



## Töäjõu ja oskuste vajaduse prognoosi- ja seiresüsteem OSKA

Personali- ja administratiivtöö valdkonna eksperdikogu koosolek:

### Personali- ja administratiivtöö (PÄÄ) uuringu ettepanekute rakendamise seireseminar

29.10.2019 kl 11.00–14.00

Food Studio, Ahtri 6, Tallinn

#### MEMO

Juhatasid: Riina Tilk, *Kutsekoda*  
Yngve Rosenblad, *Kutsekoda*

Osa võtsid: Aiki Pärle, *EEK Mainor*  
Aile Möldre, *TLÜ*  
Anna Gramberg, *KNÜ*  
Anu Moosel, *SA Innove*  
Ave Karu, *Töötukassa*  
Elliko Konno, *Töötukassa*  
Hille Oidema, *EAÜ*  
Indrek Sarjas, *G4S*  
Ingrid Käo, *GO Group AS*  
Janne Kerdo, *EJAÜ; DHÜ*  
Kadi Liik, *TLÜ*  
Kärt Kinnas, *PARE*  
Liivi Karpištšenko, *MKM*  
Mare Lehtsalu, *KNÜ*  
Margit Rammo, *SA Archimedes*  
Pille Mõtsmees, *TÜ*  
Sigrid Vaher, *HTM*  
Tiina Palu, *TÜ*  
Liina Michelson, *Kutsekoda*  
Maiko Martsik, *Kutsekoda*  
Marit Valge, *Kutsekoda*

Puudusid: Cerlin Pesti, *SEB Eesti*  
Helen Raid, *Tallinna Majanduskool*  
Kadi Tamkõrv, *AS Nortat*  
Kaire Karp, *DHÜ, Riigikantselei*  
Liina Randmann, *TTÜ*  
Maria Kütt, *Välisministeerium*  
Merje Kärner, *Funderbeam, Skillific*  
Milvi Tepp, *OÜ Personalijuht*



Euroopa Liit  
Euroopa Sotsiaalfond



Eesti  
tuleviku heaks

Piret Jamnes, *Fontes*  
Signe Reppo, *TÜ*  
Terje Haidak, *HTM*  
Tiina Saar-Veelmaa, *www.aaretesaar.ee*  
Virve Transtok, *TTK Teenusmajanduse instituut*

## Päevakava:

- 10.30 – 11.00 Saabumine ja tervituskohv
- 11.00 – 11.10 Ülevaade OSKA PAÄ uuringu ettepanekute rakendamise seireprotsessist
- 11.10 – 11.25 Ülevaade PAÄ ettepanekute rakendamisest
- 11.25 – 11.35 OSKA uuringute tulemused veebiportaalis: [haridusportaal.edu.ee](http://haridusportaal.edu.ee)
- 11.35 – 11.50 Arengutrendid valdkonna õppes
- 11.50 – 12.00 Ülevaade muudatustest karjääriteenuste valdkonnas (KNÜ)
- 12.00 – 13.00 Personalitöö, karjääriteenuste ja administratiivtöö grupiarutelud:
  - senised tegevused kitsaskohtade leevendamisel,
  - kas tagasisides toodud tegevused viivad vajalike muutusteni,
  - millised on koostöövõimalused seotud osapoolte vahel.
- 13.00 – 14.00 Lõuna

## I Ülevaade OSKA PAÄ uuringu ettepanekute rakendamise seireprotsessist ning ettepanekute rakendamisest

- OSKA seire koordinaator Liina Michelson andis sissejuhatusena ülevaate 2018 valminud personali- ja administratiivtöö uuringu ettepanekute rakendamise seireprotsessist ning ettepanekute tagasiside jagunemisest. Veebiühine seireküsitlus viidi läbi 2019 kevadel. Küsitlus saadeti 10 koolile (vastas 8) ja 3 erialaliidule (vastasid kõik). Suur osa uuringu ettepanekutest on kas juba ellu viidud või plaanitakse ellu viia aasta (45%) või kahe aasta (27%) jooksul.
- Riina Tilk andis **seireküsitluse tagasiside põhjal** ülevaate PAÄ valdkonna olulisemate kitsaskohtade leevendamiseks tehtud ettepanekute rakendamisest. (*Vt ka rühmarutelude kokkuvõtteid memo lõpus.*)

**Valdkonnaüledest kitsaskohtadest** on lahenduse leidnud üks – VÖTA-ga (Varasemate õpingute ja töökogemuse arvestamine) asendatud ainepunktide arvesse võtmise piirangut õppekoormuse arvestamisel uues kõrgharidusseaduses enam ei ole. Täiendava õppepuhkuse õiguse lisamine täiskasvanute koolituse seadusesse eeldaks HTM hinnangul oluliselt laiapõhjalisemaid konsultatsioone erinevate osapooltega, mida hetkel kavas ei ole. Samuti ei pea HTM põhjendatuks sekkuda kõrgkoolide autonoomiasse õppekavade koostamisel ning kõrghariduse esimeses astmes sissejuhatava majanduse ja ettevõtluse kursuse kohustuslikuks muutmine on iga kooli enda otsustada.

**Personalijuhtimise** ning sellega seotud õppekavasid on arendatud ja uuendatud eesmärgiga pöörata rohkem tähelepanu strateegilise personalijuhtimise oskuste õpetamisele (TTÜ, EEK



Euroopa Liit  
Euroopa Sotsiaalfond



Eesti  
tuleviku heaks

Mainor). Rakenduskõrgkoolide personalijuhtimise õppekavad on juba väga tugevasti seotud ärijuhtimisega (EEK Mainor ja TTK Teenusmajanduse instituut end LVRKK). Töötavate personalijuhtide enesetäiendamiseks pakub häid võimalusi PARE. Nt 2020. aastal on plaanis alustada kõrgema taseme personalijuhtide arendusprogrammiga. PARE on panustanud ka personalitöötajate IKT ja sotsiaalmeedia kasutamise oskuste arendamisse. Nt on PARE digitöörühm kaardistanud kasutusel olevat personalitarkvara ning kogunud ja jaganud parimaid praktikaid selles vallas. Tegevusi personalitöö ja -juhtimise praktika tõhusamaks korraldamiseks kirjeldati tagasisides napilt (konkreetseid näiteid esitas vaid TÜ). Praktika eesmärgid ja ülesehituse vaatas personalijuhtimise õppekava uuendamisel üle ka TTÜ. Arvestada tuleb ka asjaolu, et personalijuhtimisega seotud magistriõppekavadel on enamuses töötavad õppijad.

**Karjäärispetsialistide** väljaõppevõimaluste kaardistamine on jäänud ootele seoses karjääriteenuste reformiga al. 01.01.2019 ning ka KNÜ juhatuse vahetumisega. Töötukassa eestvedamisel on taaskäivitatud Karjääriteenuste koostöökoja tegevus. Koostöökojas on esindatud kõik olulisemad karjääriteenuste osutamisega seotud osapooled (Töötukassa, HTM, SA Innove, KNÜ, SA Archimedes, Kaubandus-Tööstuskoda, Koolijuhtide Ühendus, Noorsootöö Keskus, Sotsiaalministeerium). KNÜ-s on alustanud tööd ühingu liikmetest koosnev metoodika ja koolituse töörühm ning taaskäivitati mentorluse töörühm. Karjäärispetsialisti kutse andjana näeb KNÜ koolitusvajaduse kaardistamise ühe võimalusena ka kutseeksami tulemuste sisulist analüüsi.

**Administratiivtöö.** Dokumendihalduri, uue nimetusega – teabehalduse korraldaja, kutsestandardi uuendamisel arvestati OSKA uuringu tulemustega. Idee kaasaegse ja praktilise täienduskoolituse õppekava koostamisest DHÜ eestvedamisel on jätkuvalt aktuaalne. Kavas on kaasata kõrgkoolide esindajad, erasektori koolitajad, MKM-i ja Rahvusarhiivi esindajad. Tervishoiusekretäride koolitusvõimaluse arendamisel on initsiatiivi võtnud Tallinna Tervishoiu Kõrgkool.

**Kutsekoja-poolsed** tegevused on olnud uuringu tulemuste tutvustamine erinevatel infopäevadel ning erialaühingute teemaüritustel, kutsestandardite uuendamise protsessi tehniline toetamine ning samuti OSKA uuringu tulemuste esitamine haridusportaalis [edu.ee](http://edu.ee).

- Riina Tilk tutvustas lähemalt veebiportaali [haridusportaal.edu.ee/oska](http://haridusportaal.edu.ee/oska) ülesehitust, OSKA valdkondlike uuringute tulemuste ja statistika väljapanekut ning esitusvõimalusi.
- Yngve Rosenblad tegi kokkuvõtte valdkonna tasemeõppe statistilistest arengutrendidest.

### **Personalitöö, karjääriteenused**

Uuring tõi välja, et personalispetsialiste koolitatakse oluliselt üle tööturuvajaduse. Vastuvõttu on viimastel aastatel peaaegu kõikidel õppekavadel kokku tõmmatud. Magistriastmes oli viie aasta eest vastuvõtt üle 150, 19/20 õppeaastal 100. Psühholoogia bakalaureuseõppes on samuti vastuvõttu vähendatud. Samuti on selgemalt välja toodud spetsialiseerumised, kus on olnud tööjõupuudus, nt kliiniline psühholoogia, koolipsühholoogia. OSKA uuringu soovitusetega haakuvas võtmes on TÜ psühholoogia MA õppekavas välja toodud karjäärinõustamise moodul.



Euroopa Liit  
Euroopa Sotsiaalfond



Eesti  
tuleviku heaks

### **Administratiivtöö**

Muutused on üldiselt kooskõlas OSKA soovitustega (väheneb üldine sekretäritöö, kasvavad spetsiifilised tööloigud). Sekretäri- ja kontoritöö ÕKR õppijate arv on viimastel aastatel oluliselt vähenenud. PAÄ uuring siin tööjõupuudusele ei viidanud. Kuna juurde on tulnud spetsiifilise suunitlusega õppijaid (nt turundusspetsialist, ostu- ja hankespetsialist), on pisut kasvanud kutseõppes äranduse ja halduse ÕKR õppijate arv. Sekretäri õppekavale oli 10 aasta eest vastuvõtt 250, 19/20 öa 50.

### **Dokumendihaldus**

Muutused on üldiselt kooskõlas OSKA soovitustega. (Väljatoodud kitsaskohad olid: õpetamine on liiga hajus, võimalik ülekoolitus). Õppekavad on selgema suunitlusega. TLÜ õpe on suunatud rohkem mäluasutuste töötajate ettevalmistuseks, TÜ BA õpe enam teabehalduse suunitlusega. TÜ magistriõppe suunaks on koolitada sotsioloogilise ja ärianalüüsi tippspetsialiste. Vastuvõtt on viimastel aastatel mõnevõrra langenud.

- KNÜ juhatuse esinaine Mare Lehtsalu tutvustas lühidalt olukorda karjäärinõustamisteenuste pakkumises Eestis peale karjääriteenuste reformi 01.01.2019 ning karjäärispetsialistide väljaõppevõimalusi.

## **II Grupiarutelud personalitöö, karjääriteenuste ja administratiivtöö valdkondlike kitsaskohtade ning nende leevendamiseks rakendatavate tegevuste üle**

Grupiaruteludes vaadeldi valdkondlikke arenguid, mis on toimunud peale seireküsitluse läbiviimist. Analüüsi, millised tegevused oleksid valdkondlike kitsaskohtade leevendamisel kõige olulisemad ning arutati koostöövõimalusi seotud osapoolte vahel.

**Edasised tegevused:** PAÄ uuringus toodud valdkondlike kitsaskohtade leevendamise kohta on plaanis uuesti tagasisidet küsida 2-3 aasta pärast, s.o 2021. või 2022. aastal. Järgmine tagasisidering võib ühtlasi olla ka sisendi andjaks juba uuele valdkondlikule uuringule.

### **Koostasid:**

Riina Tilk ja Yngve Rosenblad

14.11.2019



Euroopa Liit  
Euroopa Sotsiaalfond



Eesti  
tuleviku heaks

## MEMO LISA. Grupiarutelude kokkuvõtted.

### PAÄ seireseminar. PERSONALITÖÖ lauaarutelu: 29.10.19

Osalejad: Sigrid Vaher, Maiko Martsik, Pille Mõtsmees, Aiki Pärle, Kärt Kinnas, Kadi Liik, Indrek Sarjas.

Lauajuht: Riina Tilk

- **Tagasiside uuringu ettepanekutest informeerimise ja kommunikatsiooni kohta**

Toodi välja, et kõrgkoolide akadeemiliste üksuste informeerimine ei pruugi olla piisav, kuna suuremad õppekavasid puudutavad muudatused on vaja kooskõlastada õppeprorektori tasandil, st et ka koolide õppeosakonnad vajavad uuringu ettepanekute infot. Leiti, et peale uuringut võiks ettepanekute eestvedajad veelkord kokku kutsuda, et osapooled saaksid selgelt aru, milles on kokku lepitud ning millised vastutused on võetud. Edaspidist lisatähelepanu vajavad olukorrad, kus vahetuvad nt erialaliitude juhatused või tegevmeeskonnad, koolide õppekavade juhid ja juhtõpetajad jne.

*Uuringumeeskonna kommentaar: PAÄ uuringu ettepanekute tutvustamiseks viidi läbi infopäev koolidele ja ettepanekute eestvedajatele (11.05.18) ning täiendav infokiri kõigile ettepanekute eestvedajatele saadeti novembris 2018.*

- **Millised on arengud strateegilise personalijuhtimise oskuste õpetamisega kõrgkoolides?**

EEK Mainor küsib tagasisidet ning analüüsib õppekavasid iga-aastaselt. Õppekavajuhil on hea koostöö PARE-ga. TLÜ organisatsioonikäitumise õppekava on rohkem inimjuhtimise kompetentsile ning nõustamisele keskenduv. Tagasiside üliõpilastelt ei ole peegeldanud vajadust täiendavate äri- ja ettevõtlusega seotud ainete lisamiseks õppekavasse. TTÜ-s alustati 2018.a õppetööd uuendatud magistriõppekaval („Personalijuhtimine“), mis arvestab nii personalijuhi kutsestandardi kompetentsinõudeid kui ka OSKA uuringus välja toodud soovitusi. TTK teenusmajanduse instituudi (end. LVRKK) õppekavas on personalijuhtimine ärijuhtimise õppekava üks spetsialiseerumine.

- **Millised on arengud personalijuhtimise eriala praktika eesmärkide seadmisel ja praktikakorralduses?**

TLÜ organisatsioonikäitumise magistriõppes on praktiliselt kõik töötavad õppijad. See tähendab ühtlasi seda, et klassikalises mõttes kuuks ajaks teise asutusse praktikale minek ei ole enamasti võimalik. Suund on võetud pigem erinevate suuremate rahvusvaheliste organisatsioonide kogemuste tutvustamisele.

EEK Mainoris on samuti palju töötavaid õppijaid, kuid üliõpilased peavad sooritama ka reaalse personalitöö praktika. Juhul kui töötatakse personalialal, on võimalik praktika sooritada ka VÕTA-ga, kuid see ei ole olnud väga sagedane praktika.

Praktikale saamine on suurem probleem just väiksemate organisatsioonide puhul, kus on keeruline leida praktikajuhendajat. Samuti on raskem praktikale saada neil õppuritel, kes veel ei tööta.

Praktikavõimalusi raskendab kindlasti ka asjaolu, et personalitöö erialadel on viimastel aastatel koolitatud väga suur hulk personalispetsialiste.



Euroopa Liit  
Euroopa Sotsiaalfond

Eesti  
tuleviku heaks

Head tööd praktikavõimaluste avardamisel on teinud Eesti Töötajate Keskkliit. Lisaks parima praktikandi („Praktik Cum Laude“) ja praktikaettevõtte („Parim praktikakoht“) konkurssidele on neil plaanis hakata tunnustama ka praktikajuhendajaid. Töötajate Keskkliit on PARE-le oluline partner, kellega tehakse head koostööd. Põgusalt on arutatud näiteks ka juhtide ja personalijuhtide ühiste seminaride korraldamist. Lisaks on PARE plaani võtnud teadmuskeskuse (ehk nn *Knowledge Hub'i*) loomise personali valdkonna inimestele.

- **Millised on koostöövõimalused seotud osapoolte vahel? Milline saaks olla PARE roll praktikainfo vahendajana?**

PARE-l on olnud väga hea ja tihe koostöö nii ülikoolide kui Tallinna Majanduskooliga. Praktilise kogemuse saamiseks ja praktika sooritamiseks võiks katsetada uuema aja lähenemisi ja lahendusi. Nt on PARE-l koostöös ettevõtete ja Mainori kõrgkooliga plaanis uue aasta alguses korraldada nn HR-häkaton, kus osalevad nii ettevõtted kui üliõpilased. Ettevõtted pakuvad välja erinevaid personalitöö probleeme ja juhtumeid, millele tudengid püüavad lahendusi leida. Mainor on kaalumas, kas həkatonil osalemist võiks arvestada ka reaalse praktika osana õppekava mõistes.

Samuti on PARE arutanud koolidega võimalusi õppetöö erinevate ülesannete ja/või praktika vormistamiseks osana kutsemapist, mis on vajalik esitada kutsetunnistuse taotlemisel. Selline lahendus juba toimib TMK-s, teemat on arutatud ka EEK Mainori ja TTÜ-ga.

- **Kuidas arendada personalitöötajate IKT- ja sotsiaalmeedia kasutamise oskusi?**

Tehnoloogia areneb kiiresti ning avatus õppimisele ja uutele lahendustele peab olema olemas. Erialaga seotud tehnoloogiaalaste kompetentside arendamine on siiski eelkõige täiendusõppe teema. PARE näeb siin endal suurt rolli. Nt PARE digitöörühm on kaardistanud erinevaid personalitöö programme ning plaanitakse korraldada parimate praktikate koolitust just IKT-oskuste arendamise võtmes.

## **PAÄ seireseminar. KARJÄÄRITEENUSTE lauaarutelu: 29.10.19**

Osalejad: Margit Rammo, Mare Lehtsalu, Anna Gramberg, Ave Karu, Elliko Konno, Liina Michelson.

Lauajuht: Marit Valge

- **Millised on arengud karjääripetsialistide ja -nõustajate õpivõimaluste pakkumisel? Millised on võimalused tervikliku oskuste paketi omandamiseks?**

Eestis on pikka aega olnud olukord, kus asutused, kus karjäärinõustajad töötavad, on korraldanud ka vajaliku väljaõppe. Info koolitustest on KNÜ kaudu olnud olemas ja jagatud. Osapoolte vaheline infovahetus on toimunud.

Kutseeksami tulemused näitavad päris hästi, millised oskused on vajaka, kas mõni oluline asi on jäänud tähelepanuta või kas on vaja midagi uuendada. Viimaste eksamite põhjal tuli välja, et hästi teatakse erinevaid meetodeid, tehnikaid, kuid puudu võib jääda just teatud baaskompetentsidest. Ka Töötukassa karjäärinõustajana töötamine nõuab väga laia kompetentside ringi.



Euroopa Liit  
Euroopa Sotsiaalfond

Eesti  
tuleviku heaks

Töötukassa pakub oma töötajatele koolitust ning see on kõik väga hästi korraldatud. Lisaks suurtele tööandjatele on aga ka erasektori karjäärinõustajad ning koolide karjääriõpe. Kokkuvõttes võib öelda, et terviklikku baasõpet kõigile soovijaile praegu siiski ei ole. On olemas erinevad täienduskoolitusvõimalused (nt TÜ karjäärinõustamise õpe, Fontese koolitused), aga puudus on põhikompetentside õpivõimalustest. Eraldi tasemeõppekava loomiseks on tööturunõudlus liiga väike.

Leiti, et suurem probleem on koolide karjääriõppe korralduses ning koolide karjääripetsialistide puuduses. (See on nii koolidele kui õpilastele vabatahtlik. Koolide karjäärikoordinaatorite ametikohti on vähe ja nende koormus on väike, sageli on see lihtsalt tasustamata lisatöö.) Koolide karjääriõppe läbiviijatel on vähem koolitusvõimalusi. (Aastaid tagasi viidi läbi ka kooli karjäärikoordinaatorite baasväljaõpe, kuid seda ei ole enam aastaid korraldatud.)

Koolide karjääriõppe eest vastutab HTM. Karjäärikoordinaatorite staatuse, töökorralduse ja tasustamise jne küsimused on olnud teemaks juba pikka aega. Aasta alguses taasalustanud karjääriteenuste koostöökogus (eestvedajaks Töötukassa, osalevad erinevad ministriumid, seotud asutused, koolijuhid jne) on küsimus samuti tõstatatud ning selles osas loodetakse positiivseid arenguid. KNÜ on seisukohal, et karjääriõpetus koolides ei saa olla ainult üks osa ettevõtlusõppest.

- **Millised sammud on võimalik ära teha koolitusvõimaluste selgemaks väljatoomiseks?**

Praegu puudub ülevaade, kuidas on karjääripetsialisti kutsestandardis välja toodud kompetentsid koolitusvõimalustega kaetud. KNÜ metoodika töörühm saaks seda analüüsida ja välja tuua. Samuti saaks ühing esitada soovitusi, kuid ühingul ei ole ressursse olukorda lahendada. KNÜ saab välja töötada põhimõtted, kuidas ja mida peaks õpetama, aga ühing ei saa öelda, kes mida peaks õpetama.

Huvilisi, kes sooviksid karjäärinõustajaks saada, on päris palju. Samas on praegu keeruline saada aru, milline ettevalmistus on selleks vajalik ning kus on võimalik vajalikke kompetentse omandada. KNÜ kui valdkonna eest seisva erialaühingu huvi on see, et valdkonnas tervikuna oleks eluterve konkurents, mis tagaks kvaliteedi. Kõigile peaks olema läbipaistvalt arusaadav, mida on vaja koolitada ning et see ei jääks ainult ühe organisatsiooni siseasjaks.

Toodi välja, et karjäärinõustamise õpetamise teemadega on seotud olnud nii TÜ kui TLÜ. Kuid ülikoolid on erinevate õpivõimaluste pakkumisel suhteliselt autonoomsed.

- **Millised on karjääripetsialistide IKT ja sotsiaalmeedia kasutamise oskuste arenguvajadused ja võimalused?**

Leiti, et karjäärinõustajate IKT ja sotsiaalmeedia kasutamise oskuste süstemaatiline arendamine on oluline ja vajab jätkuvat tähelepanu. IKT-oskuste kaasajastamise vajadust toovad välja ka töötavad spetsialistid ise. Paljud nõustajad on küll ärksad ja püüavad ise ennast arendada, kuid koolitusi ja õpivõimalusi võiks olla rohkem. KNÜ-s toimub ka meetodite jagamine praktikult praktikule, kuid see pole väga süsteemne. Rajaleidjas 2017.a läbi viidud uuringust selgus samuti, et IKT-oskuste vajadus ei seostu mitte ainult kliendinõustamisega, vaid see on lisaks seotud andmebaasidega töötamise jm administreerimise oskustega.



Viimastel aastatel on mõnel karjäärispetsialistil olnud võimalus osaleda rahvusvahelises suveülikoolis Jyväskylä (Euroguidance'i vahendusel). Sealne koolitus on hästi praktiline, kus rõhk on just IKT-l ja nõustamisel ning sellel, kuidas nõustamine muutub ühes tehnoloogia arenguga. Üheks ideeks on tuua see koolitus ka Eestisse, kohandada Eesti vajadustele ja mõelda, kuidas seda siin laiemale ringile täiendõppeks võimaldada.

IKT-oskuste arendamise vajadust saaks kaardistada ka läbi praktiliste töötubade (nt koostöös HITSA-ga). Osalejatelt saab küsida tagasisidet nii varasemate oskuste kui ka õpivajaduste kohta.

Leiti, et KNÜ-le üksinda võib oskuste kaardistamise töö keeruliseks osutuda. Hea oleks, kui sellesse saaksid koostöös KNÜ-ga panustada nii Töötukassa, Archimedes kui ka Innove. Ühine ettevõtmine peaks olema kõigepealt vajaduste väljaselgitamine ja siis saab sinna peale koolitusvõimalused disainida.

### PAÄ seireseminar. ADMINISTRATIIVTÖÖ lauaarutelu: 29.10.19

Osalejad: Janne Kerdo, Ingrid Käo, Hille Oidema, Liivi Karpištšenko, Aile Möldre, Anu Moosel, Tiina Palu.  
Lauajuht: Yngve Rosenblad

- **Millised on arengud teabehalduse alase täienduskoolituse õppekava ja programmi väljatöötamisel?**

Teemat ei jõutud detailselt arutada, aga endiselt oldi seisukohal, et täienduskoolitust on vaja. Avalikus sektoris korraldab ka MKM täienduskoolitusi. Uus kutsestandard saab olla täienduskoolituste aluseks.

- **Millised muutused on toimunud teabehaldusega seotud õppekavade arenduses?**

Eksperdid tõi välja, et pärast OSKA uuringut on sekretäri ja bürootöö õppekavasid vastavalt uuringus välja toodule oskuste vajadusele edasi arendatud.

- **Millised muutused on toimunud administratiivtöö õppekavade arenduses?**

2016.a võeti Tallinna Majanduskoolis vastu üks lend infohalduse spetsialisti erialale, pärast ei ole seda eriala enam avatud ega prioriteetseks peetud. Väljatöötatud infospetsialisti õppekava on pakutud ka teistele koolidele, aga praegu ei ole see käima läinud.

Tallinna Tehnikakõrgkooli teenusmajanduse instituudis (end LVRKK) avati uus teabehalduse ja infosüsteemide korraldamise ühendõppekava, kus on juhiabi ja infosüsteemide korraldamise suunad. Õppekava võimaldab teabehaldust ja IT-d paremini sidustada.

Tallinna Ülikooli infoteaduse eriala on ajalooliselt välja kasvanud raamatukogunduse õppest. Senini on rõhk rohkem mäluasutuste (raamatukogud, arhiivid, muuseumid) infospetsialistide ettevalmistusel, kuigi osad lõpetajad lähevad tööle ka administratiivtöö ja teabehalduse poolele (nt bürojuhid, dokumendihaldurid). Magistriõppes oli varem dokumendihalduse spetsialiseerumine, mis kadus reformidega ära. Nüüd on taas väike moodul „Info- ja dokumendihaldus“, st mingil määral on see teema taas õppekavas.

Esitati küsimus, kas dokumendihaldusega seotud õppekavadel õpetatakse ka GIS-i (geoinfosüsteeme ja neil põhinevaid lahendusi) ning relatsioonilisi andmebaase. Selle järele on vajadus eriti avalikus sektoris. Infoteaduse ja -haldusega seotud õppekavadel seda praegu ei õpetata.





Tartu Ülikooli dokumendihaldusega seotud õppekavad on olnud peale Viljandist üle tulekut suurtes muutustes, aga nüüd on saavutatud teatud stabiilsus. Raamatukogunduse suund on jäänud kõrvaliseks, on mõelnud sellest isegi loobuda. Õppekavasid on uuest standardist lähtuvalt täiendatud, nt on lisatud suhtlemise, teenusedisaini teemasid. Bakalaureuse õppekava on teabehalduse suunitlusega, aga magistriõpe on võtnud hoopis teise suuna, koolitades infoanalüüsi tippspetsialiste. Seal on sotsioloogia ja ärianalüüsi suunitlus, st ei ole enam kuigivõrd teabehaldusele suunatud.

- **Millised on plaanid teabehalduse korraldaja kutsestandardiga? Kutse taotlemise võimalused tulevikus?**

Arutati, kas teabehalduse korraldaja kutse andmisel oleks mõtet. Tööturul seda ei nõuta, palka see ilmselt juurde ei annaks ja kutse andmise korraldamisega kaasneb suur halduskoormus. Samas argumenteeriti ka, et kutset tuleks ikkagi välja anda, muidu pole standardil suurt mõtet. Arutelu leiti, et standardil on ka mitmeid muid eesmärke (ameti sisus selguse loomine, õppe ja täiendkoolituse alus), mida standard saab täita ka kutse andmiseta. Teistes administratiivtöö valdkondades kutse taotlejaid (juhiabid, sekretärid, bürootöötajad, arhivaarid, arhiivikorrastajad) mingil määral on, kuigi seda kusagil ei nõuta. Arutelu kokkuvõttes jäi pigem kõlama seisukoht, et kutse andmist võiks ikkagi kaaluda.

Tõstatati ka küsimus, kes peaks olema administratiivtöö valdkonna arendaja ja eestvedaja. Valdkonnas on 3 ühingut ning leiti, et see võiks toimuda ühiselt. **Lepiti kokku, et 2020 aasta alguses tulevad 3 ühingut kokku ja arutavad ühiselt kutse andmisega edasiminekut.**