

Tulemusrahastamine avalikus sektoris

Küllli Taro

Milleks avalikule sektorile tulemusjuhtimine?

- Eesmärkide seadmine ja avalikustamine. Otsustamine selle üle, mis on väärtuslik.
- Analüüs ja õppimine.
- Vastutus ja kontroll. Läbipaistvus.
- Info teenuse kvaliteedi kohta.
- Mainekujundus.

Peamised probleemid

- Saad seda, mida mõõdad! Mõõdetakse seda, mida osatakse või mille kohta on andmeid.
- Avalikus sektoris eesmärgid mitmekülgsed, väärtushinnangulised, ka hägused. Tulemusjuhtimine eeldab aga lihtsustamist, kvantifitseerimist.
- Põhjusliku seose ja ajalise raamistiku probleem.
- Lisakulu, bürokraatia suurendamine.
- Manipuleerimine andmete ja tegevustega.
- Liiga hea töö karistamine ja ebaedu võimendamine.
- Juhtide ja poliitikute valmisoleku ülehindamine. Otsused ei tugine alati tulemusinfol.

Õppetunnid

- Tulemuste hindamine igal juhul sõltuv konkreetsest valdkonnast ja teemast! Universaalne lähenemine ei ole võimalik. Jäikadest, standardiseeritud ja hierarhilistest süsteemidest on loobutud.
- Tulemusjuhtimise sisseviimine ei taga paremaid tulemusi.
- Pea iga indikaator on ebatäiuslik ja manipuleeritav.
- Tõhususe asemel keskendutakse mõjususele. Isikute ja organisatsioonide tasandilt liigutud enam programmide/poliitikate tasandile.
- Hästi ei tööta eelkõige need süsteemid, kus tulemusindikaatorid on otseselt seotud rahastamisega. Avaliku sektori töötajat ei tohiks panna olukorda, kus isikliku kasu eesmärgil peab professionaalse otsuse või avaliku huvi tagaplaanile seadma.

Tulemuste hindamine kohtutes

- Erinevatele tõhususe mõõdikutele (töökoormus, produktiivsus, asja lahendamise maksumus) püütakse kvaliteedinäitajaid kõrvale tuua. Keskendumine „kliendi“ vaatele (küsitlused).
- Hindamise süsteemid muutunud väga keeruliseks ja kalliks.
- Pole enamasti otseselt seotud rahastamisega, pigem ressursside ümbertõstmisega süsteemi sees.
- Selliste juhtimissüsteemide edukuse kohta vähe teada.

Tegevuskulu, koosseisuliste töötajate arvu ja palgakulu muutused aastatel 2006-2012

	Kosseisuliste töötajate arv	Tegevuskulu	Kosseisu palgakulu
Maa-, haldus- ja ringkonnakohtud	-18%	16%	9%
Riigikohus	10%	89%	89%
koos SA Eesti Õiguskeskusega	-1%	43%	74%
Avalik sektor kokku	-3,6%	60%	49%
Keskvalitsus	-4%	50%	47%
Justiitsministeeriumi valitsemisala	-2%	41%	34%

Allikas: riigi saldoandmike infosüsteem

Kokkuvõte

- Positiivne on eesmärkide ja probleemide teadvustamine. Kvaliteetne statistika.
- Tulemusjuhtimine ja -rahastamine ei ole õige vahend ressursipuuduse lahendamiseks. Kulud ja bürokraatia suurenevad.
- Mõõdikute otsene sidumine rahastamisega tekitab tihti vale motivatsiooni. Isiklik huvi vs avalik huvi.