

Tööjõuvajaduse seire- ja prognoosisüsteem OSKA

Tulevikuvaade tööjõu- ja
oskuste vajadusele:

PERSONALI-
JA ADMINISTRATIIVTÖÖ
NING ÄRINÕUSTAMINE

Uuringu
LÜHIARUANNE
2018



Esikaanel: Vastuvõtusekretäri asendab tulevikus aina enam tehnoloogia, nt suhtlusrobot Pepper

Koostajad: Yngve Rosenblad, Riina Tilk, Kaire Sõmer, SA Kutsekoda

Retsepsendid: Triin Andresson, Janne Kerdo, Maria Kütt, Anu Moosel, Cerlin Pesti, Margit Rammo, Lana Randaru, Tiina Saar-Veelmaa, Sigrid Vaher, Riina Varts

Akadeemiline toimetaja: Olav Aarna, SA Kutsekoda

Keeletoimetaja: Marianne Liiv, Kerge Sulg OÜ

Kujundus: Velvet OÜ

Fotod: Unsplash, Aivo Kallas, Proekspert AS, Telia Eesti AS, SA Innove, Scoro Software OÜ, Eesti Personalijuhtimise Ühing PARE, Ernst & Young Baltic AS, TransferWise Ltd.

Uuringu aruande terviktekst on leitav: oska.kutsekoda.ee

Täname uuringu valmimisele kaasaaitamise eest: Ande Magus, SA Innove; Katrin Karu, Tallinna Ülikool; Aile Möldre, Tallinna Ülikool; Ingrid Maasi, EEK Mainor; Reili Argus, Tallinna Ülikool; Larissa Jõgi, Tallinna Ülikool; Marge Kroonmäe, Eesti Kõrg- ja Kutsehariduse Kvaliteediagentuur; Ivi Lillepuu, Haridus- ja Teadusministeerium; Reelika Leetmaa, Töötukassa; Pille Tamme, Tallinna Tehnikaülikool; intervjuueerituid, retsensente jt valdkonna esindajaid.

Täname valdkonna eksperdikogu liikmeid: Siim Aben, Ernst & Young Baltic AS; Terje Haidak, Haridus- ja Teadusministeerium; Piret Jamnes, Fontes PMP OÜ; Kaire Karp, Tallinna Tehnikaülikool, (Eesti Energia AS); Liivi Karpištšenko, Majandus- ja Kommunikatsiooniministeerium; Janne Kerdo, Eesti Juhi Abi Ühing; Kersti Kiive, Dokumentihaldurite Ühing; Elliko Konno, Töötukassa; Ingrid Kõo, AS Go Group; Merje Laasi, Siseministeeriumi infotehnoloogia- ja arenduskeskus; Kadi Liik, Tallinna Ülikool; Anu Moosel, SA Innove; Pille Mõtsmees, Tartu Ülikool; Hille Oidema, Eesti Arhivaaride Ühing; Ene Olle, Eesti Personalijuhtimise Ühing; Cerlin Pesti, Rahandusministeerium; Aiki Pärle, Eesti Karjäärinõustajate Ühing; Helen Raid, Tallinna Majanduskool; Margit Rammo, SA Innove; Tiina Saar-Veelmaa, AS Proekspert; Indrek Sarjas, AS G4S Eesti; Kadi Tamkõrv, Omniva; Mare Teichmann, Tallinna Tehnikaülikool; Milvi Tepp, Eesti Personalijuhtimise Ühing; Virve Transtok, Lääne-Viru Rakenduskõrgkool; Sigrid Vaher, Haridus- ja Teadusministeerium.

Rakendusuuring on valminud „Ühtekuuluvuspoliitika fondide rakenduskava 2014–2020“ prioriteetse suuna „Prioriteetne suund 1: ühiskonna vajadustele vastav haridus ja hea ettevalmistus osalemaks tööturul“ ELI vahendite kasutamise eesmärgi 5: „Õpe kutse- ja kõrghariduses on suuremas vastavuses tööturu vajadustega“ meetme „Õppe seostamine tööturu vajadustega“ tegevuse „Tööjõuvajaduse seire- ja prognoosisüsteemi loomine“ ehk OSKuste Arendamise koordineerimissüsteemi loomine (edaspidi OSKA) eesmärkide elluviimiseks ja tulemuste saavutamiseks.

Väljaandja: SA Kutsekoda

Autoriõigus: SA Kutsekoda, 2018

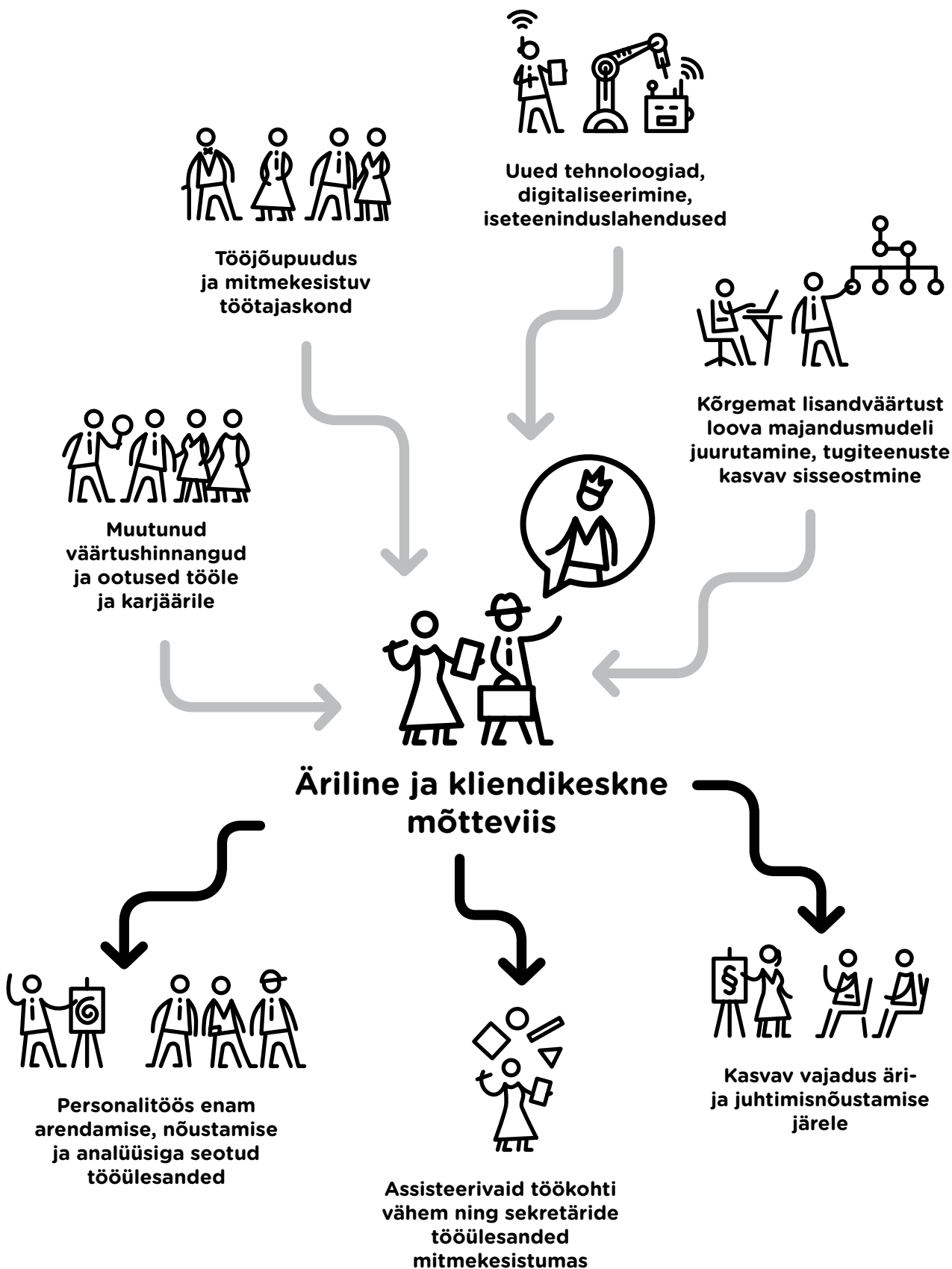
Sisukord

Uuringu olulisemad tulemused	4
Personali- ja administratiivtöö ning ärinõustamise valdkond ja põhikutsealad	10
Põhikutsealade tööjõu- ja oskuste vajaduse muutus	18
Koolituspakkumise ülevaade	26
Koolituspakkumise vastavus prognoositavale tööjõuvajadusele	32
Kokkuvõtte järeldustest ja valdkonna eksperdikogu ettepanekutest	36

Uuringu olulisemad tulemused



Lühiaruandesse on koon-
datud OSKA personali-
ja administratiivtöö ning
ärinõustamise uuringu
olulisemad tulemused.



OSKA personali- ja administratiivtöö ning ärinõustamise valdkonna (edaspidi PAÄ või valdkond) rakendusuuringu lühiaruanne sisaldab infot tööjõunõudluse ja potentsiaalse pakkumise kohta personalitöö, administratiivtöö ja ärinõustamise kutsealadel. Uuring otsib lahendust küsimusele, kuidas paremini vastata personalitöö, administratiivtöö ja ärinõustamise kutsealade tööjõu- ja oskuste vajadusele lähema 5-10 aasta vaates ning kuidas peaks selleks muutma koolituspakkumist. Uuringu raames analüüsiti valdkonna võimalikke tulevikuarenguid, hinnati, milline on selles perspektiivis uuritud kutsealade tööjõuvajadus ning kuidas peaks muutuma õppe sisu, et töötajate oskused vastaksid tööturu vajadustele.

Personali- ja administratiivtöö ning ärinõustamise valdkond hõlmab endas suurt osa majandussektori-üleseid administratiivseid kutsealasid. Seetõttu on valdkond hõivatute arvult võrdlemisi suur, üle 26 000 inimese. Valdkond on uuringus jaotatud kolmeks kutsealade grupiks, mis sisaldavad kokku viit põhi-kutseala (kutseala) – **personalitöö ja karjääriteenused** (sisaldab **personalitöö** kutseala ja **karjääriteenuste** kutseala); **administratiivtöö** (sisaldab **assisteerimise** kutseala ning **teabe- ja dokumendihalduse** kutseala) ning **ärinõustamine** (sisaldab **ärinõustamise** kutseala).

Demograafilised ja tehnoloogilised muutused, väärtuste ja töökultuuri teisene mine, kasvav tugi- ja nõustamisteenuste sisseostmine ning äri rahvusvahelis tumine mõjutavad PAÄ kutsealade tööhõivet ning muudavad ootusi töötajate oskustele ja teadmistele.

Administratiivsema loomuga töökohtade arv prognoosi kohaselt kahaneb, kuid inimeste või ettevõtete/asutuste arendamise ning nõustamisega seotud tööhõive kasvab.

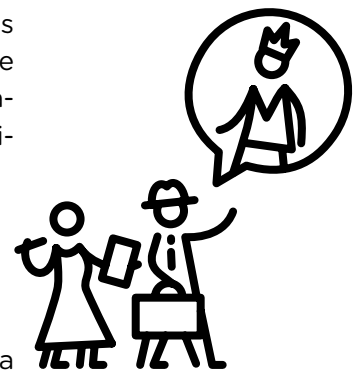
- o Kuna administratiivtöö moodustab valdkonna töötajaskonnast ülekaaluka osa, on hõivatute arvu prognoos valdkonnas tervikuna vähenev.
- o Personalitöö kutsealal prognoositakse stabiilset hõivatute arvu, kuid muutuvad sisemised proportsioonid: väheneb personali administreerimisega seonduv, kasvab strateegilise planeerimise, koolitamise ja arendamise, erinevate sihtgruppide (sh välismaalastega) ning värbamisega seonduv.
- o Karjääriteenuste kutseala mõjutab oluliselt riigi tasandil toimuv optimeerimine. Samal ajal on seoses vanemaealiste, erivajadustega inimeste jt tööturule integreerimise ja tööeluga seotud väärtushinnangute muutumisega nõudlus karjääriteenuste järele kasvamas, seetõttu võib ka kutsealal tervikuna hõive kasvada (sh erasektoris).
- o Assisteerimise kutsealal väheneb tehnoloogia arengu ning ressursikasutuse optimeerimise tõttu tööhõive enim ning suureneb administreerimisteenuste sisseostmine. Samal põhjusel väheneb tööhõive ka teabe- ja dokumendihalduses, kus töö profiil läheneb IKT-ametitele.
- o Ärinõustamise alal tööhõive kasvab, kuna nii tehnoloogilised, organisatsioonilised kui ärimudeli ümberkorraldused suurendavad vajadust nõustamisteenuste järele.

- o PAÄ kutsealadel on vanemaealiste töötajate osakaal alla keskmise ning pensionile siirdujate asendusvajadus seetõttu suhteliselt väike. Peamiseks tööjõuvajadust kujundavaks teguriks on kutsealade hõive suurenemine või vähenemine.

Erialased õppimisvõimalused valdkonnas on mitmekesised ning erialad populaarsed. Tööandjad ei tunneta uuritud kutsealadel üldjuhul tööjõupuudust.

- o Valdkonda tervikuna vaadates ületab koolituspakkumine uue tööjõu nõudlust. Tööjõunõudlus ja -pakkumine on tasakaalus ärinõustamise ning assisteerimise kutsealal. Assisteerimise kutsealal on erandiks tervishoiusekretäri (sh kliinilise sekretäri) ametiala, kus tasemeõpet ei pakuta.
- o Koolituspakkumine ületab nõudlust personalitöö ning teabe- ja dokumendihalduse kutsealadel. Teabe- ja dokumendihalduse tasemeõpe ülikoolis on hajus. Ülikoolid peaksid analüüsima infokorralduse ja infoteaduse õppekavade sisu ja arendama seda kaasaegsete organisatsioonide teabehalduse vajadustest lähtuvalt terviklikumaks.
- o Karjääriteenuste kutsealal terviklikku tasemeõpet ei pakuta, tööjõuvajadus kaetakse täienduskoolituse kaudu. Eraldi tasemeõppekava avamiseks on uue tööjõu aastane vajadus liiga väike, mistõttu tuleks analüüsida karjäärispetsialisti väljaõppe võimalusi ning leppida kokku parim lahendus karjääriarendamisega seotud kompetentside arendamiseks.

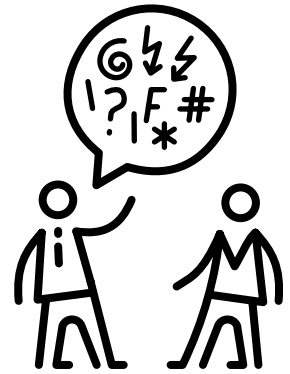
Personali- ja administratiivtöö ning ärinõustamise kutsealadel edukaks toimetulekuks on vaja nii ärilist kui inim- ja kliendikeskset mõtteviisi.



Üha olulisema rolli saavad järgmised valdkonnaspetsiifilised oskused ja teadmised:

- o personalitöös ja karjääriteenustes – oskused tegelemaks multikultuurilise töötajaskonnaga, välistööjõuga, välisüliõpilastega, erivajadustega ja vähenenud töövõimega inimestega ning vanemaealistega
- o personalitöös – strateegiline personalijuhtimine, ärilised ja finantsalased teadmised, ärilise mõtlemise oskus, karjääriarendamise kompetentsid
- o karjääriteenustes – teadmised nii riigisisest kui rahvusvahelisest tööseadusandlusest ja tööõigusest, rahvusvahelistest õppimise ja töötamise võimalustest, erinevate sihtrühmade spetsiifikast nõustamisel, kultuurilistest erinevustest ning paindlikest töövormidest
- o assisteerimises – erialase IKT areng toob kaasa rutiinsemate tööülesannete automatiseerimise, assistentitöö sisu laieneb erinevatesse valdkondadesse (turundus, andmekaitse, tervisedendus, sotsiaalmeedia haldamine)
- o teabe- ja dokumendihalduses – teadmised nii ettevõtte tegevusvaldkonda reguleerivatest kui teabe- ja dokumendihaldust puudutavatest õigusaktidest, infosüsteemide arhitektuurist ning infoturbest, oskus olla organisatsioonile digitaalsete teabehalduse lahenduste „targaks tellijaks“
- o ärinõustamises – multidistsiplinaarsus ehk teadmised erinevatest valdkondadest, teadmised õigusruumist ja seadusandlusest, andmeanalüüs, projekti-juhtimine.

Üldoskustest ja isikuomadustest on kasvava olulisusega paindlikkus ja õpivalmidus, digipädevused, suhtlemis- ja argumenteerimisoskused, multikultuursusega seotud kompetentsid ning suutlikkus töötada muutuvates võrgustikes.



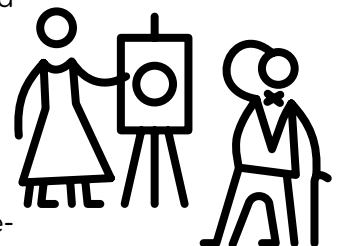
Lisaks headele erialastele baasteadmistele on vajalikud:

- o teadmised majandusprotsessidest, ettevõtlusest ja rahandusest; analüütiline mõtteviis ning „suure pildi“ nägemise oskus
- o muutustega kohanemine ja proaktiivsus, avatud suhtumine õppimisse ja uutesse tehnoloogiatesse, valdkonnaspetsiifiliste IKT-lahenduste kasutamine ja sotsiaalmeedia haldamine, küberturvalisuse ja andmekaitse alane kompetentsus
- o juhtimis- ja koostööoskused, sh rahvusvahelistes ja/või virtuaalsetes meeskondades, suhtlemis-, argumenteerimis- ja esitlusoskused, võõrkeeleoskused.

Valdkonna erialaõppes vajaksid tugevdamist nii äri- ja IKT- ja strateegilise juhtimise oskused kui praktikakorraldus.

- o Kõrgkooli lõpetajatel on tihti vähesed teadmised ja puudulik arusaam üldistest majandusprotsessidest, ettevõtlusest, rahandusest jne. Olukorra parandamiseks tuleks üldine majanduse ja ettevõtluse alane sissejuhatav õpe muuta kohustuslikuks kõigil kõrghariduse esimese astme õppekavadel.
- o Personalijuhtimise tasemeõppes jääb vajaka inimressursside strateegilise juhtimise oskustest ning üldistest majanduse, äri- ja finantsalastest teadmistest, samuti ka (uuenduslikest) erialastest IT-oskustest. Teisalt on strateegilise personalijuhtimise oskused üha vajalikumad ka kõigile juhtidele.
- o Üliõpilased ei saa ülikooliõpingute käigus piisavalt praktilisi oskusi ja kogemusi. Praktikavõimalused peaksid olema mitmekülgsemad ning praktikakorraldus tõhusam. See hõlmab nii paremat infovahetust koolide ja tööandjate vahel kui ka senisest paindlikumate praktika vormide ja võimaluste pakkumist tööandjate poolt.
- o Tööandjate, erialaliitude ning kõrgkoolide vaheline koostöö väärrib tihendamist, et toetada praktikakorraldust, pakkuda lõputööde teemadeks töömaailmaga seotud probleeme ning soodustada erialase täiendusõppe korraldamist.
- o Üldoskuste (sh suhtlemisoskus, inimeste ja protsesside juhtimise oskus, analüütilise mõtlemise oskus, digioskused jt.) arendamine vajab suuremat tähelepanu kõikidel õppetasetel ning nende arendamisel tuleb kasutada kaasaegseid õppemeetodeid.

Täiskasvanud õppijate osakaal ning elukestev õpe kasvavad, mistõttu tuleks senisest enam soodustada paindlikke õpivõimalusi.



- o VÕTAg (varasemate õpingute ja töökogemuse arvestamine) saadud ainepunkte peaks arvestama tasuta kõrgharidusõppes püsimiseks vajalike ainepunktide mahu hulka.
- o Tuleks kaaluda täiskasvanute koolituse seaduse muutmist nii, et tasemeõppes õppivatel töötajatel oleks õigus võtta täiendavaid tasustamata õppepuhkuse päevi või palgata puhkust.



Kiired muutused
töö iseloomus
nõuavad pidevat
enesetäiendamist.

*Telia Eesti AS-i peamaja auditooriumis
saab nii koolitusi korraldada kui ka
tööle keskenduda*



Personali- ja administratiivtöö ning ärinõustamise valdkond ja põhikutsealad

OSKA PAÄ valdkond on kutsealapõhine, st **koosneb kutsealadest, mille esindajad töötavad kõikides majandussektorites**. Seega ei ole mõttekas nende kutsealade tööjõu- ja oskuste vajadust analüüsida igas majandussektoris eraldi, vaid horisontaalselt üle majanduse.

OSKA PAÄ valdkond koosneb kolmest selliste kutsealade grupist, mis sisaldavad kokku viit (põhi)kutseala – **personalitöö ja karjääriteenused** (**personalitöö** kutseala ja **karjääriteenuste** kutseala); **administratiivtöö** (**assisteerimise** kutseala ja **teabe- ja dokumendihalduse** kutseala) ning **ärinõustamine** (**ärinõustamise** kutseala).

Kutsealad on uuringus piiritletud Ametite Klassifikaatori 4. tasandi koodide gruppidega¹. Vajadusel on kutsealade analüüsimisel eristatud ka oskustasemeid AK pearühmade mõistes. Uuritud kutsealad ei hõlma telefonimüüjaid, karjääriõpetuse õpetajaid ning mäluasutuste arhivaare. Ärinõustamine on selle uuringu mõistes piiritletud majandustegevusala „M7022 Äri- ja muu juhtimisalane nõustamine“ alla kuuluvate tegevustega².

¹ Hõlmatud AK koodid on toodud uuringuaruande täisversioonis.

² emtak.rik.ee/EMTAK/block/resource/ODM2MTQyNDEx/EMTAK_2008.pdf

Joonis 1. PÄÄ valdkond, kutsealade grupid ja hõivatute arv



Käsitletud kutsealadel on kokku ligi 26 000 hõivatut, mis moodustab umbes 4% kogu Eesti tööhõivest.

Ülekaalukas enamik, 22 000 töötajat, on hõivatud administratiivtöö kutsealadel (enamikus assisteerimine ning väiksemas osas teabe- ja dokumendihaldus). Siia kuulub muuhulgas ka üks arvukamaid ametialasid Eestis – sekretärid ja juhiabid. Ainuüksi seal on hõivatuid üle 8000. **Kordades vähem, 3500, on hõivatuid personalitöö kutsealadel. Ärinõustamise kutsealal** (konsultandid jt) **on hõivatuid vähem kui 1000.**

Kasvamas on valdkonna kutsealadele spetsialiseerunud ettevõtete (asutuste) arv. Ettevõtete arv, mille põhitegevuseks on personalitöö, kasvas viimase 10 aastaga 70%. See viitab personaliteenuste sisseostmisele ja personalivahenduse kasvule, mille jätkumist võib oodata ka lähiaastatel. Büroohalduse põhitegevusalas on ettevõtete arv 2010. aastast saadik püsinud 100 ringis, kuid tööga hõivatute arv on 10 aastaga kasvanud neljakordseks. See viitab ka bürooteenuste sisseostmise kasvavale trendile. Eurostati andmetel tegutses 2015. aastal äri- ja muu juhtimisalase nõustamise tegevusalal (M7022) üle 2500 ettevõtte, neist suure osa moodustasid palgatöötajateta mikroettevõtted.

Valdkonna töötajaskond on sooliselt ja vanuseliselt kaldu: domineerivad naised (87%). Eriti suur on naiste osakaal assisteerimises keskastme spetsialistide tasemel (93%). Teiste uuritud kutsealadega võrreldes on meeste osakaal oluliselt suurem ärinõustamises. Töötajate keskmine vanus on oluliselt madalam kui tööjõus keskmiselt. **Kõikidel kutsealadel moodustavad üle poole alla 40-aastased** (sh alla 30-aastaseid on enim assisteerimise kutsealal). Samas, kui personalitöö ja ärinõustamise alal on vanemaealisi, üle 60-aastaseid, silmatorkavalt vähe, siis assisteerimises kehtib kontori- ja lihtametnike puhul U-kujuline vanusekõver, kus keskealistest enam on nii noori kui vanemaealisi. Viimase paarikümne aasta jooksul on kutsealade vanuseline jaotus liikunud siiski tasakaalustatuse suunas – personalitöö kutsealal on keskmine vanus langenud ning assisteerimise kutsealal tõusnud.

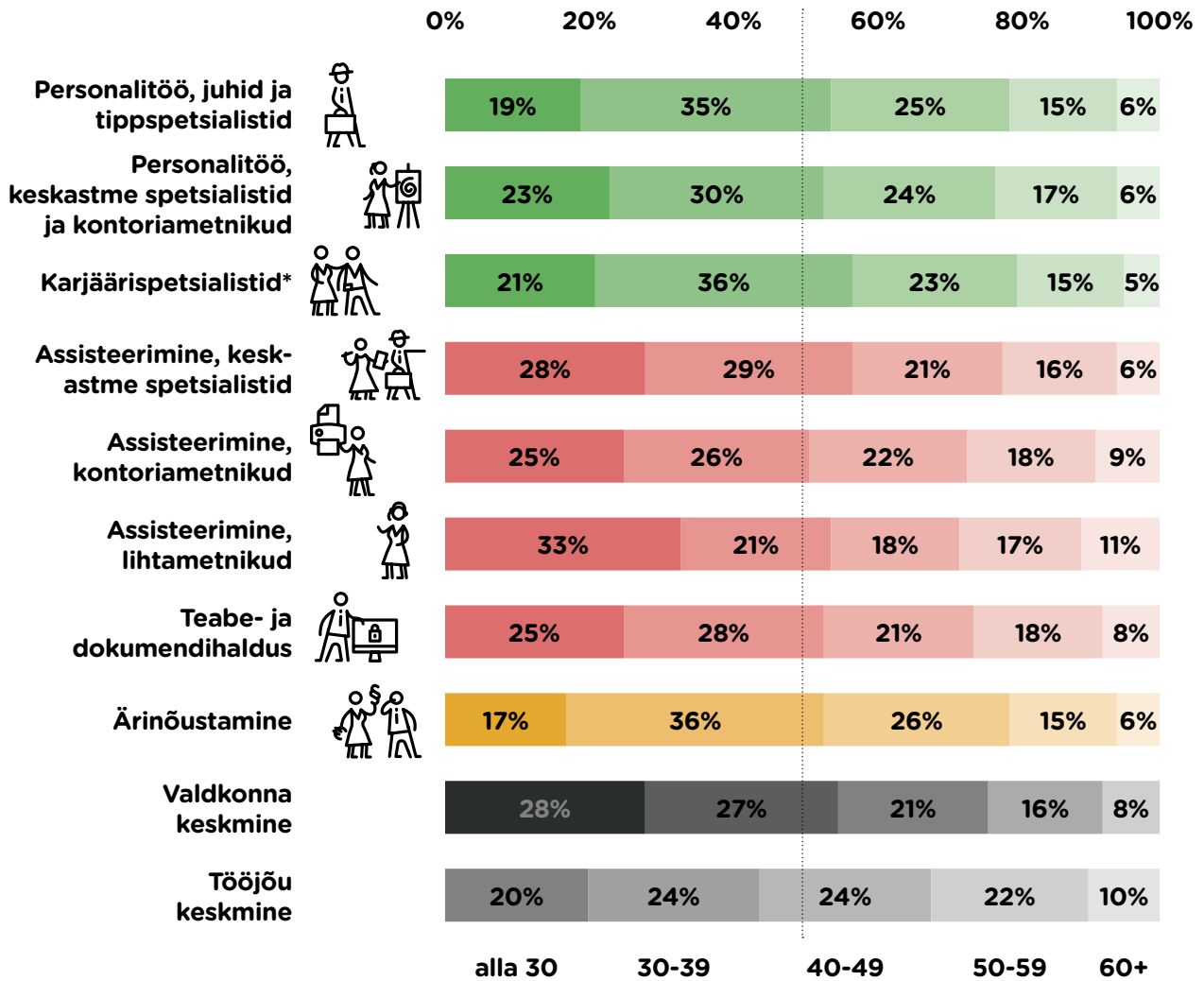
Personalitöötajatest on 80% kõrgharidusega, sh enamik akadeemilise kõrgharidusega. Administratiivtöö alal jaguneb töötajate haridustase võrdselt üldkesk- ja kutsehariduse ning rakendusliku ja akadeemilise kõrghariduse vahel. Ärinõustamise alal on akadeemiline kõrgharidus valdav ning uuringus käsitletud kutsealade võrdluses on ärinõustajatel sagedaimini ka doktorikraad.

Personalitöö ning ärinõustamise kutsealade keskmine töötasu ületab Eesti keskmist. Assisteerimise kutseala keskmine töötasu jääb pisut alla Eesti keskmise.

Palgatase on kõrgeim ärinõustamises ning madalaim administratiivtöö alal. Sama taseme ametialadega võrreldes on tervishoiusekretäride palgatase madalam, mis võib raskendada uute töötajate leidmist ning suurendada tööjõu volavust.

Enam kui pooled töötajatest on alla 40-aastased, kuid järjest enam leiavad rakendust ka kesk- ja vanemaelised.

Joonis 2. PÄÄ kutsealadel hõivatute vanuseline jagunemine



* Ärinõustamise, karjääriteenuste ja teabe- ja dokumendihalduse kutsealad on väike osa laiema(te)st ISCO koodi(de)st, seetõttu ei pruugi siin toodud struktuur kutseala täpselt peegeldada

Allikas: Statistikaamet, REL2011; MKM

Tabel 1. Hõivatute arv PAÄ kutsealadel, näidisametid ja kutsealade kirjeldus

Personalitöö ja karjääriteenused

Hõivatuid
2014-2016³

**Personalitöö juhid ja
tippspetsialistid**

2 600

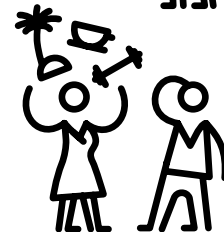
Personalidirektor, personaliosakonna juhataja, personalijuht – on juhtkonna partner organisatsiooni strateegiast tuleneva personalipoliitika kujundamisel, kes annab suuniseid ja vastutab kõigi personalijuhtimise töövaldkondade korraldamise eest.



Koolitusjuht, värbamisjuht, arendusjuht, tasustamise juht, töösuhete juht – tunneb süvitsi ühte või mitut personalitöö valdkonda (personaliarvestus, värbamine, koolitusarendustegevused, tasustamine, tööanalüüs ja -uuringud, töösuhete haldamine).



Personalispetsialist, koolitus-, värbamis-, tasustamisspetsialist, personali-konsultant – tunneb hästi ja korraldab etteantud reeglite piires vähemalt ühte personalitöö valdkonda, töötab välja ja haldab personalitöö dokumentatsiooni, osaleb personalijuhtimise alase sisekommunikatsiooni, ühis-ürituste, tervishoiu jm korraldamises.



**Personalitöö keskastme spetsialistid
ja kontoriametnikud**

700

Personalivahendaja ja -värbaja – tegeleb personali vahendamise ja värbamisega organisatsioonidele.



Personaliassistent, personaliarvestaja – assisteerib personalijuhi või -osakonna tööd, vormistab ja haldab personalitöö dokumentatsiooni (nt sisestab personaliandmeid andmebaasidesse, haldab töölepinguid, koostab personalistatistikat jne).



**Karjääriteenuste
spetsialistid**

200

Karjäärinõustaja, karjäärispetsialist – toetab inimesi kutse, töö, koolituse ja haridustee valimisel ning karjääriotsuste tegemisel elukäigu jooksul. Ta selgitab kliendi karjääriga seotud vajadusi ja eeldusi ning abistab teda eesmärkide seadmisel ja tegevusplaani kavandamisel.



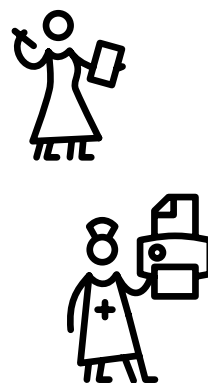
Karjääriinfo spetsialist – abistab klienti haridust, tööturгу ja elukutseid puudutava infovajaduse selgitamisel, info leidmisel ja kasutamisel ning toetab klienti (või kliendigruppi) infootsimise oskuste ja harjumuste kujunemisel.

Kooli karjäärikoordinaator – korraldab karjääriõpet, arendab koolisiseseid ja -väliseid koostöövõrgustikke.

**Assisteerimise keskastme
spetsialistid****9 900**

Juhiabi, sekretär, administratsiooni või juhtkonna assistent, büroojuht – toetab organisatsiooni juhtkonna tegevust, tegeleb teabevahetuse, dokumenditöö ning sise- ja välisklientide teenindamisega, organiseerib koosolekuid, koordineerib lähetusi, abistab esitluste ja aruannete koostamisel, teostab või organiseerib tõlketöid jne.

Tervishoiusekretär – kasutab teadmisi meditsiiniterminoloogiast ja tervishoiuteenuste osutamisest arstide jt tervishoiutöötajate abistamisel erinevate dokumenteerimise, suhtlemise, halduse ja koordineerimisega seotud ülesannete täitmisel.

**Assisteerimise
kontoriametnikud****3 900**

Assistent, üldsekretär, referent, tehniline sekretär, vastuvõtusekretär, bürootöötaja – tegeleb organisatsiooni teabevahetuse, dokumenditöö ning sise- ja välisklientide teenindamisega, protokollib koosolekuid, korraldab lähetusi, haldab kalendrit, abistab meeskonda jooksvates küsimustes jne.

**Assisteerimise
lihtametnikud⁴****6 800**

Infolaua töötaja – registreerib ja tervitab külastajaid, juhatab kliente vajalikku kohta, jagab infomaterjale, vastab telefoni teel saabunud infopäringutele ja kohtumissoovidele.

(Info)telefoniopeaator – jagab klientidele teavet, vastab päringutele ja pakub nõustamist seoses ettevõtte või organisatsiooni kaupade, teenuste või tegevuspõhimõtetega.

Andmesisestaja – sisestab (arv)andmeid elektroonilistesse andmebaasidesse.



³ 2014-2016 keskmine töötajate arv OSKA alusandmestiku põhjal, kus tööjõu-uuringu hõiveandmed on ühendatud REL2011 ametialade andmestikuga.

⁴ Lihtametnikud kuuluvad samuti AK 4. tasemele kontoriametnike rühma, kuid siin kasutatakse eristavat nimetust märkimaks ametite rühma, mis ei eelda erialast haridust.

Tabel 1. Hõivatute arv PAÄ kutsealadel, näidisametid ja kutsealade kirjeldus

Hõivatuid
2014–2016

Administratiivtöö

Teabe- ja dokumendihalduse spetsialistid

1 400

Teabehalduse korraldaja – juhib teenuste ja teabehaldusega seotud tegevusi või projekte, teeb koostööd organisatsioonisiseste ja -väliste partneritega, nõustab ja koolitab töötajaid teenuste ja teabehalduse küsimustes, teostab riskianalüüse, osaleb organisatsiooni äriprotsesside ja teenuste kaardistamises, teenusdisaini kujundamises, kvaliteedijuhtimises, teabele juurdepääsu ja infoturbe korraldamises.



Dokumendihaldur, dokumendihalduse spetsialist – tagab toimiva info- ja dokumendihalduse süsteemi organisatsioonis, tegeleb infohalduse ja dokumentatsiooni korrashoiuga, loob, edastab, võtab vastu ja saadab välja dokumente, korraldab dokumentidele juurdepääsu, tagab nende säilitamise, jälgib tähtaegu, nõustab dokumendihaldusprogrammi kasutajaid.



Arhivaar, arhiivikorraldaja (väljaspool mäluasutusi) – korraldab organisatsiooni arhiivitööd, tagab koostöös teiste struktuuriüksustega dokumentide nõuetekohase haldamise ja säilimise.



Ärinõustamine

Ärinõustamise juhid ja tippspetsialistid

800

Juhid ärinõustamises – kavandavad, juhivad ja koordineerivad ärikonsultatsiooni ettevõtte, osakonna või meeskonna tööd ning korraldavad konsultantide väljaõpet ja juhendamist.



Ärikonsultant, juhtimiskonsultant, ärinõustaja, (äri)analüütik – nõustab juhte ja organisatsioone nende eesmärkide saavutamisel, lahendab juhtimis- ning äriprobleeme, andes kliendile metoodilist, informatiivset, tehnilist ja muud abi, mis hõlbustab probleemi lahendamist.





Karjäärinõustajatel
tuleb end muutuva
töömaailmaga kursis
hoida.

*SA Innove Rajaleidja karjäärinõustaja
tutvustab noortele erinevate ametite sisu*



Põhikutsealade tööjõu- ja oskuste vajaduse muutus

Valdkonna tööhõive ja töötajatele vajalike oskuste hindamisel on lähtunud järgmisest: kutsealade hõive praegu ja lähiminevikus, kutsealade arengutrendid, kutsealade hõivet ja oskusi mõjutavad reformid, strateegiad, arengukavad jm, uuringu raames intervjueeritud ekspertide ja valdkonna eksperdikogu hinnangud.

Mitmete trendide koosmõjul tõuseb **vajadus personali- ja karjääriteenuste järele üha enam nii tööandja kui üksikisiku fookusesse**. Sellele aitab kaasa teravnev tööjõupuudus ja kiiresti muutuv oskuste vajadus (millega seondub organisatsioonide kasvav vajadus nii strateegilise kui agiilse personalijuhtimise järele). Samuti mängib rolli seni vähem tööturul osalenud elanikkonna gruppide tööturule lõimimine ning inimeste muutunud ootused oma tööelu kujundamisele ja karjääri arendamisele.

Administratiivtöö kutsealade tööhõivet **mõjutab tugevalt tehnoloogia areng** ning automatiseerimine, see toob kaasa muutusi ka töö sisus.

Eesti **majandusarengu ees seisvad väljakutsed** (tööstuse digitaliseerimine, ärimudelite muutus, tootlikkuse kasv) toovad kaasa **kasvava vajaduse ärinõustamise teenuste järele**.

Tööjõuvajadus

Esitatav hõiveprognosis rajaneb järgmistel eeldustel:

- o prognoos lähtub n-ö stabiilsest, konservatiivsest stsenaariumist, st kehtib stabiilse majandusarengu tingimustes
- o jätkub riigireform, sh avaliku sektori töötajate arvu vähendamine, mis toimub samas tempos tööealise elanikkonna vähenemisega
- o keskmiste ja suuretevõtete arv ei kasva oluliselt
- o demograafiline olukord ei võimalda hõive ekspansiivset kasvu
- o majanduses toimub rahvusvahelisest konkurentsiolekorrast tingituna aeglane liikumine kõrgema tootlikkusega ja lisandväärtusega ning väärtusahelas kõrgemal asetseva ettevõtluse suunas
- o uuel EL eelarveperioodil EL rahaline toetus Eestile väheneb (ei pruugi kehtida kõigi programmide kohta).

Ekspertkogu hinnangul avaldavad kutsealade tööhõivele tulevikus enim mõju erinevad trendigrupid: **personalitöös ja karjääriteenuste alal demograafilised muutused, väärtushinnangute ja organisatsioonikultuuri muutused ning kasvav mitmekultuurilisus; administratiivtöös tehnoloogia areng ning digitaliseerimine; ärinõustamises EL rahastusperioodi mõju ning kasvav vajadus erinevate nõustamisteenuste järele seoses tehnoloogiliste, organisatsiooniliste või ärimudeli ümberkorraldustega**. Kuigi ka personalitöös ning karjääriteenustes on tehnoloogilise arengu mõju tugev, avaldab see enam mõju töö sisule ja vajatavatele oskustele, mitte niivõrd hõivatute arvule.



Tehnoloogia areng, digitaliseerimine ning automatiseerimine mõjutavad kõigi kutsealade tööjõuprognosisi, kuid tugevaim on selle mõju administratiivtööl. Käsitatud kutsealad mõjutab ka jätkuv trend viia osa tugiteenusid organisatsioonist välja. Raamatupidamisteenuse analoogiat kasutades kaasneb tugiteenuse organisatsioonidest väljaviimisega kokkuvõttes siiski kutseala töötajate arvu vähenemine. Samuti mõjutab kõiki käsitletud kutsealad riigi- ja haldusreform ning avaliku sektori töö efektiivistamine.

Kuigi osadel valdkonna kutsealadel hõivatute arv prognoosis kohaselt kasvab, siis võttes arvesse kutsealade proportsioone, väheneb valdkonna hõive tervikuna enam kui 10% võrra.

Tabelis 2 on esitatud ülevaade hinnangutest, kuidas muutub hõivatute arv PAÄ kutsealadel järgneva 5-10 aasta jooksul (erinevalt suunatud nooltena).

Rutiinsema sisuga töökohti jääb administratiiv- ja personalitöö kutsealadel vähemaks. Kasvab vajadus karjääriteenuste ja ärinõustamise järele.

Tabel 2. Hõivatute arvu muutuse prognoos PAÄ kutsealadel

Alavaldkond	Põhikutseala	Töötajate arv 2014/16	Hõive muutus 10 a jooksul	Hõive muutuse mõjurid
Personalitöö ja karjääriteenused				
	Personalitöö		→	
	Juhid, tippspetsialistid	2 600	→	Kohaliku tööjõu nappus muudab vajaduse personalitöö järele teravamaks (värbamine ja olemasoleva tööjõu hoidmine ja arendamine). Vanemaealised ja erivajadustega töötajad suurendavad koolitamise, nõustamise vajadust. Seni on olnud personalitöötaja pigem 100+ töötajaga ettevõttes, kuid piir nihkub allapoole. Riigi- ja haldusreform vähendab hõivet. Tehnoloogia laiem kasutus/ uued tehnoloogiad lihtsustavad personaliinvestust, vähendavad paberimajandust. Tugiteenuste sisseostmine vähendab tööhõivet. Suureneb nõustamise osakaal, väheneb administreerimise ja personaliinvestuse osakaal.
	Keskastme spetsialistid, kontoriametnikud	700	↘	
	Karjääriteenused		→	
	Tipp- ja keskastme spetsialistid	200	→	Üldine väärtushinnangute ja ootuste teisenemine tööelule suurendab nõudlust teenuse järele. Vajadust suurendab ka tööjõunappus, vanemaealiste laiem osalemine tööturul ja töövõimereform . Riigi tasandil optimeeritakse karjääri-nõustajate võrku .
Personalitöö ja karjääriteenused kokku		3 500	→	

Administratiivtöö



Assisteerimine

Keskastme spetsialistid 9 900

Kontoriametnikud 3 900

Lihtametnikud 6 800

Tehnoloogia areng võimaldab automatiseerida rutiinsemaid tööülesanded. **Jagatud assistenditeenus. Tugitegevuste sisseostmine** võimaldab tööjõudu optimeerida. **Haldus- ja riigi-reform** vähendab hõivet. Osa administratiivsetest ülesannetest liigub sisutöötajatele. **Andmesisestus** seni kasvav, kuid pikemas plaanis automatiseeritav. Tööülesanded muutuvad sisulisemaks, vähem dokumendikeskseks.

Administratiivtöö



Teabe- ja dokumendihaldus



Infosüsteemide laiem kasutuselevõtt tõstab vajadust teabehalduse korraldajate järele. **Tugitegevuste sisseostmine** ja optimeerimine võib töötajate vajadust vähendada. Paberkanjal dokumentatsiooni vähenemine.

Tipp- ja keskastme spetsialistid 1 400



Administratiivtöö kokku

22 000



Ärinõustamine



Ärinõustamine



Tehnoloogia areng tingib teenuste arendamise vajaduse IT-suunal. Kasvab vajadus analüüsida ja kasutada (suur) andmeid. **Nõudlus erinevate nõustamisteenuste järele kasvab** seoses demograafiliste muutuste, tehnoloogiliste, organisatsiooniliste ning ärimudeli ümberkorraldustega (väärtsahelas kõrgemale liikumine ja tootlikkuse kasvatamine, *Industry 4.0* levik jne). Otsustamises **hinnatakse üha enam teadmispõhisust**, see toob kaasa mõju- ja taustauuringute nõudluse kasvu. **Globaliseerumine** ning tööjõu- ja teenuseturgude rahvusvahelistumine suurendab nõustamisteenuste ekspordi. Uus **EL eelarveperiood 2020+** võib ressursse konsultatsiooniteenustele vähendada.

Juhid 800



Tippspetsialistid

Ärinõustamine kokku

800



PÄÄ VALDKOND KOKKU

26 300



↑ Suur kasv (20%–30%)

→ Väike kasv (5–10%)

→ Püsib stabiilsena (±5%)

→ Väike kahanemine (5–10%)

→ Mõõdukas kahanemine (10–20%)

OSKA prognoosi kohaselt jääb baasperioodiga (2014-2016) võrreldes **hõive personalitöö kutsealal** lähema kümne aasta perspektiivis **ligikaudu samale tasemele**, mis on mitme erisuunalise trendi koosmõju tulemus. **Karjäärispetsialistide arv** prognoosi kohaselt veidi **kasvab**. Demograafilised muutused ja väärtushinnangutes toimuvad muutused toovad kaasa kasvava vajaduse nii personalitöö kui karjääriteenuste järele (personalija karjääriteenused noortele, vanemaealistele, erivajadustega inimestele, tööturult eemale jäänud rühmadele, välismaalastele jne). Süvenev kohaliku tööjõu puudus muudab vajaduse personalitöö järele teravamaks (enam on vaja spetsialiste nii värbamiseks kui töötajate hoidmiseks ja arendamiseks). Vanemaealiste ja erivajadustega töötajate kasvav osalemine tööturul suurendab vajadust nii koolitamise kui karjääriteenuste järele. Teisalt kahaneb lihtsamate personalitööde osa: suureneb nõustamise ja personaliarenduse osakaal, väheneb administreerimise ja personaliarvestuse osakaal. Riigi- ja haldusreform ning tugiteenuste kasvav sisseostmine pigem vähendab personalitöötajate ja karjäärispetsialistide arvu.

Suureneb nõustamise ja personaliarenduse osakaal, väheneb administreerimise ja personaliarvestuse osakaal.

Administratiivtöötajate arv kahaneb prognoosi kohaselt 10 aastaga ligi 15% (sh assisteerimise kutsealal enam kui teabe- ja dokumendihalduse kutsealal). Töötajate arvu vähendavateks teguriteks on järjest efektiivsem ressursikasutus ning tehnoloogiliste uuenduste koosmõju, nt mobiilne internet, pilvetehnoloogia, suurandmete analüüsimine ja Asjade Internet. Uued põlvkonnad tunnevad assisteerimise järele väiksemat tarvidust, tehnoloogilised süsteemid võimaldavad osa administratiivsetest ülesannetest täita sisutöötajatel. Tööhõivet vähendab ka haldus- ja riigireform. Tööülesanded muutuvad sisulisemaks, vähem dokumendikeskseks. Assisteerimise lihtametnike arv on viimasel kümnendil andmesisestuse ja infotelefonide operaatorite arvelt küll kasvanud, kuid see trend ei ole jätkusuutlik ja võib pigem pöörduda. Organisatsiooni tasandil toob erinevate infosüsteemide kasutuselevõtt esile vajaduse teabehalduse korraldaja järele. Samas võib tugitegevuste sisseostmine ja optimeerimine dokumendihaldurite arvu vähendada, samuti mõjutab seda paber kandjal dokumentatsiooni vähenemine. Seega, teabe- ja dokumendihalduses väheneb vajadus keskastme spetsialistide järele, kuid kõrgemal oskustasemel heade IKT-oskustega spetsialistide arv võib kasvada.

Tehnoloogia areng kahandab administratiivtöötajate arvu järgmise 10 aastaga ligi 15%.

Ärinõustamise kutsealal hõivatute arv prognoosi kohaselt kasvab. Tööhõivet mõjutab lähema 10 aasta jooksul positiivselt erinevate nõustamisteenuste vajaduse kasv seoses tehnoloogiliste, organisatsiooniliste ning ärimudeli ümberkorraldustega (väärtusahelas kõrgemale liikumine ja

tootlikkuse kasvatamine, *Industry 4.0* levik jne). Samas vähendab eeldatavat tellimuste mahtu uue EL rahastusperioodil prognoositud rahastuse vähenemine.

Teiseks uue tööjõu vajadust mõjutavaks teguriks on vanuse tõttu tööjõuturul lahkuvate töötajate asendamise vajadus. Kuna nii personalitöös, administratiivtöös kui ka ärinõustamises on vanemaealiste osakaal väiksem kui tööealiste seas üldiselt, siis on ka **vanusest tingitud asendusvajadus keskmisest madalam**. Töötajate arvu prognoositud muutusest ning vanusega seotud asendusvajadusest tulenevalt vajab valdkond igal aastal kokku ligi 220 uut töötajat, sh ligikaudu 50 personalitöö ja karjääriteenuste, 140 administratiivtöö ning 30 ärinõustamise kutsealadele.

Personali- ja administratiivtöö ning ärinõustamise kutsealadel vajatakse 220 uut töötajat aastas.

Trendid ja oskused

PAÄ valdkonnas töötamisel läheb tulevikus vaja **oluliselt laiemaid ja erinevaid valdkondi hõlmavaid oskusi**. Heaks toimetulekuks kõigil PAÄ kutsealadel on vajalik töötajate **IT-oskuste arendamine**. Tuleb õppida **kohanema kiiresti muutuva töö sisu ja töökeskkonnaga** ning töötama tulemuslikult meeskondades ja võrgustikes (sh rahvusvahelistes). Organisatsioonid võivad sageli olla multikultuurilised ja riigipiiride ülesed, mis seab kõrgemad nõudmised **keeleoskusele ning teadmiste erinevates kultuurikeskkondades toimetulekuks**.

Personali- ja administratiivtöö ning ärinõustamise valdkond on kutsestandarditega hästi kaetud. Mitmel kutsealal uuendati kutsestandardeid 2017. aastal. Analüüsi käigus selgus, et personalijuhid kutsestandardit on vaja täiendada karjääriarendamise kompetentside kirjeldusega. Kõigi kutsealade esindajad rõhutasid vajadust suurendada veelgi tööandjate teadlikkust kutsestandardite kohta.

Tabel 3. Personali- ja administratiivtöö ning ärinõustamise valdkonna töötajate oskuste vajadust enim mõjutavad trendid



Trendid

Tehnoloogiline areng

Märksõnad: lihtsamate administratiivsete tööprotsesside automatiseerimine, valdkonnaspetsiifilised tarkvaralahendused ja äpid, iseteeninduslahendused andmete sisestamisel ja haldamisel, suurandmete laialdasem kasutamine, IKT kasvav integreeritus tööprotsesside juhtimisse, suurenev sotsiaal- ja multimeedia kasutamine.

Töövormide ning väärtuste ja töökultuuri teisenemine

Märksõnad: nn digiajastul sündinud noored, tööga seotud muutunud väärtushinnangud, karjääriarendamise kasvav trend, töö- ja eraelu tasakaalu väärtustamine, organisatsioonimudelite mitmekesisustumine, (uued) paindlikud töövormid, (kaug- ja mobiilne töö, osaajaga töö, töötaja jagamine, koostööplatvormid, tööampsud), organisatsioonikultuuri kujundamine, individuaalsete vajaduste arvestamine, terviseendendus.

Demograafilised muutused

Märksõnad: vajalike teadmiste ja oskustega töötajate leidmine ja hoidmine, tööandja brändi ja töötaja kogemuse kujundamine, põlvkondade ja kultuurilise mitmekesisuse arvestamine, vähenenud töövõimega ja erivajadustega inimeste kaasamine, vanemaealiste kasvav osalemine tööturul, tehnoloogilise arengu mõjuga kohanemine, elukestev õpe.



Oskused

Valdkonnaspetsiifilised oskused

- laiapõhjalised erialased baasteadmised ja -oskused
- üldised teadmised ja arusaam majandusprotsessidest, ettevõtlusest, rahandusest ning ärilise mõtlemise oskus
- strateegilise personalijuhtimise alased teadmised ja oskused
- karjääriarendamise kompetentsid
- valdkonnaspetsiifiliste IKT-lahenduste kasutamise oskus
- oskus olla valdkondlike IT-lahenduste „targaks tellijaks“
- suurandmete analüüsi oskus
- kvantitatiivse ja kvalitatiivse andmeanalüüsi oskused
- multidistsiplinaarsus ja eri valdkondade teadmiste lõimimine
- teadmised infosüsteemide arhitektuurist
- teadmised küberturvalisusest ning infoturbest
- teadmised andmekaitsest
- teadmised valdkonna õigusruumist ja seadusandlusest
- kultuuriliste erinevuste tundmine ja arvestamine



Trendid

Globaliseerumine ning toote- ja teenuse- turgude rahvusvahelistumine

Märksõnad: kiired (majandus)keskkonna muutused ja kasvav konkurents, vajadus pidevaks muutustega kohanemiseks, multikultuurne töötajaskond, (kontsernide) tugiteenuste tsentraliseerimine ja suurenev teenuste sisseostmine, rahvusvaheliste õppimise ja töötamise võimaluste avarumine, organisatsioonide kasvav võrgustumine ja sisseostupartnerlus teenuste osutamisel, ärinõustamise teenuste ekspordi kasv, Euroopa Liidu rahastuse mõju.

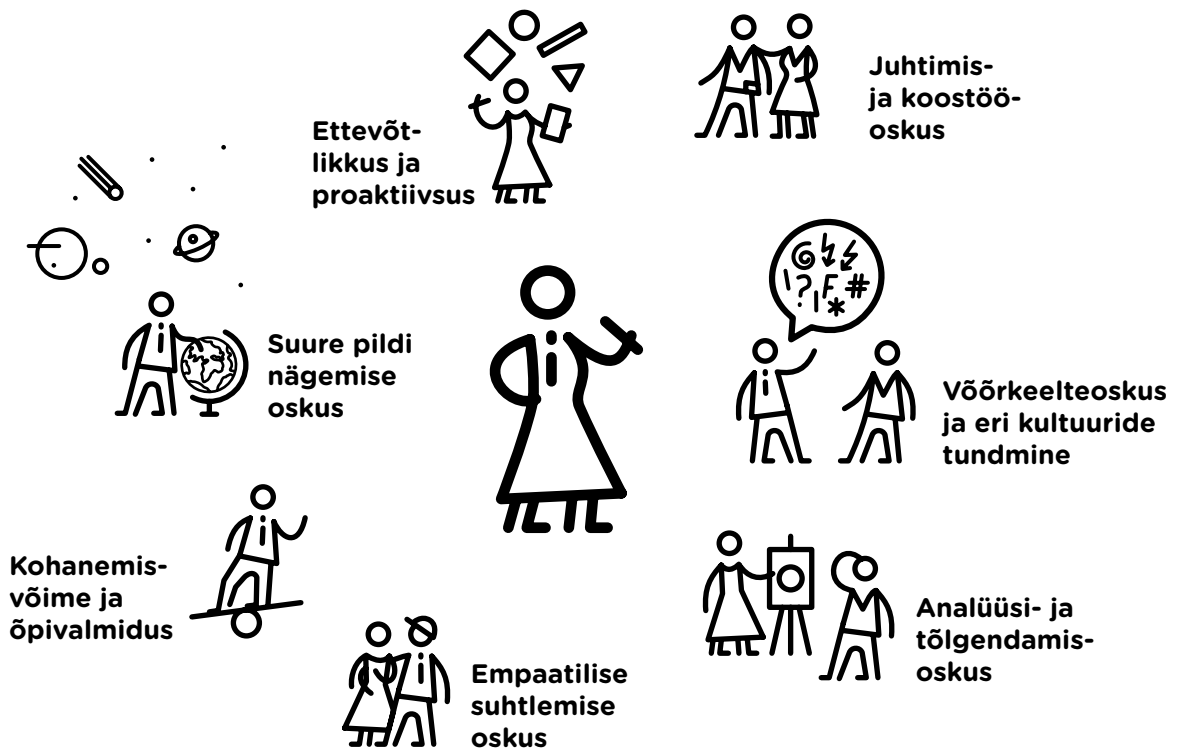


Oskused

Valdkonnaspetsiifilised oskused

- teadmised erinevate kliendirühmade spetsiifikast
- erialane (võõr)keeleoskus

Joonis 3. Üldised oskused, omadused ja hoiakud



Koolituspakkumise ülevaade



Valdkonna kutsealadele
on võimalik siseneda
mitmekesise haridusliku
taustaga.

Tasemeõpe

PAÄ kutsealadel on võimalik töötada võrdlemisi erineva haridusliku taustaga ning kohati peetakse sobivat haridustaset olulisemaks kui kindlat eriala. Erialase tasemehariduse omandamine tuleb sellegipoolest kasuks ning seda pakutakse paljudes kutse- ja kõrgkoolides üle Eesti. Personalitöö, assisteerimise ning teabe- ja dokumendihalduse kutsealadele on tasemeõppes vastavad erialad või spetsialiseerumisvõimalused. Karjääriteenuste alast terviklikku tasemeõpet ei pakuta, kuid sisenemiseks sobivad lähedased erialad ning täienduskoolitus. Ärinõustamise kutsealal töötamiseks sobib ennekõike ärimõtte ja halduse, sotsiaalteaduste (majandusteadus, sotsioloogia), matemaatika ja statistika, õigusteaduse- või IKT-alane haridus.

PAÄ erialast kõrgharidust pakuvad Tallinna Tehnikaülikool, Tallinna Ülikool, Tartu Ülikool, Lääne-Viru Rakenduskõrgkool ning EEK Mainor. Kõrghariduses toimus 2017/18 õppeaastal vastuvõtt 25 PAÄ kutsealadega otseselt seotud õppekaval. Kutseõppes saab PAÄ erialadel õppida mitmes kutseõppeasutuses üle Eesti (suurimas mahus pakub õpet Tallinna Majanduskool), 2017/18 toimus vastuvõtt 6 erialal 13 õppekaval. Kutseõppe puhul on valdkonnas tegemist valdavalt keskharidusjärgse, 5. taseme kutseharidusega. 2017/18 suleti kaks valdkonna kõrgharidusõppekava, kutseõppes on lisandunud mitmeid lühikese kestusega õppekavu.

Tabel 3. Personali- ja administratiivtöö kutsealadega seotud tasemeõpet pakuvad õppeasutused 2017/18 õppeaasta seisuga

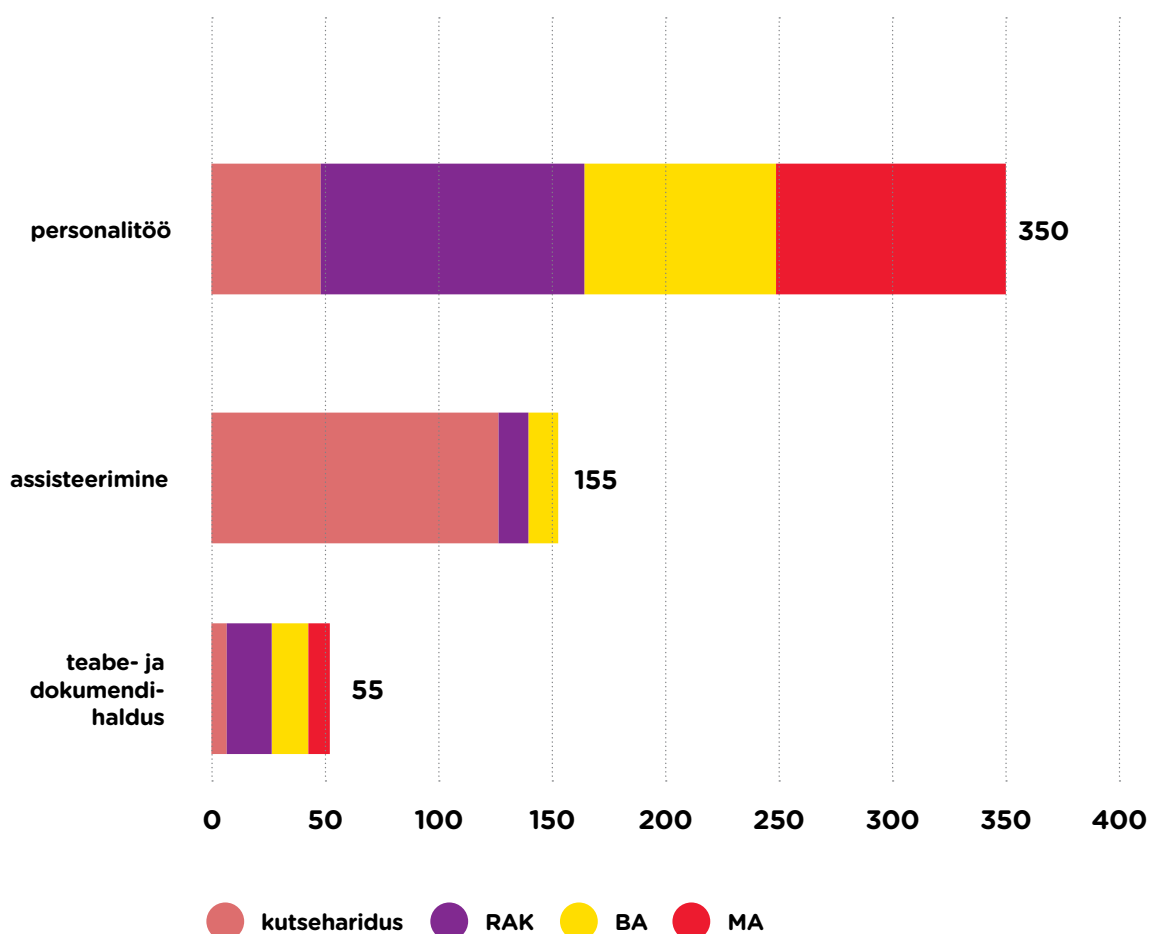
 Põhikutseala	 Õppeasutus
Personalitöö, karjääriteenused	Tallinna Tehnikaülikool, Tallinna Ülikool, Tartu Ülikool (sh Tartu Ülikooli Narva Kolledž), Eesti Ettevõtluskõrgkool Mainor, Lääne-Viru Rakenduskõrgkool, Tallinna Majanduskool
Assisteerimine	Tallinna Ülikool, Lääne-Viru RKK, Tallinna Majanduskool, Tartu Kutsehariduskeskus, Pärnumaa Kutsehariduskeskus, Haapsalu Kutsehariduskeskus, Olustvere Teenindus- ja Maamajanduskool
Teabe- ja dokumendihaldus	Tallinna Ülikool, Tartu Ülikool, Tallinna Majanduskool, Tartu Kutsehariduskeskus
Ärinõustamine	Tartu Ülikool, Tallinna Tehnikaülikool, Tallinna Ülikool, Estonian Business School, Eesti Ettevõtluskõrgkool Mainor, Eesti Maaülikool

Õppurite keskmine vanus on kasvamas – 2017/18 õppeaastal oli valdkonnaga enim seotud õppesuundadel üle poole õppuritest 25-aastased või vanemad.

Personalitööga seotud õppekavadel on enim õppijaid magistriõppes. Personalitööga (ja karjääriteenustega) seotud õppekavadel on viimastel aastatel olnud lõpetajaid kõrg- ja kutsehariduses kokku umbes 350 aastas (sh u pool magistriõppes). Kuigi kümnendi eest oli lõpetajaid oluliselt enam, on viimasel viiel õppeaastal **nii vastuvõtt kui lõpetajate arv olnud stabiilne**.

Joonis 4. Lõpetajate arv personalitöö ja administratiivtöö kutsealadele ette valmistavatel tasemeõppekavadel, 2012-2017

Enim lõpetajaid on personalitööga seotud õppekavadel.



Allikas: EHIS

Assisteerimise erialadel oli lõpetajaid viimase kolme õppeaasta keskmisena u 160 (sh peamiselt 5. taseme kutseõppes). **Lõpetajate arv on viimase viie õppeaasta jooksul vähenenud poole võrra.** Vähenemine on toimunud ühtviisi nii kutseõppes, rakenduskõrghariduse kui bakalaureuse õppes.

Suurim langus leidis aset rakenduskõrghariduses, kuna selle taseme õpe Tallinna Majanduskoolis lõppes. Vastuvõtt on viimastel õppeaastatel siiski stabiliseerunud.

Erinevalt kõrgharidusest tervikuna ei ole **lõpetajate arv teabe- ja dokumendihaldusega seotud õppekavadel** viimastel aastatel vähenenud, vaid on pigem **kasvanud**. Viimase kolme õppeaasta keskmisena oli **teabe- ja dokumendihalduse erialadel** keskmiselt 55 lõpetajat aastas (sh peamiselt kõrghariduse esimeselt astmelt). Et ka vastuvõtt on kasvanud, võib lähiaastatel **oodata lõpetajate arvu jätkuvat kasvu**.

Ärinõustamise alaseks ettevalmistuseks sobivate õppevaldkondade lõpetajate arv on viimastel aastatel püsinud võrdlemisi stabiilne, mida saab üldise üliõpilaste arvu languse taustal lugeda positiivseks trendiks.

PAÄ valdkonnaga otseselt seotud erialadel lõpetab õpingud u 560 inimest aastas (viimase 3 õppeaasta keskmisena) – 440 inimest kõrghariduse ja 120 inimest kutsehariduse tasemel. Teisendamaks lõpetajate arvu tööjõupakkumiseks, tuleb arvesse võtta mitmeid piiranguid (prognoositav lõpetajate arvu muutus, haridusastmete vahelise topeltarvestuse vältimine, tööturul rakendumine). **Kokku võib PAÄ kutsealadel arvestada tasemeõppe lõpetajatest tööjõupakkumiseks u 320 inimest aastas** – personalitöö ja karjääriteenuste erialadel u 150, administratiivtöö erialadel u 140, ärinõustamises u 30 inimest aastas. Seda tuleb võtta pigem tööjõupakkumise miinimumina, kuna valdkonna kutsealadele sisenetakse ka teistsuguse erialase taustaga ja/või läbi erinevate koolituste.

Täiendus- ja ümberõpe

Üleilmsete trendide mõjul muutub töökeskkond ja töö sisu sedavõrd, et elukestva õppega peavad arvestama kõikide PAÄ kutsealade esindajad. Peamiselt korraldavad valdkonnas täiendus- ja ümberõpet erakoolitusasutused, valdkonnaga seotud tasemeõpet pakuvad kutse- ja kõrgkoolid ning erialaühingud.

Personalitöö kutsealal on hinnatud Eesti Personalijuhtimise Ühingu (PARE) korraldatud personalitöö ja -juhtimise alased koolitused, samuti Estonian Business School'i (EBS) personalijuhtimise arenguprogrammid. Üha laialdasemat populaarsust koguvad ka erinevate täienduskoolitusasutuste (*International Supervision and Coaching Institute*, Moreno Keskuse Supervisiooni

ja Coachingu Koolituskeskus, EBSi Juhtimiskoolituse Keskus, Intelligentne Grupp, Fontes) pakutavad supervisiooni ja *coaching*'u alased koolitused. Kuna **karjääriteenuste kutsealale** otse vastavat tasemeõpet ei pakuta, kaetakse kutseala tööjõuvajadus samuti põhiliselt täienduskoolituse kaudu. Sobivate koolituste pakkumine tuleb lahendada tööandjate, koolitajate jt osapoolte koostöös. Põhilised karjääriteenuste alase täienduskoolituse pakkujad on olnud Fontes ning ülikoolid (TLÜ, TÜ, TTÜ). Alates 2017/18 õppeaastast avati Tartu Ülikoolis ka tasuline karjäärinõustamise täienduskoolituse programm.

Administratiivtöö kutsealadel pakuvad täienduskoolitusi enim erakoolitusasutused. Koolidest korraldavad sekretäri- ja ametnikutöö õppekavarühma koolitusi kõige rohkem Lääne-Viru RKK, Tallinna Majanduskool, aga ka Tartu ja Pärnumaa KHKd.

Ärinõustamises on levinuimaks täiendusõppe viisiks **ettevõttesisene koolitus**. Põhjuseks ei ole mitte niivõrd sobivate oskustega inimeste puudumine tööturul, vaid tegevusala spetsiifilisus ning vastavate koolituste puudumine täienduskoolitusturul.

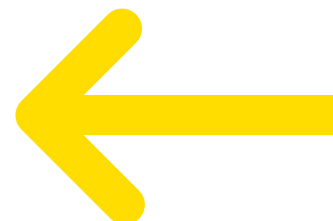
Ümberõppe teel valdkonda sisenemine on võimalik kõigil valdkonna kutsealadel, aga sagedaseim on see administratiivtöö kutsealadel. Assisteeriv töö sobib näiteks kõrgharidusega vanemaealistele töötajatele või sageli ka neile kõrgharidusega spetsialistidele, kes ei ole oma erialasel tööl rakendust leidnud. Valdkonnas tööle asumiseks piisab ka erialaste täienduskoolituste läbimisest. Karjääriteed personalitöö ja karjääriteenuste ning ärinõustamise kutsealadel on samuti suhteliselt avatud ning valdkonda sisenemiseks piisab sageli väljaõppest töökohal.

Valdkonna kutsealasiid läbivaks täienduskoolituse vajaduseks on tehnoloogia kiiretest muutustest tulenev erialaste **IKT-oskuste täiendamine**. See on eelkõige vajalik valdkonnas juba töötavatele ning vanemaealistele inimestele. Valdkonnaspetsiifilistest IT-oskustest kasvab vajadus **küberturvalisuse tagamisega seotud oskuste** omandamise järele. Samuti muutub järjest olulisemaks **oskus olla IT-lahenduste targaks tellijaks**. PAÄ kutsealade töötajad vajavad täiendusõpet ka **valdkonnaspetsiifiliste õigus-alaste teadmiste** (tööseadusandlus, teenuste korraldamise ja teabehalduse alused, isikuandmete kaitse jt), **projektijuhtimise oskuste** ning **keeleoskuse** (ennekõike inglise ja vene keel) osas.

Valdkonna kutsealadel töötajad vajavad täienduskoolitust seoses erialaste IKT-oskustega.

Valdkonnas vajatakse täiendusõpet järgmistel teemadel

Personalitöö ja karjääriteenuste kutsealad: strateegiline personalijuhtimine; agiilne personalijuhtimine; ettevõttesisene karjäärijuhtimine,

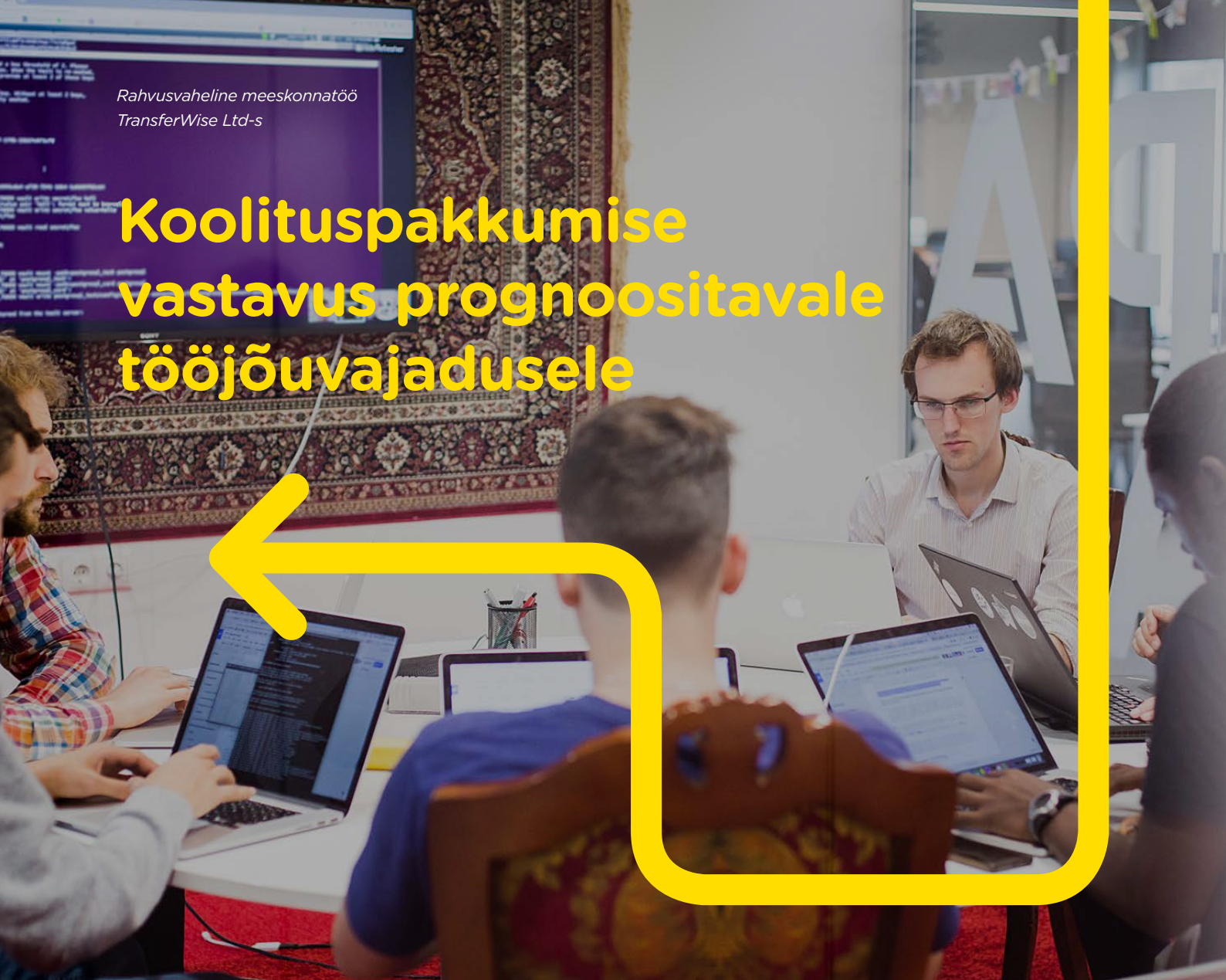


karjääricoaching; karjääriarendamise kompetentsid lähtuvalt erinevatest sihtrühmadest; multikultuurilise personali juhtimine; koolituste tulemuslikkuse juhtimine; uued lähenemised töötajate rahulolule ja motivatsioonile; rahvusvahelised töötamis- ja õppimisvõimalused (sh rahvusvaheline tööseadusandlus); üldised majandus-, ärimis- ja finantsalased teadmised; protsessi- ja projektijuhtimine; IKT ja sotsiaalmeedia kasutamise oskused; keeleoskus (eelkõige inglise ja vene keel); üldoskused (analüüsioskused, kontseptuaalse- ja strateegilise mõtlemise oskused, kasutajakeskne disain, loovus- ja üldistusoskused; inimeste ja protsesside juhtimise ja juhendamise oskused; suhtlemis- ja koostööoskused; enesejuhtimise oskused, sh kohanemisoskus ja ettevõtlikkus).

Administratiivtöö kutsealad: IT-alased pädevused (sh infotalletamise viisid, infosüsteemide kasutamine ja arendamine, infoarhitektuuri loomine, digitaalse arhiveerimise oskused, valdkonna arengust lähtuvad IKT-tehnoloogiad); andmekaitse ja infoturve (sh muudatused isikuandmete kaitses alates 2018); tervisedendus töökohal; õigusalased teadmised; keeleoskus (eelkõige inglise ja vene keel); üldoskused (suhtlemisoskused, sh koostöö-, läbirääkimis- ja veenmisoskus; analüüsioskus; enesejuhtimise oskused, sh kohanemisvõime ja ettevõtlikkus; protsesside juhtimise ning inimeste juhendamise oskused).

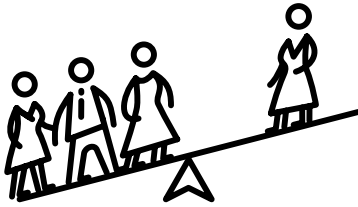
Ärinõustamise kutseala: andmeanalüüsi meetodid (sh nii kvantitatiivne kui kvalitatiivne analüüs); õigusalased teadmised; projektijuhtimine; riigisisestes ja rahvusvahelistes hangetes osalemiseks pakkumiste koostamine; IKT-vahendite kasutamine ning IT-alased pädevused; keeleoskus (eelkõige inglise keel); üldoskused (analüüsioskus, kirjaliku eneseväljenduse oskus, kontseptuaalse ja strateegilise mõtlemise oskus; suhtlemisoskused, sh koostöö-, mõjutamis- ja veenmisoskused; enesejuhtimise oskused, sh kohanemise- ja stressiga toimetuleku oskused).

Koolituspakkumise vastavus prognoositavale tööjõuvajadusele

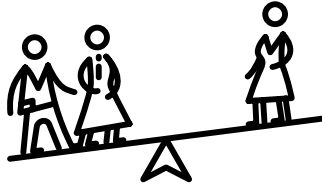


Valdkonna uue tööjõu vajaduse hindamisel on arvestatud kahte tegurit – vanuse tõttu tööturult lahkuvate töötajate **asendusvajadust** ning valdkonna ja kutseala hõive muutusest tingitud **kasvu- või kahanemisvajadust**. Valdkonna kohta tervikuna võib öelda, et tööjõupakkumine tasemeõppe lõpetajatest ületab tööjõuvajaduse. Võrreldes enamike majandusvaldkondadega ei ole ka uuringus osalenud ekspertide hinnangul tööjõupuudus PAÄ kutsealadel oluliseks probleemiks.

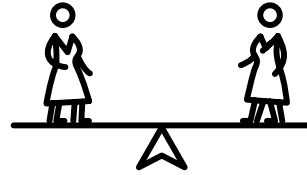
Nimetatud kahest tegurist tulenevalt, st vanuse tõttu tööturult väljuvate töötajate asendamine ning kutsealade tööjõumahukuse muutus, on **PAÄ kutsealade aastane tööjõuvajadus kokku ligi 220 uut töötajat**, sh ligikaudu 50 personalitöö ja karjääriteenuste, 30 ärinõustamise ning 140 administratiivtöö kutsealadele. **Aastane tööjõupakkumine tasemeõppest on aga suurusjärgus 320 inimest aastas** – personalitööle u 150, administratiivtööle u 140, ärinõustamisele u 30.



Personalitöö kutsealadel ületab koolituspakkumine oluliselt uue tööjõu vajadust.



Administratiivtöö kutsealadel ületab koolituspakkumine uue tööjõu vajadust veidi.



Ärinõustamise kutsealal on koolituspakkumine ja uue tööjõu vajadus tasakaalus.

Kutsealadel on tööjõunõudluse ja -pakkumise vahekord erinev. **Personalitöö** kutsealal **ületab pakkumine** tasemeharidusest statistiliselt mitmekordselt **uue tööjõu vajadust**. Valdonna erialad on populaarsed, sageli suure õppijate arvuga ning eriala on esindatud mitmes ülikoolis. Samas tuleb arvestada, et personalitööga seotud magistriõppekavadel õpib juhtimisalase arengu eesmärgil ka palju juhte, kes personalitöö alal otseselt ei tegutse. See on aga juhtimiskvaliteedi arengut silmas pidades soovitatav trend. Samuti kasvatavad mahtu spetsiifilised, kuid tööturuvajaduse mõttes õigustatud spetsialiseerumised. **Karjääriteenuste alane otsene tasemeõpe puudub**, tööjõuvajadus rahuldatakse üldjuhul erialase täienduskoolituse kaudu, kuid õppevõimalused on aastate jooksul olnud ebaühtlased.

Personalitöö ning teabe- ja dokumendihalduse erialadel koolitatakse inimesi rohkem kui tööturg vajab.

Assisteerimise kutsealal on tööjõuvajadus ja -pakkumine **statistiliselt tasakaalus**. **Tervishoiusekretäri**, sh kliinilise sekretäri **õpe aga puudub**, kuigi tegemist on ametialaga, kus nõudlus kasvab. Samas ei pruugi väljaõppe võimaluste loomine sellel ametialal tööjõupuudust leevendada, kui palgatset ei korrigeerita. **Teabe- ning dokumendihalduse kutsealal ületab koolituspakkumine nõudlust**. Kuigi aastane uue tööjõu vajadus on suhteliselt väike, õpetatakse kutsealaga seotud erialasid mitmes ülikoolis.

Vajadus karjäärinõustajate ja tervishoiusekretäride järele kasvab, kuid tasemeõpe puudub.

Valdkonna erialase õppe struktuur vastab haridustasemetega ja -astmete osas võrdlemisi hästi vajatava tööjõu struktuurile, st õpe on üldjuhul koondunud neile õppetasetele, mida ka tööturg vajab.

Tabel 4. Hinnang PAÄ uue tööjõu nõudluse ja pakkumise tasakaalule

Kutseala	AK pearühm	Eeldatav haridustase, EKR tase	Hõive muutuse suund	Hõive 2014/16 keskm	Nõudlus: uue tööjõu vajadus aastas	Lähiaastate pakkumine tasemeõppest	Tasemeõppest koolituspakkumise ja nõudluse võrdlus	Ekspertide hinnang nõudluse pakkumise tasakaalule
PERSONALITÖÖ JA KARJÄÄRITEENUSED								
Personalitöö	Juhid	EKR 6, 7, 8 (RAK, BA; MA, DOK)	→	2 600	45	150	Lõpetajaid rohkem kui tööjõuvajadus	● Pakkumine tasemeõppest ületab uue tööjõu vajadust. Samas õpib personalitöö magistriõppekavadel juhtimislase arengu eesmärgil ka palju teiste valdkondade juhte, mis on soovitatav nähe.
	Tippspetsialistid	EKR 6, 7, 8 (RAK, BA, MA, DOK)	→					
	Keskastme spetsialistid	EKR 5, 6 (kutseharidus; RAK, BA)	↘	700	5			
	Kontoriametnikud	EKR 5 (kutseharidus)	↘					
Karjääriteenused	Tippspetsialistid	EKR 6, 7 (RAK, BA; MA)	→	200	5	-	Tasemeõpe puudub	● Otseselt karjääriteenuste alane tasemeõpe puudub, tööjõuvajadus kaetakse täiendus- ja koolituste kaudu.
	Keskastme spetsialistid	EKR 6 (RAK, BA)	→					
Personalitöö ja karjääriteenused kokku			→	3 500	55	150		
ADMINISTRATIIVTÖÖ								
Assisteerimine	Keskastme spetsialistid	EKR 5, 6 (kutseharidus; RAK, BA)	↘	9 900	60	90	Lõpetajad tasakaalus tööjõuvajadusega	● Pakkumine tasemeõppest on uue tööjõu vajadusega tasakaalus. Puudu jääb tervishoiusekretäre, kelleks tasemeõppes õppida võimalik ei ole.
	Kontoriametnikud	EKR 4, 5 (kutseharidus)	↘	3 900	30			
	Lihtametnikud	EKR 4 (gümnaasiumiharidus)	↘	6 800	35			
Teabe- ja dokumendihaldus	Tippspetsialistid	EKR 6, 7 (RAK, BA; MA)	↘	1 400	15	45	Lõpetajaid rohkem kui tööjõuvajadus	● Pakkumine tasemeõppest ületab uue tööjõu vajadust. Tasemeõpe on hajutatud mitmete erialade ning koolide vahel.
	Keskastme spetsialistid	EKR 6 (RAK, BA)	↘					
Administratiivtöö kokku			↘	22 000	140*	135		
ÄRINÕUSTAMINE								
Ärinõustamine	Juhid	EKR 6, 7 (RAK, BA; MA)	↑	800	30	30	Lõpetajad tasakaalus tööjõuvajadusega	● Võttes aluseks kutsealale sobivate õppekavade lõpetajate statistika, on nõudlus ja pakkumine tasakaalus.
	Tippspetsialistid		↑					
Ärinõustamine kokku			↑	800	30	30		
KOKKU					26 300	220	320	

Allikas: REL2011, MKM-i tööjõuvajaduse prognoos, EHIS, autorite arvutused

* Väikesed erinevused summade ja liidetavate vahel tulenevad ümardamisest.

↑ Suur kasv (20%-30%)

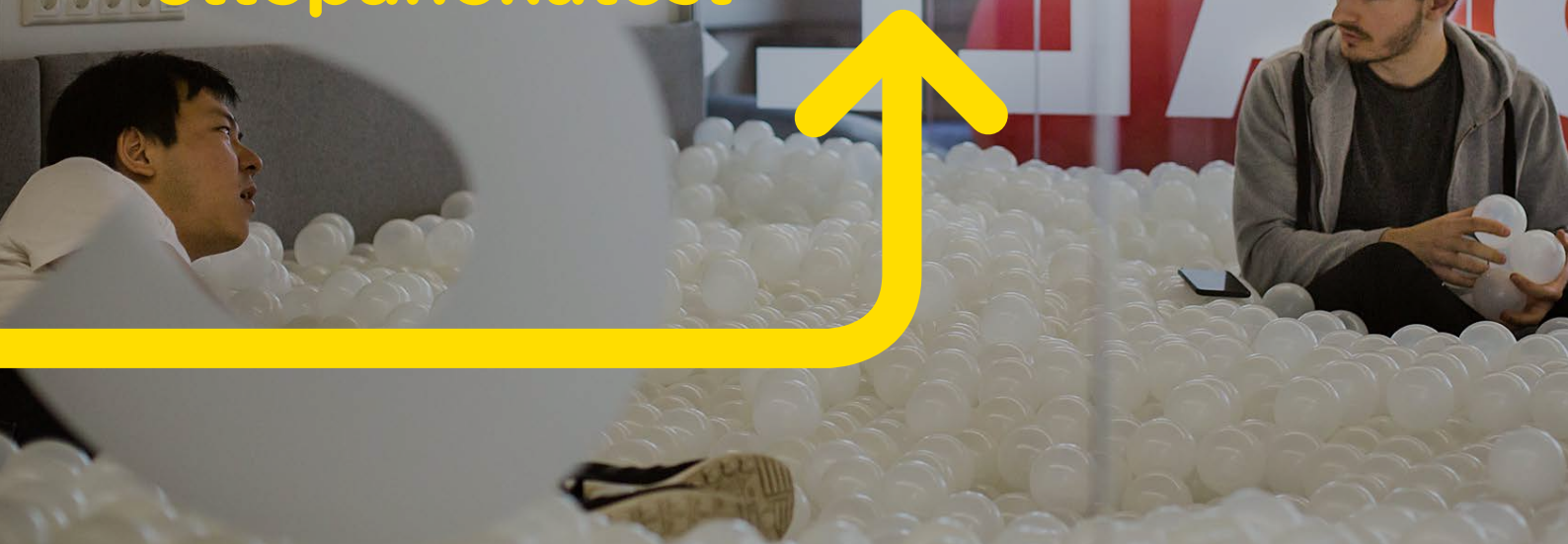
→ Väike kasv (5-10%)

→ Püsib stabiilsena (±5%)

↘ Väike kahanemine (5-10%)

↘ Mõõdukas kahanemine (10-20%)

Kokkuvõtte järeldest ja valdkonna eksperdikogu ettepanekutest



Valdkonna tugevused

Uuritud valdkonnas on olukord hea nii tööjõu kättesaadavuse, oskuste kui hariduse kvaliteedi mõttes.

- o Õppimisvõimalused on mitmekesised ning õppida saab erinevatel haridustasemetel ja -astmetel. Enamikul kutsealadel on olemas hästi välja kujunenud pikaajaliste traditsioonidega tasemeõpe. Koolid tegelevad aktiivselt õppekavaarendusega.
- o Tööandjad ei tunneta uuritud kutsealadel üldjuhul tööjõupuudust. Lisaks mitmekesistele õppevõimalustele on enamikule kutsealadele võimalik siseneda ka laiema haridusliku taustaga, omades sobivaid hoiakuid, üldoskusi ning õpitahet.
- o Valdkonna erialad on populaarsed. Vastuvõetud õppegrupid on sageli rohkearvulised, mis on üldist õppurite arvu vähenemist arvestades märkimisväärne.
- o Valdkonnas on aktiivsed erialaliidud. Erialaliidud korraldavad täiendusõpet, osalevad õppekavade ning kutsestandardite arenduses, on kutseandjateks, korraldavad erialakonverentse, vahendavad infot, korraldavad kutseala edendavaid ning populariseerivaid konkursse jne.

Kitsaskohad ja ettepanekud

Valdkonna analüüsis osalenud eksperdid sõnastasid valdkonna tööhõivet ja töötajate oskusi puudutavad kitsaskohad ning neist tulenevad ettepanekud tegevusteks. Lisaks kitsaskohtadele ja ettepanekutele toodi välja tähelepanekud ja soovitused, mis arutelude käigus üles kerkisid, kuid mille osas konkreetseid tegevusettepanekuid ei sõnastatud.

Üldised kitsaskohad ja ettepanekud

Kitsaskohad

1. VÕTA (varasemate õpingute ja töökogemuse arvestamine) mitteametamine tasuta õppe tingimuste täitmisel 5. taseme kutseõppe järel kõrghariduse esimeses astmes on vastuolus elukestva õppe põhimõtte rakendamisega.

2. Täiskasvanute koolituse seaduses ette nähtud õppepuhkuse päevade arv ei võimalda läbida kutse- ja kõrgkoolide õppekavasid täismahus (sh ettenähtud praktika mahtu).

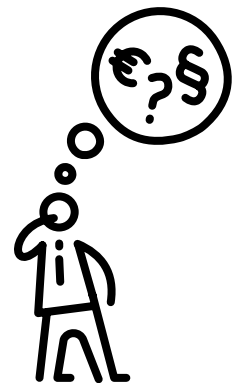
3. Valdkonna tööandjate hinnangul on kõrgkooli lõpetajatel tihti vähesed teadmised ja puudulik arusaam üldistest majandusprotsessidest, ettevõtlusest, rahandusest jne. On vajalik tagada majandusalaste kompetentside olemasolu kõigil kõrghariduse esimese astme lõpetajatel.

Eelnevast tulenevad ettepanekud

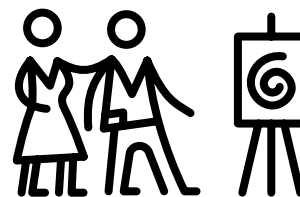
- o Arvestada VÕTAg saadud ainepunkte tasuta õppes püsimiseks vajalike ainepunktide mahu hulka ning muuta vastavalt seadusandlust.
- o Kaaluda täiskasvanute koolituse seaduse muutmist nii, et tasemeõppes õppivatele töötajatele oleks õigus võtta täiendavaid tasustamata õppepuhkuse päevi või palgata puhkust.
- o Muuta majanduse ja ettevõtluse sissejuhatav kursus kohustuslikuks kõigis kõrghariduse esimese astme õppekavades.

Lisaks väärivad väljatoomist järgmised üldised tähelepanekud

- o Üldoskuste (võtmepädevuste) arendamine vajab suuremat tähelepanu kõikidel õppetasemetel. Oluliste arendamist vajavate oskustena märgiti suhtlemisoskust, inimeste ja protsesside juhtimise oskust, analüütilise mõtlemise oskust, digioskusi jt.
- o Noorte eneseteadlikkus ning eneseanalüüsi ja karjääriplaneerimise oskused vajavad senisest suuremat tähelepanu. Nimetatud oskused vajavad arendamist ka kõigis teistes eagruppides.



- o Personalitöö ja karjääriteenuste kutsealadel on suurenenud vajadus multikultuurilise töötajaskonnaga, välistöøjõuga, välisüliõpilastega, erivajadustega ja vähenenud töövõimega inimestega ning vanemaealistega tegelemiseks vajaliku ettevalmistuse järele. Multikultuurilise ja mitmekeelse töötajaskonna juhtimine seab varasemast kõrgemad nõudmised töötajate keelteoskusele, kultuuride tundmisele ja suhtlemisoskusele.



Personalitöö ja karjääriteenuste kitsaskohad ja ettepanekud

Kitsaskohad

4. Organisatsioonides kasvab vajadus strateegilise personalijuhtimise oskuste järele. Suur osa ettevõtteid (sh avaliku sektori organisatsioonid) pööravad liiga vähe tähelepanu inimkapitali juhtimise tähtsusele.

5. Ülikoolide ja ettevõtete koostöö praktikavõimaluste tõhusaks korraldamiseks personalitööga seotud õppekavadel on vähene.

6. Nõudlus karjääriteenuste ja karjääriarendamise kompetentsi järele on kasvav. Samas puudub professionaalse teenuse osutamise tagamiseks keskne väljaõppe süsteem.

7. Personalitöötajate ja karjääriteenuste osutajate IKT ja sotsiaalmeedia kasutamise oskused vajavad täiendavat arendamist.

8. Professionaalseks karjääriteenuste osutamiseks ja karjääriarendamiseks on vaja, et info organisatsioonide, tööperede, tööjõuturu vajaduste, hariduse ja palgaturu kohta oleks paremini kättesaadav ning ajakohane.

Eelnevast tulenevad ettepanekud

- o Kõrgkoolid (TTÜ, TLÜ, TÜ, EBS, EEK Mainor) analüüsivad ja vajadusel täiendavad personalijuhtimisega seotud magistriõppekavasid, et need sisaldaksid senisest suuremas mahus inimressursside strateegilise juhtimise, ettevõtluse, ärianduse, majanduse ja finantsala aineid.
- o Erialaliidu (Eesti Personalijuhtimise Ühing – PARE) eestvedamisel ja koostöös valdkonna tasemeharidust pakkuvate koolide ja tööandjatega peaksid jätkuma personali strateegilise juhtimise ja planeerimise alased täiendus- ja koolitused nii personalijuhtidele kui ka ettevõtete ja organisatsioonide

- juhtidele. Kaaluda võiks ka ühiste koolituste korraldamist ettevõtete juhtidele ja personalijuhtidele.
- o Kutse- ja kõrgkoolid (TLÜ, TTÜ, TÜ, EBS, EEK Mainor, Lääne-Viru RKK, Tallinna Majanduskool) analüüsivad ärimise ja halduse õppekavariühmade õppekavades personali- ja inimressursside juhtimisega (sh strateegilise personalijuhtimisega) seotud ainete sisu ja vajadusel suurendavad nende ainete osakaalu.
 - o Ülikoolid (TLÜ, TTÜ, TÜ) analüüsivad ja vajadusel täiendavad õppekavas ette nähtud praktika eesmäärke ja ülesehitust ning erinevaid praktikavorme. Tudengid vajavad suuremat praktilist töökogemust, mida pelgalt õppekäigu või ekskursiooni raames ei ole võimalik saada.
 - o Võttes arvesse, et pakkumine tasemeõppes ületab personalitöö alal tööturu nõudlust statistiliselt olulisel määral ning suurearvulistel kursustel on praktika korraldus ning lõputööde kvaliteetne juhendamine raskendatud, on ülikoolidel (TLÜ, TTÜ, TÜ) mõistlik kaaluda personalitööga seonduvatel erialadel vastuvõtu vähendamist.
 - o Erialaliidu (PARE) eestvedamisel leppida kokku koostööpõhimõtted ja tegevused ettevõtete ja valdkonna tasemeõpet pakkuvate koolide (TLÜ, TTÜ, TÜ, EEK Mainor, Lääne-Viru RKK) koostöök:
 - sealhulgas töötada välja viisid koolide ja tööandjate vaheliseks efektiivsemaks infovahetuseks seoses praktikavõimaluste ja praktikantidega.
 - ettevõtted võiksid üliõpilastele pakkuda senisest rohkem paindlikke erialase töötamise võimalusi – nt lühiajalised tööd, osalise koormusega tööd, vabatahtlik töö, töövarjuks olemine, ajutised roteerumised jne.
 - o Erialauhingu (Eesti Karjäärinõustajate Ühing – KNÜ) eestvedamisel ning koostöös kõrgkoolide ja teiste partneritega analüüsida karjäärispetsialisti väljaõppe võimalusi ning leppida kokku parim lahendus karjääriarendamise alaste kompetentside arendamiseks, mida vajatakse erinevatel elualadel (nt personalijuhtimine, psühholoogia, andragoogika, õpetamine, sotsiaaltöö jm).
 - o Täiendada järgmise uuendamise käigus personalijuhtide kutsestandardit personalijuhi töös vajalike karjääriarendamise kompetentside kirjeldustega (tase 6, 7).
 - o Erialauhingute (PARE, KNÜ) eestvedamisel ja koostöös valdkonna tööandjatega leppida kokku (teatud vajaliku perioodilisusega) valdkonnaspetsiifilise IKT ja sotsiaalmeedia kasutamise täienduskoolituste korraldamine.

Lisaks kerkisid personalitöö ja karjääriteenuste kutsealadel üles järgmised tähelepanekud

- o Avaliku sektori personalijuhtimisele (sh talendijuhtimise, eestvedamise ja personaliplaneerimise teemadele) ning juhtide (sh tippjuhtide) arendamisele tuleks senisest rohkem tähelepanu pöörata. Vajalik oleks parem koostöö ministriumide ning teiste avaliku sektori personali arendamisega tegelevate institutsioonide vahel.

- o Personalitöö kutsealal domineerib kuvand personalijuhtimisest kui naiste tööst. Personalivaldkonna kommunikatsioonis ja kuvandiloomes võiks pöörata rohkem tähelepanu soolisele tasakaalustatusele ning analüüsida valdkonna turundustegevust sellest aspektist, kuidas juhtida meeste tähelepanu võimalikule karjäärivalikule personali valdkonnas.
- o Erialaühingu (KNÜ) eestvedamisel koostöös kõrgkoolide, erialase täienduskoolituse pakkujate ning teiste partneritega võiks välja töötada karjääri-spetsialisti soovitusliku baaskoolituse õppekava. Õppekava väljatöötamine hõlmaks ühtlasi karjääriteenuste alaste kompetentside omandamise võimaluste kaardistamist.
- o Tööjõu- ja oskuste vajaduse seire- ja prognoosisüsteem OSKA on üheks sisendi andjaks integreeritud ja ajakohase karjääriinfo loomise protsessis. Kutsekoda, Töötukassa ja SA Innove peavad tegema koostööd, et panna OSKA tööjõu- ja oskuste vajaduse uuringute info noortele arusaadavasse ja atraktiivsesse vormi ning edastada noorte poolt kasutatavatesse infokeskkondadesse ja -kanalitesse.

Assisteerimise ning teabe- ja dokumendihalduse kitsaskohad ja ettepanekud



Kitsaskohad

9. Teabe- ja dokumendihalduse kiire arengu taustal on kutseala töötajate IKT-alased oskused, infovoogude kaardistamise ja nende korraldamise oskused ning teised kaasaegsed erialased oskused ebapiisavad ning vajavad arendamist.

10. Tervishoius kasvab vajadus tervishoiusekretäride järele, kuid sel alal õpe puudub.

Eelnevast tulenevad ettepanekud

- o Võtta dokumendihalduri kutsestandardi (tase 6) uuendamisel teabehalduse korraldaja⁵ kohustuslike kompetentside kirjeldamisel ühe sisendina aluseks ka OSKA uuringuaruandes kirjeldatud muutunud töö sisu, vajalikud oskused ja esile toodud kitsaskohad.
- o Erialaühingu (Dokumendihaldurite Ühing – DHÜ) eestvedamisel koostöös teiste erialaühingute (Eesti Juhi Abi Ühing – EJAÜ, Eesti Arhivaaride Ühing – EAÜ) ning erasektori koolitajatega koostada kaasaegne ja praktiline

⁵ 2018. a jaanuaris alustas Kutsekoja juures tööd kehtiva Dokumendihalduri (tase 6) kutsestandardi uuendamise töörühm. Töörühma otsusega asendatakse Dokumendihalduri nimetus kutsestandardis nimetusega Teabehalduse korraldaja.

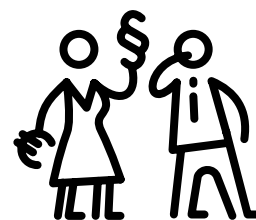
organisatsioonide teabehalduse alane täienduskoolituse õppekava administratiivtöö spetsialistidele. Seejuures pöörata tähelepanu IT-alaste pädevuste (nt info talletamise viiside tundmine, infosüsteemide kasutamine ja arendus, infoarhitektuuri loomine) piisavale osakaalule õppekavas. Täienduskoolituse õppekava koostamisel arvestada uuendatud teabehalduse korraldaja kutsestandardiga.

- o Tallinna Majanduskoolil ja Tartu Kutsehariduskeskusel koostöös tööandjate ja tervishoiualast haridust andvate kõrgkoolidega (Tallinna Tervishoiu Kõrgkool, Tartu Tervishoiu Kõrgkool) pakkuda võimalust tervishoiusekretäride ettevalmistamiseks, milleks sobib täienduskoolituse õppekava või sekretäri 5. taseme kutseõppe jätkuõppekava.
 - Valdkonna eksperdid pidasid oluliseks märkida, et kuigi tervishoiusekretär kuulub kasvava nõudlusega ametialade hulka, võib madal palgatase raskendada lõpetajate tööle rakendumist ning suurendada tööjõu voolavust.

Lisaks kerkisid assisteerimise ning teabe- ja dokumendihalduse kutsealadel üles järgmised tähelepanekud

- o Koolidel pöörata tähelepanu IT-alaste pädevuste piisavale osakaalule teabehaldusega seotud õppekavades nii kutseõppes kui ülikooli tasemeõppes. Õppe läbiviimisel võiks senisest enam kasutada analüütilist mõtlemist arendavaid ning praktilise suunitlusega ülesandeid ja probleemõpet.
- o Teabe- ja dokumendihalduse tasemeõpe ülikoolides on hajus - organisatsiooni infohaldust saab õppida mitmes koolis erinevate õppekavade raames. Valdkonna eksperdid leidsid, et kahes ülikoolis tasemeõppes teabehalduse õpetamine on liigne ja võiks kaaluda ühisõppekava loomist. Sarnastel õppekavadel on minevikus olnud hulgaliselt lõpetajaid, mis võib viidata „ületootmisele“. Samuti ületab käesolevas uuringus koostatud tööjõuvajaduse prognoosi järgi koolituspakkumine teabe- ja dokumendihalduses tööturu nõudlust. Enam võiks tähelepanu pöörata valdkonnas töötavate inimeste oskuste ja teadmiste kaasajastamisele.
- o Kaasaegse teabehalduse aluste käsitlemine on vajalik ka IT tasemeõppekavades. IT ja teabehaldus on üha rohkem lähenevad ja põimuvad valdkonnad.
- o Vajalik on erialaliitude omavahelise koostöö tihendamine. Erialauhingud (EJAÜ, DHÜ, EAÜ) peaksid kokku leppima koostööpõhimõtted ja -vormid erialakoostöö tõhusamaks arendamiseks.
- o Erinevaid erialasid koondaval üleriigilisel kutsemeistrivõistlusel Noor Meister tuleks võistlusi korraldada mitmes vanusegrupis. See annaks võimaluse osaleda ka üle 26-aastastel kutseõppuritel. Populariseerimaks kutsekoole ja seal õpitavaid erialasid võiks Noor Meister toimuda mõne rahvaürituse raames, koostöös vastava ürituse korraldajatega (nt messid, erinevad teemapäevad, laadad jmt).

Ärinõustamise kitsaskohad ja tähelepanekud



Ärinõustamise kutsealal kerkisid üles järgmised tähelepanekud

- o Ärinõustamise eksperdid tõid välja, et ülikoolide majanduse eriala lõpetajatel on vähe praktilisi kogemusi ja oskusi. Majandusõpe Eesti ülikoolides on liialt teoriakeskne. Lõpetajatel on küll head teoreetilised teadmised, kuid oskus nende rakendamiseks praktikas on tihti nõrk. Puudu jääb konkreetsetest töömaailmas vajalikest oskustest nagu: intervjueerimine, infokogumine, dokumendianalüüs, info struktureerimise oskus, protsessijuhtimine, suhtlemisoskus (sh kliendisuhtlus), meeskonnatöö, koosolekute ettevalmistamine ja läbiviimine.
- o Lahendusena nähakse ülikooli tasemeõppes majanduse erialadel oluliselt rohkem erinevate aktiiv- ja probleemõppemeetodite kasutamist. Nt gruppitööd, praktilised tööd (sh äriplaanide ja erinevate ärianalüüside koostamine, start-up'ide kavandite koostamine), interaktiivne õpe jne.
- o Ärinõustamise valdkonna tööandjate sõnul on probleemiks ülikoolide vähene koostööhuvi. Konsultatsiooniettevõtted sooviksid tudengitele rohkem praktikavõimalusi pakkuda, kuid kohati puuduvad head koostöökanalid ja -praktikad ülikoolidega. Ekspertide hinnangul on magistri- ja bakalaureusetööd sageli tehtud juhuslikult valitud teemal, millel otsene edasine rakendusväärtus puudub. Valdonna eksperdid näevad võimalust pakkuda tudengitele kursuse- või lõputöö teemadena välja reaalse töömaailma projektidega seotud uurimisprobleeme.

Kas sekretäriks on vaja eraldi õppida?

Kas personalitöötajal on edukaks hakkamasaamiseks vaja ka numbrite maailmas orienteeruda?

Millised on kasvava olulisusega uued rollid ja ametid personali- ja administratiivtöös ning ärinõustamises?

Mida teeb virtuaalsekretär?

Milline palgatase on sekretäridel, personalitöötajatel või ärikonsultantidel?

Mida arvasid valdkonna eksperdid erialaõppe kvaliteedist ja arenguvajadustest?

Tutvu uuringu terviktekstiga
oska.kutsekoda.ee



Mis on OSKA?

Vabariigi Valitsus kiitis 2014. aastal heaks tööturu vajaduste ja koolituspakkumise paremaks sidumiseks loodava tööturu seire ja prognoosi ning oskuste arendamise koordinatsioonisüsteemi OSKA.

OSKA koostab viie aasta jooksul kõigil elualadel Eesti tööjõu- ja oskuste vajaduse prognoosid ning võrdleb neid pakutava koolitusega kutse- ja kõrghariduses.

OSKA eesmärk on tööturu vajaduste võimalikult kiire jõudmine koolituspakkumisse. OSKA seob erinevate tööturu osapoolte ekspertteadmise hariduse ja koolituse planeerimist toetavaks süsteemiks ning toetab tööandjate ja koolide koostööd õppekavade arendamisel ning ajakohase tööturu info jõudmist karjääriteenustesse.

Järgmisena ilmumas:

**Haridus ja teadus
Kaubandus, rentimine ja parandus
Majutus, toitlustus ja turism**

Ilmunud:

**Arvestusala
Ehitus
Energeetika ja kaevandamine
Info- ja kommunikatsioonitehnoloogia
Keemia-, kummi-, plasti- ja
ehitusmaterjalitööstus
Metalli- ja masinatööstus
Metsandus ja puidutööstus
Personali- ja administratiivtöö
ning ärinõustamine
Põllumajandus ja toiduainetööstus
Rõiva-, tekstiili- ja nahatööstus
Sotsiaaltöö
Tervishoid
Transport, logistika, mootorsõidukite
remont ja hooldus**

oska.kutsekoda.ee