

Tartu Ülikooli õigusteaduskonna personalistrateegia 2024-2026

1. Atraktiivne tööandja ja akadeemilise järelkasvu taimelava

- 1.1. kaardistame igal aastal akadeemilise järelkasvu vajadused ja lähtume nendest personaliotsuste tegemisel;
- 1.2. võtame akadeemilise järelkasvu vajadusi arvesse doktorandide vastuvõtmisel ning uurimis- ja magistr tööde kirjutamist alustavate üliõpilaste suunamisel;
- 1.3. tegeleme andekate üliõpilaste leidmisega, toetame pidevalt ja süsteemselt nende huvi teadustöö vastu ning aitame neil arendada akadeemiliseks tööks vajalikke oskusi;
- 1.4. kaasame võimekaid üliõpilasi akadeemilistesse tegevustesse õppe- ja teadusassistentidena;
- 1.5. motiveerime kõrge potentsiaaliga magistrande jätkama õpinguid doktoriõppes;
- 1.6. kujundame läbimõeldult ja süsteemselt õigusteaduskonna kui atraktiivse tööandja mainet, tutvustame erinevatele sihtgruppidele oma töötajate ja üliõpilaste suurepäraseid saavutusi ning akadeemilise töö positiivseid külgi ja tähenduslikkust.

2. Pühendunud, suurepärasuse poole püüdlevad, arengut ja koostööd väärtustavad ning ühtehoidvad töötajad

- 2.1. eelistame akadeemiliste töötajate värbamisel kandidaate, kellel õigusteaduskonnas töötamise kõrval ei ole töökohustusi teiste tööandjate ees;
- 2.2. võimaldame akadeemilistele töötajatele teadustöö edendamiseks iga-aastast individuaaltoetust;
- 2.3. analüüsime regulaarselt teaduskonna spetsiifikast lähtuvaid töötajate arendamise vajadusi ning pakume vajaduspõhist ja mitmekülgset arengutuge;
- 2.4. õppe- ja teadustööle keskendumise võimaldamiseks tagame akadeemilistele töötajatele suurepärase kvaliteediga ja professionaalsed tugiteenused;
- 2.5. soosime mitmekülgset ja koostööd õpetamises ning teadustöös; peame oluliseks, et iga õppejõud oleks kaasatud mitme erineva ainekursuse õpetamisse ja et iga ainekursust õpetaks mitu õppejõudu;
- 2.6. korraldame meeskonnakoolitusi töötajate ja osakondade vahelise koostöö tihendamiseks;
- 2.7. edendame erinevate ühisürituste kaudu töötajate vahelist sotsiaalset suhtlemist.

3. Töötaja heaolu väärtustav, kvaliteeti tunnustav ning väärtuspõhiselt juhitud organisatsioon

- 3.1. peame oluliseks töötajate füüsilist ja vaimset tervist ning püüdleme selle poole, et iga töötaja koormus oleks mõistlik ning ülesanded ja vastutus arusaadavalt määratletud;
- 3.2. suurendame osakonnajuhatajate ja asejuhtide kaasatust akadeemiliste töötajate karjäärijuhtimises ja tööpanuse hindamises;
- 3.3. arendame juhtimisülesandeid täitvate töötajate juhtimisoskusi koolituste ja omavaheliste kogemuste vahetamise kaudu;
- 3.4. märkame ja tunnustame parimaid;

- 3.5. töötame selle nimel, et tööpanuse eest saadav tasu oleks motiveeriv ja töösoorituse tulemuslikkust kajastav ning läbipaistvatel kriteeriumitel põhinev.

SELETUSKIRI

Tartu Ülikooli õigusteaduskonna personalistrateegia 2024-2026 juurde

Taust

Õigusteaduskonna personalistrateegia koondab endas neid põhimõtteid ja tegevusi, mis on vajalikud selleks, et teaduskonnal oleks olemas [arengustrateegia](#) elluviimiseks vajalik arv vajalike teadmiste, oskuste ja hoiakutega töötajaid.

Personalistrateegia kavandi koostamisel on peamiseks sisendiks olnud teaduskonna arengustrateegia, TÜ [töörahulolu küsitluse tulemused](#), õigusteaduskonna valitsuse liikmetega (asejuhid, osakondade juhatajad ja asejuhatajad, doktoriõppe programmijuht, BA ja MA õppekava programmijuht) läbi viidud struktureeritud intervjuud ning novembris 2022 õigusteaduskonna valitsuse poolt koostatud dokument „Tartu Ülikooli õigusteaduskonna akadeemilise personali vajadus ja tegevuskava aastateks 2023-2033“.

Personalitöö peamised valdkonnad on:

- personaliplaneerimine – organisatsiooni eesmärkidest lähtuvalt tehakse kindlaks, milliste kompetentsidega töötajaid organisatsioon vajab nii lühi- kui pikaajalises plaanis ning kuidas neid töötajaid leida; järelkasvu ettevalmistamise tegevused;
- värbamine – tegevused organisatsiooni jaoks sobivaimate kandidaatide leidmiseks ja ligimeelitamiseks, sh organisatsiooni maine kujundamise kaudu;
- karjäärijuhtimine – töötajate potentsiaali ja arengusoovide sobitamine organisatsiooni eesmärkide ja vajadustega;
- arendamine – süsteemne tegevus eesmärgiga tagada töötajate teadmiste, oskuste ja väärtushinnangute vastavus oma ametikoha nõuetele ja organisatsiooni eesmärkidele ning väärtustele;
- hindamine – töötajate soorituse võrdlemine organisatsioonis kokkulepitud standardiga;
- tasustamine ja tunnustamine – töötaja aja ja jõupingutuste kompenseerimine ning hea töösoorituse esiletõstmine
- töösuhete administreerimine – töötajaid puudutav arvepidamine alates töösuhete vormistamisest kuni töösuhete lõppemiseni.

Õigusteaduskonna personalistrateegia kavandi koostamisel on jälgitud, et kavand sisaldaks seoseid kõikide personalitöö valdkondadega (välja arvatud töösuhete administreerimine, mida TÜ-s tehakse keskselt).

Kogutud sisendi pinnalt on kavandis välja toodud kolm fookusteemat. Esimene adresseerib järelkasvuga seotud probleematikat, teine keskendub olemasolevatele

töötajatele, tuues keskse kriteeriumina sisse töötaja pühendumuse¹. Kolmas fookusteema on seotud juhtimise küsimustega.

¹ Töötaja pühendumuse all mõistetakse tõelist kohalolekut oma töörollide täitmisel, millega kaasneb nii füüsiline, intellektuaalne kui ka emotsionaalne panustamine oma tööülesannete täitmisesse; pühendunud töötaja on motiveeritud, rahuolev, tulemustele orienteeritud ja initsiatiivikas. Vt Kantar (2020). Avaliku teenistuse pühendumuse ja rahulolu uuringu meetoodika väljatöötamine ning piloteerimine. Akadeemilise kirjanduse ülevaade, lk 3-4. Arvutivõrgus: https://www.fin.ee/sites/default/files/documents/2021-07/AT%20P%C3%BChendumus_kirjanduse%20%C3%BClevaade_2021.pdf

1. Atraktiivne tööandja ja akadeemilise järelkasvu taimelava

	kommentaar
1.1. kaardistame igal aastal akadeemilise järelkasvu vajadused ja lähtume nendest personaliotsuste tegemisel;	<i>Esialgne kaardistus on tehtud 2022, kuid seda tuleb regulaarselt üle vaadata</i>
1.2. võtame akadeemilise järelkasvu vajadusi arvesse doktorandide vastuvõtmisel ning uurimis- ja magistritööde kirjutamist alustavate üliõpilaste suunamisel;	<i>Rõhuasetus on üliõpilaste <u>suunamisel</u> teatud teemadel kirjutamisele – meetmena võib mõelda nt teatud valdkondades üliõpilastööde konkursside korraldamisele vms</i>
1.3. tegeleme andekate üliõpilaste leidmisega, toetame pidevalt ja süsteemselt nende huvi teadustöö vastu ning aitame neil arendada akadeemiliseks tööks vajalikke oskusi;	<i>See punkt eeldab süsteemset lähenemist, sh a) ainekavades selliste tegevuste olemasolu, mis võimaldab tudengitel oma võimeid näidata ja arendada; b) õppejõudude ja juhtide vahelist infovahetust</i>
1.4. kaasame võimekaid üliõpilasi akadeemilistesse tegevustesse õppe- ja teadusassistentidena;	<i>Assistentide meetme puhul võiks läbi mõelda selle eesmärgid (õppejõu koormuse leevendamise kõrval teadlik akadeemilise järelkasvu tekitamine), tegevused (kuidas need toetavad eesmärke; mh õppejõudude vaheline kogemuste jagamine) ja ressursid</i>
1.5. motiveerime kõrge potentsiaaliga magistrande jätkama õpinguid doktoriõppes;	<i>Oluline on MA-töö juhendaja ja DÕ programmijuhi koostöö, samuti aeg, millal selline motiveerimine toimub</i>
1.6. kujundame läbimõeldult ja süsteemselt õigusteaduskonna kui atraktiivse tööandja mainet, tutvustame erinevatele sihtgruppidele oma töötajate ja üliõpilaste suurepäraseid saavutusi ning akadeemilise töö positiivseid külgi ja tähenduslikkust.	<i>Võimalikud tegevused: sihtgruppide esindajate küsitlemine (sh neile oluliste infokanalite kindlakstegemine); õppejõudude tegevuste ja saavutuste kajastamine jms</i>

2. Pühendunud, suurepärasuse poole püüdlevad, arengut ja koostööd väärtustavad ning ühtehoidvad töötajad

2.1. eelistame akadeemiliste töötajate värbamisel kandidaate, kellel õigusteaduskonnas töötamise kõrval ei ole töökohustusi teiste tööandjate ees;	<i>Selle põhimõtte eesmärk: kindlustada, et a) töötaja käsutuses on akadeemiliseks tööks vajalik ajaressurs, b) tagada teadustööks (sh nt kohtulahendite kommenteerimiseks jms) vajalik sõltumatus</i>
2.2. võimaldame akadeemilistele töötajatele teadustöö edendamiseks iga-aastast individuaaltoetust;	<i>Teadustöö edendamise toetuse statuut on kehtestatud kevadel 2024. Iga kalendriaasta lõpus tuleks teha kokkuvõtte teadustöö toetuse kasutamise kohta, seostatuna teaduskonna arengukavas seatud eesmärkidega</i>
2.3. analüüsime regulaarselt teaduskonna spetsiifikast lähtuvaid töötajate arendamise vajadusi ning pakume vajaduspõhist ja mitmekülgset arengutuge;	<i>„arengutoe“ all on mõeldud nii koolitusi kui ka muid toetavaid meetmeid (nõustamine, heade praktikate vahetamine, mentorlus jms)</i>
2.4. õppe- ja teadustööle keskendumise võimaldamiseks tagame akadeemilistele töötajatele suurepärase kvaliteediga ja professionaalsed tugiteenused;	<i>Edasine tegevus: osakondade poolne vajaduste ja ootuste kaardistus ja hinnang hetkeolukorrale</i>
2.5. soosime mitmekülgset ja koostööd õpetamises ning teadustöös; peame oluliseks, et iga õppejõud oleks kaasatud mitme erineva ainekursuse õpetamisse ja et iga ainekursust õpetaks mitu õppejõudu;	<i>Koostöine õpetamine võimaldab jagada kogemusi, soodustab kolleegide vahelist suhtlemist; hõlbustab aine toimumise tagamist õppejõu vaba semestri ajal</i>
2.6. korraldame meeskonnakoolitusi töötajate ja osakondade vahelise koostöö tõhustamiseks;	<i>2023 TÜ töörahuloluküsitluse tulemustest nähtuvalt on õigusteaduskonna töötajate hinnang väidetele „tööhkkond on positiivne“ ja „saan vajadusel kolleegidelt piisavalt tuge“ oluliselt madalam kui ülikoolis keskmiselt, seega on tähtis tegeleda nii meeskonnatöö arendamise kui üldisemalt sotsiaalse suhtlemise soodustamisega.</i>
2.7. edendame erinevate ühisürituste kaudu töötajate vahelist sotsiaalset suhtlemist.	<i>Mh võiks kaardistada erinevate ühisürituste võimalused (õppeaasta alguse ja lõppemise ühine tähistamine jne)</i>

3. Töötaja heaolu väärtustav, kvaliteeti tunnustav ning väärtuspõhiselt juhitud organisatsioon

<p>3.1. peame oluliseks töötajate füüsilist ja vaimset tervist ning püüdleme selle poole, et iga töötaja koormus oleks mõistlik ning ülesanded ja vastutus arusaadavalt määratletud;</p>	<p><i>2023 TÜ töörahololuküsitluse tulemustest nähtuvalt on õigusteaduskonna töötajate hinnang väidetele „minu töö jätab mulle piisavalt aega isikliku elu jaoks“ ja „minu tööülesanded on arusaadavalt määratletud“ madalam kui TÜ keskmine.</i></p>
<p>3.2. suurendame osakonnajuhatajate ja asejuhtide kaasatust akadeemiliste töötajate karjäärijuhtimises ja tööpanuse hindamises;</p>	<p><i>Intervjuudest nähtub, et õppejõudude karjääriperspektiivide seadmisel on vajalik senisest suurem tiimitöö (mh ei peaks karjääriplaanide seadmist jätma üksnes töötaja enda ülesandeks), samuti tuleks ühtlustada arenguveestluste praktikat</i></p>
<p>3.3. arendame juhtimisülesandeid täitvate töötajate juhtimisoskusi koolituste ja omavaheliste kogemuste vahetamise kaudu;</p>	<p><i>2023 töörahololuküsitlusest nähtuvalt on töötajate hinnang TÜ keskmisest madalam mitmete juhtimist puudutavate väidet puhul (nt tagasiside töö kohta, probleemide lahendamine, info juhtimisotsuste kohta)</i></p>
<p>3.4. märkame ja tunnustame parimaid;</p>	<p><i>2023 TÜ töörahololuküsitluse tulemustest nähtuvalt on õigusteaduskonna töötajate hinnang väitele „minu häid tulemusi töö tunnistatakse“ madalam kui TÜ keskmine; intervjuude kohaselt on oluline mitteformaalne tunnustamine</i></p>
<p>3.5. töötame selle nimel, et tööpanuse eest saadav tasu oleks motiveeriv ja töösoorituse tulemuslikkust kajastav ning läbipaistvatel kriteeriumidel põhinev.</p>	<p><i>Töörahololuküsitluste kohaselt peavad Ol töötajad töörahuolu kõige enam mõjutavaks asjaoluks palka ning kõikidest küsimustest vähim ollakse rahul just palgaga.</i> <i>Siiski on oluline, et li saks palgana makstava rahasumma suurusele pöörataks tähelepanu ka muudele küsimustele (kuidas tasustamist siduda tulemustega, milline palk on konkurentsivõimeline, kuidas tagada sisemine õiglus, milline on üldisemalt õigusteaduskonna väärtuspakkumus töötajale).</i></p>