



HARIDUS- JA
TEADUSMINISTEERIUM



Töajõuvajaduse seire- ja prognoosisüsteem OSKA

COVID-19 põhjustatud majanduskriisi mõju tööjõu-
ja oskuste vajaduse muutusele:
personali- ja administratiivtöö ning
karjääriteenused

Tallinn 2021

SA Kutsekoda

Siinne ülevaade on väljavõte 12.01.2021 avaldatud uuringuaruandest „COVID-19 põhjustatud majanduskriisi mõju tööjõu- ja oskuste vajaduse muutusele“. Vt <https://oska.kutsekoda.ee/oska-valdkonnad/>.

Uuringu viis läbi SA Kutsekoda OSKA uuringumeeskond ajavahemikus juunist novembrini 2020, tehes koostööd Arenguseire Keskusega.

Ülevaate tulemusi täiendab 2020. aasta suvel OSKA meeskonna koostatud valdkonnaspetsiifiliste IKT-oskuste vajaduse ülevaade, mis hõlmas ka viirusekriisist üles kerkinud esmast oskuste täiendamise vajadust. Vt lähemalt https://oska.kutsekoda.ee/wp-content/uploads/2020/06/OSKA-%C3%BClevaade-valdkonnaspetsiifiliste-IKT-oskuste-vajadusest_16.06.2020.pdf.

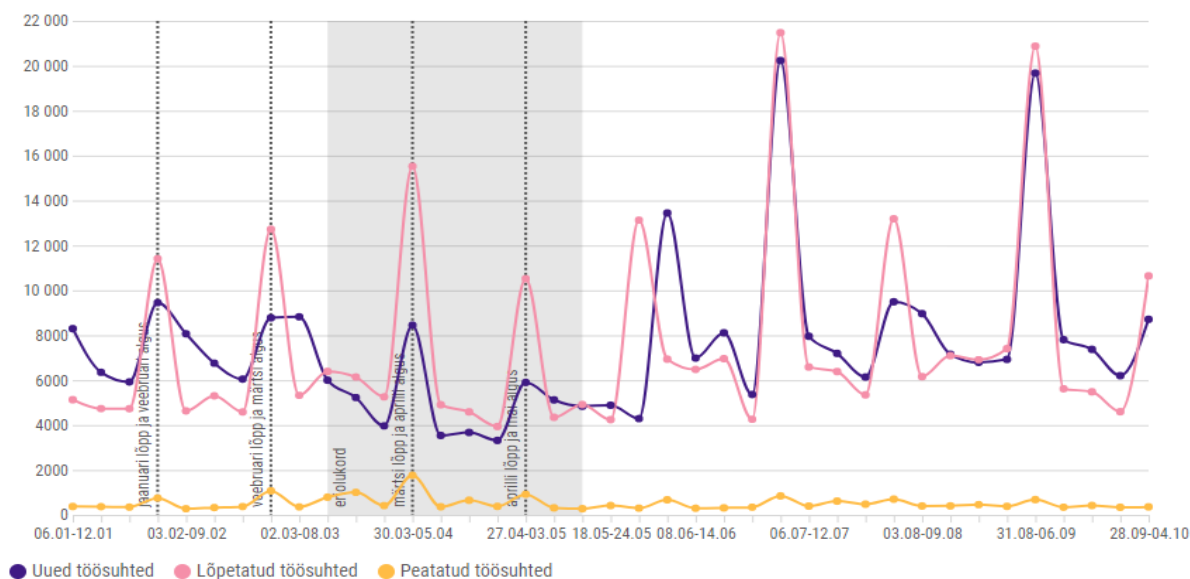
Ülevaates kirjeldatakse COVID-19 kriisi olulisemaid vahetuid (1–2 aasta vaates) mõjusid valdkonnale, sh tööhõivele ning oskuste vajadusele ja koolitusvajadusele. Hinnangud valdkonna kriisist väljumisele ja edasisele arengule 5–10 aasta vaates on koondatud valdkonna jaoks olulisemate mõjutegurite kaupa tabelisse dokumendi lõpus. Mõjutegurite olulisuse hinnang viiepallisel skaalal (5 = olulisim) tugineb valdkondlike fookusarutelude, majandusnäitajate, arengutrendide varasemate käsitluste ning teiste seotud uuringute ja kirjalike allikate sisendile. Mõjutegurist lähtuv hinnang tööhõive kasvule või kahanemisele on esitatud kolmesuunalise noole põhimõttel: ↗ teguri mõjul hõive kasvab, → teguri mõju hõivet oluliselt ei muuda, ↘ teguri mõjul hõive kahaneb. Noole suund väljendab ainult konkreetse teguri mõju hõivele ega tähistata hõive üldproгноosi valdkonna või kutsealade lõikes. Üldine hinnang COVID-19 mõjust OSKA varasemale valdkondlikule tööjõu- ja oskuste prognoosile esitatakse eraldi alapeatükina.

Ülevaade on valminud „Ühtekuuluvuspoliitika fondide rakenduskava 2014–2020“ prioriteetse suuna „Prioriteetne suund 1: ühiskonna vajadustele vastav haridus ja hea ettevalmistus osalemaks tööturul“ Euroopa Liidu vahendite kasutamise eesmärgi 5 „Õpe kutse- ja kõrgharidus 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.

Ülevaate autoriõigus kuulub sihtasutusele Kutsekoda. Ülevaates sisalduva teabe kasutamisel palume viidata allikale: Rosenblad, Y., Tiik, R., Mets, U., Pihl, K., Ungro, A., Uiboupin, M., Lepik, I., Leemet, A., Kaelep, T., Krusell, S., Viia, A., Leoma, R. (2021). COVID-19 põhjustatud majanduskriisi mõju tööjõu- ja oskuste vajaduse muutusele. Uuringuaruanne. Tallinn: SA Kutsekoda, tööjõuvajaduse seire- ja prognoosisüsteem OSKA.

TAUSTANÄITAJAD

Töötajate värbamine taastus alates suve algusest.



Joonis 40. Uute, lõpetatud ja peatatud töösuhete arv nädalas, 2020. Allikad: Statistikaamet, Maksu- ja Tolliamet (töötamise register) (Statistikaameti infograafika)

COVID-19 KRIISI LÜHIAJALINE MÕJU

PERSONALITÖÖ JA KARJÄÄRITEENUSED

- Viirusekriisi ajal muutusid personaliinimesed eesliini töötajateks, senisest olulisemaks muutus **oskus muutusi juhtida ja eest vedada**. Tuli väga kiirelt ellu viia kaugtöö ka organisatsioonides, kus seda varem polnud tehtud.
- **Eesti Personalijuhtimise Ühingu PARE** poolt maikuu oma liikmete hulgas tehtud küsitluse andmetel **hindas eriolukorra ja kodus töötamisega hakkamasaamist heaks 53% ning väga heaks 43% vastanutest** (vastajaid kokku oli 84). Vastanutest 23% puhul oli kodus töötamine organisatsiooni tavapärase praktika ka enne eriolukorda, 67% oli kodukontori võimalus olnud teatud ametikohtadel või teatud raamides (nt teatud arv päevi nädalas, kokkuleppel juhiga). Suurimateks proovikivideks eriolukorra ajal hinnati kommunikatsiooni korraldamist, tööprotsesside kohandamist, vahetu sotsiaalse suhtluse puudumist, meeskonnajuhtimist. Samuti nõudis tähelepanu töötajate digioskuste arendamine ning sobivate IT-lahenduste leidmine.
- **Paindlikkus töösuhetes suurenes**. Sõltuvalt olukorrast tuli leida paindlikke lahendusi võimalike töökoormuse või töökorralduse muudatustega seoses. Näiteks sõlmida kokkulepped töötajatega osalisele tööajale üleminekuks, palgata puhkusele suundumiseks, võimalikuks vahetustega töötamiseks, töökoormuse kasvuks jne. Seetõttu tekkis paljudes organisatsioonides vajadus **tööseadusandluse täpsemate teadmiste järele**.
- Tähtsustus **tööjõuplaneerimine ja tööanalüüs laiemas vaates**, sh ametikohtade hindamine, millised töökohad on vajalikumad, millised vähem kriitilised, milliste funktsioonide puhul oleks võimalik koondada või keda oleks hea aeg juurde värvata; samuti töötajate hindamine.
- Tööjõuolukord organisatsioonides on erinev majandusvaldkonniti ja ka organisatsioonide vahel sektorite sees. **Mõnes valdkonnas** (nt pangandus, avalik haldus, siseturvalisus, keskkonnakorraldus ja jäätmemajandus, kultuur jt) **on uusi talente lihtsam leida**: välismaalt tulla tagasi Eestisse

töötama, varem vabakutselised kandideerivad, kuna on huvitatud stabiilsemast sissetulekust. Samas tööjookriis kestab – **jätkuvalt tuntakse puudust kõrgema oskustasemega spetsialistidest**, seda eriti tööstussektoris, aga ka mujal.

- **Koolitused liikusid online-kanalitesse.**
- Personalitöötajad tegelesid märksa enam **töötajate heaolu ja vaimse tervise teemade nõustamise ning sellealaste koolituste ja loengute korraldamisega**. Fookusesse tõusid enesejuhtimise oskused, töötajate toetamine kaugtööl, suhete loomine ja hoidmine distantsilt, kaugtöö tingimused kodukeskkonnas jne. Vaimse tervise teemad on eriti teravalt hakanud esile tulema sügisel, kuna nii juhid kui ka töötajad hakkavad kriisist väsima.
- Eesti Töötukassas liikusid **karjäärispetsialistid tööle kodukontoritesse ja e-kanalitesse**. Varem oli kogemus individuaalse e-karjääriteenusega (Skype, MS Teams, e-kiri, telefon), kriisi ajal avati ka rühmateenused (töötoad, rühmanõustamine veebis MS Teamsi kaudu).
- Töötukassa on võtnud eesmärgiks jõuda karjäärinõustamisteenustega senisest enam töötavate inimesteni, et ennetada töötust.
- Suurkoondamiste puhul on karjäärinõustamises püütud inimestele selgitada võimalikke väljundeid teistes valdkondades (nt koostatud vastavaid infolehti jm).

Hõive

- Kriisi esimese laine ajal hõives olulisi muutusi ei toimunud. Ajutiselt võis mõningast personalitöötajate koondamist näha iduettevõtetes. Karjäärispetsialistide hõive teenuse kasvava nõudluse tõttu järgmisel aastal tõenäoliselt veidi suureneb.

Oskused/koolitusvajadus

- Olulisemaks muutus laiem arusaam IT-maailmast, st arusaam tööprotsesside **automatiseerimise võimalustest ja vajadustest** (kas rõhuasetus tõhususel, töötajakogemusel, riskide maandamisel vm), **teadmised küberturvalisusest, digioskused, nn targa tellija oskused** jne.
- **Analüüsioskused** muutusid olulisemaks seoses tööjõu planeerimise ja tööanalüüsiga.
- Kasvas vajadus **tööseadusandluse** täpsemate teadmiste järele.
- Läbivalt kõigis valdkondades muutus tähtsaks **digioskuste arendamine** kaugtöö jaoks.
- Kui kevadel oli vaja õppida veebikoosolekute korraldamist ja veebikoostööd, siis sügisel on uus reaalsus **hübriidtiimide juhtimine**, mis eeldab uusi oskusi. Hübriidsuhtlus tingib vajaduse paralleelseks valmisolekuks suhelda nii silmast silma kui ka veebipõhiselt.
- Kaugtöö osakaalu kasvuga tähtsustusid **enesejuhtimise oskused** (nii juhtidele kui ka spetsialistidele), **töö- ja eraelu tasakaalu** hoidmine, **vaimse tervise** teemad, **töötervishoiu** nõuete täitmisega seonduv, **tervise ja hügieeni** teemad.
- **Personalijuhtimises on toetav ja nõustav roll tulevikus veelgi vajalikum**, kuna organisatsioonides on ressursid pingul, pidevad muudatused on uus tegelikkus ning stressi ja pingeid on inimestel palju¹.
- Karjäärinõustamises tekkis vajadus uute digitööriistade ja e-keskkondade kasutamiseks karjääriteenuste pakkumisel, tegeleti **töövahendite ja meetodite** (nt aktiivõppemeetodid) **kohandamisega e-keskkondadele ja e-rühmategevustele**, lisandus vajadus **rühmanõustamise oskuste järele e-kanalites**.
- Samuti tekkis vajadus koolitada karjäärispetsialiste **ära tundma ja andma esmast abi/juhendamist kriisis** olevatele inimestele.

¹ Jamnes, P. EPALÉ ajaveeb 06.09.2020. Personalivaldkonna koolitusturgu mõjutab COVID-19 eriolukord tugevalt. <https://epale.ec.europa.eu/et/blog/personalivaldkonna-koolitusturgu-mojutas-covid-19-eriolukord-tugevalt>

ADMINISTRATIIVTÖÖ

- Suurim kohanemisvajadus on olnud **kohanemine sellega, et tööd on vaja teha eemalt**. Selgus, milliseid tööloike ei ole võimalik kaugtööna teha. (Näiteks arhivaarid dokumente koju kaasa võtta ei saa. Inimestel on õigus pöörduda ka paberdokumentidega jm.) Osa töötajaid pidid jätkuvalt töökohal käima, võimaluse korral oldi töö vahetustega.
- Kuna administratiivtöö roll on toetada eelkõige organisatsioonide põhitegevusi, siis kriis **suurendas nõustavat, konsulteerivat ja abistavat rolli** veelgi. Raskuskoht oli **online-vahendite kasutamine**, mis ei olnud ikkagi kaugeltki kõigile selge.
- Kaugtööle üleminekuga tähtsustusid **andmete turvalisuse tagamise** teemad. Erilisem tähelepanu läks sellele, millise turvalisusastmega on info, mida jagatakse, ning millised kanalid on infojagamiseks üldse turvalised.
- **Ühiste suhtluskanalite valimine ja kooskõlastamine** võis kujuneda katsumuseks, nt organisatsioonide vaheliste koosolekute korraldamisel, kus paralleelselt kasutusel mitu keskkonda, nt MS Teams, Zoom, Skype jne.
- Administratiivtöötajad vastutavad sageli organisatsiooni tervishoiu teemade eest. Seetõttu tõusid fookusesse **töetervishoid ja töökeskkond kodudes**: kas on olemas korralik töölaud, kuvarid jne. Samuti tunti puudust juhustest, mida teha olukordades, kus kaugtööl juhtub midagi tervisega, nt tööõnnetused vmt.
- Viirusekriisi olukorras osalesid administratiivtöötajad ka **töökeskkonnaga seotud tervisekaitseküsimuste lahendamisel**, nt vajalike isikukaitsevahendite hankimine ja töötajatele kättesaadavaks tegemine, ruumide puhastamine ja desinfitseerimine, klientide liikumiste suunamine, 2 + 2 reegli täitmine jne.
- **Heade IT-tehniliste oskustega sekretäride ja assistentide roll võib organisatsioonides kasvada**. Alati ei pea IT-spetsialist olema see, kes tehnilisi teemasid lahendab.

Hõive

- Kriisi esimese laine ajal hõives suuri muutusi ei toimunud. Lähiajal võib vajadus tehnilist tuge pakkuvate inimeste järele organisatsioonides isegi pisut kasvada. Oluline eelis tööturul on heade digipädevustega administratiivtöötajatel.
- COVID-19-st enam mõjutavad administratiivtöö valdkonda avalikus sektoris jätkuvalt riigireform, tugiteenuste tsentraliseerimine ning üldine teenuste efektiivsema osutamise suund ja optimeerimine.

Oskused/koolitusvajadus

- Seoses kriisiga on hüppeliselt kasvanud vajadus koolituste järele sellistel teemadel nagu **virtuaalsete koosolekute korraldamine e-kanalite kaudu, virtuaalse suhtluse tarkvarad, virtuaalse meeskonnatöö platvormid, sotsiaalmeedia rakenduste kasutamine, andmekaitse ja küberturvalisuse tagamine**.
- Tugiteenuste IT-lahendusi ostetakse paljudesse organisatsioonidesse ka sisse. Seetõttu kasvab vajadus **nn targa tellija oskuste ja teadmiste** järele.
- Lisaks tunti valdkonnas vajadust **enesejuhtimise, meeskonnatöö hoidmise, töö- ja eraelu tasakaalu hoidmise ning stressijuhtimise** koolituste järele.

VALDKONNA VÄLJUMINE KRIISIST JA EDASINE ARENG 10 AASTA VAATES

Vt tabelit valdkonna peatüki lõpus.

COVID-19 MÕJU OSKA SENISELE PROGNOOSILE

OSKA senine hõive prognoos²: personalitöö hõive jääb baasperioodiga (2014–2016) võrreldes lähema 10 aasta plaanis tervikuna ligikaudu samale tasemele. Suureneb nõustamise ja personaliarenduse töökohtade arv ning väheneb administreerimise ja personaliarvestuse hõive. Kasvavad tööjõu strateegilise planeerimise, koolitamise ja värbamisega seotud ametikohad. Tehnoloogia areng vähendab administratiivtöötajate arvu. Nõudlust karjääriteenuste järele kasvatab vajadus aina rohkem inimesi tööturule tuua ja neid seal hoida ning töötajate muutunud ootused oma tööelu kujundamisele.

Kriisist taastumise ja edasise arengu vaates nähakse valdkonna olulisimate mõjuteguritena jätkuvalt digitaliseerimise ja automatiseerimise jõulist kasvu, mis on kooskõlas OSKA varasema prognoosiga. Kasvav kaugtöö osakaal kiirendab tehnoloogia arengust tingitud hõive vähenemist. Vähenemine hoogustub tõenäolisemalt järgmisel ja ülejrgmisel aastal, kui organisatsioonide suuremad ümberkorraldused kaugtööle üleminekuks on tehtud. Viirusekriisist tingitud majanduslanguse ja kasvava töötuse tõttu on vajadus karjääriteenuste järele oluliselt kasvanud, mis kiirendab karjäärispetsialistide ja -nõustajate hõive kasvu veelgi.

KOKKUVÕTE

- Kriisi esimese laine ajal personali- ja administratiivtöö ning karjääriteenuste valdkonna hõives olulisi muutusi ei toimunud. Suurimat kohanemist, õppimist ja paindlikku reageerimist nõudis kiire üleminek kaugtööle. Personalitöötajate tegevusfookusesse tõusnud teemade puhul võisid sektoriti olla suured erinevused (nt vajadus tööjõudu intensiivselt juurde värvata vs. vajadus analüüsida, millised ametikohad on võimalik koondada jne).
- Pikas perspektiivis on valdkonna arengu seisukohalt kõige tähtsamad mõjutegurid digitaliseerimise ja automatiseerimise jõuline kasv ning kaugtöö osakaalu suurenemine.
- Olulisemad oskuste arendamise valdkonnad lähitulevikus on digioskused, sh targa tellija oskused ning virtuaaltöö platvormide ning virtuaalsete suhtluskanalite kasutamine. Samuti muutuvad tähtsamaks tööõiguse, tervisekaitse, muutuste juhtimise ning vaimse tervise toetamise teemad.

SÕNUMID RIIGILE JA TEISTELE PARTNERITELE

- **Ettepanek Töötukassa praegustest koolituslahendustest veelgi laiema n-õ koolitusfondi loomiseks, mis kataks inimese terve elukaare** (nt Singapuri mudel.) Olukorras, kus töösuhted muutuvad lühemaks ja projektikesksemateks, on tööandjatel üha keerulisem leida vahendeid töötajate koolitamiseks.
- **Vaimse tervise toetamine vajab ühiskonnas laiemat tähelepanu.** Vaimse tervise probleem on teravamalt esile tulnud just COVID-19 teise laine ajal. Tööandjad näevad, et inimesed hakkavad kriisist väsima. Isolatsioon, töötamine kodukontoris, kus töö ja isikliku elu raamid on sageli palju vähem paigas, suurenenud (või ka märksa vähenenud) töökoormus, muutunud suhtlemisvõimalused, juhiste puudumine või ebaselgus jne soodustavad läbipõlemist.

² Rosenblad ja Tiik (2018). Tulevikuvaade tööjõu- ja oskuste vajadusele: personali- ja administratiivtöö ning ärinõustamine. Kutsekoda, OSKA. <https://oska.kutsekoda.ee/field/personalitoo-ja-noustamine/>

VALDKONNA VÄLJUMINE KRIISIST JA EDASINE ARENG 10 AASTA VAATES

Mõjutegurid (olulisus 1–5 palli, 5 = olulisim)	Mõju kriisist väljumisele ja edasisele arengule	Mõju tööhõivele	Mõju oskustele ja koolitusvajadusele
Personalitöö ja karjääriteenused			
Kaugtöö osakaalu püsiv kasv (5)	<p>- Kaugtöö on tulnud selleks, et jääda, ning selle võimalused arenevad veelgi edasi. Töö kujundatakse rohkem ümber nii vormi, sisu, koha kui ka aja mõttes.</p> <p>- Suureneb töövormide paljusus – tähtajatute töölepingute osakaal väheneb, töösuhted on lühemad ning projektikeskemad. Töösuhete loomisel ja teenuste sisseostmisel tuginetakse üha rohkem professionaalsetele võrgustikele, avalikus sektoris suureneb ühishangete osa.</p> <p>- Karjääriteenuste puhul on e-kanalite kaudu nõustamine lisaks silmast silma võimalustele jätkuvalt kasutuses.</p>	<p>↗</p> <p>- Kasvab vajadus inim- ja õppimiskeskse organisatsioonikultuuri ja personalijuhtimise spetsialistide ning karjääriteenuste arendamise ja nõustamise spetsialistide järele.</p>	<p>- Töösuhete paindlikumaks muutumine suurendab vajadust tööseadusandluse, samuti personali-planeerimise ja tasustamise teadmiste järele.</p> <p>- Kasvab vajadus virtuaal- ja nn hübriid- või hajusmeeskondade motiveerimise, meeskonnatöö arendamise, kommunikatsioonijuhtimise, organisatsioonikultuuri loomise ja hoidmise oskuste järele.</p> <p>- Konkreetsed personalistrateegiad asenduvad üha enam eri stsenaariumide lähenemisega, mis eeldab äri mõistmist ja strateegilist mõtlemist.</p> <p>- Juhtide nõustamise ja arendamise kompetentsid.</p>
Digitaliseerimise ja automati-seerimise jõuline toetamine (5)	<p>- PARE digirühma maikuisse küsitluse andmetel pidas personalitöö digitaliseerimist ja automatiseerimist oma organisatsioonis oluliseks 55% ning väga oluliseks 35% personalijuhtidest.</p> <p>- Juhtide, töötajate, klientide toetamine digioskuste arendamisel omandab töös veelgi suurema kaalu.</p> <p>- Kasvab e-õppe ja e-koolituste osakaal, õpe muutub teistsuguseks, personaliseeritumaks.</p>	<p>↘</p> <p>- Tehnoloogia areng ja digiteenused võimaldavad standardsemate tööloikude (nt töölepingute, puhkuste haldamine, palga- ja personaliarvestus jne) haldamist väiksema töömahuga.</p>	<p>- Personali- ja karjääriteenuste valdkonna töötajad peavad olema ise digitargad, et toetada nii juhtide, töötajate kui ka klientide kiiret digioskuste arendamist.</p>
Suurem tähelepanu tervisele ja hügieenile (4)	<p>- Kodus töötamine toob fookusesse vaimse tervise, enese- ja ajajuhtimise teemad, samuti koduse töökeskkonna tingimustega seotud küsimused (ergonoomika, töövahendid, tööõnnetuste ja kutsahaiguste ennetamine jne).</p> <p>- Tähelepanu liigub rohkem inimkesksete organisatsioonide arendamisele.</p>	<p>↗</p> <p>- Töötajate heaolu ja vaimse tervise toetamise vajadus võib hõiveta mõnevõrra kasvatada.</p>	<p>- Muutuste- ja määratuserohkes keskkonnas töötades kasvab vajadus muutuste juhtimise, muutustega kohanemise, paindlikkuse, meeskonna vaimse tervise hoidmise oskuste järele.</p> <p>- Teadmised tööandja brändingust, töötaja väärtuspakkumisest, töötajakogemuse kujundamisest, psühholoogiast ja nõustamisest muutuvad olulisemaks.</p>

Sotsiaalse ebavõrdsuse kasv ühiskonnas (4)	- Töölasi nõustamist ja digioskuste õppe juhendamist vajavad enim just need, kes on tööturul kehvemas seisus : väiksemate oskustega, vanemaelised, erivajadustega inimesed, kelle ligipääs e-võimalustele on piiratum.	↗ - Kasvab vajadus töö- ja karjäärinõustamise järele eri sihtrühmades, mis suurendab hõivet.	- Karjääriteenuste osutamisel muutub järjest enam vajalikuks eri sihtrühmade tundmine ja spetsialiseeritud nõustamisoskused (noored, eakad, erivajadustega kliendid, multikultuursed kliendid jne).
Muud mõjud (rohepöörde võimendamine, riigiülese liikumise piiramine, distantshoidmine vähemalt kahe aasta jooksul) (2)	- Rohepööre on muutumas tähtsaks teemaks ka personalijuhtimises: vaadatakse üle tööprotsesse, et säästlikumalt ja keskkonnateadlikumalt toimetada, keskkonnahoid on oluline mainekujunduses, töötajad pööravad sellele järjest enam tähelepanu. - Liikumispiirangud mõjutasid valdkondi olulisemalt kevadel, 10 aasta perspektiivis see enam olulist mõju ei oma.		- Üldised teadmised keskkonnasäästlikkuse edendamise võimalustest töökohal ja organisatsiooni tegevusvaldkonnas.
Administratiivtöö (assisteerimine, dokumendi- ja teabehaldus)			
Digitaliseerimise ja automatiseerimise jõuline toetamine (5)	- Tehnoloogiliste lahenduste hulk, kvaliteet ja kasutamine kasvavad 10 aasta perspektiivis oluliselt.	↘ - Automatiseerimine ja digitaliseerimine võimaldab hõivet vähendada ning soodustab teenuste sisseostu. - Avalikus sektoris võimendab hõive vähenemist jätkuvalt ka riigireform ja tugiteenuste tsentraliseerimise suund. (Dokumendihaldurite ja arhivaaride hõive avalikus sektoris võib märkimisväärselt väheneda.)	- Tähtsustub analüüsioskus, et tuua välja tööloigud, kus on võimalik kasutada automatiseerimist, ning targa tellija oskused vajalike lahenduste tellimiseks. - Erialaste digitaalsete lahenduste kasutamise oskus muutub töös moodapäasmatuks. - Arhiivinduses muutuvad keskseks digitaalse ainesega töötamise oskused .
Kaugtöö osakaalu püsiv kasv (4)	- Administratiivtöö ametialad on tugevalt seotud kaugtöö korraldamise ja toetamisega organisatsioonides. Kaugtöö osakaal on kindlasti kasvamas. Seda nähakse positiivse võimalusena, mida ka tulevikus paindlikult rakendada.	↘ - Lähimal paaril aastal võivad kaugtöö korraldamisega seotud tööülesanded ja selle tehniline toetamine mõnevõrra kasvatada heade IKT-oskustega administratiivsete tugi-tegevuste spetsialistide hõivet. Pikemas vaates on kaugtöö hõivet vähendava iseloomuga.	- Tähtsustub virtuaalsete kaugtöölahenduste ja suhtlusplatvormide kasutamise oskus , et pakkuda töötajatele tehnoloogilist tuge ja koolitust. - Kaugtöö osakaalu kasvuga muutuvad vajalikumaks klientide ja meeskonna tunnetamine, enesejuhtimise, kommunikatsiooni ning meeskonnatöö ja -juhtimise oskused .

<p>Suurem tähelepanu tervisele ja hügieenile (3)</p>	<p>- Terviseriskide maandamine töökohal ja kaugtööd tehes on kasvava tähtsusega teemad, kuna töötervishoiu eest vastutavad organisatsioonides sageli administratiivtöötajad.</p>	<p>→ - Tervisekaitse, töökeskkonna ja töötajate heaolu teemade esiletõus võib tööülesandeid juurde tuua. Pikas perspektiivis need hõivet siiski ei kasvata.</p>	<p>- Teadmised tervisekaitsest ja hügieeni tagamisest töökohal, samuti töötervishoiu tagamisest kodukontorites muutuvad assisteerivas töös järjest vajalikumaks.</p>
<p>Inimeste riigiülese liikumise piiramine ja distantsihoidmine vähemalt kahe aasta jooksul (3)</p>	<p>- Töölähetuste korraldamisega seotud ülesandeid võib administratiivtöös tulevikus vähemaks jääda, kuivõrd virtuaalsete koosolekute, tööseminaride ja konverentside osakaal tulevikus tõenäoliselt kasvab. Samas võib seetõttu suureneda rahvusvahelise suhtlemisega seotud töö osakaal nt kirjavahetuse ja virtuaalse suhtluse korraldamise näol.</p>	<p>↘ - Riigiülesed liikumispääs on pigem hõivet vähendava mõjuga.</p>	<p>- Tähtsamaks muutuvad oskused multikultuurse ühiskonna ja klientidega suhtlemiseks: teadmised eri kultuuridest, keeleoskus, paindlikkus, suhtlemisoskused, loovus.</p>
<p>Muud tegurid (rohepöörde võimendamine, sotsiaalse ebavõrdsuse kasv) (2)</p>	<p>- Roheline kontor, paberivaba asjaajamine ning e-arved on kasvav trend ka administratiivtöös. - Teabehalduse valdkonnas tuleb hea seista selle eest, et digitaalne lõhe eri põlvkondade vahel enam ei kasvaks. Oluline on tagada ligipääsetavus teenustele, sh nii inimeste õigus esitada paberdokumente kui ka õigus paberivabale asjaajamisele.</p>		<p>- Administratiivtöötajatele tulevad kasuks teadmised keskkonnasäästlikkuse edendamise võimalustest töökohal.</p>