

Tööjõuvajaduse seire- ja prognoosisüsteem OSKA

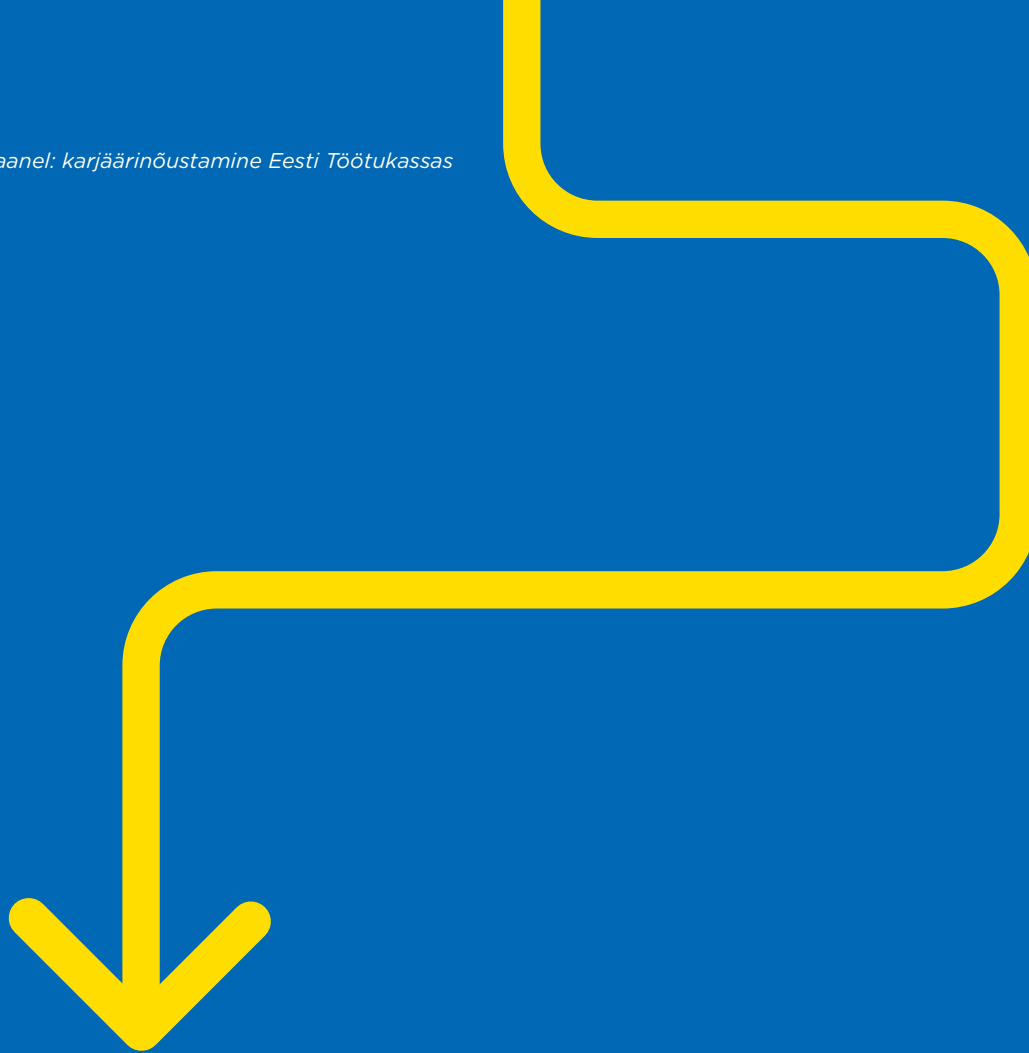
Tulevikuvaade  
tööjõu- ja oskuste  
vajadusele:

# AVALIK HALDUS

Uuringu  
LÜHIARUANNE  
2020







**Koostajad:** Katrin Pihl ja Siim Krusell, SA Kutsekoda

**Retsensendid:** Rauno Vinni, Ivi Lillepuu, Raido Roop, Kristiina Tönnisson, Meelike Palli ja Jan Trei

**Akadeemiline toimetaja:** Olav Aarna, SA Kutsekoda

**Keeletoimetaja:** Kristel Ress, OÜ Päevakera

**Kujundus:** Velvet OÜ

**Fotod:** Eesti Töötukassa, Maanteeamet, Rahandusministeerium, Vabaühenduste Liit, Kutsekoda, Tallinna Tehnikaülikool, Jake Farra, Tauno Tõhk, Liis Kängsepp, Teibi Torm, Kenno Soo, Aleksandr Tokarev

**Uuringuaruande terviktekst:** [oska.kutsekoda.ee](https://oska.kutsekoda.ee)

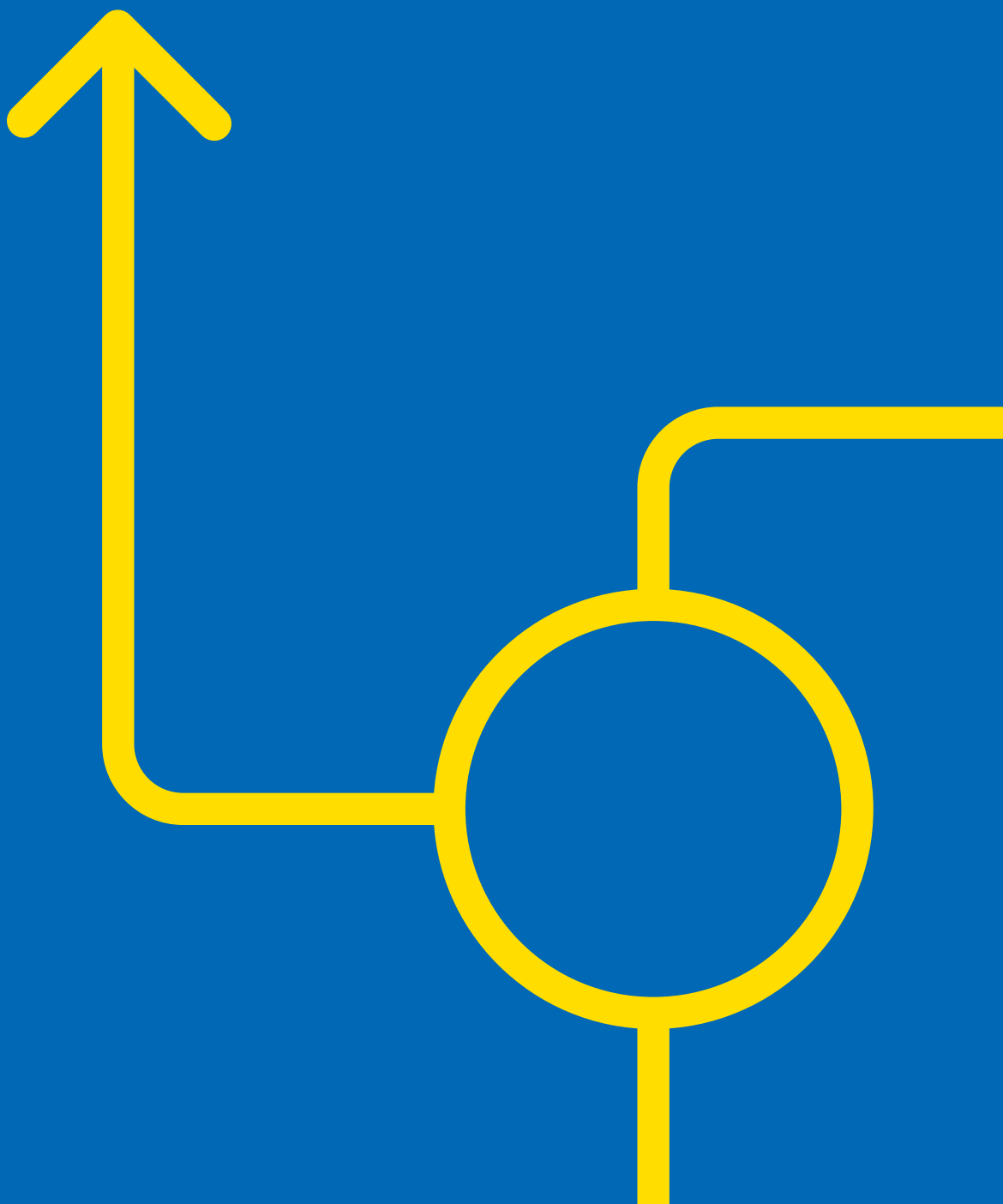
**Täname valdkondliku eksperdikogu liikmeid:** Külli All, Haridus- ja Teadusministeerium; Külli Friedemann, Eesti Haigekassa; Agne Kliik, Riigikantselei; Tavo Kikas, Raplamaa Omavalitsuste Liit; Margit Kirs, Tallinna Tehnikaülikool; Annika Kitsing, Maanteeamet; Inna Laanmets, Vabaühenduste Liit; Evelin Loman, Välisministeerium; Sulev Lääne, Tallinna Ülikool; Mailis Neppo, Kaitseministeerium; Allan Padar, Haridus- ja Teadusministeerium; Kristiina Palm, Eesti Töötukassa; Peep Peterson, Eesti Ametiühingute Keskkliit; Kaire Raasik, Statistikaamet; Raido Roop, Rahandusministeerium; Leno Saarniit, Tallinna Tehnikaülikool; Häli Siimaste, Ettevõtluse Arendamise Sihtasutus; Mihkel Solvak, Tartu Ülikool; Eve Tobias, Harku Vallavalitsus; Monika Vapra, Majandus- ja Kommunikatsiooniministeerium; Leho Verk, Maaelu Edendamise Sihtasutus.

**Täname uuringu valmimisele kaasaaitamise eest:** Meelike Palli, Välisministeerium; Silvi Ojamuru, Raplamaa Omavalitsuste Liit; intervjuueeritud, retsensendid jt valdkonna esindajad

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 koordineerimisüsteemi loomine (edaspidi: OSKA) eesmärkide elluviimiseks ja tulemuste saavutamiseks

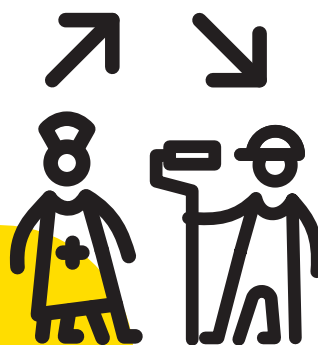
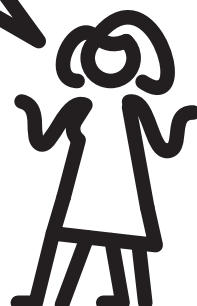
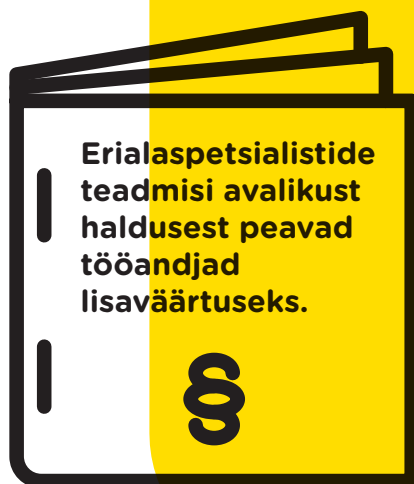
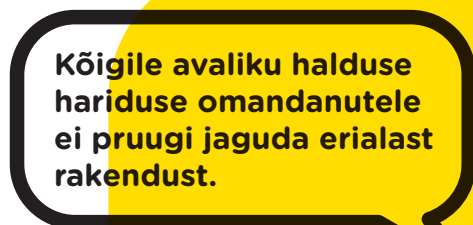
## Sisukord

|                                                             |    |
|-------------------------------------------------------------|----|
| Uuringu olulisemad tulemused                                | 4  |
| Avaliku halduse valdkond ja põhikutsealad                   | 10 |
| Põhikutsealade tööjõu- ja oskuste vajaduse muutus           | 16 |
| Koolituspakkumise ülevaade                                  | 30 |
| Koolituspakkumise vastavus prognoositavale tööjõuvajadusele | 36 |
| Valdkonna eksperdikogu ettepanekute kokkuvõte               | 40 |



# Uuringu olulisemad tulemused

Lühiaruandesse on koondatud avaliku halduse uuringu olulisemad tulemused.



2027. aastaks kahaneb avaliku halduse hõive 4%.

Kasvab sotsiaal-, töö-, tervishoiuvaldkonna ning IT- ja andmekaitse töötajate arv. Kahaneb tugiteenuste, ehituse ja maakorralduse töötajate arv.

Tööjõuvajaduse seire- ja prognoosisüsteemi OSKA avaliku halduse valdkonna (edaspidi: AH valdkond või valdkond) uuringus otsiti vastust küsimusele, milline on valdkonna tööjõu- ja oskuste vajadus lähema kümne aasta jooksul. Uuringuaruandes esitatakse ettepanekud, kuidas tööjõu- ja oskuste vajadust täita. Lühikokkuvõttes on esitatud uuringu kõige olulisemad tulemused.

Siinses uuringus kirjeldatakse **AH valdkonna** põhikutsealade tööjõu- ja oskuste vajadust. AH valdkond on osa avalikust sektorist ning eristub muudest majandusvaldkondadest õigusaktidega määratletud ülesannete ja funktsioonide poolest. Samal ajal on see mõtteline osa kõigist valdkondadest, näiteks sotsiaal- ja transpordivaldkonnast, kus tal on kindel, ülesannetega piiritletud roll. Näiteks võib siin tuua Sotsiaalministeeriumi ja Maanteeameti.

AH valdkonnas on 16 põhikutseala ning need jagunevad omakorda juhtide, sisuspetsialistide ja tugispetsialistide tasandiks. Kokku on põhikutsealadel hõivatuid hinnanguliselt 25 000. Enim on avalikus halduses töötavaid sotsiaal-, töö- ja tervishoiu valdkonna ning majanduse, transpordi ja energia spetsialiste.

AH valdkonna tööjõu- ja oskuste vajadust mõjutavad tulevikus trendidest enim sotsiaal-demograafilised muutused (sh poliitilised otsused ja õigusaktid), tehnoloogia areng ja innovatsioon, töövormide ja -kultuuri teisenemine, ülemistumine ning keskkond ja kliima.

Nii rahvusvaheliste uuringute alusel kui ka intervjueritud ekspertide hinnangul võib väita, et lähikümnenendi üheks suurimaks ülesandeks avalikus halduses kujuneb **uute teenuste väljatöötamine ja pakkumine ning olemasolevate kohandamine rahvastikutrendide mõjul**. Seepärast on näha ette, et kasvab vajadus ametikohtade ja oskuste järele, mis on seotud isiklikku suhtlust eeldavate teenustega (nt hoolekandeteenustega), aga ka nende ametikohtade arv ja oskuste tase. Valdkond seisab üha enam küsimuse ees, **kuidas tagada avalikud teenused** olukorras, kus inimesed ei ole seotud ainult ühe geograafilise piirkonnaga ning teenuse osutamise ja rahastamise senised mudelid enam ei toimi. Selgus, et nii, nagu riigiasutustes konsolideeritakse tugifunktsioone, tuleks seda teha ka kohalikul tasandil, sest see aitab tööjõuvajadust mõnevõrra vähendada.

*Kuigi IKT-lahendused võimaldavad avalikku haldust tõhustada, ei kao paljude teenuste osutamisel personaalse suhtluse vajadus.*

Ka tehnoloogia areng võimaldab avalikus halduses võimalikku tööjõuvajadust vähendada ja suunata seda suuremat lisaväärtust loovate ülesannete täitmisse. Esmajoones puudutab see andmete käitlemist ja analüüsi, mis seab suuremad nõudmised avaliku halduse juhtidele, kellel on tähtis osa trendidega seotud muudatuste algatamisel, eestvedamisel ja rakendamisel. Tehnoloogilised täiustused ei asenda aga loovmõtlemist ega inimestega suhtlemist. Seetõttu mõjutab tehnoloogia selliste tööülesannetega inimeste hõivet vähem, ent ennekõike tugispetsialistide hõivet märgatavalt rohkem.

Kokkuvõttes on peamiste suundumuste mõju avalikus halduses kaheasuuna-line: ühelt poolt soovitakse hõivatute arvu vähendada, ent teiselt poolt viivad vastupidise tulemuseni regulatiivsuse kõrge taseme püsimine, samuti funktsio-naalsuse ja teenuste mahu säilitamine ning soov nende kvaliteeti parandada. Arvestades, et seni on avalikus halduses hõivet mõnevõrra siiski suudetud vähendada, võib sama oodata tulevikult.

#### Avalikus halduses hõivatute arv väheneb 2027. aastaks prognoosi järgi ligi-kaudu 4%, st u 1000 hõivatu võrra.

- Hõive- ja tööjõuvajaduse prognoos on tehtud, arvestades mitmesuguste tegurite ja trendide kombineeritud mõju ning valdkonna ekspertide hinnanguid.
- Hõivatute arv avalikus halduses **kasvab keskmiselt** sotsiaalvaldkonna, töö ja tervishoiu ning IT ja andmekaitse põhikutsealadel. **Vähesel määral suureneb** avaliku halduse hõive kommunikatsiooni ning välis- ja julgeoleku-poliitika põhikutsealadel.
- Hõivatute arv avalikus halduses **kahaneb keskmiselt** üldiste tugiteenuste ning ehituse ja maakorralduse põhikutsealadel. **Vähesel määral kahaneb** avaliku halduse hõive õiguse, rahanduse, maksunduse ja statistika, põlluma-janduse ja maaelu ning majanduse, transpordi ja energeetika põhikutsealadel.
- Hõivatute arvu **stabiilseks jäämist** on oodata avalikus halduses töötavate noorsootöö jne spetsialistide osas.
- Iga-aastane asendusvajadusest ja hõive kasvust/kahanemisest tingitud tööjõuvajadus on valdkonnas umbes 400 uut, peamiselt kõrgharidusega koolilõpetajat.
- Tööjõuvajadus, mille puhul on peale hõive kasvu või kahanemise arves-tatud ka asendusvajadusega, on suurim sotsiaalvaldkonna, töö ja tervishoiu põhikutsealal, järgnevad IT ja andmekaitse ning haridus ja noorsootöö.

#### Avaliku halduse hariduse omandanute arv on viimasel kolmel aastal olnud suhteliselt stabiilne ja väiksem kui viis aastat tagasi.

- Siinses uuringuaruandes on analüüsitud õppekavu, mille alusel lõpetajad võiksid pärast lõpetamist **ühe peamise töökohana** asuda tööle AH vald-konda.
- Analüüsis nimetatakse analüüsitavaid õppekavu ja õpet **tinglikult katus-nimetusega avaliku halduse hariduseks**.
- Õppekavade sisu ja ka rõhuasetused on ülikooliti mõnevõrra erinevad. Näiteks on ühed õppekavad keskendunud pigem rahvusvahelistele suhe-tele või laiemale teoreetilisele vaatele, teised aga praktilisemale halduskor-raldusele.
- Vähenenud on eelkõige bakalaureuseõppe lõpetajate arv, samal ajal kui magistriõppe lõpetajate arv on mõnevõrra kasvanud.
- 2019/2020. õppeaastal oli juba **iga kolmas** avaliku halduse haridust omandav üliõpilane välispäritolu. Eesti päritolu üliõpilastest oli vähemalt 30-aastaseid ligikaudu kolmandik kõigist avaliku halduse hariduse üliõpi-lastest, kuid **magistriõppes oli neid üle poole**.

### Enamik avaliku halduse hariduse omandanutest pole asunud tööle AH valdkonda.

- OSKA AH valdkonnas töötas 2019. aastal 30% neist, kes olid aastail 2006–2019 lõpetanud õpingud avaliku halduse hariduse õppekavade alusel.
- Kokku töötas AH valdkonnas ligikaudu 1200 inimest neist, kes olid aastail 2006–2019 omandanud avaliku halduse hariduse. Samade aastate kõigist lõpetanutest, kes on praegu hõivatud avalikus halduses, moodustavad avaliku halduse hariduse omandanud üsna väikese osa (7%).
- Lähiaastatel on AH valdkonda uue tööjõuna oodata umbes **120** avaliku halduse haridusega kõrgkoolilõpetajat, viimase kolme aasta keskmisena on neid aga **150**. Keskmiselt on igal aastal asunud AH valdkonda tööle **70** avaliku halduse hariduse omandanut.

### Arvestades asjaolu, et seni avaliku halduse hariduse omandanutest töötab ainult kolmandik OSKA AH valdkonnas, samuti tööandjate eksperdihinnanguid, ei pruugi kõigile avaliku halduse hariduse omandanutele jaguda erialast rakendust.

*Kõigile avaliku halduse hariduse omandanutele ei pruugi jätkuda erialast tööd.*

- Valdavalt leidsid tööandjad, et avaliku halduse haridus ei pruugi anda võrreldes teiste kandidaatidega värbamisel eeliseid ja eriti kohalikud omavalitsused eelistavad erialase, näiteks sotsiaaltöö või keskkonnaharidusega kandidaate.
- Selge nõudlus **ainult avaliku halduse hariduse** järele on ekspertide sõnul suhteliselt väheste ametikohtade puhul, eelkõige nende puhul, mis eeldavad n-ö suure pildi nägemist.
- Kui kaaluda konsolideerumist või õppekavade arvu vähendamist, tuleb arvestada, et ülikoolid on spetsialiseerunud oma nišsidele **ja eestikeelseid õppekavu on suhteliselt vähe**.
- Ekspertid leidsid, et sageli jäävad üksnes erialase haridusega juhid ja spetsialistid hätta, sest neil pole teadmisi ühiskonna toimimisest, riigihaldusest ja selle protsessidest ning funktsioonidest. Seetõttu peeti sobivaks mudelit, mille puhul spetsialistid ja/või juhid täiendavad end avaliku halduse teadmistega (valdavalt magistriõppes), ning **teadmisi avalikust haldusest näevad tööandjad lisaväärtusena**.
- Avaliku halduse teemade õpet võiksid ülikoolid pakkuda senisest sagedamini moodulitena. Nii oleks erialaharidust omandavatel üliõpilastel võimalik omandada ka avalikus halduses töötamiseks vajalikke lisapädevusi.
- Kuigi AH valdkond peaks olema selle hariduse omandanute jaoks põhiline tööväljund, on neil ka muid rakendusvõimalusi, näiteks akadeemiline karjäär või töötamine rahvusvahelistes organisatsioonides.

*Avalikku haldusse oodatakse töötajaid, kellel on peale arusaama riigi toimimisest ka põhjalikud teadmised oma töövaldkonnast.*



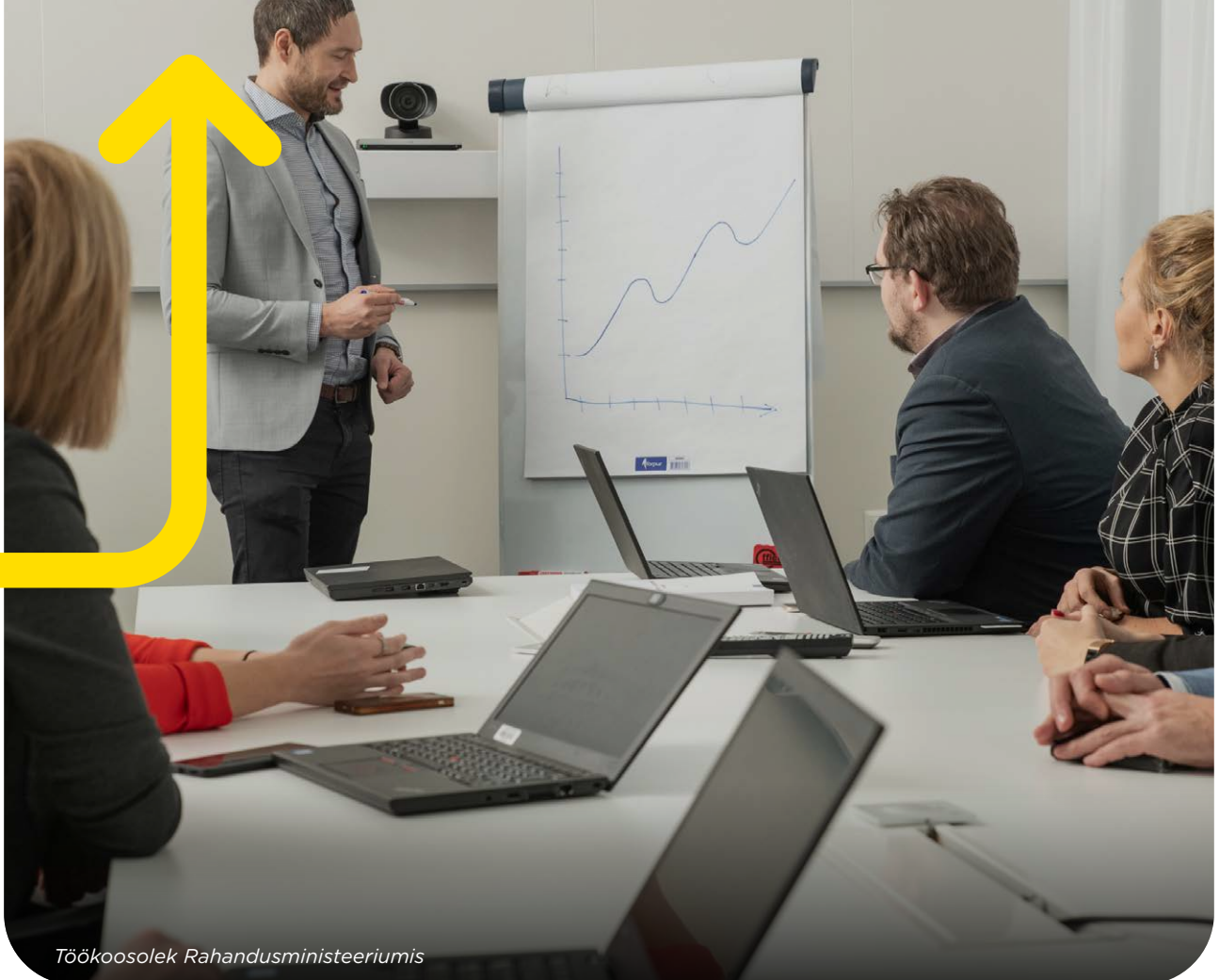
**Üleilmseid suundumusi ja valdkonna arengut arvestades muutuvad põhi-  
kutsealadel järjest olulisemaks järgmised valdkonnaülesed teadmised ja  
oskused:**

- teadmised poliitikakujundamise protsessidest ja meetoditest, riigi struktuurist ja üldistest toimetehhanismidest, avaliku halduse eetikast ning korruptsiooni ennetusest;
- põhiteadmised õigusest, mis väljendub oskuses lugeda seadusi ning valdkonda reguleerivate õigusaktide ja hankeprotsesside tundmises;
- projektijuhtimise oskused, sh projektiplaani koostamine, inimeste ja ressursside juhtimine, eelarvestamine, protsessijuhtimine, administreerimine ning enese- ja ajajuhtimine;
- arendus- ja järelevalveoskused;
- teenuste disainimise, arendamise ja analüüsioskused, sh nii kvalitatiivse kui ka kvantitatiivse andmeanalüüsi ja -käitlemise oskused;
- teadmised Euroopa Liidust ja õigusaktide vastuvõtmisest Euroopa Liidu tasandil;
- keeleoskus, sh inglise ja vene keel Eestis töötades ning prantsuse keel välisettevõtetes;
- valdkondlikud IKT-oskused, sh visuaalsete vahenditega esitlemise oskus, enda kursis hoidmine tehnoloogiliste trendidega ning teadmised küberturvalisusest.

**Tööandjad ootavad üha suuremat valdkonnaülesust ja universaalsust, kuna eri tegevusvaldkonnad on aina rohkem üksteisega seotud ja läbivad ning selleks on vajalikud horisontaalsed ja mitmekesised oskused. Valdkonna arenguks tuleb tõsta ja arendada kõrgkoolilõpetajate ning valdkonnas juba aktiivsete töötajate järgmiste üldoskuste ja isikuomaduste taset:**

- agiilsus ja paindlikkus, mis väljendub kiires olukorraga kohanemises ning probleemide lahendamisel uute lähenemisviiside katsetamises;
- enesejuhtimise ja -abi oskused;
- avaliku esinemise ja koosolekute juhtimise oskus;
- oskus eristada olulist ebaolulisest ja kriitiline mõtlemine;
- empaatiavõime;
- kirjalik ja suuline eneseväljendusoskus;
- strateegiline ja kontseptuaalne mõtlemine;
- head läbirääkimisoskused, oskus teha kompromisse, juhtida konflikte ja kaasata partnereid;
- koostöö- ja suhtlemisoskused;
- kiire kohanemis- ja õppimisvõime;
- innovaatilisus.

# Avaliku halduse valdkond ja põhikutsealad



Töökoosolek Rahandusministeeriumis

## Avaliku halduse määratlus

Siinse uuringu valdkonna ja selle alavaldkondade määratlemiseks on kasutatud Eesti majanduse tegevusalade klassifikaatorit (EMTAK). Tinglikult võiks uuringut nimetada AH valdkonna tööjõu- ja oskuste vajaduse uuringuks, kuid see nimetus on kokkuleppeline, sest ei kajasta kõiki avaliku halduse organisatsioone.

OSKA AH valdkond moodustab seega ainult osa avalikust sektorist ja seal hõivatutest on arvestatud OSKA AH valdkonda ligikaudu viiendik. Vaata joonis 1.

**Kokku on põhikutsealadel hõivatuid hinnanguliselt 25 000.** Enim on hõivatuid üldiste tugiteenuste, sotsiaalvaldkonna, töö ja tervishoiu põhikutsealadel ning majanduse, transpordi ja energeetika põhikutsealal.

Joonis 1. OSKA avaliku halduse uuringus analüüsitud alavaldkonnad





## Põhikutsealade määratlus

OSKA uuringutes on tööjõu- ja oskuste vajaduse analüüsi peamine ühik enamasti põhikutseala, mis koondab sarnaste tööalaste oskuste ja haridusteega ametialad. Ka siinses uuringus on analüüsiühik põhikutseala, mille moodustamisel on lähtutud nii töö sisust valdkondliku määratluse järgi, sarnastest kompetentsidest kui ka täidetavast funktsioonist.

Samas kuulub OSKA AH valdkonna ühe põhikutseala alla mõnevõrra rohkem ameteid kui OSKA teiste valdkondlike uuringute puhul. Analüüsitavad põhikutsealad jagunevad juhtideks, eri valdkondade sisuspetsialistideks ning neid toetavateks tugispetsialistideks. Tuleb rõhutada seda, et näiteks sotsiaalteadega tegelevate spetsialistide puhul ei analüüsita mitte nende kõigi tööjõu- ja oskuste vajadust, vaid ainult nende oma, kes on hõivatud OSKA AH valdkonnas. Näiteks kõigi sotsiaalvaldkonnas tegutsevate hõivatute tööjõu- ja oskuste vajadust analüüsiti OSKA sotsiaaltöö valdkonnauuringus, kuid seal ei käsitletud eraldi avalikus halduses töötavaid spetsialiste, kelle puhul võib AH valdkonna eripärade tõttu tööjõu- ja oskuste vajadus erineda.

Valdkonna ja põhikutsealade eripäradest hoolimata on avaliku halduse põhikutsealade tööjõu- ja oskuste prognoosi kontekstis küllalt vajalik arvestada OSKA teiste valdkonnauuringute tulemusi.

**Tabel 1. AH valdkonna põhikutsealad ja peamised tööülesanded**

| <b>JUHID</b> | <b>Hõivatute arv<br/>2018. seisuga</b> |
|--------------|----------------------------------------|
|--------------|----------------------------------------|

**Tipp- ja kesktasandi juhid avalikus halduses**

**1600**



tippjuhid püstitavad riigi, kohaliku omavalitsuse või kolmanda sektori organisatsiooni strateegilised eesmärgid ning töötavad eestvedajatena nende saavutamise nimel. Nende ülesanded on luua töökeskkond, mis soodustab töötajate pühendumust tööülesannete täitmist, koordineerida osakondade ja koostööpartnerite koostööd ning viia inimeste juhtimise teel ellu oma vastutusvaldkonna eesmärgid. Kesktasandi juhi vastutusala on eesmärkide püstitamine ja täitmine ning enda vastutusvaldkonnas töö korraldamine. Tema ülesanded on tagada osakonna ameti- või teenistuskohade täitmine sobiva personaliga ning personali arendada ja motiveerida. Peale inimeste juhtimise eeldatakse kesktasandi juhtidelt üldjuhul ka mitmesuguseid spetsialisti teadmisi ja oskusi ning protsesside juhtimist.

**SISUSPETSIALISTID**

Avaliku halduse spetsialistid jagunevad kahte rühma: sisu- ja tugispetsialistid. Sisuspetsialistide võib üldistatult liigitada ühe kitsa valdkonna sisueksperdid, kellel on erialateadmised kindlas valdkonnas või kindlal teemal. Nad tegelevad olenevalt ametikohast enda valdkonna seadusloomega ning poliitika kujundamise, arendamise, edendamise, elluviimise ja järelevalvega riiklikul või kohalikul tasemel. Sisuspetsialistid jagunevad põhikutsealade järgnevalt:

**Õiguse spetsialistid avalikus halduses**

**1200**



õiguse spetsialistid tegelevad õigusnõustamise, seadusloome, õiguslike arvamuste, dokumentide ja lepingute koostamise ning tööandja esindamisega avaliku halduse organisatsioonides;

**Rahanduse, maksunduse ja statistika spetsialistid avalikus halduses**

**1600**



rahanduse, maksunduse ja statistika spetsialistid töötavad enda tegevusalal ministeeriumites ja nende allasutustes. Nende peamised ülesanded on kavandada ja arendada asutuse tööd, kasutades finants- ja statistilisi andmeid, ning teha sel alal järelevalvet;

**Põllumajanduse ja maaelu spetsialistid avalikus halduses**

**1300**



põllumajanduse ja maaelu spetsialistide ülesanded on luua tingimused Eesti maaelu, põllu- ja kalamajanduse jätkusuutlikuks ja mitmekesiseks arenguks, tagada ohutu ja nõuetekohane toit ja sööt, hea olukord loomatervise ja -kaitse ning taimetervise ja -kaitse alal ning teha valdkondlikku järelevalvet;

**Tabel 1. AH valdkonna põhikutsealad ja peamised tööülesanded**

|                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                             | Hõivatute arv<br>2018. seisuga |                                                                                       |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------|
| <b>Kultuuri ja spordi spetsialistid avalikus halduses</b>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                   | <b>2600</b>                    |    |
| <p>kultuuri ja spordi spetsialistide ülesanded on arendada ja edendada kultuuri- ja spordivaldkonda ning tagada elujõuline kultuuriruum nii keskvalitsuse kui ka kohalikul tasandil. Samuti korraldavad nad valdkondlikku kultuuritegevust, loovad võimalusi mittetulundus- ja huvitegevuseks ning vaba aja veetmiseks, aga tegelevad ka kultuuripärandi säilitamise ja tutvustamisega;</p> |                                |                                                                                       |
| <b>Sotsiaalvaldkonna, töö ja tervishoiu spetsialistid avalikus halduses</b>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                 | <b>3200</b>                    |    |
| <p>sotsiaalvaldkonna, töö ja tervishoiu spetsialistide ülesanded on valdkonna laia kandepinnaga seoses üldisemalt arendada, vedada eest, nõustada ning kaasata sotsiaal-, töö- ja tervishoiu valdkonda ning laiemalt suurendada inimeste heaolu ja kindlustunnet;</p>                                                                                                                       |                                |                                                                                       |
| <b>Majanduse, transpordi ja energeetika spetsialistid avalikus halduses</b>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                 | <b>3700</b>                    |  |
| <p>majanduse, transpordi ja energeetika spetsialistide ülesanded on tagada ettevõtlikkust ja innovatsiooni soosiv majanduskeskkond, tõhus ja turvaline transpordisüsteem, järjest arenev infoühiskond ning keskkonnasäästlik energiavarustus;</p>                                                                                                                                           |                                |                                                                                       |
| <b>Keskkonna spetsialistid avalikus halduses</b>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                            | <b>900</b>                     |  |
| <p>keskkonna spetsialistid veavad eest keskkonnavaldkonda, viivad ellu riigi keskkonnakasutuse, looduskaitse ja kiirgusohutuse poliitikat ning teevad looduskeskkonna kaitseks kehtestatud seaduste ja normide täitmise järelevalvet;</p>                                                                                                                                                   |                                |                                                                                       |
| <b>Sisejulgeoleku spetsialistid siseministeeriumis</b>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                      | <b>100</b>                     |  |
| <p>sisejulgeoleku spetsialistid siseministeeriumis kujundavad muu hulgas siseturvalisuse valdkonna poliitikat ning tegelevad ühiskonna turvalisemaks muutmisega ennetuse ja järelevalve abil;</p>                                                                                                                                                                                           |                                |                                                                                       |
| <b>Välis- ja julgeolekupoliitika spetsialistid avalikus halduses</b>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                        | <b>500</b>                     |  |
| <p>välis- ja julgeolekupoliitika spetsialistide ülesanded on kujundada ja viia ellu välis- ja julgeolekupoliitikat, seista Eesti kodanike huvide eest võõrsil, edendada väliskaubandust ning esindada Eesti huve rahvusvahelises koostöös;</p>                                                                                                                                              |                                |                                                                                       |

---

|                                                               |             |
|---------------------------------------------------------------|-------------|
| <b>Haridus- ja noorsootöö spetsialistid avalikus halduses</b> | <b>2300</b> |
|---------------------------------------------------------------|-------------|

---



haridus- ja noorsootöö spetsialistid tegelevad kas riiklikul või kohalikul tasemel haridus- ja noortevaldkonna korralduse, administreerimise, seadusloome, hariduspoliitika kujundamise ning arendamisega;

---

|                                                                                         |            |
|-----------------------------------------------------------------------------------------|------------|
| <b>Ehituse, maakorralduse ja ruumilise planeerimise spetsialistid avalikus halduses</b> | <b>700</b> |
|-----------------------------------------------------------------------------------------|------------|

---



ehituse, maakorralduse ja ruumilise planeerimise spetsialistid tagavad ehituse ja elumajanduse arendamiseks vajaliku seadusandliku, majandusliku ja turvalise keskkonna, samuti koordineerivad nad ehituse ja ruumilise planeerimise valdkonda nii riiklikul kui ka kohalikul tasemel.

### TUGISPETSIALISTID

Tugispetsialistide ülesanne on pakkuda erialast tuge asutuse põhitegevusega tegelevatele sisuüksustele. Tugispetsialistid jagunevad järgmiselt:

---

|                                                        |            |
|--------------------------------------------------------|------------|
| <b>Kommunikatsioonispetsialistid avalikus halduses</b> | <b>400</b> |
|--------------------------------------------------------|------------|

---



kommunikatsioonispetsialist analüüsib ühiskonna suundumusi, nõustab tippjuhtkonda ning viib ellu tegevusi, mis loovad organisatsioonist, avaliku elu tegelasest või eraisikust kuvandi, mida ühiskond tunnustab ja mis on kliendile kasulik. Kommunikatsioonispetsialist kujundab ja töötab välja organisatsiooni meediakanalid (sh veebisaidi ja sotsiaalmeediakanalid), kirjutab vajaduse korral sisuturundusartikleid ning annab hinnanguid reklaamtekstidele;

---

|                                                           |             |
|-----------------------------------------------------------|-------------|
| <b>IT- ja andmekaitse spetsialistid avalikus halduses</b> | <b>1200</b> |
|-----------------------------------------------------------|-------------|

---



IT- ja andmekaitse spetsialistid juhivad ja arendavad oma vastutusala IKT- ja andmekaitseprotsesse. Tihti on nende ülesanne luua organisatsioonile konkurentsivõimet tagavad ja turvalised IKT-lahendused;

---

|                                                             |             |
|-------------------------------------------------------------|-------------|
| <b>Üldiste tugiteenuste spetsialistid avalikus halduses</b> | <b>4100</b> |
|-------------------------------------------------------------|-------------|

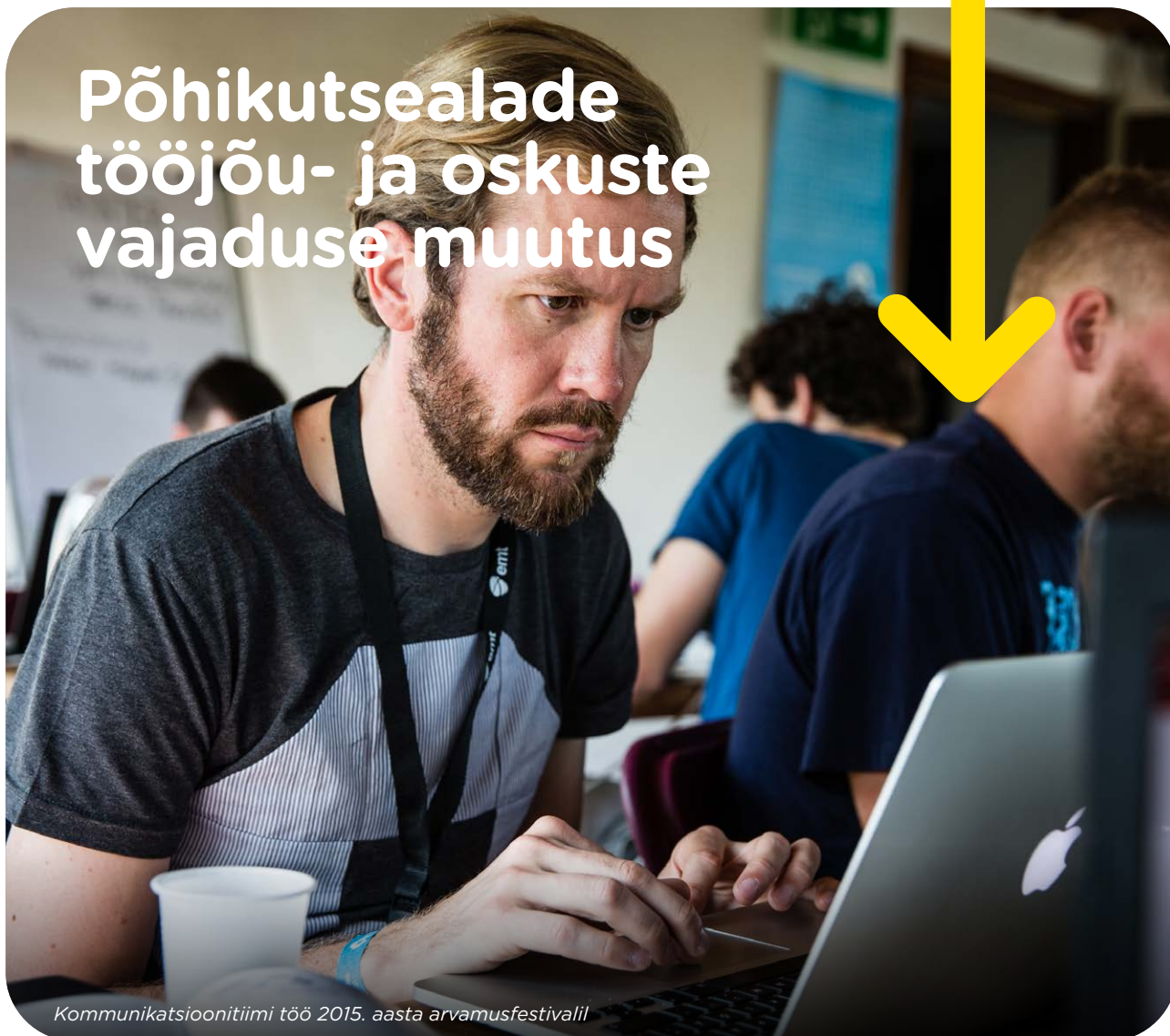
---



üldiste tugiteenuste spetsialistid tegelevad arvestusala, personalitöö, halduse ja administreerimisega seotud ülesannetega.



# Põhikutsealade tööjõu- ja oskuste vajaduse muutus



*Kommunikatsioonitiimi töö 2015. aasta arvamusfestivalil*

## Hõivatute arvu muutus

Kokkuvõttes on peamiste suundumuste mõju avalikus halduses kaheasuuna-  
line: ühelt poolt soovitakse avalikus halduses hõivatute arvu vähendada, ent  
teiselt poolt viivad vastupidise tulemuseni regulatiivsuse kõrge taseme püsi-  
mine, samuti funktsionaalsuse ja teenuste mahu säilitamine ning soov nende  
kvaliteeti parandada. Arvestades, et seni on siiski suudetud hõivet mõnevõrra  
vähendada, võib sama oodata tulevikus. Samas ei pruugi hõivatute arvu kaha-  
nemine olla kuigi märkimisväärne. Oma osa on selles n-ö varjatud vähenemisel,  
st teenuste delegeerimisel partneritele (nt vabaühendustele ja sihtasutustele).

Demograafilised arengusuunad mõjutavad kõiki eluvaldkondi. Et tööealiste  
inimeste hulk kahaneb, on vähem tööjõudu oodata ka avalikku haldusesse.  
Teisalt toob rahvastiku vananemine kaasa teenuste vajaduse kasvu esmajoones  
sotsiaal-, tervishoiu- ja töövaldkonnas. Seega võiksid demograafilised arengu-  
suunad nende teemadega tegelevate töötajate arvu mõnevõrra suurendada.

Palgakasv ja ettevõtete hea käekäik peaks kasvatama võimalusi pakkuda  
elanikele lisateenuseid, kuna maksuraha laekub rohkem. See võib hõivet

kokkuvõttes kasvatada. Nimetatud argument oli päevakohane viimaste aastate majandus- ja tööturu olukorda arvestades. Majanduskriis ja töötuse kasv suurendab küll vajadust sotsiaal- ja töövaldkonna teenuste järele, kuid maksudest laekuva eelarveraha tuntav vähenemine kasvatab jällegi kärpesurvet ka avalikus halduses (arvestades nii töötajate ja palkade kui ka teenuste ja investeeringute mahtu). Juhul kui 2021. aastal sellised kärped tulevad, tuleb jälgida, kas avaliku halduse hõive taastub senisel tasemel ja mis mähus see juhtub, kuna prognoosiperiood kestab 2027. aastani. Kokkuvõttes võib öelda, et majanduses ja tööturul toimuv mõjub avaliku halduse hõivele pigem negatiivselt.

Töötajate pärast konkureerivad peale avaliku halduse tööandjate mõistagi ka teiste valdkondade tööandjad. Võrreldes paljude tööstuse ja teenustega seotud valdkondadega on avalikus halduses rohkem selliseid töökohti, kus saab paremini ühitada töö- ja eraelu ning mille puhul on töökoht ja -aeg paindlikum. Samuti pakub avalik haldus rohkem võimalusi keskenduda väärtuspõhisusele ja koordineeritavate valdkondade arengule, mitte kasumlikkusele, mis on eraettevõtluses määrav eesmärk. Seepärast võib töövormide ja -kultuuri muutus mõjutada avaliku halduse hõivet ja tööjõuvajaduse katmist pigem soodsalt.

Tehnoloogiline areng ei asenda loovmõtlemist ega inimestega suhtlemist, mistõttu mõjutab tehnoloogia selliste tööülesannetega inimeste hõivet vähem. Teisalt kuulub valdkonnaspetsialistide ametite hulka ka neid, kus tehnoloogia mõju on suurem, näiteks on sellised inspektorid ja nõunikele materjale ette valmistavad nooremetsialistid. Rohkem mõjutab tehnoloogiline areng ka tugistruktuuride ja automatiseerimist võimaldavate ametite hõivet. Teatud määral võib kasvada IT-toe ja -arenduse hõive. Ehkki enamjaolt tellitakse IT-arendustööd erasektorilt, peavad avaliku halduse organisatsioonid targa tellijana ka ise hoidma palgal IKT-pädevusega töötajaid.

Keskkonnaga seotud arengusuunad mõjutavad enim keskkonnaga tegelevaid spetsialiste nii riigi kui ka omavalitsuste tasandil. Valdkonna olulisuse kasv suurendab vajadust nende spetsialistide järele. Üleilmastumise vähenemine ja riikide klasterite teke võib aga luua tugevama aluse klasteri osaks olevate riikide majandusele, kahandades näiteks sõltuvust üleilmsetest tarneahelatest. Sel viisil võib tulla maksutuluna kaudselt juurde raha ka avalikku haldusse.

Järgnevalt on sõnastatud nii juhtide, valdkonnaspetsialistide kui ka tugipersonali hõive muutumist mõjutavad põhikutsealade spetsiifilised suundumused ja tegurid ning **kombineeritud prognoosihinnang**.

Tabel 2. Avaliku halduse hõive prognoos ning valdkonnaspetsiifilised suundumused ja tegurid (1/4)

Avaliku halduse töökohti lisandub sotsiaal- ja töövaldkonda, tervishoidu ning IT-sse ja andmekaitse.

| Analüüsitav põhikutseala                                                            | Hõivatute arv 2018. a seisuga | Hõive muutus kuni 2027. a | Tööjõuvajadus prognoosi-perioodi jooksul | Valik hõivet mõjutavatest teguritest                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                        |
|-------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------|---------------------------|------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| JUHID                                                                               |                               |                           |                                          |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                             |
| Tipp- ja kesktasandi juhid avalikus halduses                                        | 1600                          | ➔                         | 110                                      | <ul style="list-style-type: none"><li>On oodata avaliku halduse institutsioonide konsolideerumise jätkumist, mistõttu väheneb ka juhtide (ennekõike tippjuhtide, kuid ka kesktasandi juhtide) arv.</li><li>Konsolideerumise tulemusel võidakse luua suuremad tiimid, mistõttu samuti kokkuvõttes väheneb juhtide arv.</li><li>Juhtide (eriti kesktasandi juhtide) arv võib väheneda siis, kui üha rohkem võetakse eeskuju erasektorist, kus organisatsioonide struktuuri püütakse kujundada võimalikult lamedaks.</li></ul>                                                                                                                 |
|    |                               |                           |                                          |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                             |
| SISUPETSIALISTID                                                                    |                               |                           |                                          |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                             |
| Õiguse spetsialistid avalikus halduses                                              | 1200                          | ➔                         | 100                                      | <ul style="list-style-type: none"><li>OSKA õiguse uuringus prognoositakse juristide hõive kahanemiseks AH valdkonnas kuni 10%.</li><li>Valdkonna eksperdid ei näe mitte niivõrd otseselt õigusspetsialistide vajaduse kasvu, kuivõrd vajadust õigusteadmiste järele horisontaalselt teiste valdkondade spetsialistide puhul.</li><li>Lepingute tegemist, hangete korraldamist ja muid standardiseeritavad tegevusi saab samuti koondada ja konsolideerida.</li></ul>                                                                                                                                                                        |
|    |                               |                           |                                          |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                             |
| Rahanduse, maksunduse ja statistika spetsialistid avalikus halduses                 | 1600                          | ➔                         | 110                                      | <ul style="list-style-type: none"><li>Vaja on rohkem finantsanalüüsi ja -prognoosi võimekusega analüütikuid, ent finantsarvestust tegevate inimeste arv väheneb.</li><li>Rahanduses, maksunduses ja statistikas on suur automatiseerimispotentsiaal.</li><li>Kasvab vajadus spetsialistide järele, kes oskavad andmeid selekteerida, analüüsida, sünteesida, visualiseerida ja selgitada.</li><li>Konsolideerimine võib aidata tulevikus kaasa hõive vähendamisele.</li></ul>                                                                                                                                                               |
|  |                               |                           |                                          |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                             |
| Põllumajanduse ja maaelu spetsialistid avalikus halduses                            | 1300                          | ➔                         | 100                                      | <ul style="list-style-type: none"><li>Võimalik suurema regulatiivsuse poole liikumine võib kasvatada vajadust kõikkvõimalike järelevalve- ja kontrollifunktsioonide täitjate järele.</li><li>Lähiaastatel kasvav automatiseeritud, sh satelliitseire roll kontrollimisel ja tehisintellekti roll toetuste taotlemise vallas mõjutab hõivet vähenemise suunas.</li><li>Maaeluministeeriumi hallatavate asutuste konsolideerumine jätkub, mis samuti võib hõivatute arvu vähendada.</li><li>Juhul kui Euroopa Liidu ühtse põllumajanduspoliitika teostamiseks mõeldud rahasummasid kahandatakse, peaks vähemaks jääma ka ametnikke.</li></ul> |
|  |                               |                           |                                          |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                             |

➔ Keskmine kasv (kuni 20% prognoosiperioodi lõpuks)  
➔ Väike kasv (kuni 10% prognoosiperioodi lõpuks)  
➔ Püsib stabiilsena (±5% prognoosiperioodi lõpuks)  
➔ Väike kahanemine (kuni -10% prognoosiperioodi lõpuks)  
➔ Keskmine kahanemine (kuni -20% prognoosiperioodi lõpuks)

Tabel 2. Avaliku halduse hõive prognoos ning valdkonnaspetsiifilised suundumused ja tegurid (2/4)

| Analüüsitava põhikutseala                                            | Hõivatute arv 2018. a seisuga | Hõive muutus kuni 2027. a | Tööjõuvajadus prognoosi-perioodi jooksul | Valik hõivet mõjutavatest teguritest                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                 |
|----------------------------------------------------------------------|-------------------------------|---------------------------|------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Kultuuri ja spordi spetsialistid avalikus halduses                   | 2600                          | →                         | 460                                      | <div><div></div><ul style="list-style-type: none"><li>Raha suurenemine kultuuri- ja spordivaldkonnas võib mõnevõrra kasvatada ka nende avalikus halduses töötavate inimeste arvu, kes tegelevad kultuuri- ja spordi-teemadega.</li><li>Ülesannete delegeerimine kolmanda sektori partneritele võib siia tööjõudu juurde tuua, samal ajal aga võib seetõttu väheneda omavalitsuste palgal olevate kultuuri-töötajate arv.</li><li>Valdkonna eksperdid kultuuri- ja spordispetsialistide arvu märkimisväärset kasvu ette ei näe.</li></ul></div>                                                                                                                                                                                                                                                                                      |
| Sotsiaalvaldkonna, töö ja tervishoiu spetsialistid avalikus halduses | 3200                          | ↗                         | 1230                                     | <div><div></div><p>Suund on võetud teenuste personaliseerimisele. Kasvab vajadus töötajate järele, kes pakuvad põhjalikumalt (sh psühholoogilist) nõustamist ja tuge.</p><ul style="list-style-type: none"><li>Kasvab vajadus sotsiaal-, töö- ja tervishoiu valdkonnas teenuseid disainivate inimeste järele.</li><li>Tööjõuvajadus suureneb ka rahvastiku vananemise tõttu.</li><li>Tööjõuvajadust ja valdkonna spetsialistide töökoormust vähendavad teiselt poolt needsamad disainitud teenused, mille puhul on suur roll rakenduste ja teenuste loomisel (neid saab abivajaja, sh kodust lahkumata, ise n-ö tellida ja kasutada).</li><li>Väheneb hüvitiste ja maksete menetlemiseks kuluv aeg, mis samuti vähendab tööjõuvajadust.</li></ul></div>                                                                             |
| Majanduse, transpordi ja energeetika spetsialistid avalikus halduses | 3700                          | ↘                         | 320                                      | <div><div></div><ul style="list-style-type: none"><li>OSKA energeetika ja kaevandamise uuringus prognoositi energeetikavaldkonna hõive mõningast vähenemist. OSKA transpordi, logistika, mootorsõidukite remondi ja hoolduse uuringus prognoositi transpordi ja logistika juhtide ja tippspetsialistide ametikohtade arvu kasvu.</li><li>Ekspertidid ei arva, et kitsast spetsiifikat ja pädevust nõudvat tööd tegevate amet-nike (nt raudtee ja lennunduse alal) arv kasvab.</li><li>Samas olid ekspertidid arvamusel, et transpordikeskusi, -korraldajaid ja -planeerijaid võib oodata ees konsolideerumine, mis vähendaks hõivet.</li></ul></div>                                                                                                                                                                              |
| Keskkonna spetsialistid avalikus halduses                            | 900                           | →                         | 180                                      | <div><div></div><ul style="list-style-type: none"><li>OSKA vee- ja jäätmemajanduse ning keskkonna uuringus on eraldi nimetatud avaliku sektori keskkonnakorralduse spetsialistide, keskkonnainspektorite ning kesk-konnaseire spetsialistide arvu mõningane kahanemine.</li><li>Siinse uuringu ekspertidid prognoosivad siiski pigem avaliku halduse keskkonna spetsialistide hõive kasvu.</li><li>Kasvu võib kaasa tuua keskkonnateemade üldine päevakajalisus, tihenev rahvus-vaheline koostöö, keskkonnaprojektide mahu kasv, vajadus neid menetleda ja hallata ning Euroopa roheleppe mõju.</li><li>Kuigi automaatsed seiresüsteemid võivad inspektorite tööjõuvajadust mõnevõrra vähendada, ei saa kõiki funktsioone automatiseerida: säilib vajadus sündmuskohal käia ja kasvab vajadus andmeid analüüsida.</li></ul></div> |

↗ Keskmise kasv (kuni 20% prognoosiperioodi lõpuks)  
↘ Väike kasv (kuni 10% prognoosiperioodi lõpuks)  
→ Püsib stabiilsena (±5% prognoosiperioodi lõpuks)  
↗ Väike kahanemine (kuni -10% prognoosiperioodi lõpuks)  
↘ Keskmise kahanemine (kuni -20% prognoosiperioodi lõpuks)

Tabel 2. Avaliku halduse hõive prognoos ning valdkonnaspetsiifilised suundumused ja tegurid (3/4)

| Analüüsitava põhikutseala                                                        | Hõivatute arv 2018. a seisuga | Hõive muutus kuni 2027. a | Tööjõuvajadus prognoosi- perioodi jooksul | Valik hõivet mõjutavatest teguritest                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                               |
|----------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------|---------------------------|-------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Sisejulgeoleku spetsialistid siseministeeriumis                                  | 100                           | ↘                         | -20                                       | <ul style="list-style-type: none"><li>OSKA siseturvalisuse ja õiguse uuringus prognoositi siseturvalisuse valdkonna hõive mõõdukat vähenemist.</li><li>Avaliku halduse uuringu eksperdid hindavad, et ministeeriumi ametikohtade arv võib kas veidi väheneda või samaks jääda.</li><li>Sisejulgeolek võib muutuda lähitulevikus olulisemaks, kuna tuleb olla valmis kriisi- deks, kasvavateks ohtudeks ja probleemideks, ning see võib ministeeriumi tööjõuva- jadust kaudselt kasvatada.</li></ul>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                |
| Välis- ja julgeolekupoliitika spetsialistid avalikus halduses                    | 500                           | ↗                         | 140                                       | <ul style="list-style-type: none"><li>Üha enam on tähtis olla nähtav kasvava mõju ja olulisusega piirkondades (nt Aasia ja Aafrika), seda nii välispoliitiliselt kui ka välismajanduslikus plaanis, toetamaks Eesti ettevõtteid välisurgudel. Samal ajal on ka edaspidi oluline olla aktiivne Euroopas, sh Euroopa Liidus ja rahvusvahelistes organisatsioonides. Samuti prognoosivad eksperdid, et arengukoostöö teiste riikidega pigem tiheneb. See kõik võib tuua kaasa nii välismajanduseksperptide kui ka diplomaatide tööjõuvajaduse kasvu.</li><li>Ehkki tööjõuvajadus suureneb, ei pruugi see realiseeruda hõive märkimisväärses kasvus, seda ennekõike piiratud ressursside tõttu.</li></ul>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                              |
| Haridus- ja noorsootöö spetsialistid avalikus halduses                           | 2300                          | →                         | 400                                       | <ul style="list-style-type: none"><li>Noorsootöötajate vajadus võib kasvada nende rolli (ennetus, personaalne lähene- mine) suurenemise tõttu, ent noorte arv jätkab mõningast vähenemist. Koos noorte- keskuste töötajate arvu kasvuga võiks teatud määral suureneda ka avalikus halduses töötavate inimeste arv. Hõive kasvu võiks lisaks soodustada karjäärinõustamise olulisuse kasv.</li><li>Haridus- ja noorsooprojektide teostamist delegeeritakse partneritele kolmandas sektoris, mis kuuluvad siinsel juhul samuti AH valdkonda. Suuremad projektimahud kasvatavad ka hõivatute arvu.</li><li>Juhul kui kohalikud omavalitsused liiguvad selle poole, et seni koolide juures töötavad tugispetsialistid võetakse hoopis omavalitsuste alla, võib haridusega tege- levate spetsialistide hõive kasvada.</li><li>Haridusspetsialistide vajadust võib suurendada asjaolu, et kasvanud omavalitsus- tesse võetakse üha sagedamini tööle kitsalt haridusteemadega tegelevaid spetsia- liste. Teisalt võib nende arvu mõjutada kahanevas suunas koolivõrgu edasine korras- tamine noorte arvu vähenemise tõttu.</li><li>Ka riigi tasandil toimub pigem konsolideerumine (nt Haridus- ja Noorteameti loomine), mis hõivatute arvu mõnevõrra vähendab.</li></ul> |
| Ehituse, maakorralduse ja ruumilise planeerimise spetsialistid avalikus halduses | 700                           | ↘                         | -10                                       | <ul style="list-style-type: none"><li>Ehituse, maakorralduse ja ruumilise planeerimise spetsialistide hõivet võib vähen- dada elluviidud maareform, edasiarendatav ehitusregister, muud senist tööd suurel määral asendavad tehnilised lahendused ning konsolideerumine riigi tasandil.</li><li>Samas ei olnud eksperdid ruumilise planeerimise spetsialistide arvu muutuse suunas ühel meelel. Osa eksperte prognoosib töötajate arvu kasvu, sest omavalit- sused hakkavad ruumilist planeerimist üha enam tähtsustama.</li></ul>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                 |

↗ Keskmine kasv (kuni 20% prognoosiperioodi lõpuks)  
↘ Väike kasv (kuni 10% prognoosiperioodi lõpuks)  
→ Püsib stabiilsena (±5% prognoosiperioodi lõpuks)  
↗ Väike kahanemine (kuni -10% prognoosiperioodi lõpuks)  
↘ Keskmine kahanemine (kuni -20% prognoosiperioodi lõpuks)



Tabel 2. Avaliku halduse hõive prognoos ning valdkonnaspetsiifilised suundumused ja tegurid (4/4)

Avaliku halduse hõive vähenemist on oodata tugiteenustes ning ehituses ja maakorralduses.

| Analüüsitava põhikutseala                            | Hõivatute arv 2018. a seisuga | Hõive muutus kuni 2027. a | Tööjõuvajadus prognoosi-perioodi jooksul | Valik hõivet mõjutavatest teguritest                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                |
|------------------------------------------------------|-------------------------------|---------------------------|------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| TUGISPETSIALISTID                                    |                               |                           |                                          |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                     |
| Kommunikatsioonispetsialistid avalikus halduses      | 400                           | ➔                         | 130                                      | <ul style="list-style-type: none"><li>• Vajadus koostada ja suunata infot ja sõnumeid professionaalselt pigem suureneb, seega võib kasvada ka kommunikatsioonispetsialistide arv.</li><li>• Piisavalt ei ole kaetud kitsamate teemade ja sihtrühmadega seotud spetsialistide vajadus, näiteks venekeelsete elanikega tegelemisel.</li><li>• Riigi tasandil on kommunikatsioonispetsialiste tööle võetud piisavalt, kasvada võib aga nende arv omavalitsustes. Kokkuvõttes eksperdid siiski ei ole seisukohal, et nende arv märkimisväärselt kasvab.</li></ul>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                       |
| IT- ja andmekaitse spetsialistid avalikus halduses   | 1200                          | ➔                         | 480                                      |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                     |
| Üldiste tugiteenuste spetsialistid avalikus halduses | 4100                          | ➡                         | -50                                      |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                     |
| Kokku                                                | 25 400                        | 24 500                    | 3700                                     | <ul style="list-style-type: none"><li>• IKT-spetsialiste (andmekaitse spetsialistid, IT-analüütikud ja -arendajad, võrgu-administraatorid, projektijuhid, IT-arhitektid, andmehaldurid jt) on vaja kõigis valdkondades, sh avalikus halduses, üha rohkem hoolimata sellest, et suur osa IT-arendustööd ostetakse sisse. IKT-spetsialiste vajatakse muu hulgas selleks, et vähendada rutiinsele ja automatiseeritavale tööle kuluvat aega teiste n-ö sisuspetsialistide puhul.</li><li>• Võimalik edasine konsolideerumine peamiselt kohalikes omavalitsustes võib hõivet mõnevõrra vähendada.</li><li>• Riigi tasandil on üldisi tugiteenuseid palju konsolideeritud, kuid ruumi selleks on veel. Kui sama võetaks ette ka kohalike omavalitsuste tasandil, oleks nii raamatupidamise kui ka personaliarvestuse kahanemise potentsiaal suur.</li><li>• Tugiteenuseid pakkuvate inimeste arvu võib tunduvalt vähendada tehnoloogia areng, sh uute, tööd hõlbustavate programmide kasutuselevõtt.</li><li>• Vähenemist võib pidurdada see, et senised peamiselt rutiinsed tööülesanded asenduvad nõustamisfunktsiooniga (nt personalitöös).</li></ul> |

➔ Keskmine kasv (kuni 20% prognoosiperioodi lõpuks)  
➔ Väike kasv (kuni 10% prognoosiperioodi lõpuks)  
➔ Püsib stabiilsena (±5% prognoosiperioodi lõpuks)  
➔ Väike kahanemine (kuni -10% prognoosiperioodi lõpuks)  
➔ Keskmine kahanemine (kuni -20% prognoosiperioodi lõpuks)

## Tööjõuvajaduse muutus

**Prognoosiperioodi lõpuks väheneb avalikus halduses analüüsi hõlmatud põhikutsealade hõive ligikaudu 4%**, mis tähendab ligikaudu 1000 hõivatut. Nagu eespool mainitud, mõjutab tööjõuvajadust peale hõive kasvu või kahanemise ka asendusvajadus. Arvestatud ei ole tööjõu volavust, mistõttu on tööjõuvajadus tööandja vaatest kindlasti suurem.

Tabelis 1 esitatud tööjõuvajadust võib tõlgendada ka nii, et see on pigem vajadus valdkonda tööle asuvate uute kõrgkoolilõpetajate järele, mitte kogu tööjõuvajadus, mida nad ei peagi täiel määral täitma. Kogu tööjõuvajaduse täitmiseks saab värvata ka teistes valdkondadest või teiste tööandjate juures töötavaid inimesi, samuti töötuid ja mitteaktiivseid.

Aastas vajaks valdkond töökohtade täitmiseks ligikaudu 400 avaliku halduse ametikohtadele rakendunud peamiselt kõrgkooli lõpetajat. Prognoosiperioodi lõpuks oleks neid kokku vaja ligikaudu 3700. Kõige rohkem on vaja juurde sotsiaalvaldkonna, töö- ja tervishoiuspetsialiste, valdkondadest järgnevad IT ja andmekaitse ning haridus ja noorsootöö. Eraldi tuleb esile tuua tõsiasi, et **tööjõuvajadus ei tähenda siin vajadust ainult avaliku halduse haridusega koolilõpetajate järele**, vaid nende haridus võib olla omandatud erinevates õppekavariühmades ja õppekavadel sotsiaalaladest IT-ni.

*2027. aasta lõpuks oleks avalikku haldusse vaja 3700 uut kõrgkoolilõpetajat.*

Tabelis 1 on mõne põhikutseala (nt üldiste tugiteenuste või ehituse ja maakorralduse) aastane tööjõuvajadus miinusmärgiga. See ei tähenda, et uued koolilõpetajad poleks sinna oodatud või et vajadus nende järele üldse puuduks. Pigem tuleb tõlgendada seda nii, et uutel koolilõpetajatel on nendele ametikohtadele kandideerida mõnevõrra keerulisem, sest konkurents vabadele töökohtadele on suurem. Vajadus on siiski olemas ka kahanemistingimustes, kuna töötajad lähevad nii pensionile kui ka mujale tööle.

## Trendid ja oskused

Et töötada AH valdkonnas edukalt, on tarvis üha suuremat valdkonnaülesust ja universaalsust, sest tegevusvaldkonnad on üksteisega aina tihedamalt seotud ning läbivad üksteist. See eeldab inimestelt horisontaalseid ja mitmekesiseid oskusi. Avaliku halduse eripärast ja töötajatele seatavatest ootustest lähtudes tõstsid eksperdid esile **teadmisi poliitikakujundamise protsessidest, riigi struktuurist ja üldistest toimetehhanismidest, avaliku halduse eetikast ning korruptsiooni ennetusest**. Järgmise viie kuni kümne aasta vaates muutuvad normiks iga avaliku halduse töötaja põhiteadmised õigusest, mis väljendub oskuses lugeda õigusakte ning valdkonda reguleerivate õigusaktide ja hankeprotsesside tundmises.

Üha rohkem toonitavad eksperdid poliitika ja teenuste disainimise oskuse ning ärianalüüsi vajalikkust avalikus halduses. Seoses sellega näevad nad suuremat vajadust ka analüüsioskuse, sh andmeanalüüsi ja -käitlemise järele. Peale kvantitatiivsete andmete on vaja tegeleda ka kvalitatiivsetega, näiteks igapäe-

vasuhtluse käigus kogutud kogemuste ja teabega, millest tuleb omakorda teha järeldusi. **Teenuste disainimisel ja arendamisel on just kvalitatiivsed andmed ja nende analüüsimise oskus sageli kõige tähtsamad.**

## Joonis 2. AH valdkonna töötajate oskuste vajadust enim mõjutavad trendid

### TRENDID

#### Sotsiaal-demograafilised muutused

Vanemate töötajate osakaalu kasv; elukestev õpe; hõbemajandus, sh uute toodete ja teenuste loomine eakatele; riigireform ja edasine konsolideerimine; linnastumine ja ääremaastumine

#### Tehnoloogia areng

E-valitsemine; avalike teenuste disain ja arendamine; tehisintellekti kasutamine avalikus halduses ja vajaliku õiguskeskkonna loomine; (suur)andmete käitlus ja analüüs; lihtsama klienditeeninduse edasine automatiseerimine; inimteguni väärtus ja olulisus avalikus halduses; uuenenud ootused juhtidele; kasvav vajadus muuta valitsussektor produktiivsemaks

#### Töövormide ja -kultuuri teisenemine

Suurenenud ootused töökorralduse paindlikkusele; mitmekesised töövormid; mobiilsus avaliku halduse töötajate vahel; eri põlvkondade samaaegne tegutsemine tööturul

#### Üleilmastumine

Üleilmastumise uued tahud (nt piiriüleised andmevood, sotsiaalmeedia, e-kaubandus); üleilmne konkurents talentidele; avalike teenuste tagamine olukorras, kus inimesed ei ole seotud ainult ühe geograafilise piirkonnaga; jõudude tasakaalu muutumine maailmas: Aafrika, Aasia ja Lõuna-Ameerika osatähtsuse kasv; Eesti aktiivne osalus rahvusvaheliste organisatsioonide tegevuses

#### Kliima ja keskkond

Üleilmsed keskkonnaprobleemid (nt kliimamuutused, loodusliku mitmekesisuse vähenemine, ressursside ebatõhus kasutamine); suurenenud ootused elukeskkonnale; kliimamuutuste seos rahvusvahelise rände ja konfliktidega

### OSKUSED

#### Valdkonnaülelised oskused

##### Mitmekülgsed erialased teadmised ja oskused

Teadmised poliitikakujundamise protsessidest ja meetoditest, riigi struktuurist ja üldistest toimemehhanismidest, avaliku halduse eetikast ning korruptsiooni ennetusest

Põhiteadmised õigusest

Valdkondlikud IKT-oskused, sh teadmised küberturvalisusest

##### Projektijuhtimisoskused

Teenuste disainimise, arendamise ja analüüsimise oskused

Teadmised Euroopa Liidust ja õigusaktide vastuvõtmisest Euroopa Liidu tasandil

Universaalsed ja valdkonnaülelised teadmised ja oskused, et tulla toime üksteisega tihedalt läbipõimunud erialavaldkondadega

Arendus- ja järelevalveoskused

Keeleoskus, sh inglise ja vene keele oskus Eestis töötades ning prantsuse keele oskus välisteenistuses

#### Üldised oskused, isikuomadused ja hoiakud

Head läbirääkimisoskused, oskus teha kompromisse, juhtida konflikte ja kaasata partnereid

Kirjalik ja suuline eneseväljendusoskus

Koostöö- ja suhtlemisoskused

Enesejuhtimise ja -abi oskus

Strateegiline ja kontseptuaalne mõtlemine

Avaliku esinemise ja koosolekute juhtimise oskus

Agiilsus ja paindlikkus

Kiire kohanemise- ja õppimisvõime

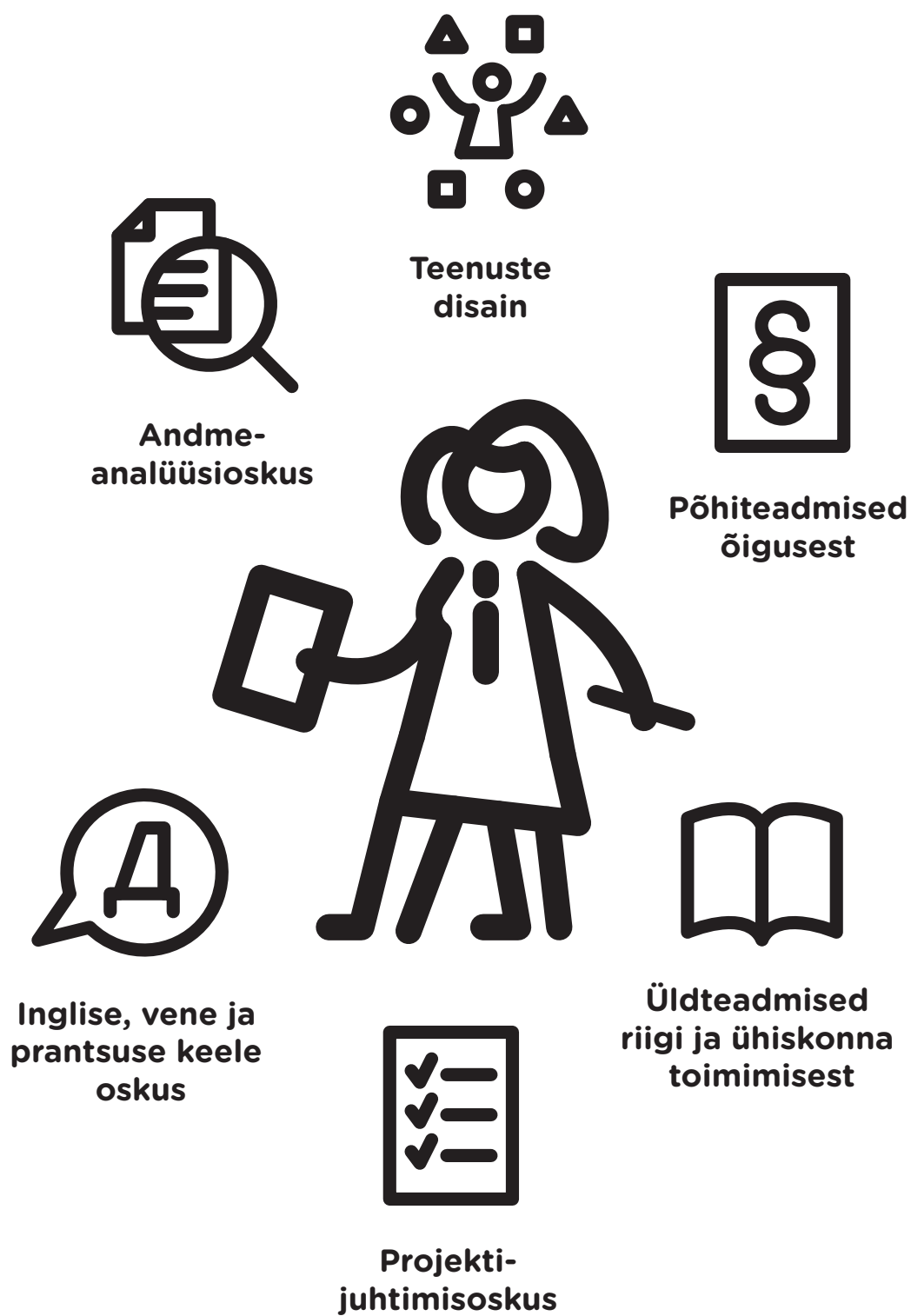
Empaatiavõime

Üldistusoskus

Innovaatilisus

Oskus eristada olulist ebaolulisest ja kriitiline mõtlemine

**Joonis 3. OSKA avaliku halduse valdkonna töötajate kasvava vajadusega teadmised ja oskused**







Avalikus halduses läheb  
üha rohkem vaja teenuste  
disainimise oskust.



# Koolituspakkumise ülevaade



*Bakalaureuseõpe Tallinna Tehnikaülikooli majandusteaduskonnas*

Uuringuaruandes on analüüsitud õppekavu, mille alusel lõpetajad võiksid asuda **ühe peamise tööväljundina** tööle AH valdkonda. Näideteks saab analüüsi kaasatud õppekavadest tuua **avaliku halduse, rahvusvahelised suhted, riigiteadused ja politoloogia**. Koolituspakkumise arvutamisel ei lähe arvesse mitte kõik õppekavad, vaid ainult need, millel on viimase kolme aasta jooksul olnud õppijad ja lõpetajad.

Õppekavad kuuluvad peamiselt kahte õppekavarühma: poliitikateadus ja kodanikuõpetus ning juhtimine ja haldus. Siinses analüüsis nimetatakse analüüsitavaid õppekavu ja õpet **tinglikult katusnimetusega avaliku halduse hariduseks**.

Praegu antakse avaliku halduse haridust Eesti kolmes ülikoolis – Tallinna Tehnikaülikoolis, Tallinna Ülikoolis ja Tartu Ülikoolis –, kõigis nii bakalaureuse-, magistri- kui ka doktoriõppes. Kõige rohkem oli 2019/2020. õppeaastal vastuvõtuga õppekavu Tartu Ülikoolis, samas eristas neid teistest ülikoolidest just magistriõppe õppekavade suur arv. Tallinna Tehnikaülikoolis ja Tartu Ülikoolis oli vastuvõtuga ainult üks bakalaureuseõppe õppekava ning Tallinna Ülikoolis kolm. Kõigis kolmes ülikoolis oli ka üks vastuvõtuga õppekava doktoriõppes.

**Tabel 3. Vastuvõtu, üliõpilaste ja lõpetajatega õppekavad avaliku halduse hariduses õppeasutuse ja astme järgi**

|                               | Bakalaureuseõpe | Magistriõpe | Doktoriõpe |
|-------------------------------|-----------------|-------------|------------|
| <b>Vastuvõetuid 2019/2020</b> |                 |             |            |
| Tartu Ülikool                 | 1               | 7           | 1          |
| Tallinna Tehnikaülikool       | 1               | 2           | 1          |
| Tallinna Ülikool              | 3               | 4           | 1          |
| <b>KOKKU</b>                  | <b>5</b>        | <b>13</b>   | <b>3</b>   |
| <b>Üliõpilasi 2019/2020</b>   |                 |             |            |
| Tartu Ülikool                 | 1               | 7           | 1          |
| Tallinna Tehnikaülikool       | 3               | 3           | 1          |
| Tallinna Ülikool              | 3               | 5           | 1          |
| <b>KOKKU</b>                  | <b>7</b>        | <b>15</b>   | <b>3</b>   |
| <b>Lõpetanuid 2019</b>        |                 |             |            |
| Tartu Ülikool                 | 1               | 4           | 0          |
| Tallinna Tehnikaülikool       | 3               | 3           | 1          |
| Tallinna Ülikool              | 3               | 4           | 1          |
| <b>KOKKU</b>                  | <b>7</b>        | <b>11</b>   | <b>2</b>   |

Allikas: Eesti hariduse infosüsteem (EHIS)

Üliõpilaste arv on püsinud viimasel kolmel õppeaastal samas suurusjärgus: üliõpilasi on olnud u 1400. Vähenenud on bakalaureuseõppes ja kasvanud on magistriõppes õppijate arv. Üks suur muutus on olnud välisüliõpilaste osatähtsuse ja arvu märkimisväärne kasv (vt joonis 4). Seega on tulevikus oodata võimalike avalikku haldusse tööle asujate arvu kahanemist, kuna enamik välisüliõpilasi Eesti avalikku haldust oma tulevaseks töökohaks ei pea. 2019/2020. õppeaastal võeti õppijaid vastu kokku kaheksa ingliskeelse bakalaureuse- või magistriõppe õppekava alusel, kus õppis kokku ligikaudu 500 välispäritolu üliõpilast.

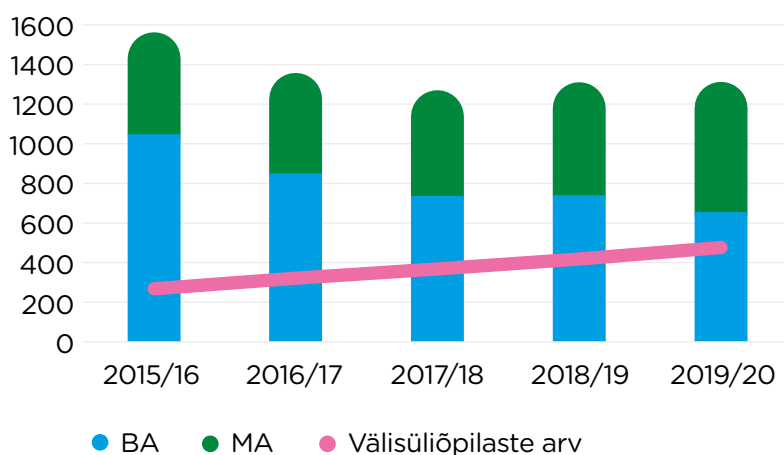
Ootuspärasena olid bakalaureuseõppes noored, peamiselt alla 24-aastased õppurid, samal ajal kui magistri- ja doktoriõppe üliõpilaste vanus kasvab. Siiski oli ka bakalaureuseõppes õppijatest viiendik vähemalt 30-aastaseid ja magistriõppes on nende osatähtsus üle kolmandiku. 2019/2020. õppeaastal oli ainult 19% välisüliõpilasi 30-aastased või vanemad.

Kui aga vaadata ainult Eesti päritolu õppijaid magistriõppes, siis üle poole neist (53%) olid vähemalt 30-aastased. Ülikooliti olid siiski erinevused: ehkki magistriõpe oli Eesti päritolu täiskasvanud õppija nägu kõigis ülikoolides, oli vähemalt 30-aastaseid magistrante Tallinna Tehnikaülikoolis 45%, Tartu Ülikoolis 52% ja Tallinna Ülikoolis koguni 63% Eesti päritolu üliõpilastest.

*Magistriõppes täiendavad oma teadmisi sageli juba avalikus halduses töötavad täiskasvanud.*

Kokkuvõttes omandas 2019/2020. õppeaastal avaliku halduse haridust ligikaudu 400 Eesti ja ligikaudu 100 välispäritolu vähemalt 30-aastast üliõpilast. Õppe lõpetanute arv on viimasel kolmel aastal olnud suhteliselt stabiilne ja veidi väiksem kui viis aastat tagasi. Magistriõppe lõpetajate arv on siiski mõnevõrra kasvanud.

**Joonis 4. Avaliku halduse hariduse omandajate arv bakalaureuse- ja magistriõppes 2015/2016.–2019/2020. öa ning välisüliõpilaste arvu muutus**



*Bakalaureuse- ja magistriõppes on välisüliõpilaste arv viimastel aastatel kasvanud.*

Allikas: EHS

Lõpetajate arvu on tugevalt mõjutanud lõpetanud välisüliõpilaste arvu kasv – ilma nendeta oleks lõpetajate arv vähenenud märksa rohkem. Kui viis aastat tagasi oli lõpetajate seas u 40 välisüliõpilast, siis 2018/2019. õppeaastal oli neid juba üle 111.

Avalikus halduses töötavate inimeste haridustaust on väga mitmekesine, ükski õppekavarühm ei ole kõrgkooli lõpetamise puhul ülekaalus. See on ootuspärane, sest see AH valdkond hõlmab kõiki Eesti elualasid ning täidab seal seadusega määratud funktsioone, osutades teenuseid ja kujundades poliitikat. Kui vaadata kõiki aastail 2006–2019 ülikooli lõpetanuid ja **üldse avalikus halduses hõivatuid**, siis avaliku halduse hariduse omandanud moodustasid neist üsna väikese osa (7%). Silmas tuleb pidada samas seda, et ka teoreetiliselt poleks avaliku halduse hariduse omandanud saanud moodustada hõivatutest palju üle 20%, kuna avaliku halduse hariduse omandanuid nii palju polnud.

## Täienduskoolitus

Üleilmsete trendide mõjul muutuvad avalikus halduses käsitletud põhikutsealadel töökeskkond ning töö sisu pidevalt ja üha kiiremini. Samuti peaksid elukestvas õppes ja täienduskoolituses osalema valdkonna kõikide põhikutsealade esindajad.

Täienduskoolitusi pakuvad nii koolitusfirmad ja õppeasutused kui ka Eesti Töötukassa oma koolituspartnerite toel. Need pole aga alati niivõrd avaliku halduse erialased täienduskoolitused, vaid valdkonnas üldiselt oluliste teemade koolitused. Levinud teemad on näiteks avalik esinemine, dokumendihaldus, projektijuhtimine, enese- ja ajajuhtimine, teenusedisain, andmeanalüüs, riigihanked, õigus, keeleõpe, IKT-oskused ning raamatupidamine. Konkurentsitult kõige rohkem pakutakse koolitusi juhtidele alustades keskastmejuhtide arenguprogrammidest ja lõpetades *coaching*'u meistriklassiga. Samuti leidub hulgaliselt õigusteemalisi ning üldisi keele- ja digioskuste arendamise koolitusi. Üha levinumad on ka isikuarengu ja psühholoogilise eneseabiga seotud koolitused.

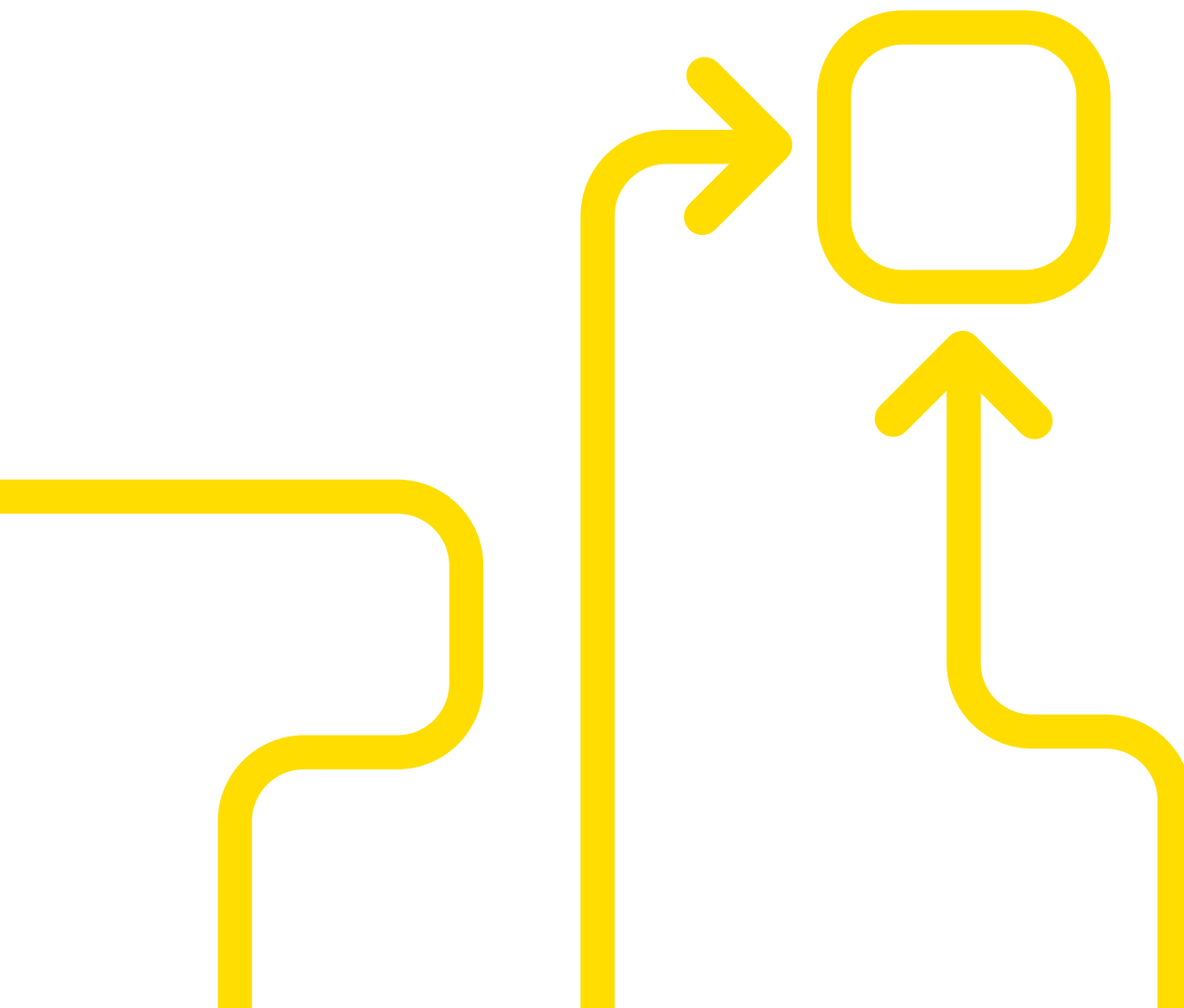
Uuringu tulemuste põhjal võib väita, et avalikus halduses on küllalt levinud praktika läheneda töötajate koolitusvajadustele süsteemselt. Üldiselt on organisatsioonides töötatud välja täienduskoolituste põhisuunad ja plaan, mis tulenevad valdkonna arengukavadest ning nendest johtuvatest teadmiste ja oskuste vajadustest.

Täienduskoolitused võib avalikus halduses laias laastus jagada kesketeks (st kogu asutust hõlmavateks), osakonnaspetsiifilisteks ja üksiktöötaja vajadustest lähtuvateks. Selline süsteemsus paistab eriti silma ministeeriumite ja enamiku nende allasutuste puhul.

Osa sihtasutusi, väiksema tulubaasiga kohalikke omavalitsusi ja kolmanda sektori organisatsioone läheneb täienduskoolitustele korrapäratumalt ja spon- taansema, reageerides operatiivselt vajadustele. Kõikidel kohalikel omavalitsustel ja vabaühendustel ei pruugi ka olla teadmist ja kogemust, kuidas töötajatele täienduskoolitusi pakkuda ja neid korraldada. Lisaks ei korraldata pahatihti arenguvestlusi, kust koguda töötajate arengu- ja koolitusvajaduste andmeid. Keskseid koolitusi korraldatakse üksikuid. Avaliku halduse eksperdid näevad seetõttu **otsest vajadust tervikliku lähenemise järele kohalike omavalitsuste ja vabaühenduste täienduskoolituste korraldamisel, kuna sealsete inimeste teadmiste ja oskuste tase mõjutab kogu riigivalitsemise kvaliteeti.**

**Analüüsi käigus selgunud valdkonna täienduskoolituse peamiste arengu-  
jadustena võib esile tuua järgmised:**

- arendada tuleb õigusvaldkonna, teenusedisaini ja disainmõtlemise, andmeanalüüsi, projektijuhtimise, inglise ja vene keele oskusi, IKT-baasoskusi ja erialaseid IKT-oskusi (sh oskusi seoses dokumendihaldusprogrammide ja küberturvalisusega) ning nn pehmeid oskusi (sh psühholoogilise eneseabi oskusi);
- läbimõeldumalt ja süsteemsemalt tuleb analüüsida töötajate arenguvestlustest selguvaid koolitus- ja arenguvajadusi ning välja tuleb töötada ja juurutada keskne täienduskoolitussüsteem ja -plaan;
- ülikoolid peaksid pakkuma avaliku halduse organisatsioonidele rohkem avaliku halduse temaatilisi täienduskoolitusi, et sisuspetsialistidel oleks võimalik end intensiivselt täiendada riigihaldust ja poliitikakujundamist puudutavatel teemadel.







Avalikus halduses  
töötab kolmandik  
kõigist avaliku halduse  
hariduse omandanutest



*Maanteeameti eksamineerija*

# Koolituspakkumise vastavus prognoositavale tööjõuvajadusele



*Kutsekoja korraldatud OSKA ekspeditsioonil otsiti lahendusi tööturu ja haridussüsteemi vastuoludele*

Lähiaastatel on AH valdkonda uue tööjõuna potentsiaalselt oodata umbes **120 uut** avaliku halduse hariduse omandanud **kõrgkoolilõpetajat**, viimase kolme aasta keskmisena on neid aga olnud **150**. Kui koolituspakkumise väljaarvutamisel sai lähtuda OSKA uuringumetoodikast, siis tööjõuvajaduse puhul on see mõneti keerulisem. Nimelt ei ole ainult avaliku halduse hariduse teadmisi ja oskusi vajavaid ametikohti avalikus halduses kuigi palju, kuid need teadmised aitavad avaliku halduse sisuvaldkondades töötaval spetsialistidel ja juhtidel läbivalt sooritada oma tööprotsesse edukalt.

*Avaliku halduse töökohti ei pruugi kõigile avaliku halduse hariduse omandanutele jaguda.*

Üks võimalus tööjõuvajadust kvantitatiivselt hinnata on teha seda avaliku halduse hariduse omandanute tegeliku rakendumise kaudu AH valdkonnas. Seda võimalust ongi uuringus kasutatud.

OSKA AH valdkonnas töötas 2019. aastal 30% aastail 2006–2019 avaliku halduse hariduse õppekavade lõpetanutest. Kokku töötas avalikus halduses ligikaudu 1200 samal ajavahemikul avaliku halduse hariduse omandanutest. Kui jagada kõik lõpetanud aastate peale ära ja arvestada ka lõpetajate arvu vähenemist, oleks praegune tööjõuvajadus selle mudeli järgi u 70 avaliku halduse hariduse lõpetanut ja valdkonda uut tulijat aastas. **Seega ei ole kasutatud mudeli alusel vajadus avaliku halduse hariduse omandanute järele kooskõlas avaliku halduse hariduse õppekavade alusel lõpetajate arvuga, mistõttu ei pruugi kõigile lõpetajatele jaguda erialast tööd.**

Mudeli tõlgendamise puhul tuleks siiski silmas pidada esmalt seda, et reaalsel rakendumist ei saa üheselt tõlkida tööjõuvajaduseks: tööjõuvajadus võib olla reaalsest rakendumisest mõneti väiksem või ka suurem. Näiteks töökäte puuduse korral leiavad tööd ka need, kes turutasakaalu või tööjõupuuduse



tingimustes seda võimalust ei saaks. Üks teoreetiline võimalus oleks see, et avaliku halduse hariduse omandanute puuduse tõttu on tööle võetud muu eriala lõpetanuid. Samuti võib arvestatav osa hõivatutest olla omandanud avaliku halduse hariduse juba siis, kui nad sel alal juba töötasid (olles enne omandanud muu eriala). Nimelt oli ligikaudu kolmandikul avaliku hariduse omandanuist ka mõni muu erialaharidus, valdavalt kõrgharidus.

Kui inimene omandas avaliku halduse hariduse juba ametis olles, ei ole ta valdkonda uus siseneja, mis muudab nõudluse värsquete avaliku halduse hariduse kõrgkoolilõpetajate järele väiksemaks kui mainitud 70 lõpetajat. Arvestades, et Eesti päritolu täiskasvanud üliõpilasi on märkimisväärsel hulgal, on mõju nõudlusele arvestatav. Samas tuleb silmas pidada seda, et avalik haldus on ainult üks valdkondi, kuhu avaliku halduse hariduse omandanu võiks õppekavades seatud väljundeemärgina tööle asuda. Osa lõpetanuid võiks minna ka näiteks teadustööle või tööle rahvusvahelistesse organisatsioonidesse. See omakorda vähendab mõnevõrra nende arvu, kes on arvestatud avaliku halduse hariduse koolituspakkumisse. Kokkuvõttes ei muuda nende kahe olulise teguri arvestamine tasakaaluhinnangut põhimõtteliselt teistsuguseks.

Kvantitatiivse mudeli põhjal tehtud järeldusi toetab asjaolu, et ainult kolmandik avaliku halduse hariduse omandanutest töötab selles valdkonnas. Kindlasti ei soovinudki kõik lõpetanud asuda tööle avaliku halduse valdkonda, kuid see, et enamik neist töötab mujal, viitab asjaolule, et avalikus halduses pole nad endale sobivat rakendust leidnud.

Selles analüüsis toetab kvantitatiivne mudel kvalitatiivset teavet, st tööandjate eksperdihinnanguid. Värbamisel pidasid avaliku halduse tööandjad kõige olulisemaks kandidaadi töökogemust, erialaseid ja üldoskusi ning isikuomadusi. Samas, kui teha värbamisvalikuid siiski hariduse põhjal, leidsid tööandjad valdavalt, et **avaliku halduse haridus ei pruugi anda võrreldes teiste kandidaatidega eeliseid**. Ennekõike kohalikes omavalitsustes eelistatakse üldiselt erialase (nt sotsiaaltöö, keskkond) haridusega kandidaate. Paljud tööandjad avaldasid arvamust, et avaliku halduse haridus on liiga üldine, st konkreetsete tööülesannete täitmiseks ebapiisav.

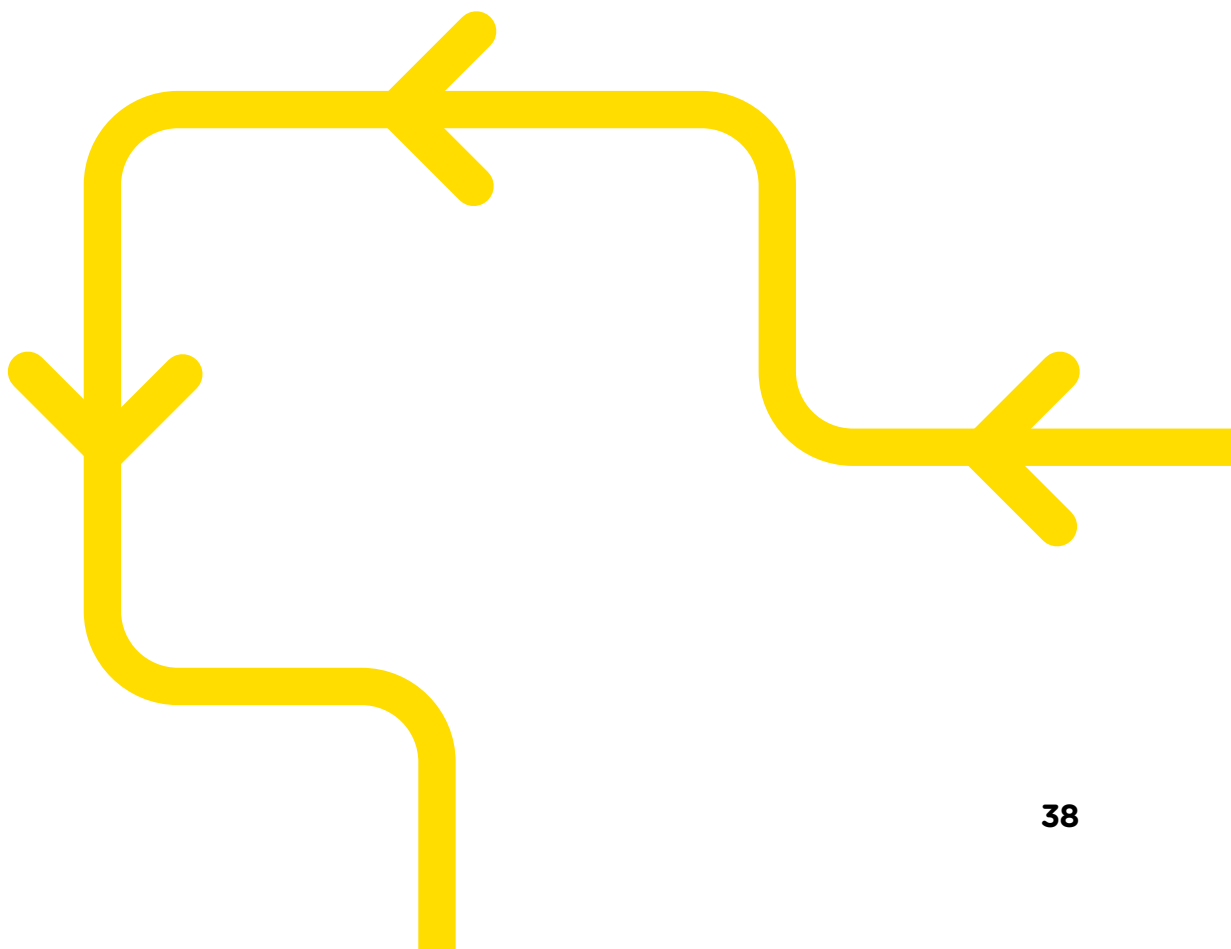
Just avaliku halduse hariduse bakalaureuseõppe lõpetanute tööga seotud ootused (nt ametikohale) ja tööandja pakutav ei ole tööandjate hinnangul vastavuses. Teisalt, kui tegu on ametikohtadega, kus on eelkõige vaja näha laia pilti, peavad tööandjad avaliku halduse haridust tööülesannete edukaks täitmiseks igati asjakohaseks. Lisaks eristus rahvusvaheliste suhete ja politoloogia suund: selle hariduse järele on välis- ja kaitsepoliitika valdkonnas selge nõudlus.

Kuigi ainult avaliku halduse haridus ei anna eeliseid ja selle järele on selge nõudlus suhteliselt väheste ametikohtade puhul, ei näita see kogu pilti. Nimelt leidsid eksperdid, et sageli jäävad üksnes erialase haridusega juhid ja juhtivad spetsialistid hätta, sest neil pole teadmisi ühiskonna toimimisest, riigihaldusest

ja selle protsessidest ning funktsioonidest. **Seetõttu nimetati heaks mudelit, mille puhul spetsialistid ja/või juhid täiendavad end avaliku halduse hariduse alal (valdavalt magistriõppes), ning nende teadmisi avalikust haldusest peeti lisaväärtuseks.**

Sel põhjusel leidsid paljud tööandjad, et ülikoolid võiksid pakkuda avaliku halduse teemade õpet senisest rohkem moodulitena. Nii oleks erialaharidust omandavatel üliõpilastel võimalik saada ka avalikus halduses töötamiseks vajalikke lisakompetentse. Samuti olid tööandjad seisukohal, et avaliku halduse hariduse omandanutel peaks kindlasti olema ka mõne muu valdkonna erialateadmised. Ühe võimaliku lahendusena nimetasid nad avaliku halduse teemade pakkumist täienduskoolitusena valdkonnas juba töötavatele spetsialistidele ja juhtidele, kes vajavad valdkonnas lisakompetentse.

**Arvestades nii arvulist võrdlust kui ka tööandjate hinnanguid, on avaliku halduse teadmised avalikus halduses töötajale vajalikud, kuid sellegipoolest ei pruugi kõigile avaliku halduse hariduse omandanutele jaguda erialast rakendust.**





Omavalitsuste ja  
vabaühenduste töötajad  
vajavad süsteemsemaid  
täienduskoolitusi.

*Osa vabaühendusi tegutseb ühiskontoris Tallinnas Telliskivi loomelinnakus*



# Valdkonna eksperdikogu ettepanekute kokkuvõte



Intervjuu 2014. aasta arvamusfestivali peakorraldaja Kristi Liivaga

Uuringu käigus sõnastati valdkondlikud kitsaskohad, mis on vajalike oskustega töötajate leidmist seni takistanud. Määrati kindlaks AH valdkonna tööhõivet ja oskusi puudutavad **arenguvajadused** ning tehti neist tulenevad **ettepanekud** tegevuste kohta. Lõpuks lisati **tähelepanekud**, mis olid arutelude käigus üles kerkinud, kuid mille kohta üksikasjalikke tegevusettepanekuid ei sõnastatud.

## Õppe sisu ja töötajate oskused

### 1. ARENGUVAJADUS:

avaliku halduse hariduse tasemeõppe lõpetanute ning praeguste töötajate erialased ja üldoskused vajavad suuremat tähelepanu.



Avalikus halduses töötajad vajavad komplekti põhioskustest, mis on läbivalt vajalikud ja omased riigisektori töötajatele olenemata ametikohast ja tegevusvaldkonnast. Kokkuvõtvalt võib neid nimetada üldteadmisteks sellest, kuidas

toimivad riik ja ühiskond. Selliste teadmiste puudujääk toodi esile eelkõige värskeste kõrgkoolilõpetajate ja uute töötajate puhul, kes varem pole avalikus halduses töötanud. Samal ajal tuleb trendidest johtuvalt järjepidevalt arendada ka uusi oskusi, mille järel on vajadust suurendanud tehnoloogia areng ja innovatsioon.

Nagu erasektoris nii on ka avalikus halduses vaja liikuda operatiivteemadelt ennetamisele ja reaktiivsusele proaktiivsusele. Muu hulgas on tarvis ennetada nende teenuste vajadust, mida vajatakse viie kuni kümne aasta pärast. Seepärast tuleb avaliku halduse tööandjatel üha enam kasvatada ja luua teenuste arendamise oskusi.

### **Arenguvajadusest tulenevad ettepanekud**

- Valdkonna kõrgkoolid analüüsivad avaliku halduse hariduse õppekavades riigihalduse põhimõtete, avaliku halduse eetika, korruptsiooni, õiguse aluste, haldusmenetluse, (andme)analüüsi, meeskonnatöö, projektijuhtimise, kommunikatsiooni, teenuste disaini, andmekaitse ja küberturvalisuse alaste teadmiste ja oskuste arendamist ning pööravad neile suuremat tähelepanu.

**Eestvedajad:** Tallinna Tehnikaülikool, Tallinna Ülikool ja Tartu Ülikool

- Rahandusministeerium koostöös Riigi Tugiteenuste Keskusega pöörab senisest suuremat tähelepanu valdkonna praeguste töötajate nende teadmiste ja oskuste arendamisele, mis on seotud riigihalduse põhimõtete, avaliku halduse eetika, korruptsiooni, õiguse aluste, haldusmenetluse, (andme)analüüsioskuse, meeskonnatöö, projektijuhtimise, kommunikatsiooni, teenuste disaini, andmekaitse ja küberturvalisusega.

**Eestvedaja:** Rahandusministeerium

**Koostööpartner:** Riigi Tugiteenuste Keskus

## **2. ARENGUVAJADUS:**

**ülikoolidel tuleb luua oma vilistlastega süsteemne, järjepidev ja regulaarne kontakt.**



Olenevalt ülikoolist võib kitsaskohana esile tuua selle, et vilistlastega ei hoita kontakti süsteemselt ja regulaarselt. Kõik ülikoolid nimetasid uuringus, et ametlikud kanalid ja süsteem selleks puuduvad, ning olid seisukohal, et sellele valdkonnale peaks pöörama aktiivsemalt tähelepanu.

Sageli on just vilistlased need, kellelt saadakse teada, mida õppekavades muuta, et õpe vastaks paremini tööturu olukorrale ja tööandjate ootustele. Ülikoolid tunnetavad ka ise vajadust saada parem ülevaade sellest, kuhu nende lõpetajad tööle suunduvad. Põhjusena, miks mõni kõrgkool ei tee vilistlasuuringuid järjepidevalt, nimetati vastutavate töötajate vahetumist.

### **Arenguvajadusest tulenev ettepanek**

- Valdkonna ülikoolid analüüsivad oma praegust vilistlastega kontakti hoidmise viisi. Analüüsi tulemuste põhjal tehakse muudatused, et saada süsteemsem ja üksikasjalikum ülevaade lõpetajate töölerakendumisest ning sellest, kui hästi vastavad õppekavad tööturu vajadustele.

**Eestvedajad:** Tallinna Tehnikaülikool, Tallinna Ülikool ja Tartu Ülikool

### **Arenguvajadusest tulenevad üldised tähelepanekud**

- Ülikoolid ja avaliku halduse tööandjad peaksid tegema praktikakorralduses senisest sisulisemat koostööd, mis muu hulgas hõlmab mõõdetavate eesmärkide selgemat sõnastamist praktika eel ja praktika eesmärkidest lähtuvalt sobivate praktikakohtade leidmist.
- Ülikoolid ja avaliku halduse tööandjad peaksid senisest veelgi rohkem tegelema nii üliõpilaste kui ka oma praeguste töötajate keeleoskuse arendamisega. Selle järele nähakse vajadust ennekõike rahvusvahelise koostöö valdkonna personali puhul.
- Puudulik võõrkeeleskus (esmajoonel B-tasemel prantsuse ja vene keele oskus) võib saada välisteenistuse ja julgeoleku ekspertidele takistuseks, kui nad kandideerivad tööle rahvusvahelistesse organisatsioonidesse ja rahvusvahelistele tsiviilmissioonidele.

## **Õppekohtade arv ja täienduskoolituspakkumine**

### **3. ARENGUVAJADUS:**

**kohalikes omavalitsustes ja vabaühendustes on vajadus kesksete ja süsteemsete täienduskoolituste järele.**



Väiksema tulubaasiga kohalikud omavalitsused ja kolmanda sektori organisatsioonid lähenevad täienduskoolitustele korrapäratumalt ja spontaansemalt kui ministeeriumid ja nende allasutused, reageerides operatiivselt vajadustele. Kõikidel kohalikel omavalitsustel ja vabaühendustel ei pruugi ka olla teadmist ja kogemust, kuidas töötajatele täienduskoolitusi pakkuda ja neid korraldada. Lisaks ei korraldata pahatihti arenguveestlusi, kust koguda töötajate arengu- ja koolitusvajaduste andmeid. Keskseid koolitusi korraldatakse üksikuid.

Avaliku halduse eksperdid näevad seetõttu otsest vajadust tervikliku lähene-mise järele kohalike omavalitsuste ja vabaühenduste täienduskoolituste korraldamisel, kuna sealsete inimeste teadmiste ja oskuste tase mõjutab kogu riigi-valitsemise kvaliteeti.

### **Arenguvajadusest tulenevad ettepanekud**

- Eesti Linnade ja Valdade Liidu eestvedamisel analüüsitakse kohalike omavalitsuste täpsemat täienduskoolituste vajadust ning analüüsi tulemuste põhjal töötatakse koostöös Rahandusministeeriumi, Vabaühenduste Liidu ning valdkonna ülikoolidega välja keskne täienduskoolitussüsteem.

**Eestvedaja:** Eesti Linnade ja Valdade Liit

**Koostööpartnerid:** Rahandusministeerium, Vabaühenduste Liit, Tallinna Tehnikaülikool, Tallinna Ülikool ja Tartu Ülikool

- Vabaühenduste Liidu eestvedamisel analüüsitakse vabaühenduste täpsemat täienduskoolituste vajadust ning analüüsi tulemuste põhjal töötatakse koostöös Rahandusministeeriumi, Eesti Linnade ja Valdade Liidu ning valdkonna kõrgkoolidega välja keskne täienduskoolitussüsteem.

**Eestvedaja:** Vabaühenduste Liit

**Koostööpartnerid:** Rahandusministeerium, Eesti Linnade ja Valdade Liit, Tallinna Tehnikaülikool, Tallinna Ülikool ja Tartu Ülikool

#### **4. ARENGUVAJADUS:**

**avaliku halduse hariduse üliõpilased ja vilistlased vajavad senisest rohkem teiste valdkondade erialaõpet ning lisaks vajavad teiste erialade üliõpilased ja vilistlased avaliku halduse teadmisi.**



Tööandjad toonitasid, et sageli jäävad üksnes erialase haridusega juhid ja spetsialistid hätta, sest neil pole teadmisi ühiskonna toimimisest, riigihaldusest, selle protsessidest ning funktsioonidest. Seetõttu nimetati heaks mudelit, mille puhul spetsialistid ja/või juhid täiendavad end avaliku halduse hariduse alal või vastupidi, ning nende teadmisi avalikust haldusest peeti lisaväärtuseks.

Seepärast leidsid paljud tööandjad, et kõrgkoolid võiksid avaliku halduse teemade õpet pakkuda senisest rohkem kas moodulitena või muus lühemas vormis, et erialaharidust omandavatel üliõpilastel oleks võimalik saada avalikus halduses töötamiseks vajalikke lisakompetentse. Samas leiti, et avaliku halduse hariduse omandanutel peaks kindlasti olema ka mõne erialavaldkonna teadmised ning seetõttu vajaksid nad kas täiendavat tasemeharidust või peaksid süvendatult läbima erialase mooduli, ainekursuse või täienduskoolituse. Eriala-mooduli või lisaainekursuste läbimist võib siiski raskendada olemasoleva õppekava maht.



### **Arenguvajadusest tulenev ettepanek**

- Valdkonna kõrgkoolid analüüsivad, kuidas ja millises vormis on võimalik süsteemsemalt arendada avaliku halduse täiendusõpet ning selle kohta avaliku info levitamist, aga ka võimalusi anda avaliku halduse hariduse üliõpilastele teiste valdkondade teadmisi.

**Eestvedajad:** Tallinna Tehnikaülikool, Tallinna Ülikool ja Tartu Ülikool

**Koostööpartnerid:** teised kõrgkoolid

#### **5. ARENGUVAJADUS:**

**kõik avaliku halduse hariduse õppekavade alusel lõpetajad ei pruugi soovi korral leida endale avalikus halduses erialast rakendust.**



Eelkõige intervjuud tööandjatega, kuid ka kõrgkoolilõpetajate ja töajõu vajaduse kvantitatiivne võrdlus osutasid asjaolule, et vajadus avaliku halduse hariduse lõpetanute järele ei ole nii suur, et nad kõik leiaksid endale avalikus halduses soovikohase rakenduse. See puudutab eelkõige neid lõpetajaid, kellel on ainult avaliku halduse haridus ja pole muud konkreetset erialapõhist haridust lisaks. Ametikohti, kus on vaja ennekõike avaliku halduse haridust, leidub samuti, kuid neid on suhteliselt vähe ning need on seotud kas rahvusvaheliste suhetega või ametikohtadega, kus on eelkõige vajalik laia pildi nägemise oskus.

Avaliku halduse hariduse omandajaid on küll rohkesti, kuid paljud neist on täiskasvanud, kes juba avalikus halduses töötades peavad selle ala teadmisi vajalikuks, et teha oma tööd tõhusamalt. Samuti on sel alal palju välisüliõpilasi, kes küll Eesti avalikus halduses enamjaolt ei rakendu, kuid aitavad muu hulgas rahastada eestikeelset õpet. Kui kaaluda konsolideerumist või õppekavade arvu vähendamist, tuleb arvestada, et ülikoolid on spetsialiseerunud oma nišsidele ja eestikeelseid õppekavu ei ole palju.

Täienduskoolituste või lisamoodulite väljatöötamiseks on vajalik heal tasemel õpe kõigil kolmel astmel ning teadustöö. Mõneti on lõpetajate rohkuse peapõhjus senine hariduspoliitika, sh rahastusmudel, mille järgi on kõrgkoolidel kohustus pakkuda eestikeelsete õppekavade alusel õppijatele tasuta õpet. Sel põhjusel on üliõpilaste seas palju neid, kes ei pruugiks tasulise õppe puhul avaliku halduse haridust omandama asuda. Sellegipoolest võiks kaaluda osakoormusega tasulist õpet.

### **Arenguvajadusest tulenev ettepanek**

- Valdkonna kõrgkoolid kaaluvad avaliku halduse hariduse bakalaureuse- ja magistriõppe eestikeelsetel õppekavadel vastuvõtukvoodi kehtestamist suurusega 20 üliõpilast õppekava kohta.

**Eestvedajad:** Tallinna Tehnikaülikool, Tallinna Ülikool ja Tartu Ülikool

**Koostööpartner:** Haridus- ja Teadusministeerium

## Üldised valdkonnaga seotud ettepanekud ja tähelepanekud

### 6. ARENGUVAJADUS:

**kohalike omavalitsuste vähene koostöötahe, -oskus ja -vajadus pärsib tugiteenuste võimalikku konsolideerimist ning ühtsete tehnoloogiliste lahenduste kasutuselevõttu.**



Riigireformi eesmärgid on muu hulgas vähendada avalikus sektoris valitsemis- mahtu ja dubleerivaid tegevusi, vähendada valitsussektori töökohtade arvu kooskõlas tööealise rahvastiku kahanemisega ning suurendada maapiirkondade konkurentsivõimet. Riigiasutuste tugiteenuste tsentraliseerimist on juba alustatud ja see kestab, ning näiteks raamatupidamisteenuste ja IKT-valdkonna puhul on see osutunud küllalt edukaks. Sama võiks tulevikus teha näiteks personalivaldkonnas, aga ka dokumendihalduse, sõidukite ja varahalduse ning kinnisvara ja riigihangete puhul.

Konsolideerimine aitaks ekspertide sõnul tööjõuvajadust mõnevõrra vähendada ka kohalikes omavalitsustes. Seni on konsolideerimine seal takerdunud omavalitsuste vähesesse koostöötahtesse, -oskusesse ja -vajadusse leida ning võtta kasutusele ühised tehnoloogilised lahendused.

#### **Arenguvajadusest tulenev ettepanek**

- Eesti Linnade ja Valdade Liit analüüsib kohalike omavalitsuste tugiteenuste konsolideerimise võimalusi ning analüüsi tulemustest johtuvalt veab eest sobivate tehnoloogiliste lahenduste ja platvormide väljatöötamist ja kasutuselevõttu.

**Eestvedaja:** Eesti Linnade ja Valdade Liit

**Koostööpartnerid:** kohalikud omavalitsused, Rahandusministeerium

### 7. ARENGUVAJADUS:

**avalikus halduses töötajad peaksid senisest rohkem ja sisulisemalt roteerima nii sektorite, asutuste kui ka haldusalade vahel.**



Analüüsi tulemusel selgus, et nii juhid kui ka spetsialistid peaksid senisest rohkem ja sisulisemalt roteerima sektorite vahel ning ka avaliku halduse sees riigi eri tasandite vahel. Keskvalitsuse tasandil on poliitikakujundajatel tarvis olla kursis kohalike omavalitsuste olude, probleemide ja praktikatega ning vastupidi.

Arenguvõimalusi roteerumise sisulisemaks muutmiseks nähakse ka välisteenistuses, kus on roteerumine kohustuslik. Sageli peavad end juba tõestanud ja sisseelanud eksperdid asuma teenistusaja lõppedes tööle vähemotiveerival ning teistsugust pädevust nõudval ametikohal või asutuses, sest süsteemis nende kogemust väärtustavaid töökohti vajalikul ajal ei leidu.

### **Arenguvajadusest tulenevad ettepanekud**

- Rahandusministeerium analüüsib seniseid roteerumispraktikaid ja sellega seotud riske avaliku halduse organisatsioonides ning analüüsi tulemuste alusel aitab senisest rohkem ja sisulisemalt luua avaliku halduse töötajatele võimalusi roteeruda eri majandussektorite ja riigi tasandite vahel.

**Eestvedaja:** Rahandusministeerium

**Koostööpartnerid:** kõik riigiasutused

- Välisministeerium analüüsib välisteenistuse seniseid roteerumispraktikaid ning püüab analüüsi tulemuste alusel leida võimalusi roteerumiskorralduse sisulisemaks muutmiseks eesmärgiga senisest rohkem väärtustada ja ära kasutada oma ekspertide töökogemust valdkonna arenguks nii rahvusvaheliselt kui ka Eestis.

**Eestvedaja:** Välisministeerium

### **Arenguvajadusest tulenevad üldised tähelepanekud**

- Avaliku halduse organisatsioonid peaksid pöörama senisest suuremat tähelepanu korrektsete ametikirjelduste ja -juhendite olemasolule oma veebisaidil, et tagada kättesaadav ja läbipaistev teave selle kohta, millega nende sisuvaldkondade töötajad tegelevad ning millised ülesanded kuuluvad nende vastutusalasse.
- Avaliku halduse organisatsioonid peaksid – eelkõige keskvalitsuse tasemel – senisest rohkem otsima võimalusi (suur)andmete tõhusamaks analüüsiks ja (rist)kasutuseks, et muuta töö tõhusamaks ja vabastada tööjõudu suuremat lisaväärtust loovate ülesannete täitmiseks.
- Avalik haldus peab üha paremini kohanema Tallinnast kaugemal elavate töötajatega ja pakkuma neile paindlikke töövorme, et sel viisil laiendada värbamiseks sobivate kandidaatide ringi.
- Avaliku halduse tööjõuvajaduse vähendamiseks tuleks kaaluda liigse reguleerituse ja bürokraatia kahandamist. Ekspertide sõnul ei peaks üksiküksimusi lahendama mitte õigusaktidega, vaid jätma ametnikele piisavalt kaalutlusruumi. Deregleerimine eeldab avaliku halduse töötajatelt juhtumite julgemat kaalutlemist, põhjendamist ja lahendamist, samuti avaliku halduse asutuste suuremat koordineerimist ja tihedamat koostööd.

**Millised karjääriteed on avalikus halduses levinud?**

**Millised trendid mõjutavad avaliku halduse arengusuundi tulevikus?**

**Millised on avalikus halduses tulevikuametid?**

**Tutvu uuringu terviktekstiga:**  
**[oska.kutsekoda.ee](https://oska.kutsekoda.ee)**

**Vaata infot uuringu ettepanekute elluviimise kohta ja OSKA uuringute võrdlusandmeid:**  
**[haridusportaal.edu.ee/oska](https://haridusportaal.edu.ee/oska)**



#### **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 ilmuvad:**

**Isikuteenused**

**Tööstus**

## **Ilmunud:**

**Arvestusala**

**Avalik haldus**

**Ehitus**

**Energeetika ja kaevandamine**

**Finantsvaldkond**

**Haridus ja teadus**

**Info- ja kommunikatsioonitehnoloogia**

**Kaubandus, rentimine ja parandus**

**Keemia-, kummi-, plasti- ja ehitusmaterjalitööstus**

**Kinnisvarateenused**

**Kultuur ja loometegevus I**

**Kultuur ja loometegevus II**

**Majutus, toitlustus ja turism**

**Metalli- ja masinatööstus**

**Metsandus ja puidutööstus**

**Personali- ja administratiivtöö ning ärinõustamine**

**Põllumajandus ja toiduainetööstus**

**Rõiva-, tekstiili- ja nahatööstus**

**Siseturvalisus ja õigus**

**Sotsiaaltöö**

**Tervishoid**

**Transport, logistika, mootorsõidukite remont ja hooldus**

**Vee- ja jäätmemajandus ning keskkond**

**[oska.kutsekoda.ee](https://oska.kutsekoda.ee)**