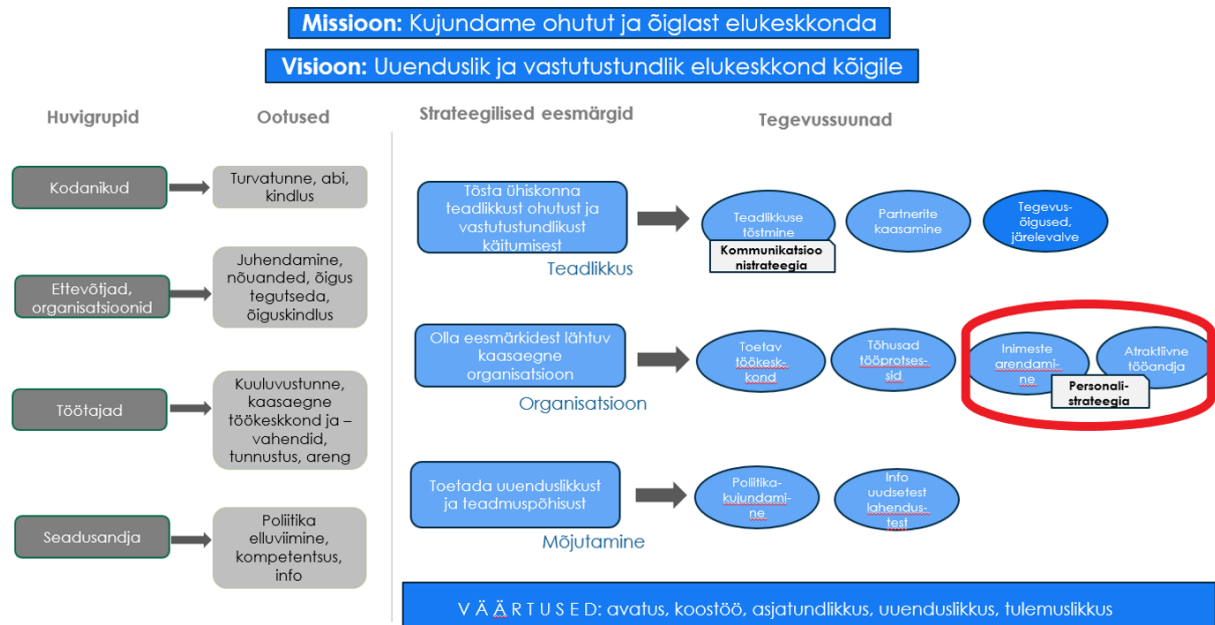


Tarbijakaitse ja Tehnilise Järelevalve Ameti personalistrateegia

Tarbijakaitse ja Tehnilise Järelevalve Ameti (TTJA) personalistrateegia lähtub TTJA missioonist, visioonist, väärtustest ning strateegiast 2020-2024



TTJA kui kaasaegse ja eesmärkidest lähtuva organisatsiooni aluseks on:

- ➔ selged ja kõigile teadolevad ning kõigile kommunikeeritud eesmärgid
- ➔ efektiivne töökorraldus
- ➔ pühendunud töötajad

Töötajate pühendumust toetavad:

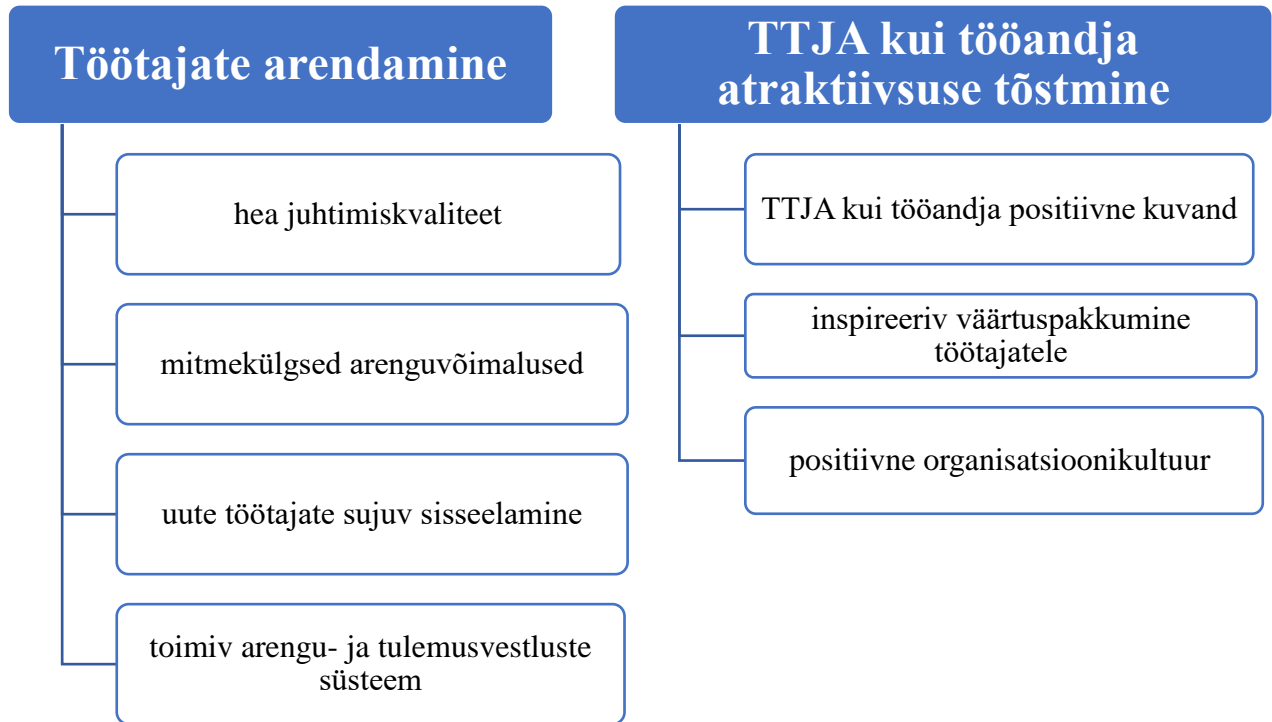
- ➔ mugav töökeskkond
- ➔ paindlik töökorraldus
- ➔ pädevad kolleegid
- ➔ soosiv organisatsioonikultuur

TTJA personalistrateegia lähtub TTJA väärtustest ja selle ülesandeks on seada suund personali juhtimiseks ja arendamiseks. **Strateegia fookuseks** on töötajate heaolu suurendamise läbi aidata kaasa ameti tõhusale tegevusele.

Selle saavutamiseks:

- paneme paika ühised tegutsemispõhimõtted ja eesmärgid;
- loome töötajatele sobivad tingimused arenguks ja karjäärriks;
- tagame juhtide ja võtmeametikohtade järelkasvu;
- tõstame töötajate vilumust ja kompetentsi.

Meie strategiast lähtuvalt on 2020.-2024. aastatel **TTJA personalistrateegia eesmärkideks:**



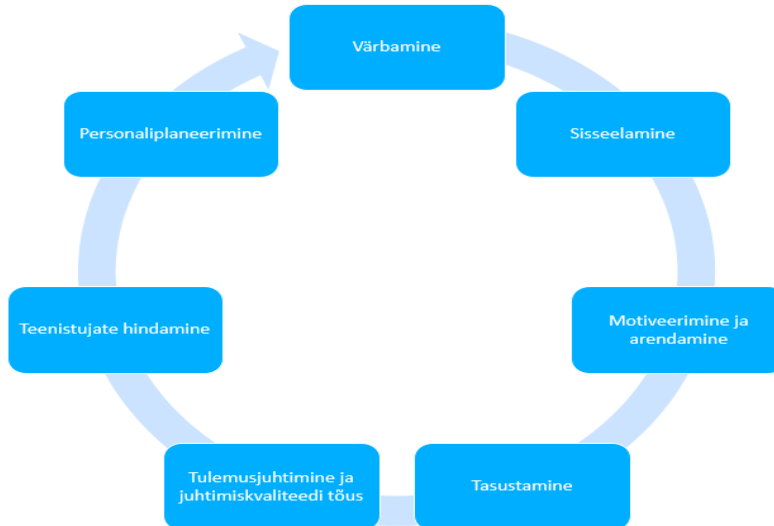
Eesmärkide saavutamise hindamiseks viime kord kahe aasta tagant läbi töötajate pühendumusuuringu. 2019. aasta uuringu tulemuste kohaselt on töötajate rahulolu oma tööga kõrge¹. Töötajad hindasid positiivselt ka töökeskkonda, töötingimusi ja arenguvõimalusi. Meie eesmärgiks on suurendada 2024. aastaks töötajate pühendumust 72% algtasemelt 75%ni.

Samuti jälgime avaliku sektori tööjõu volavuse mõõdikuid, värbamiste edukust (keskmine kandidaatide arv) ning töötajate rahulolu personaliteenusega (möödame tagasiside küsitluse alusel). Vastavad mõõdikud on kirjeldatud TTJA üldstrateegias.

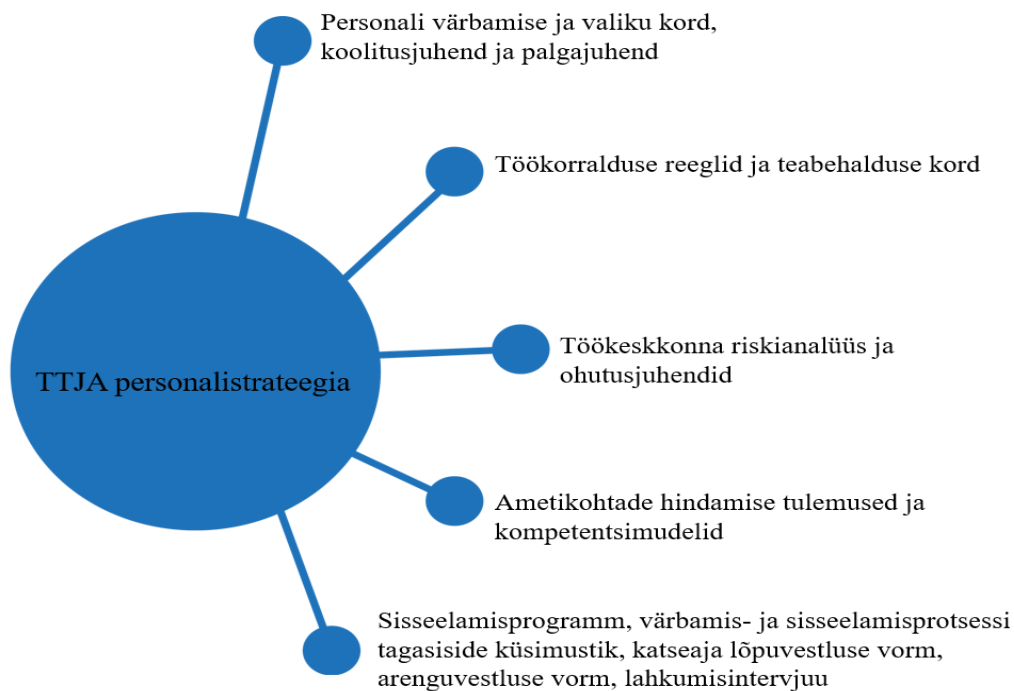
¹ TTJA töötajatest 72% hindavad tööga rahulolu kõrgeks (Tarbijakaitse ja Tehnilise Järelevalve Ameti terviseuuring 2019).

TTJA personalistrateegia hõlmab järgmisi personalijuhtimise komponente: töötajate värbamist, sisseelamist, motiveerimist, arendamist, tulemuste juhtimist, hindamist, tasustamist ja personaliplaneerimist.

Personalistrateegia komponendid



Töötajate heaolu toetavad mitmed TTJA-s kehtestatud juhendid ja korrad:



PERSONALISTRATEEGIA KOMPONENDID

Värbamine

Eesmärk: täita ametikohad asjatundlike ja TTJA väärtusi kandvate töötajatega.

Värbamisel lähtume TTJA personali värbamise ja valiku korrast. Värbamisel eelistame võimaluse korral sisekandidaate, kuivõrd väärtustame oma töötajate arengut ja julgustame neid ametisiselt liikuma, eesmärgiga tõsta töötajate motivatsiooni. Vajadusel kasutame võtmepositsioonide värbamisel sihtotsingut.

Personali värbamisel ja valikul võtame aluseks vastava teenistuskoha osas läbiviidud ametikohtade hindamise tulemused (haridus, töökogemus, töö keerukus ja mõju, koostöö, vastutus jms). Värbamisvestluse käigus hindame ka muid ametikohale vajalikke kompetentse ja meie väärtustele vastavust: näiteks millal kandidaat tegeles viimati enesearendamisega, milles seisnes viimati tema uuenduslikkus ja tulemuslikkus ning koostöövalmidus. Samuti hindame vajadusel kandidaadi asjatundlikkust vastava valdkonna teadmiste testimisega.

Värbamine toimub tihedas koostöös personalitöötaja, ametikoha otsese juhi ning osakonnajuhi vahel ning valik tehakse ühiselt, mis on protokollitud kandidaatide hindamistabelis.

Sisseelamine

Eesmärk: toetada uue töötaja sisseelamist ja võimalikult kiiret kohanemist uue töökeskkonnaga.

Sisseelamise lihtsustamiseks määrame uuele töötajale üldjuhul juhendajad ning paneme paika ootused ja eesmärgid. Esimestel töökuudel toimub pidev tagasisidestamine nii juhendaja, vahetu juhi kui ka personalitöötaja poolt. Uue töötaja sisseelamisprogramm on detailselt kirjeldatud eraldi dokumendis, mis määrab ära personalitöötaja, vahetu juhi, uue töötaja ning talle määratud mentori tegevused esimese nelja töökuu jooksul.

Motiveerimine ja arendamine

Eesmärk: toetada töötajaid olema terved, õnnelikud ja oma eluga rahulolevad inimesed, kes soovivad panustada TTJA tegevusse.

Töötajate motiveerimiseks oleme välja töötanud väärtuspakkumise, mis sisaldab lisaks töötasule tulemustasu maksmise, sportimise ja tervise (sh vaktsineerimise ja vaimse tervise) edendamise, koolituse, arengu, prillikompensatsiooni ja täiendavate puhkepäevade saamise võimalusi ning töötajate sünnipäevade ja tööjuubelite meelespidamist.

Meie eesmärk on pakkuda oma töötajatele ohutut ja kaasaegset töökeskkonda ning töövahendeid. Võimaldame oma töötajatele paindlikku töökorraldust ja võimalust kodukontoris töötamiseks. Abistame kodukontori sisustamisel ja töövahendite koju transportimisel. Hoolime oma töötajate tervisest ja heaolust, pakkudes erinevaid sportimise ja terviseedendamise võimalusi. Pakume oma töötajatele ka psühholoogilise nõustamise teenust.

Peame oluliseks oma töötajate koolitamist ja arendamist ning arvestame osakondade koolitusvajadusi. Vähemalt kord aastas toimuvad TTJA-s arenguestlused, kus koostöös vahetu

juhiga pannakse paika järgmise perioodi arenguväljakutsed ja koolitusvajadused. Samuti võimaldame oma töötajatele töövaldkonnaga seotud seminaridel ja konverentsidel osalemist.

Kuna eneseareng on laiem kui vaid ametikohustuste keskne tegevus, siis on enesearengu tegevused tulemustasu üheks komponendiks, mistõttu võimaldame töötajale kvartalis ühe tööpäeva eneseharimisega tegelemiseks.

Võimalusel arvestame tulemustasu maksmisel uute töötajate juhendamist ja muid vabatahtlikke TTJA tegevust toetavaid initsiatiive. Lisaks loome valdkonnapõhise koolitusmaterjali kogu (nt Sharepointi), kuhu iga koolitusel või töökohtumisel osalenud töötaja salvestab koolitusmaterjalid, et need oleksid kõigile TTJA töötajatele soovi korral kättesaadavad.

Tasustamine

Eesmärk: pakkuda töötajatele õiglast ja konkurentsivõimelist töötasu.

TTJA töötasude konkurentsivõimelisust jälgime ametikohtade lõikes iga-aastase avaliku teenistuse palgauuringu abil. Tasustamine toimub vastavalt TTJA palgajuhendis kehtestatud põhimõtetele ja palgaastmetele, mille aluseks on läbiviidud ametikohtade hindamine.

Tulemusjuhtimine ja juhtimiskvaliteedi tõus

Eesmärk: toetada töötajaid maksimaalselt panustama ning saavutama endale seatud tööalaseid eesmärke.

TTJA lähtub oma tegevuses tulemusjuhtimisest. Juht seab töötajatele eesmärgid ning vähemalt kord aastas toimub tulemusvestlus, mille raames vaadatakse tulemused üle ja antakse hinnang eesmärkide täitmisele. Eesmärkide täitmise korral makstakse võimalusel töötajale tulemustasu.

Hea juhtimine mõjutab positiivselt organisatsioonikultuuri. TTJA juhid toetavad inimeste õppimist, arendamist ja nende tööalast sooritust. Juhi ülesanne on avada inimeste isiklik potentsiaal, et saavutada parim tööalane tulemus.

Peame oluliseks kaasaegseid juhtimiskompetentse, millest tulenevalt on TTJA juht tuleviku kujundaja, väärtuste looja, tööõnne hoidja, tulemuste saavutaja, enese arendaja, innovatsiooni vedaja, mis tagavad hea juhtimiskvaliteedi. Arendame juhte, et toetada neid tulemuste saavutamisel.

Toetame kaasavat juhtimisstiili, kus juhid kaasavad valdkonda puudutavate otsuste tegemisse kõiki asjassepuutuvaid töötajaid, mis annaks neile kindluse, et nende töö loob olulist väärtust ja nende arvamus loeb. Juht on oma igapäevategevuse ja eeskujuga motivatsioonipõhimõtete elluviija, tunnustaja ning innustaja enesearengule.

Töötajate kompetentside hindamine

Eesmärk: koguda infot töötajate kompetentside tõstmise vajaduste kohta ja tuvastada töötaja tugevused ning (ametikoahal) arendamist vajavad kompetentsid.

Töötajate hindamine on läbiviidud 2020. aastal ametikohtade hindamise käigus. Ametikohtade hindamise tulemusi hoitakse nn „elava“ dokumendina, mida ajas vastavalt vajadusele

muudetakse. Iga uue ametikoha lisandumisel viime läbi ametikoha hindamise. Hindamistulemuste ja läbiviidud arenguvestluste alusel saab koostada igale töötajale isikliku arenguplaani vilumuste, kvalifikatsiooni ja kompetentside tõstmiseks.

Võtmepositsioonide täitmisel viime vajadusel läbi hindamise, milles hindame töötaja kompetentse ja vastavust TTJA väärtustele ning täidetavale ametikohale. Hindajateks on töötaja ise, tema vahetu juht, alluvad ja kolleegid.

Töötame välja ja rakendame 360-kraadi hindamise süsteemi kõigi töötajate osas. 360-kraadi hindamise kasutamine aitab töötajal teadvustada vajadust muutumiseks, pöörata tähelepanu oma tugevustele ja hinnata kompetentsuse arendamise tulemuslikkust. Reeglina hindavad töötajat tema juht, kolleegid, välised partnerid ning töötaja ise. See viis aitab vähendada hindamise subjektiivsust ja töötaja kaasamine oma arenguvajaduse hindamise protsessi loob eeldused suuremale valmisolekule oma arengu eest ise vastutus võtta. Hindamise abil selgunud arenguvajadus aitab töötajal seada konkreetseid eesmärke: missuguseid teadmisi, oskusi, hoiakuid arendada ja koostöös juhiga saab luua plaani arendustegevuste elluviimiseks ja kompetentside tõstmiseks. Saades tagasisidet mitte ainult oma juhilt, vaid ka allumatelt, kolleegidelt ja partneritelt, tekib kommunikatsioon, mis loob täiesti uue suhte juhtide ja alluvate vahel, soodustab avatumat organisatsioonikultuuri, algatab konstruktiivse diskussiooni, kindlustab õigeaegse hoiatuse muutumisvajaduste kohta ja juhivad inimeste tähelepanu nende nõrkadele külgedele.

Vajaduspõhine personaliplaneerimine

Eesmärk: tagada kompetentse personali olemasolu TTJA funktsioonide tõhusaks ja katkematuks täitmiseks.

Personaliplaneerimine annab organisatsioonile ülevaate töödest ja personalivajadustest ning on alus personalitegevuste planeerimisele. Tehakse kindlaks vajadus tööde või lisanduvate funktsioonide järele, vajaduse muutumise ja ümberkujunemise aeg ning täidetakse struktuurides tekkivad tühimikud – seda nii sisemiste liikumiste kui väljastpoolt värbamise kaudu. Planeerimisega luuakse pikaajaline karjääriperspektiiv, mis omakorda on võimalus uutele töötajatele ja loob kindlustunde praegustele töötajatele.

Personaliplaneerimine toimub koostöös osakondade juhatajatega vastavalt vajadusele ja tööjõuvoolavusele. 2020. aastal oli TTJA-s koguvoovoolavus 12,92%, millest vabatahtlik voovoolavus oli 9,47%. TTJA eesmärk on vabatahtliku voovoolavuse protsenti hoida 10% juures.

Personaliplaneerimisel jälgime mõõdikuid, mille abil on võimalik saada võrdluspilt ajas (millised on toimunud muutused) ja ruumis (võrdlus tööjõuturul toimuvaga ja konkureerivate tööandjate tegevusega).

Personalistrateegia elluviimiseks koostatakse iga-aastased tegevusplaanid ning määratakse tegevused tulevasteks perioodideks

**PERSONALISTRATEEGIA
TEGEVUSPLAAN 2022**

**Eesmärkidest lähtuv kaasaegne
organisatsioon**



Koos loome õiglasema ja ohutuma Eesti!