



RAHANDUSMINISTEERIUM

Ametnike pädevuse suurenemine ühinenud omavalitsustes

Ave Viks, Rahandusministeeriumi KOV poliitika osakonna nõunik

12.10.2022 Tallinn

Muutused KOV ametnike koosseisus ja töökorralduses

- KOV juhtimine
- Spetsialiseerumine
- Spetsiifiliste puuduvate võimekuste kujundamine
- KOV teenistujate ja nende kompetentside arendamise seis ja selle olulisus

Spetsialiseerumine ja spetsiifiliste võimekuste kasv

- KOV juhtimise muutused
 - Juhtide arv vähenes peale ühinemisi 150 võrra, viimase 4 a jooksul mõningane kasv (osakonnajuhatajad)
 - Abiteenistujate arv ja osakaal samuti vähenes (töökorralduse ja abiteenuste ülevaatamine ja korrastamine, teenuste sisseostmine)
- Peamised spetsialiseerumise valdkonnad: sotsiaal-, arendustegevus, keskkond ning varad ja hanked:
 - **Sotsiaalvaldkonnas** suurenes lastekaitsespetsialistide arv (kasv jätkub), mõningate spetsiifilisemate ametikohtade teke - nt KOV palgale tugispetsialistid, eestkostele spetsialiseerunud ametnikke.
 - **Arendusvaldkonnas** ühinemisejärgne kahanemine (-14%) pööranud kasvule (sh ettevõtlusspetsialistide arvu kasv 10-lt 20-le) (KOV arengu ja ettevõtluskeskkonna kavandamise olulisuse/ spetsiifilisuse tõus?)
 - selgeim spetsialiseerumine **varahalduse ja hangete valdkonnas** - enne ühinemisi vaid ca 10% KOVis eraldi spetsialist, peale ühinemisi nende arv 2x, spetsialist ühes neist valdkondadest olemas ca pooltes KOVides (ühinenud KOVidel rohkelt kinnisvara, selle otstarbekas kasutus ja haldamine varasemast enam oluline?). Siiski puuduvad veel mõlema valdkonna spetsialistid ca 20% ühinenud omavalitsustes!
- Puuduvate võimekuste kujundamine
 - KOV võimekus on tõusnud **sisekontrolli ja järelevalve valdkonnas** (kasv 60-lt 70- le, kasvanud KOVid, kus vähemalt üks täidetud)
 - Sisekontrolli valdkonna ametikohtade arv tõusnud 10-lt 15-le (KOVide osakaal, kus ametnik koosseisus kasvas 5%-lt 20%-le)
 - Järelevalveametnike osas ulatuslikum muutus – enne ühinemist puudus ca 75% ühinenud KOVides, täna ca kolmandikus KOVidest.
 - Samuti on toimunud muutus **hariduse korraldamise valdkonna** ametnikega mehitatuses.
 - enne täiskohaga spetsialist 23 KOVis (12%), nüüd ca pooltes (koolivõrgu korrastamise olulisus ühinenud KOVides). Puudub 7 KOVis (13%)!
- Mitmes ühinenud KOVis jätkuvalt puuduvad mõned nn tuumkompetentsidest
 - nt jurist puudub 12, finantsjuht 12 ja keskkonnaspetsialist ühes KOVis

Toimunud muutused teenistujate arvus ja peamised trendid

- **Teenistujate arvu stabiilne vähenemine**
 - nt raamatupidajad,
 - majandus- ja maakorraldusspetsialistid
 - abitöölised
- Põhjused:
 - standardsete tugiteenuste vajaduse vähenemine
 - spetsialiseerumine (nt majandusspetsialist)
- **Teenistujate arvu kasv,**
 - nt osakonnajuhatajad,
 - kommunikatsioonispetsialistid
 - ettevõtlusspetsialistid
 - lastekaitse ja hariduse valdkonna
 - varahalduse spetsialistid,
 - sisekontrollid ja järelevalveametnikud
- Põhjused:
 - spetsialiseerumine
 - Spets. ametikohtade loomise võimekus (enne puudus)
 - optimaalset tase ei ole veel käes
- **Teenistujate arvu kasv pidurdunud või vastupidi**
- Kahanemine – kasvuks:
 - nt keskkonna- ja arendusspetsialistid
- Põhjused:
 - töö keerukus väikevald vs suurvald?
- Kasv- kahanemiseks:
 - nt kantseleitöötajad (struktuurimuudatused),
 - juristid ja IT spetsialistid
- Põhjused:
 - Võimekuse/ vajaduse puudumine?
 - teenistujate arvu optimaalne tase?
 - Konkurents tööjõurul?

VALDKOND	AMETIKOHT	Enne Ühinemist (2017)		Peale Ühinemist (2019)		Muutus 2017 vs 2019		Peale Ühinemist (2022)		Muutus 2019 vs 2022		MUUTUS 2017 vs 2022	
		Arv kokku	Keskmine	Arv kokku	Keskmine	Muutus (arv)	Muutus (%)	Arv kokku	Keskmine	Muutus (arv)	Muutus (%)	Muutus (arv)	Muutus (%)
JUHID	(Abi)vallavanem/ linnapea	278,0	1,5	130	2,6	-148	-53%	133,6	2,6	3,6	3%	-144	-52%
	Osakonnajuhatajad	92,0	0,5	143	2,8	51	55%	162,4	3,2	19,9	14%	70	77%
TUGI-TEENUSED	Valla/ Linnasekretärid	183,2	1,0	51	1,0	-132	-72%	51	1,0	0	0%	-132	-72%
	Juristid	50,3	0,3	66	1,3	16	31%	64,6	1,3	-1,3	-2%	14	28%
	Kantselei	284,8	1,5	304	6,0	19	7%	264,3	5,2	-39,5	-13%	-20	-7%
	Volikogu kantselei	23,7	0,1	27	0,5	3	14%	24	0,5	-3,0	-11%	0	1%
	IT	61,5	0,3	72	1,4	11	17%	68,8	1,4	-3,3	-5%	7	12%
	Kommunikatsioon	38,4	0,2	62	1,2	23	60%	71,6	1,4	10,1	16%	33	86%
FINANTS	Finantsjuhid	87,0	0,5	59	1,2	-28	-32%	58	1,1	-1,0	-2%	-29	-33%
	Raamatupidajad	397,7	2,1	306	6,0	-92	-23%	264,4	5,2	-41,4	-14%	-133	-34%
ARENDUS	Arendus	110,3	0,6	95	1,9	-15	-14%	107,4	2,1	12,4	13%	-3	-3%
	Ettevõtlus	9,8	0,1	13	0,3	3	31%	20	0,4	7,2	56%	10	105%
SOTSIAAL-VALDKOND	Sotsiaal	538,7	2,9	573	11,2	34	6%	551,7	10,8	-20,9	-4%	13	2%
	Lastekaitse	97,4	0,5	122	2,39	25	25%	145,4	2,9	23,4	19%	48	49%
	Haridus ja kultuur	211,6	1,1	217	4,3	5	2%	235,9	4,6	19,2	9%	24	11%
KOMM.-MAJANDUS	Keskond (sh heakord)	89,1	0,5	81	1,6	-8	-9%	86,1	1,7	5,1	6%	-3	-3%
	Majandus	96,4	0,5	49	0,96	-47	-49%	36,3	0,7	-12,5	-26%	-60	-62%
	Ehitus ja planeerimine	195,7	1,1	206	4,1	11	5%	214,6	4,2	8,2	4%	19	10%
	Maa ja maakorraldus	152,7	0,8	92	1,8	-61	-40%	85,7	1,7	-6,3	-7%	-67	-44%
MUU	Teesd ja Transport	19,7	0,1	46	0,9	27	136%	61	1,2	14,6	34%	41	210%
	Haldus/ varad, sh hanked	24,6	0,1	57	1,1	32	131%	68,6	1,4	11,9	21%	44	179%
	Sisekontroll/ järelevalve	60,4	0,3	68	1,3	8	12%	70	1,4	2,1	3%	10	16%
	Töölised	669,7	3,6	603	11,4	-66	-10%	455,5	8,9	-147,9	-25%	-214	-32%
KOKKU		3772,4	0,89	3440	2,93	-332,4	-9%	3280,6	2,92	-159,4	-4,6%	-482	-12,8%

Kokkuvõttes

Kõik KOV-id on ühinemise järgset teenistuskohdade koosseisu ja struktuuri kohandanud vajadustele ja võimekustele vastavamaks.

- Toimunud muutused näitavad positiivseid arenguid:
 - **KOV juhtimises** (kasvanud osakonnajuhatajate tasand, optimeeritud struktuure abifunktsioonide osas),
 - Spetsialistide professionaliseerumises/ **spetsialiseerumises** (lastekaitse ja haridusvaldkonna spetsialistid) ning spetsiifilisemate töövaldkondade spetsialistidega kaetuses (nt sisekontrolörid ja varahaldus).
 - Arenduse ja keskkonnavaldkonnas on ametikohtade arv kasvanud esimese valitsemisperioodi järgselt, mis viitab **väikevalla praktikate ümbermõtestamisele** ühendvaldades ning on kooskõlas neis valdkondades eesseisvatele väljakutsetele vastamisega.
- Kriitilisemalt võib hinnata tuumkompetentside tagatust, kuivõrd ka haldusreformi järgselt on kümme konda KOV-i, kus mõni põhiliste valdkondade spetsialistidest puudub (jurist, finantsjuht).

Personalitöö kohaliku omavalitsuse fookuses

KOV ja selle teenistujate võimekus ei väljendu ainult teenistuskohdade olemasolus, olulised on spetsialistide ja juhtide tööks vajalikud oskused ja nende arendamine

- **Personalijuhtimine** KOVides
 - Ainult ca kolmandikus KOV-ides eraldi personalijuht, personalispetsialist (sh osakoormusega), personalijuht oli täiskohaga ainult kuues KOV-is 79-st (8%)
 - Personalitöötajate tööd toetav võrgustik
- KOV ametnike **koolitusvajaduse** kaardistamine ja prognoosimine ja kompetentsimudelid –
 - koolitusvajaduseks 2030. aastani prognoositi 202 000 koolituspäeva, ca 1/3 kulub valdkondlikud, 2/3 üldiste kompetentside arendamiseks (mitte ainult koolitused, vaid ka individuaalõpe).
- Väljakutseks on teenistujate **süsteemne arendamine**
 - spetsialiste napilt, teema pole olnud oluline, nii KOV tasandil kui KOVide üleselt
 - oluline tõsta inimese arendamise rolli olulisust nii KOVi juhtkonna poolt kui omavalitsuste üleselt (omavalitsusliitude poolt),
 - KOV teenistujate töö on muutumas keerulisemaks, kompetentsid (ja nende arendamine) üha olulisem

¶ Vajalik **koolitusmudel**, kus töötajatele pakutakse vajalikke lisapädevusi pideva täiendkoolituse raames, integreerides erialase ettevalmistamise valdkonnas toimuvate arengutega

Aitäh!