



RAM4

Eestis tegutsevate organisatsioonide esindajate seas läbiviidud kvantitatiivse küsitluse tulemuste kokkuvõte

Koostajad:

Martin Kõiva

Kair Käsper

Artur Elme

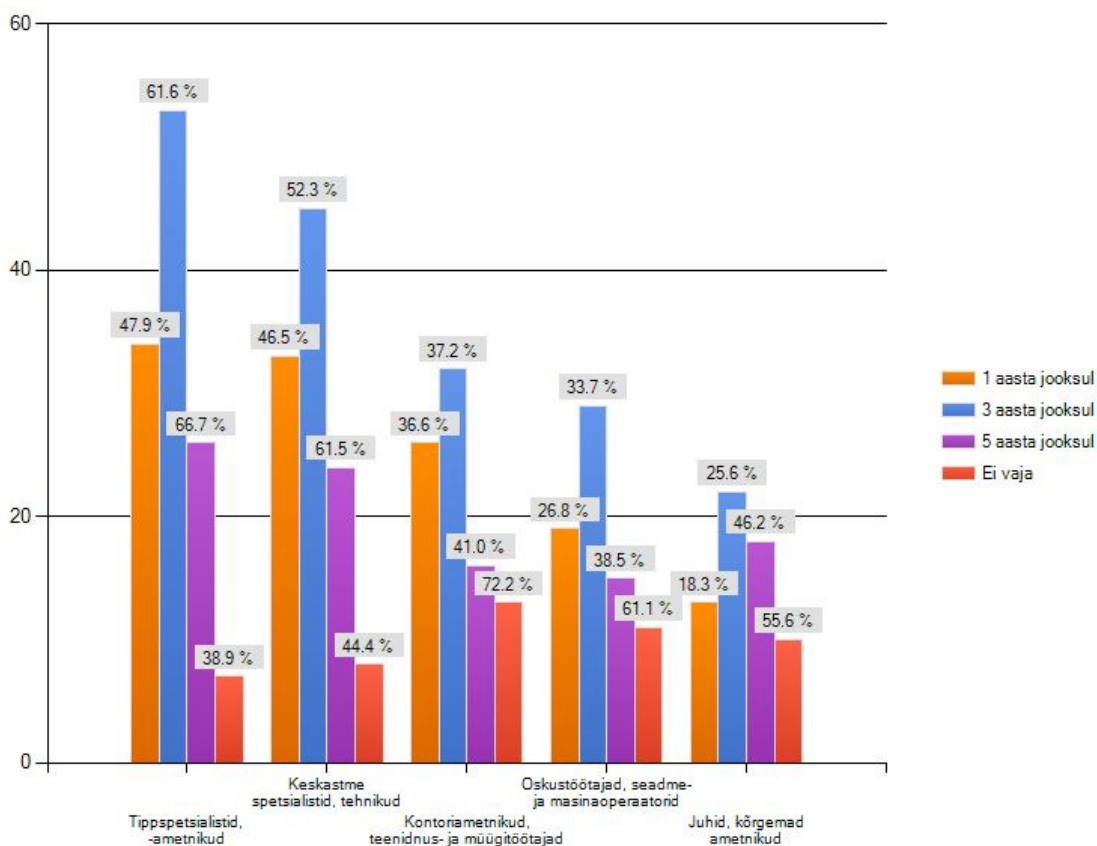
Martin Murruste

Tallinn 2010

Sissejuhatus

Alljärgnevalt on välja toodud käesoleva aasta peamiselt märtsi-, aprilli- ja maikuu 100 Eestis tegutseva ettevõtte ja muu organisatsiooni esindaja seas läbiviidud küsitluse tulemused. Vastuseid koguti kasutades küsitlusprogrammi SurveyMonkey. Küsitluse vastanute seas on hulgaliselt erinevate tegevusalade esindajaid, alates ITst ja lõpetades aiandusega. Küsitluse levitamine toimus peamiselt Kaubandus-Tööstuskoja mailinglisti kaudu, aga ka otsekontaktide abil. Välja on toodud kõigi esitatud küsimuste olulisemad tulemused ning üldised trendid iga vastuse lõikes. Küsitluse tulemusena kogusime ka 72 otsekontakti tööandjatega.

1. Kas vajate täiendavat tööjõudu?



Tabelilt võib näha, et tööandjate poolne vajadus välismaa kogemusega täiendavale tööjõule on selgelt olemas. Seda illustreerib eelkõige fakt, et valimi moodustanud 100

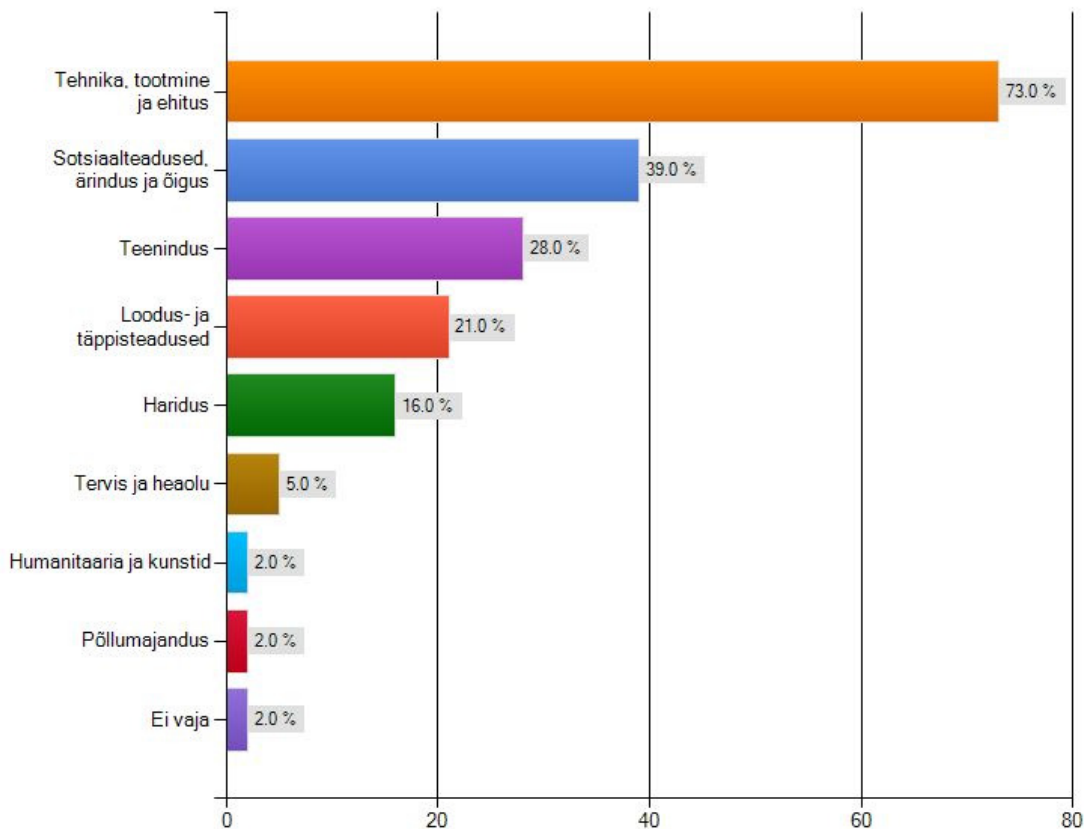


ettevõttest vaid 18 märkisid, et ei vaja lähima 5 aasta jooksul täiendavat tööjõudu. Ülejäänud valimist leidsid 71 ettevõtet, et oleksid valmis töötajaid juurde võtma ühe aasta jooksul, 86 ja 39 ettevõtet vastavalt kolme ja viie aasta jooksul.

Kõige suurem vajadus on tippspetsialistide, -ametnike järgi. Neile järgnevad keskastme spetsialistid ja tehnikud. Kolmandale kohale langevad kontoriametnikud, teenindus ja - müügitöötajad, neljandale oskustöötajad ning kõige vähem vajadust nähakse juhtide ning kõrgemate ametnike järele.

On märkimisväärne, et kartus ettevõtete tööjõu planeerimise kaootilisuse kohta (mida kinnitas ka fookusgrupp) ei vasta selle küsimustiku järgi tõele. Enamik ettevõtteid vajavad tööjõudu kolme aasta jooksul, sellele järgneb ühe aasta jooksul ning ootuspäraselt viimasele kohale asetub vajadus töötajate järele viie aasta jooksul

2. Millise ettevalmistusega (õppevaldkond/eriala) inimesi vajate oma organisatsiooni pikemast arenguvaatest lähtuvalt?



Ootustele vastavalt selgus, et ettevõtted vajavad oma koosseisu tehnilisema ettevalmistusega inimesi. Seda kajastab tõsisasi, et 73% vastanutest märkis, et ootab ettevõttesse tehnika, toomise või ehitusettevalmistusega töötajaid. Teiseks kõige populaarsem valdkond, mida ettevõtted oma tulevastelt töötajatelt ootavad on sotsiaalteenused, äriandus ja õigus 39%-ga. Sarnased ootused koorusid välja ka ettevõtjatega läbi viidud grüpiintervjuust, kus märgiti, et lisaks tehnilistele erialadele on siiski olulisel kohal ka sotsiaalteenused. Kolmandal kohal erialadest märgiti teenindus 28%-ga ning sellele järgneb loodus- ja täppisteadused 21%-ga. Kõige vähem oodatakse uusi töötajaid humanitaaraladelt, kunstist ning põllumajandusega seotud aladelt.

Olulise asjana märgime, et peaaegu kõik küsitluses osalenud ettevõtted tõdesid, et pikemast arenguvaatest on kindlasti töötajaid vaja ning ainult 2 ettevõtet märkisid, et ei vaja täiendavat tööjõudu.



3. Kas teie ettevõtte vajab mõne spetsiifilise eriala spetsialisti, keda loodav keskkond võiks vahendada (nt. olete ehitusettevõtte ning vajate häid sillainsenere)? Kui jah siis keda?

Küsimustikule vastanud ettevõtjad otsivad praegusel hetkel spetsialiste eelkõige infotehnoloogia- ja inseneri erialadelt. Viimasest osutusid kõige populaarsemaks elektriinsenerid.

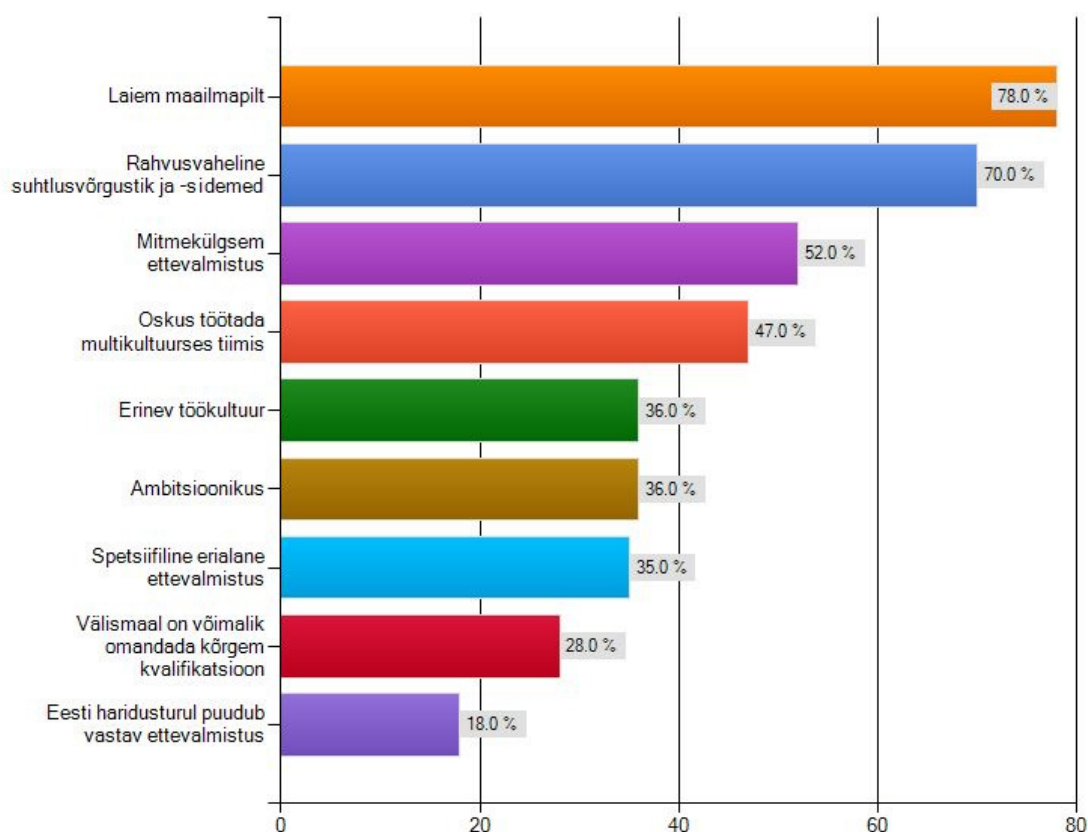
Samas tuli mitmeid vastuseid ka turunduse valdkonnast, kus vajatakse müügiinimesi nii Euroopa Liidu kui ka muu maailma suunal.

- Programmeerijaid ja tarkvaraarendajaid (8)
- Elektriinsenere (6)
- Turunduse- ja müügiinimesi (4)
- Tootmistehnika- ja tootearendusinsenere (2)
- Õmblusmasinate mehaanikuid (2)
- Mööbli tehnoloogia/konstruktooreid (2)
- Tootedisainereid (2)
- Finants valdkonda
- Ehitusvaldkonna taustaga projekteerijat energeetika valdkonda
- Äri- ja tehnoloogiakogemusega konsultante
- Projektijuht-toimetajaid
- Kogemustega masinaehituse inseneri
- Kütte- ja ventilatsioonisüsteemide projekteerimise inseneri
- Vesivarustus- ja kanalisatsioonisüsteemide projekteerimise inseneri, arhitekti
Projekteerimistöode projektijuhti
- Ekskavaatorijuhti, laadurijuhti
- Valitsussuhted, sotsiaalpoliitiline kommunikatsioon
- Lasertöötlus spets-operaatoreid
- Tootmisjuhte, insenere
- Juhiabi, eelarvestajat
- Kütuste keemia eriala spetsialiste (rafineerimine)



- Turbatootmine-turbamaardla rajamiseks
- Kogemustega logistikuid
- Võrguhalduse eksperti, ärijuhti

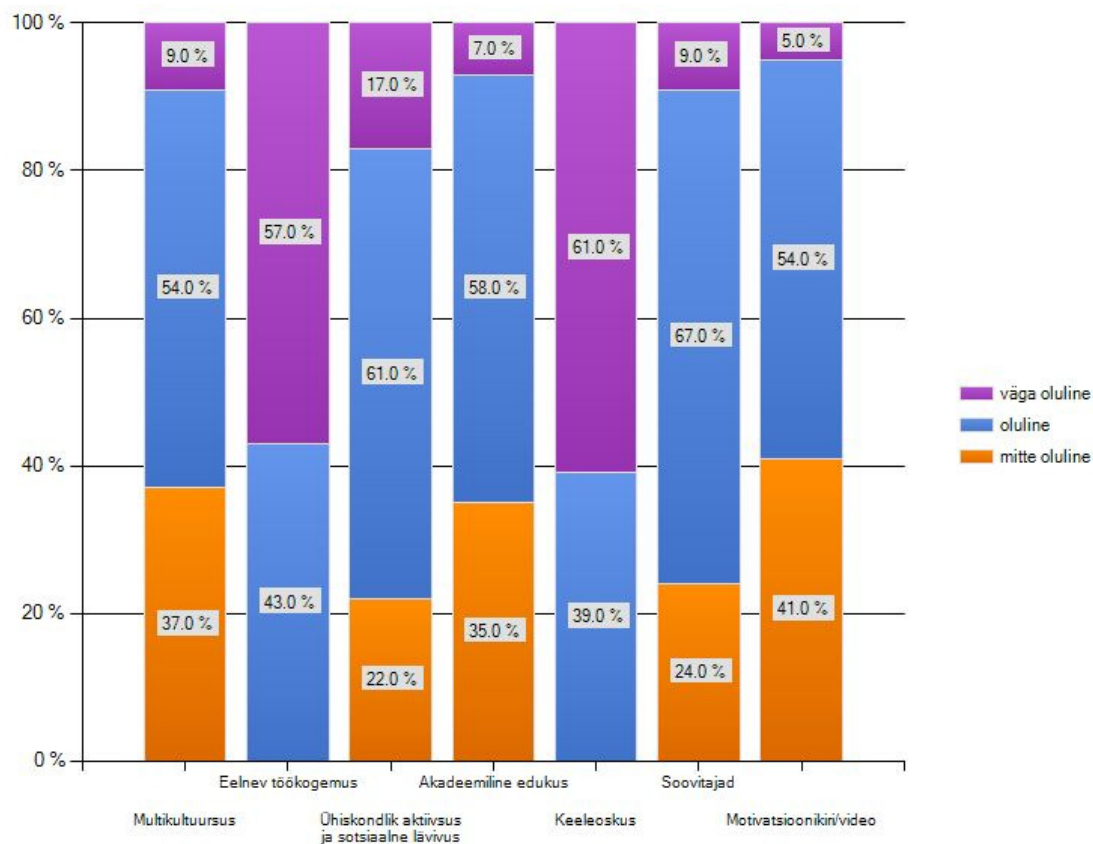
4. Mis teeb teie jaoks välismaal omandatud haridus- või töökogemuse väärtuslikuks?



Olulisemateks teguriteks ettevõtete jaoks välismaa kogemusega töötajate palkamisel on domineerivalt laiem maailmapilt (78%) ning rahvusvaheline kontaktvõrgustik (70%).

Üllatuslikult jäid vähem märgituks jäid variandid, et välismaal on võimalik omandada kõrgem kvalifikatsioon ning et Eesti haridusturul puudub vastav ettevalmistus. See näitab, et välismaa kogemusega üliõpilased konkureerivad Eestis kogemuse omandanutega ettevõtte jaoks hariduslikus mõttes pigem samal tasemel ning lisaväärtust pakuvad välismaal õppimise ning töötamisega seotud kaasnevad hüved.

5. Milline väärtus on kandidaadi värbamisel erineval taustainfol?

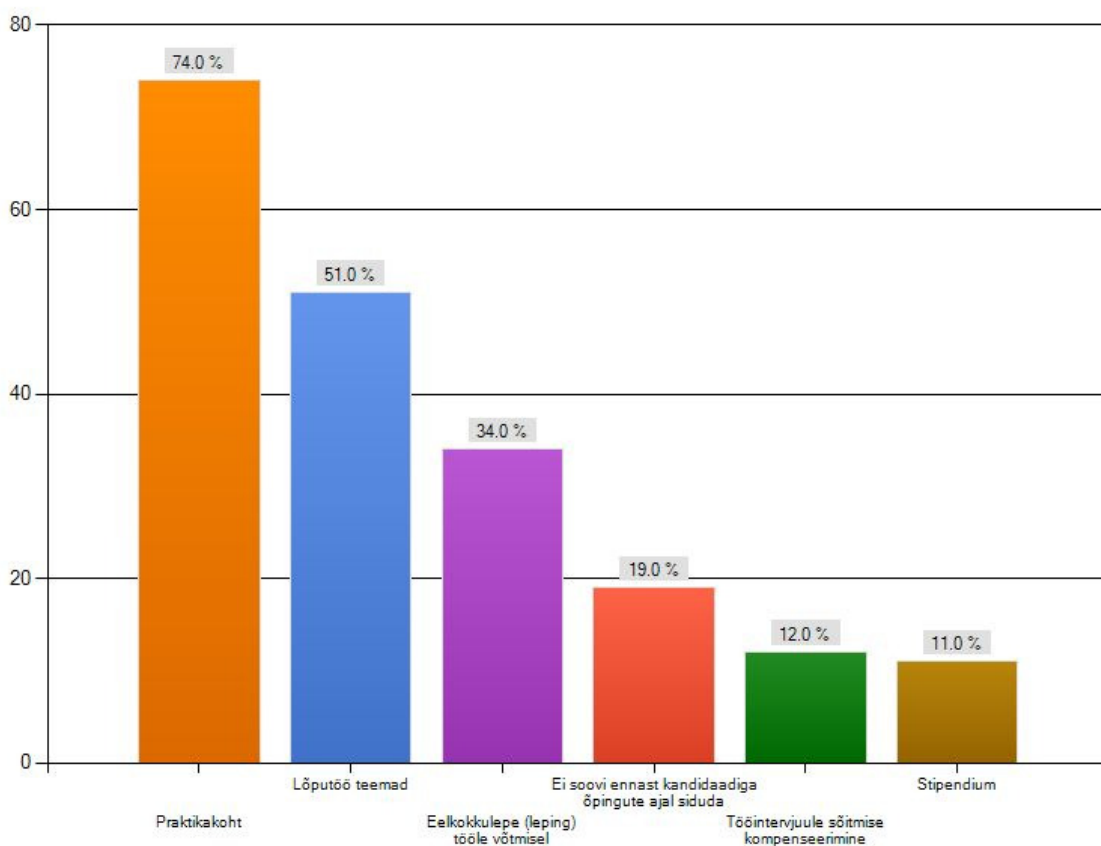


Kandidaadi värbamisel peetakse kõige olulisemaks keeleoskust ning eelnevat töökogemust. Üllatavalt tagasihoidlikku rolli mängib akadeemiline edukus, mis jääb alla nii ühiskondlikule aktiivsusele kui ka soovitajate olemasolule.

Muude vastusevariantide all nimetati:

- Ambitsioonikas, samas realistlik mõttelaad
- Motivatsioon pakutavat tööd teha
- Tahe õppida
- LinkedIn võrgustik
- Hoiakute ja väärtusmaailma sobivus meie väärtustega
- Erialase hariduse olemasolu

6. Mil määral olete valmis ennast sobiva kandidaadiga siduma õpingute ajal?

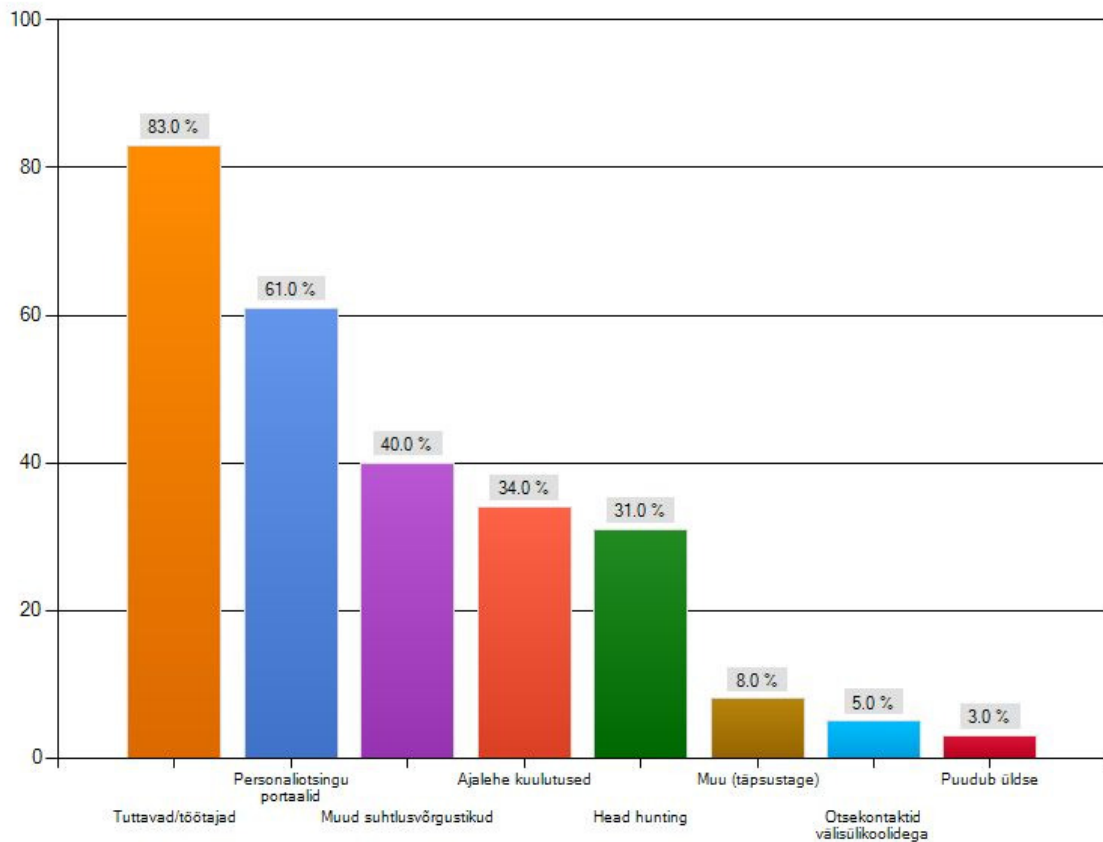


Suur enamus vastanud ettevõtetest, 74%, märkis valmisolekut õpilasi nende õpingute ajal endaga siduma praktikakoha teel. Kuigi fookusgrupi intervjuul nentisid tööandjad, et praktika on ettevõttele küll kulukas, eelistatakse seda siiski teistest sidumisvariantidest. Populaarsuselt teisel kohal märkisid ettevõtted lõputööde teemat (51%). Meile üllatuseks on 34% vastanud ettevõtetest valmis õpilastega sõlmima ka eelkõkkulepet tööle võtmisel ning samuti näitab 11% ja 12% vastuste osakaal vastavalt stipendiumi ning tööintervjuule sõitmise kompenseerimine ettevõtete valmisolekut ka



materiaalselt välismaal viibivatesse õpilastesse panustama. 19% vastanud ettevõtetest nentis, et ei soovi ennast õpilastega õpingute ajal siduda.

7. Milline on teie senine praktika spetsialistide värbamisel? Märkige kõik enda jaoks olulised vastusevariandid.

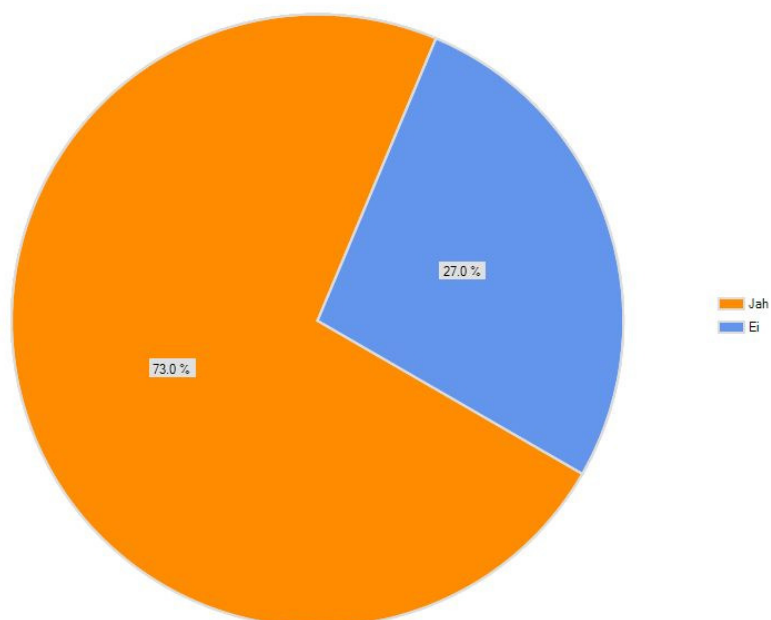


Töötajate värbamise protsessis domineerib tugevalt (83% populaarsusega) töötajate otsimine läbi tuttavate või enda olemasolevate töötajate. Järgnevad ootuspäraselt tööotsinguportaalid, veidi vähempopulaarsetena ajalehekuulutused ja head hunting. Viimase aja trendina on üllatavalt kõrge tulemusega esindatud ka muud suhtlusvõrgustikud, millest võib eeldada, et olulise osa moodustavad enimkasutatud sotsiaalmeedia võrgustikud.

Personaliotsinguportaalide kõrge kasutatavus on heaks näitajaks “Talendid koju” projektile, kuivõrd selle õnnestumine sõltub nii “talentide” kui ka ettevõtete valmidusest veebikeskkonda kasutada.

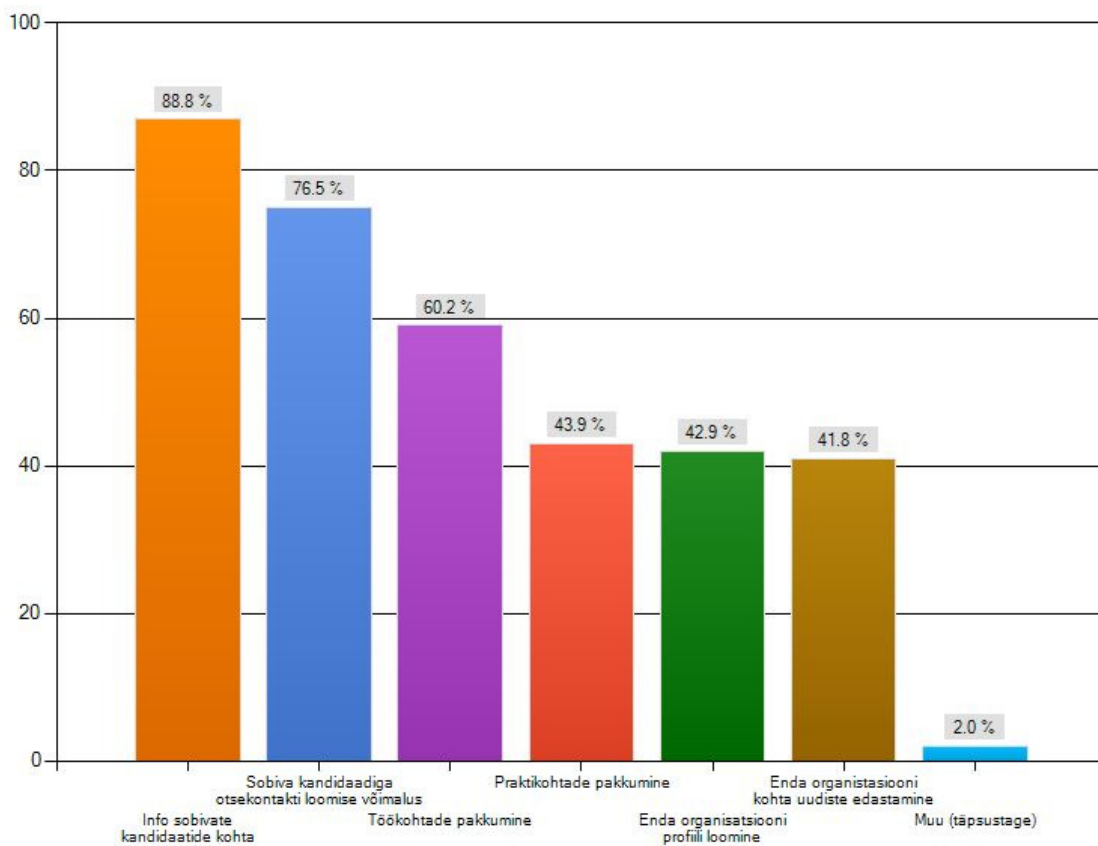
Muude vastuste all mainiti ära ka ettevõtte kodulehte ning koostööd ülikoolidega.

8. Kas oleksite valmis välismaal viibiva kandidaadiga viima läbi videointervjuu (nt. Skype’s)?



Enne küsitluste läbiviimist eeldasime, et peaaegu kõik ettevõtted on valmis läbi viima videointervjuud ning kuigi 73% vastas, et on seda nõus läbi viima, üle neljandiku (27%) ettevõtetest paneb siiski suurt rõhku inimese vahetule intervjuule. See omab kindlasti suurt tähtsust välismaal viibivate „talentide” seisukohalt.

9. Mis teid tulevases internetikeskkonnas huvitab? Märkige kõik enda jaoks olulised vastusevariandid.



Loodavalt portaalilt ootavad ettevõtjad eelkõige informatsiooni sobivate kandidaatide kohta. Loogilise jätkuna nähakse võimalust luua otsekontakti ametikohale sobiva isikuga.

Enda organisatsiooni tutvustamise ning profiili loomisesse suhtutakse kõige jahedamalt, mis võib olla tingitud asjaolust, et ettevõtetel on juba loodud koduleheküljed, kust ülevaatlikku informatsiooni hankida.

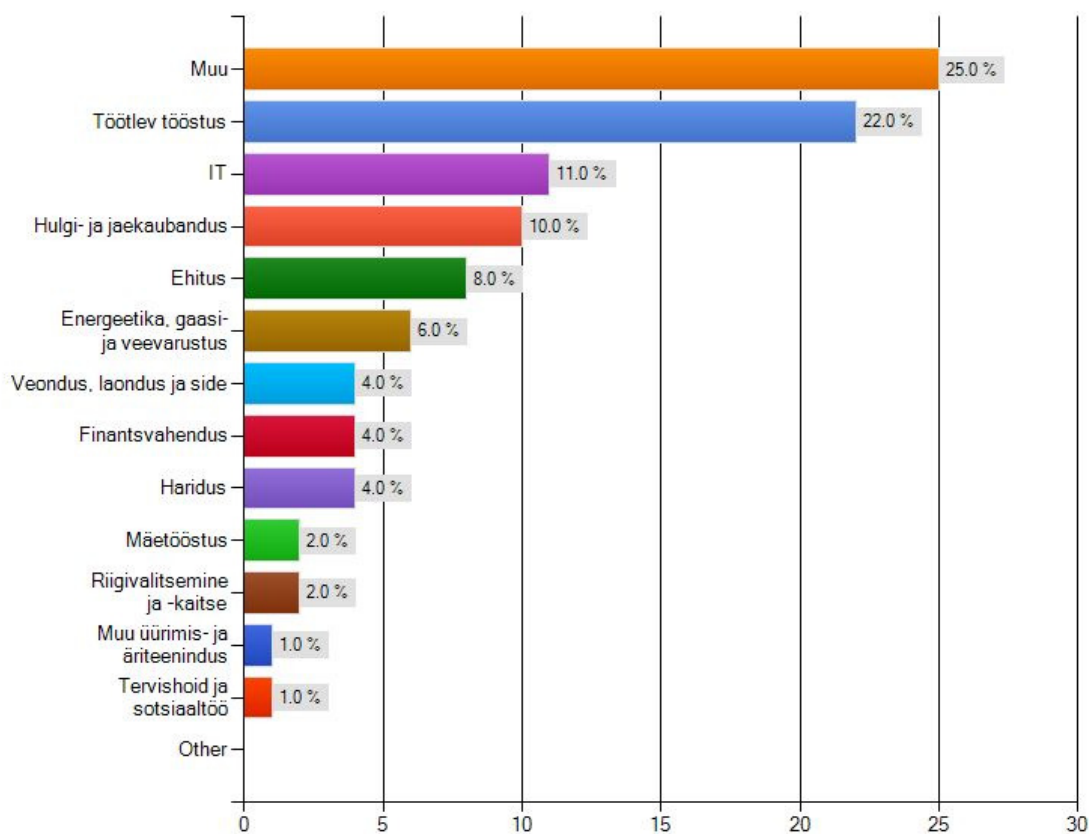
Peaaegu kolmandiku võrra on madalam vastuseprotsent praktika kahjuks, kui võrrelda tööandjate huvi pakkumaks töökohti või praktikavõimalusi. Viimane nõuab ettevõtetelt

kindlasti lisainvesteeringud, et õpetada potentsiaalset tulevast töötajat. Kuid samas ei ole garanteeritud, et noor ka tulevikus samasse firmasse tööle asub.

Muude vastusevariantide all nimetati:

- Heameelega jagame loodavas portaali infot oma asutuse kohta, kui see ei nõua meilt mingit lisainvesteeringut
- LinkedIni ja firma kodulehte pole mõtet dubleerima minna. Tuleks keskenduda väga lihtsale ja piiratud funktsionaalsusele

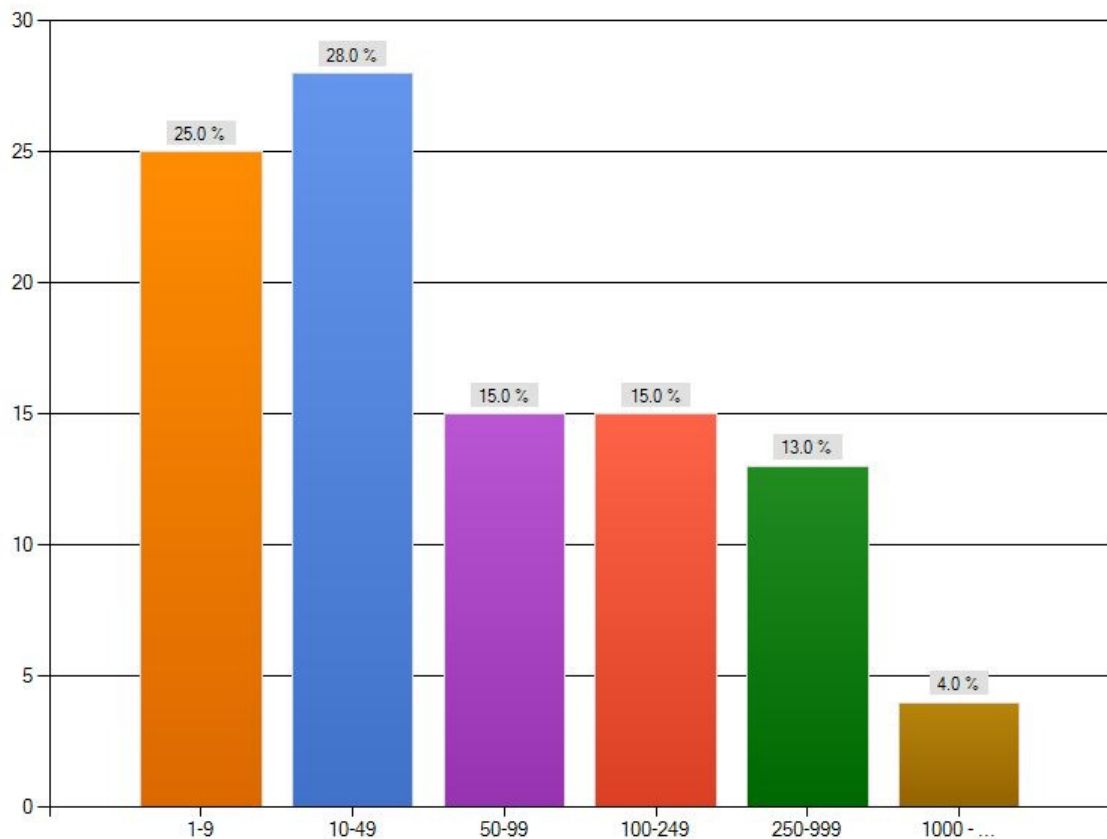
10. Millises majandustegevuse valdkonnas te tegutsete?



Vastanud ettevõtete valim koosnes suurest hulgast erinevates majandussektorites tegutsevatest ettevõtetest, mis loob aluse eelduseks, et vastanud ettevõtete osakaal ei

ole teatud sektorite suunas kallutatud. See on oluline tegemaks küsitluse tulemustest laiemaid järeldusi ning nende järelduste laiendamist tervikuna üle kogu Eesti majanduse. Esindatud ettevõtetest ei olnud esindatud järgmised sektorid: põllumajandus, kalandus, hotellindus ning kinnisvara teenindus. Valimis moodustasid suurema osa infotehnoloogia, töötleva tööstuse ning kaubandusettevõtted. Muude aladena märgiti ära lennundus, kommunikatsioon, ärikonsultatsioon, masinaehitus, trükindus, meedia ning aiandus.

11. Töötajate arvu vahemik teie ettevõttes





Kokkuvõte

Esimese positiivse järeldusena antud küsitlusest võib välja tuua selle, et hoolimata fookusgrupist ilmnenudest pessimistlikust hoiakust eesti tööandja lühinägelikkuse osas oli selle küsimustiku vastajate hulgas rohkem just neid, kes nägid tööjõuvajadust pikemas ja mitte lühemas perspektiivis ning seda eelkõige tippspetsialistide ja –ametnike seas. Samuti joonistus välja selgelt ka üks valdkond, kuhu selliseid inimesi oodatakse – tehnika, tootmine ja ehitus. Siiski oli olulisel määral välja toodud ka vajadus sotsiaalteaduste taustaga inimeste ning loodusteaduseid õppinute järele, mis laias laastus sobib kokku ka sellega, mida vastasid „talendid“ oma küsimustikus soovitatavate tulevaste erialade kohta.

Põhjused, miks väärtustatakse rahvusvahelise kogemusega inimesi kinnitavad juba fookusgruppides kuuldu, mille järgi eesti tööandja hariduse sisule ja õppeedukusele suurt tähelepanu ei pööra – seda märgiti oluliseks faktoriks kõige vähematel kordadel ning enim toodi hoopis esile seda, et tõenäoliselt omab „talent“ laiemat maailmapilti ning rahvusvahelist suhtlusvõrgustikku. Väga olulistena nähakse ka eelnevat töökogemust ning keelte oskust. Töökogemuse osas on „talentide“ vastustega võrreldes tegu taas omavahel sobivate tulemustega, kuna 83% neist vastas, et omavad juba erialast töökogemust.

Üllatavalt palju ollakse valmis enda ka kandidaadiga siduma – peamiselt praktikakoha ning lõputöö teema kaudu. Mingil määral ollakse valmis panustama ka materiaalselt (nt teatas 11%, et on valmis heale kandidaadile õppetipendiumit maksma), ent ilmselt tasub projektitegevustes rõhutada just esimest kahte kokkupuutepunkti.

Mis puutub töötajate otsimisse, siis klapivad need taas „talentide“ vastustega. Eelkõige otsitakse töötajaid tutvusvõrgustiku kaudu ja seejärel netiportalidest, mis on ka oluline aspekt mida kaaluda netikeskkonna loomisel. Viimasega sobib hästi kokku ka fakt, et enim loodetakse saada infot heade kandidaatide kohta aga ka võimalust nendega otse suhelda. Tõenäoliselt on portaal seda edukam, mida enam ta on informaalsem ja sotsiaalvõrgustikega sarnanev. Samas toodi ka välja, et ei soovita näha portaali, mis



Euroopa Liit
Euroopa Sotsiaalfond



Eesti tuleviku heaks

dubleerib juba olemasolevaid, seega peaks see pakkuma ühendatud, kuid mitte teisi võrgustikke/portaale kopeerivat funktsionaalsust.