



# Personalistatistika



Head kolleegid

Avaldame järjekordse personalistatistika<sup>1</sup> ülevaate, sellisel kujul järjekorras neljanda.

Dokument on üles ehitatud selliselt, et vastava pealkirja all on püütud lahti seletada selle mõiste sisu (*mõiste*), esitatud seda valdkonda puudutav statistika ja on antud ka vihje sellele, mis võiks olla abiks toodud arvandmete elustamiseks (*vihje*). Viimastega oleme püüdnud võimalikult kasinalt ümber käia.

Toodud arvud kajastavad seisuga 31. detsember 2014.

Kui on tegemist õppeaastatega, siis on viimane periood 31. august 2014.

Edastame siin ka vabanduse, et oleme pisut head tava rikkunud. Hea tava nimelt näeb ette, et andmeid, millega midagi peale ei hakata, ei koguta. Esitame siin andmeid näiteks inimeste soo kohta, kuid personali värbamisel me sellest siiski ei lähtu, pigem sellest, et igal alal töötaks oma ala hea asjatundja, olgu ta mis soost iganes. Meil nii ongi.

Lõket vaadates võiks mõnel juhul öelda, et see on hiiglaslik, lõõmab valusa leegiga ning seal sees on ketser. Meie statistikutena väljendame lõkke hiiglaslikkust arvuga, mis näitab ajaühikus eralduva energiavoo hulka, valusat leeki kirjeldame arvuga, mis näitab mitme kraadi juures toimub põlemisprotsess ja ketserist, kes on küllaltki harva esinev koostisosa lõketes, me ei räägi üldse, sest statistiliselt ei oma see mingit kaalu. Statistiline kaal näitab kui suure osa moodustab kõnealuse ese või juhtum kõikvõimalike esemete või juhtumiste hulgast, mille kohta meie poolt püstitatud järeldused, oletused või prognoosid kehtivad.

On iseenesest tore, kui keegi saab nendest mõlemast esitlusviisist sama emotsiooni. Kui me ei arvaks, et arvandmetest saadav emotsioon võiks suurem olla, siis me seda tööd vist ka ei teeks.

Avaldame tänu kõikidele neile kolleegidele, kelle koostööta poleks see dokument sündida saanud – kõikidele teile, head kolleegid.

Head lugemist!

Analüüs ja tekstiloome- Ants Viljus, kvaliteedispetsialist

Andmed- Elen Protten, kantseleijuhataja

---

<sup>1</sup> Statistika - teadus, mis käsitleb arvandmete kogumist, töötlemist ja analüüsimist.

## Sisukord

1	Töötajate arv .....	4
2	Haridus .....	8
3	Tasemeõpe .....	11
4	Struktuur.....	12
5	Õppeosakonna töötajate kvalifikatsioon .....	13
6	Vanus .....	16
6.1	Kõige auväärsemas eas olevad kolleegid .....	17
6.2	Pesamunad .....	18
7	Staaž .....	19
7.1	Kõige vastupidavamad .....	20
8	Töötajate liikumine.....	21
9	Lähetused, koolitused .....	25
10	Kiitused, laitud .....	39

# 1 Töötajate arv

Mõiste Töötajate arv näitab meil töötavate inimeste arvu ja selle dünaamikat aastate jooksul.

Töötamise all mõistetakse asutuse põhikirjast lähtuvat tasustatavat tegevust. Tekos töötavatel töötajatel on tööleping.

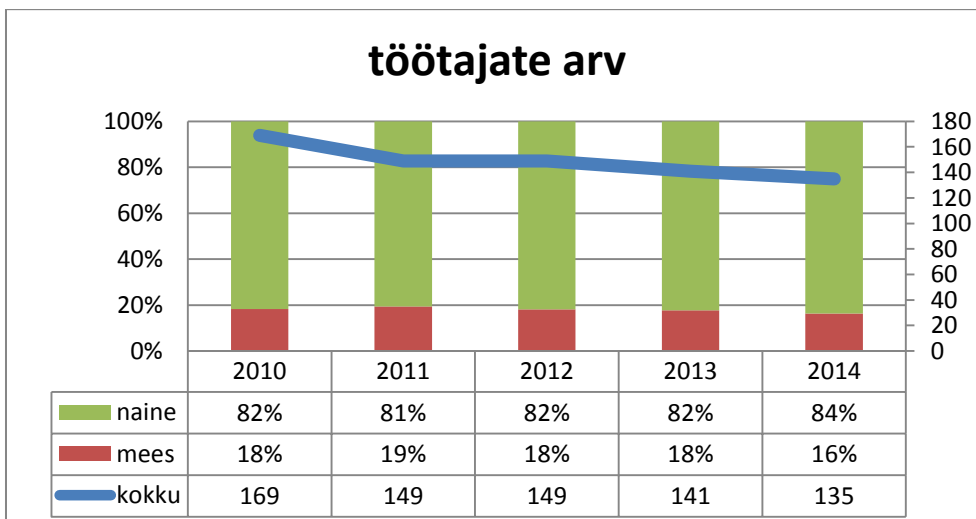
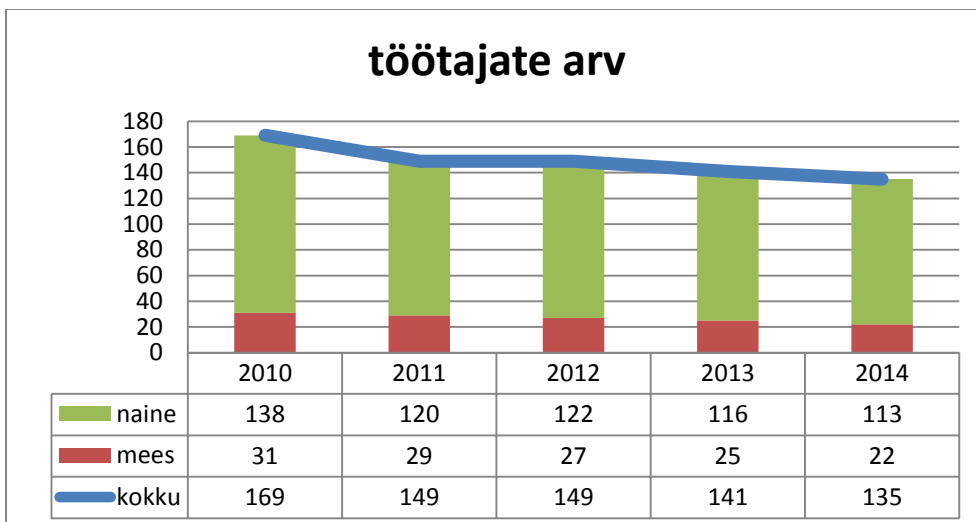
**Vihje** Normaalnel juhul langeb töötajate arv kokku töökohtade arvuga, st iga ettenähtud töö tarvis on töökoht ja töö tegija.

Kui töötajaid on rohkem kui töökohti, siis osa töötajaid töötab osalise koormusega, mis pigem kahandab kui kasvatab lojaalsust töökoha suhtes.

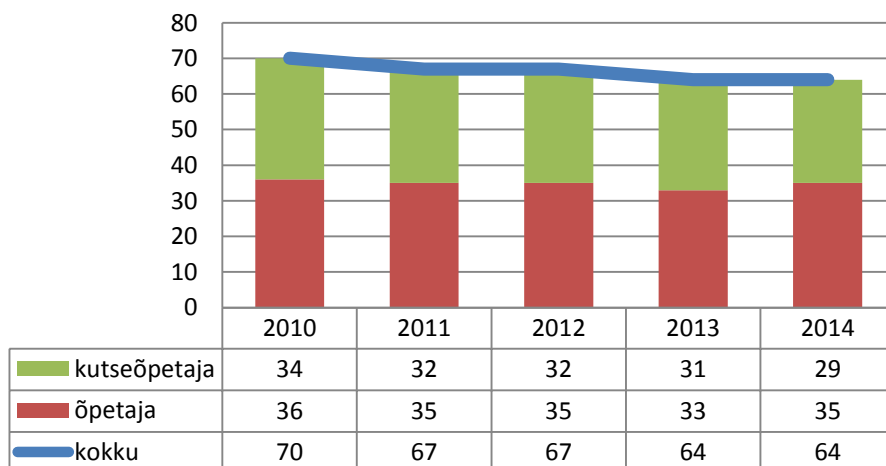
Kui töötajaid on vähem kui töökohti, siis jagatakse töötegijatega katmata töö olemasolevate töötajate vahel ära. See on hea nendele töötajatele, kes teevad ületunde (saavad lisatasu) ja halb kõigile ülejäänutele (ületunnid on kallimad kui tavatunnid ja seeläbi laekub ettevõttesse vähem raha).

Tekos on 128,95 töökohta.

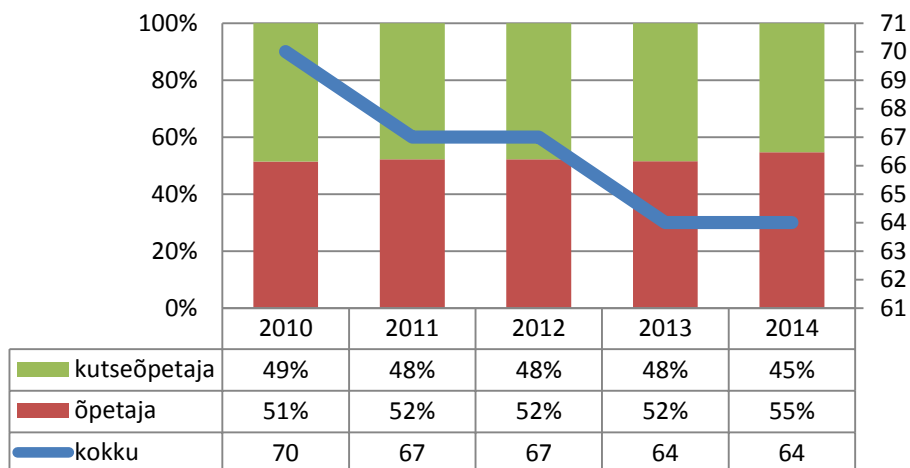
Töötajate arv ei näita, kas ja kui lojaalsed on ettevõtte töötajad oma tööandjale. Seda kirjeldab 8. peatükk.



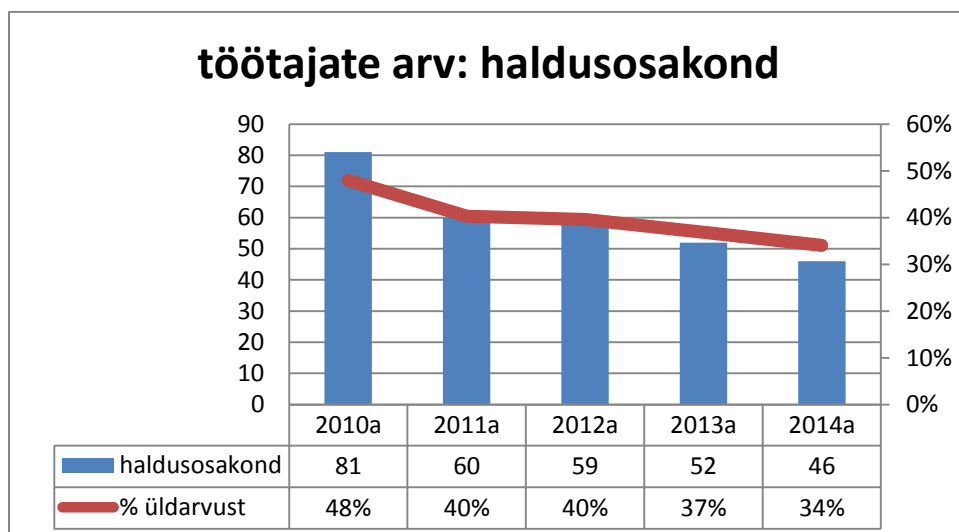
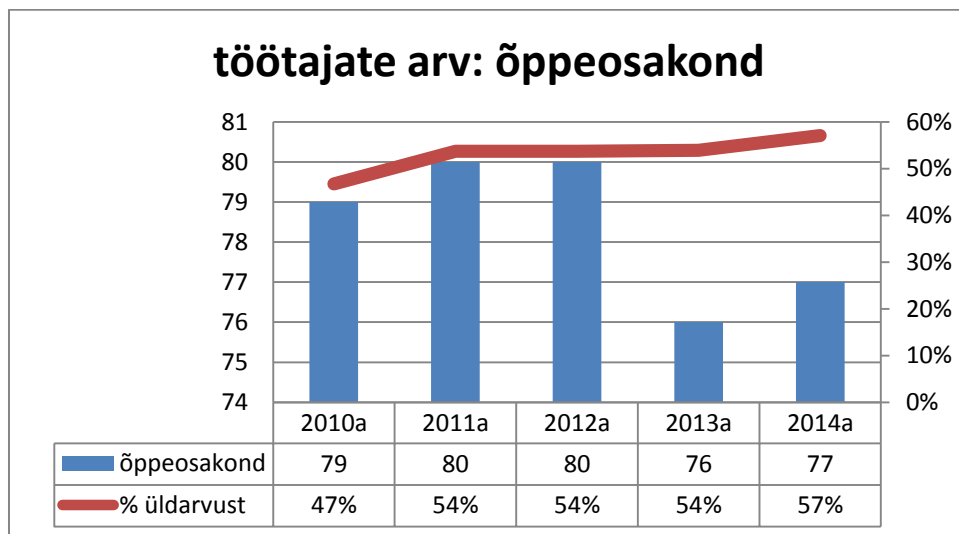
### Õpetajate arv



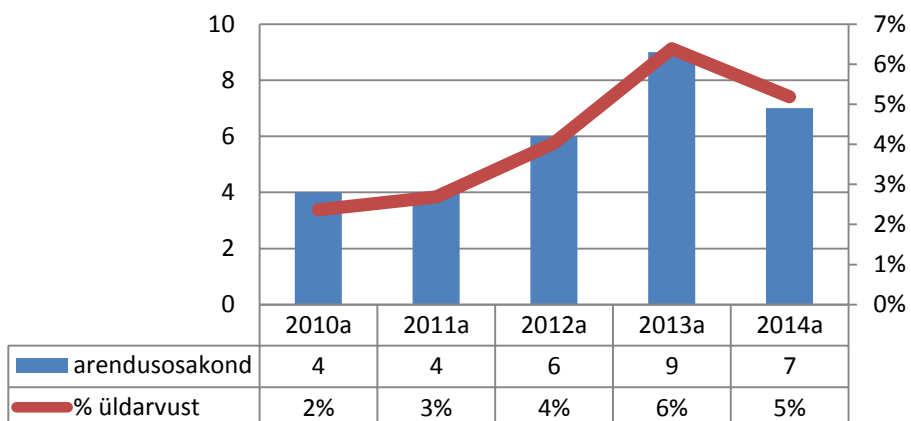
### Õpetajate arv



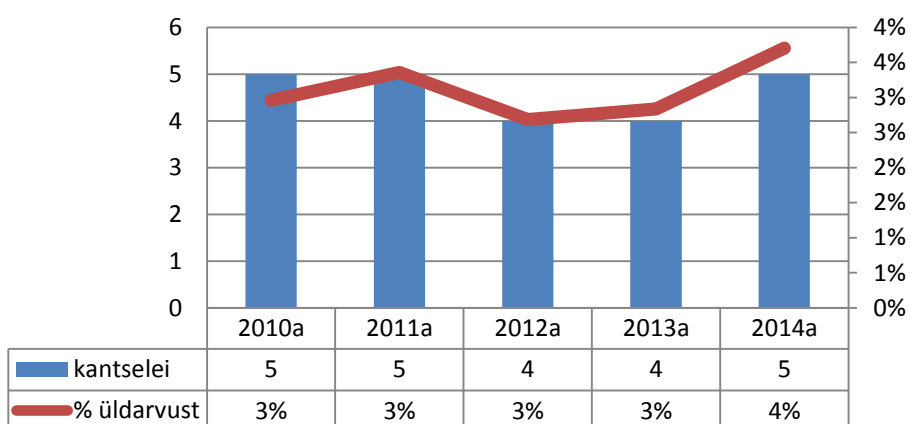
Töötajate arv osakondades



## töötajate arv: arendusosakond



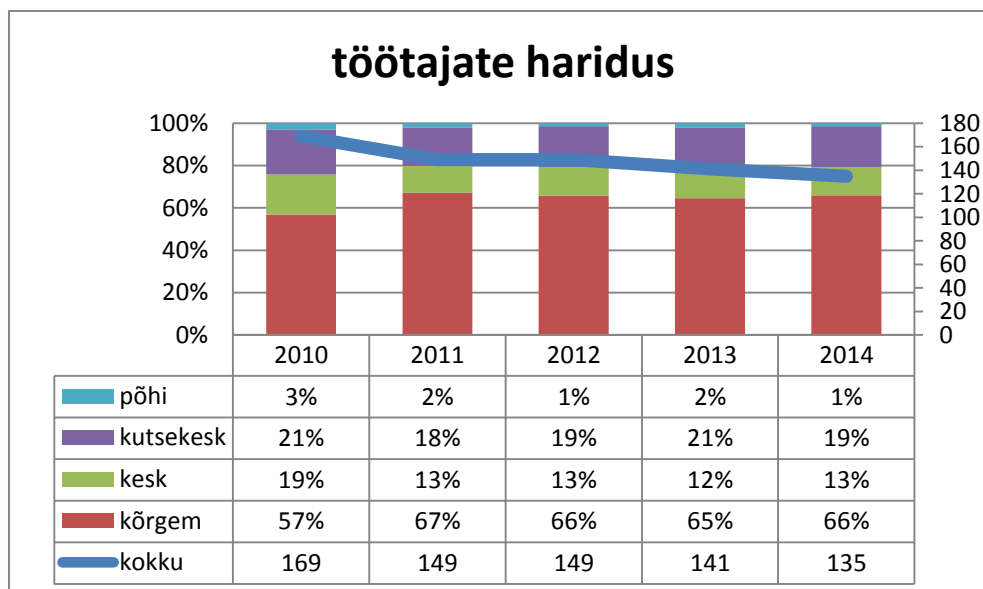
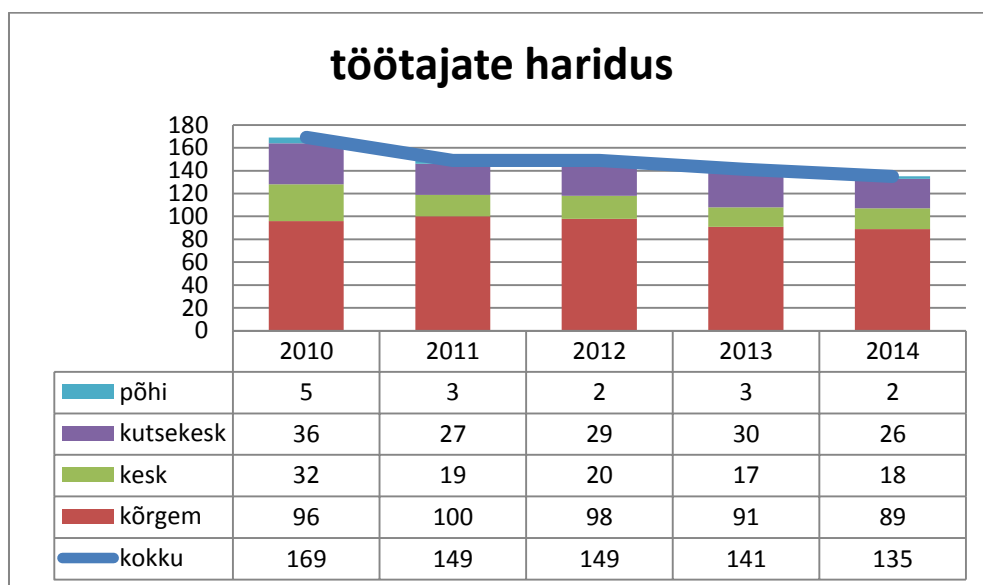
## töötajate arv: kantselei



## 2 Haridus

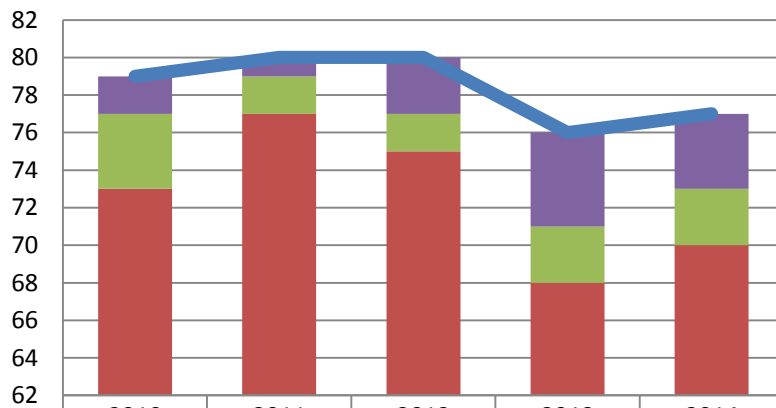
**Mõiste** Haridus on kooli(de)s või iseõppimise teel omandatud teadmised, oskused ja vilumused. Siin on mõeldud seda, milline on olnud töötajal ette näidata kõige kõrgemat omandatud haridust tõendav dokument.

**Vihje** Hariduse miinimumnõue on osadel töötajatel, näiteks õpetajatel, seadusest tulenevalt kindlaks määratud. Kui seda ei ole, siis pole hariduse kvantiteet näitajana ei hea ega halb. Ühtviisi ebasoovitav on nii ala- kui ka üle kvalifitseeritud töötaja.



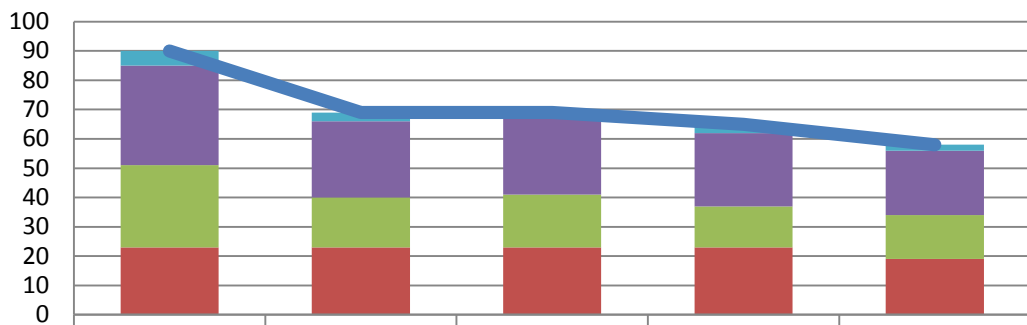


## Õppeosakonna haridus



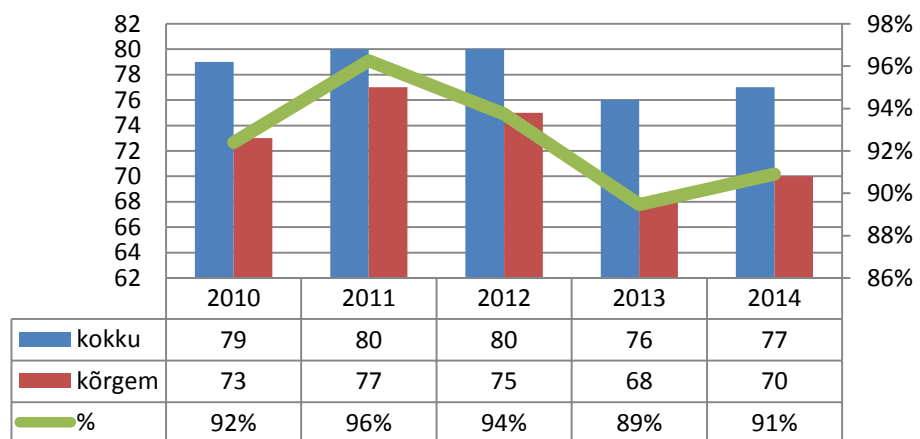
kutsekesk	2	1	3	5	4
kesk	4	2	2	3	3
kõrgem	73	77	75	68	70
kokku	79	80	80	76	77

## mittepedagoogilise personali haridus



põhi	5	3	2	3	2
kutsekesk	34	26	26	25	22
kesk	28	17	18	14	15
kõrgem	23	23	23	23	19
kokku	90	69	69	65	58

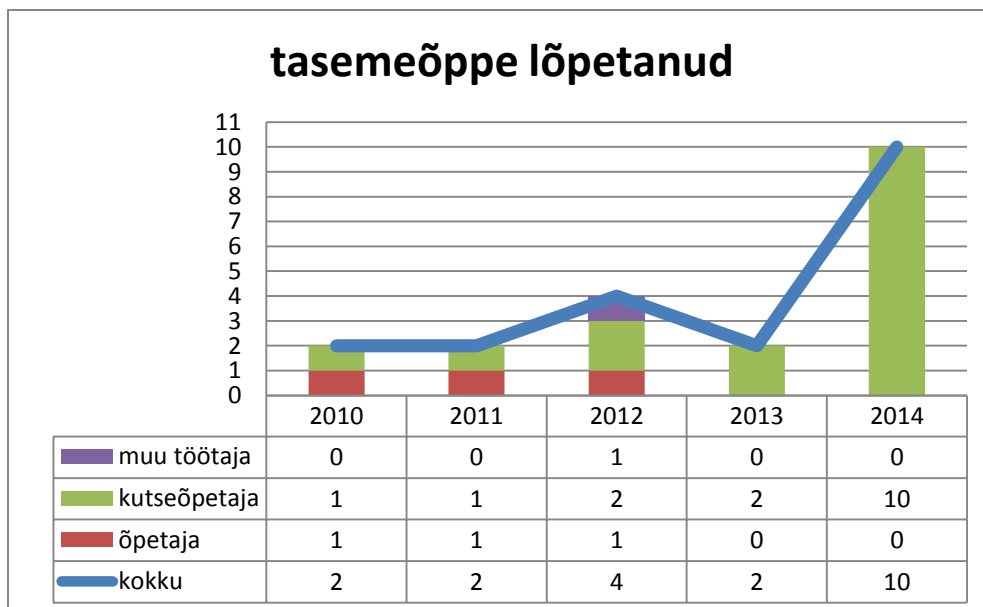
## kõrgharidusega töötajate osakaal - õppeosakond



### 3 Tasemeõpe

*Mõiste* Tasemekoolitus võimaldab mittestatsionaarses õppes või eksternina omandada põhiharidust ja üldkeskharidust, osakoormusega läbida kutseõpet või kutsekeskharidusõpet ja osakoormusega või eksternina omandada kõrgharidust. Tasemekoolituse läbimist tõendab tunnistus või diplom.

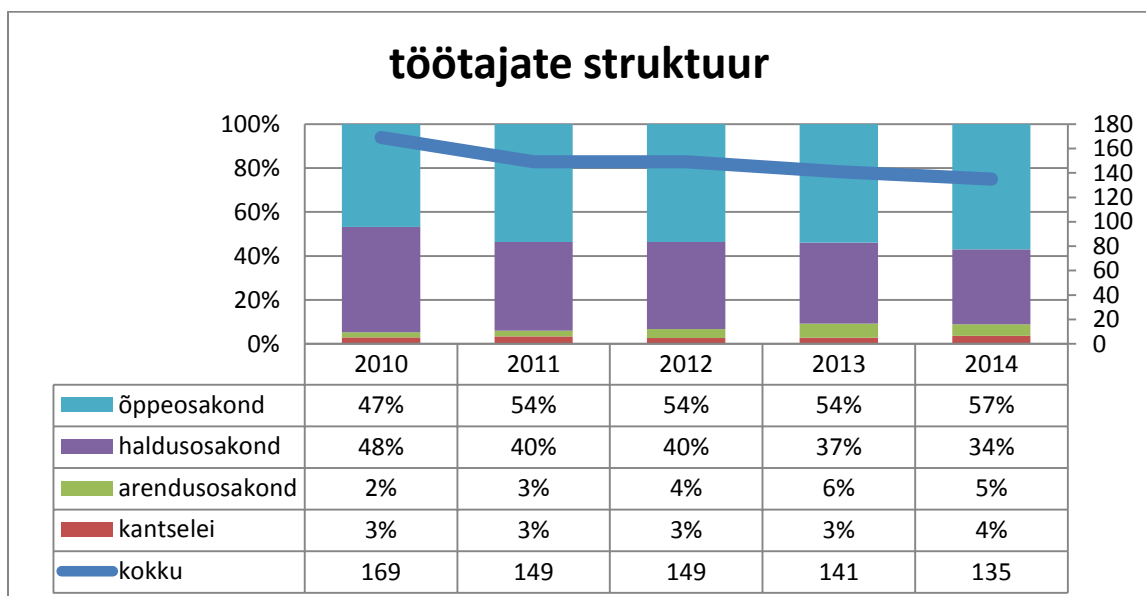
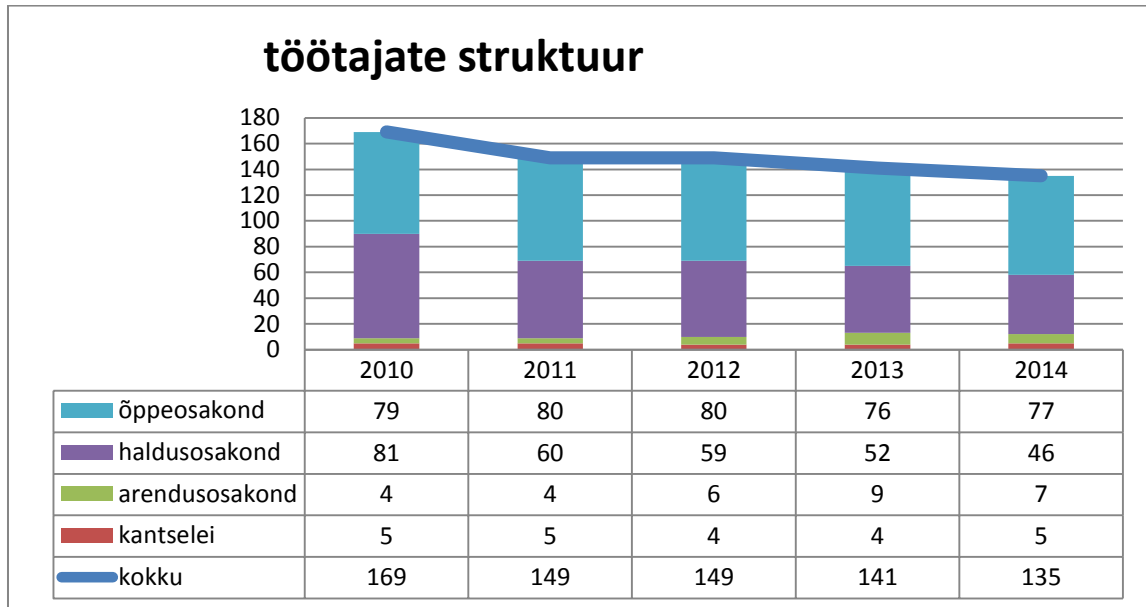
*Vihje* Tasemeõppes osalejate arv on parem pigem siis, kui ta on väiksem. See viitab tööl olevate inimeste juba olemasolevale kompetentsile. Näiteks arstid üldjuhul tasemeõppes ei käi. Tasemeõpet ei maksa segi ajada tööalase koolitusega, nn täiendõppega, mis on 9. peatüki teema.



## 4 Struktuur

*Mõiste* Struktuur on terviku koostisosade asetus, paigutus ja liitumise või seostumise viis. Teko koostisosadeks on õppeosakond, haldusosakond, kantselei ja arendusosakond.

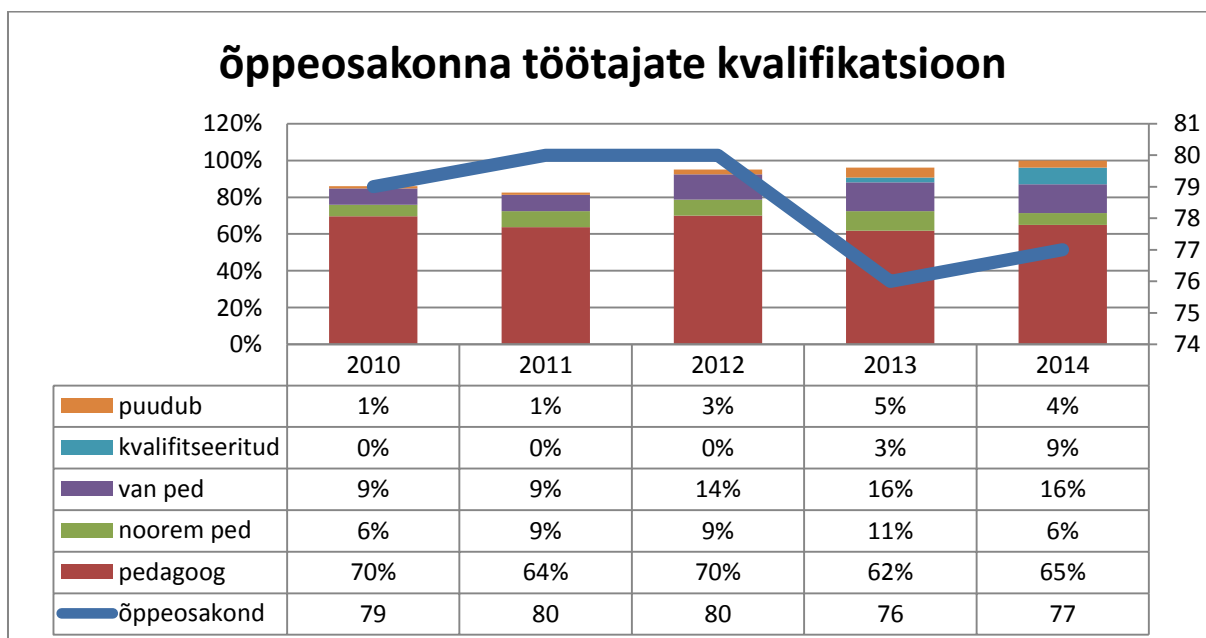
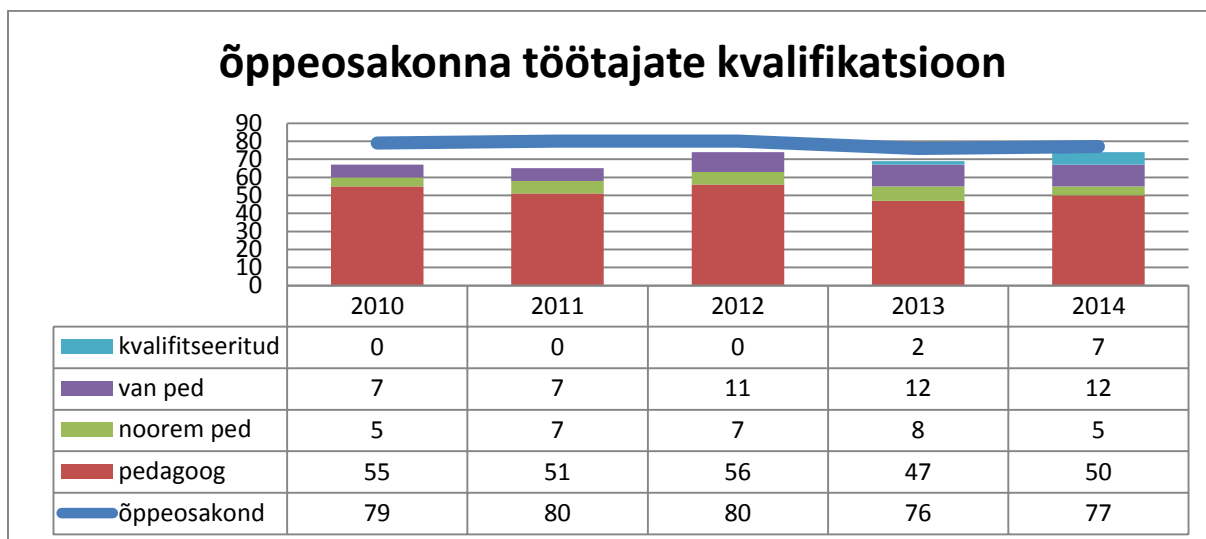
*Vihje* Kool on õppe- ja kasvatusasutus, kus õpilased õpetajate juhtimisel omandavad teadmisi, oskusi ja vilumusi. Osakondade suuruse muutumine üksteise suhtes näitab ettevõtte prioriteetide muutumist ajas.



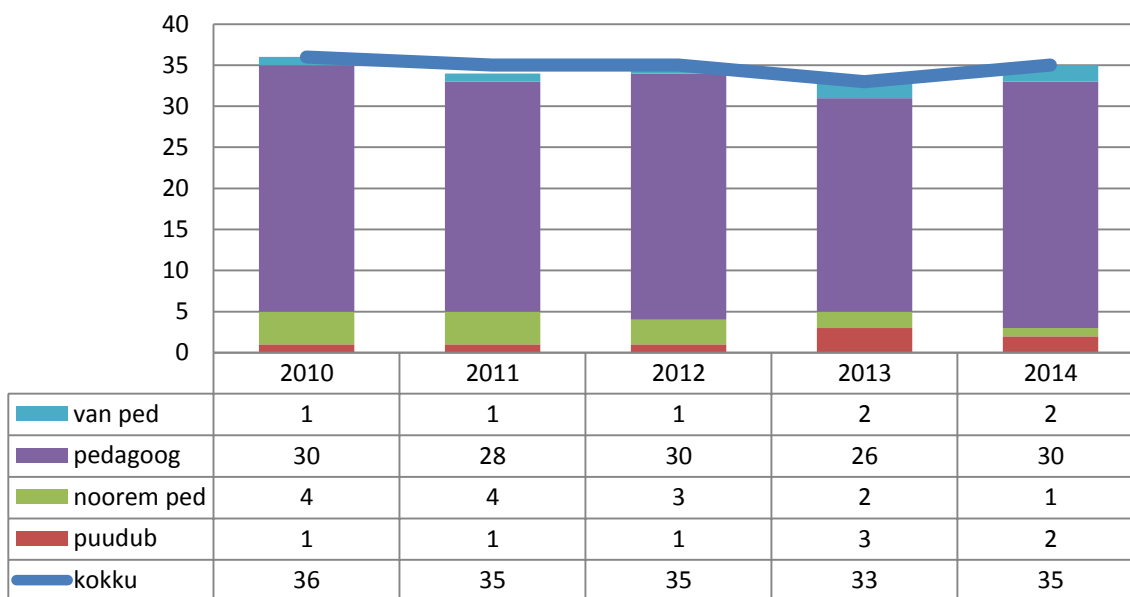
## 5 Õppeosakonna töötajate kvalifikatsioon

**Mõiste** Kvalifikatsioon on kutseoskus, erialane ettevalmistus; ettevalmistuse, kohasuse aste mingiks elukutseks või tööks.

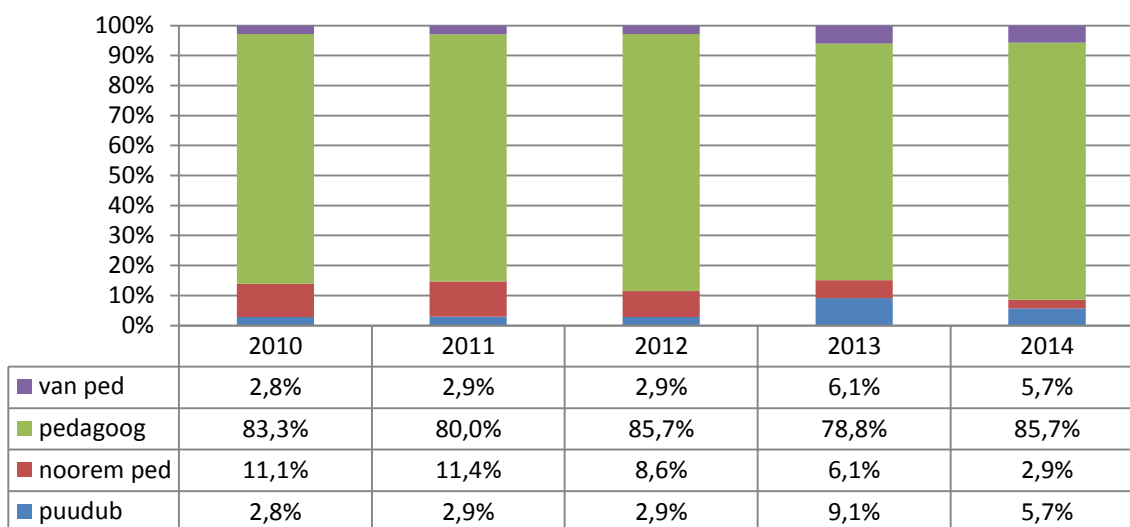
**Vihje** Õpetajad, kes peaksid moodustama lõviosa õppeosakonnast, jaotatakse väljatöötatud mõõdikute alusel 5 kategooriasse: pedagoog-metoodik, vanempedagoog, pedagoog, noorempedagoog, kvalifikatsioonita. Kuulumine vastavasse kategooriasse on seotud õpetaja palgamaatriksiga.



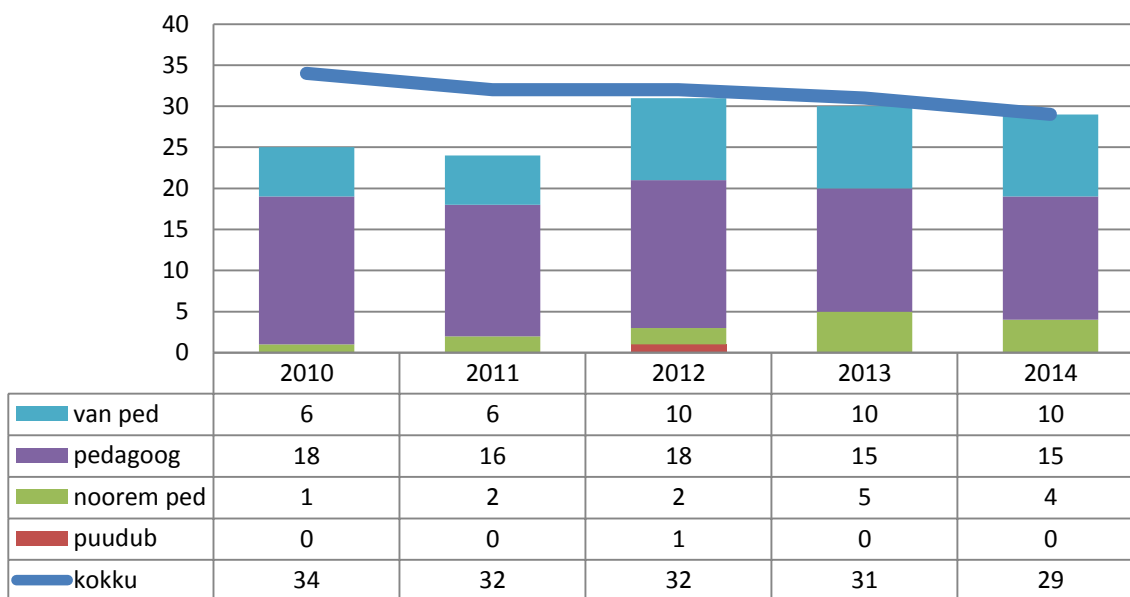
## Õpetajate kvalifikatsioon



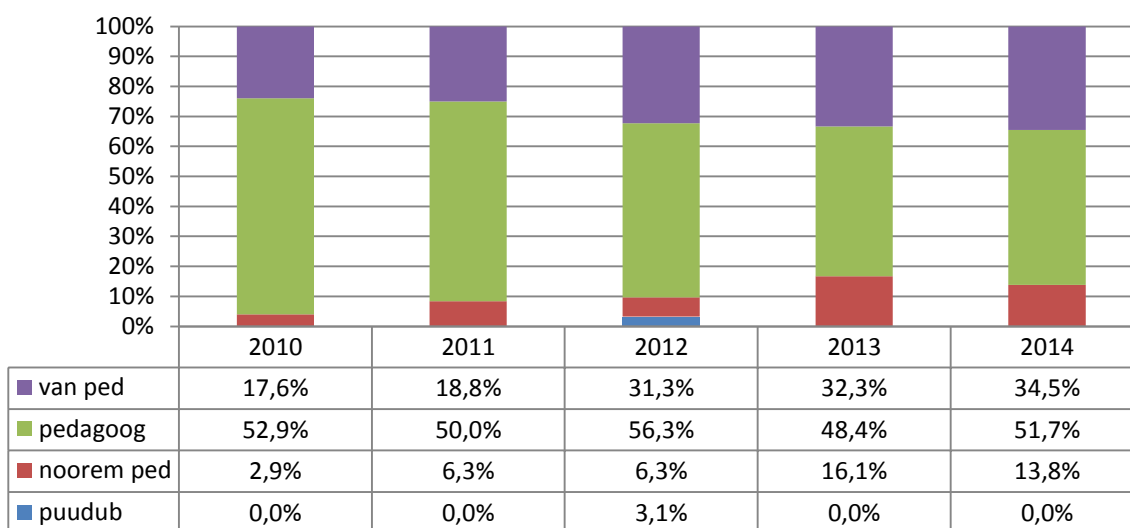
## Õpetajate kvalifikatsioon



## kutseõpetajate kvalifikatsioon



## kutseõpetajate kvalifikatsioon



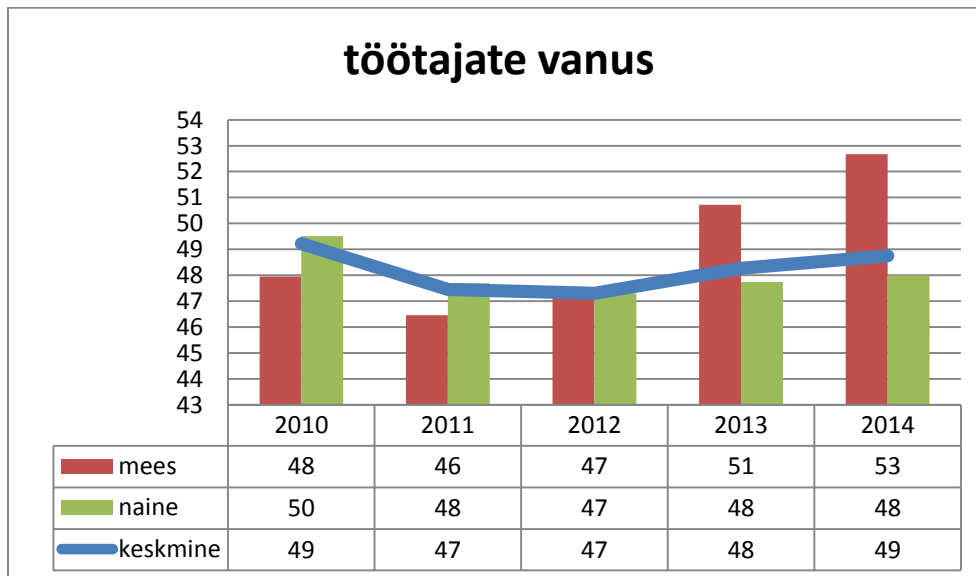
## 6 Vanus

*Mõiste* Aeg (aastates), mille keegi või miski on käesoleva hetkeni elanud või olemas olnud.

*Vihje* Mistahes erilaadsetest koostisosadest koosnev süsteem on kõige tasakaalustatum siis, kui kõik antud süsteemi kuuluda võivad koostisosad on seal võrdselt esindatud. Töökollektiivis, kus tööjõu liikuvus on minimaalne, muutub keskmine vanus iga aastaga ühe aasta võrra suuremaks.

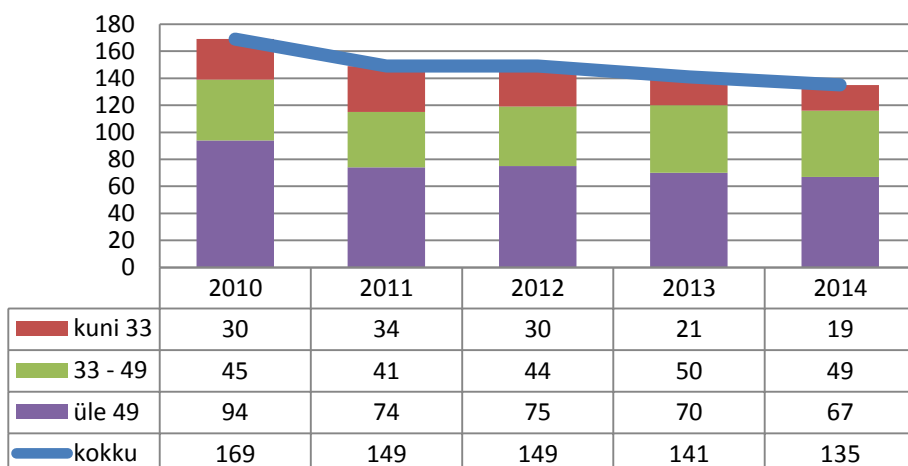
Enesetäiendamisele orienteeritud kollektiivis on vanuse suurus pigem plussiks kui miinuseks, sest sellega kaasnevad kogemused. See kehtib kuni seniilsuseni.

Vanuselises struktuuris on piirideks võetud vanused 33 aastat – Kristuse iga, ja 49 aastat – Teko töötaja keskmine vanus.

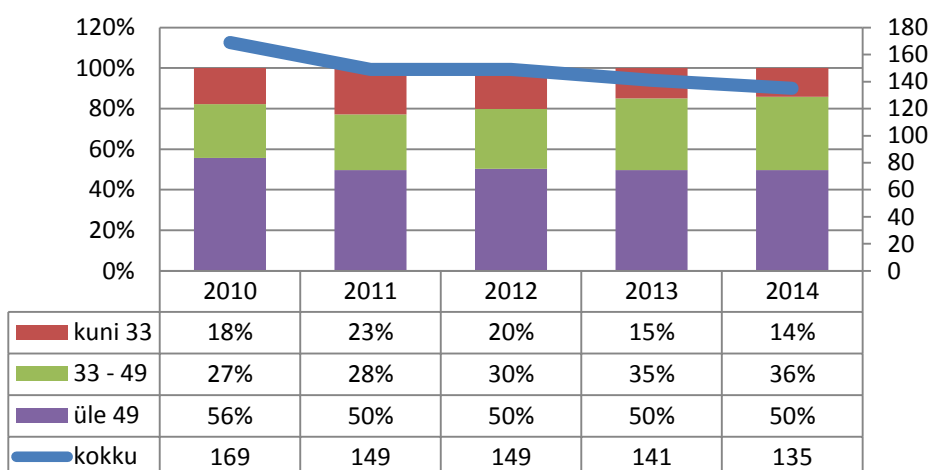




## töötajate vanuseline struktuur



## töötajate vanuseline struktuur



### 6.1 Kõige auväärsemas eas olevad kolleegid

Iseenesest mõista väärivad eraldi äramärkimist kõige auväärsemas eas olevad töötajad. Kuna inimese vanus kuulub delikaatsete isikuandmete hulka, siis nende nimede avaldamine ei tule kõne allagi, küll aga tohime me avaldada nende vanused.

Kui kellelgi on raskusi sellesuunalise abstraktse mõtlemisega, siis kokkuleppel asjaosalisega võite selguse huvides need vanused omistada arendusosakonna arendajale Antsule.

- |   |               |                  |               |                 |
|---|---------------|------------------|---------------|-----------------|
| 1 | (Ants Viljus) | <b>81</b> aastat | <b>2</b> kuud | <b>12</b> päeva |
| 2 | (Ants Viljus) | <b>79</b> aastat | <b>0</b> kuud | <b>25</b> päeva |
| 3 | (Ants Viljus) | <b>78</b> aastat | <b>5</b> kuud | <b>30</b> päeva |

## 6.2 Pesamunad

Tasakaalustatuse huvides väärivad eraldi äramärkimist ka kõige nooremad töötajad. Kuna inimese vanus on ikka veel täiesti salastatud ja konfidentsiaalne informatsioon, siis nende nimede avaldamine ei tule ikka veel kõne alla, küll aga tohime me avaldada nende vanused.

Kui kellelgi on raskusi sellesuunalise abstraktse mõtlemisega, siis kokkuleppel asjaosalisega võite selguse huvides need vanused omistada arendusosakonna arendajale Antsule.

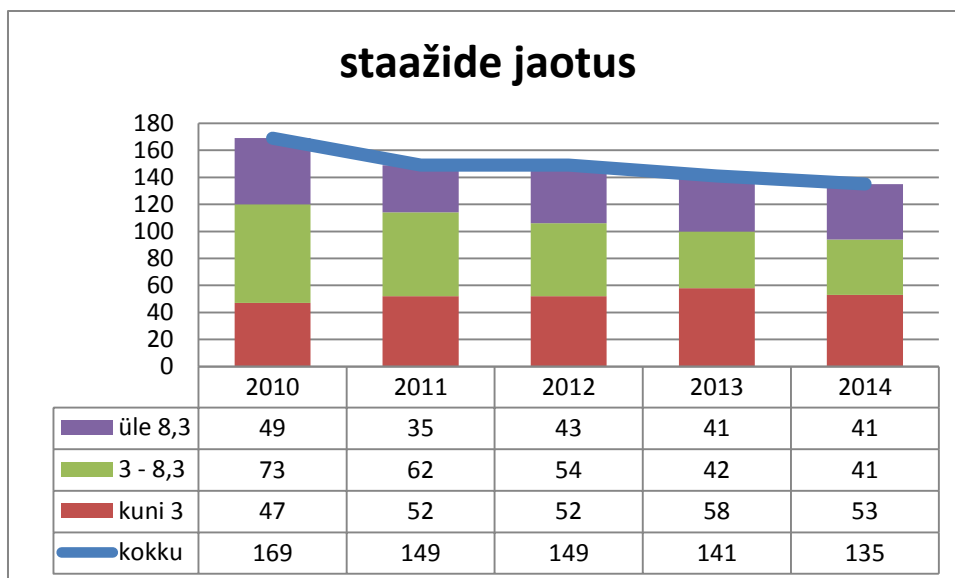
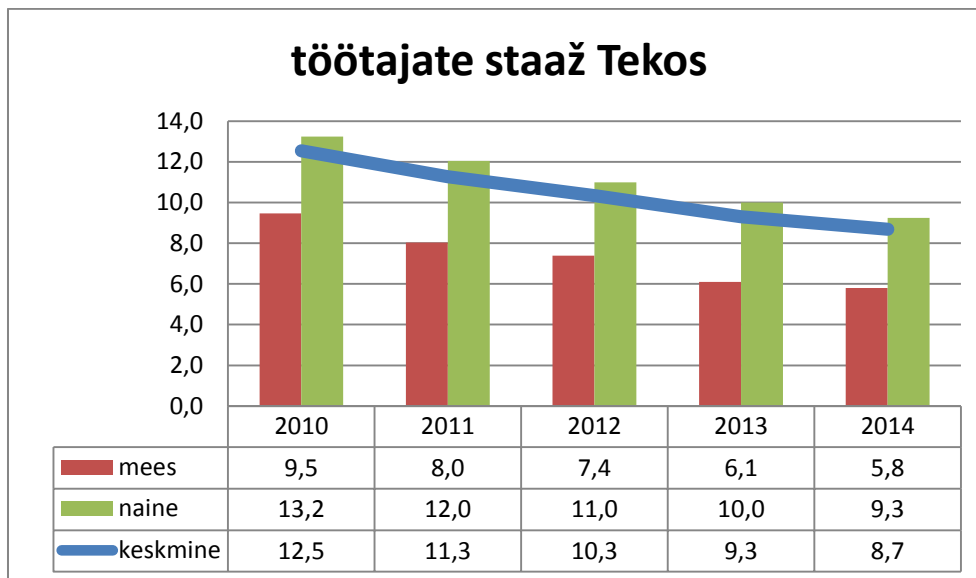
1	(Ants Viljus)	<b>24</b>	aastat	<b>8</b>	kuud	<b>21</b>	päeva
2	(Ants Viljus)	<b>25</b>	aastat	<b>7</b>	kuud	<b>12</b>	päeva
3	(Ants Viljus)	<b>25</b>	aastat	<b>10</b>	kuud	<b>4</b>	päeva

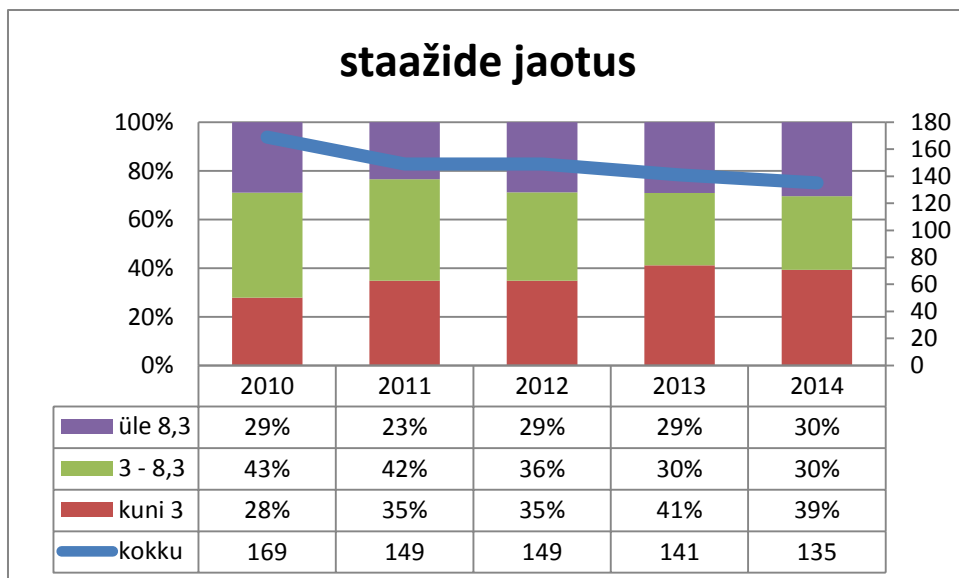
## 7 Staaž

*Mõiste* Mingil alal töötamise vm tegutsemise aeg; kogu töötatud aeg tööleasumisest alates.

*Vihje* Pikastaažiliste töötajate rohkus viitab heale töökeskkonnale.

Staažide jaotuses on piirideks võetud staažid 3 aastat – aeg, mis kulub asjade hästi selgeks saamiseks, ja 8 aastat ning 4 kuud (ja 10 päeva) – keskmine Teko töötaja staaž.





## 7.1 Kõige vastupidavamad

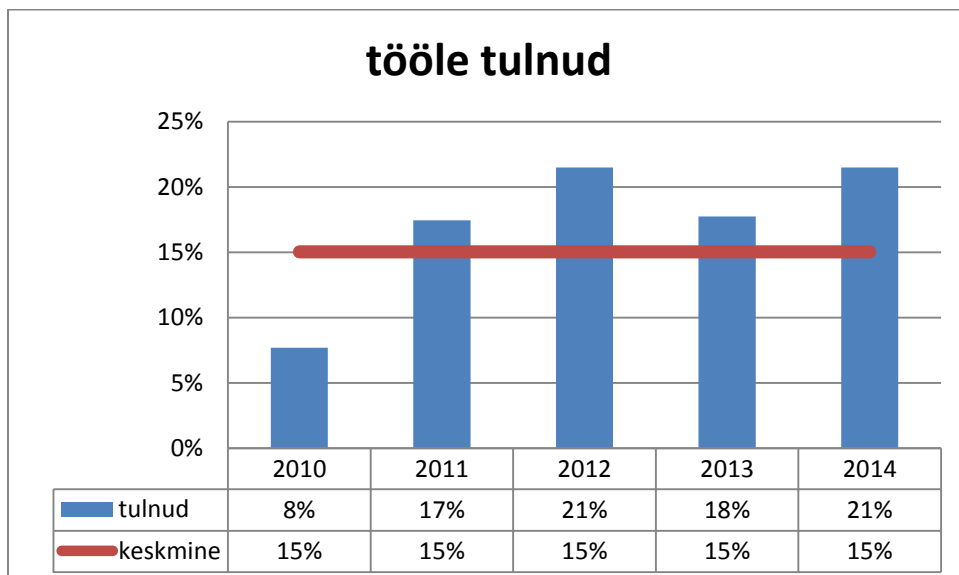
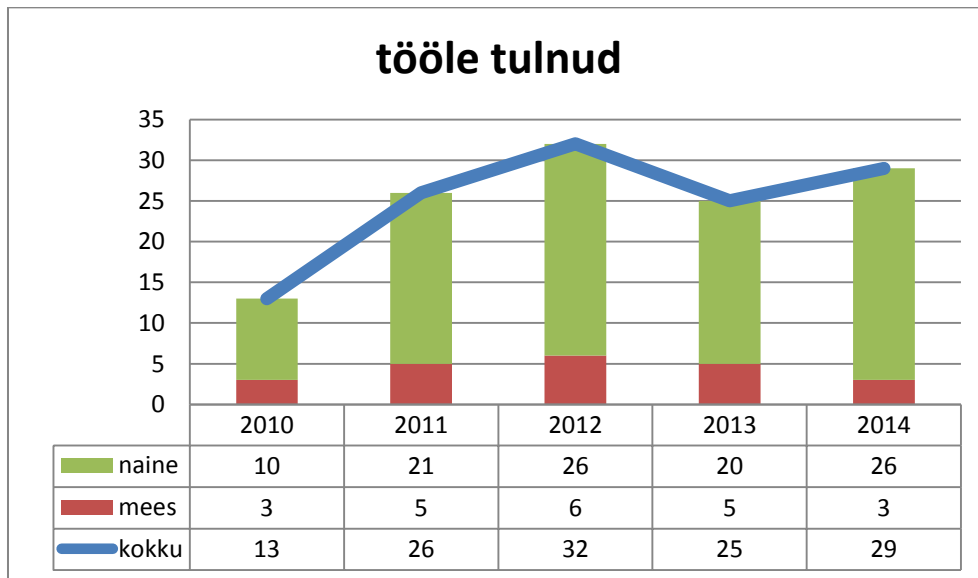
Eraldi äramärkimist väärivad meie väga staažikad töötajad, kes olid 31. detsembriks 2014 töötanud meil nii kaua:

1	Tenok, Sirje	<b>39</b> aastat	7 kuud	23 päeva
2	Podkolzina, Ljudmilla	<b>31</b> aastat	7 kuud	15 päeva
3	Martma, Eha	<b>31</b> aastat	4 kuud	9 päeva
4	Zahharova, Ljudmilla	<b>31</b> aastat	3 kuud	0 päeva
5	Tammemägi, Milvi	<b>29</b> aastat	6 kuud	19 päeva
6	Malkevitš, Diana	<b>29</b> aastat	6 kuud	18 päeva
7	Villenbergh, Maina	<b>29</b> aastat	6 kuud	9 päeva
8	Horošihh, Irina	<b>29</b> aastat	1 kuud	17 päeva
9	Odar, Eda	<b>27</b> aastat	6 kuud	24 päeva
10	Iljina, Ljudmilla	<b>25</b> aastat	6 kuud	25 päeva
11	Kljujeva, Tatjana	<b>25</b> aastat	5 kuud	17 päeva
12	Tolovski, Tamara	<b>25</b> aastat	2 kuud	17 päeva
13	Bogdanova, Irina	<b>25</b> aastat	2 kuud	8 päeva
14	Türi, Külliki	<b>24</b> aastat	6 kuud	8 päeva
15	Zimireva, Olga	<b>24</b> aastat	1 kuud	20 päeva
16	Koltšenko, Ljudmilla	<b>22</b> aastat	6 kuud	17 päeva
17	Smirnina, Niina	<b>21</b> aastat	6 kuud	19 päeva
18	Sneedse, Säde	<b>20</b> aastat	0 kuud	19 päeva

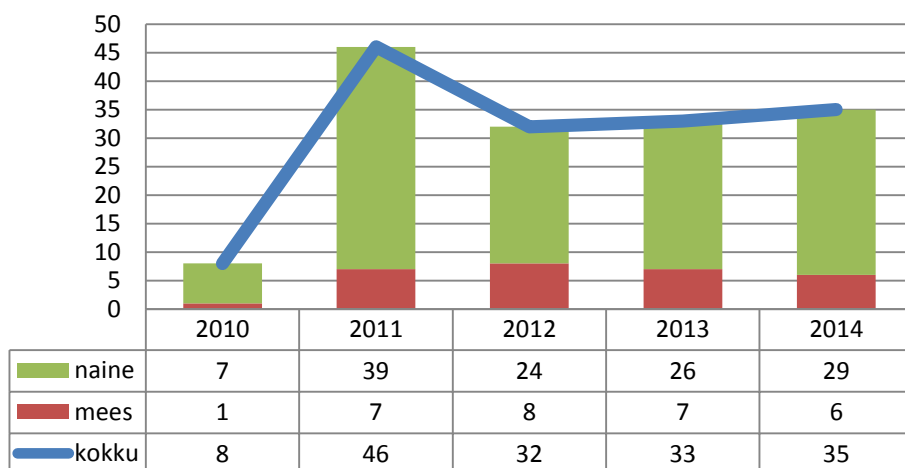
## 8 Töötajate liikumine

*Mõiste* Tööjõu voolavus on töötajate liikumise määr, mis võimaldab hinnata ettevõtte konkurentsivõimelisust ja jätkusuutlikkust.

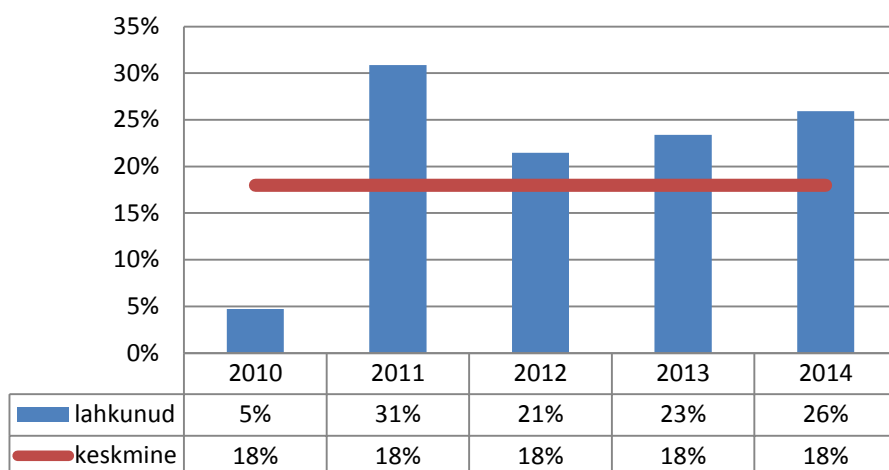
*Vihje* Tööjõu liikumise mõju võib olla positiivne – ettevõtte töötajate vahetumine toob kaasa uusi töövõtteid ja ideid, või negatiivne – ei suudeta oma teenuste ja toodetega konkurentsipüsida. Kõrge voolavuse määr viitab juhtimisprobleemidele.



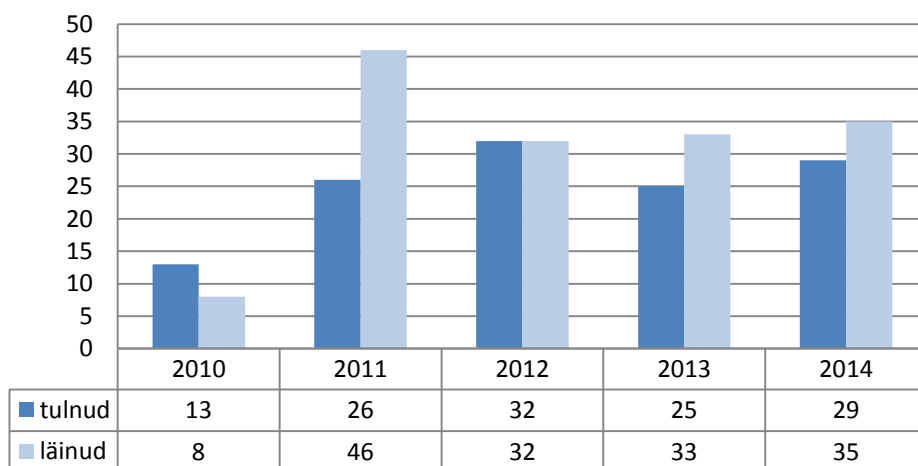
### töölt lahkunud



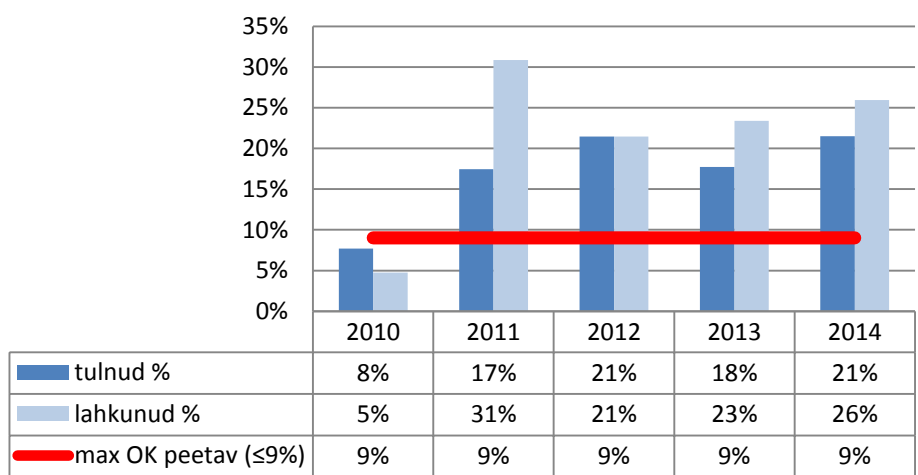
### töölt lahkunud



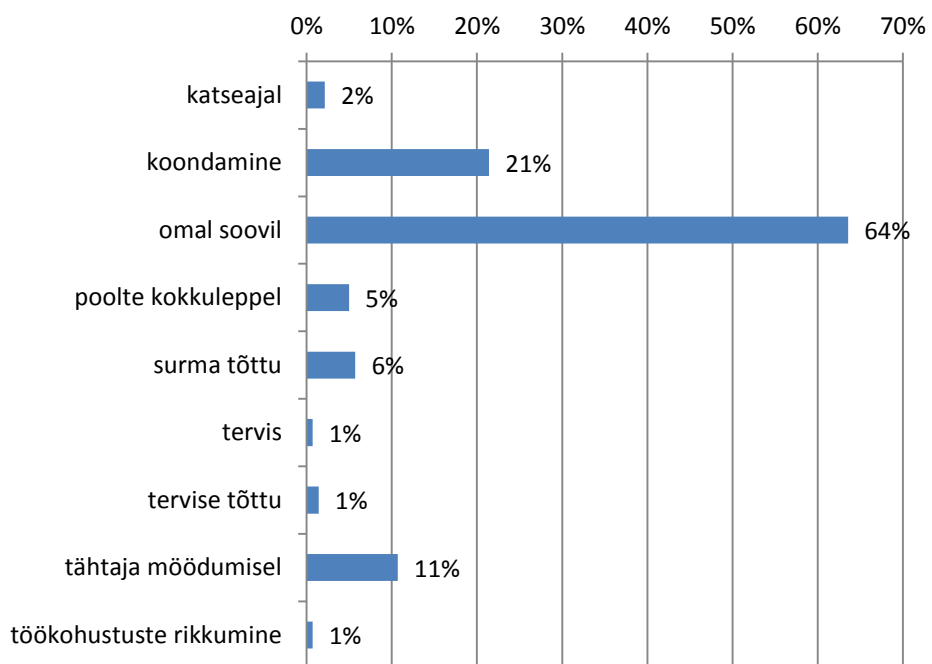
### tulnud/lahkunud



### tulnud/lahkunud



## töölt lahkumise põhjused 2010–2014

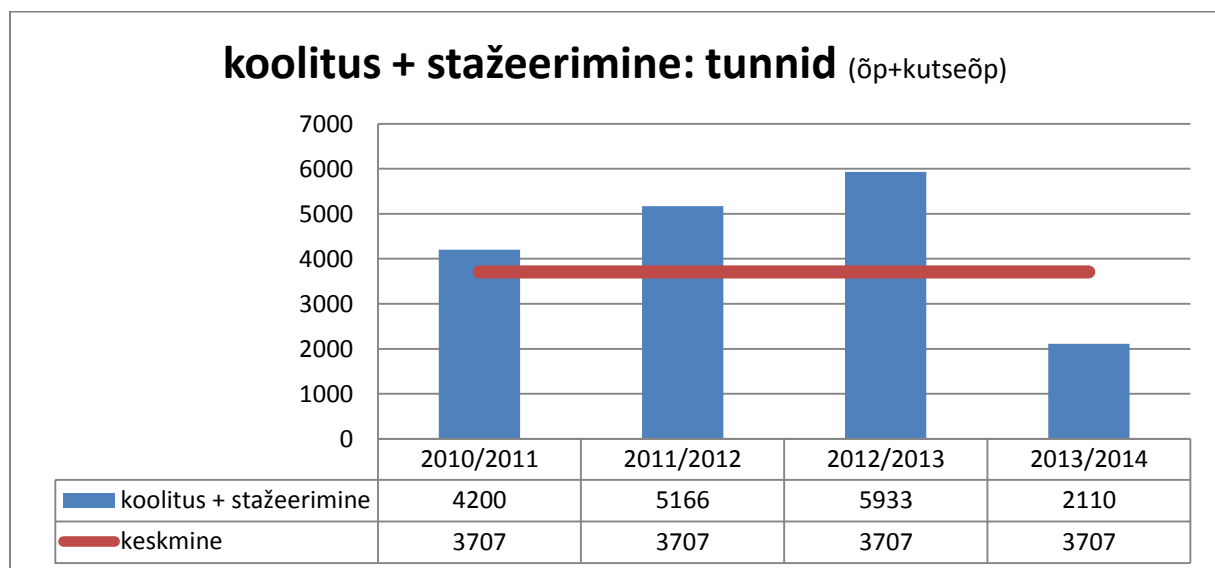
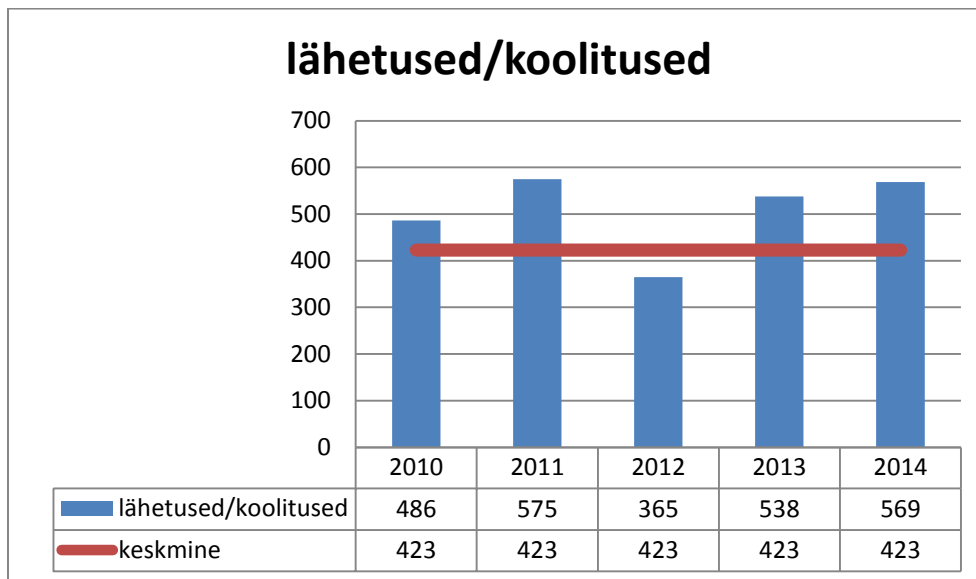




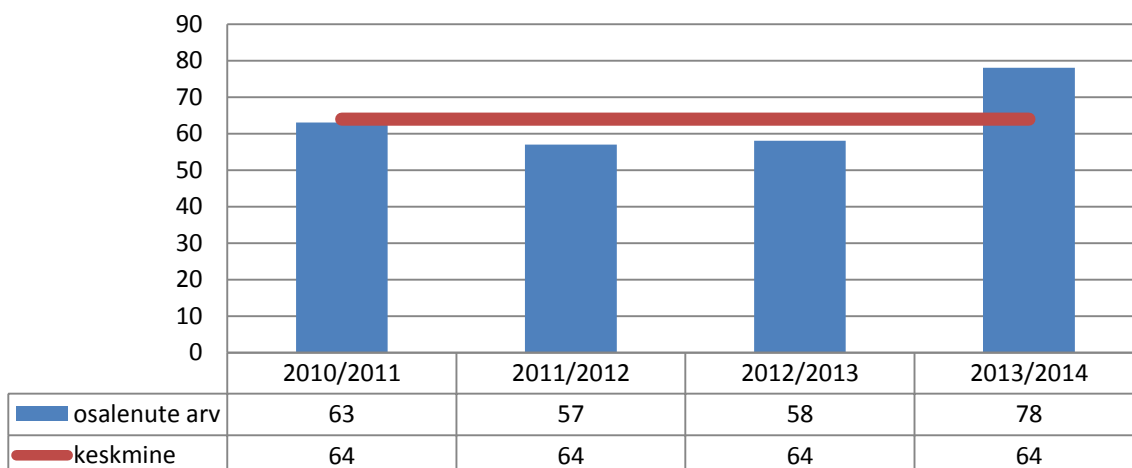
## 9 Lähetused, koolitused

**Mõiste** Töölane koolitus võimaldab kutse-, ameti- ja/või erialaste teadmiste, oskuste ja vilumuste omandamist ja täiendamist, samuti ümberõpet kas töökohas või koolitusasutuses. Töölase koolituse läbimist tõendab tunnistus või tõend.

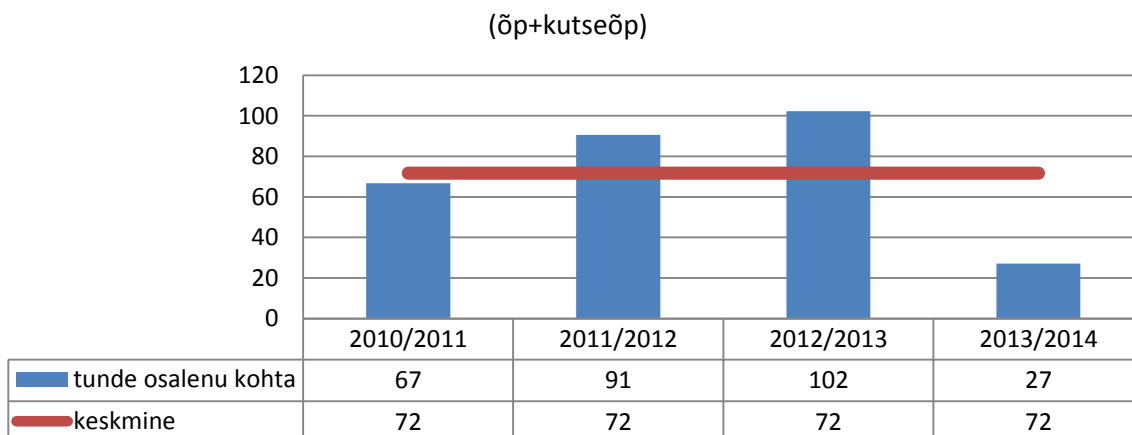
**Vihje** Õpetajate koolituse raamnõuded sätestab: õpetaja läbib iga viie aasta jooksul töölase täienduskoolituse vähemalt 160 tunni ulatuses. Kutseõpetaja läbib iga kolme aasta jooksul töölase täienduskoolituse vähemalt kahe kuu ulatuses.



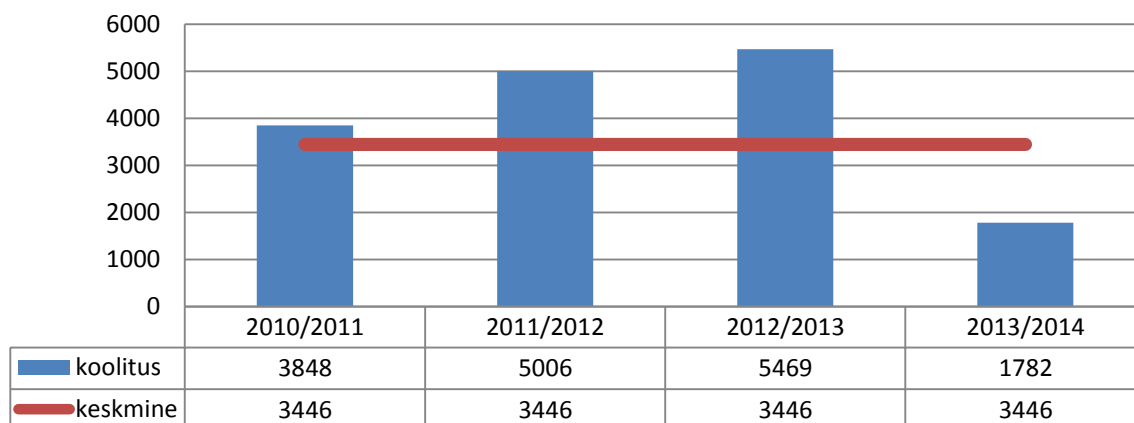
### koolitus + stažeerimine: osalejad (õp+kutseõp)



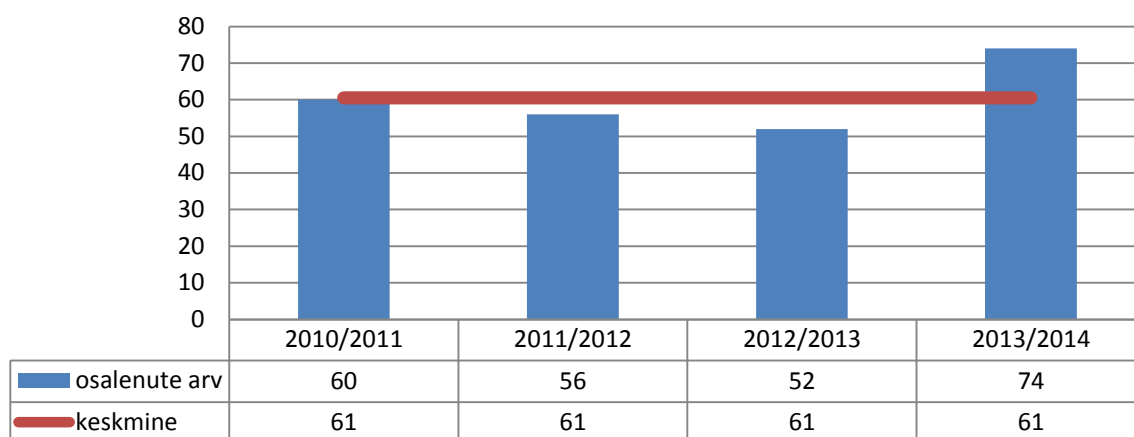
### koolitus + stažeerimine: tunde osalenu kohta (õp+kutseõp)



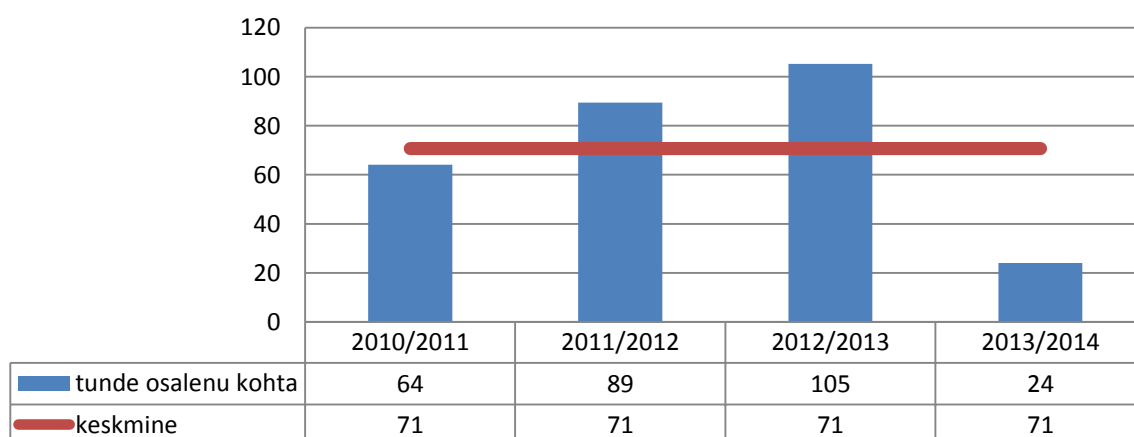
### koolitustunnid (õp+kutseõp)



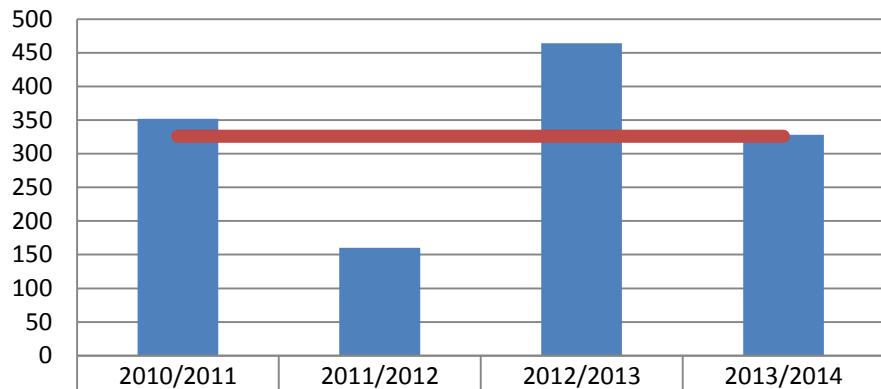
### koolitus: osalejad (õp+kutseõp)



### koolitustunde osalenu kohta (õp+kutseõp)

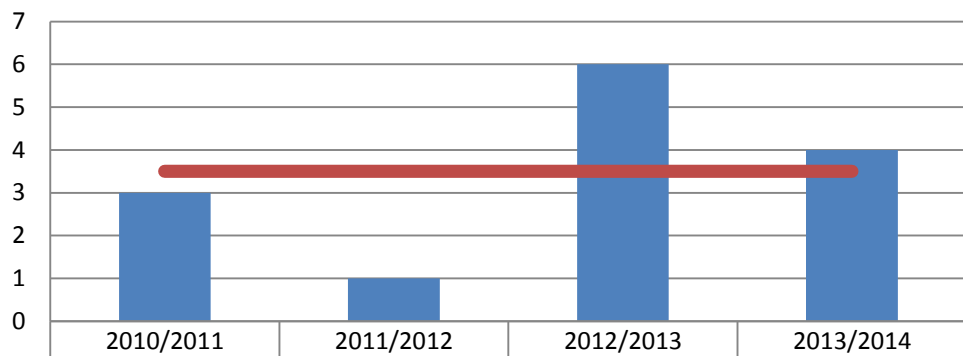


### stažeerimine: tunnid (õp+kutseõp)



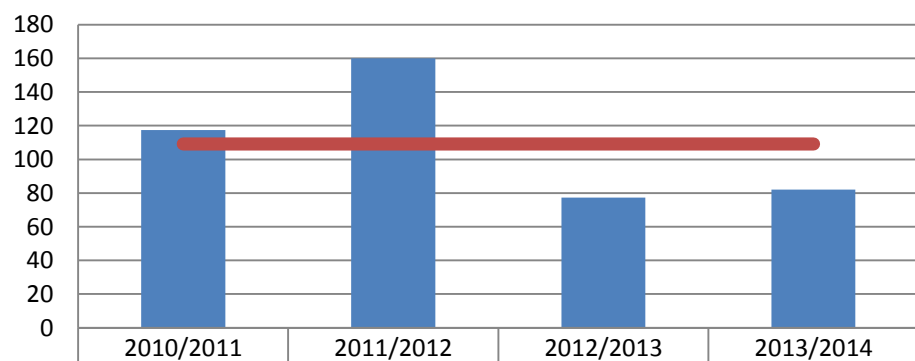
Stażeerimise ettevõttes	352	160	464	328
keskmine	326	326	326	326

### stažeerimine: osalejad (õp+kutseõp)



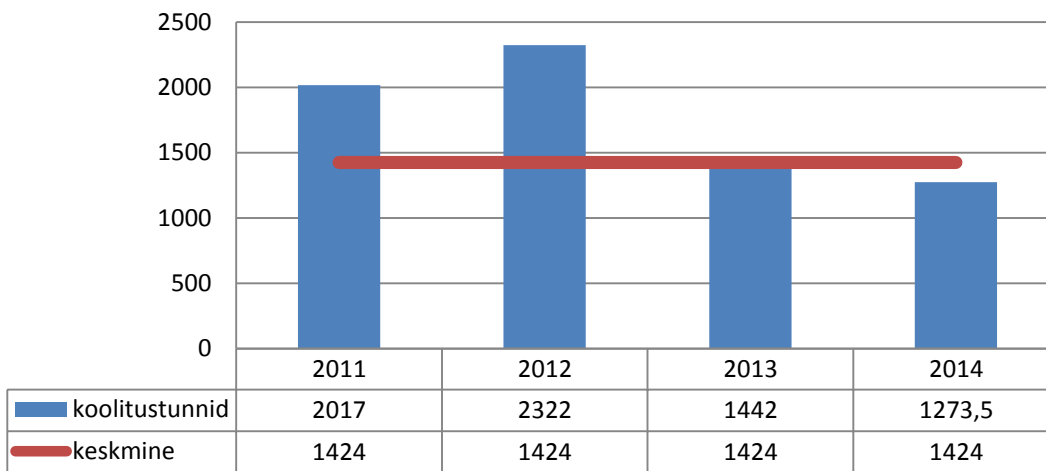
osalenute arv	3	1	6	4
keskmine	4	4	4	4

### stažeerimistunde osaleja kohta (õp+kutseõp)

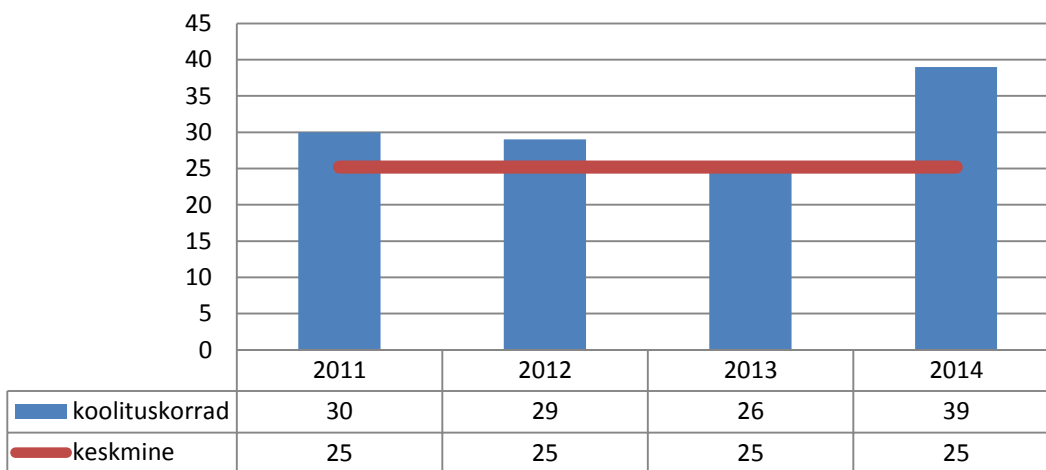


tunde osalenu kohta	117	160	77	82
keskmine	109	109	109	109

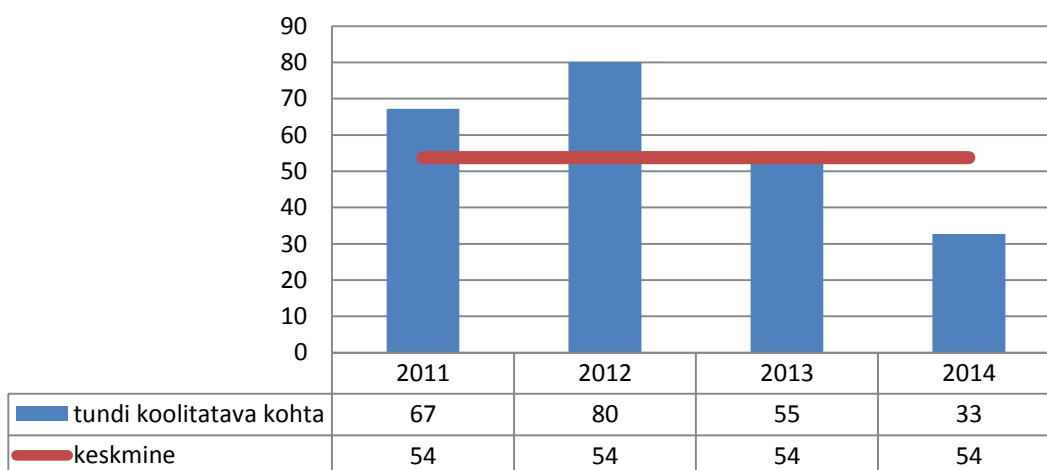
### koolitustunnid: üldained



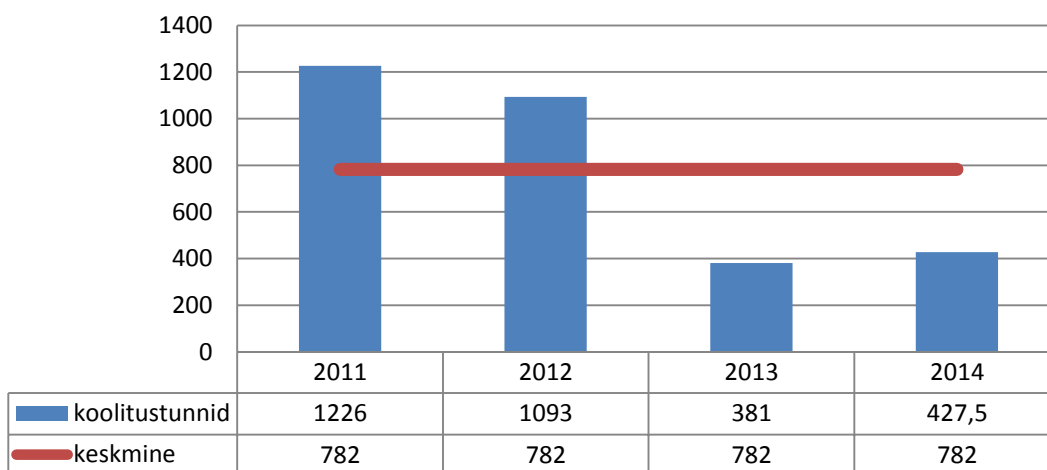
### koolituskorrad: üldained



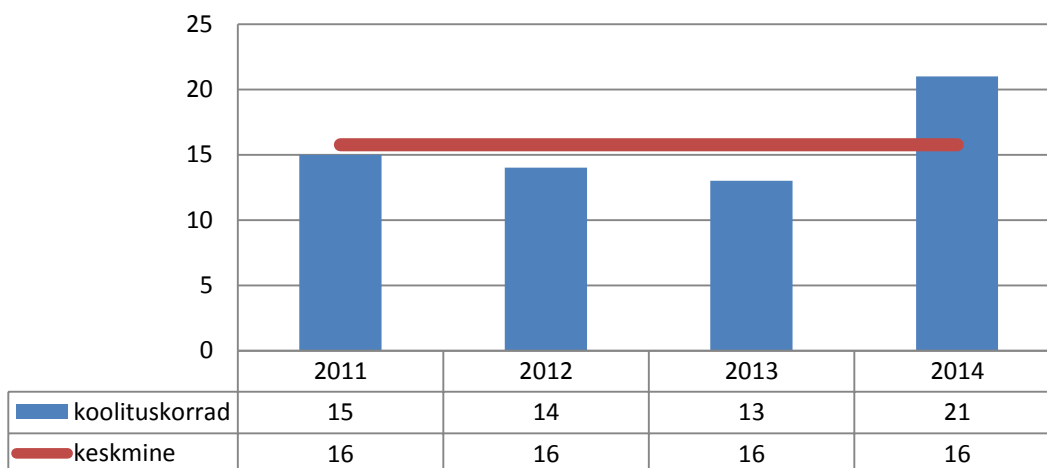
## tunde koolitatava kohta: üldained



## koolitustunnid: majutamine ja toitlustamine



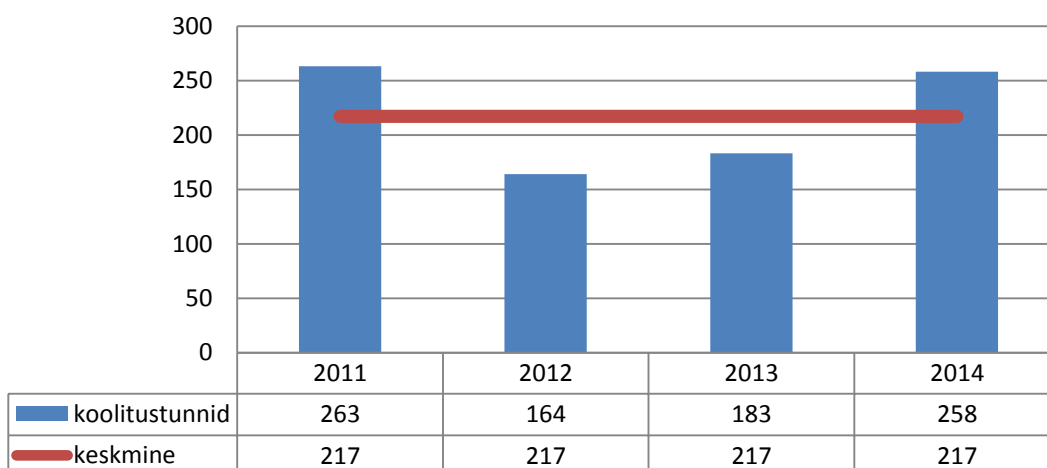
### koolituskorrad: majutamine ja toitlustamine



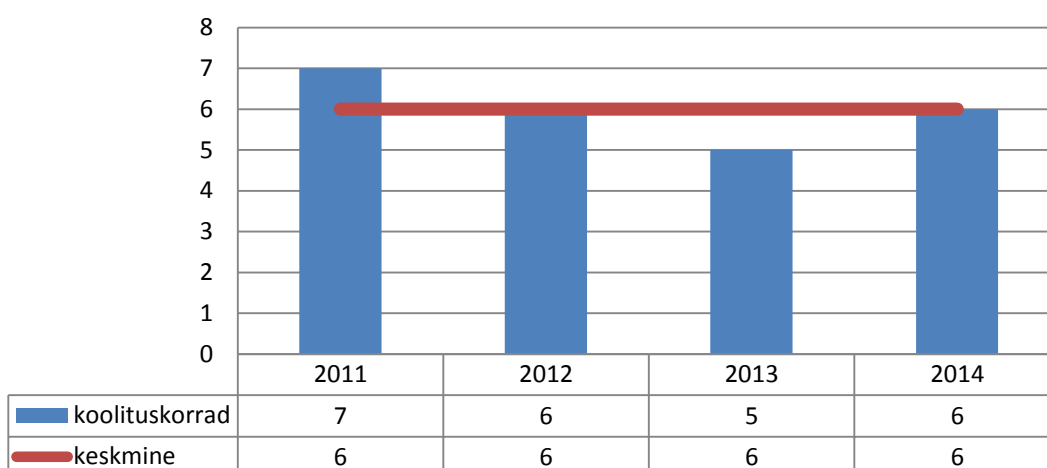
### tundi koolitatava kohta: majutamine ja toitlustamine



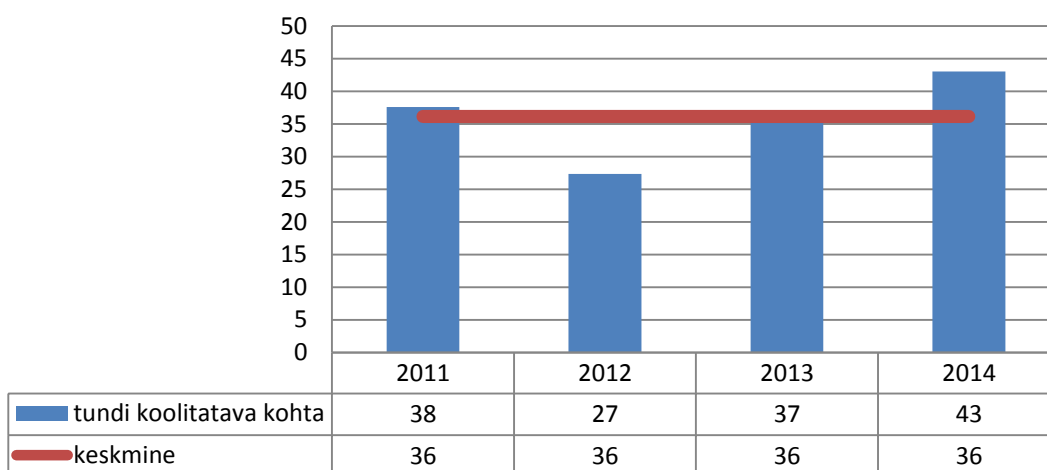
### koolitustunnid: toiduainetetöötlus



### koolituskorrad: toiduainetetöötlus

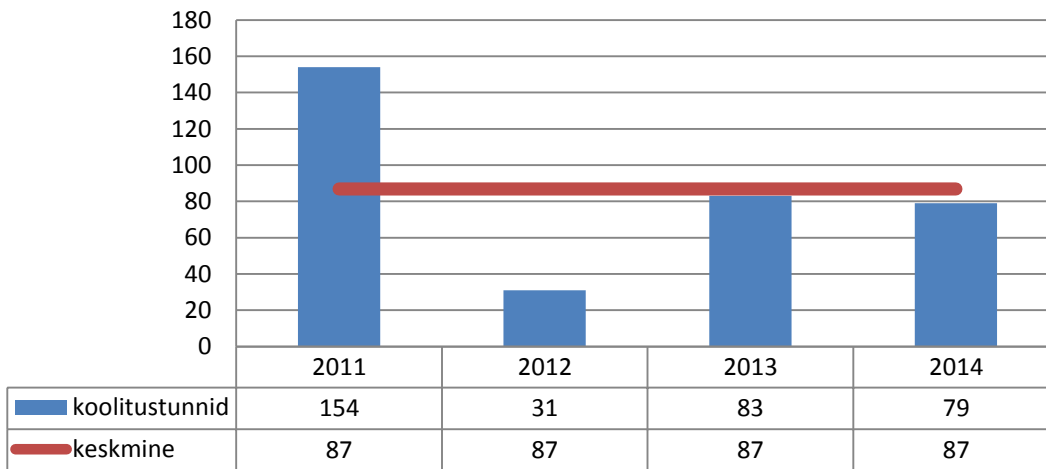


### tunde koolitatava kohta: toiduainetetöötlus

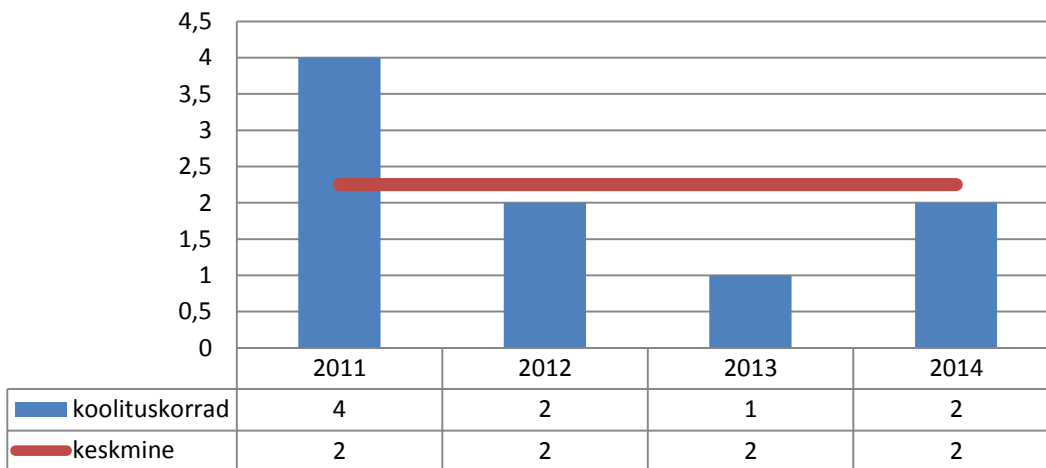




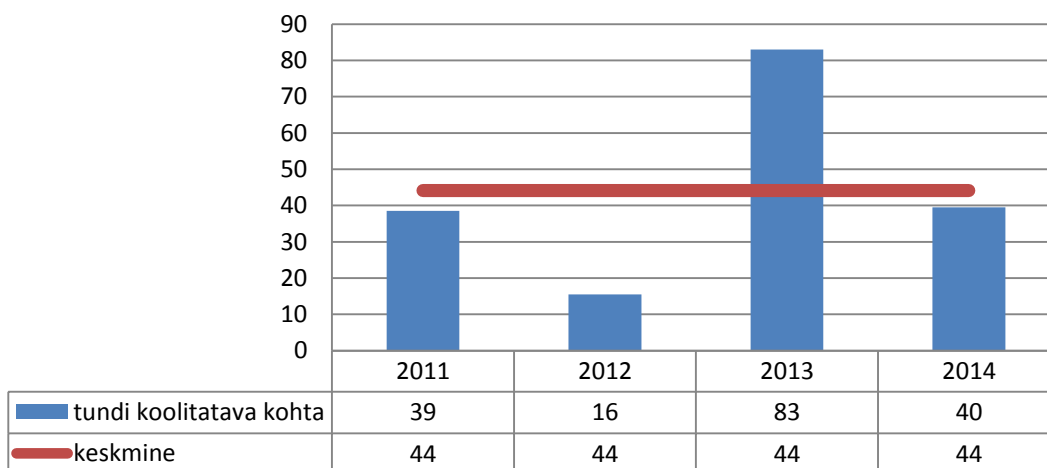
### koolitustunnid: kaubandus



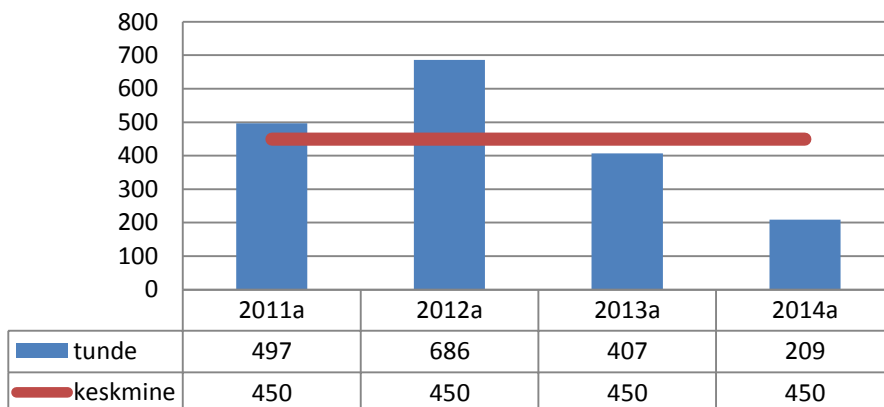
### koolituskorrad: kaubandus



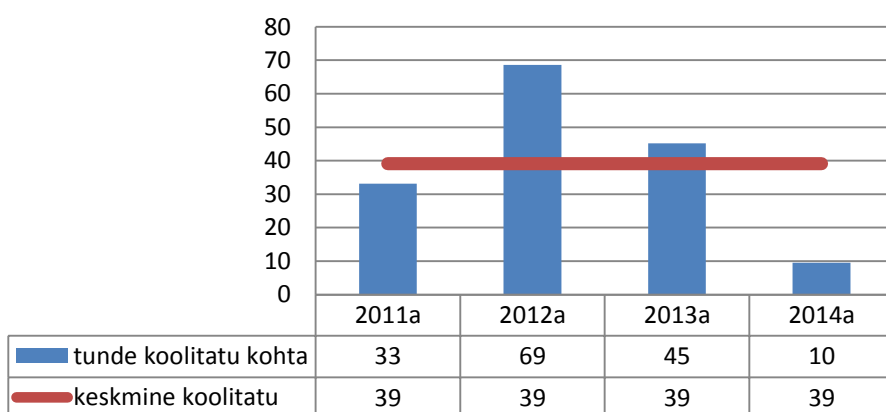
### tunde koolitatava kohta: kaubandus



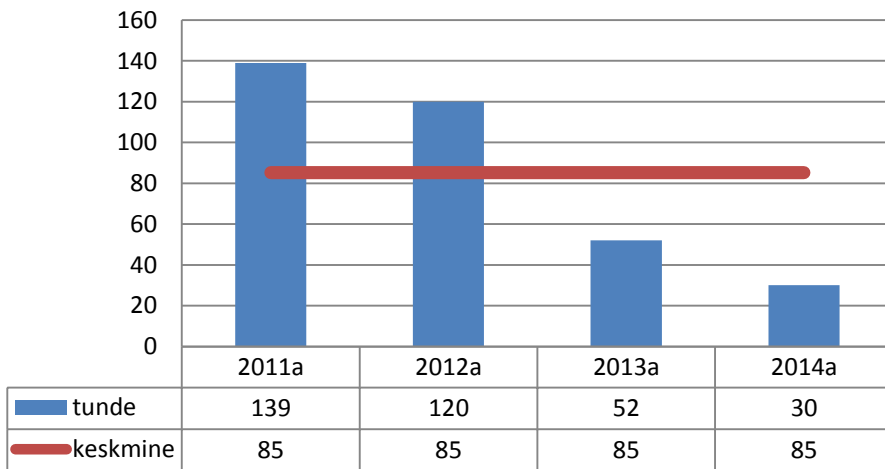
### koolitustunnid: mittepedagoogiline personal



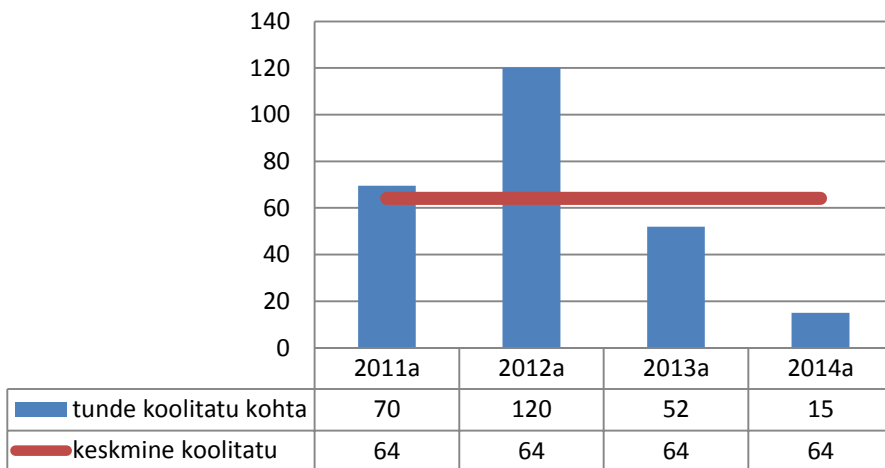
## koolitustunnid: mittepedagoogiline personal



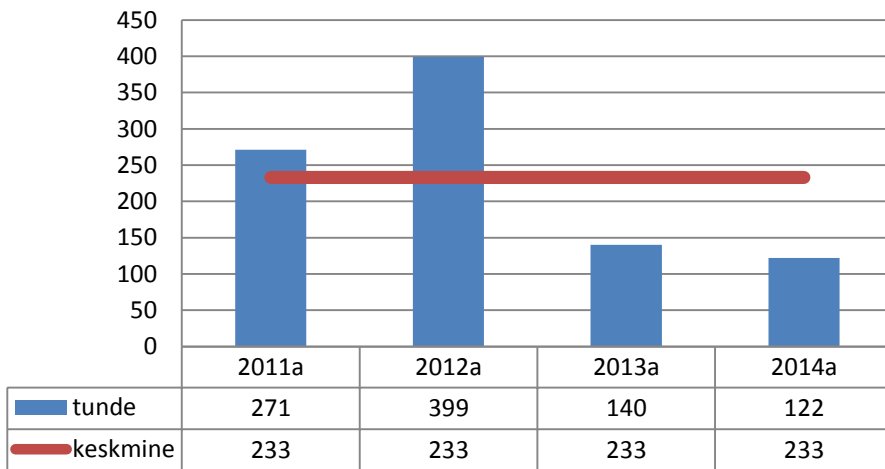
### koolitustunnid: arendusosakond



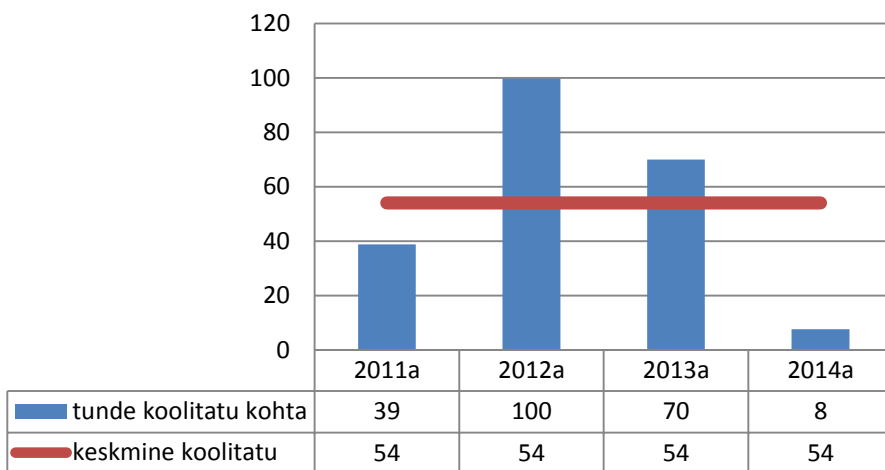
### koolitustunnid: arendusosakond



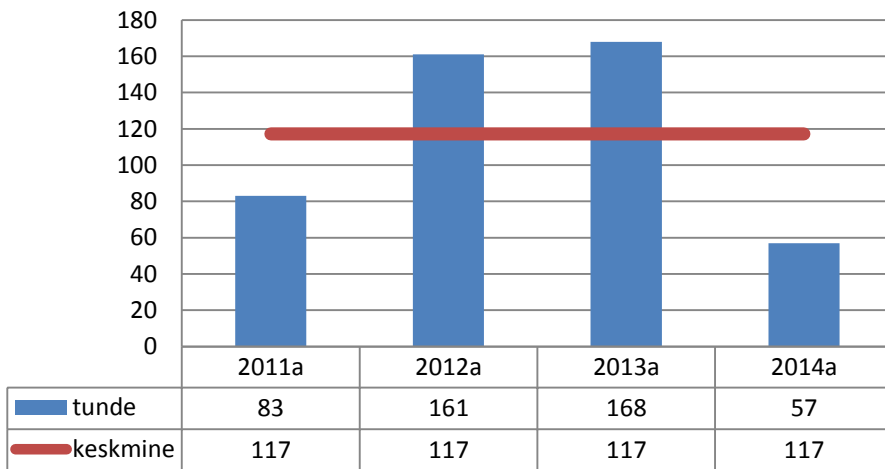
### koolitustunnid: haldusosakond



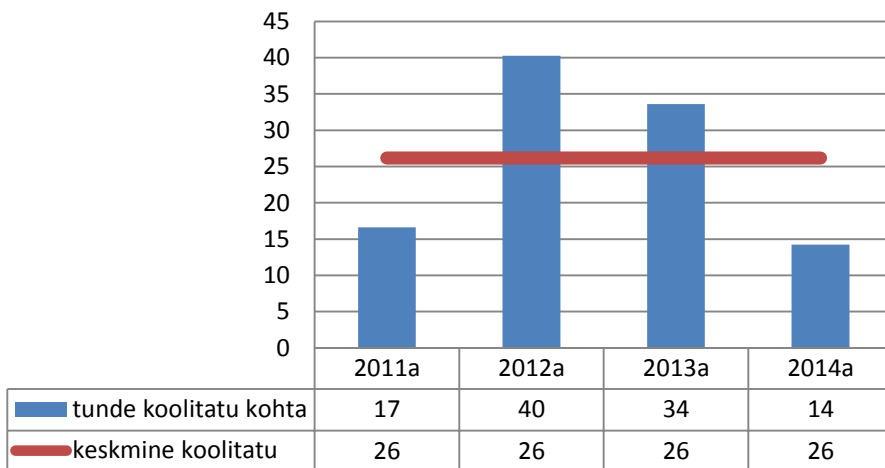
### koolitustunnid: haldusosakond



### koolitustunnid: kantselei



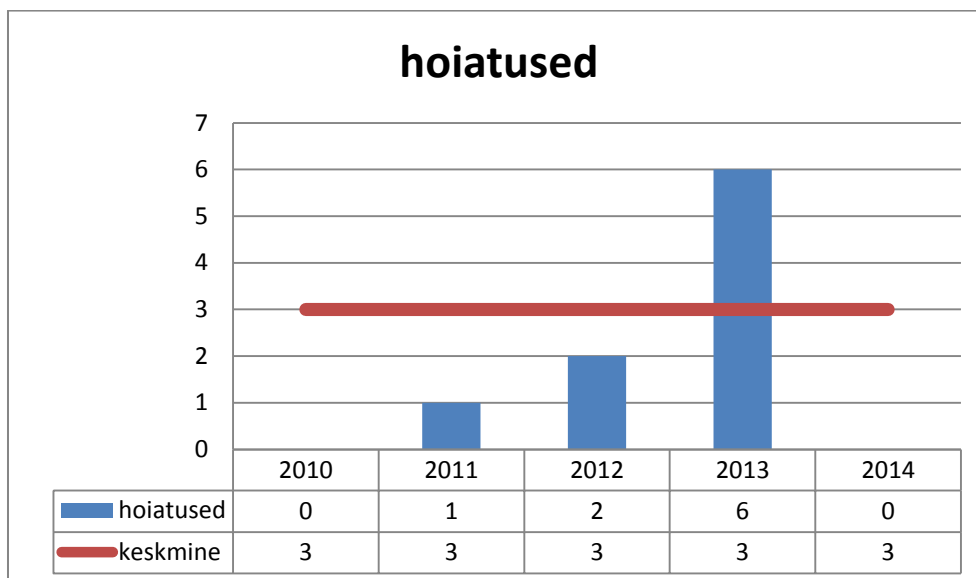
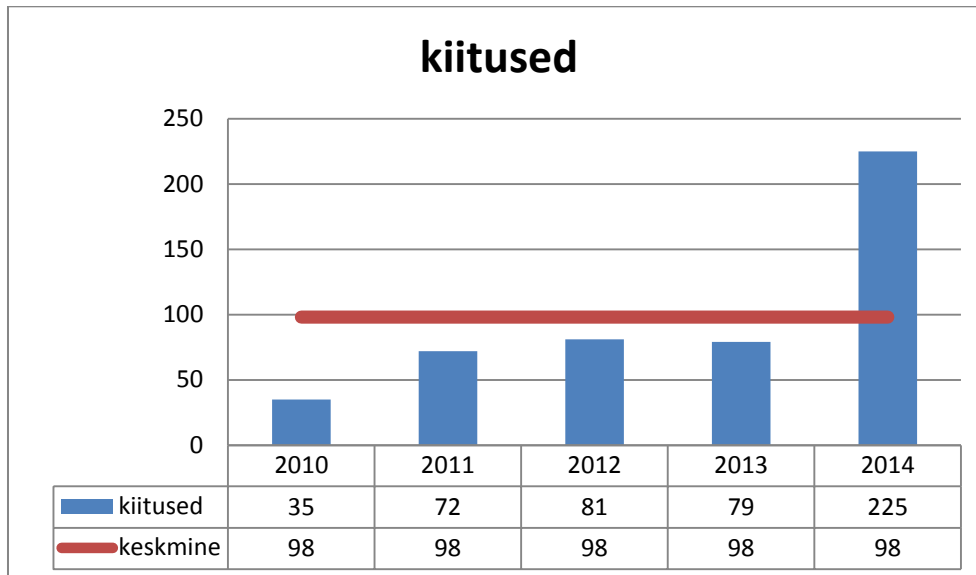
### koolitustunnid: kantselei



## 10 Kiitused, hoiatused

*Mõiste* Kiitus on tunnustav hinnang või esiletõstmine, mis on vormistatud käskkirjaga. Hoiatus on kiitusele vastupidine hinnang, mille kohta on säilinud kirjalik jälg.

*Vihje* Kuigi mõlemad võivad piinlikkust tekitada, peetakse kiitust üldjuhul meeldivamaks kui hoiatust.



Täname!

Ja see, et me elame muutavas maailmas, ei ole viimase aja uudis. Nii on see ikka olnud. Ilmekalt kirjeldab seda kolmveerand sajandit tagasi Einsteini vastus üliõpilasele, kes talle ütles, et „professor, selle aasta eksamil on samad küsimused, mis eelmise aasta eksamilgi.“ Professor vastas: “Õige, aga vastused on teised.”