



J jaunajam Cēsu novadam, kurā 1.jūlijā apvienojās Amatas, Cēsu, Jaunpiebalgas, Līgatnes, Pārgaujas, Priekulu un Vecpiebalgas novads, aprit septiņi mēneši. Apvienojoties lielākā pašvaldībā, mainījies darba organizācija, veidots jaunas struktūrvienības ar mērķi iespējami kvalitatīvāk pildīt pašvaldības funkcijas. Un te arī pašvaldībai nākas saskarties ar to, ko izjūt ne viens vien uzņēmējs mūsupusē - pieprasījums pēc kvalificētiem darbiniekiem ir lielāks nekā piedāvājums.

Darbinieka etalons

Cēsu novada domes priekšsēdētājam **JĀNIM ROZENBERGAM** lūdzu definēt, kas, viņaprāt, ir labs pašvaldības darbinieks.

J. Rozenbergs: "Pirmkārt, tas, kurš ir orientēts uz klientu, gan iekšējo, gan ārējo. Arī iekšējie klienti – iestāžu vadītāji, kolēģi, ikviens pašvaldības darbinieks - ir klienti. Labs darbinieks ir ieinteresēts klienta jautājumu risināšanā. Turklāt gatavs pats atrisināt jautājumus, nevis sūtīt uz nākamo kabinetu,

neņemoties atbildību.

Otrkārt, darbinieks ir kompetents, konsekvents un spējīgs izskaidrot savus lēmumus, rīcību. Proti, viņš "pazīst drēbi", spēj ātri reaģēt un sniegt klientam nepieciešamo konsultāciju.

Treškārt, ir vērtīgi, ja darbinieks ir atvērts jauninājumiem, izmaiņām, eksperimentiem, jo tas ļauj procesus pilnveidot, uzlabot vai pat radikāli mainīt.

Ceturtkārt, labs darbinieks jūt piederību savai organizācijai. Viņš tic šai organizācijai, ir spējīgs to aizstāvēt publiskajā telpā vai diskusijā." □

Trūkst konsekvences

"Druva" lūdza komentāru Cēsu novada domes deputātei Elinai Stapulonei, kā viņa vērtē kadru veidošanas politiku pašvaldībā. Deputāte atzina, ka tā vēl tālu no pilnības.

"Jau brīdī, kad sāka veidot jaunās struktūras, norādījām, ka personāla daļai jābūt vienotai visā novadā, lai veidotu pārdomātu, loģisku kadru politiku. Tas nav realizējies, neesmu redzējusi, ka būtu skaidra virzība, skaidrs redzējums pašvaldības kadru politikai. Bet šādos pārmaiņu laikos tam – skaidrai, spēcīgai, profesionālai kadru politikai - ir ļoti būtiska nozīme. Manuprāt, darbiniekiem būtu svarīgi to zināt, tas veicinātu vēlmi izaugt savā organizācijā.

Kā deputāte esmu pieprasījusi informāciju par visiem iekšē-

jiem vakanču konkursiem, lai saprastu, kā tas veidojas. Ja veido jaunu struktūru, ir pareizi, ja visiem ļauj pieteikties, bet ne visur tas tika darīts. Tātad visur netika piemērots vienlīdzības princips. Ja būtu skaidri pateikts, ka ir izvērtēta esošā situācija un uz trūkstojajām vietām tiek rīkots konkurss vai, izveidojot jaunas štata vietas, uz tām rīko konkursu. Bet tā nenotika. Dažās struktūrvienībās vai iestādēs tika rīkoti iekšējie konkursi pat uz visiem amatiem, citur tas netika darīts. Ir jautājums, kāpēc tā, un zināms, ka ir neapmierinātība par tādu risinājumu. Tieši te visskaidrāk parādās konsekvences trūkums.

Es jau nesaku, ka uz visiem amatiem bija jārīko konkursi, bet tad bija jābūt atbilstoši komunikācijai. Bija jāizrunājas ar visiem darbiniekiem, jāizvērtē viņu stiprās un vājās puses, tad varbūt vakanču problēma būtu mazāka. Situācija, kad notiek tik ļoti lielas pārmaiņas, komunikācija ir ļoti būtiska.

Svarīgs ir ne tikai atalgojums

Cēsu novada sociālajos tīklos nemitīgi lasāmi darba sludinājumi, pašvaldībā meklē to vai citu darbinieku. Par to, kā veicas ar darbinieku atrašanu, kādi faktori svarīgi un vai darbinieku trūkums neietekmē pašvaldības darbu, runāju ar Cēsu novada domes priekšsēdētāja vietnieku **Ati Egliņu – **Eglīti, kurš bijušajā Cēsu novadā bija administrācijas vadītājs.****

- Kāda šobrīd ir situācija ar darbinieku nokomplektēšanu?

- Jāsāk ar nelielu skaidrojumu, ka pašreizējo situāciju ietekmē vairāki būtiski faktori. Notika administratīvi teritoriālā reforma, kas noveda pie būtiskām pārmaiņām arī štatu sarakstos. Otrkārt, bez darbspējīga "Covid-19" sertifikāta tagad cilvēki strādāt nevar, un jāņem vērā arī tas, ka šobrīd plaši izplatās omikrons, darbinieki slimo, arī tas atstāj ietekmi.

Lai arī mums sākumā likās, ka ne visiem, kuri strādāja bijušajos novados, struktūrās, pietiks vietas, rezultātā izrādījās, ka šie darbinieki nespēja aizpildīt visas pozīcijas. Tas tāpēc, ka ne visi pieņēma kandidātūru uz kādu no pozīcijām centrālajā administrācijā. Motivācija tādām lēmumiem var būt dažāda. Daļa izmantoja pārmaiņas, lai pensionētos. Citiem piedāvājums nebija saistošs, vēl kādiem bija bažas par savām profesionālajām spējām un kapacitāti, strādājot ar sarežģītākiem jautājumiem.

Tagad izveidojušās atsevišķas vakances, kuras cenšamies aizpildīt, bet tas netraucē pašvaldības darbam, pakalpojumi tiek sniegti, darba nepārtrauktība tiek nodrošināta.

Nevar noliegt, ka ir pozīcijas, kas izraisa nelielu organizācijas stresu. Viena tāda sadaļa ir iepirkumi, kur vajadzīgi speciālisti. Darbs notiek, bet iepirkumu dokumentācijas sakārtošana kavējas.

Taču situācija ar brīvajām vakančēm ir mainīga, piemēram, piektdienas rīta pusē bija 16 brī-

vas vakances, bet brīdī, kad cilvēki lasīs šo laikrakstu, situācija, visticamāk, jau būs mainījusies.

- Kādi ir galvenie iemesli, kas kavē štatu nokomplektēšanu? Redzam, ka nākas pagarināt termiņus, rīkot atkārtotus konkursus.

- Esam centušies analizēt, kāpēc tā. Domāju, noteicošais nav atalgojums, jo, manuprāt, pašvaldības struktūrās tas ir samērā konkurētspējīgs. Pieļauju, ka kāds kolēģis šo lasīs un teiks, ka tās ir muļķības, un var saprast, jo mums taču vienmēr gribas saņemt lielāku darba samaksu. Bet tomēr es teiktu, ka Cēsu pašvaldībā atalgojums atsevišķās pozīcijās ir pat ļoti labs.

Skaidrojums ir pavisam vienkāršs, esam secinājuši, ka patiesībā darba tirgus ir salīdzinoši tukšs. Tas nozīmē, ka visur ir cīņa par darbiniekiem, un pašvaldība ir tikai viens no darba devējiem.

- Tomēr atalgojums ir būtiski nozīmīgs, kad runājam par vadošajiem amatiem. Kā tas bija, bāriņtiesas vadītāju meklējot, kur rezultātā domes deputātiem nācās lemt par algas pielikumu, citādi vakance ilgi palika neaizpildīta.

- Jā, ir tādas situācijas, tas jāņem vērā, un jāpieņem šādi lēmumi, it īpaši, ja tiešām gribam dabūt labu speciālistu. Bet darbinieku trūkums nav tikai Cēsīs, aizvadītajā nedēļā sarunā ar žurnālistu Gundaru Rēderu televīzijas raidījumā "1:1" to atzina arī Rīgas mērs Mārtiņš Staķis. Arī viņi nevar nokomplektēt štatus, un viņiem šī gada prioritāte ir pašvaldības darbinieku atalgojums. Līdzīga situācija daudzās pašvaldībās.

Runājot par konkurētspējīgu atalgojumu, jāsaprot, ka stāsts nav par to, ka pašvaldība cenšas atbalstīt savējos, stāsts ir par to, ka rezultātā tas atduras pret pašvaldības pakalpojumu kvalitāti, ko saņem iedzīvotājs, uzņēmējs.

- Ne vienmēr ar konkursiem veicas, kā cerēts. Te zīmīgs piemērs ir jau minētā bāriņtiesa, kad vadītāja domē tika apstiprināta, bet tad tomēr pateica nē.

- Jābūt gataviem arī tādām situācijām, jo, kā jau teicu, cīņa par labiem speciālistiem kļūst arvien nopietnāka. Jā, bāriņtiesas piemērs bija ļoti spilgts, komisija izvēlējās labāko, dome pieņēma lēmumu, apstiprinot amatā, bet brīdī, kad bija jāparaksta vairs tikai darba līgums, pienāca informācija, kurā kandidāte atvainojās, ka tomēr mainījusi domas. Kā teicu, jābūt gataviem arī tādiem pavērsieniem, jo katram ir tiesības izvēlēties savu ceļu.

Runājot par atlases konkursiem, neviens no nosacītās opozīcijas, tādu apzīmējumu mums iedeva "Druviņa", neviens no atlases kārtām nav bijis iesaistīts, bet būtu tikai normāli, ja tāda iespēja būtu dota visu dome pārstāvēto partiju pārstāvjiem. Cilvēki ir dažādi, ar dažādām domām, viedokļiem, un tas nāktu tikai par labu. Jā, ir pretendenti uz vadītāju amatiem, kurus apstiprina dome, par tiem mēs, deputāti, saņemam CV, citu informāciju, bet par pārējo konkursu gaitu informācijas trūkst.

Vēl jau jāatzīst, ka, iepazīstot

situāciju, rodas jautājums, vai izvērtēts atbildības sliekšnis pret atalgojumu un vienādi piemērots visā novadā. Arī te nav konsekvences, domāju, tas tāpēc, ka nebija uzzīmēta kopējā struktūra un nebija izvērtēti izaugsmes pakāpieni. Ir normāli, ja darbinieks, kāpjot pa karjeras kāpnēm, saņem lielāku atalgojumu, tas veicina izaugsmi. Bet, ja darbinieks ar augstāku atbildības sliekšni saņem mazāku atalgojumu nekā cits, kuram atbildība nav tik liela, tas liecina, ka tur kaut kas nogājis greizi." □

- Konkurss rezultātus izvērtē pati pašvaldība. Varbūt jāpiesaista kāda personālsastāva kompānija?

- Pārsvārā izvērtējam paši, un personālsastāva komisijas sastāvs mainās no konkursa uz konkursu, bet esam izmantojuši arī ārpalpojumu. Meklējot izpilddirektoru, piesaistījām personālvadības kompāniju. Pirmās kārtas izvērtējam paši, tikai pēdējā izvērtēšanā personālatlases kompānija veica personības izvērtējumu. Te jāņem vērā tas, ka ārpalpojums tomēr maksā naudu.

- Vai ir labāk, ja cilvēks ir ar pieredzi pašvaldības darbā, jo tad ātrāk var iejusties, vai tas nav obligāti?

- Protams, pašvaldības darbam ir sava specifika, un tiem, kuri strādājuši pašvaldībā, adaptācija notiek ātrāk. Taču darbu mūsu struktūrā sāk arī kolēģi, kuriem nav pašvaldības darba pieredzes, arī tam ir plus, viņi spēj ienest jaunu un svaigu skatījumu, kuru tie, kuri ilgstoši strādā pašvaldībā, iespējams, nepamana. Es teiktu, ka cilvēki no ārpusē patiesībā ir ļoti noderīgi kopējai organizācijas izaugsmei un attīstībai. Jo cilvēks, ienākot no malas, sāk uzdot jautājumus, un tas liek arī pašvaldībā strādājošiem meklēt atbildes un pamanīt, kas, iespējams, maināms.

- Kādi vēl faktori pievilina darbiniekus?

- Atalgojums ir viens, bet svarīga jau arī organizācijas kultūra, organizācijas tēls, iekšējā un ārējā komunikācija. Redzam, ka cilvēki, izvēloties darbavietu, arvien biežāk vērtē arī šo aspektu. Arī tas arvien vairāk jāņem vērā, un īpaši gados jauni cilvēki tam pievērš lielu uzmanību. Viņus uzrunā arī iespēja strādāt attālināti, un šis pandēmijas laiks licis tam pielāgoties. Nemitīgi jāskatās, kas motivē, kas palīdz piesaistīt un noturēt darbiniekus.

-Vai attālinātā darba iespēja varētu saglabāties arī pēc pandēmijas beigām, kaut kad taču tās pienāks?

- Domāju, jā, un uzskatu, ka kopējai pārvaldībai tas ir ļoti labs variants. Piemēram, ja vajag noorganizēt tikšanos ar visiem apvienību pārvalžu vadītājiem, varam to rīkot attālināti, nav jābrauc, jātērē laiks un līdzekļi. Tā arī citi speciālisti, darbinieki tādas iespējas var izmantot.

Kad pandēmija beigsies, darbs klātienē atgriezīsies, bet iespēja vajadzības gadījumā izmantot attālināto darbu saglabāsies. Arī domes sēdes iespējams rīkot variantā, kad daļa deputātu ir klātienē, daļa pieslēdzas attālināti. □

Lappusi sagatavojis
JĀNIS GABRĀNS

Projektu finansē
Mediju atbalsta fonds
no Latvijas valsts
budžeta līdzekļiem

MAF
Mediju atbalsta fonds

Mediju atbalsta fonda ieguldījums no Latvijas valsts budžeta līdzekļiem. Par saturu atbild projekta īstenotājs izdevniecība SIA Cēsu Druva".