



RIIGI KUI TÖÖANDJA MAINE UURING: VÄLINE MAINE

Raport

2016

SISUKORD

SISSEJUHATUS	4
TÖÖANDJA MAINE UURINGU LÜHIÜLEVAADE	6
1. METODOLOOGIA	9
1.1. Metoodika	9
1.2. Valimi ülevaade	10
2. OOTUSED KARJÄÄRILE JA TÖÖKOHA VALIKUKRITEERIUMID	18
2.1. Karjääriootused viie aasta perspektiivis.....	18
2.2. Töökoha valikukriteeriumid	20
2.2.1. Kümme kõige olulisemat valikukriteeriumit	21
2.2.2. Valikukriteeriumid gruppide lõikes	24
3. RIIGI TUNNETUS TÖÖANDJANA	35
3.1. Riigisektoris tööle või praktikale kandideerimise kogemused	35
3.2 Riigi „nägu“ tööandjana	36
3.3. Riigisektori tööandja kuvand.....	40
3.3.1. Riigi kuvand - töötav elanikkond ja tudengid	41
3.3.2. Riigi kuvand võrreldes teiste sektoritega	43
3.3.3. Võrdlus kriteeriumite lõikes	46
4. RIIGI JA RIIGISEKTORI ORGANISATSIOONIDE VÄLINE ATRAKTIIVSUS TÖÖANDJANA	52
4.1. Riigisektori atraktiivsus	52
4.2. Riigisektori organisatsioonide tuntus ja atraktiivsus	54
4.2.1. Riigisektori organisatsioonide tuntus.....	54
4.2.2. Kakskümmend atraktiivsemat organisatsiooni	56
5. RIIGI KUI TÖÖANDJA TUNNETATAV ERIPÄRA JA VASTAJATE SOOVITUSED RIIGISEKTORI ATRAKTIIVSUSE TÕSTMISEKS	62
5.1. Riiki tööandjana eristavad tegurid	62
5.2. Vastajate soovitusel riigi atraktiivsuse kasvatamiseks tööandjana	68
6. RIIGI KUI TÖÖANDJA VÄLINE MAINE VASTAJAGRUPPIDES.....	71
6.1. Vastajate hinnangud ametipositsioonide lõikes	71
6.2. Piiratud töövõimega vastajate hinnangud	79
KOKKUVÕTE JA JÄRELDUSED.....	86
LISAD.....	93

LISA 1. TÖÖKOHA VALIKUKRITEERIUMID	93
LISA 2. TÖÖTAVA ELANIKKONNA TÖÖLE KANDIDEERIMISE KOGEMUSTE KOMMENTAARID .	94
LISA 3. RIIGI NÄGU - TEGURITE ÜLEVAADE	96
LISA 4. SEKTORITE VÕRDLUSKRITEERIUMITE KESKVÄÄRTUSED	98
LISA 5. RIIGISEKTORI ASUTUSTE ATRAKTIIVSUS.....	98
LISA 6. RIIGI KUI TÖÖANDJA VÄLISE MAINE UURINGU KÜSIMUSTIK.....	101

SISSEJUHATUS

Motiveeritud töötajad on iga organisatsiooni edu aluseks. Töötajatest sõltub organisatsiooni igapäevane toimimine, eesmärkide seadmine ja nende saavutamine. Organisatsioonide jaoks on oluline omada piisavat arvu töötajaid, kes oleks neile sobivad oma oskuste, teadmiste ja väärtuste poolest.

Lojaalsete, motiveeritud ja pühendunud töötajate leidmine on väljakutse igale organisatsioonile. Heade töötajate leidmiseks ja hoidmiseks on vaja tegeleda organisatsiooni kui tööandja maine kujundamisega nii organisatsioonisiseselt ehk olemasolevate töötajate hulgas kui ka organisatsiooniväliselt ehk potentsiaalsete tulevaste töötajate sihtrühmas.

Projekti taust

Rahandusministeerium koostöös Instar EBC'ga alustas 2015. aastal riigi kui tööandja kuvandi uuringuprojekti, millel on kaks osa: riigi sisemine maine tööandjana ja riigi väline maine tööandjana. Projekti laiem eesmärk on suurendada riigisektori atraktiivsust tööandjana olulisemate sihtrühmade hulgas, mille tulemusel suudetakse pikas perspektiivis leida edukamalt sobivamaid töötajaid ning hoida organisatsioonis olemasolevaid häid töötajaid.

Tööandja kuvandi projekti eesmärk oli selgitada välja riigi sisemine ja väline kuvand tööandjana riigi jaoks kahe olulise sihtrühma hulgas. Uuringute tulemused on otseseks sisendiks riigi väärtuspakkumise kujundamisele, riigi kui tööandja maine strateegia, tegevuskava ja mõõdikute süsteemi loomiseks ning visuaalse identiteedi kujundamiseks.

Uuringuprojekti esimene osa - sisemise maine uuring keskendus riigi kui tööandja maine uurimisele riigi olemasolevate töötajate hulgas. Riigi all peeti silmas riigi ametiasutusi ja põhiseaduslike institutsioonide kantseleisid. Uuriti, kuidas tajuvad riigiteenistujad riiki tööandjana, milliseid väärtusi nad riigiga seostavad, milliseid ootusi riigile kui tööandjale esitavad ning mis muudab riigi ainulaadseks ja eriliseks tööandjaks.

Riigi sisemise tööandja maine küsitlus toimus perioodil 18.11-29.11.2015. Valimi suurus oli 3055 vastajat ja see sisaldas 72 organisatsiooni vastuseid. 14. detsembril toimus kaks fookusrühma intervjuud 20 avaliku sektori personalijuhiga eesmärgil testida riigi kui tööandja väärtuspakkumise võimalikke elemente. Kaitseministeerium (KM) ning Politsei- ja Piirivalveamet (PPA) ei osalenud riigi sisemise maine uuringus. Nende organisatsioonide sisemise tööandja maine sisendi saamise eesmärgil viidi läbi kuus sisemise tööandja maine teemalist fookusrühma intervjuud, mis toimusid ajavahemikul 08.06-17.08.2016. Uuringu esmane raport valmis 2016. aasta jaanuaris ning KM ja PPA tulemustega täiendatud raport valmis 2016. aasta septembris.

Uuringu tulemuste põhjal kaardistati riigi sisemine maine tööandjana ja loodi alus riigi kui tööandja väärtuspakkumise kujundamiseks. Valdavalt tunnetasid riigitöötajad riiki positiivse tööandjana. Suur osa töötajaid väärtustas riigisektori head mainet ja on valmis ka omalt poolt panustama riigi kui tööandja positiivse maine levikusse ja olema ühtlasi tööandja saadikuks.

Riigi välise tööandja maine uuring

Riigi tööandja maine uuringuprojekti teine osa on käesolev uuring, mis keskendub riigi välisele tööandja mainele potentsiaalsete töötajate hulgas. Uuritavaid sihtrühmi oli kaks: kogenud töötajate sihtrühm - kõrgharidusega inimesed, kes hetkel ei tööta avalikus sektoris ning tööjõu järelkasvu sihtrühm - tudengid kokku lepitud kõrgkoolidest. Välise tööandja maine küsitlus toimus töötava elanikkonna sihtrühma hulgas 20.05-31.05.2016 ja tudengite sihtrühma hulgas 12.05-08.06.2016. Riigi all on antud uuringus mõeldud riigi ametiasutusi ja põhiseaduslikke institutsioone.

Välise tööandja maine uuringu eesmärk oli kaardistada riigi kui tööandja maine potentsiaalsete töötajate sihtrühmas; saada teada, mida peavad sihtrühmad oluliseks ja vähem oluliseks uue töökoha valikul ja mis on nende peamised töökoha valikukriteeriumid; välja selgitada huvi riigi heaks töötamise vastu; uurida, kuidas eristub töövõtja hinnangul riigisektor erasektorist ja kolmandast sektorist ja milline on erinevate riigiasutuste atraktiivsus tööandjana tööturul ning anda seeläbi sisend riigi välise tööandja mainega edasi tegelemiseks. Lisaks hinnatakse tudengite ja töötava elanikkonna sihtrühmade üleselt vähenenud töövõimega isikute ja juhtide vastajagruppide tulemusi.

Raport põhineb Instari poolt läbi viidud riigi välise tööandja maine küsitluse tulemustel kahes sihtrühmas. Uuringu elektroonilisele küsitlusele vastas 500 tudengit ja 500 töötavat elanikku.

Raport sisaldab metoodika tutvustust ja valimi ülevaadet. Raport annab põhjaliku ülevaate oluliste sihtrühmade üldistest tööalastest ootustest ja olulisematest töökohavalikut mõjutavatest teguritest, kirjeldab riigi välist tunnetatud identiteeti tööandjana ja seda võrdluses teiste sektoritega, hindab riigiasutuste atraktiivsust tööandjana ning annab ülevaate sihtrühmade soovitud riigile olemaks atraktiivsem tööandja.

Raportis on esitatud peamised uuringutulemused koos illustreerivate jooniste ja tabelitega. Raporti lisas on ära toodud detailsem info küsimustiku, riigi atraktiivsuse võrdluse spetsiifilisemad andmed ning organisatsioonide atraktiivsuse tulemused.

TÖÖANDJA MAINE UURINGU LÜHIÜLEVAADE

Valim

Uuring keskendus kahe riigile kui tööandjale olulise sihtrühma uurimisele. Nendeks sihtrühmadeks olid kõrgharidusega töötav elanikkond (edaspidi töötav elanikkond), kes hetkel ei tööta avalikus sektoris, ning tulevane tööjõud - tudengid.

Ankeedile vastanud tudengitest 73% töötas ning nende keskmine töökogemus oli 6 aastat. Töötavatest tudengitest 52% töötas spetsialistina, 23% töölisena, 16% teenindajana, 8% juhina ning 0,3% olid tippjuhid.

Töötava elanikkonna uuringusse olid kaasatud vaid töötavad isikud. Uuringust välistati hetkel avalikus sektoris töötavad inimesed, kuna nende arvamus riigi maine osas kajastub riigi tööandja maine sisemises uuringus. Keskmine töökogemus oli töötaval elanikkonnal 21 aastat. 64% töötavast elanikkonnast töötas spetsialistina, 18% töötas juhina, 7% töölisena, 4% teenindajana ning 4% tippjuhina.

Ootused

Karjääriootusi järgmise viie aasta jooksul kirjeldas mõlema sihtrühma puhul soov areneda oma valdkonnas tunnustatud spetsialistiks. 98% tudengitest ja 87% töötavast elanikkonnast pidas seda oluliseks ja väga oluliseks. 90% tudengitest ja 78% töötavast elanikkonnast pidas oluliseks omandada teadmisi ja kogemusi organisatsiooni teistes valdkondades. Juhi positsiooni saavutamise osas erinesid sihtrühmade arvamusel. 51% tudengitest ja 37% töötavast elanikkonnast pidas juhi positsiooni saavutamist oluliseks (oluline ja väga oluline hinnang).

Töökoha valikukriteeriumite osas osutus 38 hinnatavast kriteeriumist kõige olulisemaks teguriks mõlema sihtrühma jaoks huvitav ja arendav töö, mis on tudengitele olulisem kui töötavale elanikkonnale. Tudengite hinnangud valikukriteeriumitele olid üldiselt kõrgemad kui töötava elanikkonna hinnangud. Oluliselt järgmine tegur tudengite puhul oli „Ettevõtte kohtleb töötajaid võrdselt ja ausalt“, mis töötava elanikkonna puhul oli hinnatud kolmandaks kõige olulisemaks teguriks. Tudengitest hindas seda väga oluliseks 80% ja töötavast elanikkonnast 67%. Tudengite kolmas kõige olulisem tegur oli „Juht on hea inimeste juht“, mis töötaval elanikkonnal oli hinnatud neljandaks. Tudengitest hindas seda väga oluliseks 78% ja töötavast elanikkonnast 65%. Töötava elanikkonna teine kõige olulisem tegur oli „Head suhted töökaaslastega“, mis tudengite hinnangul oli neljandal kohal. Töötavast elanikkonnast hindas seda väga oluliseks 71% ja tudengitest 77%.

Riigi tunnetus tööandjana

Üle poole tudengitest ja ligi pool töötavast elanikkonnast omas riigisektoris tööle või praktikale kandideerimise kogemust. Tudengite hinnangud tööle kandideerimise kogemusele olid kõrgemad kui töötaval elanikkonnal, kuid üldiselt olid hinnangud mõlemas sihtrühmas positiivsed. Tööle kandideerimise kogemuste jaotusest selgus, et üle poole vastajatest pidas kogemusi heaks. Negatiivse kogemuse andis 7% töötavast elanikkonnast ning 1% tudengitest 1%.

Riigi „näo“ puhul tunnetati, et see on ametlik, reserveeritud, riski vältiv, reeglitest ja normidest lähtuv ning protsessidele orienteeritud. Tudengid peavad riiki enam riske vältivaks ja reeglitele tuginevaks kui töötav elanikkond.

Riigi tööandja kuvandi kaheksast kriteeriumist pidasid mõlemad sihtrühmad riiki enim kirjeldavaks järgmisi kriteeriumeid: riigis on tööalaselt võimalus teha asju, millel on ühiskonnale laiem mõju ning et riik on tööandjana järjepidev, jätkusuutlik ja usaldusväärne. Mõlemad sihtrühmad on madalamalt hinnanud järgmisi kriteeriumeid: töötajate väärtustamine; innovaatus – organisatsioon on teadlikult oma valdkonna edasiviija; ja huvitav ning mitmekesine töö. Võrreldes riiki erasektoriga ning kolmanda sektoriga võib välja tuua, et riiki hinnati kõrgemalt töö laiema mõju ja tähenduse osas ning madalamalt innovatsiooni osas.

Riigi atraktiivsus tööandjana

Nii tudengid kui töötav elanikkond pidas atraktiivseimaks sektoriks erasektorit ja täpsemalt palgatööd erasektoris. Tudengite sihtrühma puhul oli eelistuste erinevus erasektori palgatöö (87% eelistus) ja avaliku sektori töö (81% eelistus) vahel väike. Võrdluseks 84% töötavast elanikkonnast eelistas palgatööd erasektoris ja 59% tööd avalikus sektoris.

57 hinnatud riigiasutusest osutasid tudengite hinnangul kõige atraktiivsemateks asutusteks Välisministeerium, Haridus- ja Teadusministeerium ning Siseministeerium. Töötav elanikkond pidas kõige atraktiivsemateks Keskkonnaministeeriumit, Majandus- ja Kommunikatsiooniministeeriumit ja Haridus- ja Teadusministeeriumit.

Riigi eripära tööandjana ja vastajate soovitud atraktiivsuse suurendamiseks

Riiki eristab tööandjana vastajate hinnangul töökoha kindlus ja stabiilsus. Samuti toodi välja, et riigisektoris töötamise eeliseks on pikem puhkus ja fikseeritud kindel tööaeg. Toodi välja ka tehtava töö laiemat mõjuulatust. Palga osas jagunesid arvamused erinevalt, oli vastajaid, kes leidsid, et riik maksab head tasu, kui ka neid, kes leidsid, et töötasu avalikus sektoris on madal.

Töökorralduse ja töökultuuri osas leidsid vastajad, et üsna palju on bürokraatiat ning et kohati on töökorraldus vananenud ning värbamisel kohtab ebavõrdsust. Samas hinnati korrektsust ja töötaja väärtustamist.

Teine avatud küsimus uuris, mis tingimustel oleks vastaja valmis avalikus sektoris töötama. Enim märgiti, et riigisektoris ollakse valmis töötama, kui pakutaks samaväärset või kõrgemat palka võrreldes erasektoriga. Paindliku töötaja rakendamine ning kodukontori võimalus on samuti vastajate jaoks väga oluline. Veel toodi välja, et töö peab olema väljakutset pakkuv ning arengut toetav.

Riigi kui tööandja maine vähenenud töövõimega isikute ja juhtide vastajagruppide hinnangul

Enamus tippjuhte soovib olla ja areneda tunnustatud spetsialistiks oma valdkonnas ja näeb end ka 5 aasta pärast juhi positsioonis. Samas tööliste, teenindajate ja spetsialistidele on juhi positsiooni saavutamine vähem oluline karjäärieesmärk võrreldes juhtide ja tippjuhtidega. Töökoha valikukriteeriumitest pidasid tippjuhid kõige olulisemateks järgmisi tegureid: huvitav ja arendav töö; organisatsiooni juhtkond lähtub eetilistest äritavadest ja seadusandlusest; juht on hea inimeste juht; kõrged moraali- ja eetikanormid ning mulle sobiv organisatsioonikultuur. Riigisektoris tööle või praktikale kandideerimise kogemusi hindasid kõige kõrgemalt tippjuhid võrreldes teiste ametipositsioonidega.

Tippjuhid peavad riiki kui tööandjat enim iseloomustavaks teguriks tööandja järjepidevust ja jätkusuutlikkust. Innovatsioon, kui oluline tulevikku suunatud tegur, on ametipositsioonide hinnanguid võrreldes kõige kõrgemalt hinnatud teenindajate ametirühma poolt. Tippjuhid peavad erasektori palgatööd enim iseloomustavaks teguriks huvitavat ja mitmekesist tööd. Tippjuhid peavad ettevõtlust enim iseloomustavateks teguriteks: võimalust tunda oma töö üle uhkust ja huvitavat ja mitmekesist tööd. Tippjuhid peavad kolmandat sektorit enim iseloomustavateks teguriteks: võimalust tunda oma töö üle uhkust; huvitavat ja mitmekesist tööd ning võimalusi teha asju, millel on ühiskonnale laiem mõju.

Tippjuhtide hinnangul on atraktiivseim sektor erasektor nii ettevõtluse kui palgatöö vormis. Tippjuhtide hinnangul on atraktiivsemad organisatsioonid Majandus- ja Kommunikatsiooniministeerium ja Rahandusministeerium.

Piiratud töövõimega vastajaid on kokku 51, kellest 40 olid töötava elanikkonna sihtrühmas ja 11 tudengite sihtrühmas. Analüüsi tulemused on esitatud hinnates koos tudengite ja töötava elanikkonna sihtrühma piiratud töövõimega isikute vastuseid. Enamus piiratud töövõimega vastajaid soovib olla ja areneda tunnustatud spetsialistiks oma valdkonnas. Piiratud töövõimega vastajate hinnangud on üldiselt madalamad kui piiramata töövõimega vastajate omad. Töökoha valikukriteeriumitest pidasid piiratud töövõimega isikud olulisemaks pindlikku tööaega võrreldes piiramata töövõimega vastajatega. Riigisektoris tööle või praktikale kandideerimise kogemusi hindasid kõrgemalt piiramata töövõimega vastajad kui piiratud töövõimega isikud.

Piiratud töövõimega vastajad peavad riiki kui tööandjat enim iseloomustavateks teguriteks: tööandja järjepidevust, kaasaegset töökeskkonda ja võimalust teha asju, millel on laiem mõju ühiskonnale. Piiratud töövõimega vastajad pidasid erasektori palgatööd enim iseloomustavaks teguriks arenguvõimalusi ja kaasaegset keskkonda. Piiratud töövõimega vastajad pidasid ettevõtlust enim iseloomustavaks teguriks huvitavat ja mitmekesist tööd. Piiratud töövõimega vastajad pidasid kolmandat sektorit enim iseloomustavaks teguriks võimalusi teha asju, millel on ühiskonnale laiem mõju.

Piiratud töövõimega vastajad eelistasid tööd erasektoris nii palgatööna kui ettevõtjana. Ka avalik sektor oli piiratud töövõimega isikute jaoks üle keskmiste atraktiivne. Piiratud töövõimega vastajate hinnangul on atraktiivsemad organisatsioonid vallavalitsused ja Sotsiaalministeerium.

1. METODOLOOGIA

1.1. Metoodika

Uuringu eesmärk on selgitada, milline on riigi väline maine tööandjana kahes prioriteetses sihtrühmas.

Tööandja atraktiivsus sõltub sellest, kui atraktiivne on organisatsioon olemasolevatele ja tulevastele töötajatele (Pingle & Sharma, 2013). Organisatsiooni olemasolevad töötajad ja tulevased töötajad tunnetavad organisatsiooni tööandja mainet erinevalt (Maxwell, Knox, 2009; Lievens, 2007). Tööandja brändi atraktiivsus põhineb kolmel aspektil: sihtrühma teadlikkus organisatsiooni tööandja brändist, tööandja brändi eristumine konkurentidest (selle ainulaadsus) ja selle olulisus sihtrühmale. Tööandja maine identifitseerimiseks on vaja selgitada välja organisatsiooni algupärane tööandja kuvand.

Uuringu läbiviimisel kasutati Instari poolt välja töötatud struktureeritud küsitlust, mis baseerub Simon Barrow ja Richard Mosley tööandja brändingu teoorial. Riigi tunnetatud „näo“ osa tugineb Geert Hofstede 5D ja Fons Trompenaars'i 7-dimensionaalsele mudelile.

Küsimustik koosneb neljast osast.

- Ootused - sihtrühmade ootused tööandjatele ja töökoha valikukriteeriumid.
- Riigi tunnetatav väline kuvand – sihtrühmade poolt tunnetatav riigi kui tööandja kuvand nii kultuuriga seotud tasandil (riigi „nägu“), võrdluses konkureerivate sektoritega ning vastajate otsene kokkupuude riigiga tööandjana läbi tööle või praktikale kandideerimise. Need tegurid mõjutavad riigi kui tööandja atraktiivsuse hinnangut. Lihtsustatult võib öelda, et mida enam ühtib riigi tunnetatud väline kuvand (sh kogemused tööandjaga suhtlemisel) vastajate ootustega tööandjatele (antud juhul valikukriteeriumid ja karjääriootused), seda atraktiivsem on tööandja sihtrühma hulgas.
- Riigi atraktiivsus tööandjana - riigi kui tööandja atraktiivsus võrdluses teiste sektoritega, konkreetsete asutuste atraktiivsus tööandjana.
- Riigi tunnetatav eripära ja vastajate soovitusel atraktiivsuse kasvatamiseks. Antud osa põhineb küsimustiku kahe avatud küsimuse vastuste tekstianalüüsil.

Esimene alateema sisaldab vastajate ootusi tööandjale, sealhulgas töökoha valikukriteeriumeid. See plokk annab organisatsioonile ülevaate teguritest, mis on neid huvitavale sihtrühmale karjääriplaneerimisel ning töökoha valikul olulisemad ja vähem olulisemad. See informatsioon võimaldab organisatsioonil oma tegevusi paremini prioriseerida ja süstematiseerida.

Teine alateema sisaldab kolme osa: riigisektoris kandideerimise kogemused, riigi „nägu“ tööandjana ja riigi kuvand tööandjana ning seda ka võrdluses konkureerivate sektoritega. Kandideerimiskogemused kujutavad vastajate isikliku otsest kokkupuudet riigisektori kui tööandjaga. Nende kogemuste positiivsus või negatiivsus omab otsest mõju vastaja poolt riigisektori atraktiivsusele antavale hinnangule. Riigi „nägu“ annab ettekujutuse, kuidas vastajad riiki organisatsioonina laiemalt tunnetavad. Riigi „nägu“ sisaldab organisatsioonikultuuri tunnetuse aspekte. Riigi kui tööandja kuvand annab ülevaate,

millised tegurid iseloomustavad riiki tööandjana ja seda ka võrreldes teiste sektoritega, nagu erasektor ja kolmas sektor. Riigisektoris kandidaerimise kogemused, riigi „nägu“ tööandjana ja riigi väline kuvand tööandjana on tegurid, mis mõjutavad vastaja poolt antavat hinnangut riigi kui tööandja atraktiivsusele.

Kolmas alateema - riigisektori atraktiivsus, riigi organisatsioonide atraktiivsus - annab ülevaate kui atraktiivne on riigisektor võrreldes konkureerivate sektoritega ning selgitab välja riigisektori organisatsioonide atraktiivsuse tööandjana.

Neljas küsimustiku osa annab vastuse, millega on riik tööandjana senini eristunud ja kuidas saaks riik olla atraktiivsem tööandja.

Küsimustik võtab arvesse 2015. aastal Rahandusministeeriumi poolt tellitud riigi kui tööandja sisemise uuringu tulemusi. Antud küsimustik on koostatud selliselt, et mõlema uuringu tulemused täiendaks teineteist ning et neid saaks koos kasutada riigi tööandja maine edasisteks tegevusteks.

Küsitluse läbiviimisel peeti silmas, et olulised sihtrühmad oleks kaasatud ning valimi suurus ja koosseis peegeldaks maksimaalselt üldkogumit. Küsimustiku ankeet koostati lähtudes uuringu eesmärgist, meetodikast ning küsitlustehnilistest aspektidest.

Väline tööandja maine uuring viidi mõlemas sihtrühmas läbi veebiküsitlusena. Töötava elanikkonna sihtrühma hulgas toimus küsitlus 20.05-31.05.2016 ja tudengite sihtrühma hulgas 12.05-08.06.2016.

Analüüs

Uuritud sihtrühmade tulemused on suures osas esitatud võrdluses teineteisega, et mõista paremini sihtrühmade erisusi ja sarnasusi. Spetsiifilisemate ja mahukamate küsimuste puhul on mõlema sihtrühma tulemused esitatud vaid sihtrühmapõhisena.

Riigi ja teiste sektorite tööandja atraktiivsuse hindamisel on tulemused esitatud nii riigi kohta eraldiseisvana kui ka võrdluses teiste sihtrühmadega. Töökoha valikukriteeriumite puhul on tulemusi analüüsitud nii valikukriteeriumite koondplakkide tasandil kui ka plakkides sisalduvate tegurite tasandil. Välja on toodud vastuste keskvaärtused, vastuste sagedusjaotused ning usalduspiirid.

Keskvaärtuse leidmiseks antakse küsimuste vastustele arvulised väärtused ning nende põhjal leitakse keskmine. Küsitlusploki keskvaärtus on selle ploki alla kuuluvate küsimuste (tegurite/väidete) keskvaärtuste keskmine väärtus. Usalduspiirid moodustavad vahemiku, kuhu keskvaärtus 95-protsendilise tõenäosusega üldkogumis jääb.

Andmete töötlemisel kasutati MS Excel 2010 ja SPSS 21 tarkvara.

1.2. Valimi ülevaade

Riigi kui tööandja välise maine uuring viidi läbi kahe riigile kui tööandjale kõige olulisema sihtrühma hulgas: järelkasvu sihtrühm (tudengid) ja tööturul aktiivsete inimeste sihtrühm.

Järelkasvu sihtrühma moodustasid Tartu Ülikooli, Tallinna Tehnikaülikooli, Tallinna Ülikooli, Sisekaitseakadeemia, Eesti Maaülikooli, Eesti Ettevõtluskõrgkool Mainori, Eesti Infotehnoloogia Kolledži ja Estonian Business School'i tudengid. Tööturul aktiivsete inimeste

sihtrühma moodustasid 18-64-aastased, kõrgharidusega, hetkel tööga hõivatud, kuid avalikus sektoris mittetöötavad inimesed.

Mõlema sihtrühma valimis oli 500 vastajat, mis tähendab, et uuringu käigus koguti vastused 500 üliõpilaselt ja 500 töötava elanikkonna sihtrühma esindajalt.

Uuringu vastamisaktiivsust võib hinnata heaks, võttes arvesse vastuste kogumise aega (tudengitel õppeaasta lõpp) ja suhteliselt lühikest vastuste kogumisperioodi.

Vastajatelt ei küsitud eraldi tagasisidet uuringu kohta, kuid oli positiivne, et osa vastajaid avaldasid iseseisvalt soovi, et uuringu tulemusi nendega jagataks.

Valimi suurus peegeldab üldkogumit ning võimaldab teha piisava usaldusväärsusega järeldusi üldkogumi kohta.

Järgmiselt on ära toodud valimeid iseloomustavate tunnuste ülevaade.

Sugu, rahvus, vanus

Sugu, rahvust ja vanust puudutavad tulemused on mõlema sihtrühma kohta ära toodud joonisel 1.

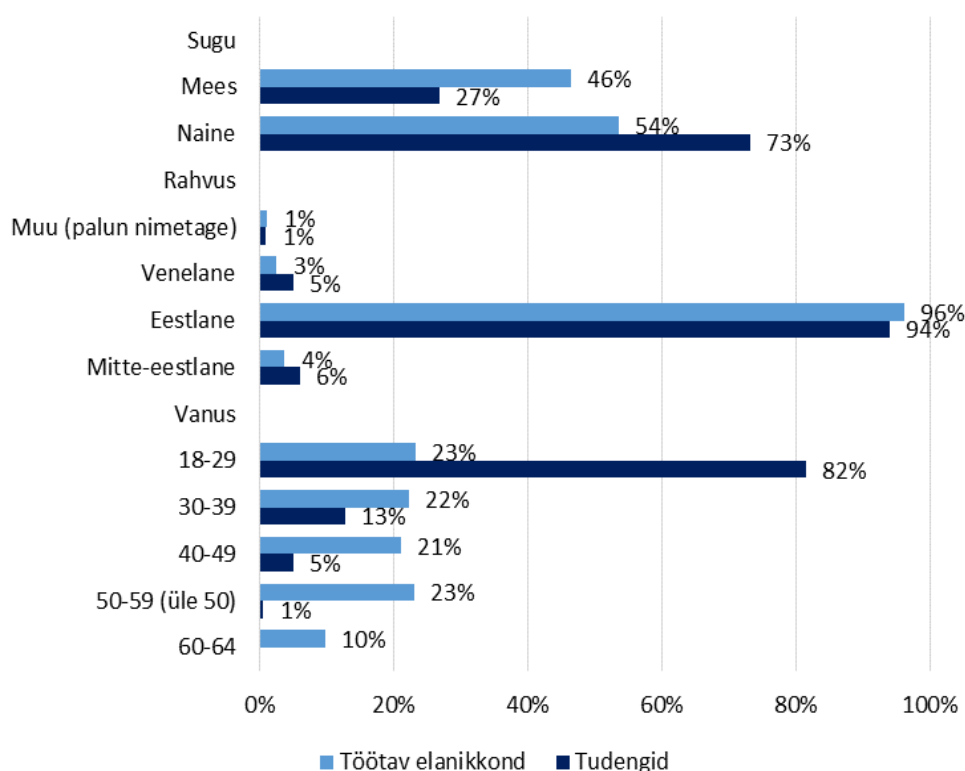
Töötav elanikkond

54% töötavast elanikkonnast olid naised ja 46% mehed. Rahvuse poolest olid 96% eestlased, 3% vene rahvusest ning 1% muust rahvusest. Vastajate keskmine vanus oli 42 aastat. Vanuselise jaotuse põhjal oli kõige suuremaks vastajate grupiks 18-29-aastased, kellele järgnesid 50-59-aastased. Kõige vähem vastajaid oli 60-64-aastaste hulgas.

Tudengid

73% tudengitest olid naised ja 27% mehed. 94% vastajatest olid eestlased, 5% vene rahvusest ning 1% muust rahvusest. Vastajate keskmine vanus oli 26 aastat. Tudengite valimi kõige suuremaks vastajate grupiks olid 18-29-aastased (82%), kellele järgnesid 30-39-aastased (13%). Kõige vähem vastajaid oli vanusegrupis üle 50 eluaasta (1%).

Joonis 1. Sugu, rahvus, vanus

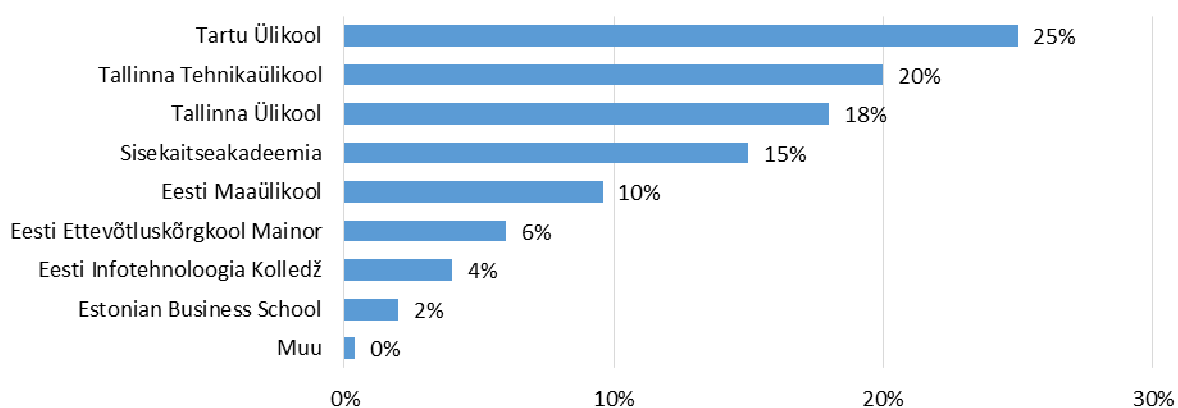


Haridus

Töötava elanikkonna sihtrühma moodustasid kõrgharidusega inimesed. Täpsemat hariduslikku tausta ei uuritud, kuna antud uuringu puhul polnud see määrava tähtsusega tegur, mistõttu on hariduslik taust ära toodud vaid tudengite sihtrühma puhul.

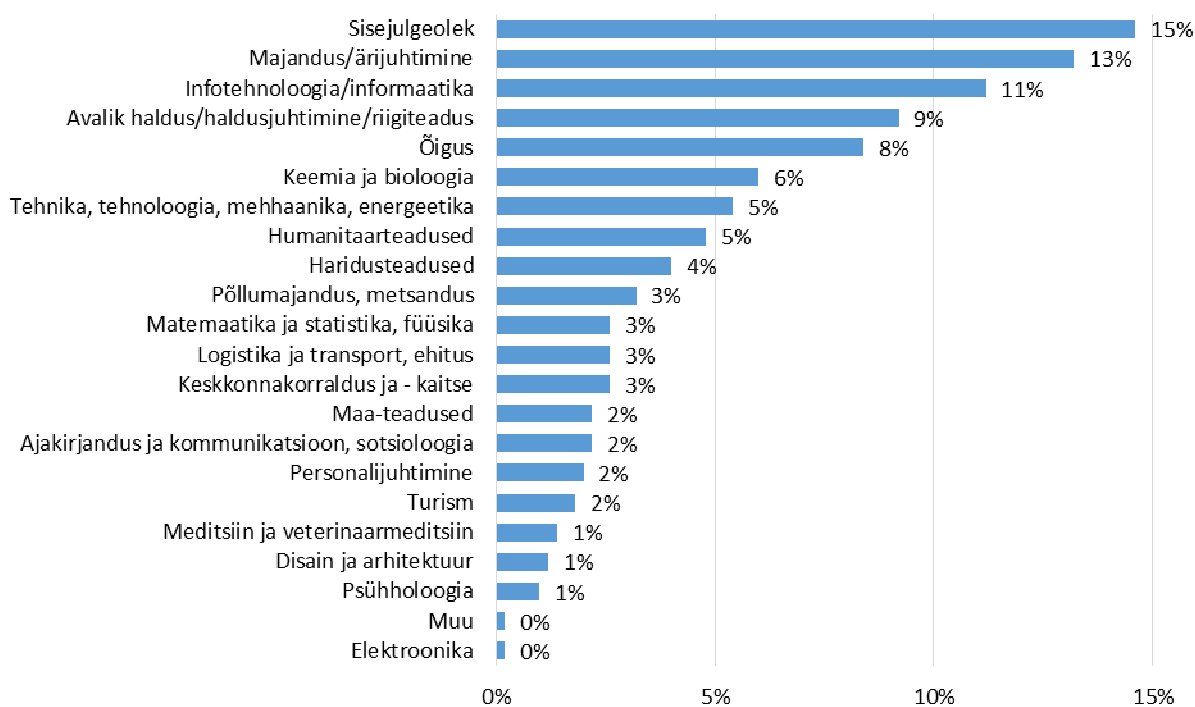
Tudengite sihtrühma valimi moodustasid kaheksa kõrgkooli tudengid. Koolide valikul kaasati koolid, mille lõpetajad on riigi kui tööandja jaoks oluline tulevase tööjõu sihtrühm. 25% tudengitest olid Tartu Ülikooli üliõpilased, 20% Tallinna Tehnikaülikooli tudengid, 18% Tallinna Ülikooli, 15% Sisekaitseakadeemia, 10% Maaülikooli tudengid. Lisaks oli vastajaid Estonian Business School'ist, Eesti Infotehnoloogia Kolledžist ning Eesti Ettevõtluskõrgkool Mainorist (joonis 2).

Joonis 2. Kool, kus tudengid õppisid



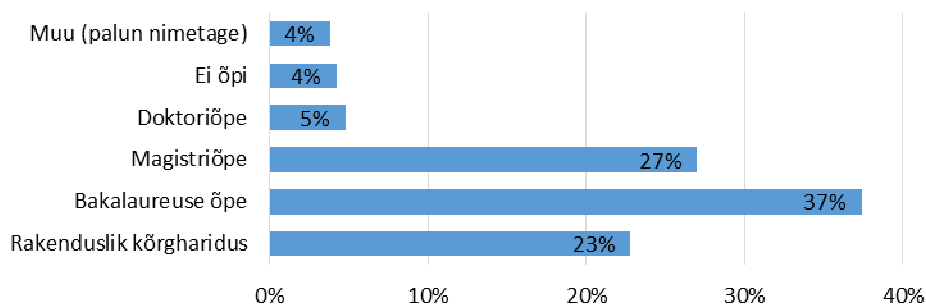
15% tudengitest õppis sisejulgeolekuga seotud erialasid, 13% majandust ja ärijuhtimist, 11% infotehnoloogiat ja informaatikat. 9% vastajatest õppis avalikku haldust, haldusjuhtimist ning riigiteadust. Alljärgneval joonisel on ära toodud põhjalikum erialade jaotus (joonis 3).

Joonis 3. Eriala - tudengid



Uuringus osalenud tudengid pidid märkima, mis kõrghariduse astet* on nad hetkel omandamas. 37% tudengitest omandas haridust bakalaureuse tasemel, 27% vastanutest õppis magistrantuuris ning 23% oli omandamas/omas rakenduslikku kõrgharidust. Doktorikraadi oli omandamas 5% vastanutest. 4% vastajatest oli akadeemilisel puhkusel ja 4% omandas haridust integreeritud õppes, mis kujutab bakalaureuse ja magistriõppe seotud vormi (joonis 4).

Joonis 4. Omandatav haridustase - tudengid

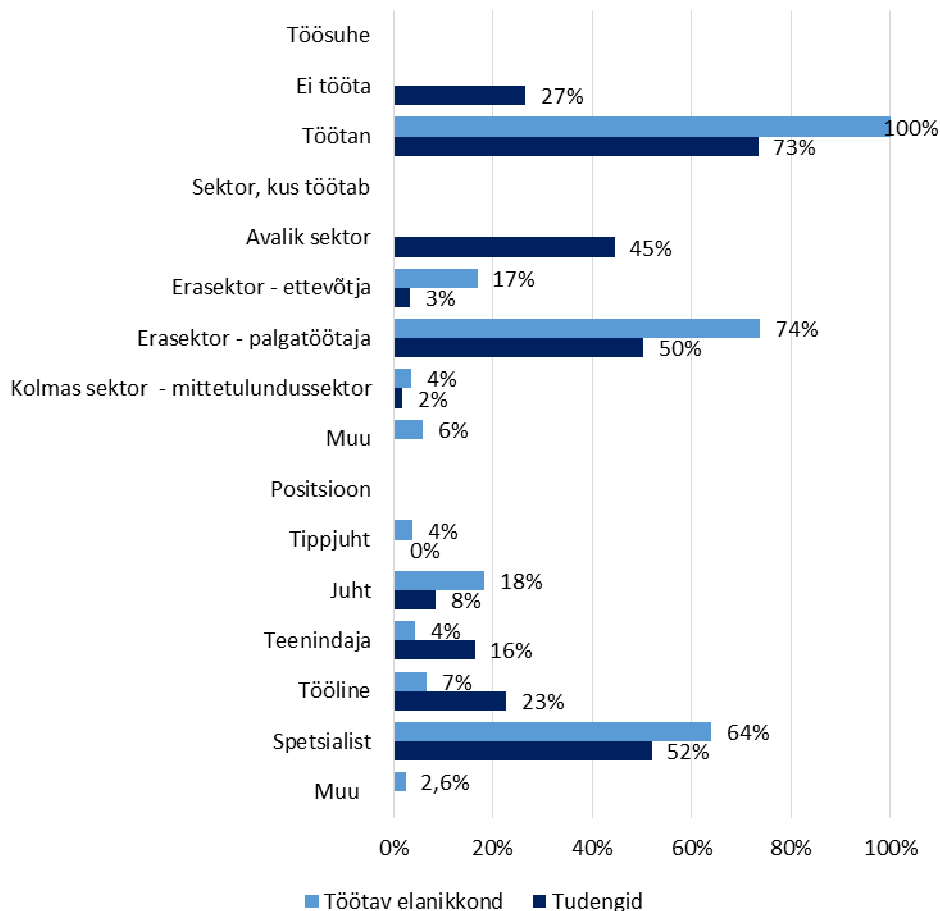


*Alates 2002./2003. õppeaastast on kõrgharidussüsteem kolmeastmeline, järgides Euroopa kõrgharidusruumi *bachelor-master-PhD* mudelit. Seejuures toimub kõrghariduse omandamine ülikoolis rakenduskõrgharidus-, bakalaureuse-, magistri- ja doktoriõppes. Rakenduskõrgharidusõpe võib toimuda ka rakenduskõrgkoolis või mõnes kutseõppeasutuses. Rakenduskõrgkoolis võib toimuda ka magistriõpe.

Töökogemus

Töökogemust ja töösuhet kirjeldavad tulemused on mõlema sihtrühma kohta ära toodud joonisel 5.

Joonis 5 . Töösuhe, sektor (kus töötatakse), positsioon



Töötav elanikkond

Töötava elanikkonna uuringusse olid kaasatud vaid töötavad inimesed, mistõttu 100% vastajatest töötas. Töötava elanikkonna keskmine töökogemus oli 21 aastat.

Uuringust välistati hetkel avalikus sektoris töötavad inimesed, kuna nende arvamus riigi maine osas kajastub riigi tööandja sisemise maine uuringus. Sellele vaatamata uuriti, millises sektoris (välistades vastusevariandina avaliku sektori) vastajad töötavad. Kõige enam vastajaid töötas palgatöötajana erasektoris - 74%. 17% vastajatest töötas ettevõtjana ning 4% töötasid kolmandas sektoris. 6% olid märkinud sektoriks muu.

Uurides, mis positsioonil töötava elanikkonna vastajad töötavad, selgus, et 64% töötab spetsialistina, 18% juhina, 7% töölisena, 4% teenindajana ning 4% tippjuhina. 3% töötasid muul positsioonil.

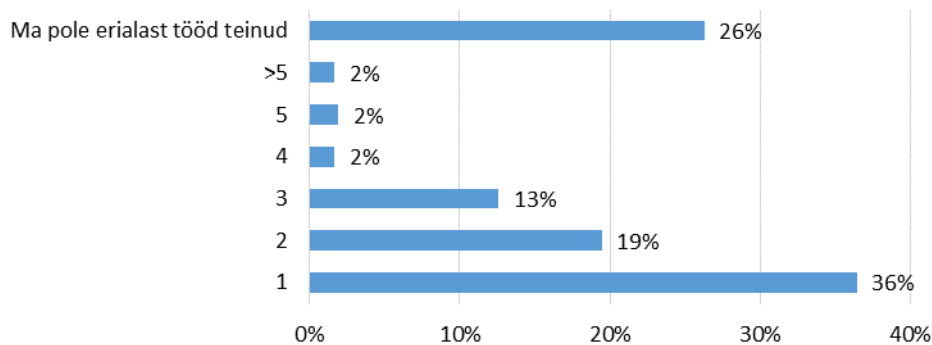
Tudengid

Tudengite hulgas oli hetkel töötavaid tudengeid 73% ning mittetöötavaid 27%. Töötavate tudengite keskmine töökogemus oli 6 aastat. Pooled vastanud tudengitest (50%) tegid palgatööd erasektoris, 45% töötas avalikus sektoris, 3% vastajatest tegutsesid ettevõtjana ning 2% kolmandas sektoris. 52% tudengitest töötas spetsialistina, 23% töölisena, 16% teenindajana, 8% juhina ning 0,3% olid tippjuhid (joonis 5).

Töökogemuse plokis esitati töötavatele tudengitele lisaküsimus nende erialase töökogemuse kohta (töötava elanikkonna puhul ei peetud oluliseks seda uurida). Vastajad, kes omavad erialast töökogemust, oskavad objektiivsemalt hinnata tööandjaid ning seada tööandjatele realistlikumaid ootusi.

26% vastajatest polnud erialast tööd teinud ning 74% omas erialast töökogemust. Enamik vastajatest omas esimest erialast töökohta (joonis 6).

Joonis 6. Mitmes erialane töökoht? - tudengid



Töötasu

Selleks, et mõista paremini vastajate ootusi ning hinnanguid, on vajalik teada, milliselt lähtepositsioonilt on hinnangud antud. Siinkohal on välja toodud töötava elanikkonna ja tudengite hetkel teenitav brutotöötasu.

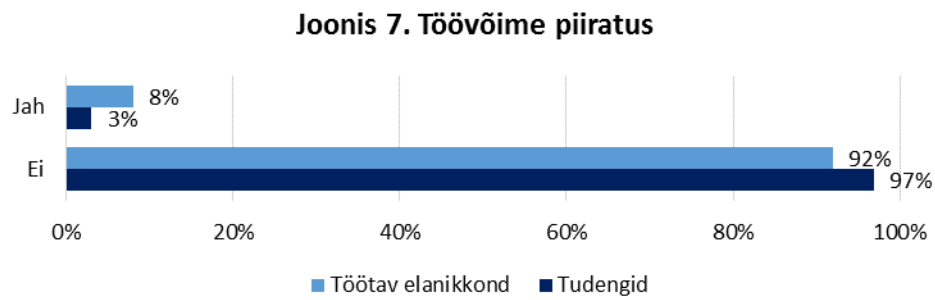
Töötava elanikkonna keskmine teenitav brutotöötasu on 1379 eurot kuus.

Töötavate tudengite keskmine teenitav brutotöötasu on 934 eurot kuus.

Töövõime

Vastajatel paluti vastata, kas nad omavad piiratud töövõimet. Tulemused mõlema sihtrühma kohta on toodud joonisel 7.

8% töötavast elanikkonnast ja 3% tudengitest omas piiratud töövõimet.



2. OOTUSED KARJÄÄRILE JA TÖÖKOHA VALIKUKRITEERIUMID

Nii tööotsijate kui tööandjate ootused on tööturul pidevas muutumises. Selleks, et omada tulevikus häid spetsialiste ja juhte, on organisatsioonidel vaja mõista tänaseid potentsiaalseid töötajaid ning nende ootusi ja väärtushinnanguid.

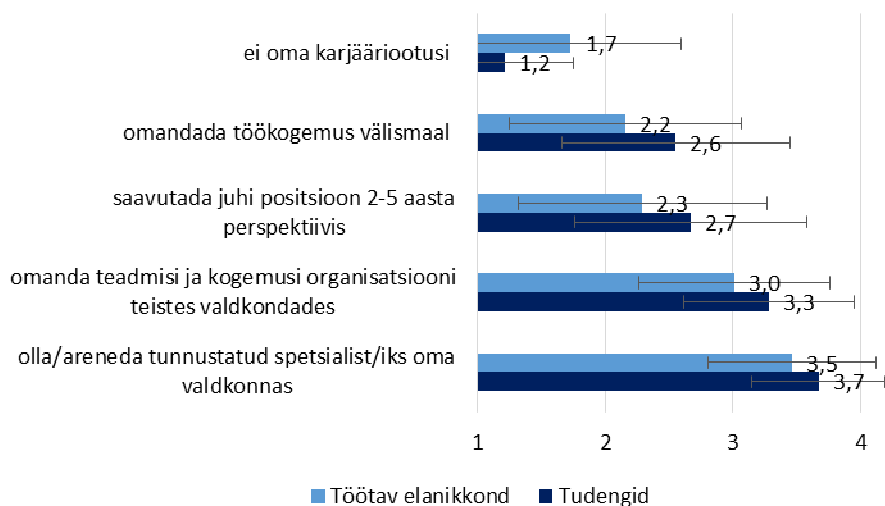
Riigi kui tööandja välise maine uuringu antud osa selgitab välja vastajate karjääriootused ning olulisemad töökoha valikut mõjutavad tegurid.

2.1. Karjääriootused viie aasta perspektiivis

Selleks et mõista, millised on vastajate tööalased eesmärgid, paluti neil hinnata viit võimalikku karjääriootust. Ühe variandina oli välja pakutud ka võimalus, et karjäärialased ootused puuduvad. Hinnang tuli anda neljapunktiskaalal, kus 4 tähendas väga olulist ja 1 mitteolulist. All on ära toodud sihtrühmade võrdlus vastuste keskväärtuste põhjal ning täpsemad vastuste jaotused mõlema sihtrühma kohta.

Joonisel 8 on näha, et mõlemad sihtrühmad hindasid kõige kõrgemalt võimalust olla/areneva tunnustatud spetsialist/iks oma valdkonnas ning omandada teadmisi ja kogemusi organisatsiooni teistes valdkondades. Juhi positsiooni saavutamine 2-5 aasta perspektiivis ja töökogemus välismaal olid vastajate hinnangul veidi vähem olulised.

Joonis 8. Karjääriootused



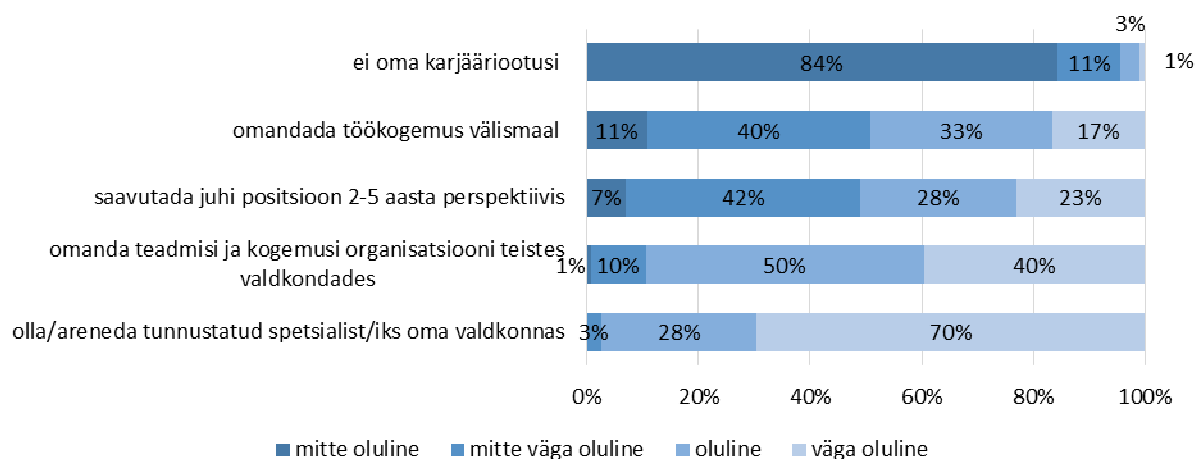
Alljärgnevalt on esitatud tudengite ja töötava elanikkonna sihtrühma vastuste täpsem ülevaade.

Tudengid

98% tudengite hinnangul oli kõige olulisemaks karjääriootuseks võimalus areneva oma valdkonna tunnustatud spetsialistiks (hinnang oluline ja väga oluline). Väga oluliseks peeti ka teadmiste ja kogemuste omandamist organisatsiooni teistes valdkondades (90% hindas seda

oluliseks ja väga oluliseks). Juhi positsiooni saavutamist ja töökogemuse omandamist välismaal peeti võrreldes eelmiste teguritega veidi vähem oluliseks, kuid kindlasti ei ole need tegurid mitteolulised. 4% tudengitest ei pea oluliseks karjääriplaneerimist ega oma seega karjääriootusi (joonis 9).

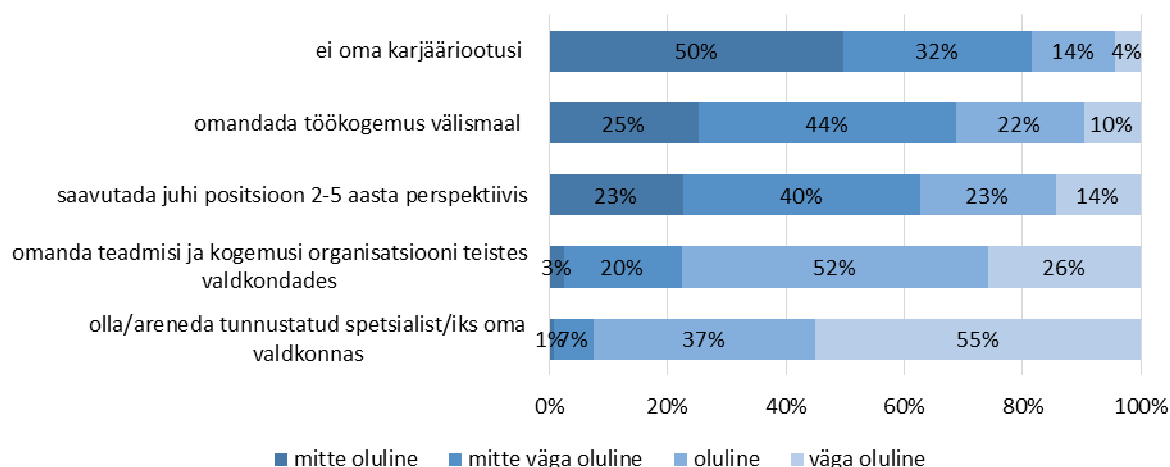
Joonis 9. Karjääriootused järgmise 5 aasta perspektiivis - tudengid



Töötav elanikkond

87% töötavast elanikkonnast pidas kõige olulisemaks võimalust arenda oma valdkonna tunnustatud spetsialistiks (hinnang oluline ja väga oluline). Oluliseks peeti ka teadmiste ja kogemuste omandamist organisatsiooni teistes valdkondades (78% hindas oluliseks ja väga oluliseks). Juhi positsiooni saavutamist ja töökogemuse omandamist välismaal peeti võrreldes eelmiste teguritega veidi vähem oluliseks, kuid kindlasti ei ole need tegurid mitteolulised. 18% vastajatest ei pea oluliseks karjääriplaneerimist ega oma seega karjääriootusi (joonis 10).

Joonis 10. Karjääriootused järgmise 5 aasta perspektiivis - töötav elanikkond



Karjääriootusi järgmise viie aasta jooksul kirjeldas mõlema sihtrühma puhul soov arenda oma valdkonnas tunnustatud spetsialistiks. 98% tudengitest ja 87% töötavast elanikkonnast pidas seda oluliseks ja väga oluliseks. 90% tudengitest ja 78% töötavast elanikkonnast pidas

oluliseks omandada teadmisi ja kogemusi organisatsiooni teistes valdkondades. Juhi positsiooni saavutamise osas erinesid sihtrühmade arvamused. 51% tudengitest ja 37% (oluline ja väga oluline hinnang) töötavast elanikkonnast pidas juhi positsiooni saavutamist oluliseks.

Enamik tudengitest ja töötavast elanikkonnast omas karjäärialaseid ootusi. Samas selgus, et töötava elanikkonna osas on enam neid, kes ei oma karjäärialaseid ootusi (18%). Tudengite puhul on karjääriootusi mitteomavate vastajate osakaal väikesem - 4%.

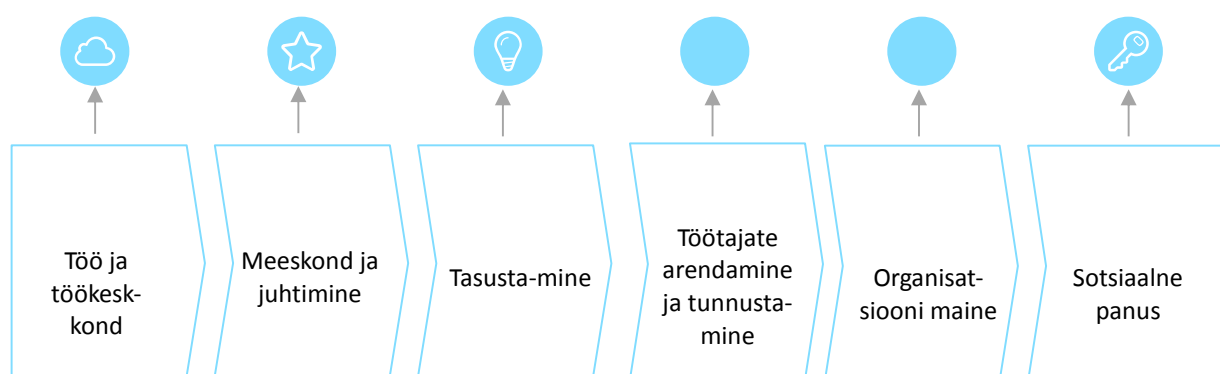
2.2. Töökoha valikukriteeriumid

Selleks, et tagada atraktiivsus tööandjana potentsiaalsete töötajate sihtgrupis, on oluline pakkuda sihtrühmale sellist tegurite paketti, mis on neile oluline, vastab nende väärtustele ja aitab saavutada nende eesmärgi. Töökoha valikukriteeriumite plokk annab ülevaate, millised tegurid avaldavad sihtrühma töökohavaliku otsustele olulist mõju.

Töökoha valikut mõjutavad tegurid (valikukriteeriumid) on uuringus jagatud kuude ploki. Nendes esitatud tegurite olulisus kirjeldab potentsiaalsete töötajate ootusi tööandjatele. Ühtlasi on need ootused otseseks sisendiks tööandja väärtuspakkumise loomisele. Sihtrühmade hinnangud valikukriteeriumitele aitavad otsustada, millistele teguritele on organisatsioonil kõige kasulikum keskenduda väärtuspakkumise loomisel. Väärtuspakkumise loomisel tuleb lisaks välise sihtrühma ootustele võtta arvesse ka organisatsiooni siseseid hinnanguid. Välimiste ja sisemiste sihtrühmadega arvestamine tagab selle, et väärtuspakkumine vastab tegelikkusele, on piisavalt ambitsioonikas ja on lisaks potentsiaalsetele töötajatele ka senistele töötajatele oluline.

Valikukriteeriumid olid jaotatud kuude ossa: töö ja töökeskkond; meeskond ja juhtimine; tasustamine; töötajate arendamine ja tunnustamine; organisatsiooni maine ja sotsiaalne panus. Iga plokk sisaldas sarnase valdkonna tegureid. Kokku oli hinnatavaid tegureid 38.

Vastajad hindasid tegureid 4-punktilisel skaalal (4 on väga oluline ja 1 mitteoluline).



Esiteks on esitatud tulemused kümne kõige olulisemaks hinnatud tegurite kohta. Tulemused on ära toodud nii keskväärtuste kui ka mõlema sihtrühma vastuste sagedusjaotustena.

Teiseks on esitatud tulemused plokkide lõikes. Iga ploki kohta on välja toodud selles sisalduvate tegurite keskmised olulisuse hinnangud sihtrühmade võrdluses ning ploki tegurite vastuste jaotused mõlema sihtrühma kohta. Plokkide analüüs annab sisendi otsustamiseks, millised tegurid on jaotise sees tudengite ja töötava elanikkonna sihtrühma

jaoks prioriteetsed. Iga plokk sisaldab sarnase valdkonna tegureid, mistõttu aitab plokkide põhine analüüs hinnata, millised sarnase valdkonna teguritest on tegelikult sihtrühmale olulisemad. Seda meetodit saab otseselt kasutada organisatsiooni tööandja maine strateegia osaks oleva tööandja mudeli loomisel ning olemasolevate töötajatega seotud tegevuste süstematiseerimisel.

2.2.1. Kümme kõige olulisemat valikukriteeriumit

Kümme kõige kõrgemalt hinnatud valikukriteeriumit on esiteks esitatud keskväärtuste alusel ja sihtrühmade võrdluses ning seejärel vastuste sagedusjaotustena mõlema sihtrühma kohta.

Olulised tegurid keskväärtuste alusel

Tabelis 1 on välja toodud kümme olulisemat töökoha valikukriteeriumit, lähtudes tudengite ja töötava elanikkonna poolt antud keskmisest hinnangust. Lisas 1 on ära toodud täielik valikukriteeriumite keskväärtuste ja usalduspiiride tabel.

Tabelist on näha, et tudengite ja töötava elanikkonna kümme olulisemat tegurit osaliselt kattuvad. Samas on oluline mõista, mil määral sihtrühmade eelistused erinevad ja millised tegurid on sihtrühmade lõikes olulisemad ja vähem olulised.

Kõige olulisemaks teguriks on mõlemas sihtrühmas huvitav ja arendav töö. Erisusena on tudengite kümne eelistatuma teguri hulgas kriteerium „Juhid panustavad töötajate juhtimisse ja arendamisse“ – tegur, mida töötava elanikkonna kümne olulisema kriteeriumi hulgast ei leia. Töötava elanikkonna jaoks on oluline „töö ja eraelu tasakaal“ - tegur, mida ei leia tudengite kümne olulisema teguri hulgast.

Tabel 1. Kümne olulisema valikukriteeriumi keskväärtused

Nr.	Kriteerium	Tudengid	Nr.	Kriteerium	Töötav elanikkond
1	Huvitav ja arendav töö	3,89	1	Huvitav ja arendav töö	3,72
2	Ettevõtte kohtleb töötajaid võrdselt ja ausalt	3,80	2	Head suhted töökaaslastega	3,70
3	Juht on hea inimeste juht	3,77	3	Ettevõtte kohtleb töötajaid võrdselt ja ausalt	3,65
4	Head suhted töökaaslastega	3,75	4	Juht on hea inimeste juht	3,63
5	Töötajate arengut toetatakse läbi koolituste ja tööalaste väljakutsete	3,72	5	Kindel ja stabiilne töökoht	3,56
6	Kindel ja stabiilne töökoht	3,65	6	Üle keskmise palk	3,55
7	Juhid panustavad töötajate juhtimisse ja arendamisse	3,61	7	Töö ja eraelu tasakaal	3,53
8	Töötajate häid tulemusi tunnustatakse	3,60	8	Töötajate häid tulemusi tunnustatakse	3,47
9	Üle keskmise palk	3,57	9	Organisatsiooni juhtkond lähtub eetilistest äritavadest ning seadusandlusest	3,47
10	Organisatsiooni juhtkond lähtub eetilistest äritavadest ning seadusandlusest	3,55	10	Töötajate arengut toetatakse läbi koolituste ja tööalaste väljakutsete	3,46

Olulised tegurid vastuste sagedusjaotusena

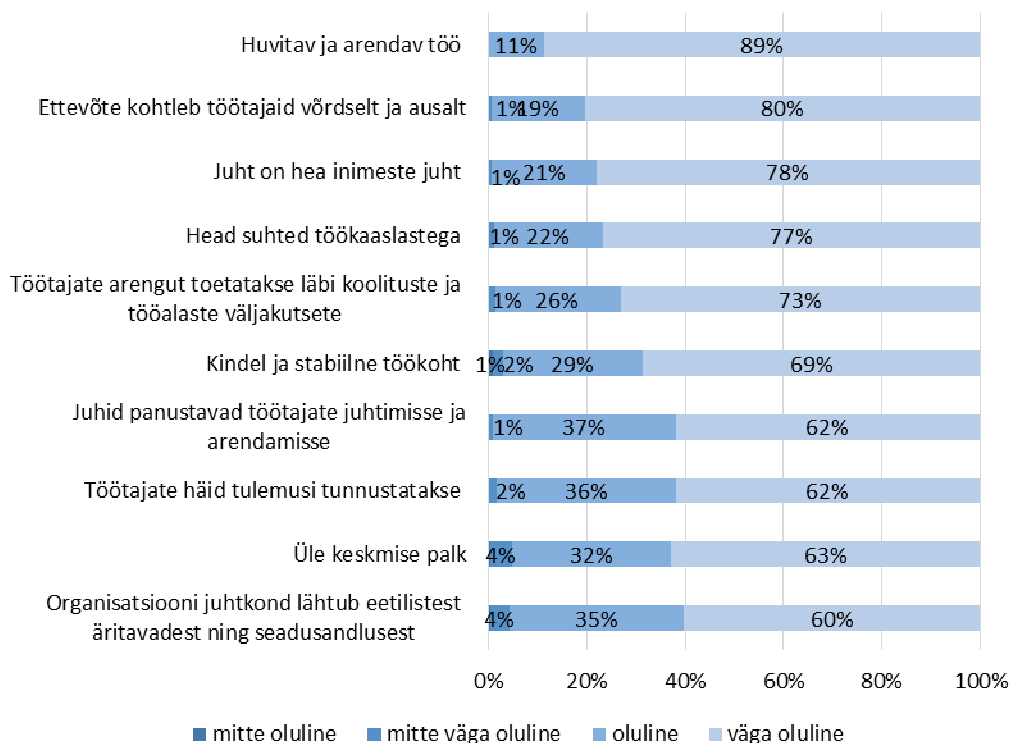
Selleks, et mõista paremini vastajate poolt valikukriteeriumitele antud hinnanguid, vaatame, kuidas on jagunenud vastajate vastused kümne kõige olulisema teguri osas: kui suur osa peab tegureid oluliseks ja kui suur osa mitteoluliseks.

Tudengid

Kõik tudengid (100% hinnanud oluliseks ja väga oluliseks) peavad oluliseks „huvitavat ja arendavat tööd“. 99% peab oluliseks, et „ettevõtte kohtleks töötajaid võrdselt ja ausalt“. Ka tegurit „Juht on hea inimeste juht“ peab 99% oluliseks. Ka teised kümne kõige olulisema kriteeriumi hulka kuuluvad tegurid on väga kõrge olulisuse hinnanguga.

Vaadeldes teguritele antud „oluline“ ja „väga oluline“ hinnanguid näeme, et esikolmikusse kuuluvaid tegureid on hinnanud „väga oluliseks“ 78-89% vastajaid. Samas edetabeli kolme viimast tegurit on „väga oluliseks“ hinnatud 60-62% vastajate poolt (joonis 11).

Joonis 11. 10 olulisemat valikukriteeriumi - tudengid

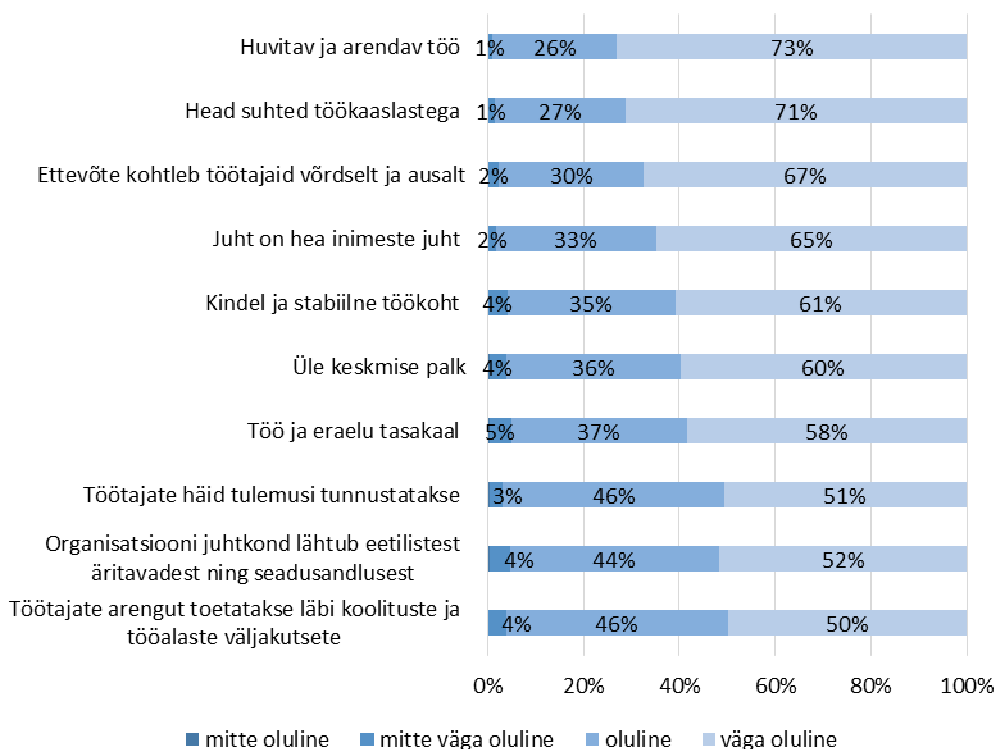


Töötav elanikkond

Enamik töötava elanikkonna valimist (99% hinnanud oluliseks ja väga oluliseks) peab oluliseks „huvitavat ja arendavat tööd“. 98% peab oluliseks „häid suhteid töökaaslastega“ ja 97% peab oluliseks, et „ettevõtte kohtleks töötajaid võrdselt ja ausalt“. Ka teised kümne kõige olulisema kriteeriumi hulka kuuluvad tegurid on väga kõrge olulisuse hinnanguga.

Vaadeldes teguritele andud „oluline“ ja „väga oluline“ hinnanguid näeme, et esikolmikusse kuuluvaid tegureid on hinnatud „väga oluliseks“ 67-73% vastajate poolt. Samas edetabeli kolme viimast tegurit on „väga oluliseks“ hinnatud 50-51% vastajate poolt (joonis 12).

Joonis 12. 10 olulisemat valikukriteeriumi - töötav elanikkond



Tudengite ja töötava elanikkonna olulisemate tegurite võrdlus

Tudengite hinnangud valikukriteeriumitele olid üldiselt kõrgemad kui töötava elanikkonna hinnangud. Arvestades tegurite väga kõrgeid hinnanguid kasutame võrdlemisel vaid hinnanguid „väga oluline“.

Tudengite ja töötava elanikkonna kõige olulisem tegur oli sama – „huvitav ja arendav töö“. Tudengitest pidas seda väga oluliseks teguriks 89% ja töötavast elanikkonnast 73%.

Tudengite järgmine kõige olulisem tegur oli „ettevõtte kohtleb töötajaid võrdselt ja ausalt“, mis töötava elanikkonna puhul oli hinnatud kolmandaks kõige olulisemaks teguriks. Tudengitest hindas 80% seda väga oluliseks ja töötavast elanikkonnast 67%.

Tudengite kolmas kõige olulisem tegur oli „Juht on hea inimeste juht“, mis töötaval elanikkonnal oli hinnatud neljandaks. Tudengitest hindas 78% seda väga oluliseks ja töötavast elanikkonnast 65%.

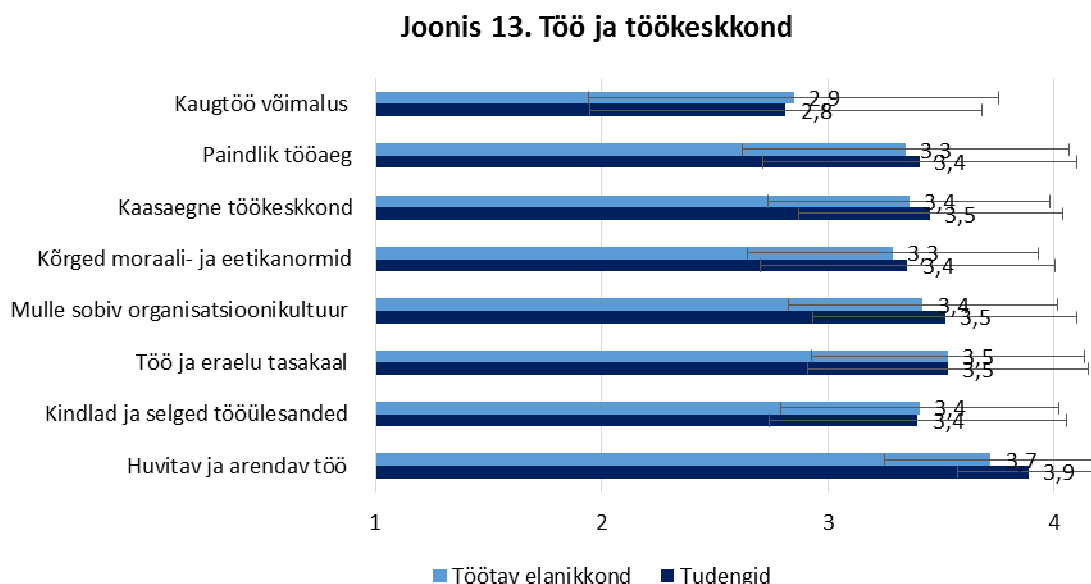
Töötava elanikkonna teine kõige olulisem tegur oli „Head suhted töökaaslastega“, mis tudengite hinnangul oli neljandal kohal. Töötavast elanikkonnast hindas 71% seda väga oluliseks ja tudengitest 77%.

2.2.2. Valikukriteeriumid gruppide lõikes

Järgnevalt on esitatud tulemused kriteeriumeid koondavate plokkide lõikes. Iga ploki kohta on välja toodud ploki tegurite keskmised olulisuse hinnangud sihtrühmade võrdluses ning ploki tegurite vastuste jaotused mõlema sihtrühma kohta.

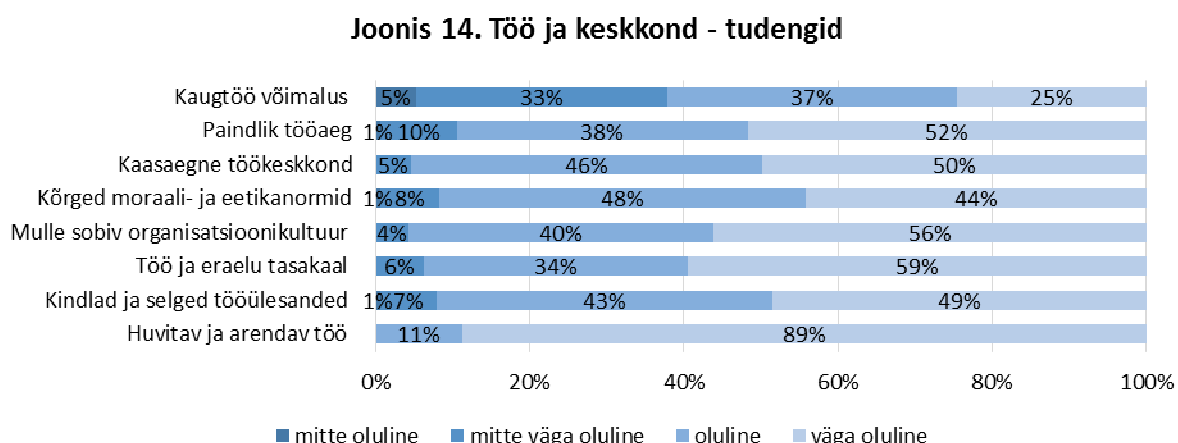
Töö ja töökeskkond

Joonisel 13 on välja toodud „töö ja töökeskkonna“ plokki tegurid ning neile tudengite ja töötava elanikkonna poolt antud hinnangud. Olulisemaks teguriks on mõlema sihtrühma jaoks huvitav ja arendav töö, mis on tudengitele eriti oluline.



Tudengid

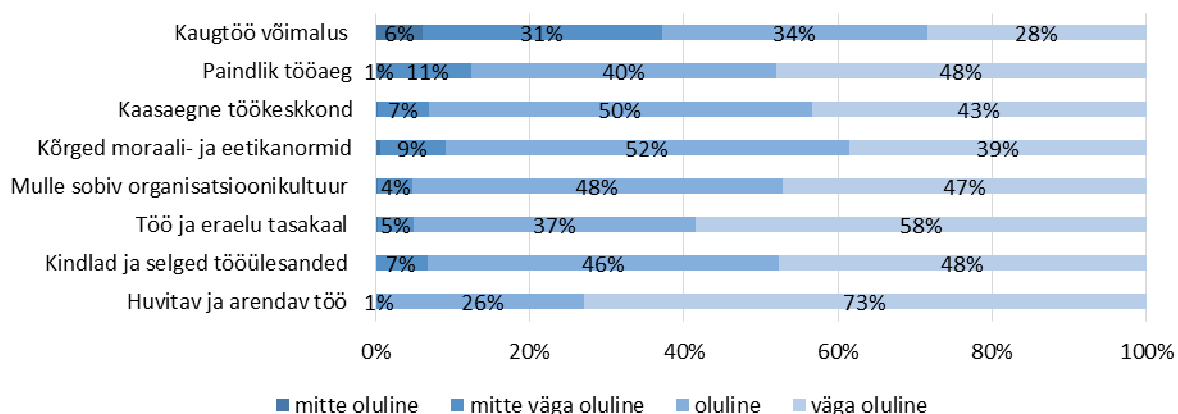
Joonisel 14 on näha, et „töö ja töökeskkond“ plokist pidasid tudengid oluliseks järgmisi tegureid: huvitav ja arendav töö (89% hindas väga oluliseks), kaasaegne töökeskkond (50% hindas väga oluliseks), mulle sobiv organisatsioonikultuur (56% hindas väga oluliseks).



Töötav elanikkond

Joonisel 15 on näha, et töö ja töökeskkonna plokist pidas töötav elanikkond oluliseks järgmisi tegureid: huvitav ja arendav töö (73% hindas väga oluliseks), töö ja eraelu tasakaal (58% hindas väga oluliseks), mulle sobiv organisatsioonikultuur (47% hindas väga oluliseks).

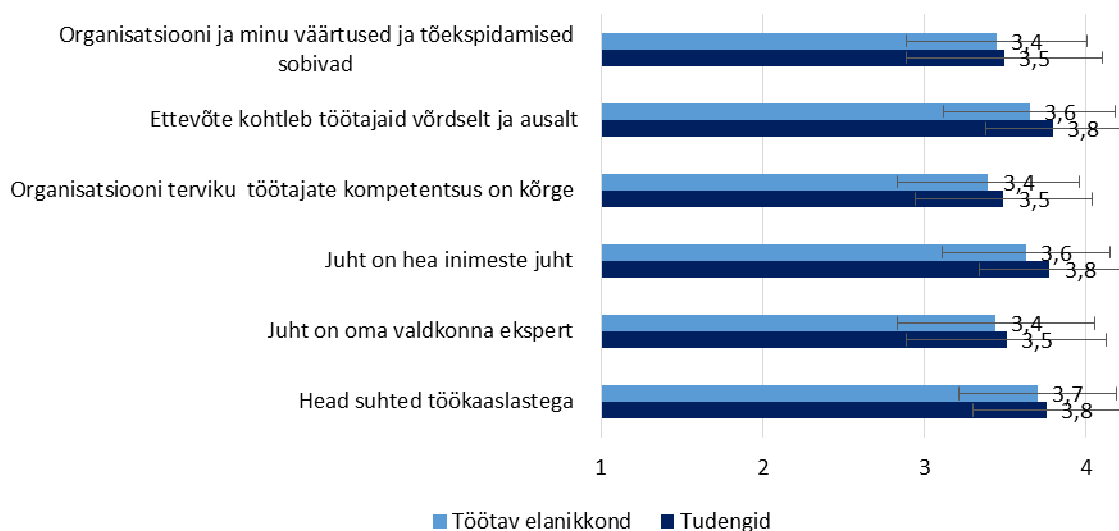
Joonis 15. Töö ja keskkond - töötav elanikkond



Meeskond ja juhtimine

Joonisel 16 on esitatud meeskonda ja juhtimist iseloomustavad kriteeriumid ja neile uuringu käigus vastajate poolt antud hinnangud. Tudengid hindavad neid tegureid võrreldes töötava elanikkonnaga kõrgemalt.

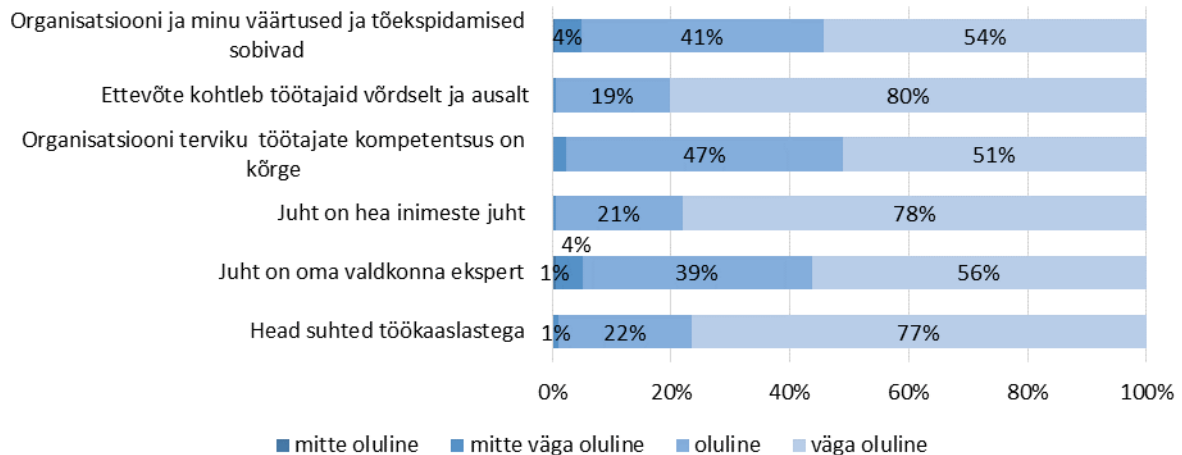
Joonis 16. Meeskond ja juhtimine



Tudengid

Joonisel 17 on näha, et tudengite jaoks on meeskonda ja juhtimist puudutavatest kriteeriumitest tähtsamad, et ettevõtte kohtleb töötajaid võrdselt ja ausalt (80%), juht on hea inimeste juht (78%) ning head suhted töökaaslastega (77%). Et juht oleks oma valdkonna ekspert, oli väga oluline 56% vastajate jaoks. Lisaks on tudengite jaoks väga oluline, et organisatsiooni ja nende tõekspidamised sobivad (54%) ja et organisatsiooni kui terviku kompetentsus on kõrge (51%).

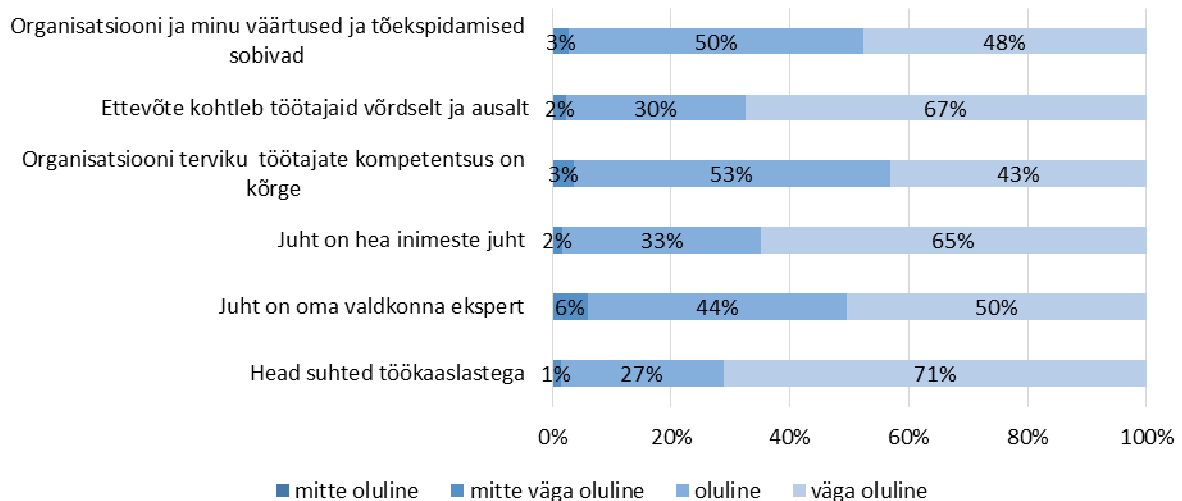
Joonis 17. Meeskond ja juhtimine - tudengid



Töötav elanikkond

Töötava elanikkonna jaoks on meeskonda puudutavatest kriteeriumitest tähtsamad head suhted töökaaslastega (71%). Väga oluline on, et ettevõtte kohtleb töötajaid võrdselt ja ausalt (67%), juht on hea inimeste juht (65%) ning et juht oleks oma valdkonna ekspert (50%). Lisaks peeti väga oluliseks, et organisatsiooni ja nende tõekspidamised sobivad (48%) ja et organisatsiooni kui terviku kompetentsus on kõrge (43%) (joonis 18).

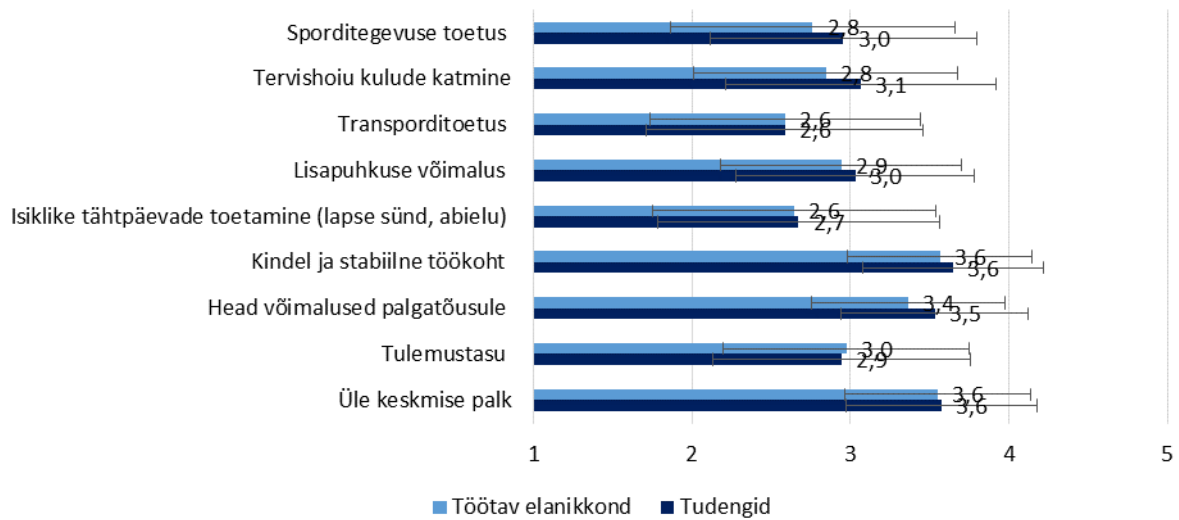
Joonis 18. Meeskond ja juhtimine - töötav elanikkond



Tasustamine

Järgnevalt on joonisel 19 esitatud tasustamist iseloomustavad kriteeriumid ja neile uuringu käigus tudengite ja töötava elanikkonna poolt antud hinnangud. Olulisemad tegurid on üle keskmise palk, töökoha kindlus ja stabiilsus.

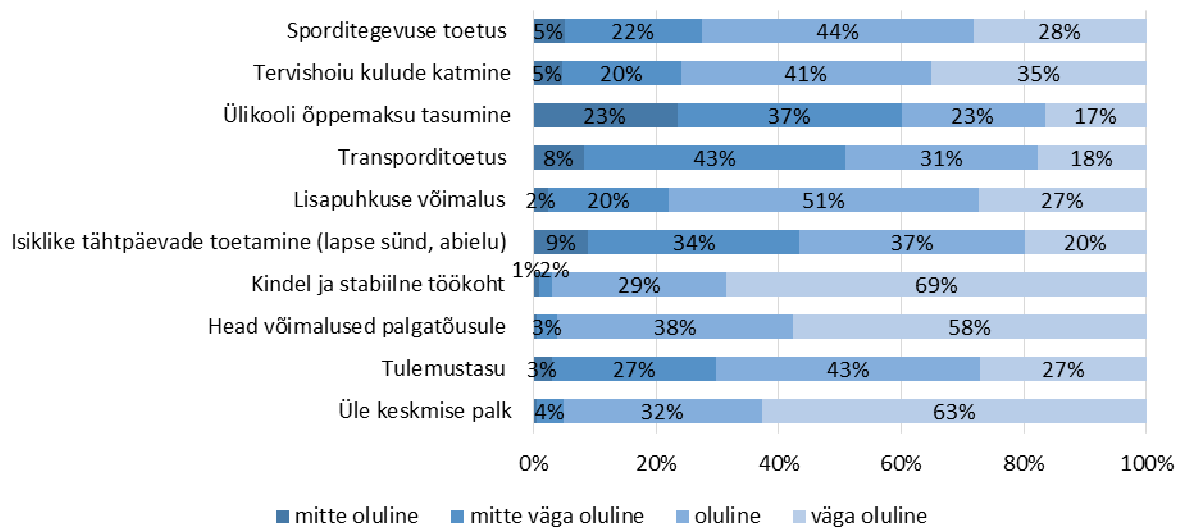
Joonis 19. Tasustamine



Tudengid

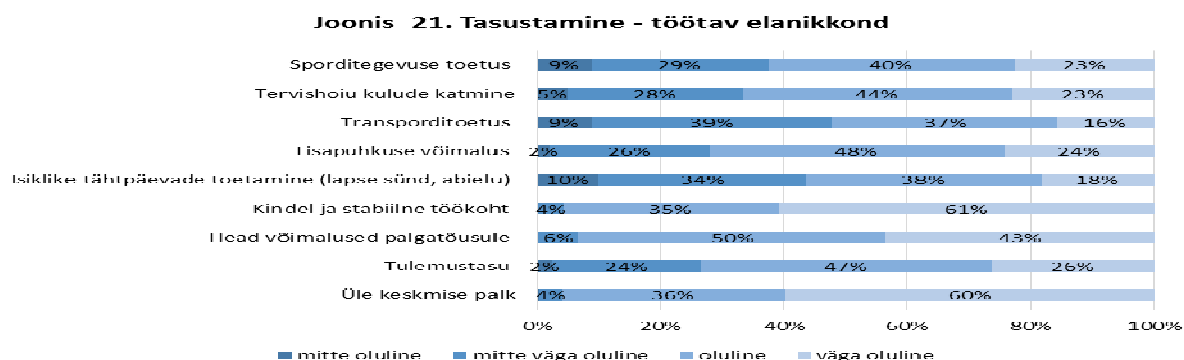
Tudengid peavad töökohta valikul tasustamise teguritest kõige olulisemaks kindlat ja stabiilset töökohta (69%). Üle poole vastanutest pidas väga olulisteks teguriteks keskmisest kõrgemat palka (63%) ja häid võimalusi palgatõusule (58%). Veidi vähem oluliseks peeti tervishoiu kulude katmist (35%) ja sporditegevuse toetust (28%). 27% jaoks oli väga oluline ka lisapuhkuse võimalus ning tulemustasu (joonis 20).

Joonis 20. Tasustamine - tudengid



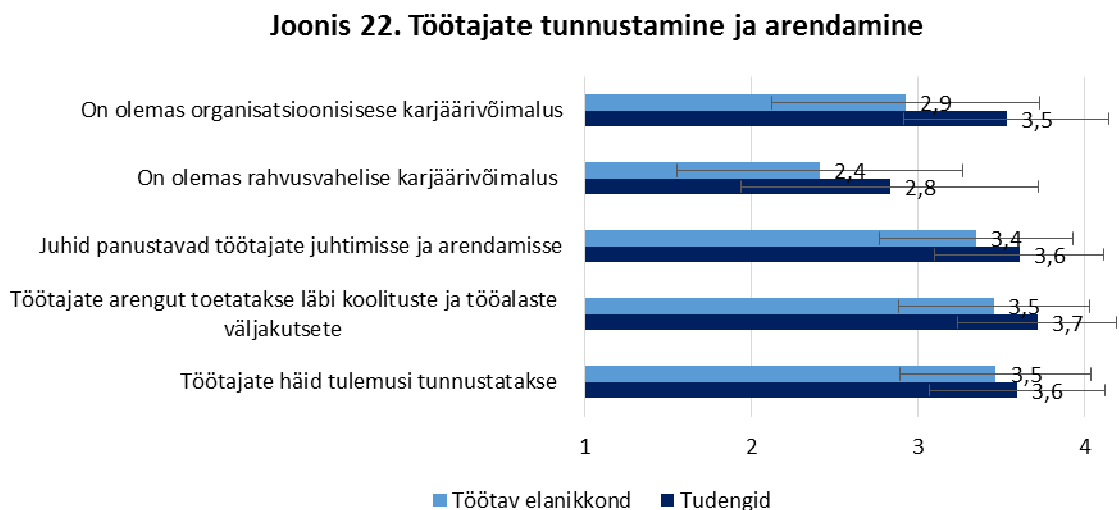
Töötav elanikkond

Joonisel 21 on näha, et töötav elanikkond peab töökoha valikul kõige olulisemaks kindlat ja stabiilset töökohta (61%). Üle poole vastanutest pidas väga oluliseks teguriks ka üle keskmise kõrgemat palka (60%). Häid võimalusi palgatõusule pidas väga oluliseks 43% vastajatest. Veidi vähem oluliseks peeti tulemustasu (26%) ja lisapuhkuse võimalust (24%).



Töötajate arendamine ja tunnustamine

Noorte jaoks on oluline leida töö, mis toetaks nende arengut. Sellest tulenevalt on vahetu tagasiside ja tunnustamine nende jaoks olulised indikaatorid hindamaks, kuidas nende areng kulgeb. Joonisel on esitatud töötajate tunnustamist ja arendamist iseloomustavad kriteeriumid ning neile uuringu käigus tudengite ja töötava elanikkonna poolt antud hinnangud (joonis 22).



Tudengid

Tudengid pidasid kõige olulisemaks, et „töötajate arengut toetatakse läbi koolituste ja tööalase arengu“ (73%). Üle poole vastanutest (62%) hindasid kõrgelt, et juhid panustaksid töötajate juhtimisse ja arendamisse ning töötajate häid tulemusi tunnustatakse (62%). Oluliseks peeti ka organisatsioonisisest karjäärivõimalust (59%). Kõige vähem peeti oluliseks rahvusvahelist karjäärivõimalust (27%) (joonis 23).

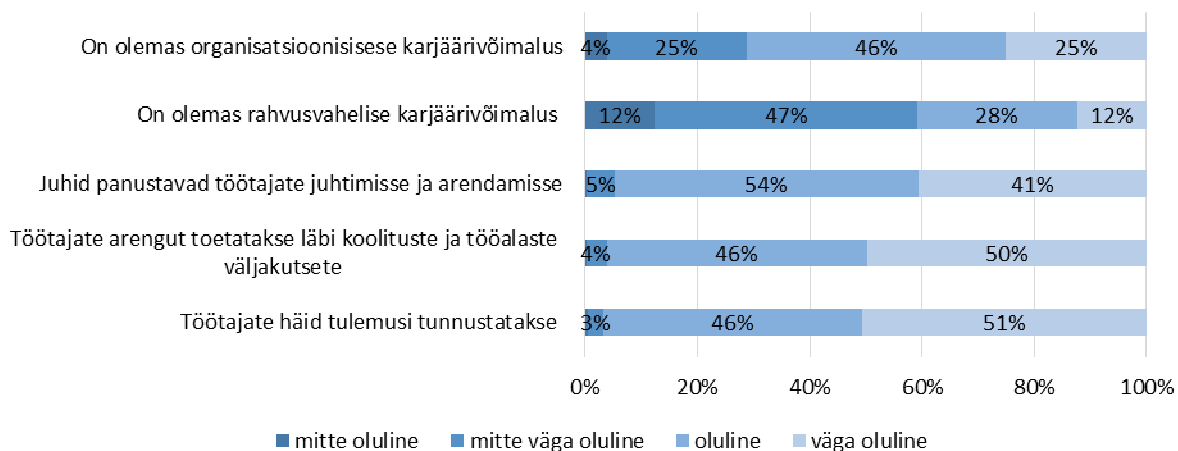
Joonis 23. Töötajate tunnustamine ja arendamine - tudengid



Töötav elanikkond

Töötav elanikkond pidas töökoha valikul kõige olulisemaks, et ettevõttes töötajate häid tulemusi tunnustatakse (51%). Samuti hindas töötav elanikkond oluliseks, et töötajate arengut toetatakse läbi koolituste ja tööalase arengu (50%). Pisut alla poole vastanutest (41%) leidsid, et väga oluline on ka, et juhid panustaksid töötajate juhtimisse ja arendamisse. Organisatsioonisisest karjäärivõimalust pidas väga oluliseks 25% töötavast elanikkonnast ning 12% pidas väga oluliseks rahvusvahelise karjäärivõimalust (joonis 24).

Joonis 24. Töötajate tunnustamine ja arendamine - töötav elanikkond

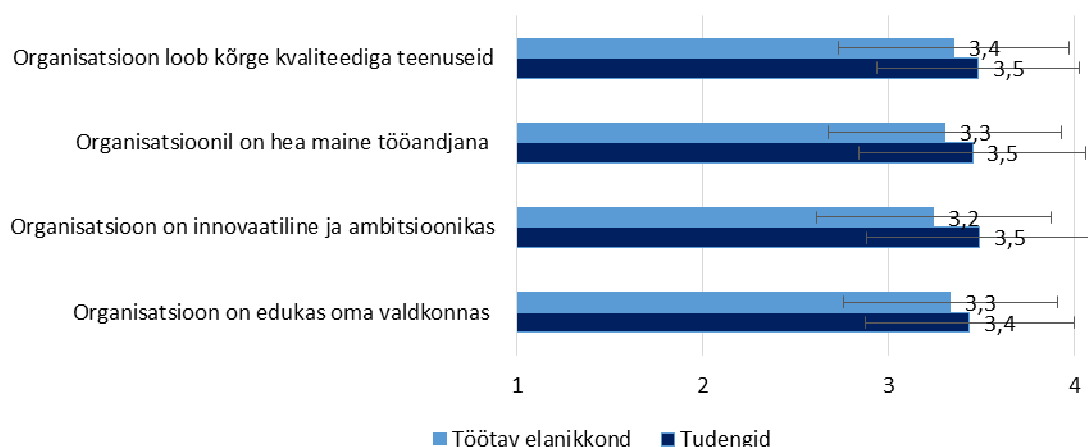


Organisatsiooni maine

Joonisel 25 on esitatud organisatsiooni mainet iseloomustavad kriteeriumid ja neile uuringu käigus vastajate poolt antud hinnangud. Organisatsiooni maine plokis hindas tudengite sihtrühm kahte lisategurit: „Organisatsioonil on hea maine minu tutvusringkonnas“ ja „Ettevõtte värbab ainult parimaid“. Töötava elanikkonna puhul ei peetud vajalikuks neid tegureid hinnata.

Võrreldes sihtrühmade hinnangute keskväärtsi on näha, et tudengite hinnangud on kõrgemad, mis tähendab, et nad peavad neid tegureid olulisemateks.

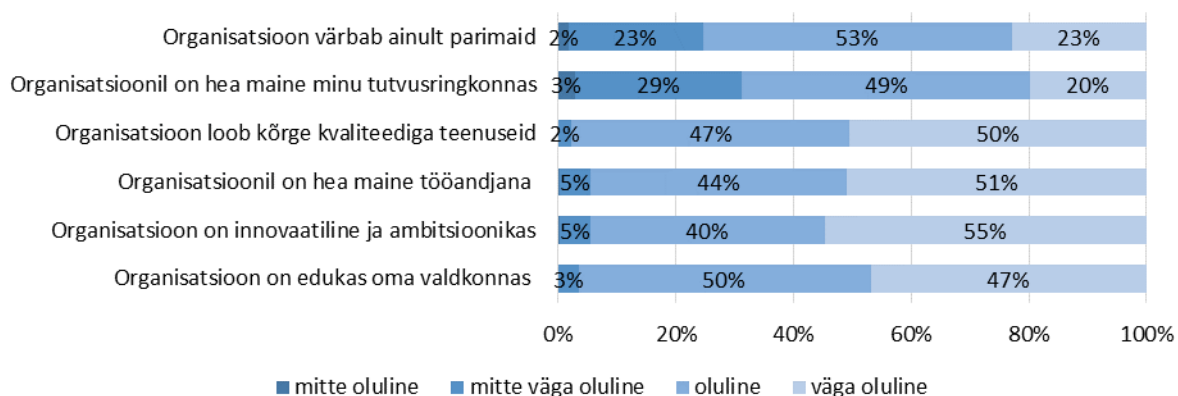
Joonis 25. Organisatsiooni maine



Tudengid

Tudengid peavad kõige olulisemaks, et organisatsioon oleks innovaatiline ja ambitsioonikas (55%) ning organisatsiooni maine tööandjana oleks hea (51%). Väga oluliseks peeti ka, et organisatsioon looks kõrge kvaliteediga teenuseid (50%). Tudengid tähtsustasid vähem kriteeriumit, et organisatsioon värbaks ainult parimaid (23%) ja et organisatsioonil oleks hea maine tutvusringkonnas (20%) (joonis 26).

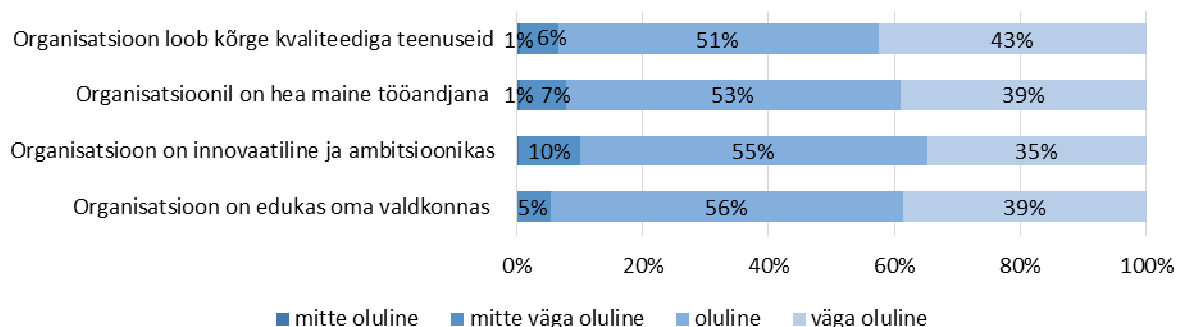
Joonis 26. Organisatsiooni maine - tudengid



Töötav elanikkond

Organisatsiooni mainega seotud teguritest peab uuringus osalenud töötav elanikkond kõige olulisemaks, et organisatsioon loob kõrge kvaliteediga teenuseid (43%). Samuti peeti oluliseks, et organisatsioonil oleks hea maine tööandjana (39%) ja et organisatsioon oleks edukas oma valdkonnas (39%). 35% tudengitest pidas väga oluliseks, et organisatsioon oleks innovaatiline ja ambitsioonikas (39%) (joonis 27).

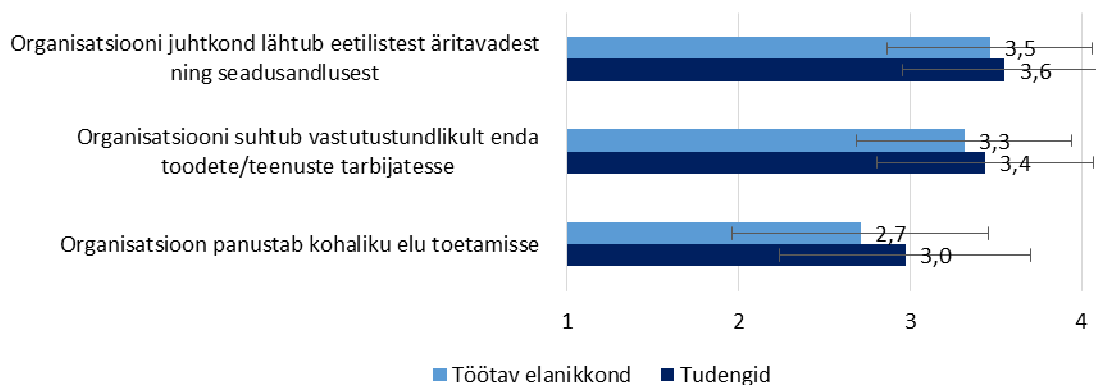
Joonis 27. Organisatsiooni maine - töötav elanikkond



Sotsiaalne panus

Järgnevalt on joonisel 28 esitatud organisatsiooni sotsiaalse vastutustundlikkusega seotud kriteeriumid ja neile uuringu käigus vastajate poolt antud hinnangud. Ka sotsiaalse panuse osas on tudengite hinnangud kõrgemad. Oluline on, et organisatsioon lähtuks eetilistest äritavadest.

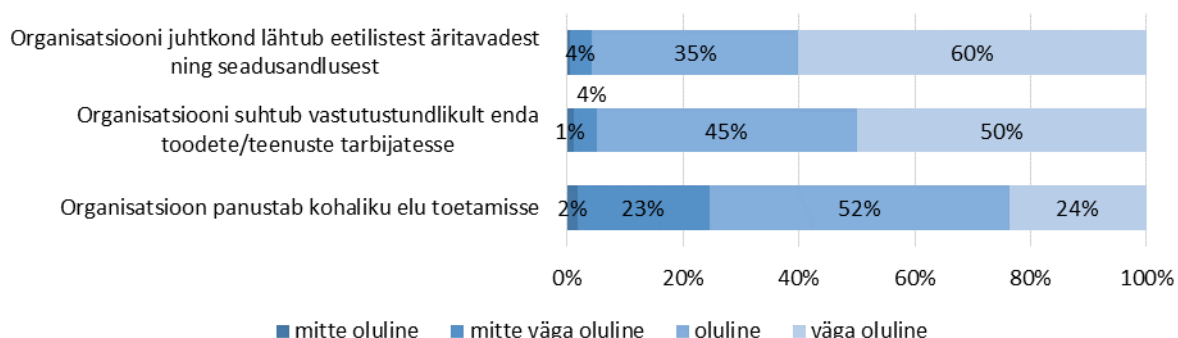
Joonis 28. Organisatsiooni sotsiaalne vastutustundlikkus



Tudengid

60% tudengitest peab väga oluliseks, et organisatsiooni juhtkond lähtuks eetilistest äritavadest ning seadusandlusest. Pooled tudengitest pidasid väga oluliseks, et organisatsioon suhtuks vastutustundlikult oma toodete/teenuste tarbijasse (50%). Vähem oluliseks pidasid tudengid, et organisatsioon panustaks kohaliku elu toetamisse (24%) (joonis 29).

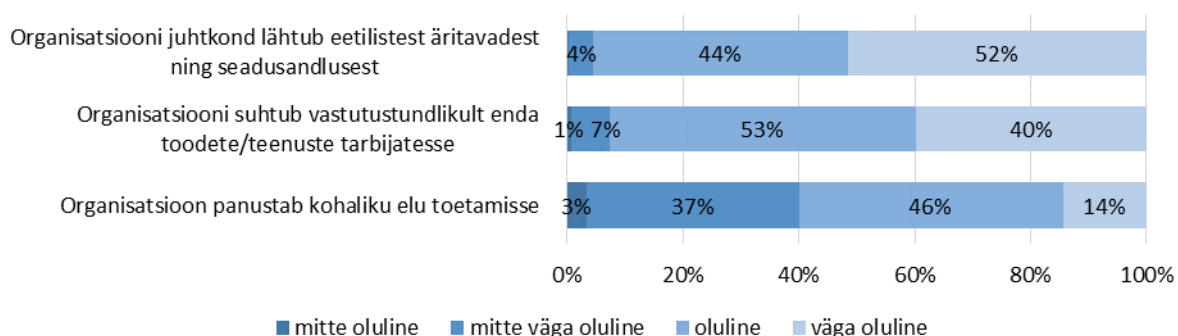
Joonis 29. Organisatsiooni sotsiaalne vastutustundlikkus - tudengid



Töötav elanikkond

Joonisel 30 on näha, et töötavast elanikkonnast peab 52% väga oluliseks, et organisatsiooni juhtkond lähtuks eetilistest äritavadest ning seadusandlusest. Pooled vastanutest pidasid väga oluliseks, et organisatsioon suhtuks vastutustundlikult enda toodete/teenuste tarbijatesse (50%). 14% vastajatest pidas väga oluliseks, et organisatsioon panustaks kohaliku elu toetamisse.

Joonis 30. Organisatsiooni sotsiaalne vastutustundlikkus - töötav elanikkond



Vahekokkuvõte

Karjääriootusi järgmise viie aasta jooksul kirjeldas mõlema sihtrühma puhul soov areneda oma valdkonnas tunnustatud spetsialistiks. 98% tudengitest ja 87% töötavast elanikkonnast pidas seda oluliseks ja väga oluliseks. 90% tudengitest ja 78% töötavast elanikkonnast pidas oluliseks omandada teadmisi ja kogemusi organisatsiooni teistes valdkondades. Juhi positsiooni saavutamise osas erinesid sihtrühmade arvamused: 51% tudengitest ja 37% (oluline ja väga oluline hinnang) töötavast elanikkonnast pidas juhi positsiooni saavutamist oluliseks.

Enamik tudengitest ja töötavast elanikkonnast omas karjäärialaseid ootusi. Samas selgus, et töötava elanikkonna osas on enam neid, kes ei oma karjäärialaseid ootusi (18%). Tudengite puhul on karjääriootusi mitteomavate vastajate osakaal väiksem (4%).

Töökoha valikukriteeriumite osas osutus 38 hinnatavast kriteeriumist kõige olulisemaks teguriks mõlema sihtrühma jaoks huvitav ja arendav töö, mis on tudengitele olulisem kui

töötava elanikkonna jaoks. Üldiselt olid tudengite hinnangud valikukriteeriumitele kõrgemad kui töötava elanikkonna hinnangud.

Töö ja töökeskkonna plokis oli olulisimaks teguriks mõlemas sihtrühmas huvitav ja arendav töö, mis on tudengitele eriti oluline.

Meeskonna ja juhtimise plokis toodi olulisemate teguritena välja „Ettevõtte kohtleb töötajaid võrdselt ja ausalt“ ja „Juht on hea inimeste juht“.

Tasustamise plokis oli olulisemad tegurid üle keskmise palk ning töökoha kindlus ja stabiilsus.

Töötajate arendamise ja tunnustamise plokis oli noorte jaoks oluline leida töö, mis toetaks nende arengut. Sellest tulenevalt oli vahetu tagasiside ja tunnustamine olulised indikaatorid noortele hindamiseks, kuidas nende areng kulgeb.

Organisatsiooni maine plokis oli oluline, et organisatsioon oleks innovaatiline ja ambitsioonikas ning omaks head mainet tööandjana.

Sotsiaalse panuse plokis tähtsustati organisatsiooni eetilisust. Organisatsioonide panustamine kohaliku elu toetamisse oli noorte jaoks olulisema väärtusega kui töötava elanikkonna jaoks.

3. RIIGI TUNNETUS TÖÖANDJANA

Riigi tunnetus tööandjana sisaldab kolme osa: riigisektoris kandidateerimise kogemused, riigi „nägu“ tööandjana ja riigi kuvand tööandjana ning seda ka võrdluses konkureerivate sektoritega.

Kandidateerimiskogemused kujutavad vastajate isiklikku otsest kokkupuudet riigisektori kui tööandjaga. Nende kogemuste positiivsus või negatiivsus omab otsest mõju vastaja poolt riigisektori atraktiivsusele antavale hinnangule.

Riigi „nägu“ annab ettekujutuse, kuidas vastajad riiki organisatsioonina laiemalt tunnetavad.

Riigi kui tööandja kuvand annab ülevaate, millised tegurid iseloomustavad riiki tööandjana ja seda ka võrreldes teiste sektoritega, nagu erasektor ja kolmas sektor.

Riigisektoris kandidateerimise kogemused, riigi „nägu“ tööandjana ja riigi väline kuvand tööandjana on tegurid, mis mõjutavad vastaja poolt antavat hinnangut riigi kui tööandja atraktiivsusele.

3.1. Riigisektoris tööle või praktikale kandidateerimise kogemused

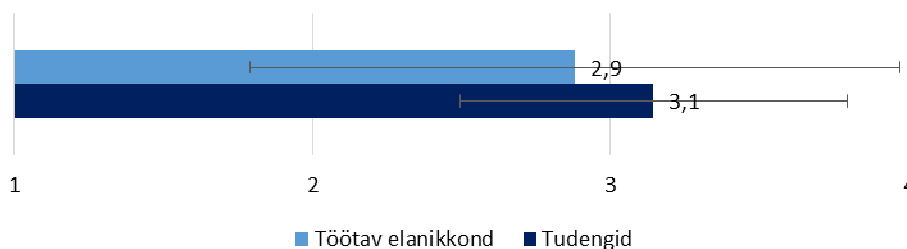
Värbamiskonkursil osalemise kogemus, sõltumata sellest, kas konkurss võidetakse ja soovitud ametikoht saadakse või mitte, omab väga tugevat mõju organisatsiooni tööandja kuvandile. Värbamiskonkurss on tööandja esimene otsene võimalus näidata, milline ta on tööandjana, milliseid väärtusi kannab ning kuidas värbamisprotsessis kogetud väärtused ühtivad organisatsiooni väärtuspakkumise ehk välja lubatud väärtustega. Tööotsijale on see tavaliselt esimene otsene isiklik kokkupuude organisatsiooni kui tööandjaga, mistõttu omab kandidateerimiskogemus otsest mõju vastaja poolt antavale organisatsiooni atraktiivsuse hinnangule. Näiteks omab konkursil mittevõitluseks osutunud kandidaadi positiivne värbamiskogemus kas neutraalset või positiivset mõju tema hinnangule organisatsiooni kui tööandja kohta. Negatiivne värbamiskogemus omab alati negatiivset mõju organisatsiooni kui tööandja kuvandile.

Tudengite ja töötava elanikkonna sihtrühmalt küsiti, millised on nende kogemused riigisektoris tööle või praktikale kandidateerimisel. Töötaval elanikkonnal oli võimalik kommenteerida oma vastuseid ja need kommentaarid on toodud muutmata kujul lisas 2.

Tööle ja praktikale kandidateerimise kogemuste hindamise eelduseks oli kandidateerimiskogemuse olemasolu. 51% tudengitest ja 47% töötavast elanikkonnast omas riigisektoris tööle või praktikale kandidateerimise kogemust.

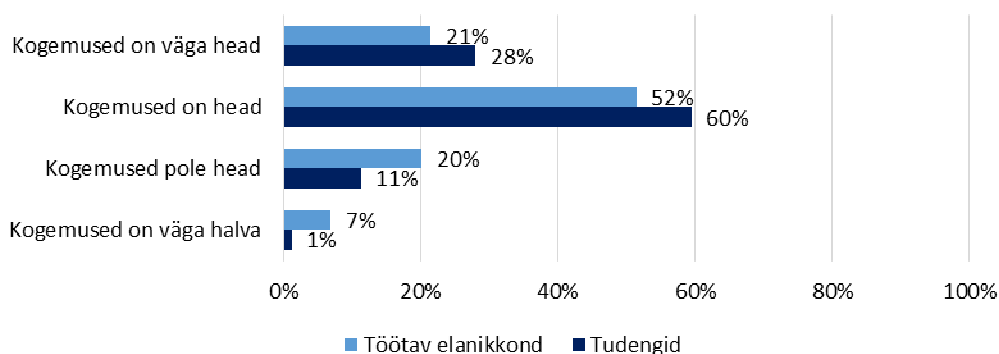
Jooniselt 31 on näha, et tööle kandidateerimise kogemused on mõlemal sihtrühmal pigem positiivsed. Tudengid hindasid oma kogemusi mõnevõrra kõrgemalt kui töötav elanikkond.

Joonis 31. Tööle kandideerimine



28% tudengitest ja 21% töötavast elanikkonnast pidas riigisektoris tööle või praktikale kandideerimise kogemusi väga heaks. Kogemused olid head 60% tudengite ning 52% töötava elanikkonna hinnangul. 11% töötavast elanikkonnast ja 20% tudengitest leidis, et kandideerimise kogemused pole head. 1% tudengitest ja 7% töötavast elanikkonnast pidas kandideerimise kogemusi väga halvaks (joonis 32).

Joonis 32. Tööle kandideerimise kogemuste vastuste jaotus



3.2 Riigi „nägu“ tööandjana

Riigi „nägu“ tööandjana keskendub riigi kui tööandja organisatsiooni kultuuri kirjeldavate tegurite hindamisele. Riigi kui tööandja välise kuvandi kaardistamisel on oluline kaasata lisaks otseselt organisatsiooni kui tööandjat kirjeldavatele teguritele ka organisatsioonikultuuri väljendavad tegurid. Organisatsioone iseloomustab sisemine tegutsemiskultuur, mille tuumaks on organisatsiooni liikmete jaoks ühine taju igapäevastest tegevustest, mis omandatakse läbi organisatsiooni tegevuses osalemise. Organisatsiooni liikmete poolt tunnetatu peegeldub organisatsioonist välja poole. Potentsiaalsete töötajate sihtrühma tunnetus organisatsiooni kultuurist tekib erinevate komponentide koosmõjul, millest olulisemat mõju avaldavad organisatsiooni kui tööandja avalik kuvand (sh. käitumine avalikkuse ees) ning organisatsiooni töötajate poolt jagatav informatsioon.

Esimene samm tööandja „näo“ hindamisel on välja selgitada, milline on organisatsiooni sisemiselt tunnetatud „nägu“ (oma töötajate tunnetus), välimiselt tunnetatud „nägu“ (potentsiaalsete töötajate tunnetus) ning milline on organisatsiooni soovitatav „nägu“ (milline organisatsioon ise soovib olla).

Teiseks koondatakse kogutud andmed 3-dimensionaalsesse mudelisse, mis võimaldab identifitseerida, kus asuvad erisused tegeliku olukorra ja soovitava olukorra vahel.

Kolmandaks saab otsustada, millised erisused on organisatsioonile olulised, ning panna paika tegevused erisuste vähendamiseks.

Tööandja „näo“ tunnetus on sisendiks organisatsiooni väärtuspakkumise loomisel. Tööandja „näo“ 3-dimensionaalsete andmete alusel saab hinnata, kas organisatsiooni väärtuspakkumine on kooskõlas organisatsiooni emotsionaalsemalt tunnetatud kuvandiga (näoga).

Antud uuringu eesmärgiks oli mõista, milline on riigi „nägu“ riiki huvitava kahe olulisema sihtrühma hulgas. Riigi „näo“ välja selgitamiseks kasutati Instari loodud metoodikat, mis lähtus Geert Hofstede 5D ja Fons Trompenaarsi 7-dimensionaalsest mudelist. Metoodika aluseks on seisukoht, et mistahes kultuuri saab paigutada igal mõõteteljel mingisse punkti kahe äärmusliku seisukoha vahele. Tegurite kirjeldamine niisugustel telgedel võimaldab määratleda need valdkonnad, mis on probleemsemad ja millele tuleb rohkem tähelepanu pöörata. Antud uuringu puhul tekib ülevaade, millisena paistab riik väljapoole ja mis mulje jätab. Seejuures tuleb järelduste tegemisel arvestada sektori kui tervikuga kaasas käivate eelhoiakutega.

Küsimustikus paluti vastajatel hinnata 11 vastanduvat väidete paari. Vastajad pidid hindama, milline kahest vastanduvast väitest iseloomustab nende hinnangul riiki paremini. Kokku andsid vastajad hinnangu 22 tegurile. Tabelis 2 on ära toodud iga vastandliku väidete paari vastuste jaotus nii tudengite kui töötava elanikkonna sihtrühma kohta.

Selleks, et saada kokkuvõtlikum ülevaade, on järgnevas analüüsis vaadeldud väitega nõustunud vastajate osakaale eraldiseivana, mitte väidete paarina. Selle tulemusel on ära toodud riiki enim kirjeldavad väited. Antud juhul tuleb järelduste tegemisel silmas pidada, et neid väiteid pole võrreldud omavahel, vaid hinnatud on siiski vastanduvate väidete paare, mistõttu ei ole tegemist pingereaga. Täpsem tabel on toodud lisas 3.

Alljärgnevalt on ära toodud riigi kui tööandja „näo“ tulemused mõlema sihtrühma kohta.

Riigi kui tööandja „nägu“ väga tugevalt kirjeldavad väited

Tudengid

- Ametlikkus/reserveeritus
- Riski vältimine/reeglitest ja normidest lähtumine
- Reeglitele/protsessidele orienteeritus
- Ratsionaalsus/analüütilisus
- Kontroll/otsustamine ülevalt alla

- Tulemustele/tööülesannetele orienteeritus

Töötav elanikkond

- Ametlikkus/reserveeritus
- Reeglitele/protsessidele orienteeritus

Riiki tugevalt kirjeldavad väited

Tudengid

- Kollektiivsuse/meeskonna
- Hierarhia/positsiooni tähtsustamine
- Pikaajaline eesmärk/strateegilise visiooni seadmine
 - Lähtutakse sisemisest vajadusest /fookuses on organisatsioon
 - Minevikule/stabiilsusele orienteeritus
 - Tulevikule/muutustele orienteeritus

Töötav elanikkond

- Riski vältimine/reeglitest ja normidest lähtumine
- Kontroll/otsustamine ülevalt alla
- Lähtutakse sisemisest vajadusest /fookuses on organisatsioon
- Hierarhia/positsiooni tähtsustamine
- Ratsionaalsus/analüütilisus
- Tulemustele/tööülesannetele orienteeritus
- Kollektiivsuse/meeskonna
- Pikaajaline eesmärk/strateegilise visiooni seadmine
- Tulevikule/muutustele orienteeritus

Riiki nõrgalt kirjeldavad väited

Tudengid

- Lähtutakse välimistest vajadustest /fookuses on kliendid
- Lühiajaline eesmärk/organisatsiooni igapäevastele tegevustele keskendumine
- Maatriks/eesmärkide tähtsustamine
- Individualismi/staaride tähtsustamine
- Inimestele/suhetele orienteeritus
- Töötajate toetamine/kaasamine
- Intuiitsus/sisetunde pinnalt otsuse tegutsemine
- Paindlikkusele/tulemustele orienteeritus
- Riski võtmine/loov, innovaatiline lähenemine
- Mitteametlikkus/vabadus

Töötav elanikkond

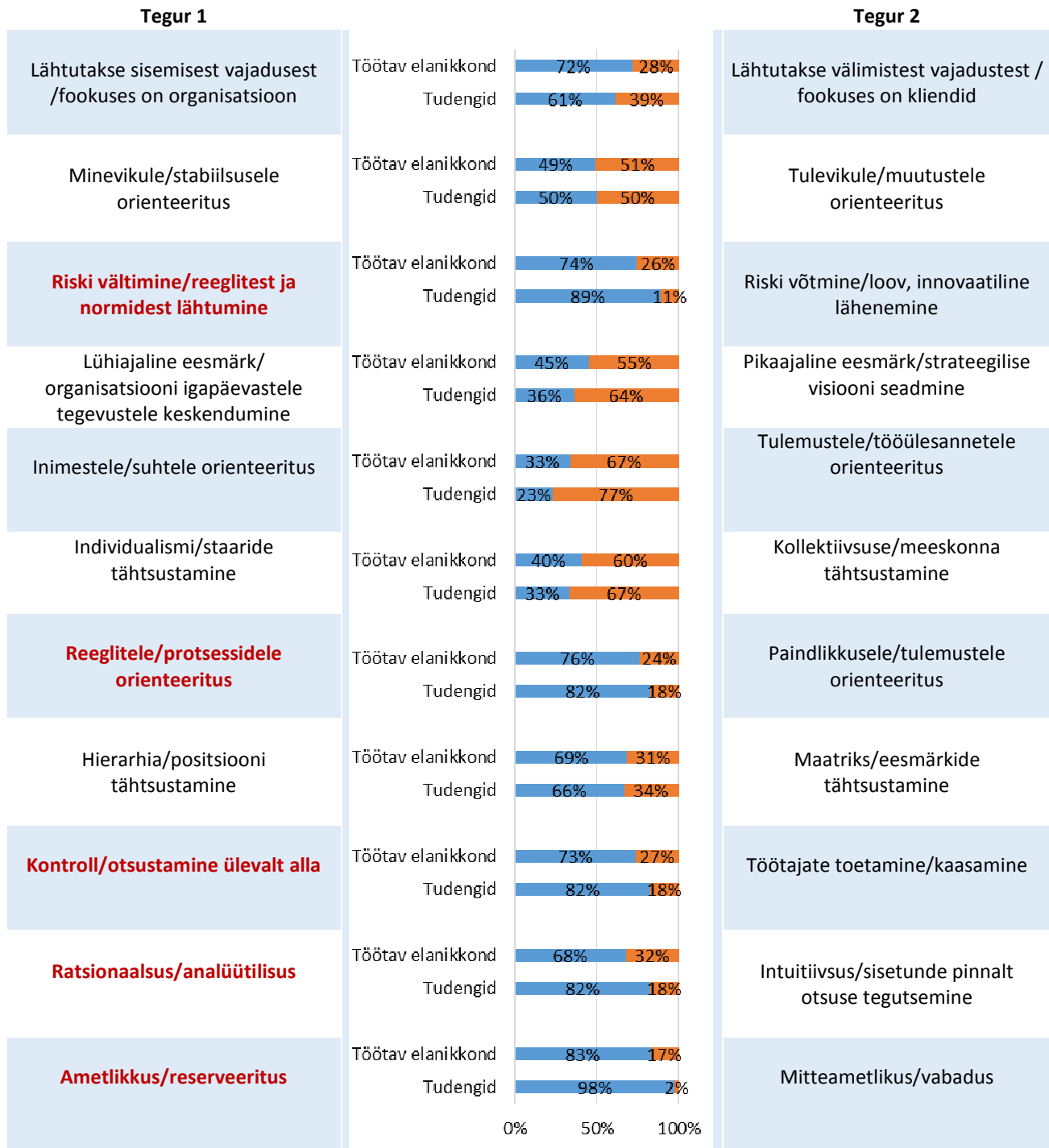
- Minevikule/stabiilsusele orienteeritus
- Lühiajaline eesmärk/organisatsiooni igapäevastele tegevustele keskendumine
- Individualismi/staaride tähtsustamine
- Inimestele/suhetele orienteeritus
- Intuiitsus/sisetunde pinnalt otsuse tegutsemine
- Maatriks/eesmärkide tähtsustamine
- Lähtutakse välimistest vajadustest /fookuses on kliendid
- Töötajate toetamine/kaasamine
- Riski võtmine/loov, innovaatiline lähenemine
- Paindlikkusele/tulemustele orienteeritus
- Mitteametlikkus/vabadus
-

Riigi kui tööandja „näo“ puhul tunnetatakse, et riigis on tähtis kollektiivsus ja meeskond ning vähem on individualismi ja nii-öelda staaride tähtsustamist. Riigile on omane pigem pikaajaline eesmärk ja strateegilise visiooni seadmine kui lühiajaline eesmärk ja organisatsiooni igapäevastele tegevustele keskendumine. Riik on pigem ametlik ja reserveeritud kui mitteametlik ja vaba. Riik on ratsionaalne ja analüütiline, mitteintuiitivne ja sisetundel põhinev.

Järgmiselt on välja toodud tegurid, millele tasub tähelepanu pöörata:

- Suur osa vastajatest tunnetab, et riigis on juhtimise aluseks pigem hierarhia ja positsiooni tähtsustamine kui maatriksstruktuurile ja eesmärkidele keskendumine.
- Riiki iseloomustab kontroll ja otsustamine ülevalt alla, vähem iseloomustab töötajate toetamine ja kaasamine.
- Reeglid ja protseduurid on olulisemad kui paindlikkus ja tulemused.
- Riik on pigem riski vältiv ning reeglitest ja normidest lähtuv kui riskiv, loov ja innovaatiline.

Tabel 2. Riigi „nägu“



3.3. Riigisektori tööandja kuvand

Tööandja brändingu üheks lähteülesandeks on luua sihtrühmi kõnetav, organisatsiooni ainulaadsust välja toov ja konkurentidest eristuv väärtuspakkumine. Selle eelduseks on mõista, milline on organisatsiooni maine tööandjana teda huvitava sihtrühma hulgas ning leida positsioneerimisega organisatsiooni ainulaadsed, konkurentidest eristuvad tegurid. Nende tegurite, sihtrühma ootuste ja tööandja sisemine tööandja maine hetkeolukorra alusel saab luua väärtuspakkumise.

Riigi kui tööandja kuvandi hindamiseks ja selle positsioneerimiseks hindasid mõlemad sihtrühmad riigisektori atraktiivsust kirjeldavaid tegureid eesmärgiga saada ülevaade riigisektori tugevustest ja nõrkustest. Lisaks hindasid vastajad samu tegureid ka erasektori ja kolmanda sektori puhul, mis võimaldas anda ülevaate riigisektori tööandja kuvandist võrreldes konkureerivate sektoritega ning selgitada välja, millised tegurid eristavad riigi sektorit nii positiivses kui negatiivses võtmes konkureerivatest sektoristest. Erasektor oli hindamisel tinglikult kaheks jaotatud: palgatöö erasektoris ja ettevõtlus erasektoris.

Riiki ja selle konkureerivaid sektoreid hinnati kaheksa tööandja mainet mõjutava teguri alusel. Vastajatel paluti hinnata, kui hästi kirjeldavad tegurid riiki, erasektorit, kolmandat sektorit tööandjana. Hindamine toimus 4-punktilisel skaalal, kus 4 tähendas, et tegur kirjeldab väga hästi sektorit ja 1, et ei kirjelda üldse.

Iga teguri taha on märgitud laiem rühm, kuhu see tegur kuulub. Tegurite rühma alusel on lihtsam hinnata tegurite olulisust sihtrühmadele, mis on välja toodud uuringu töökoha valikukriteeriumite osas.

Tööandja mainet mõjutava tegurid, mille alusel riiki ja konkureerivaid sektoreid hinnati, olid järgmised:

- arenguvõimalused (arenguvõimaluste dimensioon);
- võimalus teha asju, millel on ühiskonnale laiem mõju (töö sisu dimensioon);
- huvitav ja mitmekesine töö ning võimalus teostada end erinevates valdkondades/organisatsioonis (töösisu dimensioon);
- kaasaegne töökeskkond (töökeskkonna dimensioon);
- töötajaskonna mitmekesisus, mis annab organisatsioonile lisaväärtuse (meeskonna ja juhtimise dimensioon);
- innovaatus - organisatsioon on teadlikult oma valdkonna edasiviija (organisatsiooni eesmärkide ja olemuse dimensioon);
- tööandja järjepidevus, jätkusuutlikkus ja usaldusväärsus (organisatsiooni eesmärkide ja olemuse dimensioon);
- töötajate väärtustamine (meeskonna ja juhtimise dimensioon).

Esiteks on tulemused esitatud riigi kui tööandja kohta keskväärtuste ja sagedusjaotustena tudengite ja töötava sihtrühma võrdluses.

Teisena on võrreldud riigisektori tulemusi konkureerivate sektorite tulemustega keskväärtuste põhjal. Tulemused on esitatud tudengite ja töötava sihtrühma kohta eraldi.

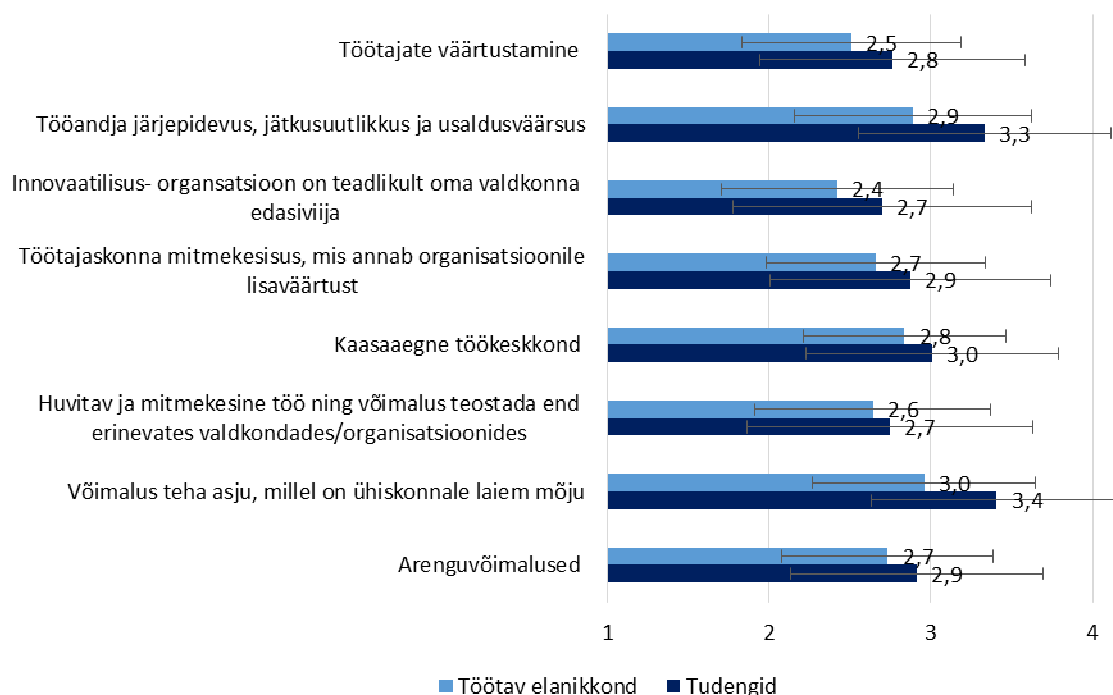
Kolmandaks antakse põhjalikum ülevaade iga teguri vastuste jaotuse lõikes kõigi sektorite kohta. Tegurite vastuste jaotus sisaldab mõlema sihtrühma hinnanguid, mis annab hea ülevaate, kuidas sihtrühmade tunnetused sektoritele tegurite siseselt erinevad. Täielik riigi ja konkureerivate sektorite tulemuste tabel on ära toodud lisa 4.

3.3.1. Riigi kuvand - töötav elanikkond ja tudengid

Jooniselt 33 on näha, kuidas hindavad tudengid ja töötav elanikkond riiki läbi kaheksa kriteeriumi. Välja on toodud vastuste keskvärtused ja usalduspiirid.

Tudengite hinnangud on kõigi tegurite lõikes kõrgemad kui töötava elanikkonna omad. Kõige enam iseloomustab riiki tööandjana mõlema sihtrühma hinnangul võimalus teha asju, millel on ühiskonnale laiem mõju. Kõige madalamalt on mõlemad sihtrühmad hinnanud organisatsiooni innovaatsilisust näitaja „Innovaatsilisus – organisatsioon on teadlikult oma valdkonna edasiviija“ all.

Joonis 33. Riik - tudengid versus töötav elanikkond

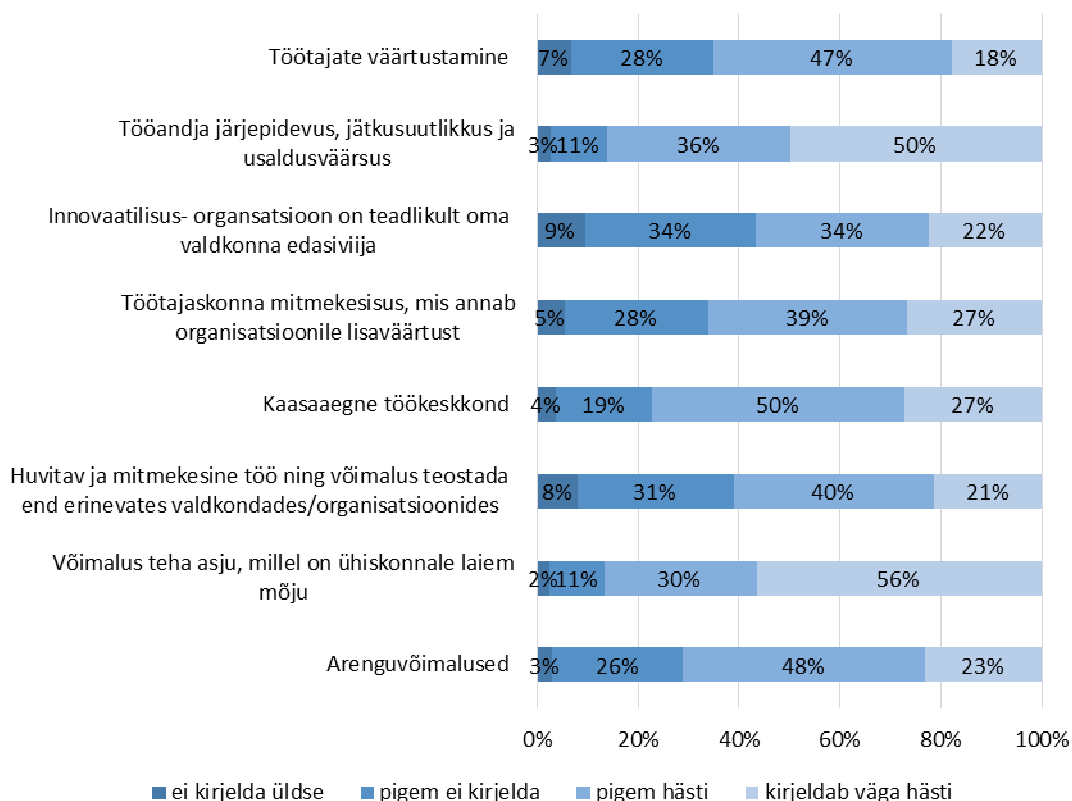


Tudengid

Joonisel 34 on esitatud tudengite sihtrühma hinnangud riiki iseloomustavate tegurite kohta vastuste jaotusena. Tudengid tõid välja, et riiki tööandjana kirjeldab väga hästi võimalus teha asju, millel on ühiskonnale laiem mõju (56%, kirjeldab väga hästi), samuti hinnatakse tööandja järjepidevust, jätkusuutlikkust ja usaldusväarsust (50%, kirjeldab väga hästi).

9% hinnangul ei kirjelda (ei kirjelda üldse) riiki tööandjana innovaatsilisus ja 7% hinnangul (ei kirjelda üldse) töötajate väärtustamine.

Joonis 34. Riik - tudengid

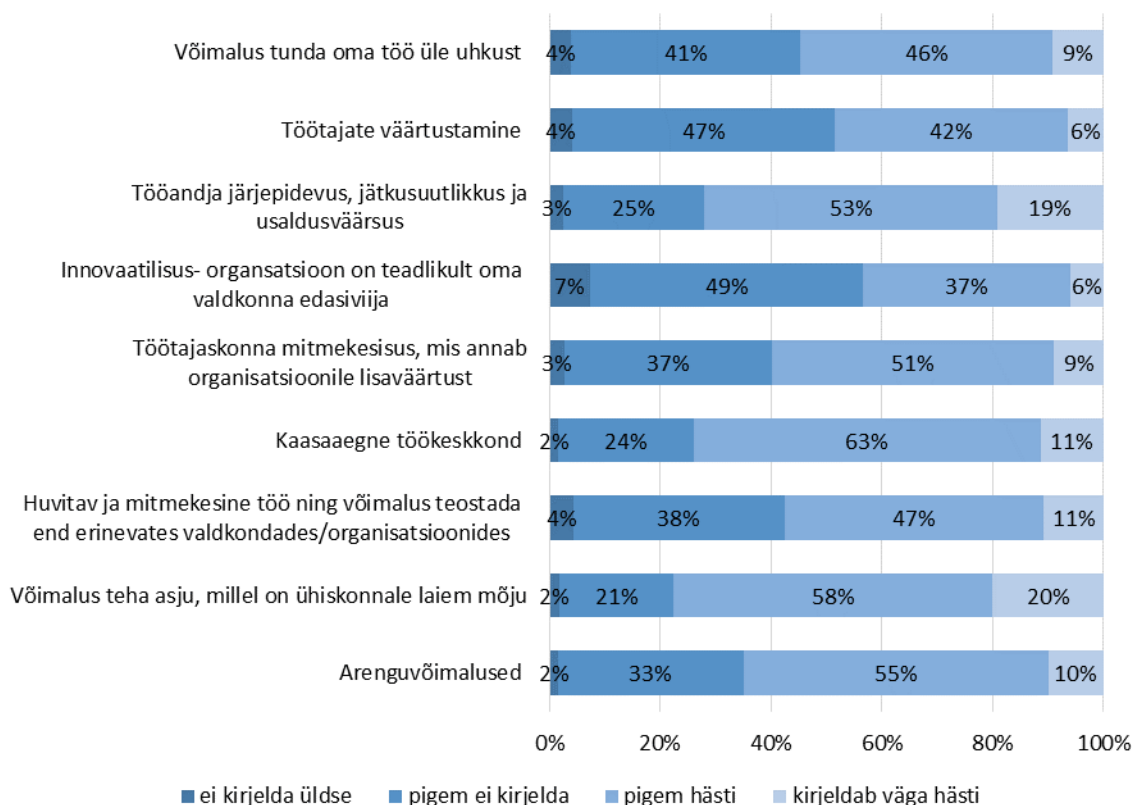


Töötav elanikkond

Joonisel 35 on esitatud töötava elanikkonna sihtrühma hinnangud riiki iseloomustavate tegurite kohta vastuste jaotusena. Töötava elanikkonna arvates kirjeldab väga hästi riiki tööandjana võimalus teha asju, millel on ühiskonnale laiem mõju (20%) ning nähakse ka tööandja järjepidevust, jätkusuutlikkust ja usaldusväärsust (19%).

7% hinnangul ei kirjelda (ei kirjelda üldse) riiki tööandjana innovaatilisus.

Joonis 35. Riik - töötav elanikkond



3.3.2. Riigi kuvand võrreldes teiste sektoritega

Teisena on võrreldud riigisektori tulemusi konkureerivate sektorite tulemustega keskväärtuste põhjal. Tulemused on esitatud tudengite ja töötava sihtrühma kohta eraldi.

Tudengid

Joonisel 36 on esitatud tudengite vastustel põhinev sektoreid iseloomustavate tegurite võrdlus sektorite lõikes. Riiki iseloomustab võrreldes teiste sektoritega tööandja järjepidevus, jätkusuutlikkus ja usaldusväärsus. Need tegurid iseloomustavad riiki kõige tugevamalt võrreldes teiste sektorite sama teguri hinnangutega.

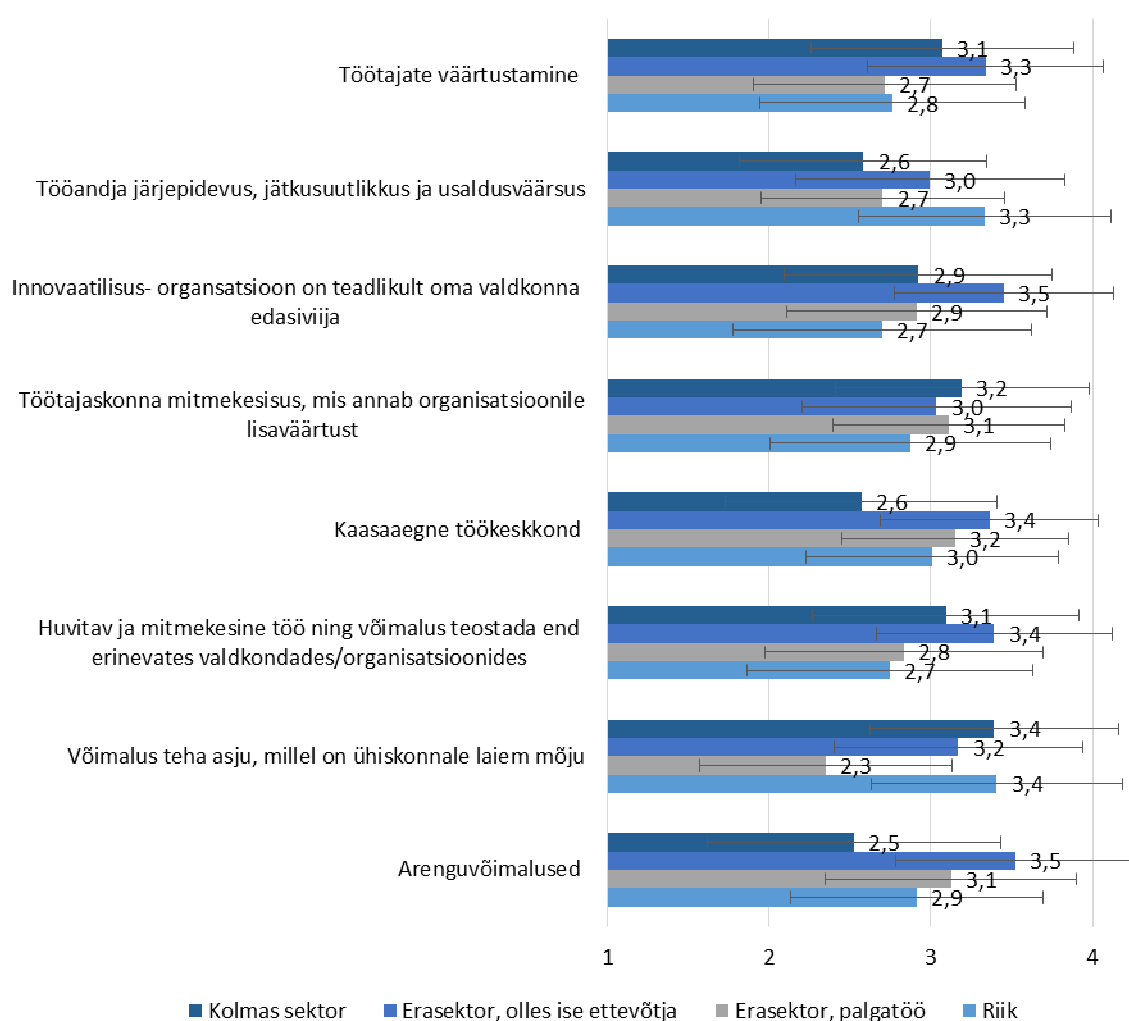
Teine oluline tegur, mis iseloomustab riiki, on „võimalus teha asju, millel on ühiskonnale suurem mõju“. See tegur on ka kolmanda sektori puhul sama kõrge hinnanguga nagu riigisektoril. Töötajate väärtustamise hinnang on riigisektoris veidi kõrgem kui erasektoris (palgatöö). Innovatsiooni, töötajaskonna mitmekesisus, kaasaegne töökeskkond, huvitav ja mitmekesine töö ja arenguvõimalused - need tegurid on riigisektori puhul hinnatud erasektorst (palgatöö) madalamalt.

Iseendale tööandjaks olemist iseloomustavad tudengite hinnangul kõige enam arenguvõimalused ja „innovaatilisus - organsatsioon on teadlikult oma valdkonna edasiviija“. Kõige vähem iseloomulikumaks pidasid tudengid ettevõtluse puhul tööandja järjepidevust, jätkusuutlikkust ja usaldusväärsust.

Palgatööd erasektoris iseloomustab tudengite hinnangul kõige enam kaasaegne töökeskkond, arenguvõimalused ja töötajaskonna mitmekesisus, mis annab organisatsioonile lisaväärtust. Kõige vähem näevad tudengid erasektori palgatöö puhul võimalus teha asju, millel on ühiskonnale laiem mõju.

Kolmandale sektorile on tudengite hinnangul kõige iseloomulikum võimalus teha asju, millel on ühiskonnale laiem mõju, töötajaskonna mitmekesisus, mis annab organisatsioonile lisaväärtust, huvitav ja mitmekesine töö ning võimalus teostada end erinevates valdkondades/organisatsioonides. Kõige vähem iseloomulikum on kolmandale sektorile kriteerium arenguvõimalused.

Joonis 36. Nelja sektori võrdlus-tudengid



Töötav elanikkond

Joonisel 37 on töötava elanikkonna vastustel põhinev sektoreid iseloomustavate tegurite võrdlus sektorite lõikes. Riiki iseloomustab võrreldes teiste sektoritega tööandja järjepidevus, jätkusuutlikkus ja usaldusväärsus. Need tegurid iseloomustavad riiki kõige tugevamalt võrreldes teiste sektorite sama teguri hinnangutega.

Teine oluline tegur, mis iseloomustab riiki, on „võimalus teha asju, millel on ühiskonnale suurem mõju“. See tegur on ka kolmanda sektori ja erasektori (ettevõtlus) puhul kõrge hinnanguga.

Töötajate väärtustamine, innovatsioon, töötajaskonna mitmekesisus, kaasaegne töökeskkond, huvitav ja mitmekesine töö ja arenguvõimalused - need tegurid on riigisektori puhul hinnatud erasektorist (palgatöö) madalamalt.

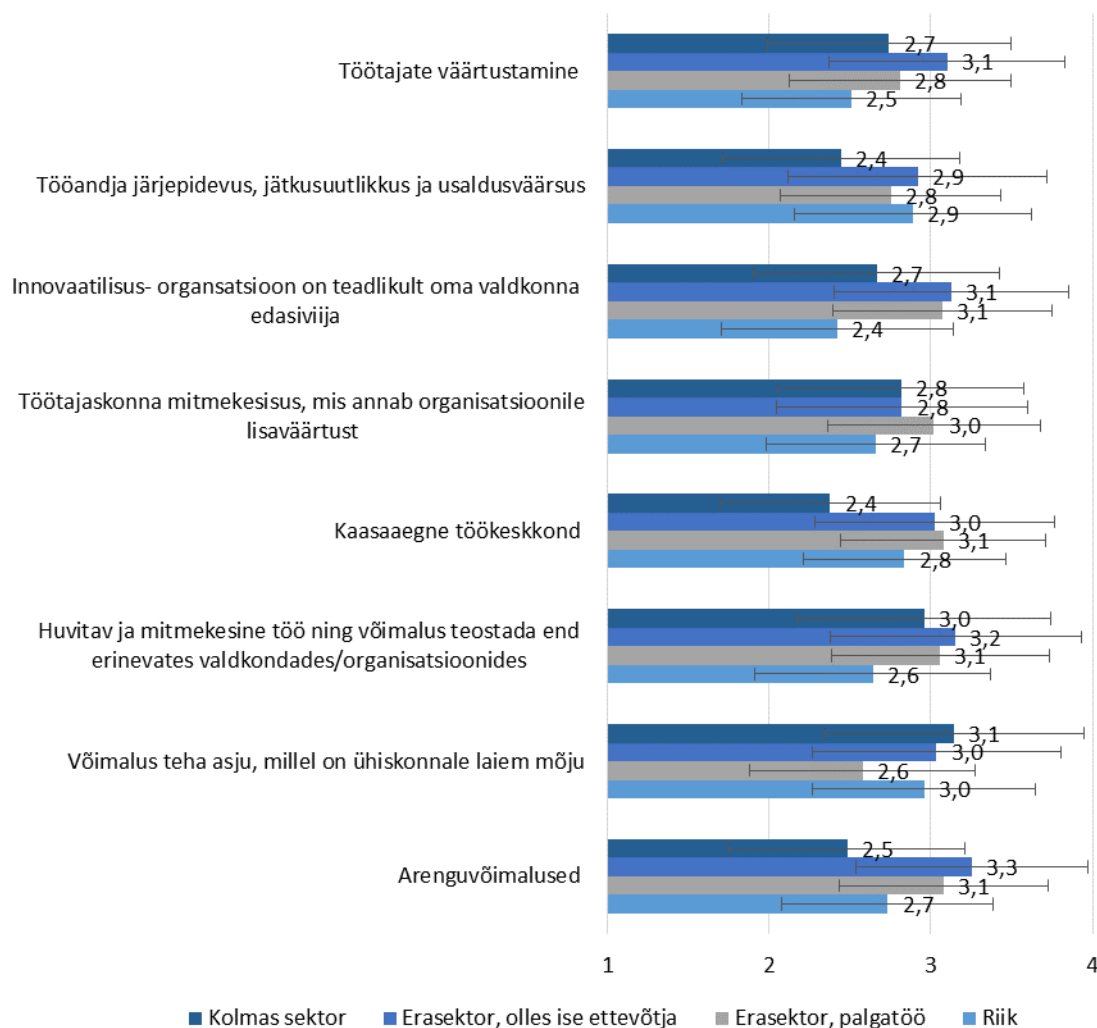
Võrreldes sektoreid omavahel näeme, et riiki hinnatakse töötava elanikkonna poolt kõrgemalt töö laiem mõju osas. Madalamalt hinnatakse riiki innovatsiooni osas.

Töötava elanikkonna hinnangul iseloomustab erasektorit (olles ise tööandja) kõige enam võimalus tunda oma töö üle uhkust, arenguvõimalused ning huvitav ja mitmekesine töö ning võimalus teostada end erinevates valdkondades/organisatsioonides. Kõige vähem iseloomulikumaks pidas töötav elanikkond töötajaskonna mitmekesisust, mis annab organisatsioonile lisaväärtust.

Erasektorit (olles palgatöötaja) iseloomustavad töötava elanikkonna hinnangul kõige enam arenguvõimalused, kaasaegne töökeskkond ning innovaativsus - organisatsioon on teadlikult oma valdkonna edasiviija. Kõige vähem nähakse erasektoris palgatöö puhul võimalus teha asju, millel on ühiskonnale laiem mõju.

Kolmandas sektoris on töötava elanikkonna hinnangul kõige iseloomulikum võimalus teha asju, millel on ühiskonnale laiem mõju, võimalus tunda oma töö üle uhkust, huvitav ja mitmekesine töö ning võimalus teostada end erinevates valdkondades/organisatsioonides. Kõige vähem iseloomulik on kolmandale sektorile kaasaegne töökeskkond (joonis 37).

Joonis 37. Nelja sektori võrdlus - töötav elanikkond



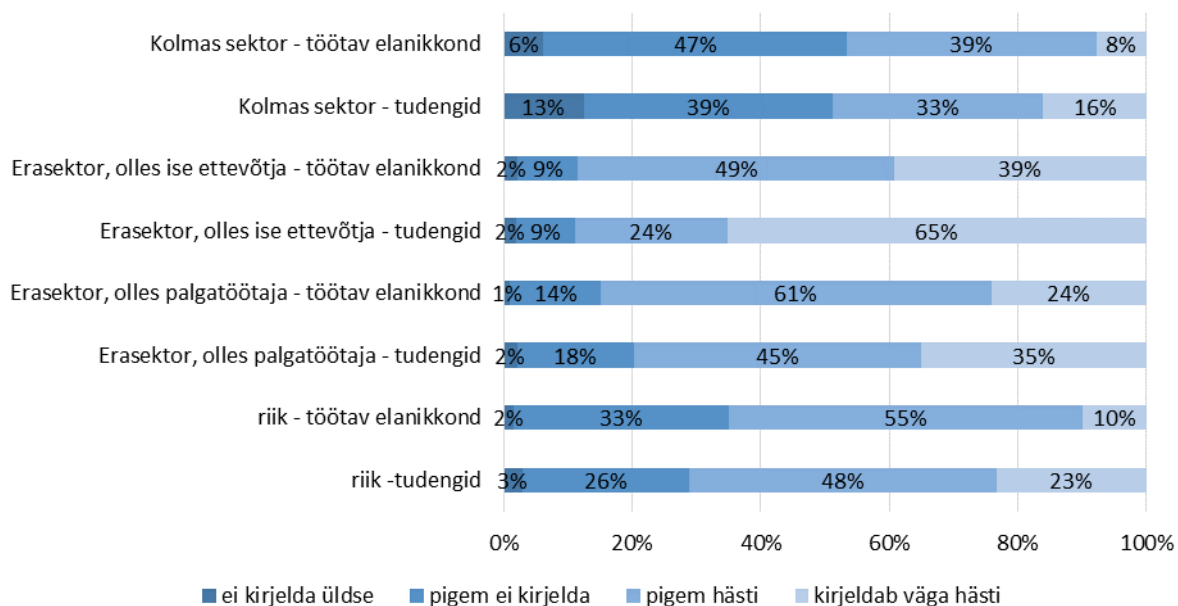
3.3.3. Võrdlus kriteeriumite lõikes

Järgnevalt antakse põhjalikum ülevaade iga teguri vastuste jaotuse lõikes kõigi sektorite kohta. Tegurite vastuste jaotus sisaldab mõlema sihtrühma hinnanguid, mis annab hea ülevaate, kuidas sihtrühmade tunnetused sektoritele tegurite siseselt erinevad.

Arenguvõimalused

Arenguvõimaluste olemasolu kirjeldab tudengite hinnangul väga hästi erasektor (ettevõtja) (65%). Samuti leiab ka töötav elanikkond, et erasektor (ettevõtja) kirjeldab arenguvõimaluste olemasolu väga hästi (39%). Kõige vähem väga hästi arenguvõimalusi kirjeldavaks sektoriks hindavad tudengid kolmandat sektorit (16%). Töötav elanikkond aga näeb, et kõige vähem kirjeldab arenguvõimaluste olemasolu riik (10%) ja kolmas sektor (8%) (joonis 38).

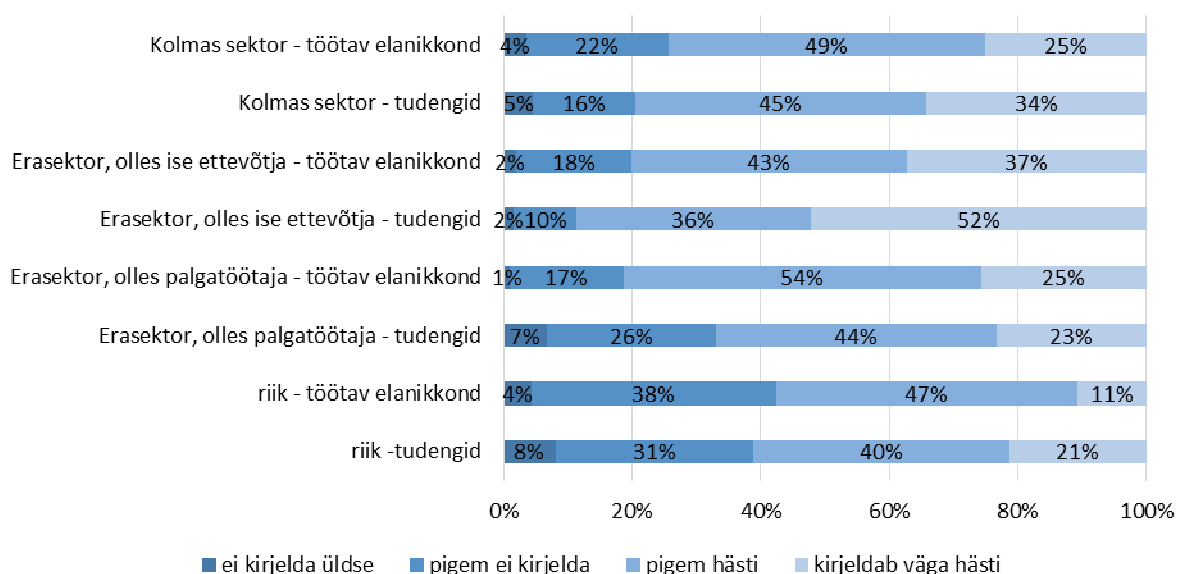
Joonis 38. Arenguvõimalused



Huvitav ja mitmekesine töö

Huvitavat ja mitmekesise töö olemasolu kirjeldab väga hästi erasektor (ettevõtja) nii tudengite (52%) kui ka töötav elanikkonna hinnangul (37%). Kõige vähem väga hästi kirjeldab huvitavat ja mitmekesist tööd ning võimalust teostada end erinevates valdkondades riigi sektor nii tudengite (21%) kui ka töötava elanikkonna (11%) hinnangul (joonis 39).

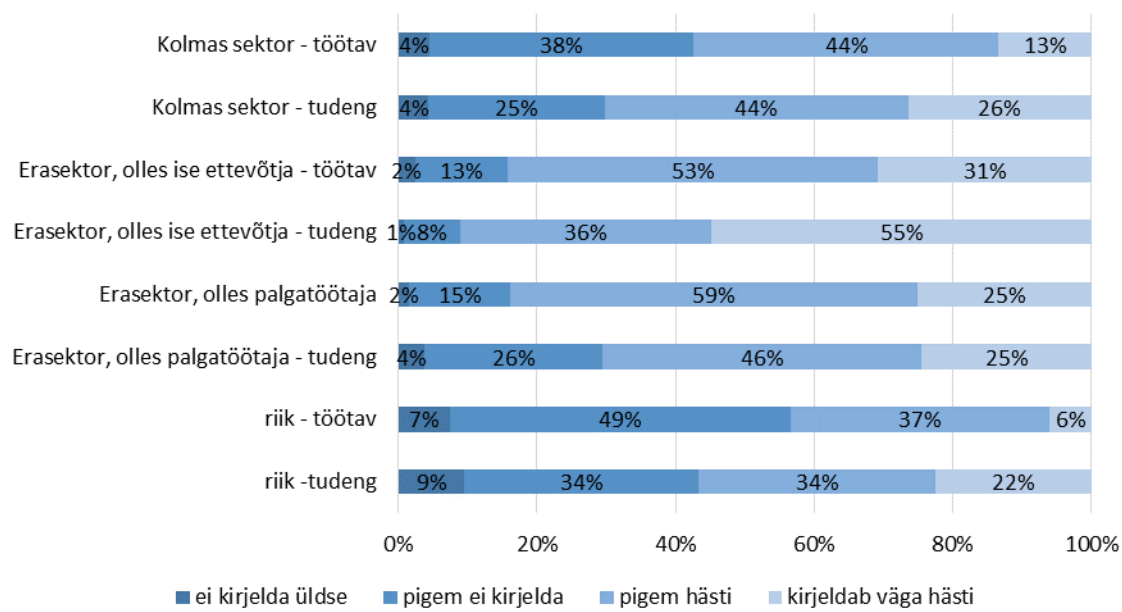
Joonis 39. Huvitav ja mitmekesine töö ning võimalus teostada end erinevates valdkondades/organisatsioonides



Innovaatilisus - organisatsioon on teadlikult oma valdkonna edasiviija

Joonisel 40 on näha, et innovaatilisus kirjeldab tudengite hinnangul kõige paremini erasektorit, olles ise ettevõtja (55%). Kõige vähem näeb töötav elanikkond, et innovaatilisus kirjeldaks riiki väga hästi (6%).

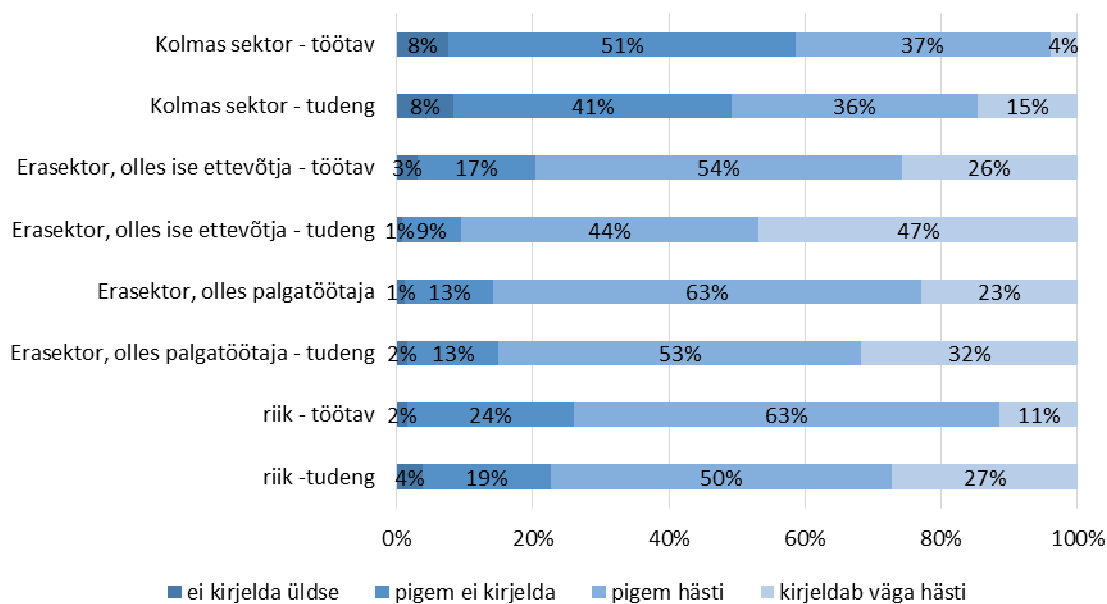
Joonis 40. Innovaatilisus



Kaasaegne töökeskkond

Kaasaegse töökeskkonna olemasolu kirjeldab tudengite hinnangul joonisel 41 kõige enam erasektor, olles ise ettevõtja. Samuti näevad tudengid, et see kirjeldab väga hästi ka erasektorit, olles palgatöötaja (32%).

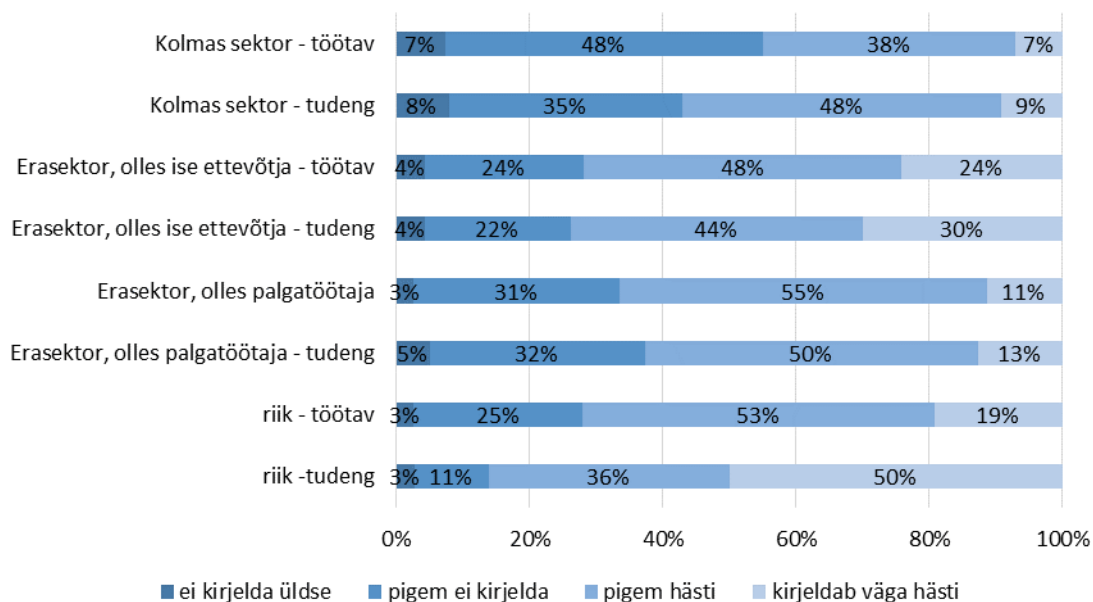
Joonis 41. Kaasaegne töökeskkond



Tööandja järjepidevus, jätkusuutlikkus ja usaldusväärsus

Tööandja järjepidevus, jätkusuutlikkus ja usaldusväärsus näevad kõige enam tudengid riigi sektoris (50%) ning ka erasektoris, olles ise ettevõtja (30%) (joonis 42).

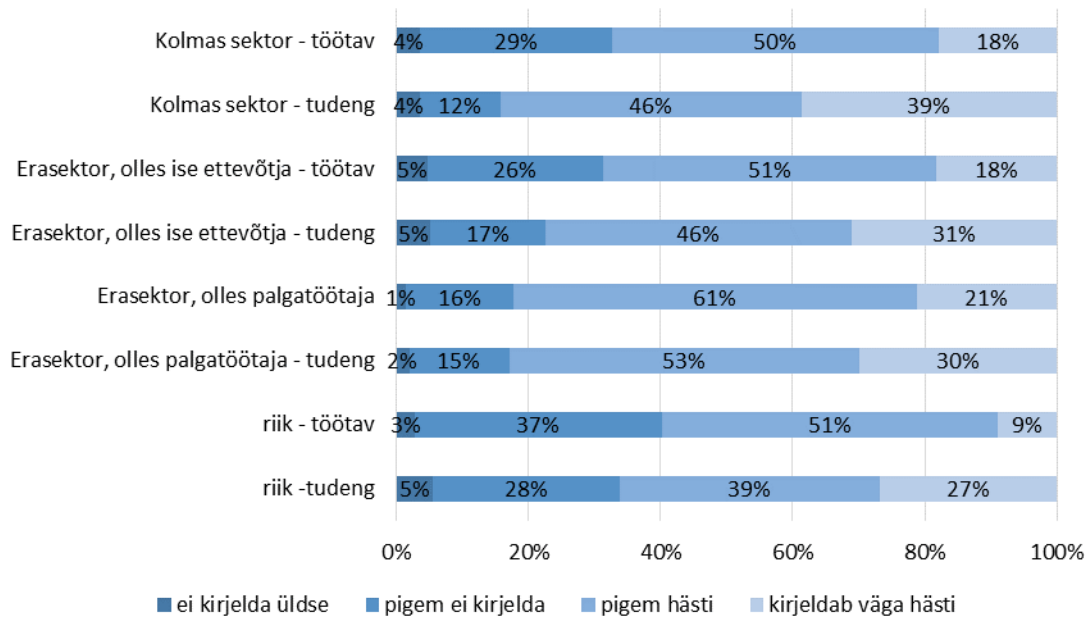
Joonis 42. Tööandja järjepidevus, jätkusuutlikkus ja usaldusväärsus



Töötajaskonna mitmekesisus, mis annab organisatsioonile lisaväärtust.

Töötajaskonna mitmekesisust, mis annab organisatsioonile lisaväärtust, nähakse kõige enam tudengite poolt kolmandas sektoris (39%). Samuti iseloomustab see tudengite hinnangul kõige enam erasektor, olles ise ettevõtja (31%) (joonis 43).

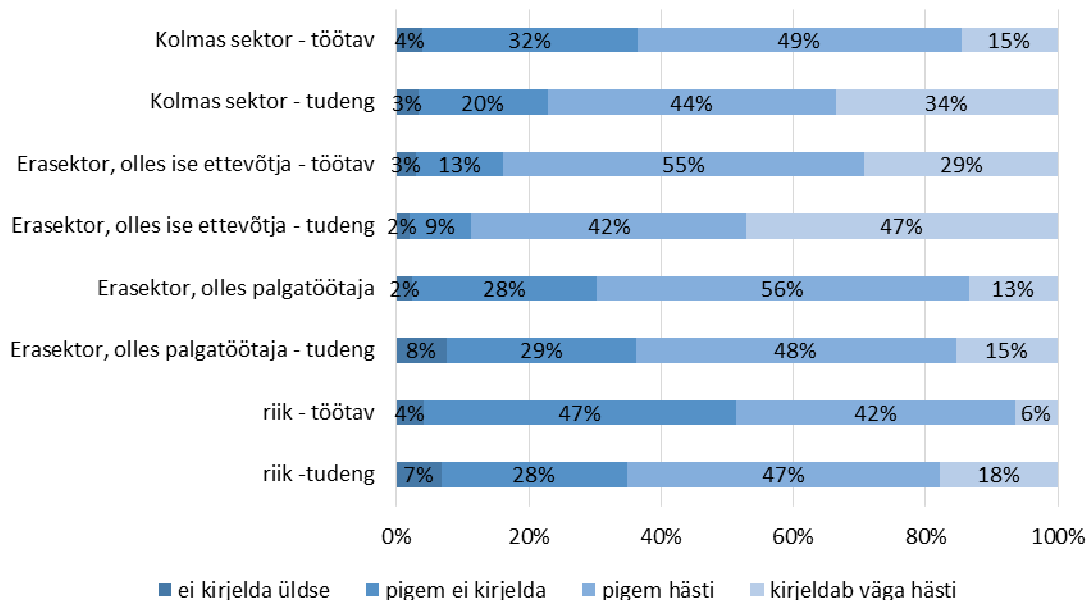
Joonis 43. Töötajaskonna mitmekesisus



Töötajate väärtustamine

Joonisel 44 on näha, et töötajaid väärtustatakse tudengite hinnangul kõige enam erasektoris, olles ise tööandja (47%), ning ka kolmandas sektoris (34%).

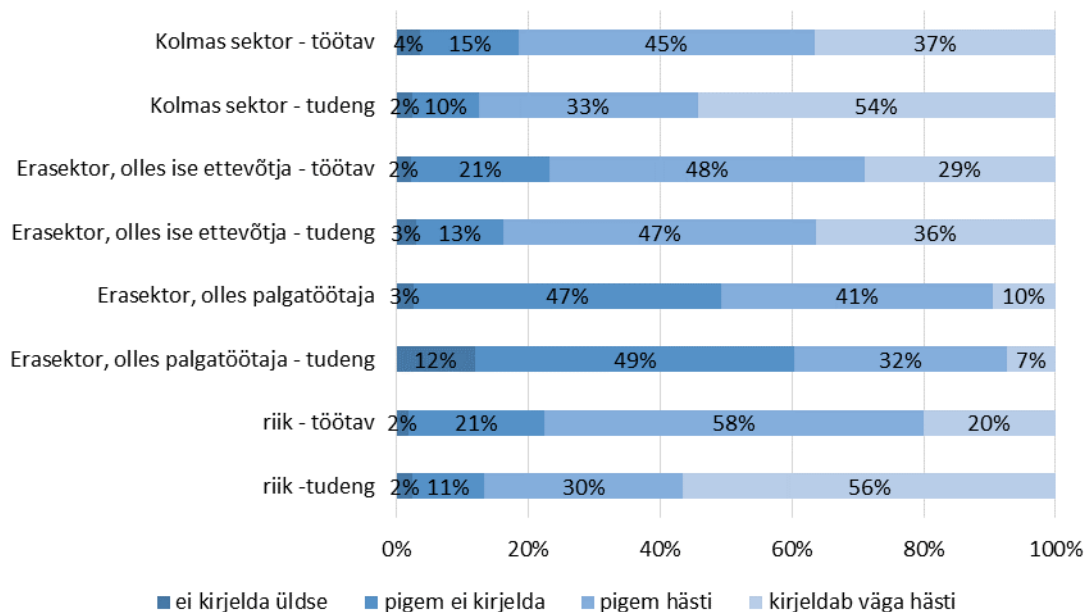
Joonis 44. Töötajate väärtustamine



Võimalus teha asju, millel on ühiskonnale laiem mõju

Kõige enam näevad tudengid, et riiki (56%) ja kolmandat sektorit (54%) kirjeldab kõige paremini võimalus teha asju, millel on ühiskonnale laiem mõju. Vaid 7% tudengitest ja 10% töötavast elanikkonnast näeb, et erasektoris, olles palgatöötaja, on võimalus teha asju, millel on ühiskonnale laiem mõju (joonis 45).

Joonis 45. Võimalus teha asju, millel on ühiskonnale laiem mõju



Vahekokkuvõte

Üle poole tudengitest ja ligi pool töötavast elanikkonnast omas riigisektoris tööle või praktikale kandideerimise kogemust. Tudengite hinnangud tööle kandideerimise kogemusele olid kõrgemad kui töötaval elanikkonnal. Üldiselt oli tööle kandideerimise kogemused mõlema sihtrühma seas positiivse hinnanguga. Tööle kandideerimise kogemuste vastuste jaotusest selgus, et üle poole vastajatest pidas kogemusi heaks. Samas 7% töötavast elanikkonnast hindas kogemusi negatiivselt (tudengitest 1%).

Tudengite ja töötava elanikkonna tunnetus riigi „näost“ on mõnevõrra erinev. Näiteks vastandväidete paaride „ametlik ja reserveeritud“ versus „mitteametlik ja vaba“ ning „ratsionaalsus/analüütilisus“ versus „intuiitiivsus/sisetunde pinnalt otsuse tegutsemine“ puhul on näha, et tudengid tunnetavad riiki ratsionaalsema/analüütilisema ja ametlikuma ja reserveeritumana kui töötav elanikkond. Erinevus esineb ka kriteeriumi „riski vältimine, reeglitest ja normidest lähtumine“ versus „riski võtmine, loov, innovaatiline lähenemine“ osas, kus tudengid peavad riiki enam riske vältivaks ja reeglitele tuginevaks kui töötav elanikkond.

Riigi tööandja kuvandi kaheksast kriteeriumist pidasid mõlemad sihtrühmad riiki enim kirjeldavaks kriteeriume: riigis on tööalaselt võimalus teha asju, millel on ühiskonnale laiem mõju ning et riik on tööandjana järjepidev, jätkusuutlik ja usaldusväärne. Mõlemad sihtrühmad on madalamalt hinnanud kriteeriume: töötajate väärtustamine; innovaatilisus – organisatsioon on teadlikult oma valdkonna edasiviija ja huvitav ning mitmekesine töö.

4. RIIGI JA RIIGISEKTORI ORGANISATSIOONIDE VÄLINE ATRAKTIIVSUS TÖÖANDJANA

Töökoha valik või vahetus on oluline otsus üliõpilaste ja juba töötavate inimeste jaoks. Töökoha valiku otsuseid mõjutab lisaks kõigile eelnevalt käsitletud kriteeriumitele ka tööandjast kujunenud kuvand – organisatsiooni maine tööandjana. Tööandja brändi atraktiivsus põhineb kolmel plokil: sihtrühma teadlikkus organisatsiooni tööandja brändist, tööandja brändi eristumine konkurentidest (selle ainulaadsus) ja selle olulisus sihtrühmale.

Alljärgnevalt on ära toodud atraktiivsuse hinnangud. Lisaks sellele on käsitletud organisatsioonide tuntust kui üht atraktiivsust mõjutavat tegurit.

Riigi ja riigisektori organisatsioonide väline atraktiivsus tööandjana annab esiteks ülevaate, kui atraktiivne on vastajate hinnangul riigisektor üldiselt võrreldes konkureerivate sektoritega. Teisena hinnatakse konkreetsete riigiasutuste tuntust ja atraktiivsust tööandjana, andes võimaluse teada saada, millised on tuntumad riigiasutused ja millised on atraktiivsemad riigiasutused riiki huvitavate sihtrühmade lõikes.

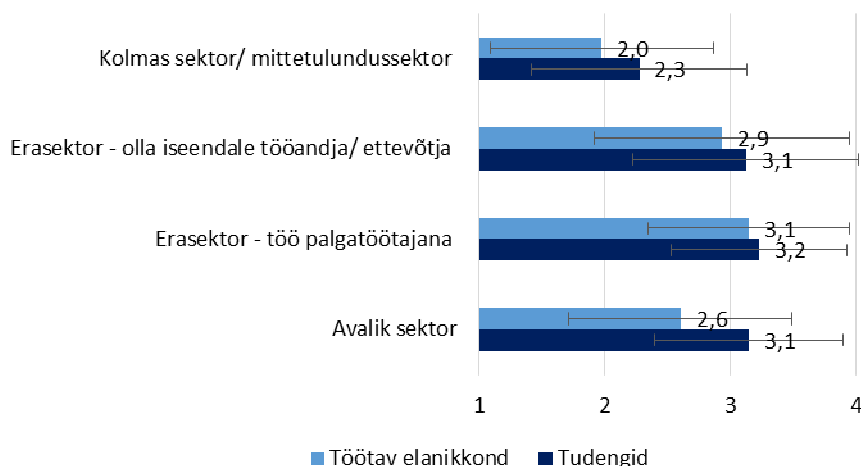
4.1. Riigisektori atraktiivsus

Riigisektori atraktiivsuse väljaselgitamiseks võrreldes riigisektorit konkureerivate teiste sektoritega, hinnati vastajate huvi nimetatud sektoris töötamise vastu. Riigiga tööturul konkureerivad sektorid, mida antud uuringus hinnati, olid kolmas sektor ja erasektor. Töö erasektoris oli tinglikult kaheks jaotatud, andes vastajale võimaluse täpsemalt hinnata huvi palgatöö ja ettevõtjaks olemise vastu. Vastajatel paluti anda 4-punktilisel skaalal hinnang iga sektori kohta, kuivõrd huvitatud on nad seal töötamisest, kus 4 tähendas „väga atraktiivne tööandja, soovin töötada“ ja 1 „ei ole atraktiivne tööandja, ei soovi töötada“.

Esiteks on ära toodud sihtrühmade võrdlused keskväärtuste ja usalduspiiridega. Teiseks on esitatud mõlema sihtrühma täpsemad tulemused vastuste sagedusjaotustena.

Joonisel 46 esitatud sektorite atraktiivsuse keskväärtused ja usalduspiirid mõlema sihtrühma kohta. Mõlemad vastajate grupid hindasid kõrgeimalt palgatööd erasektoris. Avalik sektor oli tööandjana atraktiivsem tudengite hulgas. Kolmanda sektori atraktiivsust hinnati võrreldes teiste sektoritega kõige madalamalt.

Joonis 46. Sektorite atraktiivsus



Alljärgnevalt tudengite ja töötava elanikkonna sihtrühma täpsemad tulemused vastuste sagedusjaotustena.

Tudengid

Vaatleme vaid „väga atraktiivne, soovin töötada“ hinnanguid, sest need peegeldavad kindlat eelistust ühe või teise sektori vastu. 43% tudengitest on väga huvitatud iseendale tööandjaks olemisest. 37% soovib teha palgatööd erasektoris ning 35% vastajatest eelistab töötamist avalikus sektoris.

Tähelepanu tasuks pöörata ka skaala teisele poole: „ei ole atraktiivne tööandja“ ja „pigem ei ole atraktiivne tööandja“. Neid hinnanguid võib tõlgendada kui mitteatraktiivsuse hinnangut sektorile. Riigisektoris „ei soovi“ ja „pigem ei soovi“ töötada 19% tudengitest. Erasektori palgatöö puhul on see number 13%, erasektor ettevõtjana 26% ja kolmas sektor 64% (joonis 47).

Joonis 47. Sektori atraktiivsus - tudengid

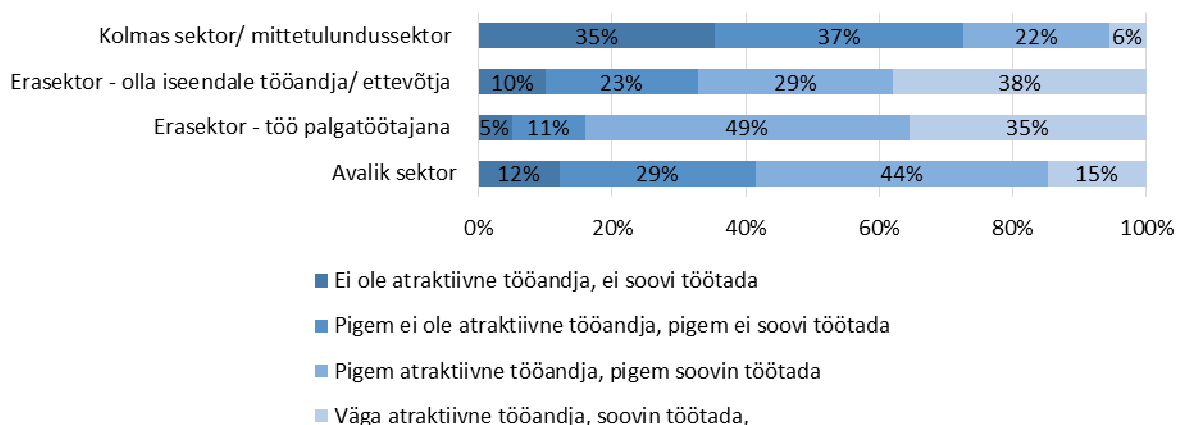


Töötav elanikkond

Vaatleme vaid „väga atraktiivne, soovin töötada“ hinnanguid, sest need hinnangud peegeldavad kindlat eelistust ühe või teise sektori vastu. 38% töötavast elanikkonnast on väga huvitatud iseendale tööandjaks olemisest. 35% soovib teha palgatööd erasektoris ning 15% vastajatest eelistab töötamist avalikus sektoris.

Tähelepanu tasub pöörata ka skaala teisele poole: „ei ole atraktiivne tööandja“ ja „pigem ei ole atraktiivne tööandja“. Neid hinnanguid võib tõlgendada kui mitteatraktiivsuse hinnangut sektorile. Riigisektoris „ei soovi“ ja „pigem ei soovi“ töötada 41% töötavast elanikkonnast. Erasektori palgatöö puhul on see number 16%, erasektor ettevõtjana 33% ja kolmas sektor 72% (joonis 48).

Joonis 48. Sektori atraktiivsus - töötav elanikkond



4.2. Riigisektori organisatsioonide tuntus ja atraktiivsus

Eelistatumate tööandjate väljaselgitamiseks paluti vastajatel hinnata, kuivõrd huvitatud nad oleksid neile etteantud organisatsioonides töötamisest. Vastajad hindasid organisatsioone nelja punkti skaalal, kus 4 tähendas, et tahan väga töötada ja 1 tähendas, et kindlasti ei taha töötada. Lisaks oli võimalus vastajal ka märkida, kui ta ei tea antud organisatsiooni. Kokku hinnati 57 riigiasutust.

Alljärgnevalt on esitatud tulemused riigiasutuste kui tööandjate tuntuse ja atraktiivsuse kohta tudengite ja töötava elanikkonna sihtrühmades. Riigiasutuste atraktiivsuse koondtulemused on esitatud keskväärtuste ja usalduspiiridega lisas 5.

4.2.1. Riigisektori organisatsioonide tuntus

Organisatsioonide tööandja atraktiivsuse hindamisel oli vastajatel võimalus jätta organisatsiooni hindamata kui nad organisatsiooni ei tea. Organisatsiooni teadmine ja mitteteadmine võimaldab kirjeldada organisatsiooni kui tööandja tuntust. Organisatsiooni tuntus tööandjana neid huvitavas sihtrühmas on üheks tööandja maine mõõdikuks. Mida tuntum on organisatsioon teda huvitava sihtrühma hulgas, seda edukamalt õnnestub organisatsioonil oma väärtuspakkumine teda huvitava sihtrühmani edastada ning ühtlasi

aitab tuntuse mõõdik hinnata organisatsiooni tööandja maine tegevuste sihtrühmani jõudmise efektiivsust.

Allolevas tabelis on ära toodud ülevaade riigiasutuste tuntusest mõlema sihtrühma puhul. Üldiselt võib pidada vastajate teadlikkust riigiasutustest kui tööandjatest heaks, kuna enamikku riigiasutusi teadis üle 98% vastajatest. Kõige vähem tuntud organisatsioone ei teadnud vaid 11-12 vastajat, mis moodustab 2% kogu vastajate arvust.

Tudengite sihtrühmas võib kõige tuntumateks riigiasutusteks pidada Päästeametit, Maksu- ja Tolliametit, Prokuratuuri, maavalitsusi, Keskkonnaametit, kohtuid, Riigikohust, vallavalitsusi, Politsei- ja Piirivalveametit, Kaitsepolitseiametit, linnavalitsusi. Nende asutuste kohta ei vastanud üksi vastaja, et nad asutust ei tea. Vähem tuntum organisatsioon tudengite hinnangul on Teabeamet, mida ei teadnud 2% vastajatest.

Töötava elanikkonna puhul puudus organisatsioon, mida 100% vastajad teaks. Samas võib öelda, et töötava elanikkonna puhul olid tuntumateks organisatsioonideks Sotsiaalkindlustusamet, Tarbijakaitseamet, Kaitsepolitseiamet, Statistikaamet, Sotsiaalministeerium, Keskkonnaamet. Neid organisatsioone teadis enamik vastajatest ja vaid 2 vastajat märkis, et nad ei tea. Kõige vähem tuntum organisatsioon töötava elanikkonna on Riigikantselei, mida ei teadnud 2% vastajatest.

Tabel 3 Riigiasutuste tuntus tudengite ja töötava elanikkonna sihtrühmas

Ei tea organisatsiooni vastanud	Tudengid	Töötav elanikkond
0	Päästeamet, Maksu- ja Tolliamet, Prokuratuur, maavalitsused, Keskkonnaamet, kohtud, Riigikohus, vallavalitsused, Politsei- ja Piirivalveamet, Kaitsepolitseiamet, linnavalitsused	
1	Häirekeskus, Maanteeamet, Tarbijakaitseamet, Tööinspeksioon, Keskkonnainspeksioon, Justiitsministeerium, Vabariigi Presidendi Kantselei, Riigikantselei, Kaitseministeerium, Siseministeerium	
2	Muinsuskaitseamet, Sotsiaalkindlustusamet, Kaitseressursside amet, Lennuamet, Statistikaamet, Kaitsevägi, Riigikogu Kantselei, Sotsiaalministeerium, Rahandusministeerium, Riigikontroll, Keskkonnaministeerium, Majandus- ja Kommunikatsiooniministeerium, Haridus- ja Teadusministeerium	Sotsiaalkindlustusamet, Tarbijakaitseamet, Kaitsepolitseiamet, Statistikaamet, Sotsiaalministeerium, Keskkonnaamet
3	Vanglad, Veterinaar- ja toiduamet, Rahvusarhiiv, Keeleinspeksioon, Patendiamet, Maa-amet, Kultuuriministeerium, Õiguskantsleri kantselei, Välisministeerium	Veterinaar- ja toiduamet, Häirekeskus, Kaitsevägi Päästeamet, Politsei- ja Piirivalveamet, Maa-amet, Maksu- ja Tolliamet, linnavalitsused
4	Põllumajandusamet, Maaeluministeerium, muud KOV asutused, Andmekaitse Inspeksioon	Prokuratuur, Riigikohus, Ravimiamet, Tehnilise järelevalve amet, Tööinspeksioon, Maanteeamet

		maavalitsused, Haridus- ja Teadusministeerium, Majandus- ja Kommunikatsiooniministeerium, Keskkonnaministeerium
5	Riigi Infosüsteemi Amet	Vanglad, Veeteede Amet, kohtud, Konkurentsiamet, Muinsuskaitseamet, Siseministeerium, Kaitseministeerium, Kultuuriministeerium, Rahandusministeerium
6	Veeteede Amet, Ravimiamet, Terviseamet, Registrate ja infosüsteemide keskus	Justiitsministeerium, Rahvusarhiiv, Andmekaitse Inspeksioon, Vabariigi Presidendi Kantselei, Lennuamet, Keskkonnainspeksioon, Välisministeerium, vallavalitsused
7	Ministeeriumite infotehnoloogiakeskused	Keeleinspeksioon, Põllumajandusamet, Terviseamet, Maaeluministeerium
8	Tehnilise järelevalve amet, Konkurentsiamet	Põllumajanduse Registrate ja Informatsiooni Amet, Õiguskantsleri kantselei, Riigikogu Kantselei, Registrate ja infosüsteemide keskus, Riigi Infosüsteemi Amet, muud KOV asutused
9	Põllumajanduse Registrate ja Informatsiooni Amet	Kaitseressursside amet, Patendiamet, Riigikontroll
10		Ministeeriumite infotehnoloogiakeskused
11	Teabeamet	Teabeamet
12		Riigikantselei

4.2.2. Kakskümmend atraktiivsemat organisatsiooni

Vastajad hindasid 57 riigiasutuse atraktiivsust tööandjana, märkides, kui huvitatud on nad asutustes töötamisest.

Alljärgnevalt on välja toodud 20 kõige atraktiivsemat organisatsiooni tudengite ja töötava elanikkonna hinnangul. Riigiasutuste atraktiivsuse koondtulemused on esitatud keskväärtuste ja usalduspiiridega lisa 5.

Esiteks on ära toodud 20 atraktiivsema organisatsiooni keskväärtuste alusel loodud edetabel. See tabel annab kiire ülevaate, milline on ihaldusväärsemate riigiasutuste keskmine atraktiivsuse hinnang neljapunktiskaalal tudengite ja töötava elanikkonna hulgas.

Teiseks on ära toodud mõlema sihtrühma vastuste jaotused 20 atraktiivsema organisatsiooni kohta. Vastuste jaotus aitab anda organisatsioonide atraktiivsusele sisulisema tähenduse. Vastuste jaotus annab ülevaate, kuidas on vastajate atraktiivsuse hinnangud jagunenud iga organisatsiooni kohta ehk saab ülevaate, kui suur osa sihtrühmast on huvitatud organisatsioonis töötamisest, kui suur osa on erapooletud ning kui suur osa ei kaaluks organisatsioonis töötamist.

Kakskümmend atraktiivsemat organisatsiooni keskväärtuste põhjal

Järgnevalt on esitatud kakskümmend atraktiivsemat riigiasutust ja nende keskväärtused tudengite ja töötava elanikkonna sihtrühmade hulgas.

Mõlema sihtrühma hulgas on kõige ihaldusväärsemaks tööandjaks riigiasutuste hulgas Haridus- ja Teadusministeerium, mis on tudengite hinnangul teisel ja töötava elanikkonna hinnangul kolmandal positsioonil.

Tudengid on kõige enam huvitatud töötamisest Välisministeeriumis, Haridus- ja Teadusministeeriumis ning Siseministeeriumis.

Töötav elanikkond peab atraktiivsemateks tööandjateks ette antud organisatsioonide hulgast Keskkonnaministeeriumi, Majandus- ja Kommunikatsiooniministeeriumi ning Haridus- ja Teadusministeeriumi.

Tabel 4 20 atraktiivsemat organisatsiooni keskväärtuste põhjal

Nr	Asutus	Tudengid keskmine	Nr	Asutus	Töötav elanikkond
1	Välisministeerium	2,67	1	Keskkonnaministeerium	2,21
2	Haridus- ja Teadusministeerium	2,67	2	Majandus- ja Kommunikatsiooniministeerium	2,18
3	Siseministeerium	2,53	3	Haridus- ja Teadusministeerium	2,16
4	Majandus- ja Kommunikatsiooniministeerium	2,53	4	Linnavalitsused	2,16
5	Kaitseministeerium	2,50	5	Keskkonnaamet	2,13
6	Linnavalitsused	2,50	6	Vallavalitsused	2,10
7	Keskkonnaministeerium	2,49	7	Rahandusministeerium	2,06
8	Riigikontroll	2,49	8	Maksu- ja tolliamet	2,05
9	Rahandusministeerium	2,47	9	Välisministeerium	2,04
10	Kaitsepolitsei	2,46	10	Kultuuriministeerium	2,03
11	Riigikantselei	2,45	11	Maavalitsused	2,03
12	Vabariigi Presidendi Kantselei	2,42	12	Maaeluministeerium	2,02
13	Politsei- ja Piirivalveamet	2,42	13	Muud KOV asutused	2,01
14	Justiitsministeerium	2,39	14	Kaitseministeerium	2,01
15	Õiguskantsleri kantselei	2,38	15	Keskkonnainspeksioon	2,01
16	Sotsiaalministeerium	2,37	16	Sotsiaalministeerium	2,00
17	Vallavalitsused	2,35	17	Maanteeamet	1,99
18	Riigikohus	2,35	18	Riigikontroll	1,99
19	Kohtud	2,33	19	Maa-amet	1,97
20	Keskkonnaamet	2,33	20	Statistikaamet	1,98

Kahekümne atraktiivsema organisatsiooni vastuste jaotus sihtrühmades

All on ära toodud 20 atraktiivsema asutuse vastuste jaotus esiteks tudengite sihtrühmas (joonis 49) ja siis töötava elanikkonna hulgas (joonis 50).

Vastuste jaotust analüüsid tasuks tähelepanu pöörata organisatsioonis töötamisest „väga huvitatud“ ja „kindlasti mittehuvitatud“ vastajate osakaalule. „Väga huvitatud“ hinnangu andnud vastajad kujutavad reaalselt potentsiaalset tööjõudu, kellele tuleb organisatsiooni poolt vaid võimalus anda. „Kindlasti mittehuvitatud“ vastanud on grupp, kelle hinnanguid ja suhtumist on organisatsioonil keeruline muuta, sest kindla hinnangu taga võib olla isiku kindel soov või veendumus, mis takistab tal hinnatavas organisatsioonis töötada või kahandab seal töötamise huvi miinimumini.

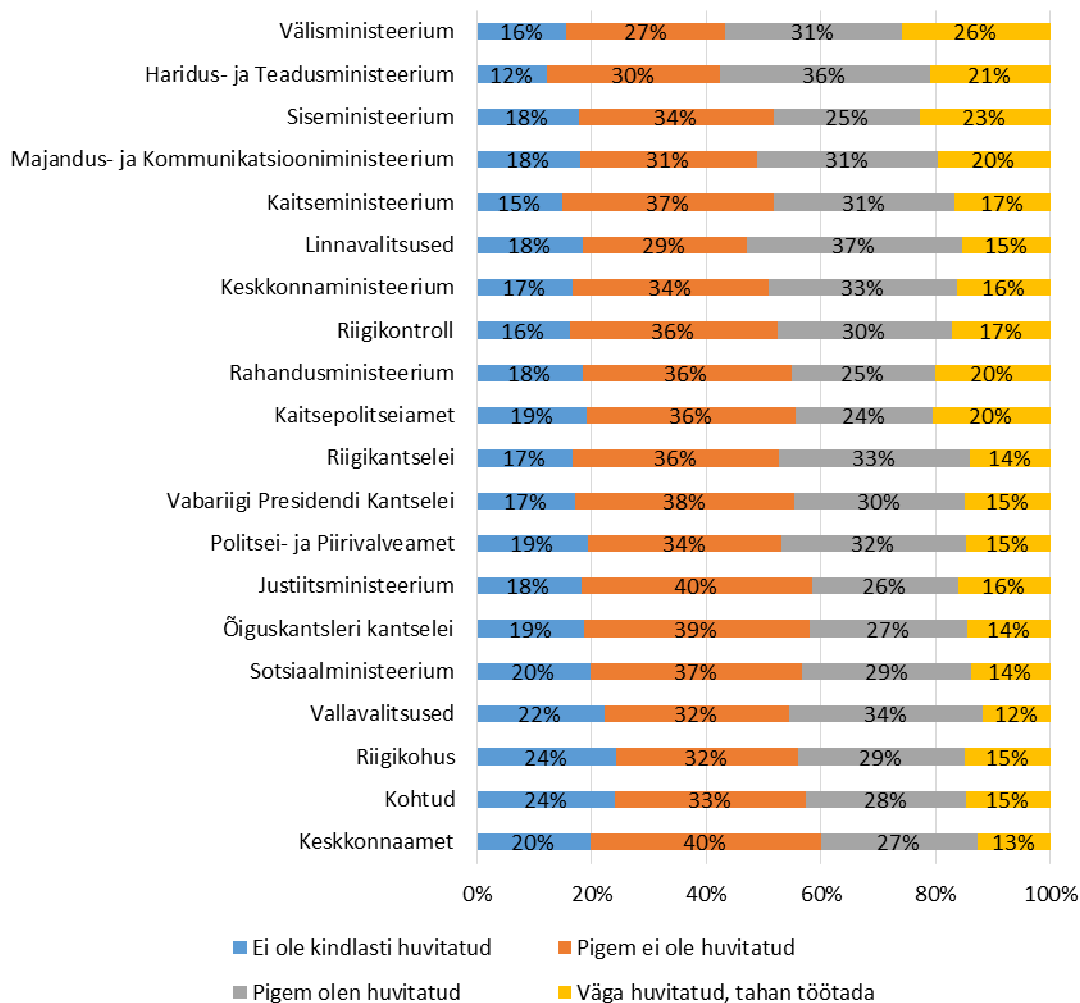
Vastajad, kes on andnud hinnangu „olen pigem huvitatud“ või „olen pigem mittehuvitatud“, on sihtrühm, kellega organisatsioonil tasub töötada. „Pigem huvitatud“ pole veel päris kindlad oma soovis organisatsioonis töötada, kuid positiivne pinnas on olemas. Seega on oluline seda positiivset pinnast kasvatada, et nende hinnang kujuneks „soovin kindlasti töötada“. „Pigem mittehuvitatud“ vastajad pole esmahinnangul huvitatud, kuid samas ei ole nad ka põhimõtteliselt organisatsioonis töötamise vastu, mistõttu on nende puhul võimalik erapooletu - kergelt negatiivne arvamus positiivseks kujundada.

Tudengite sihtrühm

Tudengite hinnangul on kõige atraktiivsem organisatsioon Välisministeerium. Seal töötamisest on huvitatud või väga huvitatud 57% tudengitest, kusjuures väga huvitatud on seal töötamisest 26% vastanutest. Haridus- ja Teadusministeeriumis töötamisest on samuti huvitatud ja väga huvitatud 57% tudengitest, kuid HTM puhul on väga huvitatute osakaal 21%, mis on veidi madalam Välisministeeriumi samast näitajast.

Kindlasti tasuks tähelepanu pöörata organisatsioonis pigem mittehuvitatute osakaalule, mis Välisministeeriumi puhul on 27% ja Haridus- ja Teadusministeeriumi puhul 30%. Need on vastajad, kelle ootustele ja huvidele tähelepanu pöörates on võimalik nende arvamust positiivsemale skaalale tuua.

Joonis 49. 20 atraktiivsema riigiasutuse vastuste jaotus - tudengid



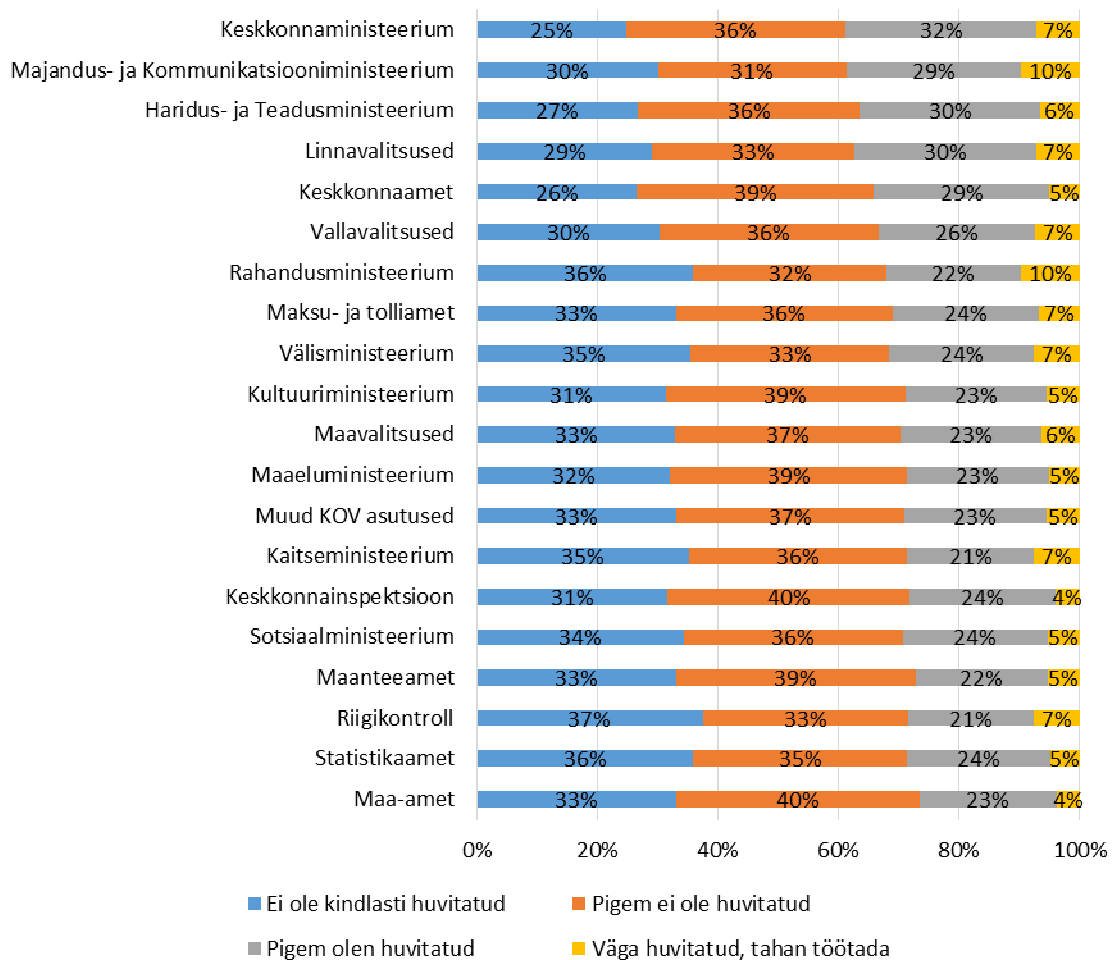
Töötava elanikkonna sihtrühm

Töötava elanikkonna hinnangul on kõige atraktiivsem organisatsioon Keskkonnaministeerium. Seal töötamisest on huvitatud või väga huvitatud 39% töötavast elanikkonnast, kusjuures väga huvitatud on seal töötamisest 7% vastajatest. Majandus- ja Kommunikatsiooniministeeriumis (MKM) töötamisest on huvitatud ja väga huvitatud samuti 39% vastajatest. Huvipakkuv on asjaolu, et MKM-i puhul on väga huvitatute osakaal 10%, mis on veidi kõrgem Keskkonnaministeeriumi samast näitajast.

Põhjus, miks Keskkonnaministeerium on töötava elanikkonna hulgas soositum tööandja, peitub „kindlasti mitte töötamisest huvitatud“ vastajate osakaalus, mis Keskkonnaministeeriumi puhul on 25%, kuid MKM-i puhul on see suurem – 30%.

Kindlasti tasuks tähelepanu pöörata organisatsioonis pigem mittehuvitatute osakaalule, mis Keskkonnaministeeriumi puhul on 36% ja MKM-i puhul 31%. Need on vastajad, kelle ootustele ja huvidele tähelepanu pöörates on võimalik nende arvamust positiivsemale skaalale tuua.

Joonis 50. 20 atraktiivsema riigiasutuse vastuste jaotus - töötav elanikkond



Vahekokkuvõte

Mõlemad vastajate grupid pidasid atraktiivseks palgatööd erasektoris. Avalik sektor oli tööandjana atraktiivsem tudengite hulgas. Kolmanda sektori atraktiivsust hinnati võrreldes teiste sektoritega kõige madalamalt.

Vastajate teadlikkust riigiasutustest kui tööandjatest võib pidada heaks, kuna enamus asutusi teadis üle 98% vastajatest. Kõige vähem tuntud organisatsioone ei teadnud vaid 11-12 vastajat, mis moodustab 2% kogu vastajate arvust.

Tudengite sihtrühmas võib kõige tuntumateks riigiasutusteks pidada Päästeametit, Maksu- ja Tolliametit, Prokuratuuri, maavalitsusi, Keskkonnaametit, kohtuid, Riigikohust, vallavalitsusi, Politsei- ja Piirivalveametit, Kaitsepolitseiametit, linnavalitsusi. Nende asutuste kohta ei vastanud üksi vastaja, et nad asutust ei tea. Vähem tuntum organisatsioon tudengite hinnangul on Teabeamet, mida ei teadnud 2% vastajatest.

Töötava elanikkonna puhul puudus organisatsioon, mida 100% vastajad teaks. Samas võib öelda, et töötava elanikkonna puhul olid tuntumateks organisatsioonideks Sotsiaalkindlustusamet, Tarbijakaitseamet, Kaitsepolitseiamet, Statistikaamet, Sotsiaalministeerium, Keskkonnaamet. Neid organisatsioone teadis enamik vastajatest ja

vaid 2 vastajat märkis, et nad ei tea. Kõige vähem tuntum organisatsioon töötava elanikkonna on Riigikantselei, mida ei teadnud 2% vastajatest.

Tudengite ja töötava elanikkonna hinnangud organisatsioonide atraktiivsele erinesid vastuste jaotuse osas. Tudengite sihtrühma huvi organisatsioonides töötada on suurem kui töötaval elanikkonnal, kus töötamisest huvitatud või väga huvitatud hinnangute osakaal oli oluliselt väiksema kui tudengite hinnangutest.

Näiteks võrreldes tudengite ja töötava elanikkonna sihtrühma poolt kõige kõrgema atraktiivsuse hinnangu saanud organisatsiooni vastuste jaotusest näeme, et tudengite hinnangud on kõrgemad. 57% tudengitest on huvitatud või väga huvitatud. Töötava elanikkonna eelistatumas organisatsioonis - Keskkonnaministeeriumis on huvitatud ja väga huvitatud töötamisest 39% vastajatest.

Seega kinnitab uuringu tulemus hüpoteesi, et tudengid on avatumad tööpakkumistele kui juba töötav elanikkond. Kindlasti mängib mõlema sihtrühma puhul olulist rolli ka vastaja töösuhte olemasolu. Töötav elanikkond oli 100% ulatuses hõivatud, kuid tudengite sihtrühma puhul oli tööga hõivatud vastamise hetkel 73% vastajatest.

Organisatsioonide tööandja atraktiivsuse hindamisel tasuks kindlasti silmas pidada kogu vastuste jaotust, sest see annab hea ülevaate nii organisatsioonist kindlalt huvitatute ja mittehuvitatute osakaalust. Veelgi olulisem on jälgida kesk-skaalasse jäävaid vastuseid (pigem mitte ja pigem huvitatud töötamisest). See on vastajate grupp, kellega tööd tehes saab organisatsioon oma atraktiivsust suurendada.

5. RIIGI KUI TÖÖANDJA TUNNETATAV ERIPÄRA JA VASTAJATE SOOVITUSED RIIGISEKTORI ATRAKTIIVSUSE TÕSTMISEKS

Tööandja kuvandi loomisel on võtmetähtsusega luua kuvand, mis kõnetaks sihtrühma ning oleks ainulaadne ja eristuv. Antud peatükk annab vastuse, millega on riik tööandjana senini eristunud ja kuidas saaks riik olla atraktiivsem tööandja ehk sihtrühma paremini kõnetada. Antud osa põhineb küsimustiku kahe avatud küsimuse vastuste tekstianalüüsil.

5.1. Riiki tööandjana eristavad tegurid

Selleks, et selgitada välja, millega riik tööandjana on sihtrühmade hinnangul eristunud ja neile meelde jäänud, esitati vastajatele avatud küsimus: „Mille poolest riik on tööandjana Sulle silma jäänud?“.

Avatud küsimuse tulemused annavad detailsema arusaama, milline on sihtrühmade tunnetus riigist kui tööandjast ning aitavad hinnata, kas senised tööandja kuvandit mõjutavad tegevused on ka sihtrühma teadvusse jõudnud. All on ära toodud tudengite ja töötava sihtrühma vastused.

Tudengid

Avatud küsimusele „Mille poolest riik on tööandjana Sulle silma jäänud?“ vastas 448 tudengit, kellest 104 vastas, ei tea või ei oska öelda, kuidas riik eristub. 344 tudengit andsid põhjalikumad vastused. All on ära toodud enim välja toodud tegurid.

a) Kindlus ja stabiilsus

Tudengite arvates pakub töö avalikus sektoris kindlust ja stabiilsust. Avalikku sektorit nähakse ühiskonnas peamiselt kindla palga maksjana ja kindla töökoha pakkujana.

Vastajad tõid välja järgmisi tegureid:

- Kindel palk ja kindel töökoht.
- Stabiilne tööandja, palgad ühtlasemad ja tihti kindlaks määratud ja avalikult teada.
- Stabiilsus, pole ohtu, et tööd pole või et pankrot välja kuulutatakse.
- Võrreldes erasektoriga on majanduslikult stabiilne ja vastutustundlik tööandja.
- Üldjuhul on töö riigisektoris stabiilne ning ajaliselt kindlate kellaaegadega (oluline, kui peres on lapsed).

b) Töö laiem mõju

Samuti tuntakse, et läbi oma tööpanuse antakse edasi positiivset laiemat mõju kogu ühiskonnale.

Vastajad tõid välja järgmisi tegureid:

- Avalikus sektoris saab riigi käekäiku mõjutada ja tunda, et aitad kaasa parendamisele.
- Eesti asja paremaks tegemine ja saab panustada riigi arengusse.

-
- Missioonitunne ning töö tulemus võib mõjutada paljusid inimesi.
 - Mulle tundub, et töötades riigi heaks on see omamoodi panus sellesse ühiskonda, kus ma elan. Ehk siis on mul võimalus ise mõjutada mind ümbritsevat keskkonda.

c) Kompensatsioonipakett

Riigisektoris töötamise eeliseks on pikem puhkus ja fikseeritud tööaeg.

Palga osas jagunesid arvamused erinevalt: oli vastajaid, kes leidsid, et riik maksab head tasu, kui ka neid, kes leidsid, et töötasu avalikus sektoris on madal.

Vastajad tõid välja järgmisi tegureid:

- Head spordivõimalused.
- Hüved vastavalt töötatud aastatele.
- Ületunde tehakse vähem, rohkem soodustusi.
- Pikem puhkus, konkreetne tööaeg, ei pea üle tunde tegema üldjuhul.
- Pikemad puhkused.
- Head (üsna kõrged) stabiilsed palgad, üldine kõrgem haritus.
- Keskmisest kõrgem palgatase spetsialistidel.
- Lasteaiaõpetajate palk ei vasta vastutusele, palgaerinevused üle riigi arusaamatult suured.
- Madalad palgad, haridusetasemele mittevastav palk.
- Tundub, et kõigil riigitöötajatel on palgatasemed väga kõrged, võrreldes teiste lihtinimestega, kes võibolla teevad samaväärset tööd.
- Tundub, et palgad on piisavalt head ja igasuguseid soodustusi jms.
- Väiksem palgatase, võrreldes erasektoriga.

d) Arenguvõimalused ja väljakutsed

Toodi välja riigi poolt pakutavaid mitmekesiseid arenguvõimalusi.

Vastajad tõid välja järgmisi tegureid:

- Arenemisvõimalus riigisiselt ja rahvusvaheliselt erinevate ametikohtade vahel.
- Mitmekülgsed väljakutsed, enesetäiendamise soosimine, koolitused ja töötajate arendamine.
- Paindlikud võimalused tööalast teha. On vastutulelikud töötajate suhtes.
- Väga hea suhtumine töö kõrvalt õppimisse.
- Vähe pakutakse praktika võimalusi ja needki tasustamata.

e) Töökorraldus ja töökultuur

Töökorralduse ja töökultuuri osas leidsid vastajad, et üsna palju on bürokraatiat ning kohati on töökorraldus vananenud ning värbamisel kohtab ebavõrdsust. Samas väärtustati korrektsust ja töötaja väärtustamist.

Vastajate arvamused olid järgmised:

- Bürokraatia on karm, asjad liiguvad aeglaselt.
- Ebaratsionaalne inimressursi kasutamine. Liiga palju on töökohti, mis toodavad proportsionaalselt väga vähe lisandväärtust.
- Eelistatakse vanemaid, pika töökogemusega inimest noortele.
- Enamasti tegeletakse tühise paberitöö ja Exceli arvutustega.

-
- Harva võetakse tööle neid, kes on just ülikooli lõpetanud ja neil puudub erialane töökogemus.
 - Korrektne asjaajamine.
 - Mulje riigitööst on kui jäigast, bürokraatlikust töökorraldusest, mis jätab vähe võimalusi läheneda iga töötaja vajadustele eraldi.
 - Palju on niisama sahmerdamist, strateegiate tähtsustamist ja samas nende vaba randmega muutmist. Vastutustunnet on vähe ning võimuiha palju.
 - Riigiasutustes on väga palju korruptsiooni, mis õõnestab kogu riigi väärtust ja ka selle usaldusväärsust.
 - Risk koondamisele.
 - Stagnatsioon.
 - Tööajast kinnipidamine positiivses mõttes.
 - Töötaja sõbralikkus.
 - Töötajaid koheldakse hästi ja töötingimused on head.
 - Töötan vanglas, see on esimene töökoht minu elus, kus inimesed töötavad ühtse eesmärgi nimel.
 - Vanaaegne värbamistaktika.
 - Õiglased töötingimused.
 - Positiivne töötajate tunnustamise poliitika.

Tugevused tudengite hinnangul

Riiki tööandjana eristavate tegurite osas tõid vastajad põhiliselt välja, et töö pakub avalikus sektoris kindlust ja stabiilsust ning töö riigiasutuses tagab kindla palga kindlal ajal. Riigisektoris töötamise eeliseks on samuti pikem puhkus ja fikseeritud tööaeg.

Positiivsena võib välja tuua, et tunnetatakse oma tööpanuse positiivset laiemat mõju kogu ühiskonnale. Toodi ka välja, et töökeskkond on sõbralik ning töötajad töötavad ühtse eesmärgi nimel.

Arenguvõimalused tudengite hinnangul

Töökorralduse ja töökultuuri osas leidsid vastajad, et riigisektoris kohtab bürokraatiat, korruptsiooni ning et kohati on töökorraldus vananenud. Samuti leiti, et värbamisel kohtab ebaprofessionaalsust ja ebavõrdsust, seda nii vanusest kui ka haridusest sõltuvana. Ei soovita värvata noori ja äsja kooli lõpetanud.

Töötav elanikkond

Töötavast elanikkonnast vastas küsimusele 500 vastajat, kellest 148-le ei olnud riik tööandjana silma jäänud või nad ei osanud öelda, kuidas riik on silma jäänud. All on ära toodud enim välja toodud tegurid.

a) Kindlus ja stabiilsus

Töötava elanikkonna arvates pakub töö avalikus sektoris kindlat palka, mis makstaks välja alati ja õigel kuupäeval. Sarnasel tudengitega tajub osa töötavast elanikkonnast riiki kindla ja turvalise tööandjana, kuid üsna palju toodi välja ka ebakindlust ja koondamise võimalust.

Vastajate arvamused olid järgmised:

- Kindlustunne on suurem erasektori omast.
- Stabiilsus, usaldusvärsus, teatud võimalused on paremad.
- Lojaalsus, usaldus.
- Ei ole pankrotiohtu.
- Pigem pakub kindlustunnet, saad alati palga kätte.
- Stabiilsem, tihti vähem sõltuv majanduslikest muutustest majanduslangus.
- Varem oli stabiilsem tööandja, praegusel koondamiste ja kärpimiste ajal enam nii ahvatlev ei ole.
- Kui varem tundus, et riigitöö on püsivama loomuga kui erasektoris, siis nüüd enam nii ei ole. Toimuvad ümberkorraldused ja töökohad kaovad.

b) Töö laiem mõju

Vastajad tundsid, et läbi oma tööpanuse antakse edasi positiivset laiemat mõju kogu ühiskonnale.

Vastajad tõid välja järgnevad arvamused:

- Stabiilsus, huvitav ja vaheldusrikas töö. Võimalus tunda, et aitan ära teha Eesti jaoks olulisi asju.
- Olles riigitöötaja, tunneksin et panustan kodanikuna.
- Kui, siis missioonitunne, et enda arvates riigile ja meile kõigile olulisi asju ära teha.

c) Kompensatsioonipakett

Töötav elanikkond tajub, et riigisektoris töötamise eeliseks on hea motivatsioonipakett ja arenguvõimalused. Toodi ka välja, et varasemalt oli heaks motivatsiooniks õppemaksu tasumine. Palga osas jagunesid arvamused erinevalt, oli vastajaid, kes leiavad, et riik maksab head tasu, kui ka neid, kes leidis, et töötasu avalikus sektoris on madal. Nähti ka ebavõrdsust palgatasemetes osas.

Vastajate arvamused olid järgmised:

- Kõrgetel ametnikel lisaboonused kas autode või ametirõivaste näol.
- Riik lõpetas õppelaenu tagasimaksmise. Samas aeg-ajalt toetab õpetajaid palgatõstmisega.
- Suured hüved, parem palgasüsteem ja tööstaaži arvestus on parem.
- Rohkem puhkusepäevi, paindlikum tööaeg, rohkelt koolitusi, sportimise toetused ja karjäärivõimalused.
- Madalad töötasud.
- Head palgad ja kindel sissetulek, palju erisoodustusi.
- Madalad palgad, kui pole tippjuht.
- Ametnike palgad on kõrgemad kui samal tasemel töötajal erasektoris.
- Kehvad palgad, välja arvatud juhul, kes on üle makstud. Ehk et tohutult suur palgalõhe.
- Kahjuks negatiivses mõttes, töötasu ja tehtav töö ei ole vastavuses, pigem tehakse vähe tööd.
- Palgad on kasvanud viimasel ajal, märkimisväärsed boonused.

d) Arenguvõimalused ja väljakutsed

Arenguvõimalusi mainiti vähem kui tudengite sihtrühmas. Samas nähti just laiemaid karjäärivõimalusi riigiasutuste vahel.

Vastajad tõid välja järgmisi tegureid:

- Arenemisvõimalus riigisiselt ja rahvusvaheliselt erinevate ametikohtade vahel.
- Koolitusvõimalused.
- Karjääri tegemise võimalus on riigisektoris suurem.

e) Töökorraldus ja töökultuur

Töökorralduse ja töökultuuri osas leidis töötav elanikkond, et riik panustab paindlikesse töösuhetesse. Samas leiti ka, et riigis esineb bürokraatiat, korruptsiooni ning et töökorraldus on ebaefektiivne. Nähti ka piiranguid töötajate värbamisel. Vastajad tõid välja ka positiivseid ilminguid riigitöös.

Vastajate arvamused olid järgmised:

- Paindumatus asjaajamises ja uuenduste rakendamises.
- Korruptsiooni ilmingutega, isikutekeskse juhtimisega, kõlvatu konkurentsiga, oluliste sisuliste probleemide lahendamisest hoidumisega ja stabiilsusega, mis tuleneb masinavärgi suurusel.
- Eelarvepõhine juhtimine on olemuselt ebaefektiivne.
- Hüved ja see, et töö ei liigu väga kiirelt. Probleemid ja suur vastutus. Pidevalt on pea pakul kuna avalikkuse tähelepanu on suur.
- Tundub ebaefektiivne tööandja. Efektiivsust raske mõõta. Palju priiskamist ja dubleerimist.
- Kehv maine tööandjana.
- Liiga palju onupojapoliitikat. Erakondlik kuuluvus ja sõnakuulelikkus on tähtsamad kui oskused.
- Kõigis riigiametites on hakanud silma äärmiselt ebaprofessionaalne juhtimine just tippjuhi tasandil. Lihtametnikud on reeglina usinad ja teevad oma tööd hästi.
- Pidev kahtlustamine ja kontrollimine.
- Rahandusministeeriumisse ja Riigikantseleisse on koondunud palju arukaid inimesi, tundub tõhus kollektiiv, kus olla tahaks.
- Võimalused töötada koos inspireerivate ja laia silmaringiga inimestega, huvitavad projektid.
- Töö pole nii intensiivne, kui erasektoris.
- Üldiselt aus.
- Täpselt seadusi järgiv.
- Pere väärtustamine.
- Reedel on lühemad tööpäevad.
- Ettevõtluse edendamise tegelevad organisatsioonid on atraktiivsed. RMK väline kuvand on väga hästi õnnestunud ja muudab organisatsiooni atraktiivsemaks.

Tugevused töötava elanikkonna hinnangul

Riiki tööandjana eristavate tegurite osas tõi töötav elanikkond välja, et töö avalikus sektoris pakub kindlat palka, töötasu makstakse välja kindlal kuupäeval ja alati. Töötav elanikkond tajub, et riigisektoris töötamise eeliseks on hea motivatsioonipakett ja arenguvõimalused. Tuntakse, et läbi oma tööpanuse antakse edasi positiivset laiemat mõju kogu ühiskonnale.

Arenguvõimalused töötatava elanikkonna hinnangul

Osa töötavast elanikkonnast tajub riiki kindla ja turvalise tööandjana, kuid üsna palju toodi välja ka ebakindlust ning koondamistest tulenevat ebakindlust. Palga osas oli vastajaid, kes leiavad, et riik maksab head tasu, kui ka neid, kes leidsid, et töötasu avalikus sektoris on madal. Nähti ebavõrdsust palgatasemete osas. Töötav elanikkond leidis, et riigis on bürokraatiat, korruptsiooni ning ebaefektiivset töökorraldust. Nähti ka piiranguid töötajate värbamisel.

Vahekokkuvõte

Vastajad tõid enim välja, et töö avalikus sektoris pakub kindlust ja stabiilsust, kuid on tunda ka koondamiste näol ebakindlust. Samuti toodi välja, et riigisektoris töötegemise eelis on pikem puhkus ja fikseeritud kindel tööaeg. Toodi ka välja tehtava töö laiemat mõju. Palga osas jagunesid arvamused erinevalt, oli vastajaid, kes leidsid, et riik maksab head tasu, kui ka neid, kes leidsid, et töötasu avalikus sektoris on madal. Mainiti ebavõrdsust palgatasemete osas. Töökorralduse ja töökultuuri osas leidsid vastajad, et üsna palju on bürokraatiat, ning et kohati on töökorraldus vananenud ning värbamisel kohtab ebavõrdsust. Samas väärtustati korrektsust ja töötaja väärtustamist.

5.2. Vastajate soovitused riigi atraktiivsuse kasvatamiseks tööandjana

Riigi kui tööandja atraktiivsuse suurendamiseks selgitati välja, millised on vastajate soovitusel riigile ehk millistel tingimustel oleksid nad valmis töötama riigisektoris.

Avatud küsimuse tulemused annavad detailsema arusaama, millised on sihtrühmade soovitusel riigile kui tööandjale oma atraktiivsuse suurendamiseks. All on ära toodud tudengite ja töötava sihtrühma vastused.

Tudengid

Soovitusi andis 284 tudengit 500-st. Neist kaks vastajat vastas, et ei soovita midagi. Paljud tudengid tõid välja, et nad oleksid valmis töötama riigisektoris, kui pakutakse head palka – samaväärset või kõrgemat kui erasektoris. Paindlik tööaeg ning kodukontori võimalus on samuti vastajatele väga olulised. Veel toodi välja, et töö peab olema väljakutset pakkuv ning arengut toetav.

Vastajad tõid välja järgmist:

Paindlik töö

- Paindlik tööaeg - et saaks ka kodus töötada ja vajadusel ise oma tööaega planeerida ja sättida.
- Paindlikum tööaeg, paindlikumad võimalused arenguks.
- Kui tööandja võimaldab vajadusel kodutööpäevi (lapse haiguse ajal).
- Kui saaksin ise aega planeerida tingimusel, et tööülesanded oleksid tehtud.
- Tööaeg vaba ehk ise otsustan, kas täna kodus või kontoris või mis kell ma jõuan - praegu on.
- Mõnedes asutustes nagu lasteaed - kontrollitakse igat liigutust. Oluline on, et töö on tehtud ja kui tunned end natuke tõbisena, siis võid kodus voodis asju teha.
- Pikk puhkus - õpetaja puhkus - see on kõige olulisem hetkel.

Korrektus ja kindlus

- Töötan riigisektoris ja mulle meeldib, et töösuhe on konkreetne, reguleeritud ning kokku lepitud.

Töötasu, töösisu ja arenguvõimalused

- Hea palk, võimalusi ja väljakutseid pakkuv töö.
- Huvitava projekti puhul, mis on konkurentsivõimeliselt tasustatud.
- Konkureeriv palk erasektoriga ning muud hüved (eripension)
- Minu jaoks ei ole vahet, mis sektor on, kui mulle töö tundub huvitav ja palk konkurentsivõimeline.
- Kui palk on hea ja töö on väljakutseid pakkuv ning võimalus on kuhugi edasi areneda.
- Saada sellises suurusjärgus palka, millega on võimalik ka üksi hästi ära elada.

-
- Keskmise palgaga, täiskoormusega. Erilisi nõudmisi ei ole, riigisektor on mulle nagunii ihaldusväärne sektor.
 - Eelkõige arenguvõimalused on olulised. Lisaks võiks olla ka paindlik tööaeg ja sportimistoetused.
 - Töö sisu vastab minu huvidele ja haridusele, töö asukoht sobib minu elupaiga eelistustega, on samas linnas või maakonnas.

Töö laiem tähendus ja mõju

- Projekt või töö, kus on võimalik midagi olulist saavutada või ära teha.
- Kui riigisektoris töötades aitaksin kaasa reaalsete muudatuste tegemistele, mis muudaks inimeste elu paremaks.
- Kui riigisektor pakub väljakutseid, kus saaksin midagi ära teha, luua väärtust
- Tegeleda rahvusvaheliste projektide ja ülesannetega.

Töökeskond ja töökultuur

- Kaasaegne töökeskond, agiilsuse, mobiilsuse võimalus. Bürokratia vähenemine.
- Töötada uuendusmeelses kollektiivis.
- Oluline on ka hea organisatsioonikultuur ja eetilised väärtused.
- Riigisektoris peaks olema töökoht, millel tunnen, et on mõju ümbritsevale.

Töötav elanikkond

Küsimusele vastas 496 vastajat, kelles 34 märkis, et ei ole huvitatud riigisektoris töötamisest. 16 vastajat ei osanud öelda, mida riik tegema peaks. Töötav elanikkond tõi välja, et nad oleksid valmis töötama riigisektoris, kui pakutakse head palka – samaväärset või kõrgemat võrreldes erasektoriga. Paindlik tööaeg on samuti vastajate jaoks väga oluline. Oluline oli ka, et oleks vähem bürokratiat ja ülepolitiseeritust.

Vastajad tõid välja järgmist:

Paindlik töö

- Kodus töötamise võimaluse olemasolu.
- Kui saaksin kasutada osalist tööaega.

Korrektsus ja kindlus

- Garanteeritud lepinguline suhe.
- Töökoha püsivus, võimalus liikuda ametiredelil edasi.

Töötasu, töösisu ja arenguvõimalused

- Hea palk, tingimused ja puhkus.
- Kui töö on erialane ja palk on sobiv.
- Paljudel ametikohtadel riigisektoris on eripension, mis on suur motivaator, sest tavapensioniga pole võimalik ära elada ja praeguse palga juures pole võimalik ka mingeid erilisi summasid säästa.

-
- Palk netos üle tuhande euro, head töötingimused. Võiks kompenseerida trennis käimist, massaažis käimist, prillitoetus täies mahus. Suurem protsent haiguslehel olles.
 - Kui bürokraatia oleks väiksem. Ehk siis ettepanekud, tehtud projektid jõuaksid kiiremini eesmärgini.
 - Kui riigisektori juhtimine apolitiseeritaks. Pole nõus töötama poliitiliste reeglite alusel.
 - Bürokraatia tase peaks oluliselt vähenema ning indiviidi panus peaks olema suurema kaaluga.
 - Kui tegemist oleks mulle huvipakkuva töökohaga. Kohaga, mis võimaldaks edasi areneda ja õppida.

Töö asukoht

- Töö asukoht, töötasu ja koormus, kõik peab sobilik olema.
- Kui töökoht on kodule lähedal ja saan palka rohkem kui praegu.

Vahekokkuvõte

Riigisektoris ollakse valmis töötama, kui pakutakse samaväärset või kõrgemat palka võrreldes erasektoriga. Paindliku tööaja rakendamine ning kodukontori võimalus on samuti vastajate jaoks väga oluline. Veel toodi välja, et töö peab olema väljakutset pakkuv ning arengut toetav. Töötav elanikkond tundis, et kindlasti peaks toimuma muutused töökorralduse osas ning bürokraatia peaks vähenema.

6. RIIGI KUI TÖÖANDJA VÄLINE MAINE VASTAJAGRUPPIDES

Riigi kui tööandja välise maine uuringu puhul sooviti saada täpsemat informatsiooni kahe vastajagrupi hinnangute kohta: tippjuhid ja piiratud töövõimega isikud. Esiteks on analüüsitud vastajaid ametipositsioonide lõikes eesmärgiga selgitada, kas ja kuidas erinevad tippjuhtide vastajarühma hinnangud teistest ametipositsioonirühmadest.

Teiseks on analüüsitud vähenenud ja tavalise töövõimega vastajate hinnanguid riigi kui tööandja välise maine kohta eesmärgiga selgitada välja, kuidas vähenenud töövõimega isikute hinnangud erinevad vähenemata töövõimega vastajate hinnangutest.

Vastajate hinnangud on ära toodud järgmiste riigi kui tööandja välist mainet kirjeldavate punktide osas: karjääriootused, töökoha valikukriteeriumid, riigisektoris tööle kandideerimise kogemused, riigisektori kuvand tööandjana võrreldes teiste sektoritega, riigisektori atraktiivsus ja kakskümmend atraktiivsemat organisatsiooni.

6.1. Vastajate hinnangud ametipositsioonide lõikes

Vastuseid analüüsiti ametipositsioonide lõikes eesmärgiga selgitada välja, kas ja kuidas eristuvad tippjuhtide hinnangud teistest gruppidest. Tippjuhte oli töötava elanikkonna sihtrühmas 19, moodustades 4% töötava elanikkonna valimist. Tudengite sihtrühmas polnud tippjuhi positsiooniga vastajaid, mistõttu ei ole tudengite sihtrühma vastused analüüsi kaasatud. Arvestades tippjuhi positsioonil olevate vastajate valimi väikest mahtu, ei peetud mõistlikuks keskenduda vaid tippjuhtide vastuste spetsiifilisele analüüsile. Selle asemel loodi võrdlevanalüüs, kus võrreldi omavahel kõigi töötava sihtrühma valimi ametipositsioonirühmade tulemusi.

Järgnevalt on esitatud keskväärtuste analüüs töötava elanikkonna vastajate kohta ametipositsioonide lõikes.

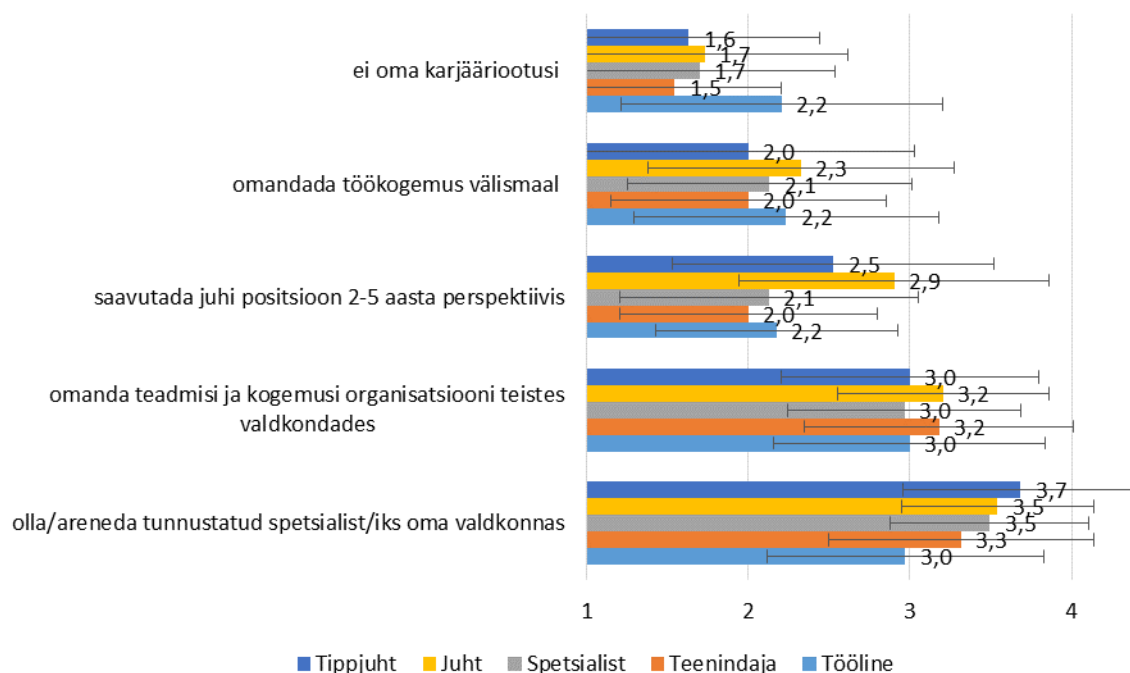
Enamus vastajaid töötas spetsialisti positsiooni. Valimis oli 92 juhi ja 19 tippjuhi positsioonil töötavat vastajat (tabel 5).

Tabel 5. Vastajate arv ametipositsioonide lõikes

Positsioon	Tööline	Teenindaja	Spetsialist	Juht	Tippjuht	Ei vastanud
Vastanute arv	34	22	320	92	19	13

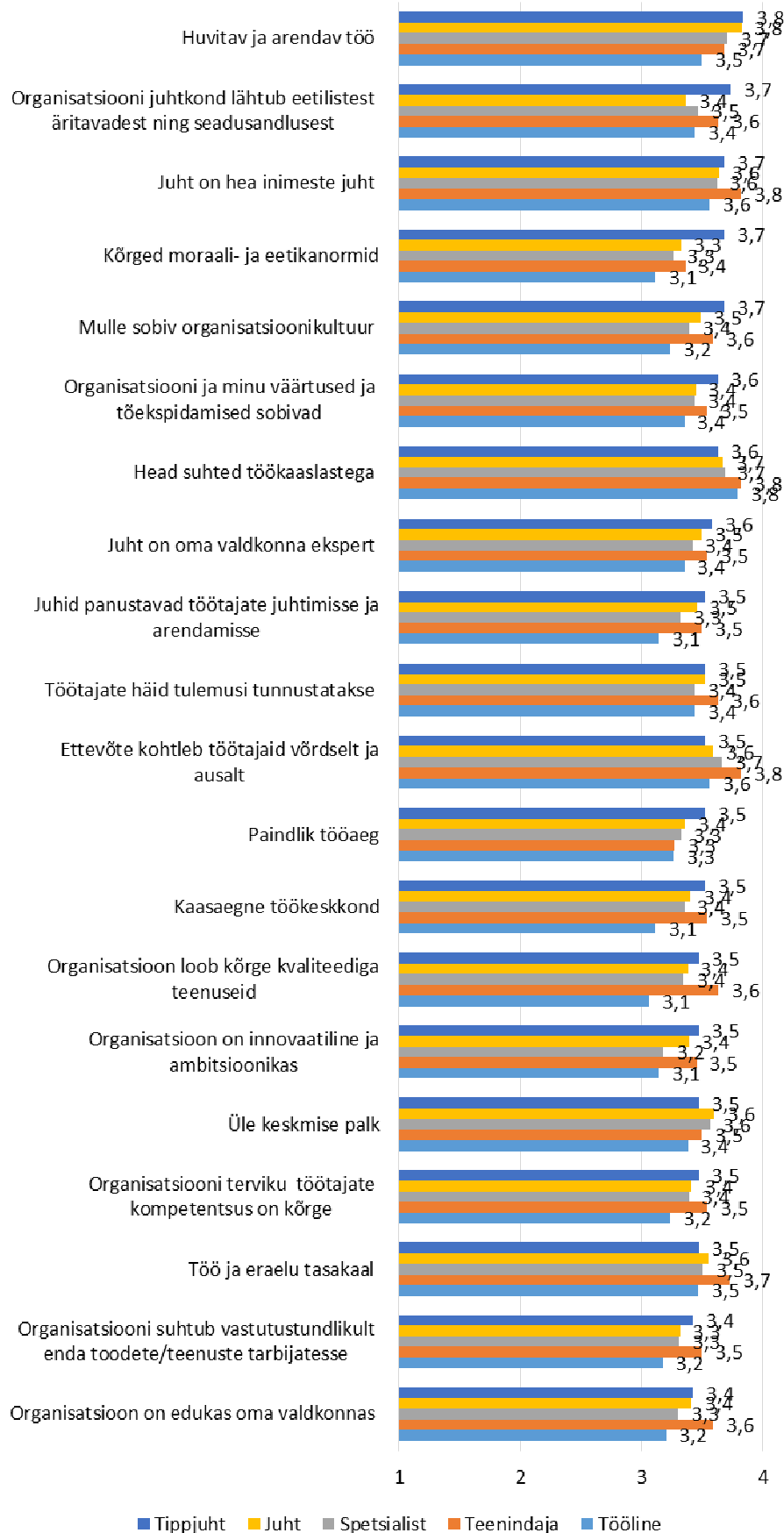
Karjääriootusi hinnati 4-punktilisel skaalal. Enamus tippjuhte soovib olla ja areneda tunnustatud spetsialistiks oma valdkonnas. Enamus juhte ja tippjuhte näeb end ka 5 aasta pärast juhi positsioonis. Samas töölistele, teenindajatele ja spetsialistidele on juhi positsiooni saavutamine vähem olulisem karjäärieesmärk võrreldes juhtide ja tippjuhtidega (joonis 51).

Joonis 51. Karjääriootused järgmise 5 aasta perspektiivis - ametipositsioonid



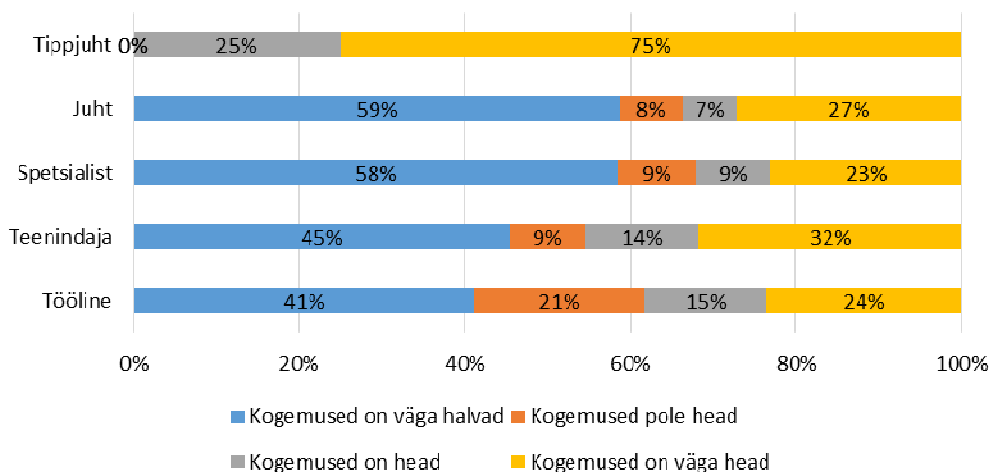
Töökoha valikukriteeriumi hinnati 4-punktilisel skaalal. Töökoha valikukriteeriumitest pidasid tippjuhid kõige olulisemateks järgmisi tegureid: huvitav ja arendav töö; organisatsiooni juhtkond lähtub eetilistest äritavadest ja seadusandlusest; juht on hea inimeste juht; kõrged moraali- ja eetikanormid ning mulle sobiv organisatsioonikultuur. Kui teenindajate jaoks on olulisim tegur: töö ja eraelu tasakaal, siis tippjuhtide jaoks oli see tegur veidi vähem olulisem (joonis 52).

Joonis 52. Valikukriteeriumid, esimesed 20 - ametipositsioonid



Riigisektorisse tööle või praktikale kandideerimise kogemusi hinnati 4-punktilisel skaalal. Kõige kõrgemalt hindasid oma kogemusi tippjuhid (keskmine hinnang 3,75). Juhtide, teenindajate ja tööliste hinnangud olid sarnased (vastavalt 2,29; 2,92 ja 2,9). Madalaim keskmine hinnang oli spetsialistidel (2,82). Joonisel 53 näha, et tippjuhtidest 75% hindab kandideerimiskogemusi väga heaks.

Joonis 53. Tööle kandideerimiskogemused - ametipositsioonid

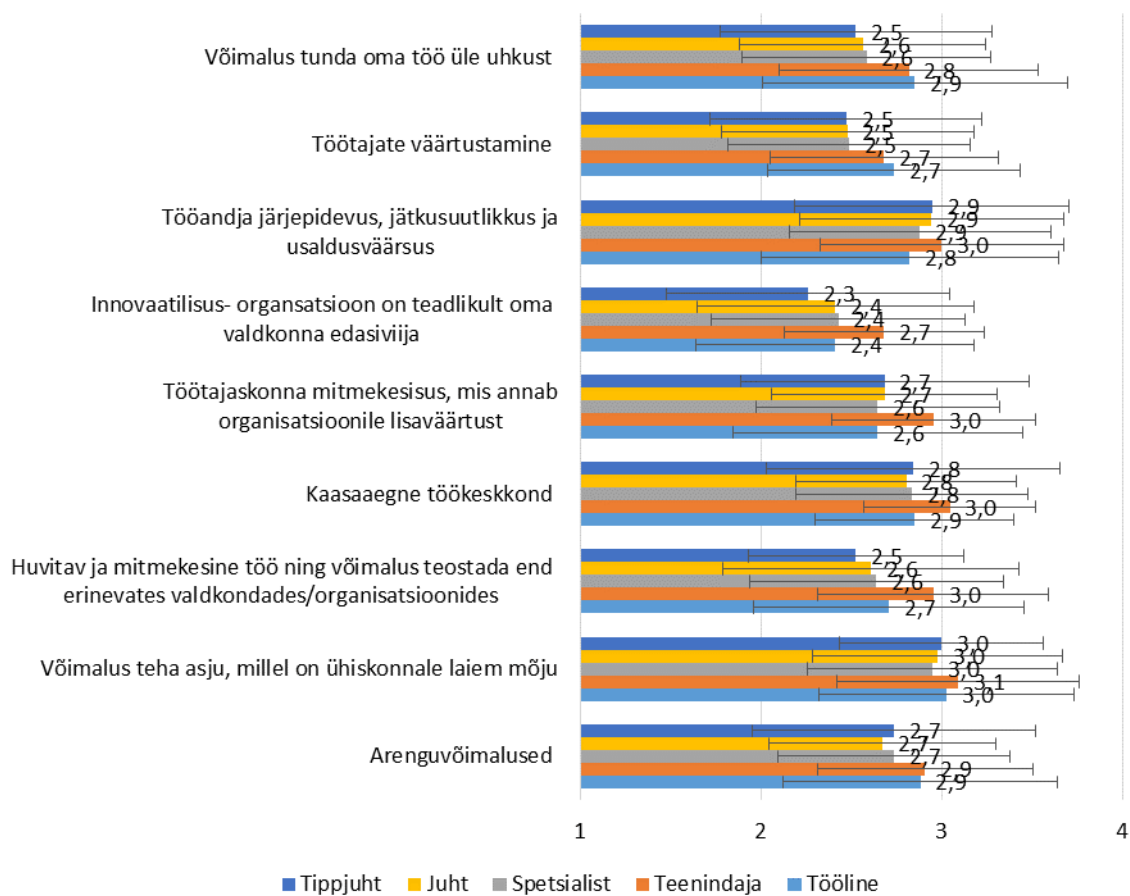


Riiki ja selle konkureerivaid sektoreid hinnati kaheksa tööandja mainet mõjutava teguri alusel. Vastajatel paluti hinnata, kui hästi kirjeldavad tegurid riiki, erasektorit, kolmandat sektorit tööandjana. Hindamine toimus 4-punktilisel skaalal, kus 4 tähendas, et tegur kirjeldab väga hästi sektorit ja 1, et ei kirjelda üldse.

Tulemused on esitatud riigi kui tööandja, erasektori (nii palgatöö kui ettevõtlus) ja kolmanda sektori kohta ametipositsioonide lõikes.

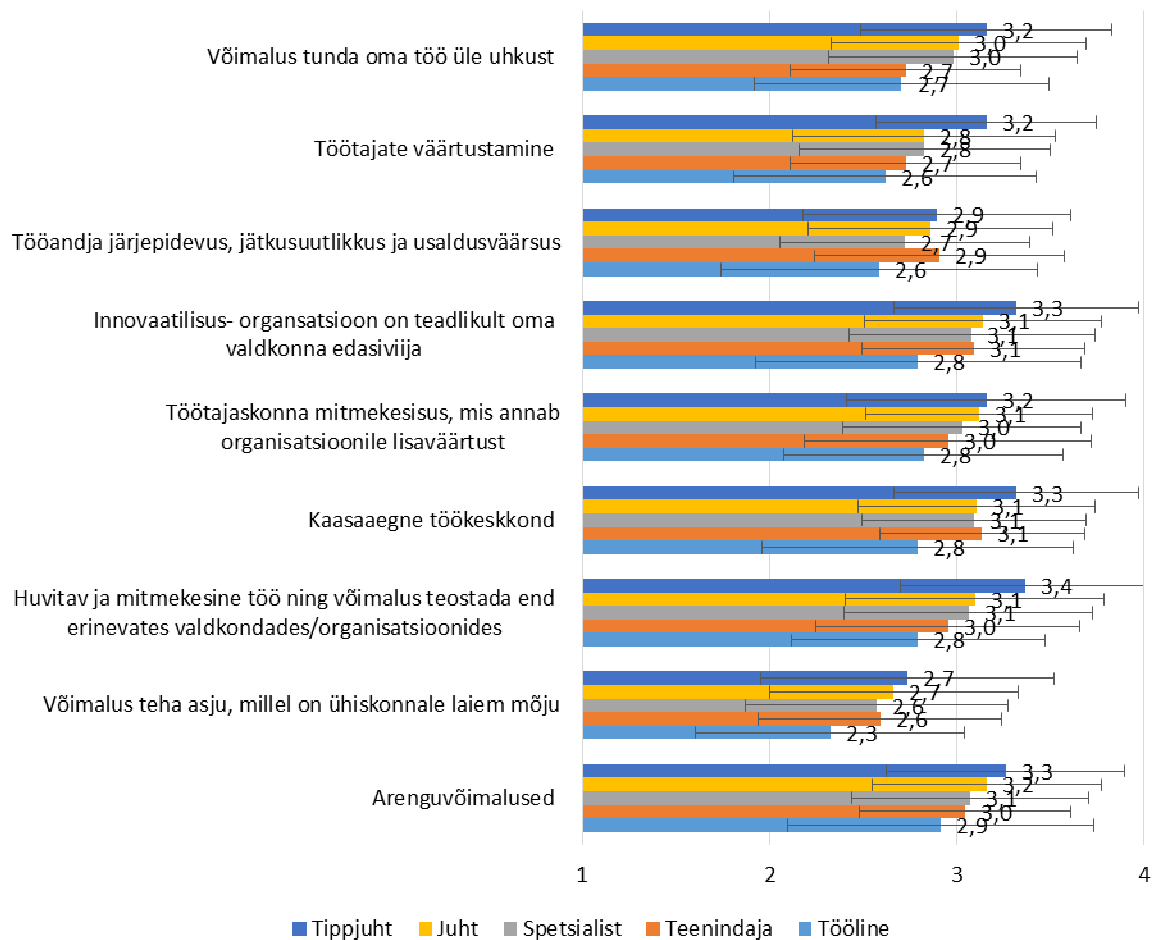
Joonisel 54 on esitatud vastajate hinnangud riigile kui tööandjale. Tippjuhid peavad riiki kui tööandjat enim iseloomustavaks tööandja järjepidevus ja jätkusuutlikkus. Innovatsioon kui oluline tulevikku suunatud tegur on ametipositsioonide hinnanguid võrreldes kõige kõrgemalt hinnatud teenindajarühma poolt.

Joonis 54. Riik tööandjana - ametipositsioonid



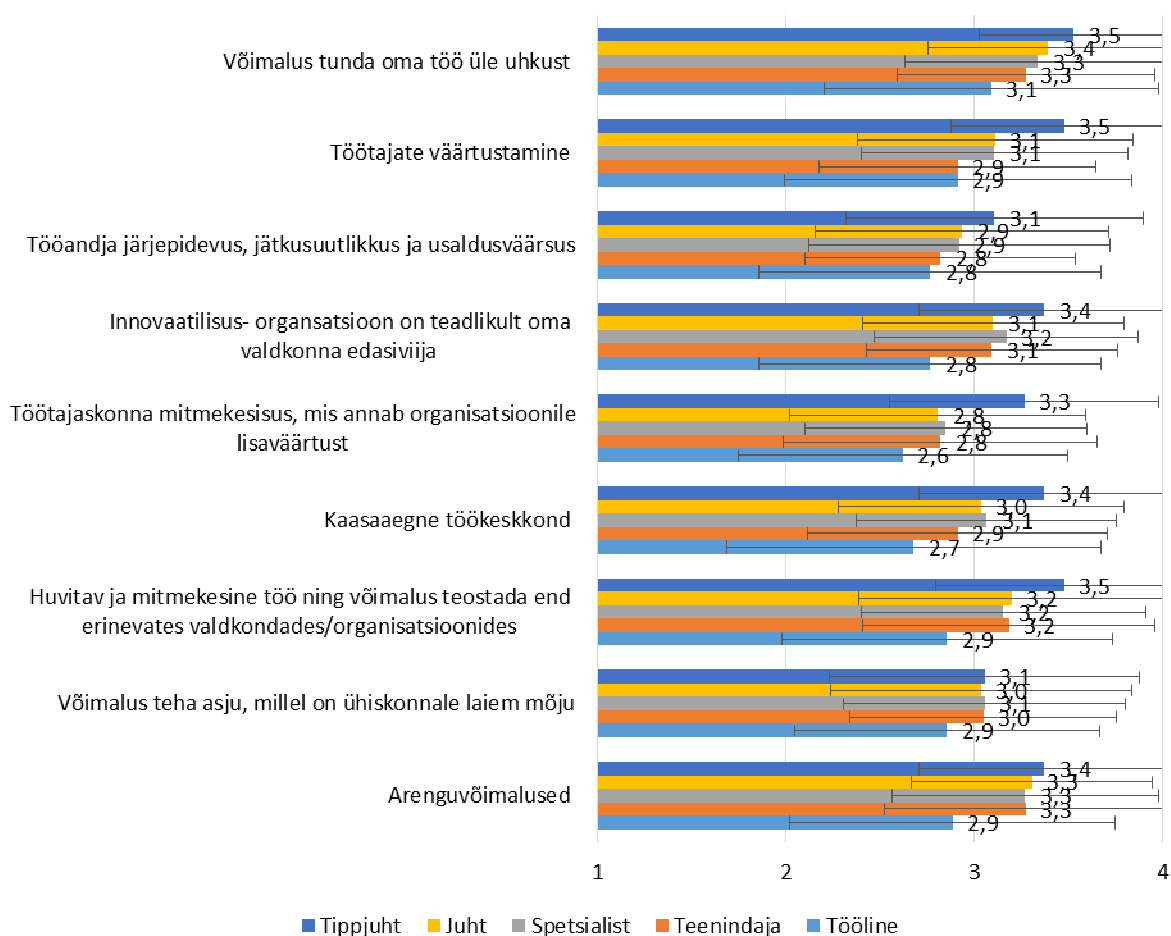
Joonisel 55 on esitatud vastajate hinnangud erasektorile kui palgatöö pakkujale. Tippjuhid peavad erasektori palgatööd enim iseloomustavaks huvitavat ja mitmekesist tööd. Madalamalt hinnatakse võimalust teha asju, millel on ühiskonnale laiem mõju.

Joonis 55. Erasektor palgatöö - ametipositsioonid



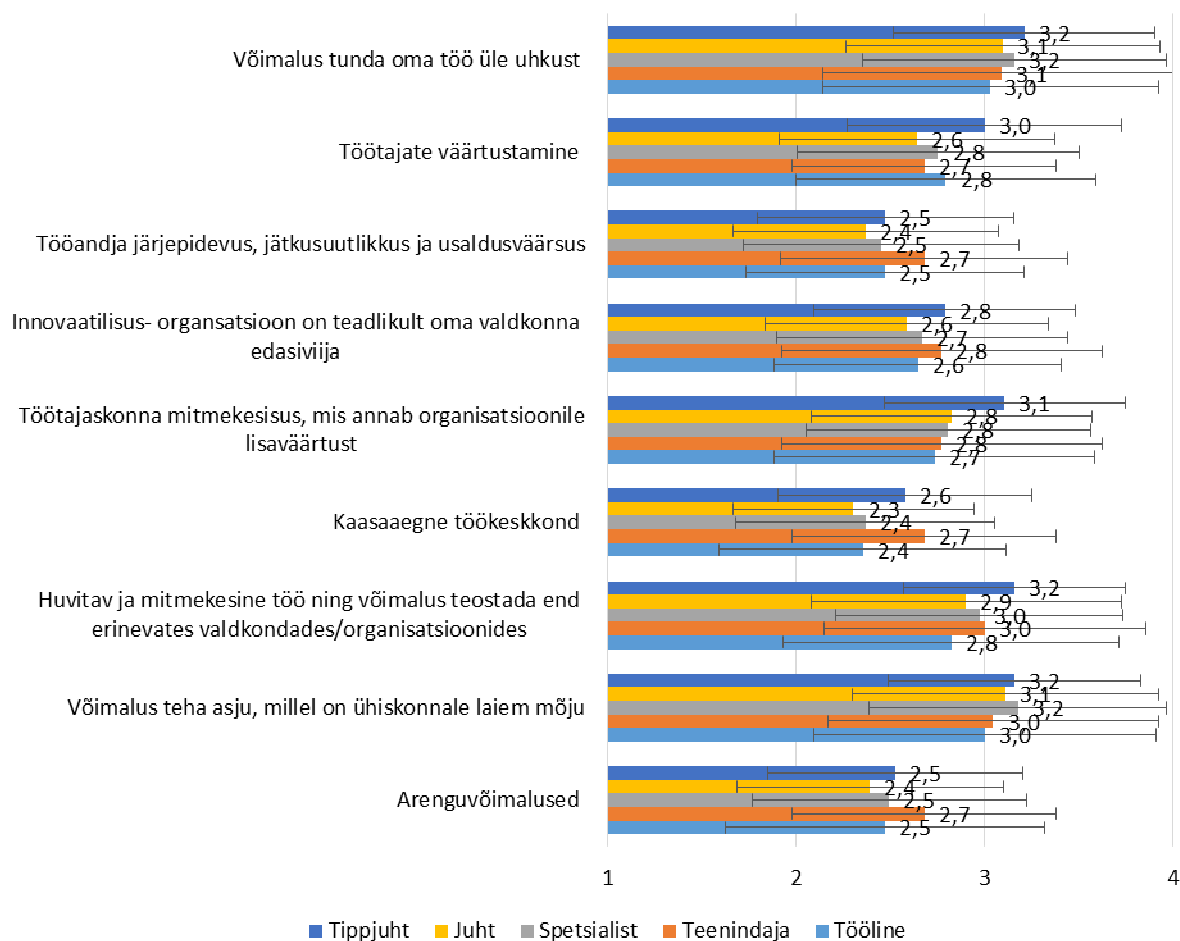
Joonisel 56 on esitatud vastajate hinnangud erasektorile ettevõtjana. Tippjuhid peavad ettevõtlust enim iseloomustavateks teguriteks: võimalust tunda oma töö üle uhkust ja huvitavat ja mitmekesist tööd. Madalamalt hinnatakse tööandja järjepidevust.

Joonis 56. Erasektor ettevõtja - ametipositsioonid



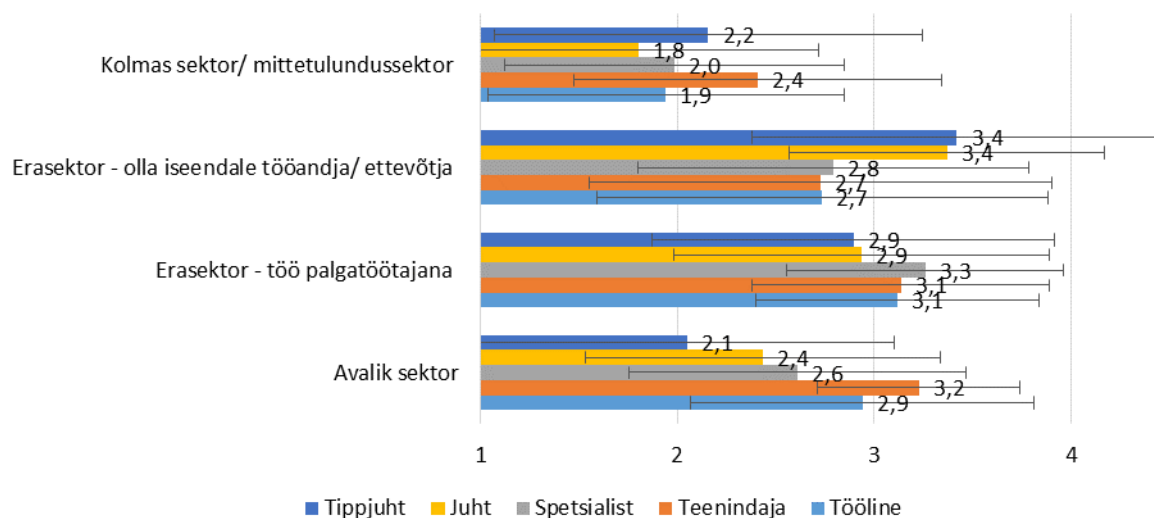
Joonisel 57 on esitatud vastajate hinnangud kolmandale sektorile. Tippjuhid peavad kolmandat sektorit enim iseloomustavateks teguriteks: võimalust tunda oma töö üle uhkust; huvitavat ja mitmekesist tööd ning võimalusi teha asju, millel on ühiskonnale laiem mõju. Madalamalt hinnatakse tööandja arenguvõimalusi ja jätkusuutlikkust.

Joonis 57. Kolmas sektor - ametipositsioonid



Vastajad hindasid 4-punktilisel skaalal kuivõrd huvitatud nad on töötamisest all toodud sektorites. Tippjuhtide hinnangul on atraktiivseim sektor erasektor nii ettevõtluse kui palgatöö vormis (joonis 58).

Joonis 58. Riigisektori atraktiivsus - ametipositsioonid



Vastajad hindasid 57 riigisektori organisatsiooni 4-punktilisel skaalal, kus 4 tähendas, et ollakse organisatsioonis töötamisest väga huvitatud ja 1, et ei olda huvitatud. All on esitatud 20 atraktiivsemat organisatsiooni, mis on järjestatud tippjuhtide hinnangute keskväärtuste alusel. Tippjuhtide hinnangul on atraktiivsemad organisatsioonid Majandus- ja Kommunikatsiooniministeerium ja Rahandusministeerium.

Tabel 6 Kaksikümmend 20 atraktiivsemat organisatsiooni keskväärtuste põhjal

Nr	Asutus	Tööline	Teenindaja	Spetsialist	Juht	Tippjuht
1	Majandus- ja Kommunikatsiooniministeerium	2,24	2,32	2,13	2,27	2,47
2	Rahandusministeerium	2,06	2,27	2,01	2,18	2,28
3	Vallavalitsused	2,24	2,64	2,04	2,12	2,21
4	Maaeluministeerium	2,33	2,09	1,98	1,96	2,17
5	Linnavalitsused	2,24	2,77	2,09	2,24	2,16
6	Maavalitsused	2,18	2,41	1,99	2,03	2,11
7	Teabeamet	2,00	2,14	1,88	1,98	2,06
8	Riigikontroll	2,06	2,05	1,94	2,17	2,00
9	Konkurentsiamet	1,76	2,41	1,90	2,00	1,95
10	Välisministeerium	2,13	2,41	1,96	2,27	1,89
11	Kaitsepolitseiamet	2,00	1,86	1,92	2,18	1,89
12	Keskkonnaamet	2,26	2,45	2,13	2,05	1,89
13	Keskkonnaministeerium	2,36	2,27	2,23	2,16	1,89
14	Kultuuriministeerium	2,36	2,59	1,98	1,96	1,89
15	Siseministeerium	2,09	1,91	1,92	2,03	1,89
16	Päästeamet	2,03	1,95	1,86	1,96	1,89
17	Muud KOV asutused	2,18	2,55	1,97	2,01	1,88
18	Kaitseministeerium	2,12	1,86	1,98	2,15	1,83
19	Lennuamet	1,88	2,23	1,92	2,13	1,83
20	Maa-amet	2,15	2,18	1,95	1,97	1,83

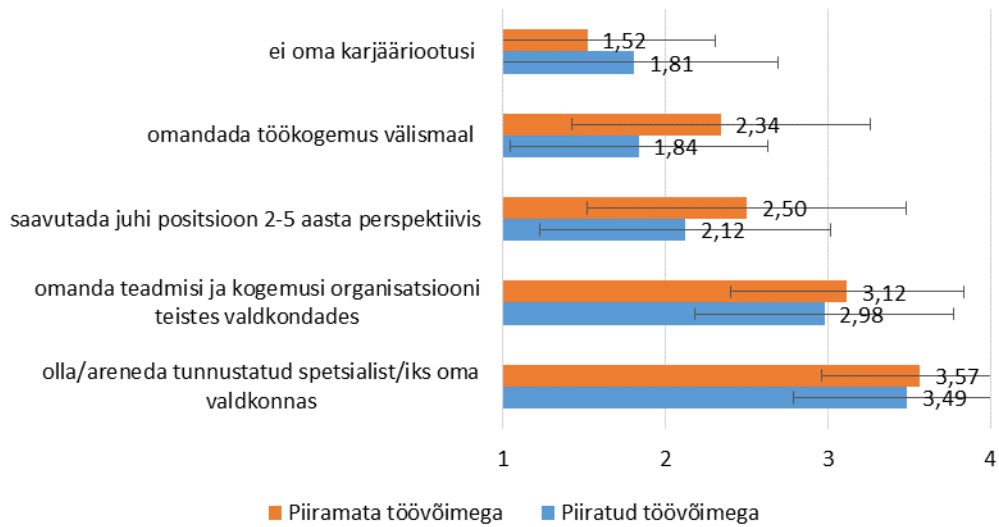
6.2. Piiratud töövõimega vastajate hinnangud

Piiratud töövõimega vastajaid on kokku 51, kellest 40 olid töötava elanikkonna sihtrühmas ja 11 tudengite sihtrühmas. Analüüsi tulemused on esitatud hinnates koos tudengite ja töötava elanikkonna sihtrühma piiratud töövõimega isikute vastuseid.

Järgnevalt on esitatud keskväärtuste võrdlevanalüüs piiratud ja piiramata töövõimega vastajate kohta.

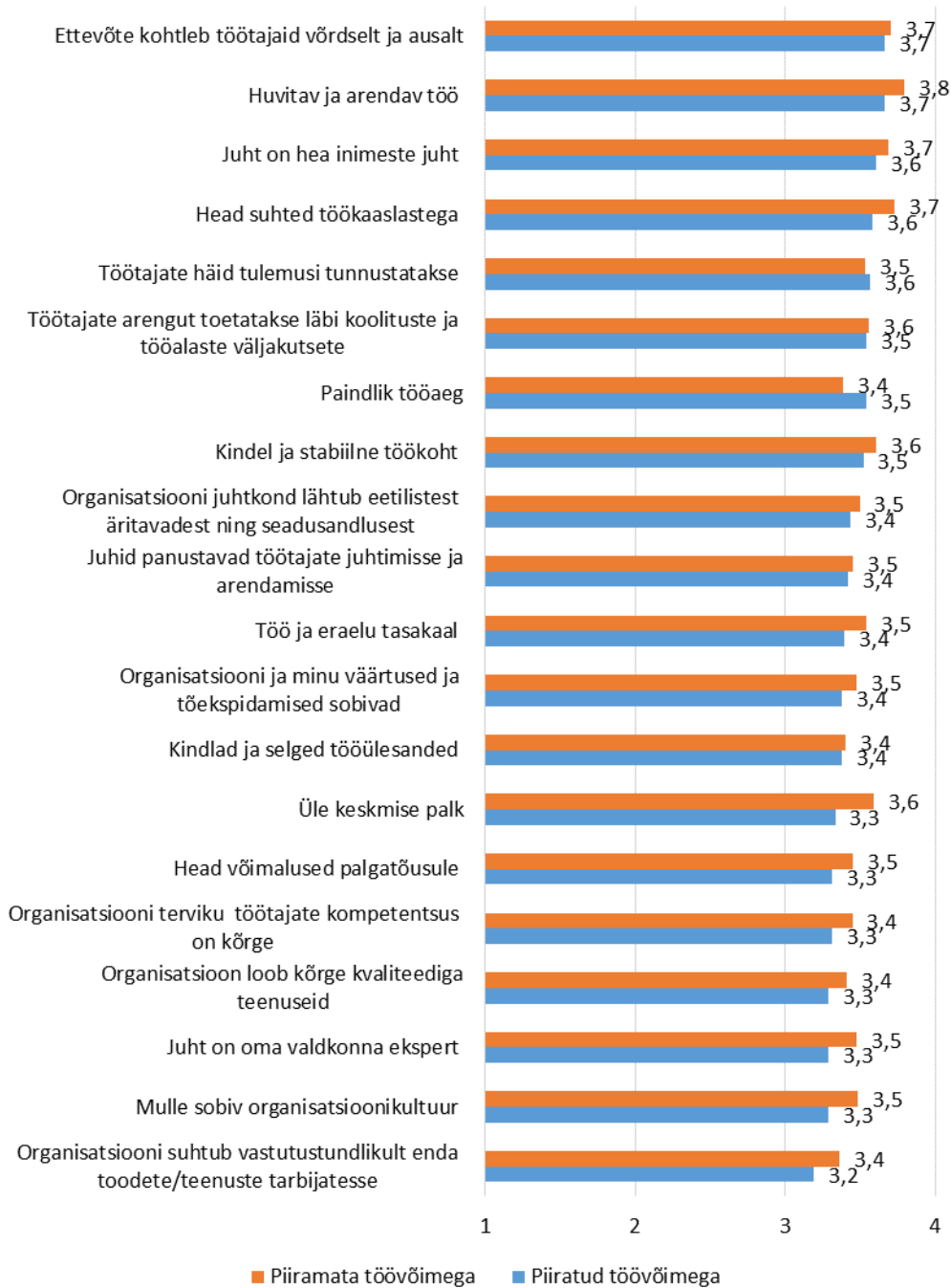
Karjääriootusi hinnati 4-punktilisel skaalal. Enamus piiratud töövõimega vastajaid soovib olla ja areneda tunnustatud spetsialistiks oma valdkonna. Piiratud töövõimega vastajate hinnangud on üldiselt madalamad kui piiramata töövõimega vastajate omad (joonis 59).

**Joonis 59 . Karjääriootused järgmise 5 aasta perspektiivis -
töövõime**



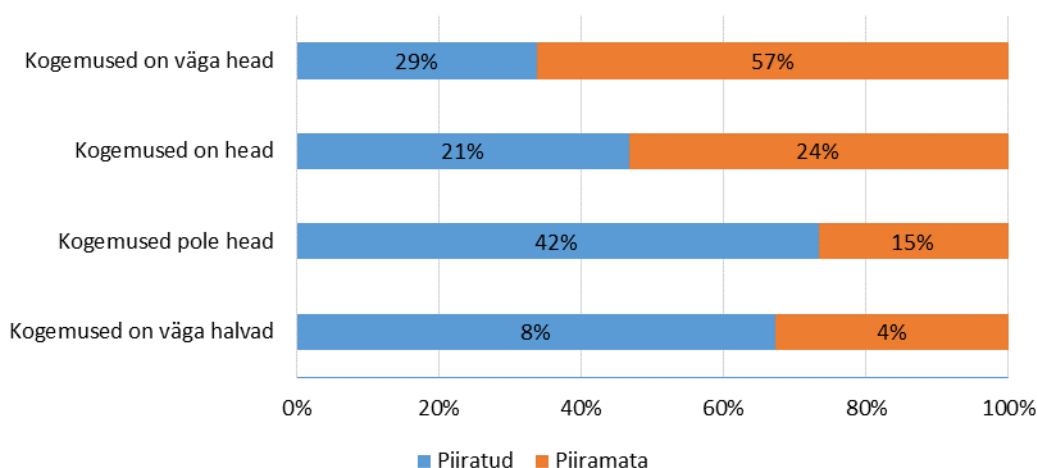
Töökoha valikukriteeriumi hinnati 4-punktilisel skaalal. Töökoha valikukriteeriumitest pidasid piiratud töövõimega isikud olulisemaks paindlikku tööaega võrreldes piiramata töövõimega vastajatega (joonis 60).

Joonis 60. Valikukriteeriumid, esimesed 20 - töövõime



Riigisektorisse tööle või praktikale kandideerimise kogemusi hinnati 4-punktilisel skaalal. Kõrgemalt hindasid oma kogemusi piiramata töövõimega vastajad, kelle keskmine hinnang oli 3,01 ja veidi madalamalt piiratud töövõimega isikud, kelle keskmine hinnang oli 2,6. Joonisel 61 on näha, et piiratud töövõimega isikutest 42% pidas kandideerimiskogemusi mitte väga heaks.

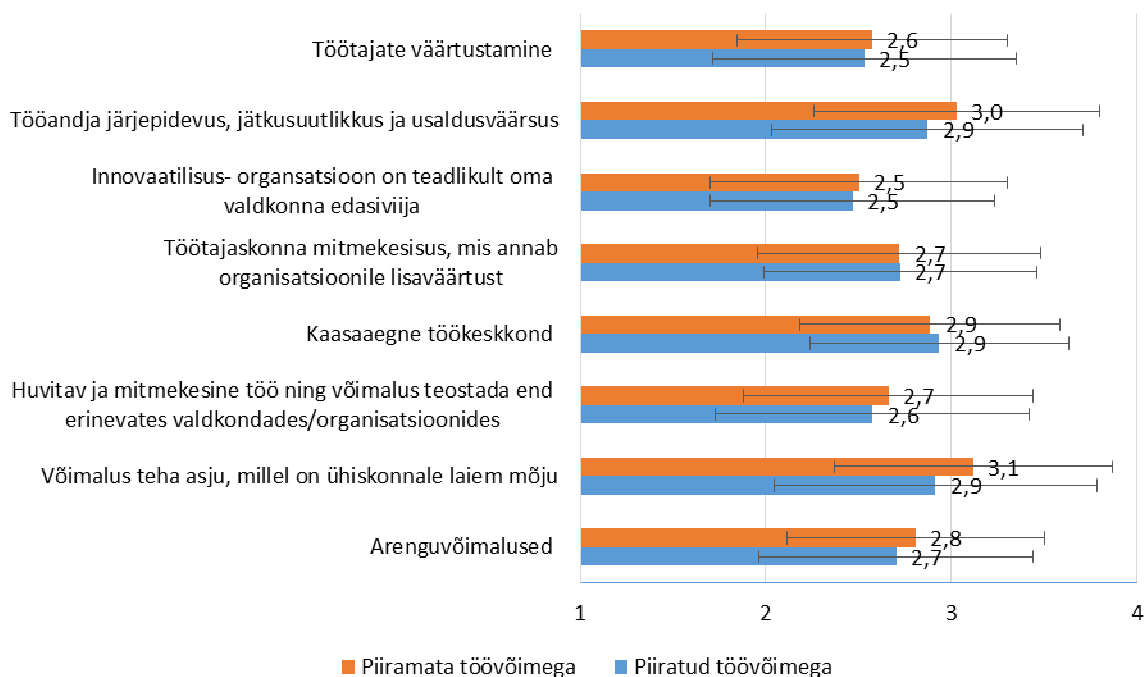
Joonis 61. Tööle kandideerimiskogemused - töövõime



Riiki ja selle konkureerivaid sektoreid hinnati kaheksa teguri alusel, mis mõjutavad tööandja mainet. Vastajatel paluti hinnata, kui hästi kirjeldavad tegurid riiki, erasektorit, kolmandat sektorit tööandjana. Hindamine toimus 4-punktilisel skaalal, kus 4 tähendas, et tegur kirjeldab väga hästi sektorit ja 1, et ei kirjelda üldse. Tulemused on esitatud riigi kui tööandja, erasektori (nii palgatöö kui ettevõtlus) ja kolmanda sektori kohta ametipositsioonide lõikes.

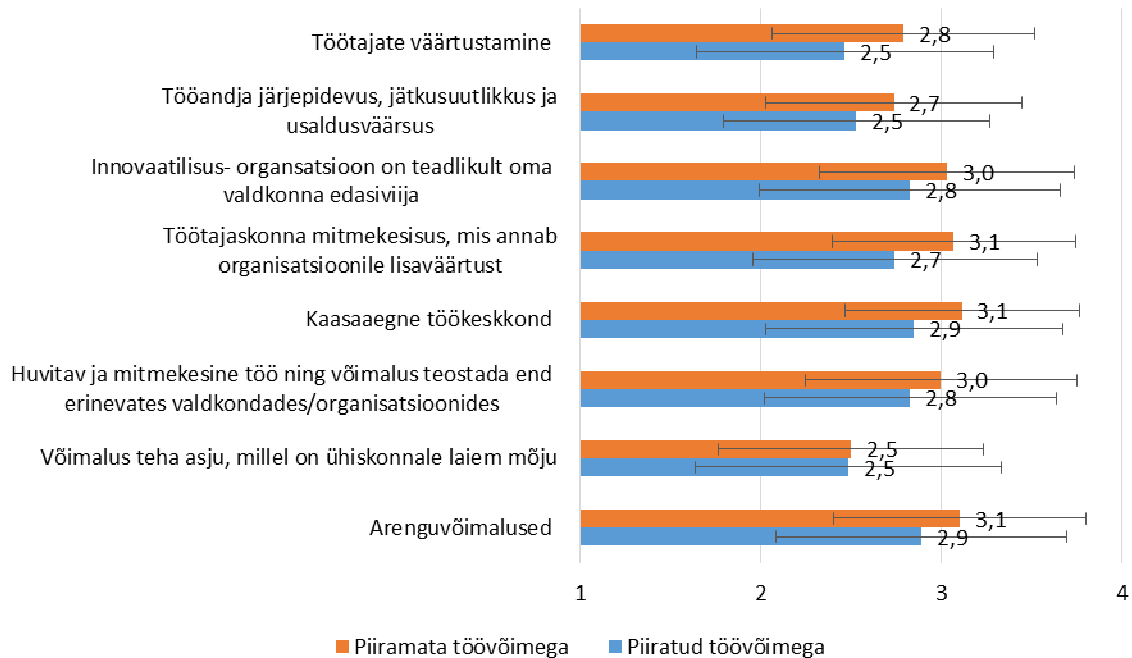
Joonisel 62 on esitatud vastajate hinnangud riigile kui tööandjale. Piiratud töövõimega vastajad peavad riiki kui tööandjat enim iseloomustavateks teguriteks: tööandja järjepidevust, kaasaegset töökeskkonda ja võimalust teha asju, millel on laiem mõju ühiskonnale.

Joonis 62. Riik tööandjana - töövõime



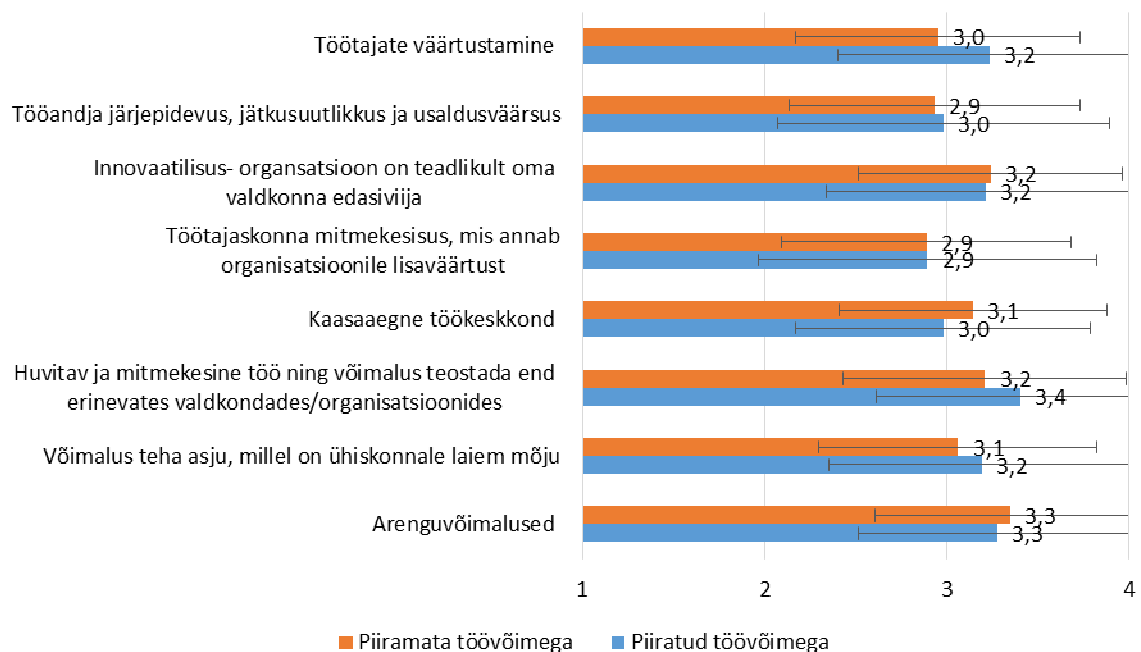
Joonisel 63 on esitatud vastajate hinnangud erasektorile kui palgatöö pakkujale. Piiratud töövõimega vastajad pidasid erasektori palgatööd enim iseloomustavaks teguriks arenguvõimalusi ja kaasaegset keskkonda.

Joonis 63. Erasektor palgatöö - töövõime



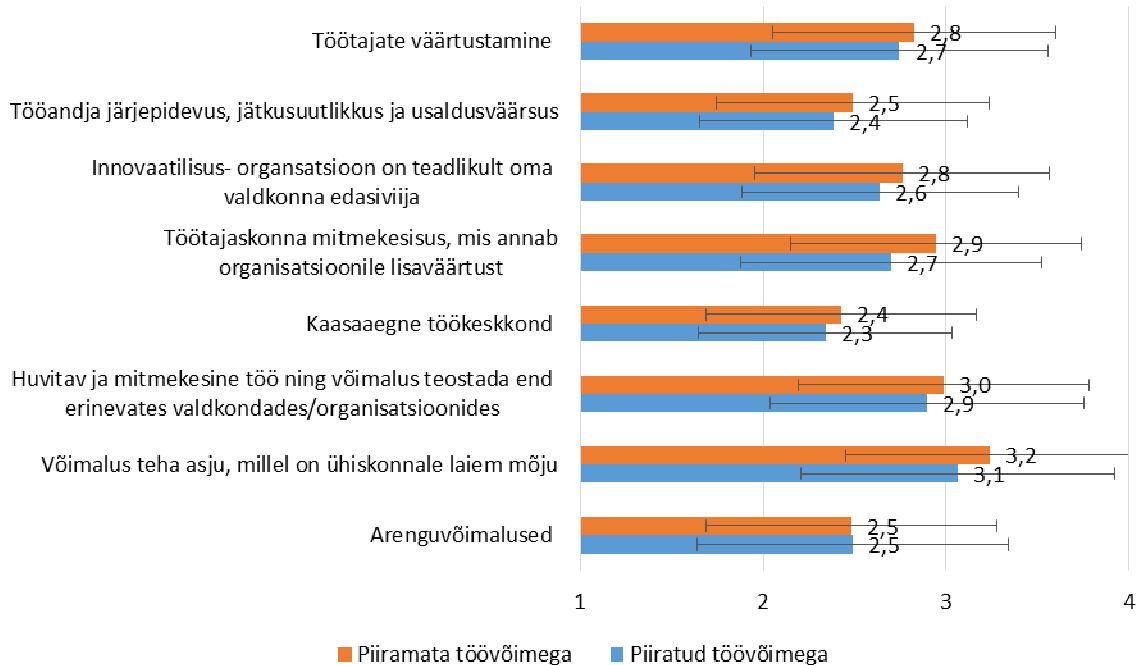
Joonisel 64 on esitatud vastajate hinnangud erasektorile ettevõtjana. Piiratud töövõimega vastajad pidasid ettevõtlust enim iseloomustavaks teguriks huvitavat ja mitmekesist tööd.

Joonis 64. Erasektor ettevõtja - töövõime



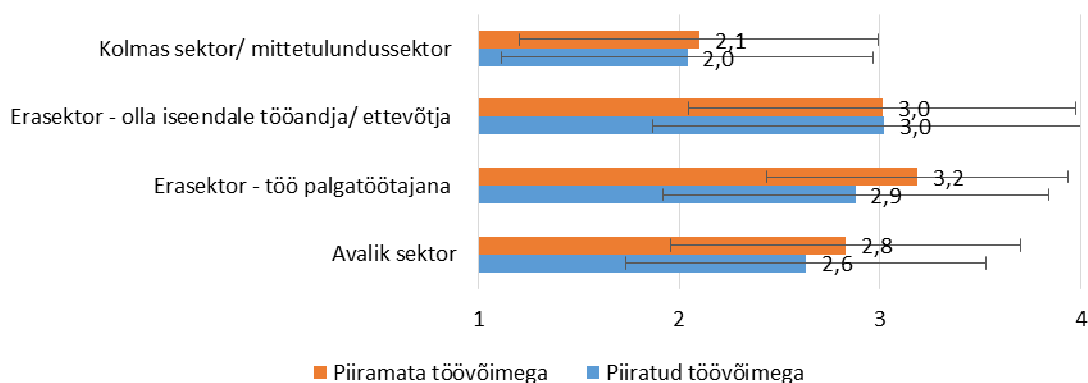
Joonisel 65 on esitatud vastajate hinnangud kolmandale sektorile. Piiratud töövõimega vastajad pidasid kolmandat sektorit enim iseloomustavaks teguriks võimalusi teha asju, millel on ühiskonnale laiem mõju.

Joonis 65. Kolmas sektor - töövõime



Vastajad hindasid 4-punktilisel skaalal kuivõrd huvitatud nad on töötamisest all toodud sektorites. Piiratud töövõimega vastajad eelistasid tööd erasektoris nii palgatööna kui ettevõtjana. Ka avalik sektor oli piiratud töövõimega isikute jaoks üle keskmiste atraktiivne(joonis 66).

Joonis 66 . Riigisektori atraktiivsus - töövõime



Vastajad hindasid riigisektori organisatsioonide atraktiivsust tööandjatena 4-punktilisel skaalal, kus 4 tähendas, et ollakse organisatsioonis töötamisest väga huvitatud ja 1, et ei olda huvitatud. All on esitatud 20 atraktiivsemat organisatsiooni tulemused, mis on järjestatud piiratud töövõimega vastajate hinnangute alusel. Piiratud töövõimega vastajate hinnangul on atraktiivsemad organisatsioonid vallavalitsused ja Sotsiaalministeerium.

Tabel 7 20 atraktiivsemat organisatsiooni kesväärtuste põhjal

Nr	Asutus	Piiratud	Piiramata
1	Vallavalitsused	2,15	2,17
2	Sotsiaalministeerium	2,15	2,13
3	Majandus- ja Kommunikatsiooniministeerium	2,13	2,33
4	Linnavalitsused	2,11	2,26
5	Kultuuriministeerium	2,10	2,13
6	Kohtud	2,09	2,00
7	Politsei- ja Piirivalveamet	2,08	2,12
8	Keskkonnaamet	2,08	2,17
9	Maksu- ja tolliamet	2,08	2,14
10	Tarbijakaitseamet	2,08	1,97
11	Haridus- ja Teadusministeerium	2,06	2,34
12	Kaitseministeerium	2,04	2,20
13	Keskkonnaministeerium	2,04	2,30
14	Sotsiaalkindlustusamet	2,04	1,92
15	Tööinspeksioon	2,04	2,01
16	Muud KOV asutused	2,02	2,08
17	Riigikontroll	2,02	2,18
18	Maavalitsused	2,02	2,12
19	Justiitsministeerium	2,02	2,05
20	Välisministeerium	2,02	2,29

KOKKUVÕTE JA JÄRELDUSED

Taust

Rahandusministeeriumiga koostöös Instar EBC'ga alustas aastal 2015 riigi kui tööandja maine uuringute projekti, millel on kaks osa – riigi sisemine maine tööandjana ja riigi väline maine tööandjana. Uuringuprojekti esimese osa küsitlus viidi läbi novembris 2015 ning uuring keskendus riigi kui tööandja maine uurimisele olemasolevate töötajate hulgas (sisemine maine).

Riigi kui tööandja maine uuringuprojekti teine osa on käesolev uuring, mis keskendub riigi kui tööandja välisele mainele ning potentsiaalsete töötajate sihtrühma taju uurimisele. Välise tööandja maine uuring viidi läbi mais-juunis 2016 kahe sihtrühma hulgas selgitamaks välja, kuidas tajuvad sihtrühmad riiki tööandjana, milliseid väärtusi nad riigi kui tööandjaga seostavad ning milliseid ootuseid riigile kui tööandjale esitavad. Uuring keskendus kahe riigile kui tööandjale olulise sihtrühma uurimisele, milleks olid kõrgharidusega töötav elanikkond, kes hetkel ei tööta avalikus sektoris ning tulevane tööjõud – tudengid.

Valim

Uuringule vastanud tudengitest olid 73% naised ja 27% mehed. 73% tudengitest töötas ning 27% uuringus osalenud tudengitest ei töötanud. Tudengite keskmine töökogemus oli 6 aastat. Töötavatest tudengitest 52% olid spetsialisti ning 8% juhi positsioonil.

Töötava elanikkonna valimist moodustasid 54% naised ja 46% mehed. Tööealise elanikkonna uuringusse olid kaasatud vaid töötavad (v.a avalikus sektoris) isikud, mistõttu 100% vastajatest töötas. Keskmine töökogemus oli töötaval elanikkonnal 21 aastat. Enamuse (64%) moodustasid spetsialisti positsioonil töötavad inimesed. 22% valimist omas juhi või tippjuhi positsiooni.

Ootused

Karjäärivõimaluste osas tasub riigil tähelepanu pöörata just arenguvõimaluste osale organisatsioonis, sest nii tudengid kui töötav elanikkond tõid välja, et nende jaoks on kõige olulisemaks karjääriootuseks võimalus areneda oma valdkonna tunnustatud spetsialistiks. 98% tudengitest ja 87% töötavast elanikkonnast pidas seda oluliseks ja väga oluliseks. 90% tudengitest ja 78% töötavast elanikkonnast pidas oluliseks omandada teadmisi ja kogemusi organisatsiooni teistes valdkondades. Juhi positsiooni saavutamise osas erinesid sihtrühmade arvamused. 51% tudengitest ja 37% (oluline ja väga oluline hinnang) töötavast elanikkonnast pidas juhi positsiooni saavutamist oluliseks.

Enamik tudengitest ja töötavast elanikkonnast omas karjäärilaseid ootusi. Samas selgus, et töötava elanikkonna osas on enam neid, kes ei oma karjäärilaseid ootusi (18%). Tudengite puhul on karjääriootusi mitteomavate vastajate osakaal väiksem - 4%.

Töökoha valikukriteeriumite osas osutus 38st hinnatavast kriteeriumist kõige olulisemaks teguriks mõlema sihtrühma jaoks huvitav ja arendav töö, mis on tudengite jaoks olulisem kui töötava elanikkonna jaoks. Üldiselt olid tudengite hinnangud valikukriteeriumitele kõrgemad kui töötava elanikkonna hinnangud, seega nende ootused riigile kui tööandjale on kõrgemad.

Töö ja töökeskkonna osas oli olulisimaks teguriks mõlemas sihtrühmas huvitav ja arendav töö, mis on tudengite jaoks eriti oluline.

Meeskonna ja juhtimise osas toodi olulisemate teguritena välja: „Ettevõtte kohtleb töötajaid võrdselt ja ausalt“ ja „Juht on hea inimeste juht“.

Tasustamise osas oli olulisemad tegurid üle keskmise palk ja töökoha kindlus ja stabiilsus.

Töötajate arendamise ja tunnustamise osas oli noorte jaoks oluline leida töö, mis toetaks nende arengut. Sellest tulenevalt oli vahetu tagasiside ja tunnustamine olulised indikaatorid noortele hindamiseks, kuidas nende areng kulgeb.

Organisatsiooni maine osas oli oluline, et organisatsioon oleks innovaatiline ja ambitsioonikas ning omaks head mainet tööandjana.

Sotsiaalse panuse osas tähtsustati organisatsiooni eetilisust. Organisatsioonide panustamine kohaliku elu toetamisse oli noorte jaoks olulisema väärtusega kui töötava elanikkonna jaoks.

Riigi tunnetamine tööandjana

Üle poole tudengitest ja ligi pool töötavast elanikkonnast omas riigisektoris tööle või praktikale kandideerimise kogemust. Tudengite hinnangud tööle kandideerimise kogemusele olid kõrgemad kui töötaval elanikkonnal. Üldiselt oli tööle kandideerimise kogemused mõlema sihtrühma seas positiivse hinnanguga. Tööle kandideerimise kogemuste vastuste jaotusest selgus, et üle poole vastajatest pidas kogemusi heaks. Samas 7% töötavast elanikkonnast hindas kogemusi negatiivselt (tudengitest 1%).

Tudengite ja töötava elanikkonna tunnetus riigi „näost“ on mõnevõrra erinev. Üldiselt töid vastajad välja, et riigis on tähtis kollektiivsus ja meeskond ning vähem on individualismi ja staaride tähtsustamist. Riigile on omane pigem pikaajaline eesmärk ja strateegilise visiooni seadmine kui lühiajaline eesmärk ja organisatsiooni igapäevastele tegevustele keskendumine. Riik on pigem ametlik ja reserveeritud kui mitteametlik ja vaba. Riik on ratsionaalne ja analüütiline, mitteintuitiivne ja sisetundel põhinev.

Omadused, millele tähelepanu pöörata:

- Suur osa tunnetab, et riigis on juhtimise aluseks hierarhia ja positsiooni tähtsustamine, mitte maatriksstruktuur ja eesmärkide tähtsustamine.
- Samuti nähakse, et riigis on pigem kontroll ja otsustamine ülevalt alla kui töötajate toetamine ja kaasamine.
- Reeglid ja protseduurid on domineerivamad kui paindlikkus ja tulemused.
- Tunnetatakse ka, et riik on pigem riski vältiv ning reeglitest ja normidest lähtuv kui riski võttev, loov ja innovaatiline.

Riigi tööandja kuvandi kaheksast kriteeriumist pidasid mõlemad sihtrühmad riiki enim kirjeldavaks kriteeriume: riigis on tööalaselt võimalus teha asju, millel on ühiskonnale laiem mõju ning et riik on tööandjana järjepidev, jätkusuutlik ja usaldusväärne. Mõlemad sihtrühmad on madalamalt hinnanud kriteeriume: töötajate väärtustamine; innovaatus – organisatsioon on teadlikult oma valdkonna edasiviija ja huvitav ning mitmekesine töö.

Erasektorit (palgatöö) iseloomustavad töötava elanikkonna hinnangul kõige enam arenguvõimalused, kaasaegne töökeskkond ning innovaatus – organisatsioon on teadlikult oma valdkonna edasiviija. Palgatööd erasektoris iseloomustab tudengite hinnangul kõige enam kaasaegne töökeskkond, arenguvõimalused ja töötajaskonna mitmekesisus, mis annab organisatsioonile lisaväärtust. Kõige vähem nähakse mõlema sihtrühma hinnangul erasektoris palgatöö puhul võimalust teha asju, millel on ühiskonnale laiem mõju.

Järelkasvu ja tudengite köitmiseks peaks riik erasektori edestamiseks pöörama tähelepanu arenguvõimaluste pakkumisele ning innovatsiooni esiletoomisele. Kindlasti tuleb tuua esile

ja rõhutada kriteeriumi „võimalus teha asju, millel on ühiskonnale laiem mõju“, sest see on arengut pakkuv ning noorte jaoks põnev. Töötava elanikkonna jaoks on samuti vaja tuua välja nende jaoks oluline kriteerium - tööandja on järjepidev, jätkusuutlik ja usaldusväärne.

Riigi atraktiivsus tööandjana

Mõlemad vastajate grupid pidasid kõige atraktiivseks palgatööd erasektoris. Avalik sektor oli tööandjana atraktiivsem tudengite hulgas. Kolmanda sektori atraktiivsust hinnati võrreldes teiste sektoritega kõige madalamalt.

Vastajate teadlikkust riigiasutustest kui tööandjatest võib pidada heaks, kuna enamikku asutusi teadis üle 98% vastajatest. Kõige vähem tuntumaid organisatsioone ei teadnud vaid 11-12 vastajat, mis moodustab 2% kogu vastajate arvust.

Tudengite sihtrühmas võib kõige tuntumateks riigiasutusteks pidada Päästeametit, Maksu- ja Tolliametit, Prokuratuuri, maavalitsusi, Keskkonnaametit, kohtuid, Riigikohust, vallavalitsusi, Politsei- ja Piirivalveametit, Kaitsepolitseiametit, linnavalitsusi. Nende asutuste kohta ei vastanud üksi vastaja, et nad asutust ei tea. Vähem tuntum organisatsioon tudengite hinnangul on Teabeamet, mida ei teadnud 2% vastajatest.

Töötava elanikkonna puhul puudus organisatsioon, mida 100% vastajad teaks. Samas võib öelda, et töötava elanikkonna puhul olid tuntumateks organisatsioonideks Sotsiaalkindlustusamet, Tarbijakaitseamet, Kaitsepolitseiamet, Statistikaamet, Sotsiaalministeerium, Keskkonnaamet. Neid organisatsioone teadis enamus vastajatest ja vaid 2 vastajat märkis, et nad ei tea. Kõige vähem tuntud organisatsioon töötava elanikkonna jaoks on Riigikantselei, mida ei teadnud 2% vastajatest.

Tudengite ja töötava elanikkonna hinnangud organisatsioonide atraktiivsele erinesid vastuste jaotuse osas. 57 hinnatud riigiasutusest osutusid tudengite hinnangul kõige atraktiivsemateks asutusteks Välisministeerium, Haridus- ja Teadusministeerium ning Siseministeerium. Töötav elanikkond pidas kõige atraktiivsemateks Keskkonnaministeeriumit, Majandus- ja Kommunikatsiooniministeeriumi ja Haridus- ja Teadusministeeriumi.

Tudengite sihtrühma huvi riigi organisatsioonides töötada on suurem kui töötaval elanikkonnal, kus töötamisest huvitatud või väga huvitatud vastajate osakaal oli oluliselt väiksem kui tudengite hinnangutest.

Seega kinnitab uuringu tulemus hüpoteesi, et tudengid on tööpakkumistele avatumad kui juba töötav elanikkond. Kindlasti mängib mõlema sihtrühma puhul olulist rolli ka vastaja töösuhte olemasolu. Töötav elanikkond oli 100% ulatuses hõivatud, kuid tudengite sihtrühma puhul oli tööga hõivatud vastamise hetkel 73% vastajatest.

Organisatsioonide lõikes tööandja atraktiivsuse hindamisel tasuks kindlasti jälgida kogu vastuste jaotust, sest see annab hea ülevaate nii organisatsioonist kindlalt huvitatute ja mittehuvitatute osakaalust. Veelgi olulisem on jälgida kesk-skaalasse jäävaid vastuseid (pigem mitte ja pigem huvitatud töötamisest). See on vastajate grupp, kellega tööd tehes saab organisatsioon oma atraktiivsust suurendada.

Riigi eripära tööandjana ja vastajate soovitusel suurendamiseks

Kvalitatiivset infot andis küsimus: „Millega on riik tööandjana silma jäänud?“. Vastajad märkisid enim, et töö avalikus sektoris pakub kindlust ja stabiilsust. Samuti toodi välja, et riigisektoris töötegemise eelis on pikem puhkus ja fikseeritud kindel tööaeg. Toodi ka välja töö laiemat mõju. Palga osas jagunesid arvamused erinevalt, oli vastajaid, kes leidsid, et riik

maksab head tasu, kui ka neid, kes leidsid, et töötasu avalikus sektoris on madal. Töökorralduse ja töökultuuri osas leidsid vastajad, et üsna palju on bürokraatiat ning et kohati on töökorraldus vananenud ning värbamisel kohtab ebavõrdsust. Samas väärtustati korrektsust ja töötaja väärtustamist.

Teine avatud küsimus uuris, mis tingimustel oleks vastaja valmis avaliks sektoris töötama. Enim märgiti, et riigisektoris ollakse valmis töötama, kui pakutaks samaväärset või kõrgemat palka võrreldes erasektoriga. Paindliku töötaja rakendamine ning kodukontori võimalus on samuti vastajate jaoks väga oluline. Veel toodi välja, et töö peab olema väljakutset pakkuv ning arengut toetav.

Riigi kui tööandja maine vähenenud töövõimega isikute ja juhtide vastajagruppide hinnangul

Riigi kui tööandja välise maine uuringu puhul sooviti saada täpsemat informatsiooni kahe vastajagrupi hinnangute kohta: juhid ja piiratud töövõimega isikud.

Juhtide hinnanguid võrreldi teiste ametipositsioonide hinnangutega eesmärgiga selgitada välja, kas ja kuidas eristuvad tippjuhtide hinnangud teistest gruppidest. Tippjuhte oli töötava elanikkonna sihtrühmas 19, moodustades 4% töötava elanikkonna valimist. Tudengite sihtrühmas polnud tippjuhi positsiooniga vastajaid.

Enamus tippjuhte soovib olla ja areneda tunnustatud spetsialistiks oma valdkonna. Enamus juhte ja tippjuhte näeb end ka 5 aasta pärast juhi positsioonis. Samas töölistele, teenindajatele ja spetsialistidele on juhi positsiooni saavutamine vähem olulisem karjäärieesmärk võrreldes juhtide ja tippjuhtidega. Töökoha valikukriteeriumitest pidasid tippjuhid kõige olulisemateks järgmisi tegureid: huvitav ja arendav töö; organisatsiooni juhtkond lähtub eetilistest äritavadest ja seadusandlusest; juht on hea inimeste juht; kõrged moraali- ja eetikanormid ning mulle sobiv organisatsioonikultuur. Riigisektoris tööle või praktikale kandideerimise kogemusi hindasid kõige kõrgemalt tippjuhid võrreldes teiste ametipositsioonidega.

Tippjuhid peavad riiki kui tööandjat enim iseloomustavaks teguriks tööandja järjepidevust ja jätkusuutlikkust. Innovatsioon kui oluline tulevikku suunatud tegur on ametipositsioonide hinnanguid võrreldes kõige kõrgemalt hinnatud teenindajate ametirühma poolt. Tippjuhid peavad erasektori palgatööd enim iseloomustavaks teguriks huvitavat ja mitmekesist tööd. Tippjuhid peavad ettevõtlust enim iseloomustavateks teguriteks: võimalust tunda oma töö üle uhkust ja huvitavat ja mitmekesist tööd. Tippjuhid peavad kolmandat sektorit enim iseloomustavateks teguriteks: võimalust tunda oma töö üle uhkust; huvitavat ja mitmekesist tööd ning võimalusi teha asju, millel on ühiskonnale laiem mõju.

Tippjuhtide hinnangul on atraktiivseim sektor erasektor nii ettevõtluse kui palgatöö vormis. Tippjuhtide hinnangul on atraktiivsemad organisatsioonid Majandus- ja Kommunikatsiooniministeerium ja Rahandusministeerium.

Piiratud töövõimega vastajaid on kokku 51, kellest 40 olid töötava elanikkonna sihtrühmas ja 11 tudengite sihtrühmas. Analüüsi tulemused on esitatud hinnates koos tudengite ja töötava elanikkonna sihtrühma piiratud töövõimega isikute vastuseid.

Enamus piiratud töövõimega vastajaid soovib olla ja areneda tunnustatud spetsialistiks oma valdkonna. Piiratud töövõimega vastajate hinnangud on üldiselt madalamad kui piiramata töövõimega vastajate omad. Töökoha valikukriteeriumitest pidasid piiratud töövõimega isikud olulisemaks paindlikku tööaega võrreldes piiramata töövõimega vastajatega. Riigisektoris tööle või praktikale kandideerimise kogemusi hindasid kõrgemalt piiramata töövõimega vastajad kui piiratud töövõimega isikud.

Piiratud töövõimega vastajad peavad riiki kui tööandjat enim iseloomustavateks teguriteks: tööandja järjepidavust, kaasaegset töökeskkonda ja võimalust teha asju, millel on laiem mõju ühiskonnale. Piiratud töövõimega vastajad pidasid erasektori palgatööd enim iseloomustavaks teguriks arenguvõimalusi ja kaasaegset keskkonda. Piiratud töövõimega vastajad pidasid ettevõtlust enim iseloomustavaks teguriks huvitavat ja mitmekesist tööd. Piiratud töövõimega vastajad pidasid kolmandat sektorit enim iseloomustavaks teguriks võimalusi teha asju, millel on ühiskonnale laiem mõju.

Piiratud töövõimega vastajad eelistasid tööd erasektoris nii palgatööna kui ettevõtjana. Ka avalik sektor oli piiratud töövõimega isikute jaoks üle keskmiste atraktiivne. Piiratud töövõimega vastajate hinnangul on atraktiivsemad organisatsioonid vallavalitsused ja Sotsiaalministeerium.

Järeldused

Sihtrühmad

- Üle poolt vastanud tudengitest töötas uuringule vastamise hetkel. Tudengite esimesed töökogemused pärinevad tavaliselt erasektorst ja on mitteerialased. Mida positiivsem on noorte töökogemus, seda suurem on tõenäolisus, et töösuhe jätkub kuni erialase töö saamiseni välja (eeldusel, et tööandjal on pakkuda erialast tööd). Seega on oluline, et järelkasvu sihtrühmale pöörataks tähelepanu juba õpingute ajal, mitte alles pärast lõpetamist.
- Tudengite sihtrühm on üldiselt avatum tööpakkumistele. Nendeni on kergem organisatsioonidel jõuda ning neis tööandjana tähelepanu äratada.

Ootused

- Nii tudengite kui töötava elanikkonna sihtrühm peab olulisemateks karjäärialaseks eesmärkideks võimalust areneda oma valdkonnas tunnustatud spetsialistiks ning omandada teadmisi ja kogemusi organisatsiooni teistes valdkondades. Tudengitele oli mõnevõrra olulisem ka juhi positsiooni saavutamise võimalus, mistõttu tasub arenguvõimalustele eriti noorte puhul tähelepanu pöörata.
- Töökoha valikul on mõlema sihtrühma jaoks oluline teha tööd, mis on huvitav ja arendav ning pakuks pikas plaanis arenguvõimalusi karjääriredelil kui ka organisatsioonisiselt. Vastajatele olid olulised arengu ja horisontaalse karjäärivõimalused. Riigisektoris on palju erinevaid organisatsioone erinevate võimalustega, mistõttu tuleb mõelda, kuidas saaks riik edukamalt pakkuda horisontaalse karjäärivõimalusi.
- Noorte sihtrühma ootused juhtidele on kõrgemad, mistõttu tasub tegeleda juhtide arendamisega, et nad vastaks tänapäeva ja tuleviku juhtimisstandarditele.

Tööandja kuvand

- 98% tudengitest hindab riiki tööandjana ametlikuks ja reserveerituks, samas on riik tööandjana nende silmis järjepidev, jätkusuutlik ja usaldusväärne, kus töötades saab teha asju, millel on ühiskonnale laiem mõju. Selle kuvandi juurde tuleks mõelda, millisenä riik soovib ise, et teda tunnetatakse tööandjana ning soovitava olukorra ja tegeliku olukorra mittevastavuse kitsaskohtade vähendamisega tegeleda.

-
- Uuendusmeelsus on mõlema sihtrühma jaoks oluline tegur. Samas hinnates riigi konkureerivate sektoritega ilmnes, et töötava elanikkonna arvates kirjeldab riiki kõige vähem märksõna “innovaatilisus”. Riigil on kasulik mõelda, kuidas viia informatsiooni oma innovaatiliste tegevuste kohta paremini sihtrühmadeni.
 - Riigiasutused on tööandjatena sihtrühmade hulgas tuntud, mis on hea positsioon tööandja kuvandiga edasi tegelemiseks.

Riigi atraktiivsus

- Tudengid ja töötav elanikkond peavad kõige atraktiivsemaks sektoriks erasektorit, täpsemalt palgatööd erasektoris. Samas omab tudengite sihtrühm suurt huvi ka riigisektoris töötamise vastu. Tudengid on oma hinnangutes optimistlikumad ja positiivsemad kui töötav elanikkond ja nende huvi riigisektoris töötamise vastu on kõrgem kui töötaval elanikkonnal, mistõttu tasub riigil tegeleda järelkasvu kasvatamisega.
- Tudengitele on kõige atraktiivsem tööandjana Välisministeerium ja töötava elanikkonna jaoks Keskkonnaministeerium.

Riigi eripära ja vastajate soovitud atraktiivsuse tõstmiseks

- Riik tööandjana jääb enim silma kindlustunde ja stabiilsuse pakujana ning riigi heaks töötamise eeliseks on pikem puhkus ja fikseeritud kindel tööaeg.
- Riigisektoris ollakse valmis töötama, kui pakutaks erasektoriga samaväärset või kõrgemat palka, paindlikku tööaega ja kodukontoris töötamise võimalust. Seega võiks riik enim välja tuua oma organisatsioonis rakendatud uudseid töötamisviise. Riik võiks olla tuleviku tööedendamise osas teerajajaks.

Riigi kui tööandja maine vähenenud töövõimega isikute ja juhtide vastajagruppide hinnangul

- Tippjuhid omavad võrreldes teiste ametipositsioonidega positiivsemaid tööle kandideerimise kogemusi.
- Valikukriteeriumitest on tippjuhtidele võrreldes teiste ametipositsioonidega olulisemad tegurid nagu: organisatsiooni juhtkond lähtub eetilistest äritavadest ja seadusandlusest; juht on hea inimeste juht; kõrged moraali- ja eetikanormid ning mulle sobiv organisatsioonikultuur.
- Riiki tööandjana iseloomustab tippjuhtide hinnangul enim järjepidevus. Samas innovaatilisus võiks olla kõrgemalt hinnatud.
- Tippjuhtide hinnangul on atraktiivseim sektor erasektor nii ettevõtluse kui palgatöö vormis ja atraktiivsemad riigiorganisatsioonid on Majandus- ja Kommunikatsiooniministeerium ja Rahandusministeerium.
- Piiratud töövõimega vastajate hinnangud on üldiselt madalamad kui piiramata töövõimega vastajate omad.
- Riigisektoris tööle või praktikale kandideerimise hindasid oma kogemusi piiratud töövõimega vastajad madalamalt kui piiramata töövõimega vastajad.
- Töökoha valikukriteeriumitest pidasid piiratud töövõimega isikud olulisemaks paindlikku tööaega võrreldes piiramata töövõimega vastajatega.

-
- Piiratud töövõimega vastajad peavad riiki kui tööandjat enim iseloomustavateks teguriteks: tööandja järjepidavust, kaasaegset töökeskkonda ja võimalust teha asju, millel on laiem mõju ühiskonnale.
 - Avalik sektor oli piiratud töövõimega isikute jaoks üle keskmiste atraktiivne tööandja, kuid erasektor siiski veidi atraktiivsem ja atraktiivsemad organisatsioonid on vallavalitsused ja Sotsiaalministeerium.

LISAD

LISA 1. TÖÖKOHA VALIKUKRITEERIUMID

Nr	Kriteerium	Tudengid			Töötav elanikkond		
		Keskväär- tus	Alumine usaldus- piir	Ülemine usaldus- piir	Keskväär- tus	Alumine usaldus- piir	Ülemine usaldus- piir
1	Huvitav ja arendav töö	3,89	3,57	4,20	3,72	3,25	4,19
2	Ettevõtte kohtleb töötajaid võrdselt ja ausalt	3,80	3,37	4,22	3,65	3,11	4,18
3	Juht on hea inimeste juht	3,77	3,34	4,21	3,63	3,11	4,15
4	Head suhted töökaaslastega	3,75	3,30	4,21	3,70	3,21	4,19
5	Töötajate arengut toetatakse läbi koolituste ja tööalaste väljakutsete	3,72	3,24	4,20	3,46	2,88	4,03
6	Kindel ja stabiilne töökoht	3,65	3,08	4,22	3,56	2,98	4,15
7	Juhid panustavad töötajate juhtimisse ja arendamisse	3,61	3,10	4,12	3,35	2,77	3,94
8	Töötajate häid tulemusi tunnustatakse	3,60	3,07	4,13	3,47	2,90	4,04
9	Üle keskmise palk	3,57	2,97	4,17	3,55	2,97	4,14
10	Organisatsiooni juhtkond lähtub eetilistest äritavadeist ning seadusandlusest	3,55	2,96	4,15	3,47	2,87	4,06
11	Head võimalused palgatõusule	3,53	2,94	4,12	3,37	2,76	3,98
12	On olemas organisatsioonisisese karjäärivõimalus	3,53	2,92	4,15	2,92	2,12	3,73
13	Töö ja eraelu tasakaal	3,53	2,91	4,15	3,53	2,93	4,13
14	Mulle sobiv organisatsioonikultuur	3,52	2,94	4,10	3,42	2,82	4,02
15	Juht on oma valdkonna ekspert	3,51	2,89	4,12	3,44	2,83	4,05
16	Organisatsiooni ja minu väärtused ja tööekspidamised sobivad	3,49	2,89	4,10	3,45	2,89	4,00
17	Organisatsioon on innovaatiline ja ambitsioonikas	3,49	2,88	4,10	3,24	2,61	3,88
18	Organisatsiooni terviku töötajate kompetentsus on kõrge	3,49	2,94	4,03	3,39	2,83	3,96
19	Organisatsioon loob kõrge kvaliteediga teenuseid	3,48	2,94	4,03	3,35	2,73	3,97
20	Kaasaegne töökeskkond	3,45	2,87	4,04	3,36	2,74	3,98
21	Organisatsioonil on hea maine tööandjana	3,45	2,84	4,06	3,31	2,68	3,93
22	Organisatsiooni suhtub vastutustundlikult enda toodete/teenuste tarbijatesse	3,44	2,81	4,07	3,32	2,69	3,95
23	Organisatsioon on edukas oma valdkonnas	3,43	2,87	4,00	3,33	2,76	3,91

24	Paindlik tööaeg	3,40	2,71	4,10	3,34	2,62	4,07
25	Kindlad ja selged tööülesanded	3,40	2,74	4,05	3,41	2,79	4,02
26	Kõrged moraali- ja eetikanormid	3,35	2,70	4,00	3,29	2,64	3,93
27	Tervishoiu kulude katmine	3,06	2,21	3,92	2,85	2,01	3,68
28	Lisapuhkuse võimalus	3,03	2,28	3,78	2,94	2,18	3,70
29	Organisatsioon panustab kohaliku elu toetamisse	2,97	2,24	3,71	2,71	1,96	3,46
30	Sportitegevuse toetus	2,96	2,12	3,80	2,76	1,86	3,66
31	Tulemustasu	2,94	2,13	3,75	2,97	2,20	3,75
32	On olemas rahvusvahelise karjäärivõimalus	2,83	1,94	3,72	2,41	1,55	3,27
33	Kaugtöö võimalus	2,81	1,95	3,68	2,85	1,94	3,76
34	Isiklike tähtpäevade toetamine (lapse sünd, abielu)	2,67	1,78	3,57	2,65	1,75	3,54
35	Transporditoetus	2,59	1,71	3,46	2,59	1,73	3,45
36	Ülikooli õppemaksu tasumine	2,33	1,32	3,34			

LISA 2. TÖÖTAVA ELANIKKONNA TÖÖLE KANDIDEERIMISE KOGEMUSTE KOMMENTAARID

Tööle kandideerimise kogemused väga head:

- Tundsin ennast vajalikuna, tööle asumine tehti väga lihtsaks;
- Võrdsed kandideerimiskogemused;
- Alati tullakse vastu, kui ei saa aru;
- Asjalik töövestlus.

Tööle kandideerimise kogemused head:

- Haritud inimene leiab tööd;
- Abivalmis ja toredad inimesed;
- Algaja juht sai head kogemused juhtimises;
- Värbamisjärgne tagasiside viisakas;
- Praktika läbimiseks on riigisektor väga hea koht..

Tööle kandideerimise kogemused pole head:

- Konkursid vee segamine;
- Ei suudeta ega soovita palgata spetsialisti;
- Vastutus ja palk ei ole kooskõlas;
- 22-aastast peetakse kandideerimiseks liiga nooreks;
- Värbamisjärgne tagasiside nõrk või olematu;
- Noori inimesi ei soovita tööle;
- Üleolev suhtumine;

-
- Ebamäärasus lepingute ja palga osas;
 - Töökeskkond vananenud ja nõukaaegne.

Tööle kandideerimiskogemused väga halvad:

- Tutvused ja partei olulised;
- Vanus loeb, mitte oskused;
- Ootused kõrged kandidaadi osas, palk väike, suhtumine lastesse skeptiline;
- Ebaausus.
- Seitsmesse asutusse kandideeriti ning paar kuud hiljem saadi eitav vastus ilma põhjendusega

LISA 3. RIIGI NÄGU - TEGURITE ÜLEVAADE

Tudengid	%	Töötav elanikkond	%
Ametlikkus/reserveeritus	98%	Ametlikkus/reserveeritus	83%
Riski vältimine/reeglitest ja normidest lähtumine	89%	Reeglitele/protsessidele orienteeritus	76%
Reeglitele/protsessidele orienteeritus	82%	Riski vältimine/reeglitest ja normidest lähtumine	74%
Ratsionaalsus/analüütilisus	82%	Kontroll/otsustamine ülevalt alla	73%
Kontroll/otsustamine ülevalt alla	82%	Lähtutakse sisemisest vajadusest /fookuses on organisatsioon	72%
Tulemustele/tööülesannetele orienteeritus	77%	Hierarhia/positsiooni tähtsustamine	69%
Kollektiivsuse/meeskonna	67%	Ratsionaalsus/analüütilisus	68%
Hierarhia/positsiooni tähtsustamine	66%	Tulemustele/tööülesannetele orienteeritus	67%
Pikaajaline eesmärk/strateegilise visiooni seadmine	64%	Kollektiivsuse/meeskonna	60%
Lähtutakse sisemisest vajadusest /fookuses on organisatsioon	61%	Pikaajaline eesmärk/strateegilise visiooni seadmine	55%
Minevikule/stabiilsusele orienteeritus	50%	Tulevikule/muutustele orienteeritus	51%
Tulevikule/muutustele orienteeritus	50%	Minevikule/stabiilsusele orienteeritus	49%
Lähtutakse välimistest vajadustest /fookuses on kliendid	39%	Lühiajaline eesmärk/organisatsiooni igapäevastele tegevustele keskendumine	45%
Lühiajaline eesmärk/organisatsiooni igapäevastele tegevustele keskendumine	36%	Individualismi/staaride tähtsustamine	40%
Maatriks/eesmärkide tähtsustamine	34%	Inimestele/suhtele orienteeritus	33%
Individualismi/staaride tähtsustamine	33%	Intuiitsus/sisetunde pinnalt otsuse tegutsemine	32%
Inimestele/suhtele orienteeritus	23%	Maatriks/eesmärkide tähtsustamine	31%
Töötajate toetamine/kaasamine	18%	Lähtutakse välimistest vajadustest /fookuses on kliendid	28%
Intuiitsus/sisetunde pinnalt otsuse tegutsemine	18%	Töötajate toetamine/kaasamine	27%

Paindlikkusele/tulemustele orienteeritus	18%	Riski võtmine/loov, innovaatiline lähenemine	26%
Riski võtmine/loov, innovaatiline lähenemine	11%	Paindlikkusele/tulemustele orienteeritus	24%
Mitteametlikus/vabadus	2%	Mitteametlikus/vabadus	17%

LISA 4. SEKTORITE VÕRDLUSKRITEERIUMITE KESKVÄÄRTUSED

KRITEERIUMID	Riik		Erasektor, olles palgatöötaja		Erasektor, olles ise ettevõtja		Kolmas sektor/MTÜ	
	Tuden- gid	Töötav elanik- kond	Tuden- gid	Töötav elanik- kond	Tuden- gid	Töötav elanik- kond	Tuden- gid	Töötav elanik- kondek
Arenguvõimalused	2,91	2,73	3,13	3,08	3,52	3,25	2,52	2,48
Võimalus teha asju, millel on ühiskonnale laiem mõju	3,41	2,96	2,35	2,58	3,17	3,04	3,39	3,14
Huvitav ja mitmekesine töö ning võimalus teostada end erinevates valdkondades/organisatsioonides	2,74	2,64	2,84	3,06	3,39	3,15	3,09	2,96
Kaasaaegne töökeskkond	3,01	2,84	3,15	3,08	3,36	3,02	2,57	2,38
Töötajaskonna mitmekesisus, mis annab organisatsioonile lisaväärtust	2,88	2,66	3,11	3,02	3,04	2,82	3,19	2,82
Innovaatilisus- organsatsioon on teadlikult oma valdkonna edasiviija	2,70	2,42	2,91	3,07	3,45	3,13	2,92	2,66
Tööandja järjepidevus, jätkusuutlikkus ja usaldusväärsus	3,33	2,89	2,70	2,75	2,99	2,92	2,58	2,45
Töötajate väärtustamine	2,76	2,51	2,72	2,81	3,34	3,10	3,07	2,74
Võimalus tunda oma töö üle uhkust		2,60		2,96		3,33		3,13

LISA 5. RIIGISEKTORI ASUTUSTE ATRAKTIIVSUS

Nr	Asutus	Tudengid			Töötajad		
		Kesk- väärtus	Alumine usaldus- piir	Ülemine usaldus- piir	Keskväär- tus	Alumine usaldus- piir	Ülemine usaldus- piir
1	Välisministeerium	2,67	1,64	3,70	2,04	1,09	2,98
2	Haridus- ja Teadusministeerium	2,67	1,72	3,61	2,16	1,27	3,06
3	Siseministeerium	2,53	1,50	3,56	1,95	1,07	2,84
4	Majandus- ja Kommunikatsiooniministeerium	2,53	1,53	3,53	2,18	1,21	3,16
5	Kaitseministeerium	2,50	1,56	3,44	2,01	1,08	2,94

6	Linnavalitsused	2,50	1,53	3,46	2,16	1,23	3,08
7	Keskkonnaministeerium	2,49	1,53	3,44	2,21	1,31	3,11
8	Riigikontroll	2,49	1,53	3,44	1,99	1,04	2,93
9	Rahandusministeerium	2,47	1,46	3,48	2,06	1,07	3,04
10	Kaitsepolitseiamet	2,46	1,43	3,48	1,96	1,05	2,88
11	Riigikantselei	2,45	1,52	3,38	1,94	1,04	2,84
12	Vabariigi Presidendi Kantselei	2,42	1,48	3,37	1,90	0,99	2,82
13	Politsei- ja Piirivalveamet	2,42	1,46	3,39	1,96	1,10	2,81
14	Justiitsministeerium	2,39	1,43	3,36	1,85	1,00	2,71
15	Õiguskantsleri kantselei	2,38	1,42	3,33	1,85	0,98	2,72
16	Sotsiaalministeerium	2,37	1,42	3,32	2,00	1,11	2,89
17	Vallavalitsused	2,35	1,40	3,31	2,10	1,18	3,02
18	Riigikohus	2,35	1,34	3,36	1,80	0,95	2,65
19	Kohtud	2,33	1,33	3,33	1,82	0,95	2,69
20	Keskkonnaamet	2,33	1,39	3,27	2,13	1,26	2,99
21	Kultuuriministeerium	2,32	1,34	3,30	2,03	1,15	2,91
22	Maavalitsused	2,32	1,35	3,28	2,03	1,13	2,93
23	Prokuratuur	2,31	1,31	3,32	1,77	0,93	2,62
24	Riigikogu Kantselei	2,31	1,39	3,23	1,88	1,00	2,75
25	Maksu- ja tolliamet	2,31	1,33	3,30	2,05	1,13	2,96
26	Andmekaitse Inspeksioon	2,27	1,36	3,19	1,89	1,04	2,75
27	Muud KOV asutused	2,27	1,34	3,20	2,01	1,13	2,90
28	Keskkonnainspeksioon	2,26	1,34	3,19	2,01	1,16	2,85
29	Riigi Infosüsteemi Amet	2,24	1,24	3,24	1,97	1,05	2,90
30	Maaeluministeerium	2,23	1,33	3,14	2,02	1,14	2,89
31	Registrite ja infosüsteemide keskus	2,21	1,28	3,14	1,92	1,07	2,76
32	Kaitsevägi	2,20	1,25	3,16	1,86	1,02	2,70
33	Statistikaamet	2,19	1,23	3,14	1,98	1,09	2,87
34	Lennuamet	2,17	1,29	3,06	1,96	1,06	2,86
35	Kaitseressursside amet	2,16	1,24	3,09	1,87	1,04	2,70
36	Tööinspeksioon	2,16	1,27	3,04	1,94	1,08	2,81
37	Maa-amet	2,16	1,28	3,03	1,97	1,13	2,82
38	Tebeamet	2,15	1,22	3,07	1,92	1,05	2,78
39	Ministeeriumite infotehnoloogiakeskused	2,14	1,23	3,06	1,86	1,01	2,72
40	Tarbijakaitseamet	2,14	1,23	3,05	1,93	1,07	2,78
41	Päästeamet	2,11	1,21	3,01	1,90	1,06	2,73
42	Maanteeamet	2,10	1,19	3,01	1,99	1,12	2,87

43	Konkurentsiamet	2,10	1,26	2,94	1,93	1,08	2,77
44	Terviseamet	2,08	1,18	2,98	1,89	1,04	2,74
45	Patendiamet	2,06	1,21	2,91	1,85	1,01	2,68
46	Keeleinspeksioon	2,06	1,17	2,95	1,79	0,98	2,61
47	Ravimiamet	2,06	1,18	2,93	1,87	1,01	2,73
48	Sotsiaalkindlustusamet	2,06	1,13	2,98	1,88	1,05	2,72
49	Põllumajanduse Registrite ja Informatsiooni Amet	2,06	1,16	2,95	1,83	1,02	2,65
50	Rahvusarhiiv	2,05	1,20	2,90	1,88	1,03	2,73
51	Põllumajandusamet	2,04	1,03	3,04	1,84	1,03	2,65
52	Veterinaar- ja toiduamet	2,04	1,13	2,94	1,80	1,00	2,60
53	Muinsuskaitseamet	2,02	1,15	2,90	1,94	1,10	2,78
54	Tehnilise järelevalve amet	2,01	1,14	2,87	1,92	1,05	2,79
55	Häirekeskus	2,00	1,16	2,83	1,82	1,04	2,61
56	Veeteede Amet	1,93	1,11	2,75	1,80	1,03	2,57
57	Vanglad	1,91	1,04	2,78	1,54	0,87	2,21

LISA 6. RIIGI KUI TÖÖANDJA VÄLISE MAINE UURINGU KÜSIMUSTIK

Riigi kui tööandja välise maine uuringu läbiviimiseks kasutati baasküsimustikku, mida modifitseeritakse sõltuvalt sihtrühmast, kelle hulgas küsitlust läbi viiakse.

1. Info vastaja kohta

Kui sulgudesse on märgitud sihtrühm, siis esitatakse küsimus vaid sellele sihtrühmale.

- 1) Sugu
- 2) Rahvus
- 3) Vanus
- 4) Hetkel omandatav haridustase (Tudengid)
- 5) Mis koolis Sa hetkel õpid? (Tudengid)
- 6) Mis eriala Sa hetkel õpid? (Tudengid)
- 7) Mis tasemel Sa õpid (Tudengid)
- 8) Milline on Sinu töösuhe antud hetkel?
- 9) Milline on Sinu töökogemus aastates
- 10) Mitmes erialane töökoht see on?
- 11) Mis sektoris Sa töötad?
- 12) Mis positsioonil Sa töötad?
- 13) Milline on Su brutotöötasu kuus praeguse tööandja juures?
- 14) Kas Sinu töövõime on piiratud (meditsiinilistel põhjustel)?

2. Vastaja ootused töökohale

2.1. Üldised ootused sh. töötasu eelistus

- 1) Palun hinda, kui atraktiivne on nimetatud sektor Sinu jaoks tööandjana.

- Avalik sektor
- Erasektor - soovin olla palgatöötaja
- Erasektor - soovin olla iseendale tööandja/ ettevõtja
- Kolmas sektor/ mittetulundussektor

Hinnang 4-punkti skaalal: 4 Väga atraktiivne tööandja, soovin töötada, 3 Pigem atraktiivne tööandja, pigem soovin töötada, 2 Pigem ei ole atraktiivne tööandja, pigem ei soovi töötada, 1 Ei ole atraktiivne tööandja, ei soovi töötada

- 2) Mis tingimustel oleksid huvitatud töötamisest riigisektoris?

Avatud küsimus

- 3) Kas on midagi, mille poolest riik on tööandjana Sulle silma jäänud? - avatud küsimus

-
- 4) Milline on Su igakuine brutotöötasu ootus?
- 5) Millised on Sinu karjääriootused järgmise 5 aasta perspektiivis, hinnatakse 4-punkti skaalal.

4-väga oluline, 3-oluline, 2-mitte väga oluline, 1-mitte oluline

- olla/arendada tunnustatud spetsialist/iks oma valdkonnas
- omanda teadmisi ja kogemusi organisatsiooni teistes valdkondades
- saavutada juhi positsioon 2-5 aasta perspektiivis
- omandada töökogemus välismaal
- ei oma karjääriootusi
- muu

2.2. Töökoha valikukriteeriumid (mis olulisem, mis vähem olulisem)

Kui olulised on järgmised tegurid?

Hinnatakse 4-punkti skaalal. 4-väga oluline, 3-oluline, 2-mitte väga oluline, 1- mitte oluline

Töö ja töökeskkond

- Huvitav ja arendav töö
- Kindlad ja selged tööülesanded
- Töö ja eraelu tasakaal
- Mulle sobiv organisatsioonikultuur
- Kõrged moraali- ja eetikanormid
- Kaasaegne töökeskkond
- Paindlik tööaeg
- Kaugtöö võimalus

Meeskond ja juhtimine

- Head suhted töökaaslastega
- Juht on oma valdkonna ekspert
- Juht on hea inimeste juht
- Organisatsiooni terviku töötajate kompetentsus on kõrge
- Ettevõtte kohtleb töötajaid võrdselt ja ausalt
- Organisatsiooni ja minu väärtused ja tõekspidamised sobivad

Tasustamine

- Üle keskmise palk
- Tulemustasu

-
- Head võimalused palgatõusule
 - Kindel ja stabiilne töökoht
 - Isiklike tähtpäevade toetamine (lapse sünd, abielu)
 - Lisapuhkuse võimalus
 - Transporditoetus
 - Ülikooli õppemaksu tasumine (Tudengid)
 - Tervishoiukulude katmine
 - Sporditegevuse toetus

Töötajate tunnustamine ja arendamine

- Töötajate häid tulemusi tunnustatakse
- Töötajate arengut toetatakse läbi koolituste ja tööalaste väljakutsete
- Juhid panustavad töötajate juhtimisse ja arendamisse
- On olemas rahvusvahelise karjäärivõimalus
- On olemas organisatsioonisisese karjäärivõimalus

Organisatsiooni maine

- Organisatsioon on edukas oma valdkonnas
- Organisatsioon on innovaatiline ja ambitsioonikas
- Organisatsioonil on hea maine tööandjana
- Organisatsioon loob kõrge kvaliteediga teenuseid
- Organisatsioonil on hea maine minu tutvusringkonnas (Tudengid)
- Ettevõtte värbab ainult parimaid (Tudengid)

Organisatsiooni sotsiaalne vastutustundlikkus

- Organisatsioon panustab kohaliku elu toetamisse
- Organisatsiooni suhtub vastutustundlikult enda toodete/teenuste tarbijatesse
- Organisatsiooni juhtkond lähtub eetilistest äritavadest ning seadusandlusest

2.3. Tööle kandideerimise kogemused

Palun hinda millised on olnud Sinu riigisektoris tööle või praktikale kandideerimise kogemused

4- Kogemused on väga head, 3- Kogemused on head, 2- Kogemused pole head 1- Kogemused on väga halvad

Palun kommenteeri ja võimalusel nimeta asutus, kust nimetatud kogemus pärineb

3. Eelistatunud tööandjad

Palun hinda, kui huvitatud Sa oleks all toodud organisatsioonides töötamisest

4 Väga huvitatud, tahan töötada, 3 Pigem olen huvitatud, 2 Pigem ei ole huvitatud, 1 Ei ole kindlasti huvitatud; Ei tea organisatsiooni

Kokku 57 asutust, mis jagatud 3 plokki:

- 1) Põhiseaduslikud institutsioonid ja ministeeriumid
- 2) Riigiametid
- 3) Muud riigi- ja kohalikuomavalitsuse asutused

4. Riigi maine tööandjana

1) Riigi kui tööandja olemuse hindamine.

Palun hinda, milline kahest väitest kirjeldab riiki kui tööandjat paremini. Vaja valida üks 2-st tegurist.

Nr	Tegur 1	Tegur 2
1)	Lähtutakse sisemisest vajadusest /fookuses on organisatsioon	Lähtutakse välimistest vajadustest / fookuses on kliendid
2)	Minevikule/stabiilsusele orienteeritus	Tulevikule/muutustele orienteeritus
3)	Riski vältimine/reeglitest ja normidest lähtumine	Riski võtmine/loov, innovaatiline lähenemine
4)	Lühiajaline eesmärk/organisatsiooni igapäevastele tegevustele keskendumine	Pikaajaline eesmärk/strateegilise visiooni seadmine
5)	Inimestele/suhtele orienteeritus	Tulemustele/tööülesannetele orienteeritus
6)	Individualismi/staaride tähtsustamine	Kollektiivsuse/meeskonna tähtsustamine
7)	Reeglitele/protsessidele orienteeritus	Paindlikkusele/tulemustele orienteeritus
8)	Hierarhia/positsiooni tähtsustamine	Maatriks/eesmärkide tähtsustamine
9)	Kontroll/otsustamine ülevalt alla	Töötajate toetamine/kaasamine
10)	Ratsionaalsus/analüütilisus	Intuiitsus/sisetunde pinnalt otsuse tegutsemine
11)	Ametlikkus/reserveeritus	Mitteametlikus/vabadus

2) Palun hinda, kuidas kirjeldavad järgnevad tegurid riiki, erasektorit, kolmandat sektorit tööandjana.

Hinnata 4-punkti skaalal (4-kirjeldab väga hästi, 3-pigem hästi, 2-pigem ei kirjelda, 1-ei kirjelda üldse)

Tegur	Riik	Erasektor, olles palgatöötaja	Erasektor, olles ise ettevõtja	Kolmas sektor – mittetulundus sektor
1. Arenguvõimalused				
2. Võimalus teha asju, millel on ühiskonnale laiem mõju				
3. Huvitav ja mitmekesine töö ning võimalus				

teostada end erinevates valdkondades/organisatsioonides				
4. Kaasaaegne töökeskkond				
5. Töötajaskonna mitmekesisus, mis annab organisatsioonile lisaväärtust				
6. Innovaatilisus- organsatsioon on teadlikult oma valdkonna edasiviija				
7. Tööandja järjepidevus, jätkusuutlikkus ja usaldusväarsus				
8. Töötajate väärtustamine				



Instar EBC on tööandja maine agentuur, mis pakub konsultatsioone Eestis, Lätis ja Leedus. Meie teenused on suunatud organisatsioonidele, kes soovivad olla edukad ja konkurentsivõimelised läbi inimeste.

Ühendame oma töös turunduse, kommunikatsiooni- ning personalivaldkonna teadmised eesmärgiga luua ning arendada tugevad tööandja brände.

Instar EBC OÜ
Allika 6-3a
10116 Tallinn

(+372) 52 96 166
info@instar.ee
www.instar.ee



Instar
EMPLOYER BRANDING
CONSULTANCY