

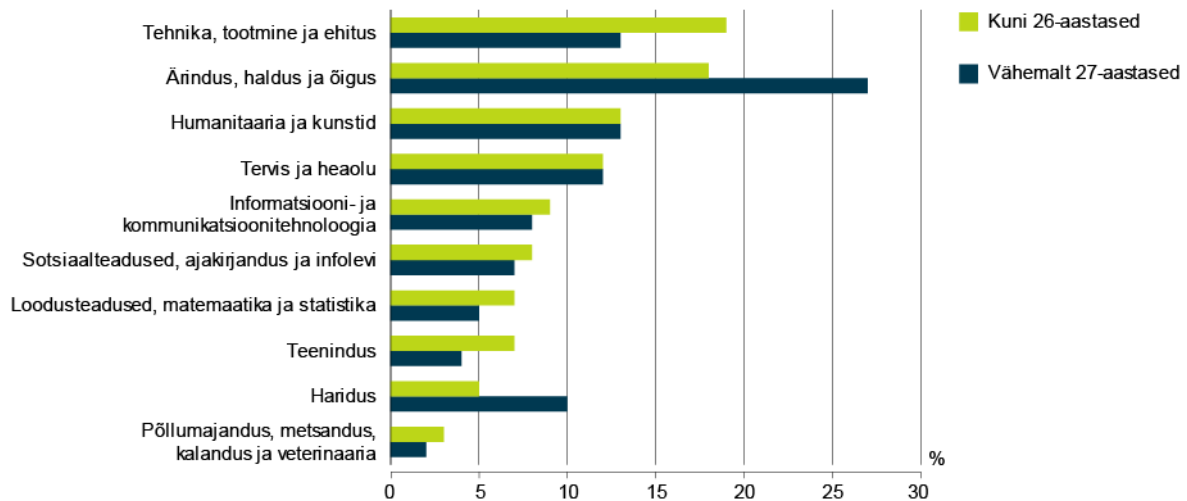
Tööturu ülevaade (detsember 2017)

Laste ja noorte kultuuriaasta puhul uuris Statistikaamet, missugustel erialadel noored tänapäeva Eestis õppida eelistavad ja kuidas nende valikud vanemate õppurite omadest erinevad.

2016/2017. õppeaastal oli Eestis 46 379 üliõpilast, kellest kuni 26-aastaseid oli 29 100 (63%). Kutseharidust omandas samal õppeaastal 25 025 õpilast, kelle hulgas kuni 26-aastaseid oli 17 487 (70%).

Ülikoolis on noortel aina populaarsem valik tehnika, tootmise ja ehitusega seotud erialad, mida õpib 19% kõigist kuni 26-aastastest üliõpilastest. Peale selle on **ülikoolis populaarsed ka ärimise, halduse ja õiguse valdkonda kuuluvad erialad**, mida õpib 18% noortest tudengitest. Sellega erinevad nad märkimisväärselt vähemalt 27-aastastest üliõpilastest, kellest tehnika, tootmise ja ehituse valdkonna erialadel õpib vaid 13%, ärimise, halduse ja õiguse valdkonnas aga tervelt 27%.

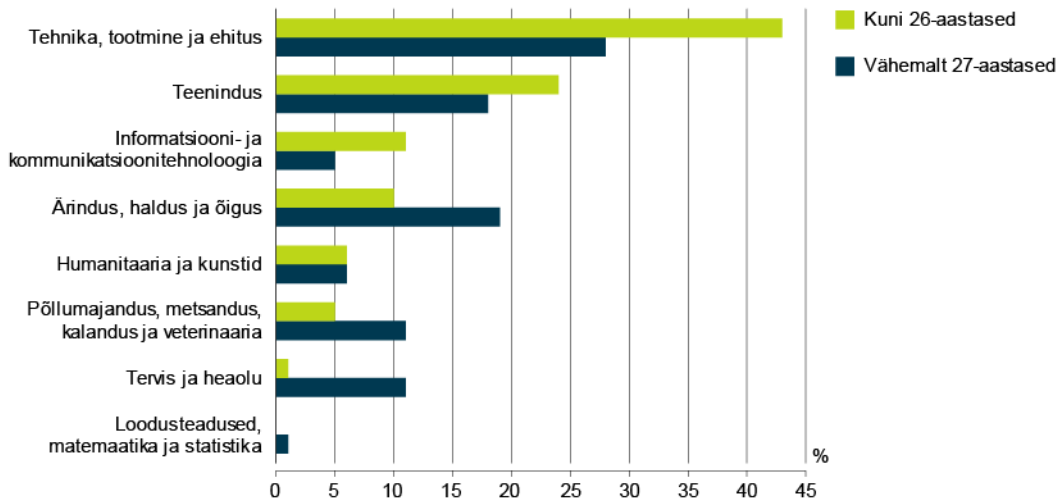
Üliõpilased õppevaldkonna järgi, 2016/2017



Allikas: Statistikaamet

Nii nagu kõrghariduse puhul on ka **kutsehariduses populaarseimad tehnika, tootmise ja ehitusega seotud erialad**, mida õpib 43% kuni 26-aastastest kutsekooli õpilastest. Vähemalt 27-aastastest õpib neid erialasid kutsekoolis vaid 28%. Noortel on kutseõppes ka **suur huvi teeninduserialade vastu** – kuni 26-aastastest kutseõppe õpilastest õpib neid 24%, vanematest 18%. Võrreldes vanemate õpilastega on kutseharidust omandavatel noortel kessem huvi ärimise, halduse ja õiguse vastu: noortest õppijatest on neil erialadel 10%, vanematest 19%.

Kutseõppe õpilased õppevaldkonna järgi, 2016/2017



Allikas: Statistikaamet

Seega erinevad noorte erialavalikud vanemate põlvkondade esindajate omadest märkimisväärselt. Põhjuseid võib olla mitu. Ühelt poolt mängib rolli vanemate õppurite elukogemus ja varasem hariduskäik, millele lisa otsides tehakse teistsugused valikud, kui esimest korda eriala valides. Teiselt poolt on noortel ka teised huvid, mis kujundavadki teistsuguse erialavaliku.

Tutvu Statistika blogi postitusega [siin](#).

Tööportaal CVKeskus.ee võttis kokku lõppeva aasta uuringud, palgatrendid ja muud tööturu-uudised.

Allpool leiate mõned nopped nimetatud kokkuvõttest:

- 2017. aasta **Eesti ihaldusväärseima tööandja tiitli** võitis **Eesti Energia** ja esikolmikusse lisandus lisaks **Telia Eestile** ka **Swedbank**. Eesti Energia on parima tööandja tiitli võitnud koguni neljal korral. Tööandja edu saladuseks pidasid töövõtjad karjäärivõimaluste rohkust ettevõttes, konkurentsivõimelist palgataset ja töötajatele usaldatud suurt vastutust.
- **Suur osa noortest on valmis töökogemuse nimel töötama ka miinimumpalga eest.** Noorte seas korraldatud uuring näitas, et noorte netopalga ootus esimesele töökohale püsib 600 – 1000 euro vahemikus, kuid tervelt kaks kolmandikku noortest on valmis pärast õpinguid haarama töökogemust ka miinimumpalga eest.
- Konkurentsilt **kõrgeim palgaootus** oli Eesti Infotehnoloogia Kolledži lõpetanuil (2061 eurot). Pingereas järgnesid Estonian Business School'i (1581 eurot), Tallinna Tehnikaülikooli (1554 eurot) ja Tehnikakõrgkooli (1539 eurot) vilistlased.
- Vastupidiselt riigi plaanidele pikendada pensioniiga, **otsivad noored võimalusi loobuda palgatööst märksa varem.** Uurides noorte suhtumist töösse, selgus, et tööjõu vähenemine võib lisaks demograafilistele muutustele veelgi kiirenedada, kuna noored soovivad tööturult oodatust varem väljuda.
- **Tööjõupuudusest tulenev töökoormuse kasv on mõjutanud suurt osa Eesti töötajatest** – tervelt 80% töövõtjatest on täheldanud endal, ülemustel või kolleegidel läbipõlemist. Enim olid ületöötanud assisteerimise- (49%), infotehnoloogia- (48%), ehituse ja kinnisvara- (47%) ning tervishoiusektori töötajad (46%). Kõige stressivabam töökeskkond oli küsitluse tulemuste põhjal finantssektori töötajatel. Loe artiklit [siit](#).

Kuidas tööintervjuu raskematele küsimustele vastata?

Tööandjad ja töötajaid ühendav platvorm WayUp tegi õpilaste seas küsitluse ning leidis, millised on küsimused, mida peagi tööturule sisenevad noored kõige enam kardavad. WayUp küsitles kokku 570 keskkooli- ja ülikooliõpilast ning nad leidsid, et kõige enam kardetakse allpool esitatud kolme küsimust. WayUpi PRI ja kommunikatsioonijuht Elana Widmann seletab, kuidas nendele küsimustele läheneda.

- **Miks me peaks kõigi kandidaatide seast välja valima just sinu?**

Mõttele läbi kõik oskused, mida läheb konkreetse töö jaoks vaja. Seejärel mõtle läbi, mis on sinu tugevused ja pane kirja, miks sa sobid ideaalselt. Parim viis, kuidas olla veenev, on kasutada sama valemite nagu veenva essee puhul. Kõigepealt too välja oma tees, seejärel kolm argumenti, mis seda toetavad ja kokkuvõttev avaldus. Selleks, et oma argumente paremini toetada, peaksid sul käepärast olema ka elulised näited.

- **Kus sa näed ennast viie aasta pärast?**

Tööandja küsib seda küsimust selleks, et saada aru, kas sa oled keegi, kes väärtustab professionaalset arengut ja progressi. Kui sa sellele küsimusele vastad, siis peaksid seda meele pidama. Kindlasti peaksid olema ka aus ja realistlik.

Kui sa oled ametiredelil veel madalal ja tahad viie aasta jooksul kõrgemale jõuda, siis peaksid seda ka tööandjale ütlema. Häbeneda ei ole midagi. Pärast oma vastust võid intervjuerijalt küsida nõnda: „Kui inimesed on siin ettevõttes viis aastat töötanud, siis kuhu nad tavaliselt jõuavad?“

- **Mis on sinu suurimad tugevused ja nõrkused?**

Ära peida oma nõrkusi, too need välja. Räägi nendest elualadest, kus sa tahad areneda ja ennast parandada. Jaga seda ausalt inimesega, kes sinuga intervjuud teeb. Eneseteadlikkus on üks peamisi asju, mida tööandjad väärtustavad. Nad tahavad, et sa saaksid oma oskustest aru ja paneksid need ettevõtte heaks tööle.

Näiteks – kui sinu nõrkus on ajajuhtimine, siis võid ka selle välja tuua. Seejärel räägi, kuidas oled püüdnud seda nõrkust tugevuseks muuta. Ehk oled teinud omale plaani ning märgid kalendrisse asju üles? Uuri täpsemalt [siit](#).

Mida töötajad tegelikult tahavad?

Suurem osa ettevõtetest püüab töötajaid motiveerida preemiatega ja karistustega. Tegelikult vajavad inimesed tähendust ja kuuluvustunnet, kirjutab psühholoogiadoktor Benjamin P. Hardy.

Organisatsioonid ei tule toime oma põhiülesandega (pakkuda väärtust ja rahuldada kliente), kuna nad ei hooa, mis tegelikult töötajaid motiveerib ja inspireerib. **Inimesi ei motiveeri preemiad ega karistused.** Inimesi ei motiveeri karjääriredel ega kõrge tootlus.

Sisimas tahavad inimesed, et nende elul oleks tähendus. Nad tahavad olla osa millestki suuremast ja tunda, et neid seob miski.

Loe täismahus artiklit [siit](#).

Milline töökuulutus viib sihile?

Kuidas töökuulutusega silma paista ja leida õige inimene. Studios on külas CV Keskuse värbamisosakonna juht Renita Käsper. Saadet juhivad Priit Jõgi ja Jürgen Klemm.

Kuula Äripäeva 14.12.2017.a raadiosaadet: Milline on efektiivne töökuulutus? [siit](#) (alates 27. minutist kuni 41. minutini).

Persooni erisaade - parimad killud

Väljavõtted Äripäeva raadiosaadetes üles astunud kaheksa inspireeriva, eduka ja eeskujuliku inimese vestlustest - Armin Kõomägi, Ain Hanschmidt, Mihhail Kõlvarti, Siim Kallase, Indrek Kasela, Mikk Talpsepa, Arno Küti ja Andres Viisemanniga. Saatejuht on Rivo Sarapik.

Kuula Äripäeva 26.12.2017. a erisaadet [siit](#) (alates 12. minutist).

Koostanud Janne Järva

28.12.2017