

Margit Jõgeva
Tartu Maakohtu kohtunik

**Arenguestluse metoodika ja kriteeriumid – abimaterjal kohtujuhtidele ja kohtunikele
kohtunike IX korralise täiskogu 2010. a otsuse alusel moodustatud töörühma tegevuse
tutvustus**

Lugupeetud kolleegid, kallid külalised,

Eelmise aasta kohtunike täiskogul võtsime vastu otsuse töötada välja kohtunike töö hindamise metoodika, mille tulemusena selguks muuhulgas ka kohtunike personaalne koolitusvajadus. Riigikohtu esimehe poolt moodustatud töögrupp kirjutas valmis dokumendi nimega "Kohtunikule tagasiside andmise metoodika ja kriteeriumid", mis on Teile eelnevalt tutvumiseks saadetud.

Siinkohal sooviksin tänada töögrupi liikmeid, kellega kiires ja tõhusas koostöös mainitud dokument sündis. Töögruppi kuulusid **Margit Jõgeva** – Tartu Maakohtu kohtunik, töögrupi juht **Jaano Odar** – riigikohtunik - pensionil

Peeter Jerofejev – riigikohtunik

Kaire Pikamäe – Tallinna Ringkonnakohtu kohtunik

Andra Pärsimägi – Tartu Ringkonnakohtu kohtunik

Villem Lapimaa - Tallinna Halduskohtu kohtunik

Kai Härmand – Harju Maakohtu kohtunik

Iris Kangur Gontšarov - Viru Maakohtu kohtunik

Rutt Teeveer – Tartu Maakohtu kohtunik

Piia Jaaksoo – Pärnu Maakohtu kohtunik

Tanel Kask – Riigikohtu koolitusosakonna juhataja

Kadri Roos – Justiitsministeeriumi justiitshalduspoliitika osakond

Kaidi Lippus – Justiitsministeeriumi õigusloome ja arenduse talituse juhataja

Kindlasti oleme tänulikud ka kohtute esimeestele, kellega konsulteerisime dokumendi väljatöötamise eel. Nimelt tegi töögrupp järelepärimise kohtute esimeestele paludes kirjeldada senist kohtuniku töö hindamise ja tagasiside andmise praktikat ning hinnangut arenguestlusele kui võimalikule tagasiside andmise vormile. Kohtu esimeeste kogemuste ja töögrupi poolt tehtud erinevate meetodite analüüsi tulemusena leidis meie töögrupp, et kõige tulemusrikkamaks kohtunike töö hindamiseks ja tagaside saamiseks on arenguestlus.

Samuti soovin tänu avaldada kolleegid Teile kõikidele, oma mõtete avaldamise eest pärast dokumendi valmimist. Teie osavõtlikud küsimused ja kommentaarid aitasid kujundada dokumendi kohtunike reaalsele vajadusele vastavaks.

Dokument koosneb põhidokumendist, kus on defineeritud ja kirjeldatud arenguestluse eesmärged, kriteeriumed, arenguestluse korda, väljundeid ja infoallikaid ja LISAST, kus on sisustatud tagasiside andmise kriteeriumid. Samuti on näidistena juurde lisatud ettevalmistavad küsimustikud kohtunikule ja kohtujuhile.

Tulenevalt kohtunikelt saadud tagasisidele rõhutaksin olulisemaid momente.

Töögrupi poolt väljatöötatud "Kohtunikule tagasiside andmise metoodika ja kriteeriumid" on siinkohal abistav, metoodiline materjal kohtujuhile arenguestluste läbiviimiseks.

Arenguestlust ei tasu käsitleda kui ülekuulamist. See on eelkõige, tagasiside vorm, dialoog kohtu juhi ja kohtuniku vahel, vahetu jutuajamine nelja silma all. Kohtu juhi eesmärk on saada adekvaatset tagasisidet kohtuniku arenguvajadusest ja kompetentsusest. Kohtunikul on võimalus sundimatus ja konfidentsiaalses õhkkonnas avaldada omapoolseid mõtteid ja välja tuua omad ootused. Jooksvate probleemide lahendamise kõrval on arenguestlust planeeritud ja tulevikku suunatud. Mõlemad osapooled saavad arutada tähtsaid võtmeküsimusi ning milles ja kuidas teineteist toetada.

Kohtunikul on õigus teha ettepanekuid kohtu juhtimise kohta, töökorralduse jm. kohut puudutavates küsimustes. Samuti on see koht, kus saab rahulikult arutada kohtuniku töökorraldust, koolitusvajadust ja muid küsimusi. Eesmärgiks on ka motiveerimine, et ei kaoks huvi ametitegevuse vastu, lahenduste väljamõtlemine tüdimuse puhul, näiteks spetsialiseerumine vms. Inimesi motiveerivad erinevad asjad ja need faktorid peaksid vestluste käigus välja tulema.

Asjade arenguks on ikkagi ju eelkõige osapoolte kommunikatsiooni vaja. Suhtlemine on kõige alus!

Arenguestluste sisu ja tulemused on konfidentsiaalsed. Dokumenteerimine ei ole reglementeeritud, seda võib teha minimaalselt, märksõnu kasutades. Kokkuvõtted tehakse mõlemapoolse ühise arusaama kinnitamiseks ja järgmise arenguestluste ajal on neid hea kasutada. Arenguestluste sujuvamaks läbiviimiseks dokumendi juurde koostatud LISA näol on tegemist abimaterjaliga kohtujuhile ning kohtujuht ise saab neid omale käepäraseks kujundada.

Arenguestluste läbiviimine on kohtujuhile kohustuslik soovituslikult kord iga kolme aasta tagant, noorkohtunikega kord aastas. Dokumendi p-s 2.3.1, ongi fikseeritud arenguestluste regulaarsuse põhimõte.

Kui kohtunik keeldub arenguestlustest, siis teda sundida ei saa. Kui kahepoolselt seda soovi ei ole, siis iseenesest muidugi ei ole see enam arenguestlust. Sellise situatsiooni tekkimisel peab kohtu esimees endale esitama tõsise küsimuse miks ei olda valmis arenguestlusteks. Nimetatud küsimusele vastuse saamiseks peaks kohtu esimees pidama vestluste keeldumise põhjustest, et vältida edaspidi antud situatsiooni tekkimist ja leppima kokku uue arenguestluste aja. Teiselt poolt kohtunikul peaks arenguestluste keeldumisel olema väga põhjendatud argumendid. (Kas ei sobi aeg, või ei ole valmis vms). Minule isiklikult on mõistetamatu sellise situatsiooni tekkimine ja kohtuniku poole pealt vaadatuna arusaamatu.

Arenguestlust on rangelt konfidentsiaalne ja neid dokumente kuhugi saata ega avaldada ei tohi. Kindlasti ei ole arenguestluste tulemused kasutatavad distsiplinaarmentluses. Niipea, kui me hakkame kasutama seda usaldusel põhinevat suhet ära nt distsiplinaarmentluses, tähendab see arenguestluste kontseptsiooni läbikukkumist. Kohtu esimees saab distsiplinaarmentluste korral oma arvamust avaldada ka ilma arenguestluste materjalidele viitamata. Pigem peaks selline kahepoolne vestlust aitama kaasa tulevikus distsiplinaarmentlusti ära hoida.

Samuti on tekitanud küsimusi dokumendis käsitletud infoallikate loetelu. Need on ainult võimalike infoallikate loetelu, ei säti kellelegi kohustust neid kasutada ja veel vähem tegeleda mingi uurimistööga kohtuniku kohta. Kohtu juhile tuleb ju paratamatult igasugust infot, kasvõi kaebuste näol menetlusosalistelt. Kindlasti kohtujuht leiab meetodi kuidas ja kellelt ta vajaliku info vajadusel teada saab, ilma et see mõjaks kohtunikku mainet kahjustavalt.

Lugupeetud kolleegid,

Üks arenguveestluse olulisemaks eesmärgiks on koolitusvajaduse väljaselgitamine ja et paraneks töö kvaliteet. Kõiki neid eesmärke on käsitletud dokumendi p-s 2.2.

Juba praegu on mingil määral ja oma meetoditega mõned kohtu esimehed nn arenguveestlusi läbi viinud, samuti uuringuid kohtuniku töö kohta, tehes selle tulemusena koolitusosakonnale ettepanekuid koolitusprogrammi teatud koolituste lisamiseks. Kõik sellised koolitus ettepanekud on olnud üldistavad ja piirdunud ainult koolituse temaatikaga.

Kokkuvõtteks ütlesin ma, et sellesse dokumenti tuleb suhtuda loominguiliselt, mida võib käsitleda meie vahelise kokkuleppena, et parandada töö korraldust ja töö kvaliteeti. Nende vestluste tulemusena peaks tööõhkkond muutuma usaldusväärsemaks ja koostööaldimaks ning pingevabamaks.

Kutsun teid kõiki üles hääletama selle soovitusliku abimaterjali vastuvõtmise poolt!

TÄNAN TÄHELEPANU EEST!