oma asutuse kitsaskohtadega. See omakorda aitab koostada parenduskava, mis annab sisendi edasisteks tegevusteks pühendumuse hoidmiseks/suurendamiseks. Samuti aitab olemasoleva metoodika kasutamine, järelhindamine ja uuendamine võimaldada ametiasutustel tulevikus iseseisvalt asutusepõhiseid uuringuid läbi viia väiksema ressursikuluga.

1.2. Varasemad uuringud

Avaliku teenistuse pühendumuse ja rahulolu uuringut on läbi viidud regulaarselt iga 2-3 aasta tagant. 2021. aastal viidi läbi sisulisem metoodika uuendamine ja kordusuuring, mille peamine eesmärk oli välja töötada ja piloteerida avalikku teenistusse sobiv pühendumuse- ja rahulolu uuringu metoodika, mida ametiasutused saaksid omal käel asutusesisete mõõtmiste läbiviimiseks kasutada. Uuringu tulemusel valmis 2 andkeediversiooni – üks asutuse sisese uuringu läbiviimiseks ja teine keske uuringu läbiviimiseks. Keske ankeedi põhiosa moodustavad asutusepõhise pühendumuse mõõtmise mudeli põhiankeedi küsimused. Asutuse põhiankeediga, viimase keske uuringu tulemustega ning **pühendumuse- ja rahulolu uuringu läbiviimise käsiraamatuga** on võimalik tutvuda Rahandusministeeriumi veebilehel: <https://www.fin.ee/riigihaldus-ja-avalik-teenistus/avalik-teenistus/strateegiline-personalijuhtimine>. Tellitavatega töödega viiakse uuring läbi keske uuringu ankeediversiooni alusel. Keske uuringu ankeediversioon on esitatud väikehanke dokumendi lisana (vt Lisa 6).

2023. aasta alguses iga aastase andmekorje käigus küsis Rahandusministeerium infot asutusesisese uuringu ankeedi alusel pühendumuse ja rahulolu uuringu läbiviimise kohta asutustes. Selgus, et uuringut viiakse läbi ebaregulaarselt ning metoodikat kohendatakse organisatsiooni sobivaks, mis aga ei taga sisulist võrdlust üldise uuringu tulemustega. Ka on asutustel erinevad võimalused piiratud eelarvevahendite juures uuringut üldse ise läbi viia. Personalipoliitika seisukohalt puudub seetõttu andme- ja faktipõhine

teadmine poliitika kujundamiseks ja arendamiseks. Samuti puudub uuringut mitte läbiviivatel ametiasutustel praktiline teadmine siseste kitsaskohtadega tegelemiseks ja seeläbi töötajate motivatsiooni ja pühendumuse hoidmiseks ning tõstmiseks. Sama küsitluse raames aga olid enamused ametiasutusi valmis oma keskmisi tulemusi jagama teistega, et saada võrdlusmoment avaliku teenistuse siseselt. Selle tagamiseks on oluline olemasolev metoodika üle vaadata ja vastavalt kohandada, et ametiasutustel oleks edaspidi hõlpsam seda kasutada ja puuduksid edaspidi laiaulatuslikud muudatusvajadused metoodikas.

2. EESMÄRK

2.1. **Hanke eesmärk:** Avaliku teenistuse töötajate pühendumus ja rahulolu uuringu põhiankeedi järelhindamine ja uuendamine ning keskse kordusuuringu läbiviimine.

2.2. Hanke objekt:

- 2.2.1. Enne uuringu läbiviimist hinnata keskse ankeedi põhiosa metoodika sobivust, teha parandusettepanekuid kogunenud praktika ja sihtrühmade tagasiside pealt. Keskse ankeedi põhiosa koosneb samadest küsimustest, mis on asutusepõhise pühendumuse mõõtmise mudeli põhiankeedi küsimused, seega viiakse metoodika uuendused sisse mõlemasse ankeeti.
- 2.2.2. Parandatud metoodika alusel viia läbi avaliku teenistuse pühendumuse ja rahulolu keskne valimuuring (keskse uuringu ankeediversiooni alusel), mille üldkogumi moodustavad kõik avaliku teenistuse töötajad (üldkogumi kirjeldus on välja toodud käesoleva dokumendi punktis 6).
- 2.2.3. Erasektori võrdlusandmete saamiseks viia läbi sama uuring, kuid väiksemas mastaabis uuringu läbiviija valimi alusel. Valim peab sarnanema töödega avalikus teenistuses.
- 2.2.4. Koostada analüütiline lõppraport, kus tuuakse välja mh võrdlusandmed ametiasutuste ja erasektori vahel ja tehakse soovitusi pühendumuse ning rahulolu tegurite parendamiseks lähtuvalt üldistest tööturu trendidest ja teadmistest.

3. UURIMISÜLESANDED

3.1. Hinnata avaliku teenistuse töötajate pühendumust ja motivatsiooni kujundavaid võtmetegureid ja nendega rahulolu taset.

3.2. Hinnata avaliku teenistuse töötajate pühendumuse taset ja seda kujundavaid võtmetegureid.

3.3. Kaardistada tugevused ja nõrkused töötajate pühendumuse kujundamisel.

3.4. Hinnata, kuidas erinevad tulemused ametiasutuste ja erasektori lõikes ning millistele tegevustele peaks enim avalikus teenistuses tähelepanu juhtima?

3.5. Välja tuua asutustele juhtidele ja personalispetsialistidele praktilised soovitused pühendumuse juhtimiseks.

3.6. Välja tuua soovitused olemasoleva pühendumuse hindamise metoodika parendamiseks.

4. TELLITAVAD TÖÖD, NÕUDED METOODIKALE JA VALIMUURINGU LÄBIVIIMISE ALUSED

Tellitavad tööd:

- 4.1. Nii keskse uuringu üldise kui asutusepõhise uuringu põhiankeedi **eestikeelse** lõplike versioonide koostamine koostöös hankijaga, sh arvestada kogunenud praktika ja sidusrühmade tagasisidega. Pakkuja võib teha Hankijale ettepanekuid küsimuste sõnastuse täpsustamiseks ja/või täiendavate küsimuste lisamiseks.
- 4.2. Küsitluskeskkonna ja veebiküsitluse ettevalmistamine koostöös hankijaga. Läbiviidav uuring peab olema turvaline, tagama vastuste konfidentsiaalsuse ja välistama korduva ankeedi täitmise sama vastaja poolt.

- 4.3. Küsitluse valimi koostamine lähtuvalt uuritavast sihtgrupist (vt tehnilise kirjelduse punkt 6) ning hankija poolt edastatud kontaktibaasist.

Üldkogumiks on avaliku teenistuse töötajad (ca 29 000 inimest). Valimi moodustamisel peab jälgima kuue analüüsitava asutusetüübi (ametid ja inspeksioonid, kohalik omavalitsus, ministriumid, põhiseaduslikud institutsioonid ja Riigikantselei, siseturvalisuse asutused ja muud riigiametiasutused) struktuuri selliselt, et tulemuste analüüsimisel oleks igat tüüpi organisatsioonidest piisav arv vastajaid hinnangute üldistamiseks asutusetüübile, ministriumi valitsemisalale ning ka avalikule teenistusele tervikuna. Valimi jaotuse muude tunnuste lõikes (nt staaž, juhtimistasand/ametikoht, vanuseline jaotus) täpsustab edukas pakkuja hankijaga enne valimuringu läbiviimist.

- 4.4. Keskse uuringu läbiviimine veebiküsitlusena eesti keeles.
- 4.5. Uuringu läbiviija viib läbi erasektori võrdlusandmete saamiseks väiksema valimi hulgas sama uuringu erasektoris. Erasektori valimi peavad moodustama avaliku teenistusega sarnast tööd tegevad töötajad. Tööde võrdlemisel lähtutakse [teenistuskohdade klassifikaatorist](#), sh peaks valimis kajastuma sarnased ametikohad valdkondade põhiselt, näiteks finantsjuhtimise, IKT, andmeanalüüsi, projektijuhtimise, õigusnõustamise jms valdkondades. Erasektori valimi sobivus täpsustatakse üle koostöös hankijaga.
- 4.6. Kogutud andmestiku faili korrastamine ja esitamine hankijale Exceli formaadis.
- 4.7. Exceli risttabelite koostamine ametiasutuste ja sotsiaaldemograafiliste näitajate lõikes ning statistiliselt oluliste tulemuste välja toomine.
- 4.8. Tulemuste analüüs ja visualiseeritud esitlemine, eestikeelse lõppraporti koostamine. Nõuded raportile:
- Raportis peab olema metoodika peatükk, mis sisaldab valimikirjeldust, kasutatud uurimismetoodikaid ja läbi viidud protsessi ning toob välja uuringu piirangud.
 - Tulemused tuleb esitada pühendumuse ja rahulolu kujundavate tegurite, analüüsitava asutusetüübi, valitsemisalade ning erinevate sotsiaaldemograafiliste tunnuste (juhtimistasandi, vanuse, staaži jms) lõikes.
 - Lõppraportis peavad pühendumuse näitajad olema toodud võrdluses Eesti erasektori vastavate näitajatega ja riigi ning KOVide omavaheliste näitajatega.
 - Tuua välja võrdlus 2021. a läbi viidud uuringu tulemustega võrreldavate kriteeriumide osas (2021. a andmestik edastatakse Tellija poolt).
 - Läbivalt tuleks eristada tulemused, mis erinevad **statistiliselt olulisel määral**.
 - Raport on illustreeritud graafikute ja joonistega peamiste uuringutulemuste kohta.
 - Põhijäreldused on selgelt välja toodud ning viidatud.
 - Välja on toodud praktilised soovitusel asutustele juhtidele ja personalispetsialistidele ning riigile tervikuna pühendumuse juhtimiseks lähtudes saadud tulemustest ning üldistest tööturu trendidest ja teadmistest.
 - Lõppraporti põhjal on koostatud lühike kokkuvõte koos illustratiivsete materjalidega uuringu tulemuste selgitamiseks ja kommunikatsiooniks erinevatele huvigruppidele (nt poliitikut); asutuste juhtidele ning laiemalt meedias ajakirjanikele jne;
 - Välja on toodud soovitusel olemasoleva pühendumuse hindamise metoodika parendamiseks ning kui täiendatakse ankeete, siis ka uued ankeedi versioonid. Hanke raames välja töötatud pühendumuse ja rahulolu uuringu metoodika uuendatud versiooni autori varalised õigused tuleb üle anda hankijale, et järgmistel aastatel oleks võimalik sama metoodikaga kordusuuringuid läbi viia. Seejuures korraldatakse kordusuuringute läbiviimiseks uus hange, mis on avatud kõigile pakkujatele. Üleantava metoodika kirjeldus peab olema piisavalt põhjalik, et see võimaldaks piisava kompetentsi korral ettevõtjal või avaliku sektori asutusel tulevikus iseseisvalt uuringut sama metoodika alusel läbi viia.
- 4.9. Uuringutulemuste ja koostatud materjalide esitlemine – eeldatavalt avaliku sektori personalijuhtidele. Täpsem aeg ja koht lepitakse kokku lepingu täitmise käigus.

5. TEGEVUSED JA AJAKAVA

Pakkuja esitab nägemuse tööde läbiviimise ajakavast oma pakkumuses. Töö teostamiseks vajalikud tegevused peavad olema lõpetatud 30. juuni 2024.

6. VALIMI ÜLDKOGUMI KIRJELDUS

Üldkogumi kirjelduses on välja toodud töötajate (ametnikud ja töötajad) arvud riigiasutustes 31.12.2023 seisuga ja KOVides 31.12.2022 seisuga. Üldkogumisse kuuluvad üksnes avaliku teenistuse ehk riigi (57 asutust)- ja KOV (79 asutust) ametiasutused. Valitsussektori asutuste täpsema jaotusega on võimalik tutvuda [siin](#).

Üldkogum asutuse tüübi lõikes	Töötajate arv
Ministeerium	2689
Ametid ja inspeksioonid	6080
Siseturvalisuse asutused	7876
Muud riigi ametiasutused	5865
Põhiseaduslikud institutsioonid ja Riigikantselei	620
Kohalikud omavalitsused	5517
Kokku	28647

Üldkogum valitsemisala lõikes	Töötajate arv
Siseministeerium	6918
Justiitsministeerium	2665
Rahandusministeerium	2279
Majandus- ja Kommun. Min.	722
Sotsiaalministeerium	1281
Regionaal- ja Põllumajandusministeerium	1333
Kliimaministeerium	1465
Haridus- ja Teadusmin.	824
Välisministeerium	662
Kaitseministeerium	4207
Kultuuriministeerium	154
Põhiseaduslikud institutsioonid	620
Kohalikud omavalitsused	5517
Kokku	28647