Tallinna Linnakantselei linna avalike suhete teenistuse
teabeosakonna linnauuringute sektor

LINNA ASUTUSTE KOOLITUS- JA ARENDUSVALDKONNA UURING

Tallinn 2014

Sisukord

1. UURINGU TAUST 3
2. UURINGU KOKKUVÕTE 6
3. TULEMUSTE ANALÜÜS 7
3.1. Tsentraliseeritud koolitused 7
3.2. Info edastamine ja koolitustel osalemise eesmärgid 11
3.3. Koolitused juhtidele 14
3.4. Arendustegevused 17
3.5. Tagasiside linnakantselei personali arendamise osakonna tegevusele 20
3.6. Ettepanekud koolitus- ja arendustegevuse parendamiseks 22

1. UURINGU TAUST

Linna personaliteenistuse personali arendamise osakond ja linna avalike suhete teenistuse teabeosakonna linnauuringute sektor viisid ajavahemikul 30. oktoober - 12. detsember 2014 Tallinna linna süsteemi asutustes töötavate inimeste seas läbi koolitus- ja arendusvaldkonna uuringu. Uuringu eesmärk oli saada tagasisidet personali arendamise osakonna tööle ning teada saada ootusi valdkonna edasisele arendamisele. Tegemist oli veebiküsitlusega, ankeet saadeti e-postiga kõikidele Tallinna ametiasutuste teenistujatele ning hallatavate asutuste (va koolid ja lasteaiad) personalitöötajatele oma asutuse töötajatele edastamiseks. Ankeedi veebiaadress asus küsitlusperioodil ka Intranetis. Ankeedi täitis ära kokku 469 inimest, vastajate arvud asutuste kaupa on toodud tabelis 1. Ametiasutustest laekus 285 ankeeti, mis teeb vastamismääraks 20%. Hallatavatest asutustest laekus 184 ankeeti, mis teeb vastamismääraks 6%.

Tabelis 2 on toodud andmed vastajate ametitasandi ja linna süsteemi asutustes töötamise staaži kohta asutuste gruppide lõikes. Kui ametiasutuste vastajate seas on juhtide osakaal 17%, siis hallatavate asutuste vastajate seas on juhtide osakaal 38%. Mis puudutab tööstaaži linna süsteemis, siis hallatavate asutuste töötajate seas on linnakantselei ja teiste ametiasutustega võrreldes rohkem lühema tööstaažiga töötajaid.

Arvestades vastamismäära ja valimi struktuuri, võib ametiasutuste valimit lugeda esinduslikuks ja hallatavate asutuste valimit mitte-esinduslikuks. See tähendab, et ametiasutuste kohta käivaid tulemusi on võimalik üldistada kogu üldkogumile ehk linna ametiasutuste töötajaskonnale, hallatavate asutuste kohta käivate tulemuste puhul tuleb üldistusi tehes olla ettevaatlik.

Tulemuste analüüsimisel on vaadeldud nii üldjaotusi kui alajaotusi asutuste gruppide, vastaja ametitasandi kui ka vastaja tööstaaži lõikes. Graafikutel on toodud valdavalt kas üldjaotused või alajaotused asutuste gruppide lõikes.

Tabel 1 **Ametiasutused:**	Vastajate arv	% vastajatest		Vastajate arv	% vastajatest
Haabersti Linnaosa Valitsus	6	1.3	Nõmme Sotsiaalmaja	4	0.2
Kristiine Linnaosa Valitsus	9	1.9	Nõmme Spordikeskus	2	0.4
Lasnamäe Linnaosa Valitsus	21	4.5	Nõmme Vaba Aja Keskus	0	0
Mustamäe Linnaosa Valitsus	6	1.3	Paljassaare Sotsiaalmaja	1	0.2
Nõmme Linnaosa Valitsus	7	1.5	Pirita Spordikeskus	4	0.9
Pirita Linnaosa Valitsus	10	2.1	Pirita Vaba Aja Keskus	0	0
Põhja-Tallinna Valitsus	9	1.9	Põhja-Tallinna Sotsiaalkeskus	3	0.6
Tallinna Ettevõtlusamet	10	2.1	Päevakeskus Käo	5	1.1
Tallinna Haridusamet	22	4.7	Raua Saun	0	0
Tallinna Keskkonnaamet	9	1.9	Tallinna Botaanikaaed	8	1.7
Tallinna Kesklinna Valitsus	14	3.0	Tallinna Energiaagentuur	0	0
Tallinna Kommunaalamet	6	1.3	Tallinna Filharmoonia	0	0
Tallinna Kultuuriväärtuste Amet	4	0.9	Tallinna Haabersti Vaba Aja Keskus	0	0
Tallinna Linnaarhiiv	4	0.9	Tallinna Huvikeskus „Kullo“	0	0
Tallinna Linnakantselei	74	15.8	Tallinna Jäätmekeskus	0	0
Tallinna Linnaplaneerimise Amet	15	3.2	Tallinna Kalmistud	2	0.4
Tallinna Linnavaraamet	9	1.9	Tallinna Kanutiaia Noortemaja	0	0
Tallinna Linnavolikogu Kantselei	9	1.9	Tallinna Kesklinna Sotsiaalkeskus	3	0.6
Tallinna Munitsipaalpolitsei Amet	13	2.8	Tallinna Keskraamatukogu	1	0.2
Tallinna Perekonnaseisuamet	5	1.1	Tallinna Kiirabi	5	1.1
Tallinna Sotsiaal- ja Tervishoiuamet	12	2.6	Tallinna Laste Turvakeskus	8	1.7
Tallinna Spordi- ja Noorsooamet	6	1.3	Tallinna Lastekodu	6	1.3
Tallinna Transpordiamet	5	1.1	Tallinna Linnamuuseum	1	0.2
Hallatavad asutused:			Tallinna Linnateater	1	0.2
Haabersti Sotsiaalkeskus	1	0.2	Tallinna Loomaaed	6	1.3
Hopneri Maja	0	0	Tallinna Noorsootöö Keskus	0	0
Iru Hooldekodu	13	2.8	Tallinna Pelgulinna Rahvamaja	4	0.9
Kadrioru Park	2	0.4	Tallinna Perekeskus	5	1.1
Kadrioru Staadion	1	0.2	Tallinna Rahvaülikool	5	1.1
Kesklinna Vaba Aja Keskus	0	0	Tallinna Salme Kultuurikeskus	1	0.2
Kristiine Sotsiaalmaja	10	2.1	Tallinna Sotsiaaltöö Keskus	43	9.2
Kristiine Sport	2	0.4	Tallinna Spordihall	3	0.6
Kultuurikeskus Lindakivi	0	0	Tallinna Spordikool	0	0
Lasnamäe Noortekeskus	0	0	Tallinna Tugikeskus "Juks"	7	1.5
Lasnamäe Sotsiaalkeskus	3	0.6	Tallinna Turud	0	0
Lasnamäe Spordikompleks	1	0.2	Tallinna Vaimse Tervise Keskus	17	3.6
Mustamäe Kultuurikeskus "Kaja"	2	0.4	Tallinna Õpetajate Maja	0	0
Mustamäe Sotsiaalkeskus	2	0.4	Tondiraba Spordikeskus	0	0
Nõmme Kultuurikeskus	2	0.4	Vene Kultuurikeskus	0	0

Tabel 2		Mis asutuses Sa töötad?					
		Linnakantselei		Muu ametiasutus		Hallatav asutus	
		Vastajate arv	% vastajatest	Vastajate arv	% vastajatest	Vastajate arv	% vastajatest
Kas sa oled:	asutuse juht, muu tasandi juht	12	16.2	36	17.1	70	38.0
	spetsialist, nõunik, töötaja	62	83.8	175	82.9	114	62.0
Kui kaua Sa oled linna süsteemis töötanud?	kuni 4 aastat	17	23.0	52	24.6	60	32.6
	5-9 aastat	21	28.4	56	26.5	59	32.1
	10-14 aastat	20	27.0	38	18.0	33	17.9
	15 aastat või rohkem	16	21.6	65	30.8	32	17.4

2. UURINGU KOKKUVÕTE

- Linnakantselei tsentraliseeritud koolitustel on viimase paari aasta jooksul osalenud enamus (82%) linna asutuste töötajatest. Tsentraliseeritud koolituste korraldusega on osalejad rahul, kõige rohkem ollakse rahul koolitusi puudutavate teavituste sisu ja edastamisega, vähem ollakse rahul koolituste valiku ning info piisavusega koolitusvõimaluste kohta. Tsentraliseeritud koolituste kohta saadakse praegu infot eelkõige e-posti teel (kas siis personalitöötaja või vahetu juhi käest), Intraneti koolituskalendrit vaadatakse suhteliselt vähe.

- Koolitustel osaletakse eelkõige praktilistel kaalutlustel – et lahendada paremini tööalaseid ülesandeid. Enamus koolitustel osalenutest räägib koolitustel õpitust suuremal või vähemal määral ka oma kolleegidele.

- Umbes pooled (47%) linna asutuste juhtidest on osalenud spetsiaalsetel juhtidele mõeldud koolitustel. Juhid on kõige enam huvitatud enda koolitamisest sellistel teemadel nagu üldine juhtimine, töötajate motiveerimine, meeskonnatöö ja psühholoogia. Lisaks sooviksid juhid, et juhtimisvaldkonna koolitajad oleksid praktilise juhtimiskogemusega.

- Asutuste poolt pakutavatest arendustegevustest on linna asutuste töötajatel seni olnud kõige rohkem kokkupuuteid arenguvestlustega. Kõige populaarsemaks arendustegevuseks, milles soovitakse edaspidi kõige rohkem osaleda, on töögruppides osalemine. Kõige olulisemateks tegevusteks, kuidas ennast iseseisvalt arendada, peavad linna süsteemi töötajad töö käigus õppimist ning kolleegidega konsulteerimist.

- Linnakantselei personali arendamise osakonna töötajatega on viimase paari aasta jooksul kokku puutunud või suhelnud 41% linna asutuste töötajatest. Hinnangud personali arendamise osakonna tegevuse erinevatele aspektidele on positiivsed, personali arendamise osakonna töötajate kõige tugevamateks külgedeks on abivalmidus ja usaldusväärsus.

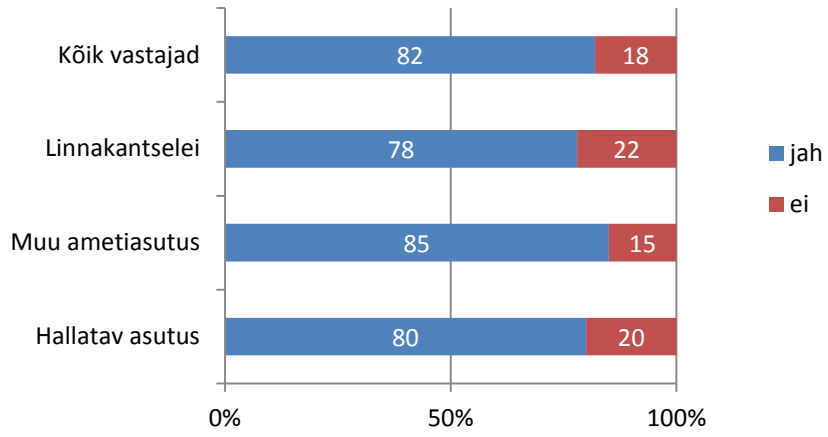
- Ootused edasiseks koolitus- ja arendusvaldkonna arenguks on kõige rohkem seotud töötajate senisest aktiivsema informeerimisega koolitustest ning veelgi suurema koolituste valiku, sh erialaste koolituste pakkumisega.

3. TULEMUSTE ANALÜÜS

3.1. Tsentraliseeritud koolitused

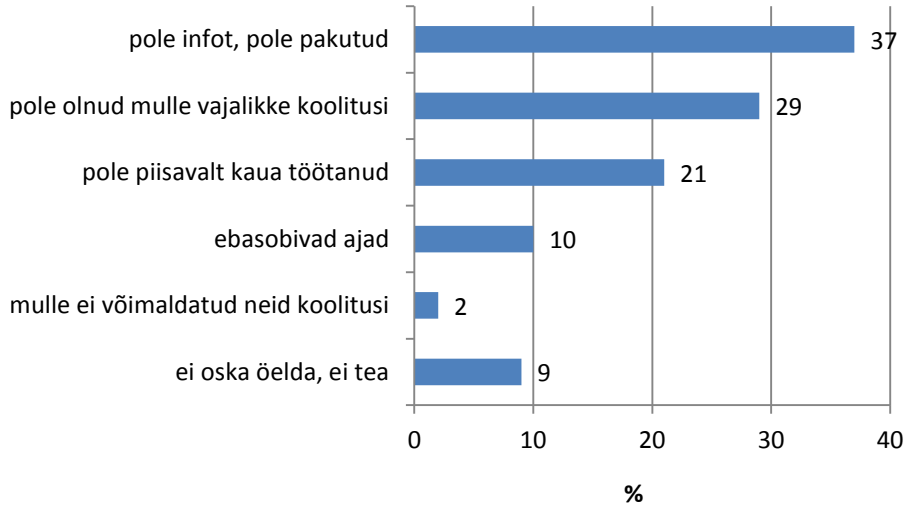
Valdav enamus (82%) linna asutuste töötajatest on viimase 2 aasta jooksul osalenud linnakantselei tsentraliseeritud koolitustel. Graafik 1 näitab, et asutuste lõikes suuri erinevusi ei ole. Ametitasandi võrdlus näitab, et asutuste juhid ja muu tasandi juhid (edaspidi: juhid) on tsentraliseeritud koolitustel käinud oluliselt rohkem kui spetsialistid, nõunikud ja töötajad (edaspidi: mitte-juhid). Staažigruppide võrdlus näitab, et staažikamad töötajad on viimase 2 aasta jooksul koolitustel rohkem osalenud kui vähem-staažikad töötajad.

Graafik 1. Kas oled viimase 2 aasta jooksul osalenud linnakantselei tsentraliseeritud koolitustel?



Nendel vastajatel, kes ei ole tsentraliseeritud koolitustel osalenud, paluti oma mitte-osalemist põhjendada, vastused on toodud graafikul 2. Selgus, et kõige sagedasemaks tsentraliseeritud koolitustel mitte-osalemise põhjuseks on infopuudus, teisel kohal on sobivate koolituste puudumine ning tähtsuselt kolmandaks põhjuseks on vähene tööstaaž linna süsteemis. Erinevate vastajagruppide omavaheline võrdlus ei ole selle küsimuse puhul võimalik, sest vastajate arv on selleks liiga väike.

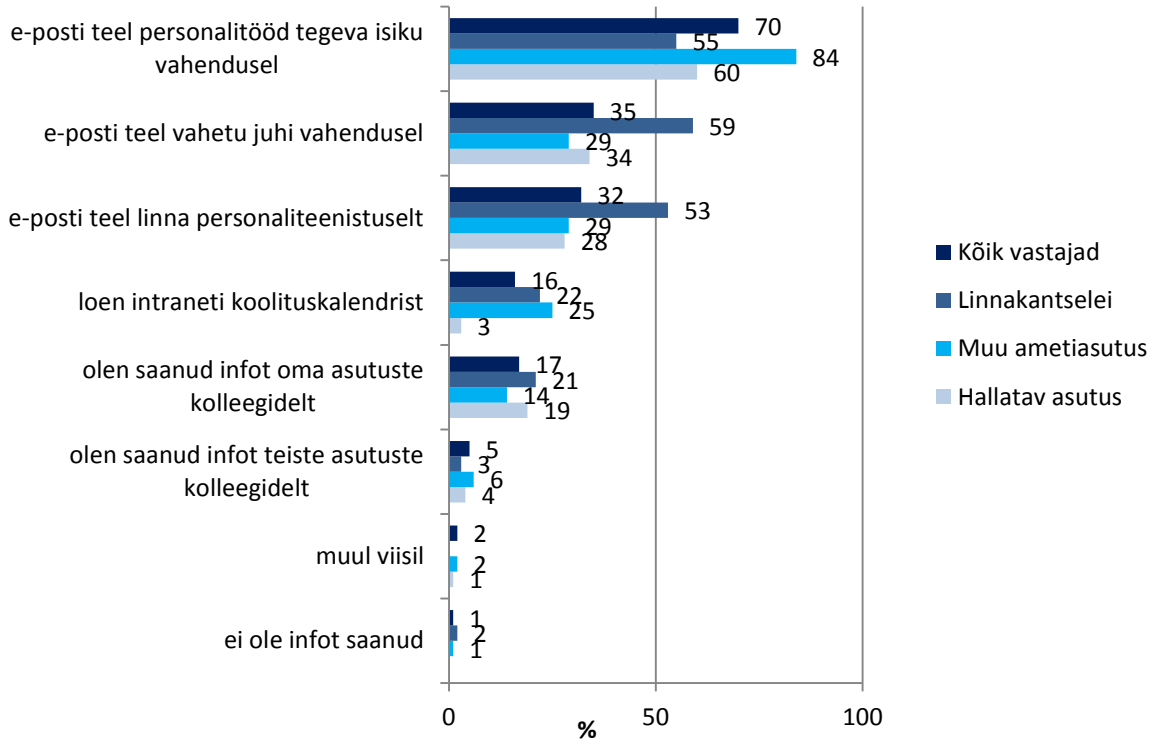
Graafik 2. Mis põhjustel Sa ei ole tsentraliseeritud koolitustel osalenud? *(vastavad need, kes ei ole tsentraliseeritud koolitustel osalenud)*



* kuna vastaja võis anda mitu vastust, siis on protsentide summa 100-st suurem

Graafik 3 näitab, et infot saadakse tsentraliseeritud koolituste kohta eelkõige e-posti teel personalitöötaja vahendusel. Eeldatavalt on selles küsimuses asutuste lõikes teatavad erinevused, linnakantseleis saadakse rohkem infot oma vahetult juhilt ja personaliteenistuselt, teistes ametiasutustes oma asutuse personalitöötaja käest. Hallatavad asutused eristuvad selle poolest, et neil puudub juurdepääs Intraneti koolituskalendrile (kuigi üksikud hallatavate asutuste töötajad on sealt siiski infot saanud). Juhtide ja mitte-juhtide võrdlus näitab, et kui juhid saavad rohkem infot personaliteenistuselt, mitte-juhid oma vahetult juhilt. Staažigruppide lõikes olulisi erinevusi ei ilmne.

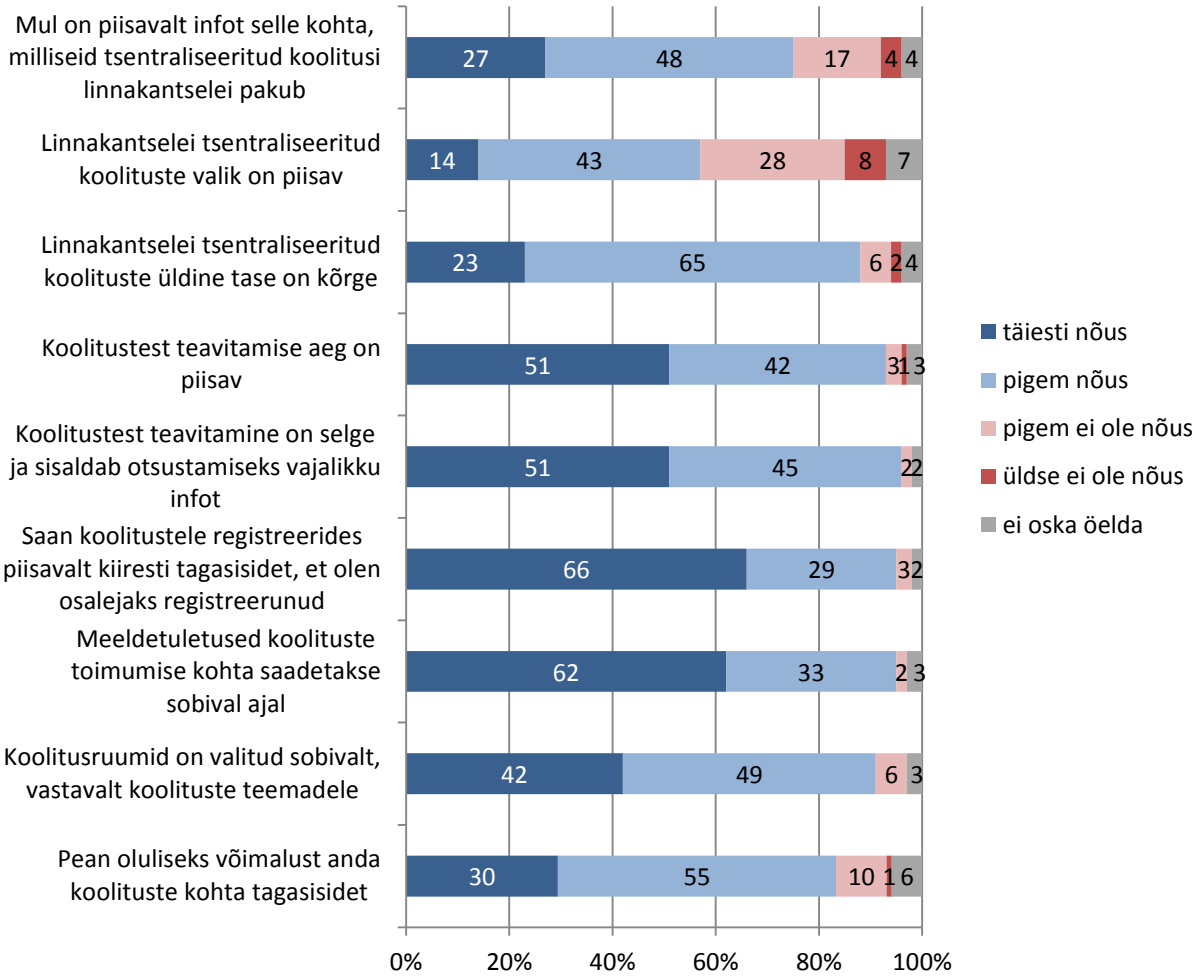
Graafik 3. Kuidas oled viimase 2 aasta jooksul saanud infot linnakantselei tsentraliseeritud koolituste kohta? *(vastavad need, kes on tsentraliseeritud koolitustel osalenud)*



* kuna vastaja võis anda mitu vastust, siis on protsentide summa 100-st suurem

Rahulolu linnakantselei tsentraliseeritud koolituste korraldusega mõõdeti väidetega nõustumise abil, tulemused on näha graafikul 4. Enamik tsentraliseeritud koolituste korraldust puudutavatest aspektidest saab vastajatelt positiivset tagasisidet, enim nõustutakse väidetega, et koolitusele registreerides saab piisavalt kiiresti tagasisidet registreerumise kohta ja et meeldetuletused koolituse toimumise kohta saadetakse sobival ajal. Vähem ollakse rahul tsentraliseeritud koolituste valiku ning info piisavusega. Erinevate vastajagruppide lõikes väidetega nõustumises suuri erinevusi ei ole.

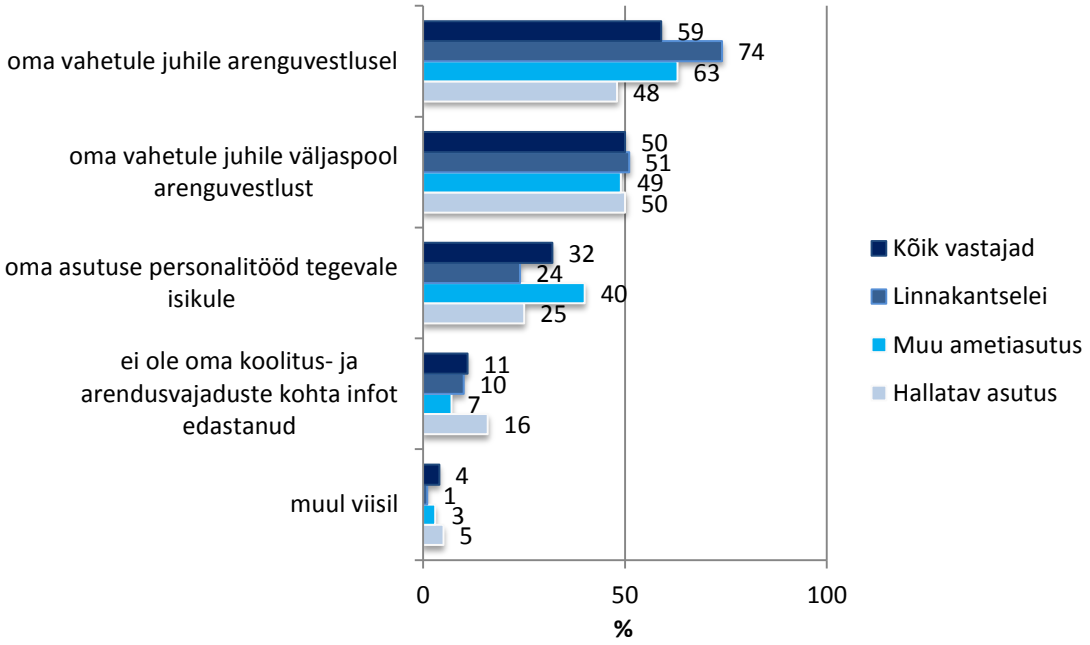
Graafik 4. Kuivõrd sa nõustud järgmiste väidetega linnakantselei tsentraliseeritud koolituste kohta? *(vastavad need, kes on tsentraliseeritud koolitustel osalenud)*



3.2. Info edastamine ja koolitustel osalemise eesmärgid

Infot oma koolitus- ja arendusvajaduste kohta edastatakse eelkõige oma vahetule juhule, kas siis arenguvestlusel või väljaspool arenguvestlust (vt graafik 5). Personalitöötajatele edastatakse infot oma vajaduste kohta oluliselt vähem. Üldkokkuvõttes umbes kümnendik töötajatest väidab, et nad ei olegi oma koolitus- ja arendusvajaduste kohta kellelegi infot edastanud. Asutuste gruppide võrdlus näitab, et linnakantseleis on teistega võrreldes olulisemaks kanaliks arenguvestlus, hallatavates asutustes aga personalitöötaja. Juhid edastavad rohkem infot otse personalitöötajatele, mitte-juhid oma vahetule juhile. Lühema staažiga töötajate seas on keskmisest rohkem neid, kes ei ole oma vajaduste kohta infot edastanud.

Graafik 5. Millisel viisil oled Sa viimase aasta jooksul oma koolitus- ja arendusvajaduste kohta oma asutuses infot edastanud?

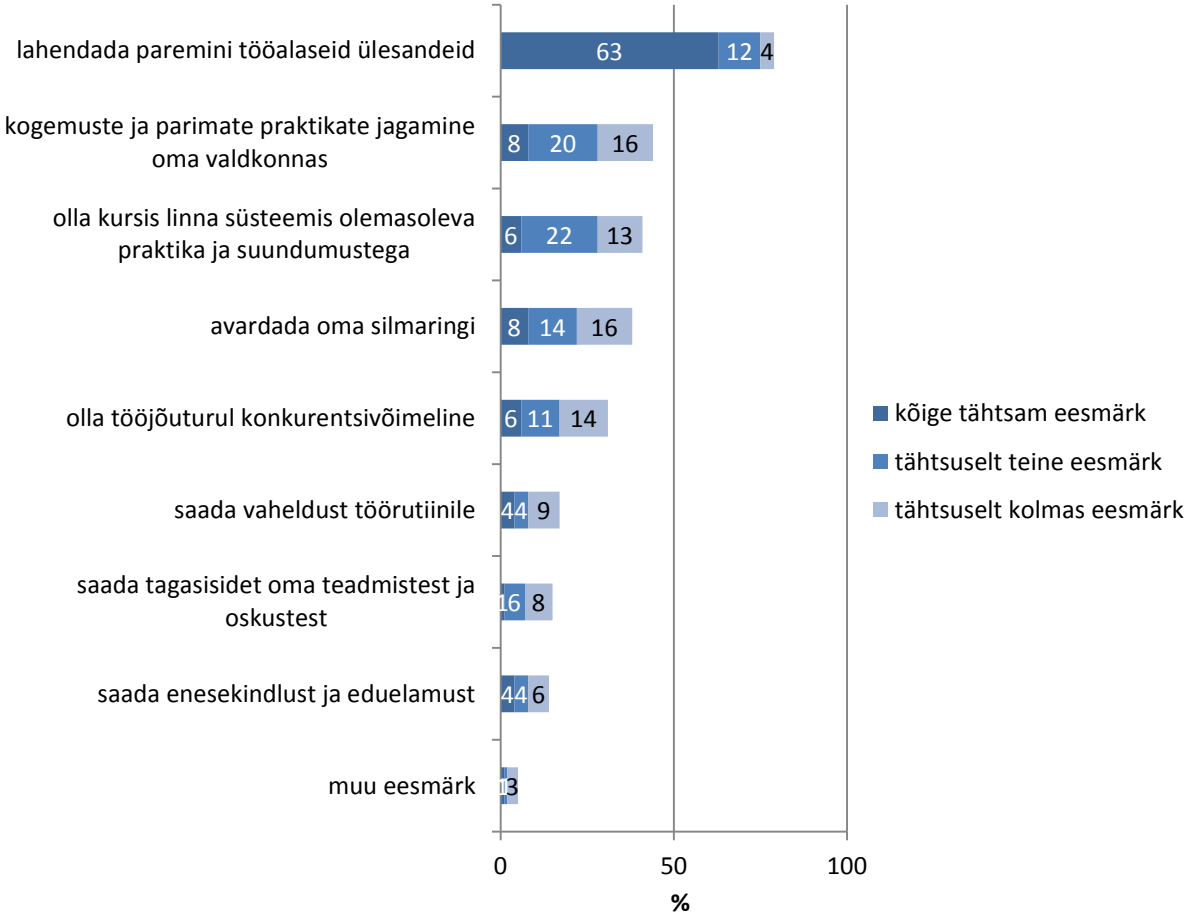


* kuna vastaja võis anda mitu vastust, siis on protsentide summa 100-st suurem

Soovisime teada, mis on linna süsteemi asutuste töötajate jaoks kõige olulisemad eesmärgid, miks üleüldse koolitustel osaleda, tulemused on näha graafikul 6. Kõige olulisema eesmärgina tõuseb esile koolituse praktilise väärtusega seotud väide – 79% vastanute jaoks on koolituse üheks põhiliseks eesmärgiks see, et koolituselt saadav aitab lahendada paremini tööalaseid ülesandeid. Mõnevõrra vähem olulisteks eesmärkideks on kogemuste vahetamine nii oma valdkonnas kui linna süsteemis, silmaringi avardamine ja konkurentsivõime tõstmine tööjõuturul. Tööga mitte otseselt seotud eesmärgid, nagu vaheldus töörutiinile, tagasiside oma teadmistele ja oskustele ning eduelamus, ei ole linna asutuste töötajate jaoks prioriteetsed.

Asutuste võrdlusest selgub, et muude ametiasutuste töötajad peavad keskmisest rohkem oluliseks olla kursis linna süsteemis olemasoleva praktikaga, linnakantselei töötajad peavad aga keskmisest olulisemaks eesmärgiks oma konkurentsivõime tõstmist tööjõuturul. Juhtide ja mitte-juhtide vastused selles küsimuses oluliselt ei erine. Kõige lühema tööstaažiga töötajad (kuni 4 aastat) peavad keskmisest olulisemaks eesmärgiks silmaringi avardamist, keskmisesse staažigruppi kuuluvad töötajad peavad aga keskmisest olulisemaks oma kogemuste vahetamist oma valdkonnas.

Graafik 6. Mis on Sinu jaoks kõige olulisemad eesmärgid, miks osaleda koolitustel*? (kõik vastajad)*

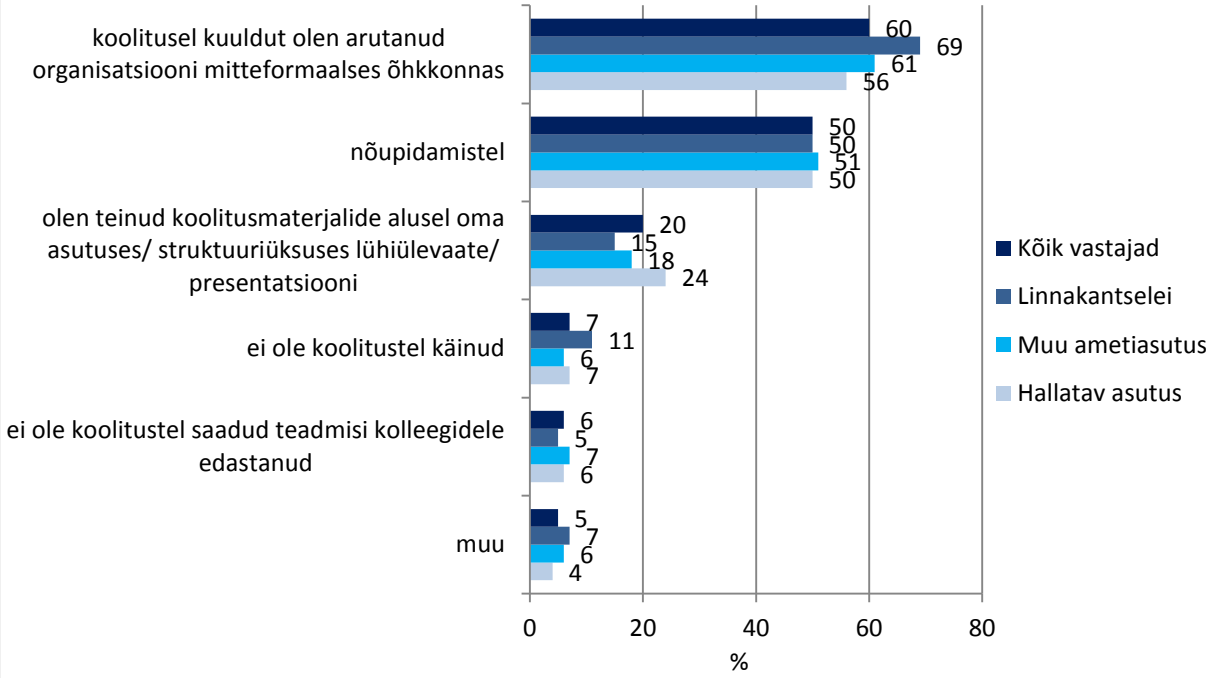


* kuna vastaja võis anda mitu vastust, siis on protsentide summa 100-st suurem

Koolitustel saadud uusi teadmisi edastatakse oma kolleegidele enamasti kas mitte-formaalse suhtlemise käigus või nõupidamistel (vt graafik 7). Spetsiaalseid ülevaateid või presentatsioone tehakse harvem. „Muu“ variandi all nimetati kõige enam igapäevase töö käigus kolleegide abistamist.

Asutuste ja staaži lõikes väga suuri erinevusi ei ole. Juhid edastavad uusi teadmisi keskmisest rohkem nõupidamistel ja teevad rohkem ülevaateid/ presentatsioone, mitte-juhid seevastu edastavad infot keskmisest enam mitte-formaalses õhkkonnas.

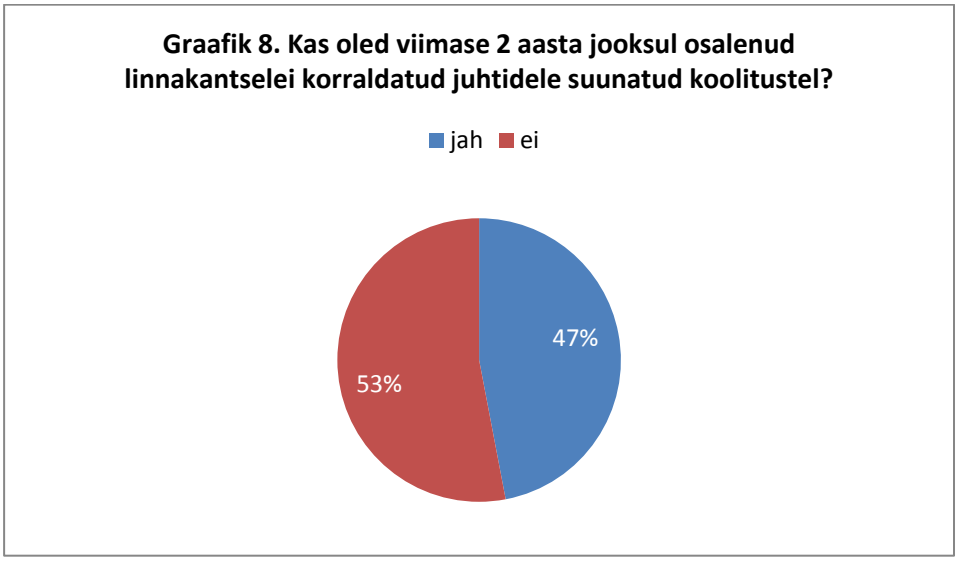
Graafik 7. Kuidas oled viimase 2 aasta jooksul koolitustel saadud uusi teadmisi oma kolleegidele edastanud?



* kuna vastaja võis anda mitu vastust, siis on protsentide summa 100-st suurem

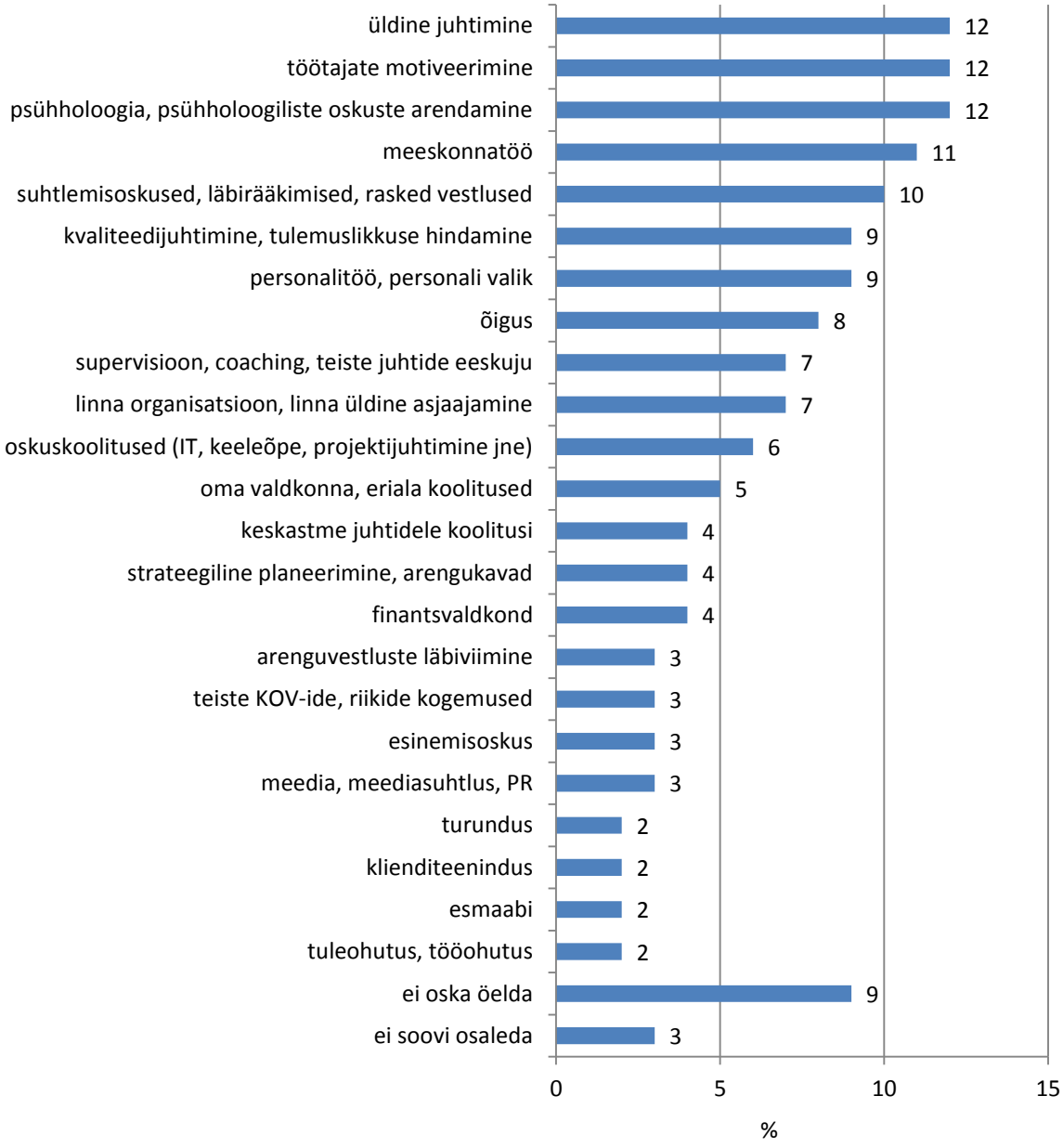
3.3. Koolitused juhtidele

Spetsiaalselt juhtidele suunatud koolitustel on viimase 2 aasta jooksul osalenud pea pooled kõikidest linna süsteemi asutuste juhtidest (vt graafik 8).



Juhid on kõige enam huvitatud enda koolitamisest sellistel teemadel nagu üldine juhtimine, töötajate motiveerimine, psühholoogia, meeskonnatöö ja suhtlemisoskused (vt graafik 9), ehk siis eelkõige inimestega seonduvad teemad. Mõnevõrra vähem ollakse huvitatud mingi kindla eriala või töövaldkonna koolitustest.

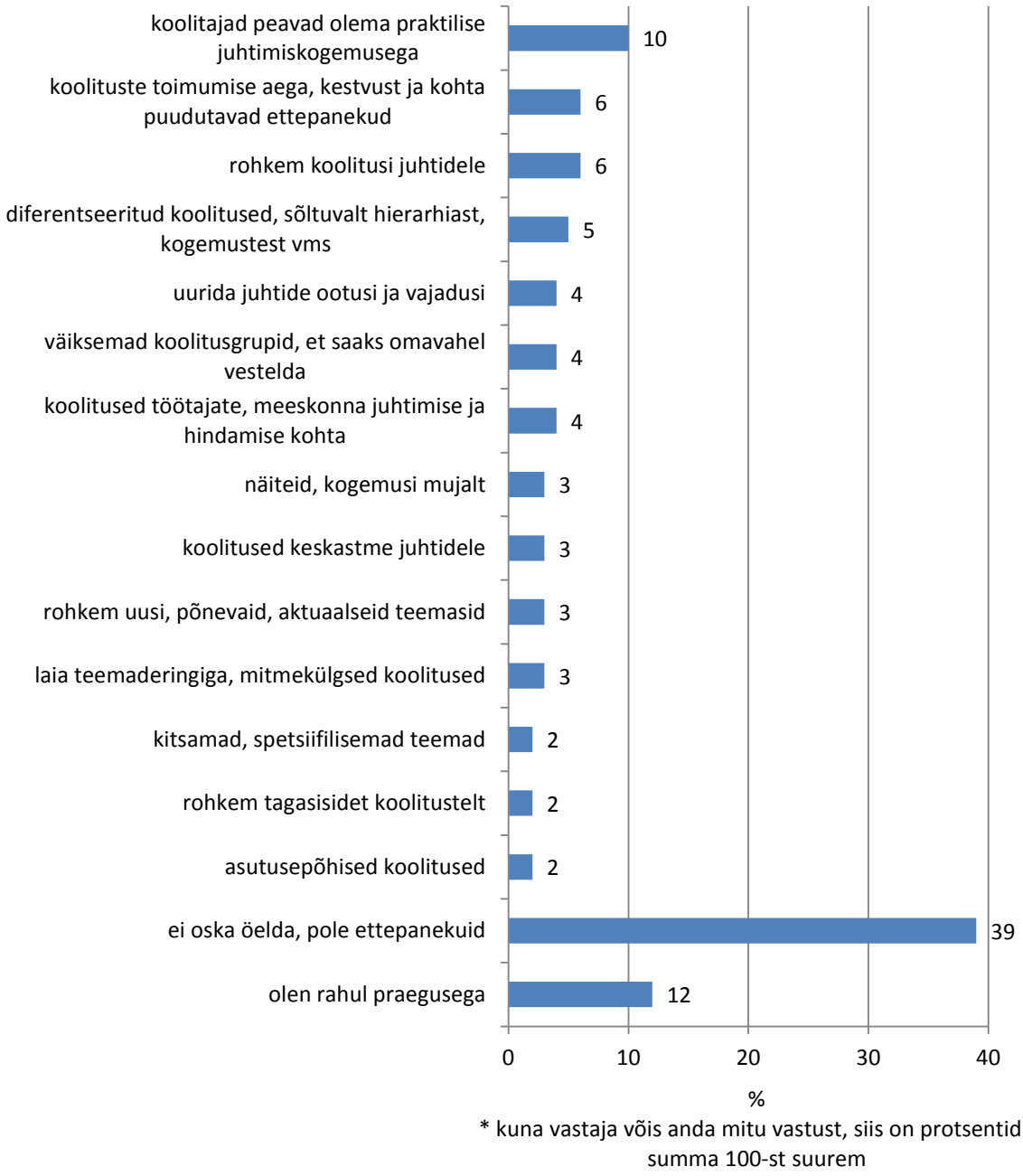
Graafik 9. Mis teemalistel juhtidele suunatud koolitustel Sa sooviksid edaspidi osaleda*? (vastavad juhid)*



* kuna vastaja võis anda mitu vastust, siis on protsentide summa 100-st suurem

Koolituste parendamist puudutavaid ettepanekuid tegid juhid oluliselt vähem kui koolituse sisu puudutavaid ettepanekuid, koguni 40% juhtidest ei osanud parendamisettepanekuid teha (vt graafik 10). Kõige rohkem mainiti seda, et juhtide koolitajad võiksid ise olla praktilise juhtimiskogemusega. Sagedamini mainiti veel koolituse korraldust (aega, kestvust ja kohta) puudutavaid aspekte ning koolituste suuremat valikut.

Graafik 10. Millised on Sinu ettepanekud juhtidele suunatud koolituste parendamiseks? *(vastavad juhid)*

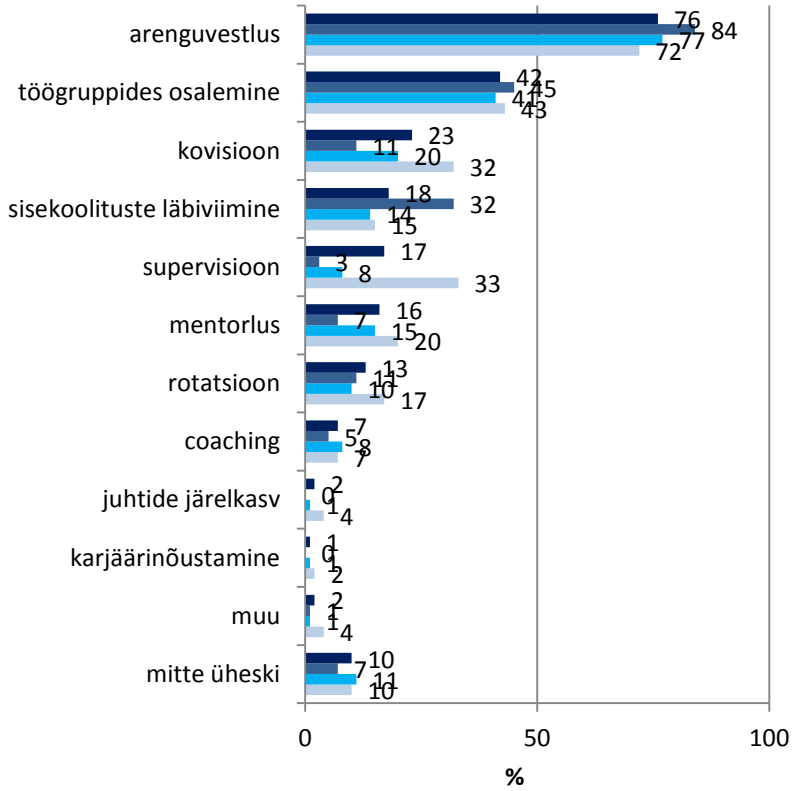


* kuna vastaja võis anda mitu vastust, siis on protsentide summa 100-st suurem

3.4. Arendustegevused

Nagu võis eeldada, on asutuste poolt pakutavatest arendustegevustest töötajad kõige rohkem kokku puutunud arenguvestlustega (vt graafik 11). Samas, umbes veerandi linna asutuste töötajatega kas ei ole arenguvestlusi läbi viidud või on arenguvestlused olnud sedavõrd formaalsed, et töötajad ei pea arenguvestlusi enda arenguga seotuks. Juhid on kõikide loetletud tegevustega rohkem kokku puutunud kui mitte-juhid, erandiks on arenguvestlused, mille puhul ametitasandi lõikes erinevusi ei ole. Staažigruppide lõikes selgeid erinevusi ei ilmne. Asutuste võrdlusest selgub, et linnakantselei töötajad on teistega võrreldes rohkem kokku puutunud arenguvestluste ning sisekoolitustega. Hallatavate asutuste töötajad on teistega võrreldes rohkem kokku puutunud supervisiooniga, kovisiooniga, mentorlusega ning rotatsiooniga. Viimaste puhul on üheks põhjuseks tõenäoliselt see, et hallatavate asutuste vastajate seas on suhteliselt rohkem juhte.

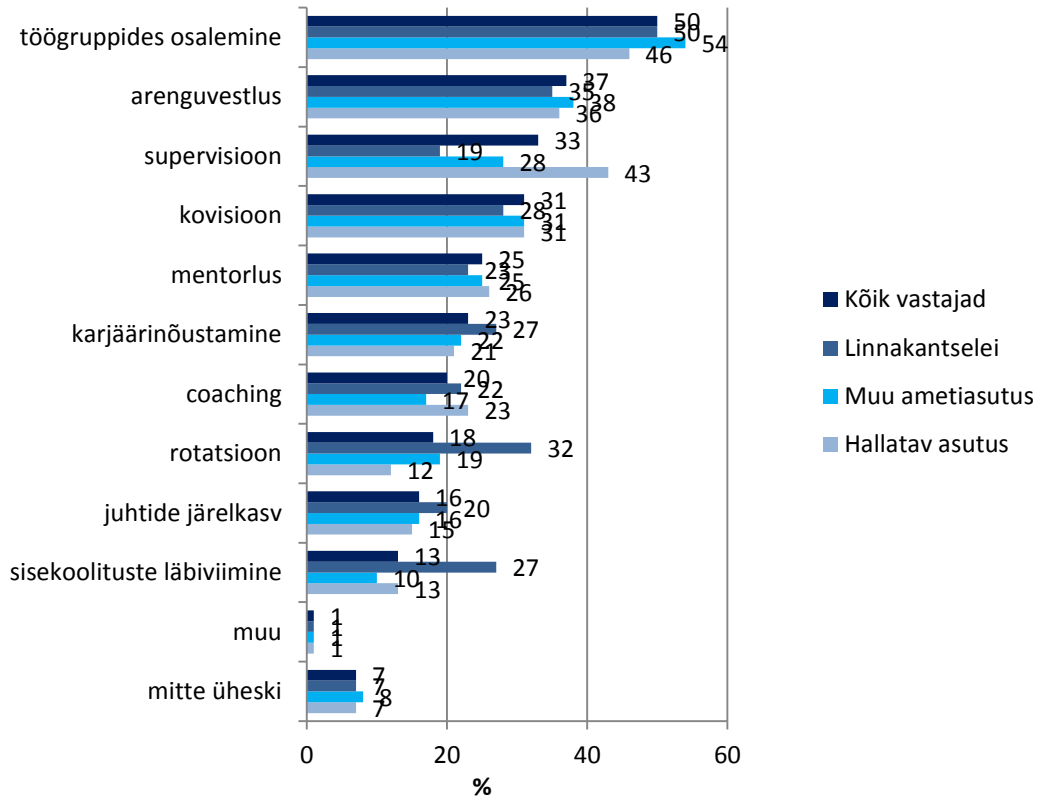
Graafik 11. Millistes arendustegevustes oled viimase 2 aasta jooksul oma asutuses osalenud?



* kuna vastaja võis anda mitu vastust, siis on protsentide summa 100-st suurem

Kõige populaarsemaks arendustegevuseks, milles soovitakse edaspidi kõige rohkem osaleda, osutus töögruppides osalemine (vt graafik 12). Sellele järgnevad arenguvestlus, supervisioon ja kovisioon. Asutuste võrdlemisel torkab silma see, et linnakantselei töötajad on teistega võrreldes rohkem huvitatud rotatsioonist ja sisekoolituste läbiviimisest, hallatavate asutuste töötajad aga supervisioonist. Juhid on rohkem huvitatud töögruppides osalemisest ja juhtide järelkasvust, mitte-juhid on keskmisest rohkem huvitatud karjäärinõustamisest. Kõige staažikamad töötajad (15 aastat või rohkem) on erinevatest arendustegevusest üldkokkuvõttes veidi vähem huvitatud kui keskmise või lühema staažiga töötajad.

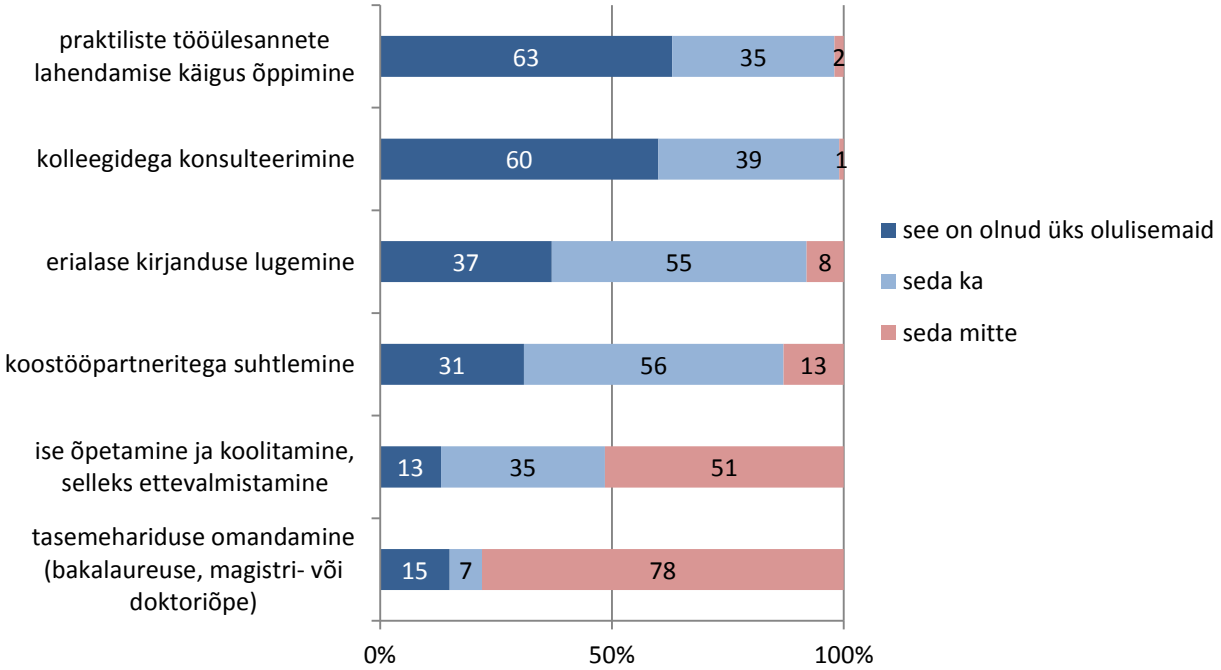
Graafik 12. Millistes arendustegevustes Sa sooviksid edaspidi linna süsteemis osaleda?



* kuna vastaja võis anda mitu vastust, siis on protsentide summa 100-st suurem

Lisaks koolitustele ja asutuste poolt pakutavatele arendustegevustele on võimalik ennast ka iseseisvalt arendada. Kõige olulisemateks täiendavateks arendavateks tegevusteks peavad linna süsteemi töötajad töö käigus õppimist ning kolleegidega konsulteerimist (vt graafik 13). Olulisteks tegevusteks on veel erialase kirjanduse lugemine ning koostööpartneritega suhtlemine. Õpetamise ja koolitamisega tegeleb vähemal või suuremal määral 48% töötajatest ning tasemeharidust omandab 22% töötajatest. Asutuste lõikes väga suuri erinevusi ei ole, linnakantselei töötajate seas on teistega võrreldes on veidi enam tasemehariduse omandajaid ning erialase kirjanduse lugejaid. Juhid on mitte-juhtidega võrreldes rohkem ennast arendanud läbi koostööpartneritega suhtlemise ning läbi õpetamise ja koolitamise. Mida pikem on tööstaaž, seda vähem on kokkupuuteid tasemehariduse omandamisega ja rohkem on kokkupuuteid koostööpartneritega.

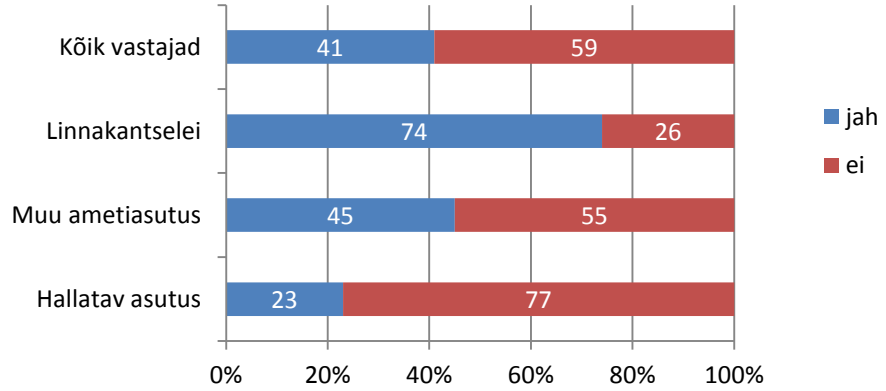
Graafik 13. Milliseid täiendavaid enesearenguvõimalusi, lisaks koolitustele, Sa oled viimase 2 aasta jooksul kasutanud?
(kõik vastajad)



3.5. Tagasiside linnakantselei personali arendamise osakonna tegevusele

Linnakantselei personali arendamise osakonnaga on viimase 2 aasta jooksul kokku puutunud või suhelnud alla poole linna süsteemi asutuste töötajatest (vt graafik 14). Nagu võis eeldada, on siin asutuste lõikes suured erinevused - linnakantselei töötajatest on personali arendamise osakonna töötajatega kokku puutunud enamus, teiste ametiasutuste töötajatest veidi vähem kui pooled ja hallatavate asutuste töötajatest umbes veerand. Juhid ja staažikamad töötajad omavad rohkem kokkupuudet kui mitte-juhid ja lühema staažiga töötajad.

Graafik 14. Kas oled viimase 2 aasta jooksul koolituste või arendustegevuste raames kokku puutunud või suhelnud linnakantselei personali arendamise osakonna töötajatega?



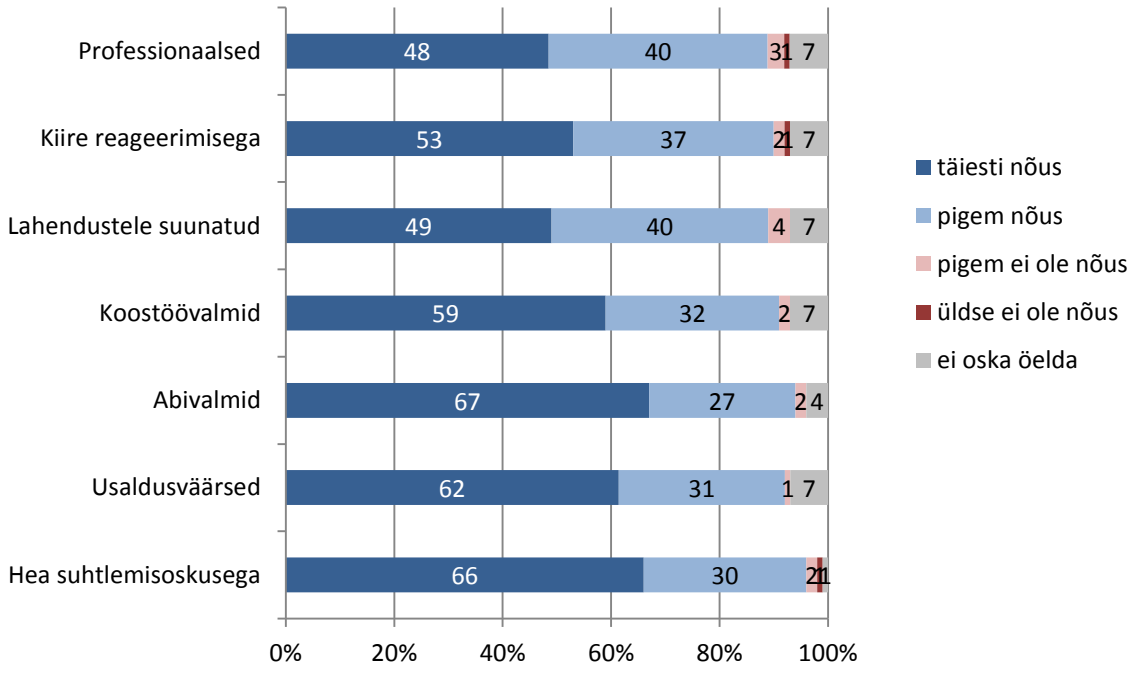
Tagasisidet linnakantselei personali arendamise osakonna tegevusele küsiti väidetega nõustumise abil. Väited olid järgmised:

Linnakantselei personali arendamise osakonna töötajad on ....

.. professionaalsed (piisavad teadmised ja kogemused oma valdkonnas);
.. kiire reageerimisega (pöördumisel tõstatatud teemaga tegeletakse esimesel võimalusel);
.. lahendusele suunatud (olukorda arvestades leitakse parim võimalik lahendus);
.. koostöövalmid (koostööd tehakse eri valdkondade kolleegidega);
.. abivalmid (abi ja nõu küsides ollakse vastutulelikud);
.. usaldusväärsed (saan olla kindel, et kokkulepetest peetakse kinni);
.. hea suhtlemisoskusega (meeldiv suhtlemine erinevates olukordades).

Väidetega nõustumist küsiti nendelt vastajatelt, kes on personali arendamise osakonnaga viimase 2 aasta jooksul kokku puutunud, tulemused on näha graafikul 15. Hinnangud kõigile personali arendamise osakonna tegevuse erinevatele aspektidele on positiivsed, enim nõustutakse väidetega, et personali arendamise osakonna töötajad on abivalmid ja usaldusväärsed. Kõige positiivsemaid hinnanguid andsid hallatavate asutuste töötajad, järgnevad muude ametiasutuste ja linnakantselei töötajad. Juhid ja staažikamad töötajad andsid veidi positiivsemaid hinnanguid kui mitte-juhid ja lühema staažiga töötajad.

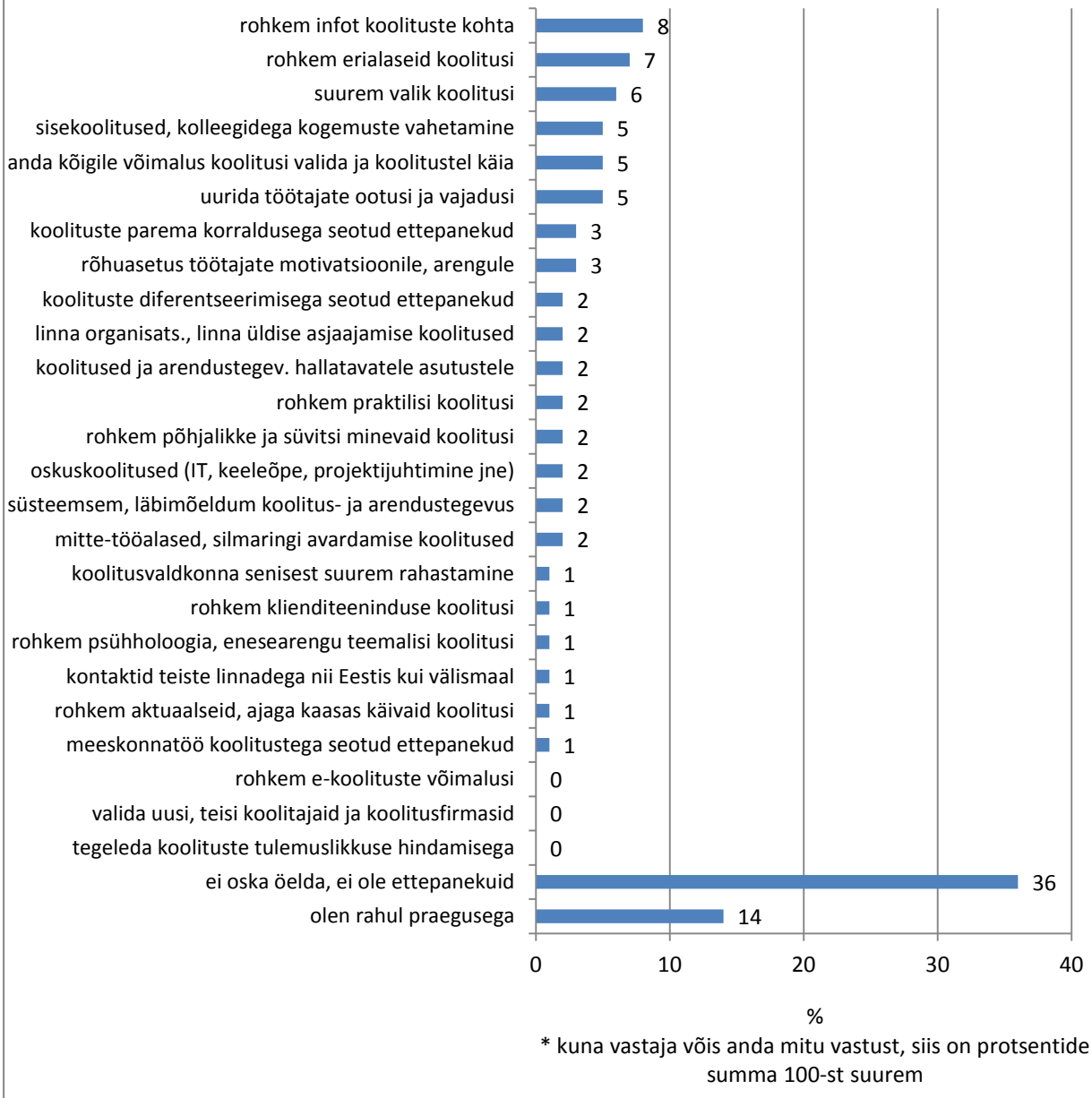
Graafik 15. Kuivõrd Sa nõustud alljärgnevate väidetega linnakantselei personali arendamise osakonna tegevuse kohta koolitus- ja arendustegevuse korraldamisel linna süsteemis? *(vastavad need, kes on personali arendamise osakonnaga kokku puutunud)*



3.6. Ettepanekud koolitus- ja arendustegevuse parendamiseks

Koolitus- ja arendustegevuse parendamise ettepanekute all nimetati kõige sagedamini senisest aktiivsemat informeerimist koolitustest ning koolituste, sh erialaste koolituste suuremat valikut (vt graafik 16). Küllalt olulisteks teemadeks osutusid ka sisekoolituste ja kolleegidega kogemuste vahetamise võimaluste pakkumine, kõigile võrdsete koolitusvõimaluste pakkumine ning töötajate ootuste ja vajaduste uurimine. Asutuste ja staaži gruppide lõikes olulisi erinevusi välja ei joonistunud, ametitasandite võrdlus näitab, et kõigile võrdseid koolitusvõimalusi soovivad mitte-juhid.

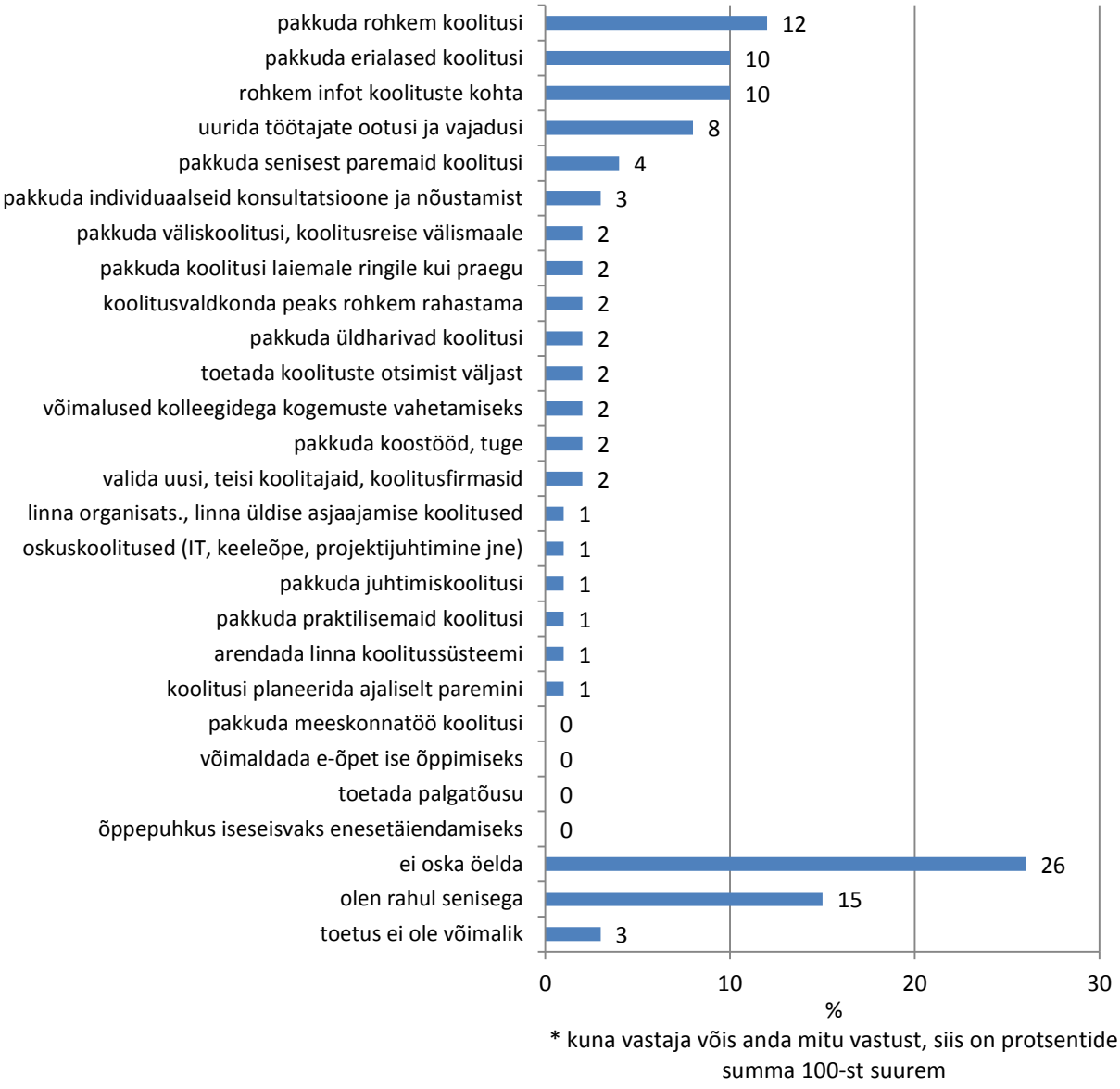
Graafik 16. Millised on Sinu ettepanekud koolitus- ja arendustegevuse parendamiseks linna süsteemis? *(vastavad kõik)*



* kuna vastaja võis anda mitu vastust, siis on protsentide summa 100-st suurem

Lisaks üldistele ettepanekutele linna süsteemi koolitus-ja arendustegevuse parendamise kohta soovisime teada ka seda, kuidas saaks personali arendamise osakond toetada töötajate personaalset enesetäiendamist ja arengut. Tulemused on toodud graafikul 17. Selgub, et vastused on küllalt sarnased eelmise küsimuse vastustele – soovitakse suuremat valikut koolitusi, sh erialaseid koolitusi ning rohkem infot koolituste kohta. Erinevate vastajagruppide lõikes olulisi erinevusi ei ilmnenud.

Graafik 17. Kuidas saaks linnakantselei personali arendamise osakond Sinu tööalast enesetäiendamist ja arengut linna süsteemis paremini toetada?
(vastavad kõik)



* kuna vastaja võis anda mitu vastust, siis on protsentide summa 100-st suurem