

Eesti Personalijuhtimise aastauuring 2022

Eesti HR Selts ja SinuLab



Annika
Tuulemäe



Maarit
Vabrit-Raadla



Helo
Tamme



Sirli
Spelman

Uuringu valmimisse andsid panuse



SinuLab



Uuringu eesmärk ja läbiviimine

- Uuringu eesmärk:
 - kaardistada tänased olulisemad lahendamist vajavad teemad personalijuhtimisega tegelevate inimeste laual
 - milliste tulevikutrendidega peame ennast kurssi viima juba praegu
- Uuring viidi läbi veebiuuringuna 4.-22. aprillini 2022. a.
- Uuringu küsimustikule vastas 212 isikut

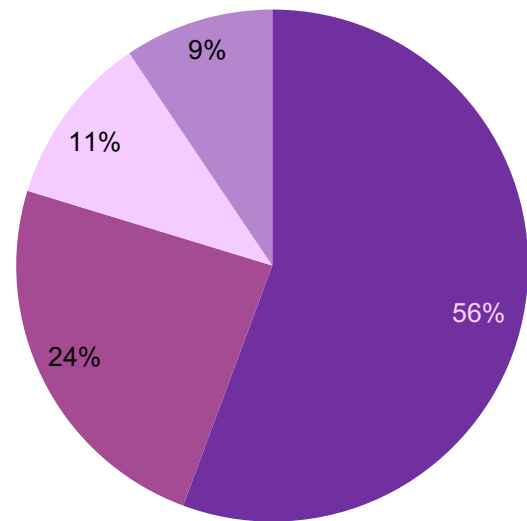


Foto: Maarit Vabrit-Raadla

Uuringu tulemuste esitlemine rahvusvahelisel personalijuhtimise päeval
Äripäeva kontoris

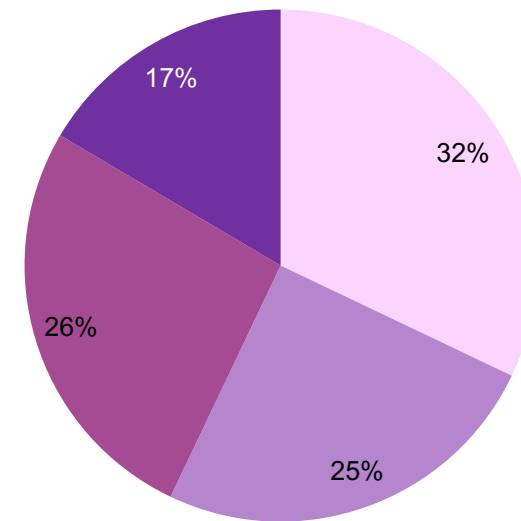
Uuringule vastajate profiil (N=212)

Roll organisatsioonis



■ Personalijuht
■ Personalitöötaja
■ Muu töötaja
■ Organisatsiooni juht

Valdkonna töökogemus



■ kuni 5 aastat
■ 6-10 aastat
■ 11-20 aastat
■ 21 ja enam aastat

Uuringule vastajate profiil (N=212)

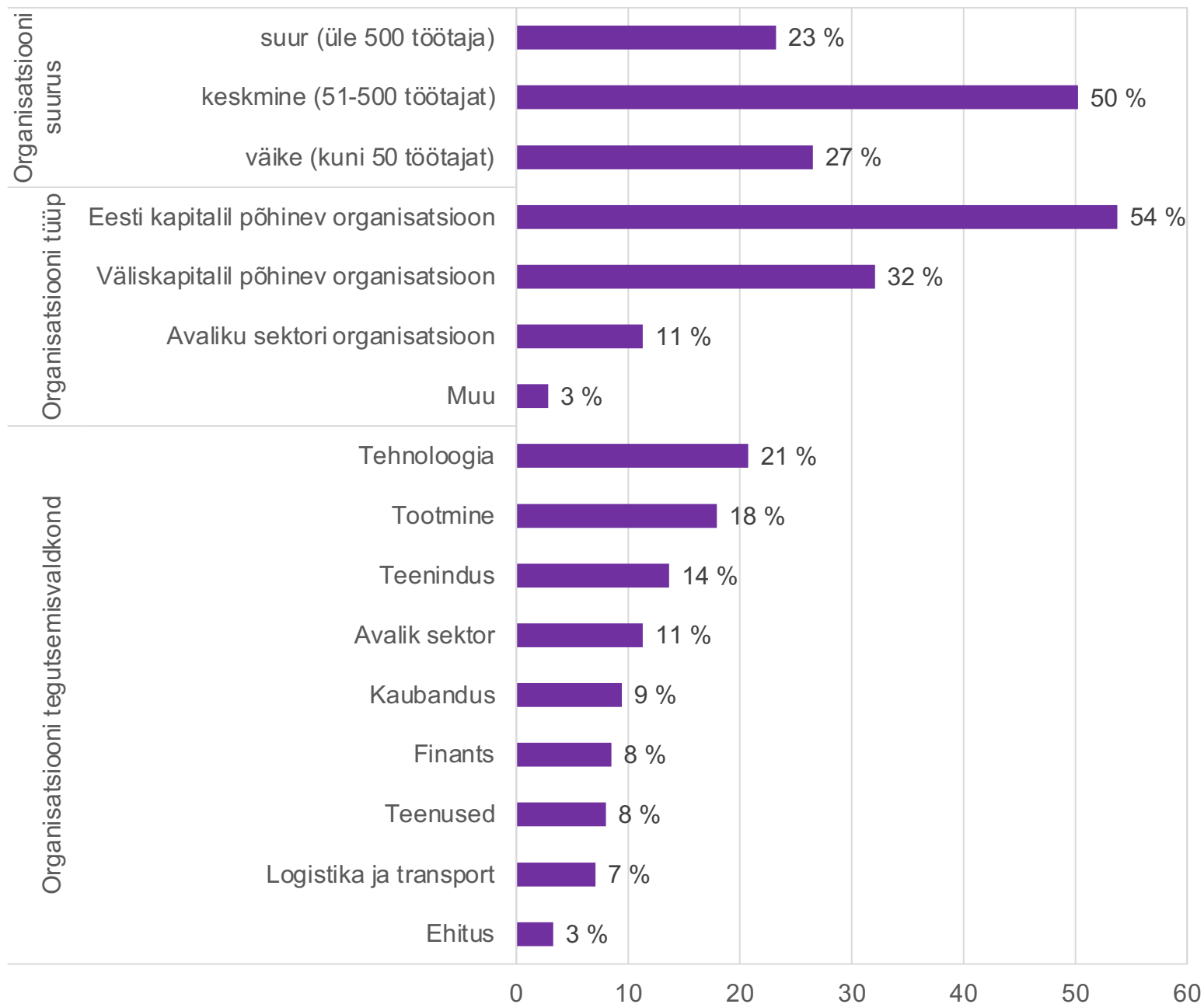




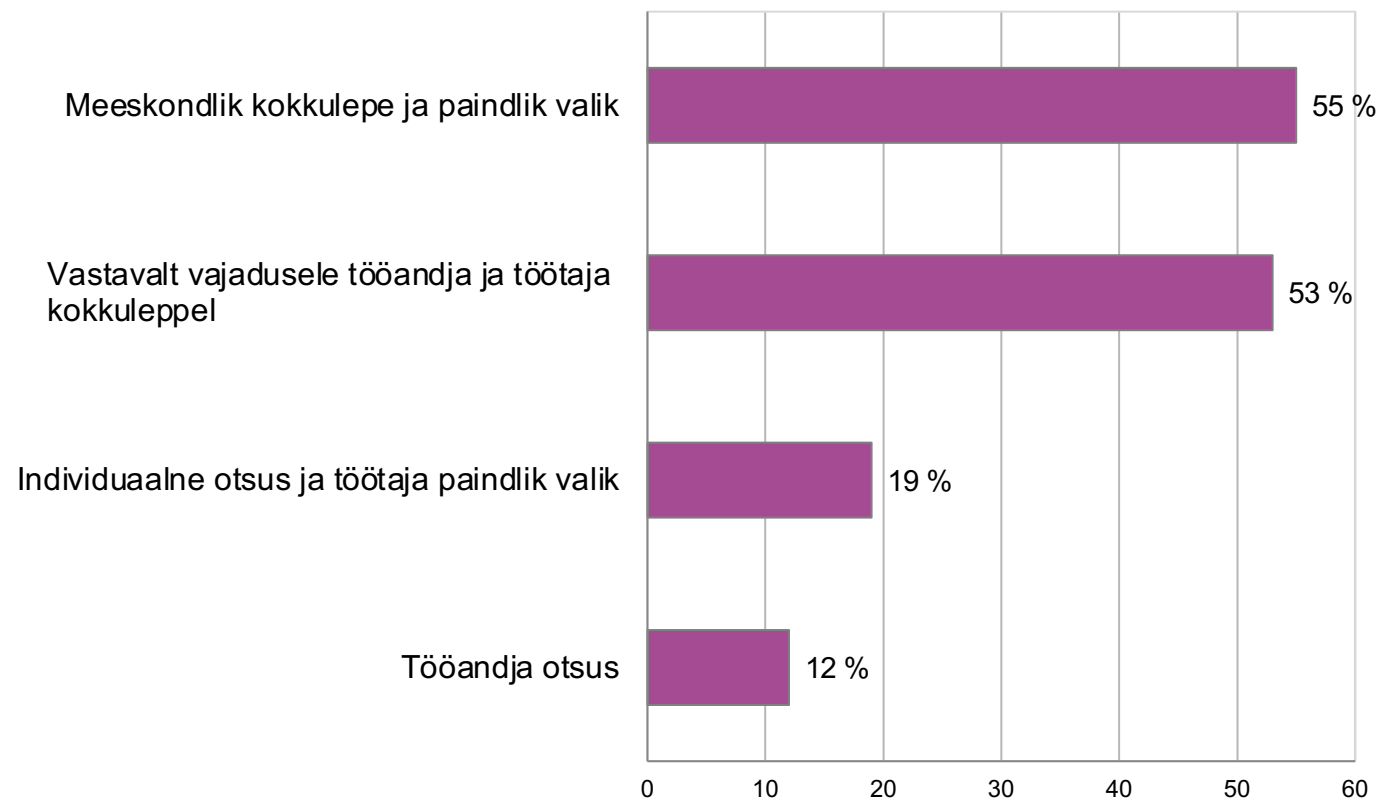
Foto: Sirli Spelman

VASTAJATE OOTUSED

91%

vastanutest näeb, et lähema 2-5 aasta jooksul **töötavad nende inimesed osaliselt kontoris kohapeal ja osaliselt kodus kaugtööd tehes**

Kaugtöö tingimuste kokkuleppimine



Kolmandik organisatsioone vajab kiiresti muudatusi **paindlike töösuhete** korraldamisel

"Üha enam töötajaid soovib töötada mingi osa aastast välismaal. Sellega seoses on vaja läbi mõelda, kuidas see seaduslikult vormistada."

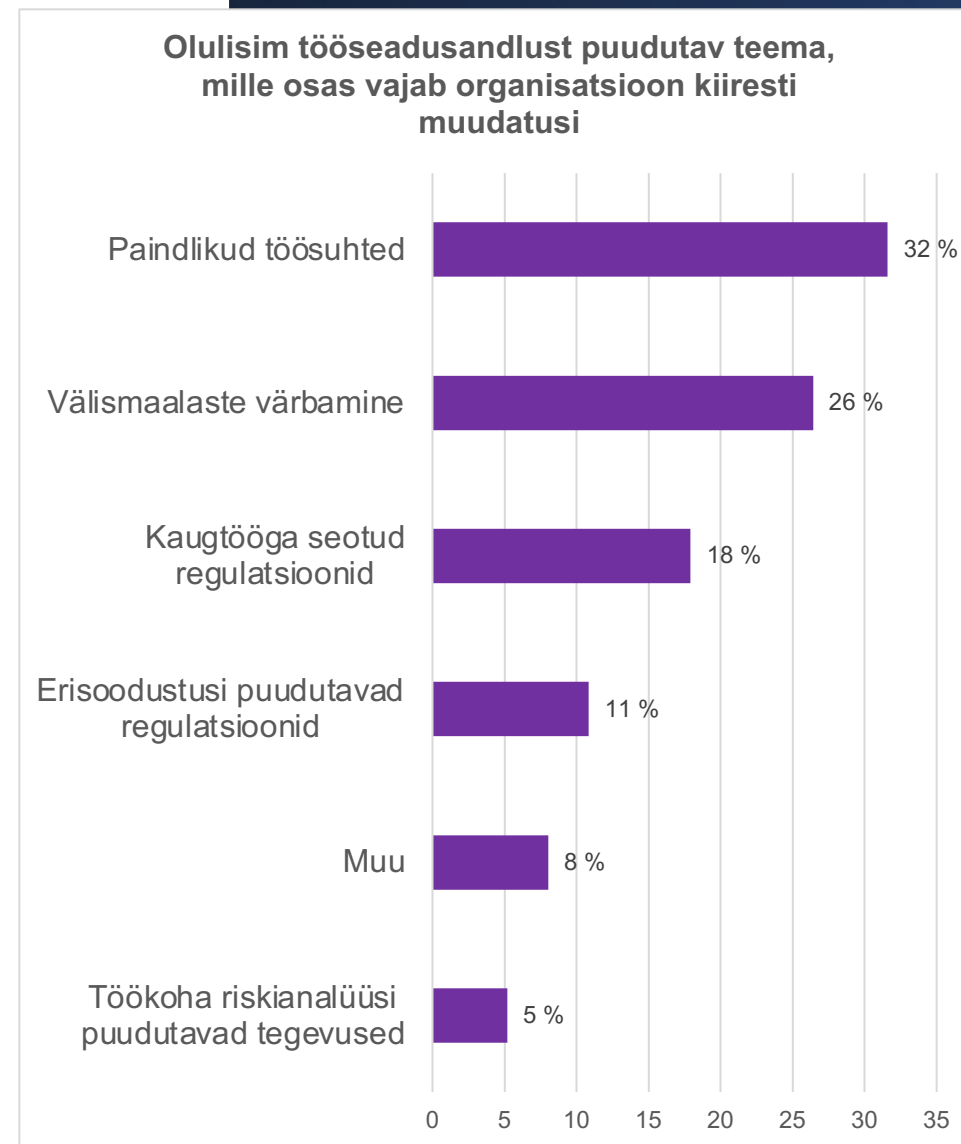
"Tippspetsialistide "maale toomine" on keerukas protsess ning sageli liiga pikk ajaliselt."

"Tervikprotsessi lihtsustamine välismaalaste värbamisel (asjaajamine, maksustamine), sh kaugtöö tegemine välisriikidest (maksustamine)."

"Erisoodustusmaksu kaotamine töötajate tervise hoidmisega seotud kuludelt."

"Töötajate hoidmisele ja hüvedele tahaks rohkem ja laiemalt panustada, erisoodustuse maksustamine piirab."

"Kaugtööga seotud riskid vajavad selgepiirilist reguleerimist."



Ootus paindlike töösuhte paremaks reguleerimiseks on ennekõike Eesti ettevõtete töölaual

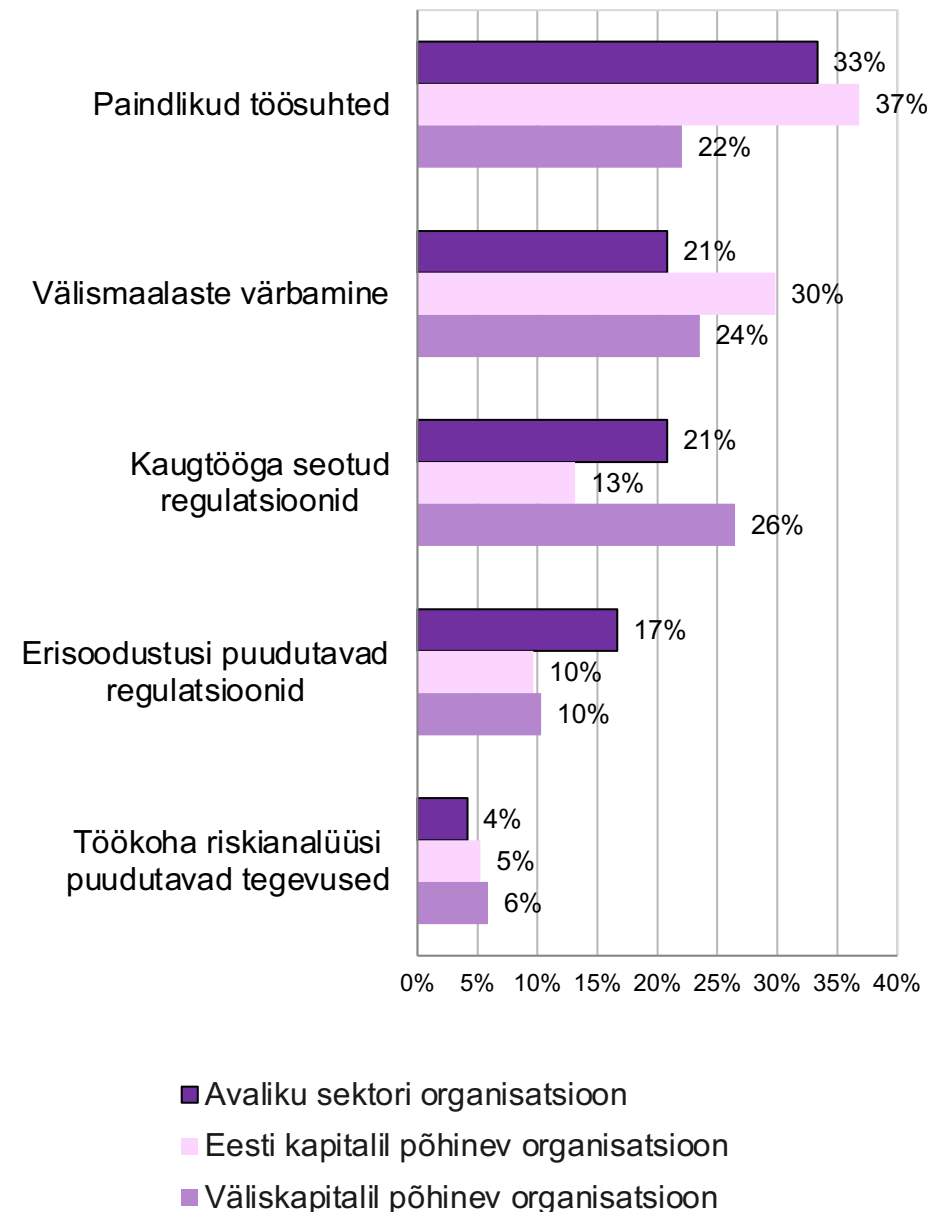
“Praegu kehtivad lahendused ei soosi projektitööd, tööampse, töö vaheldumist, tähtaegade ja koormusega seonduvat.”

“Muutuvtunni lepingu rakendamine ka teistes sektorites, paindlikum ja operatiivsem lühiajaliste töösuhete administreerimine.”

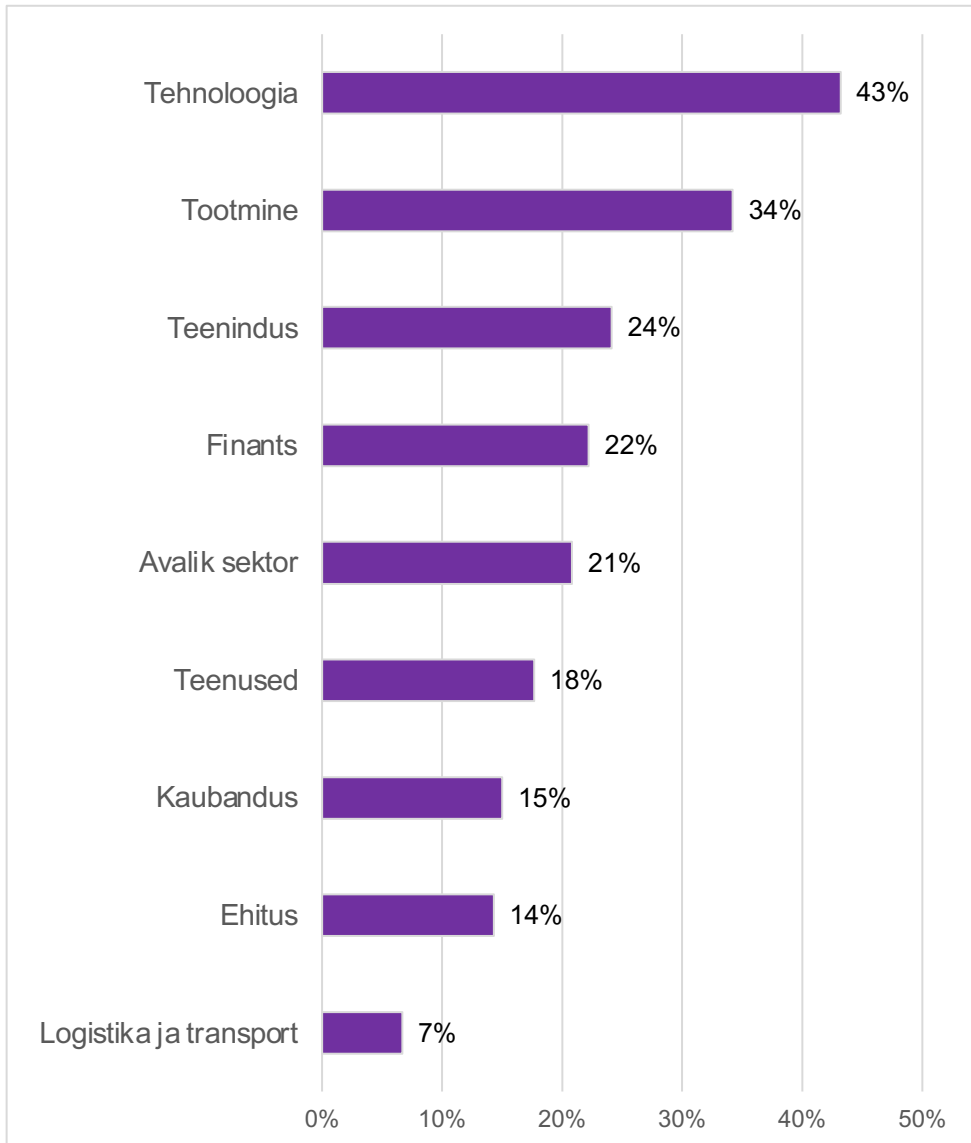
“Töötajad soovivad paindlikumat tööaega. Täna on parim viis vormistada võlaõiguslik leping, mis ei ole aga juriidiliselt korrektne.”

“Võimalus töökoormust muuta olenevalt ajast ja vajadusest.”

“Erinevad versioonid töötamiseks nii vabakutselisena kui ühe organisatsiooni heaks, aga paindlikult ilma pideva arvutamiseta, kelle eest, kui palju, millal, makse on makstud ja millised baashüved säilivad kui ka töövorm muutub (mõlemas osapoolast lähtuvalt).”



Tehnoloogia sektor ootab paindlikkust **välismaalaste** **värbamise** korraldamisel



“Kolmandatest riikidest tehnoloogia sektorisse palkamise lihtsustamine, palgapiiri vähendamine”

“Kui EU v EU väliselt värvata 100% kaugtööle inimest, siis vajavad lahendust maksusüsteemid ja tasuteemad.”

“Asjaajamine riigiga võiks olla oluliselt kiirem.”

“Võimalus kolmandatest riikides värvata mitte tehnilisi rolle mitte startup’i (nt värbajaid teenuse pakkumise ettevõttesse)”

“Pigem on see seotud tippspetsialistide Eestisse toomisega ja viisa protsessidega.”

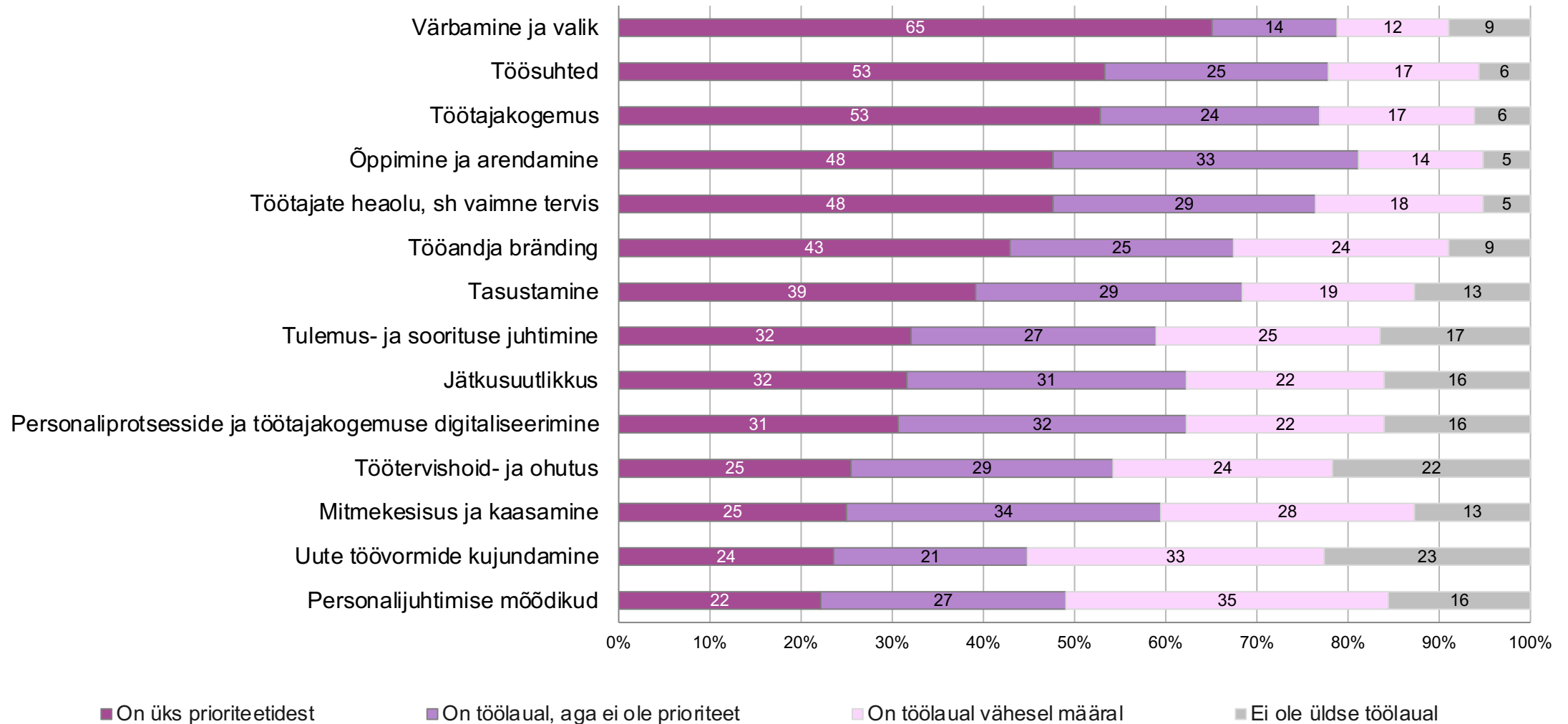
“Et see oleks võimalikult lihtne ja automaatne protsess.”



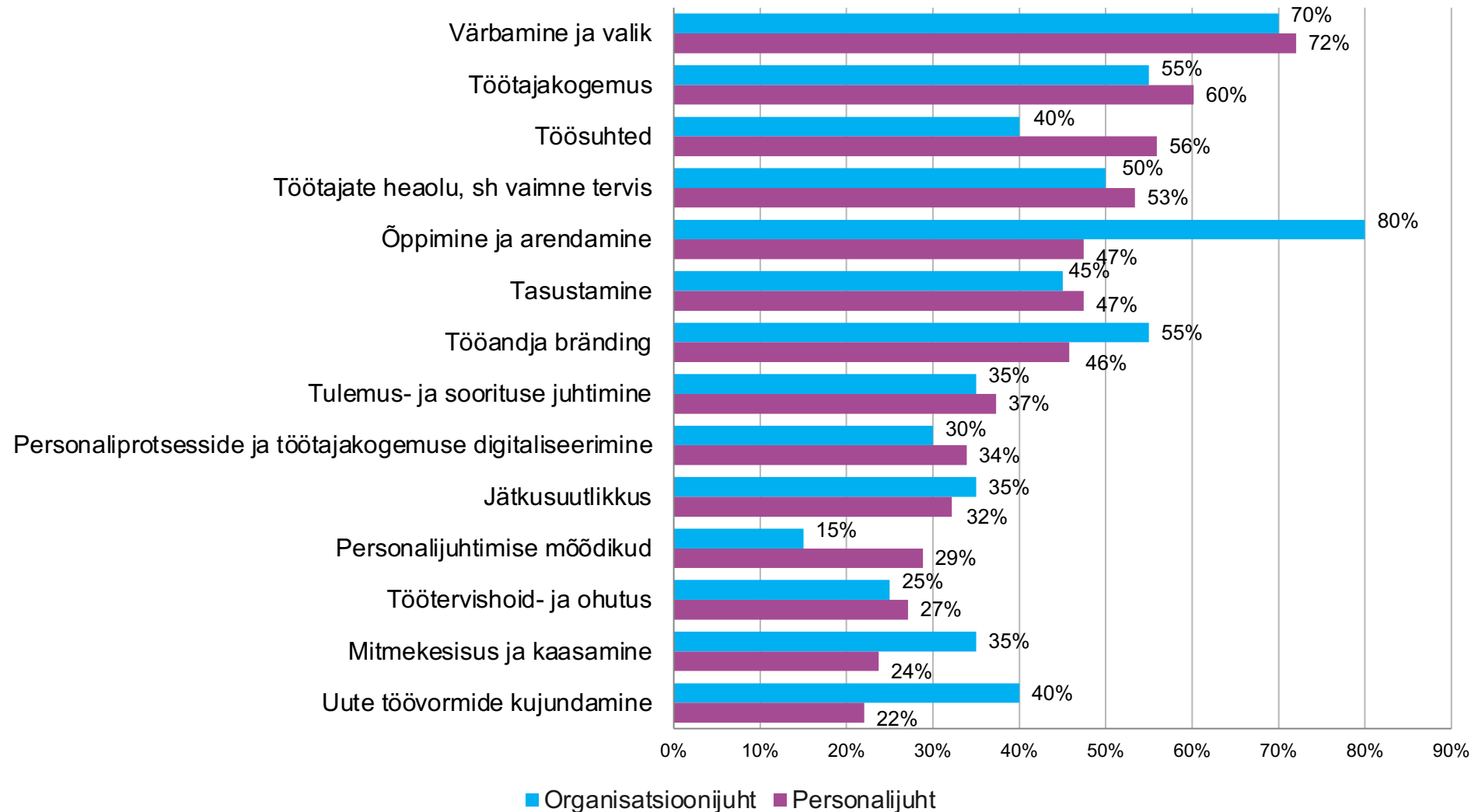
Foto: Sirli Spelman

PRIORITEETSED TEEMAD

Vastajate töölaual olevad teemad

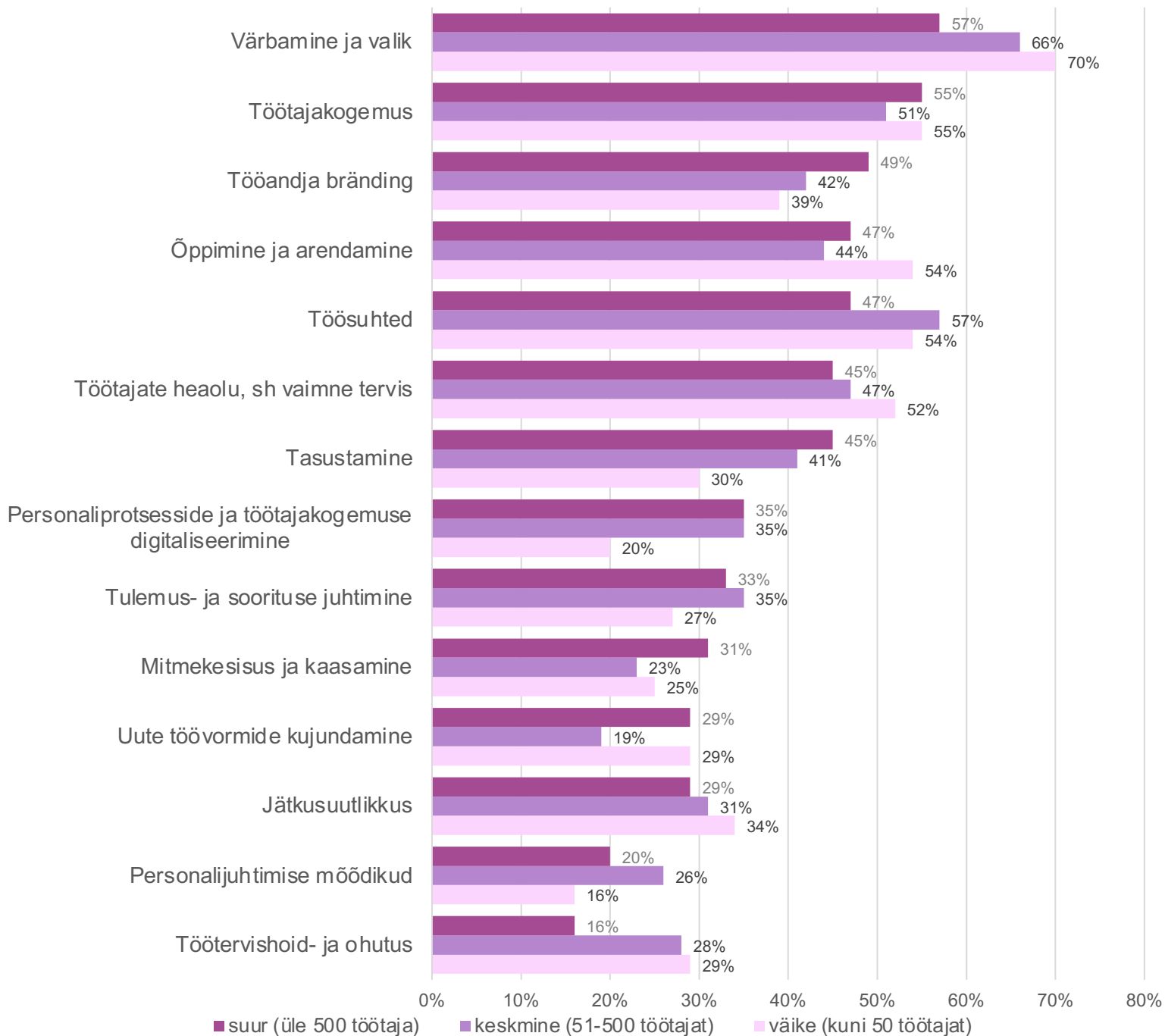


Prioriteetsed teemad personalijuhtide vs organisatsioonijuhtide töölaual

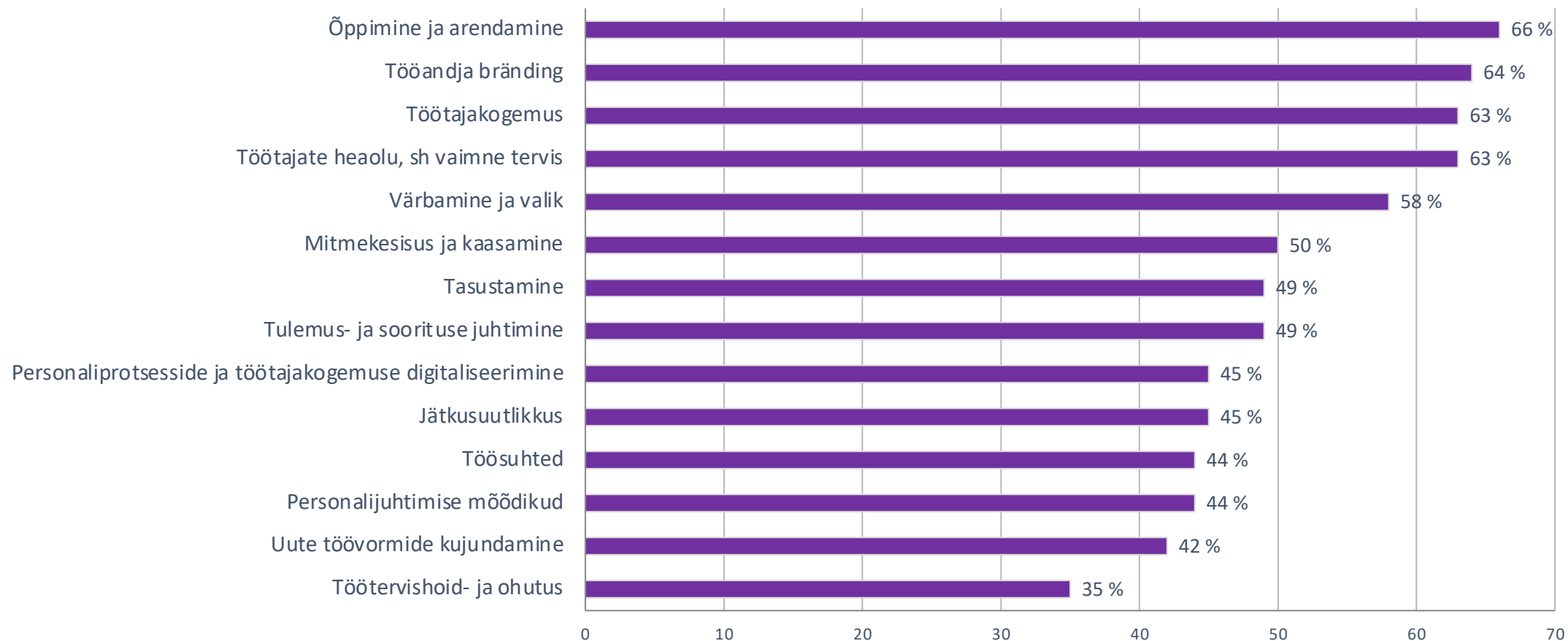


Väikeste ettevõtete prioriteedid on peamiselt värbamine, töötajate arendamine ja jätkusuutlikkus.

Suurte ettevõtete fookuses on tasustamise, uute töövormide kujundamise ning tööandja brändingu teemad.



Personalijuhtimise valdkonnad, mida vastajad näevad 2023. aastal töölauale tulemas



Prioriteetid praegu ja 2023. aastal

TOP 5 prioriteeti, mis on vastajate töölaual 2022

1. Värbamine ja valik
2. Töösuhted
3. Töötajakogemus
4. Töötajate heaolu, sh vaimne tervis
5. Õppimine ja arendamine

TOP 5 valdkonda, mis on vastajate töölauale tulemas 2023

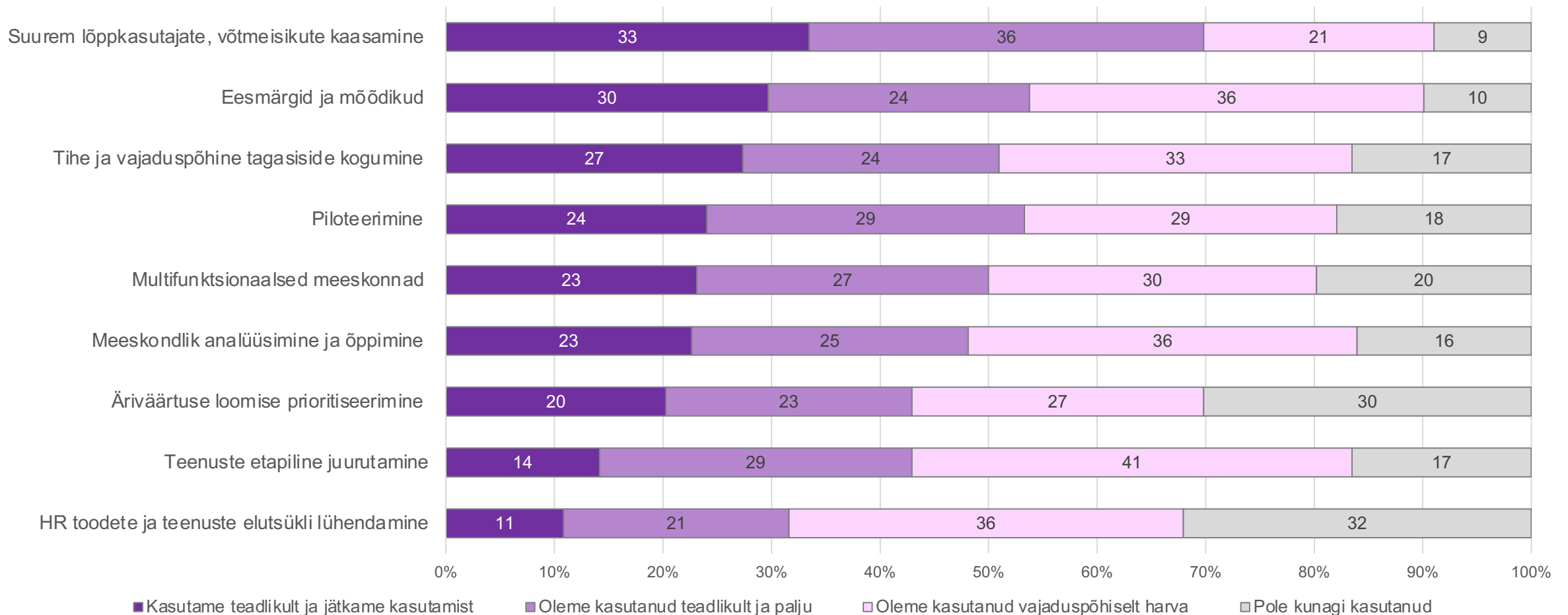
1. Õppimine ja arendamine
2. Tööandja bränding
3. Töötajakogemus
4. Töötajate heaolu, sh vaimne tervis
5. Värbamine ja valik



Foto: Maarit Vabrit-Raadla

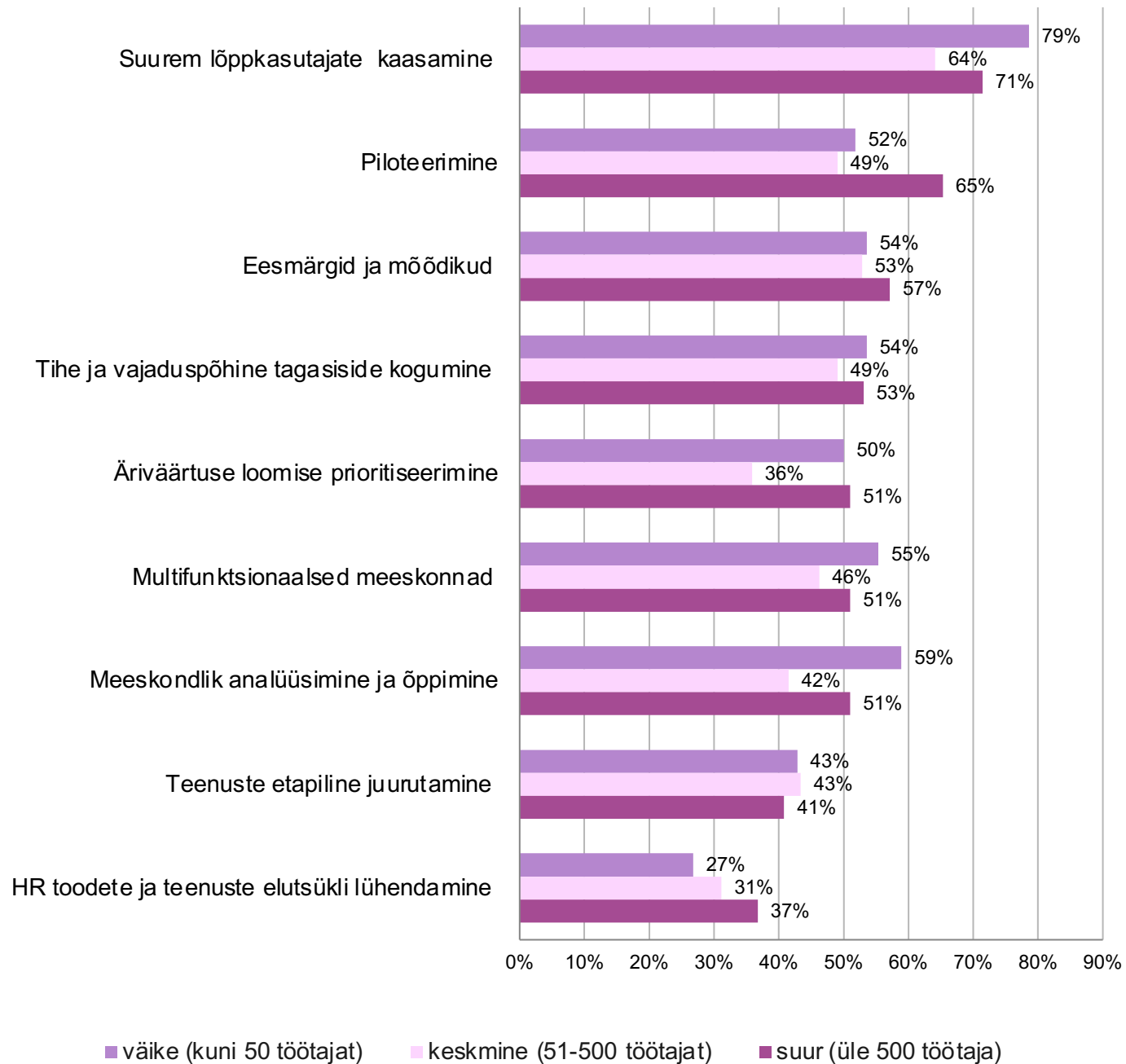
AGIILSETE MEETODITE RAKENDAMINE

Agiilsete meetodite rakendamine personalitöös



Agiilsete meetodite rakendamine

Suured ettevõtted kasutavad teadlikult ja keskmisest enam piloteerimist ning väikesed ettevõtted meeskondlikke agiilseid meetodeid



Keskmiselt
19% ettevõtetest
pole kunagi kasutanud
agiiliseid meetodeid
personalitöös. Kõige
vähem on
seda teinud avalik-
ja teenindussektor

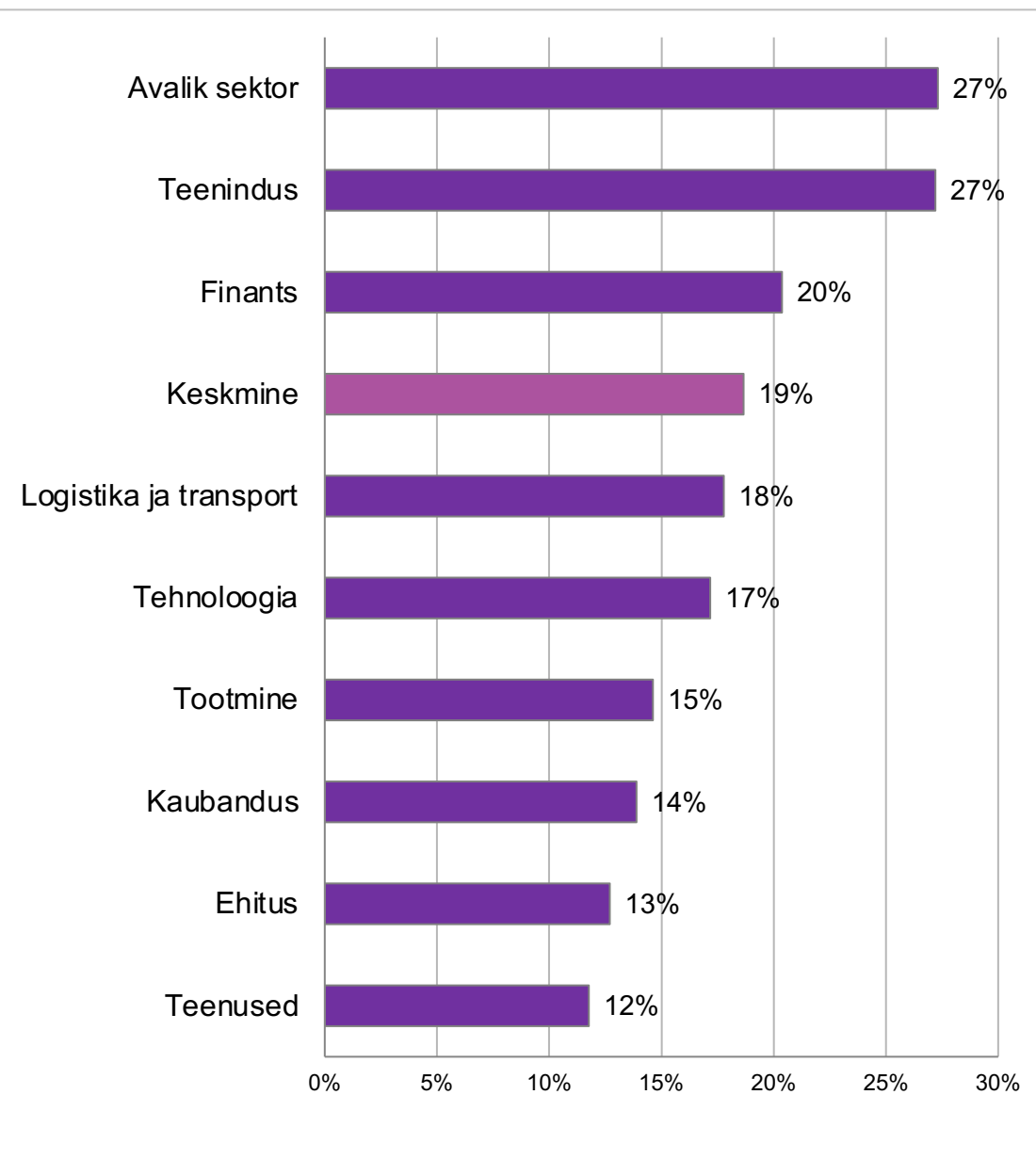




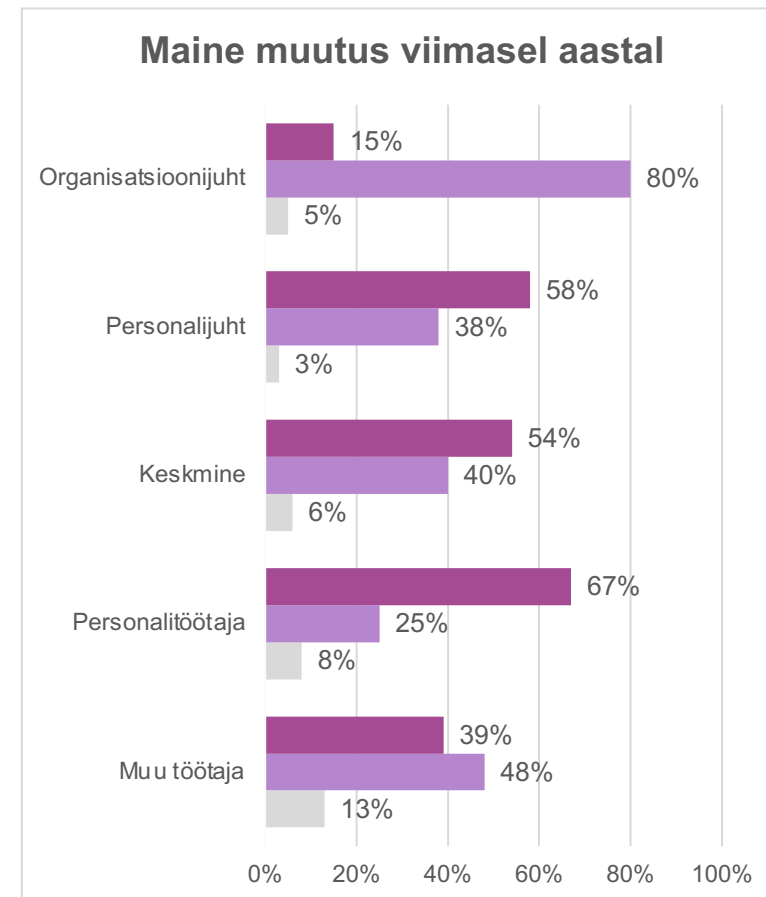
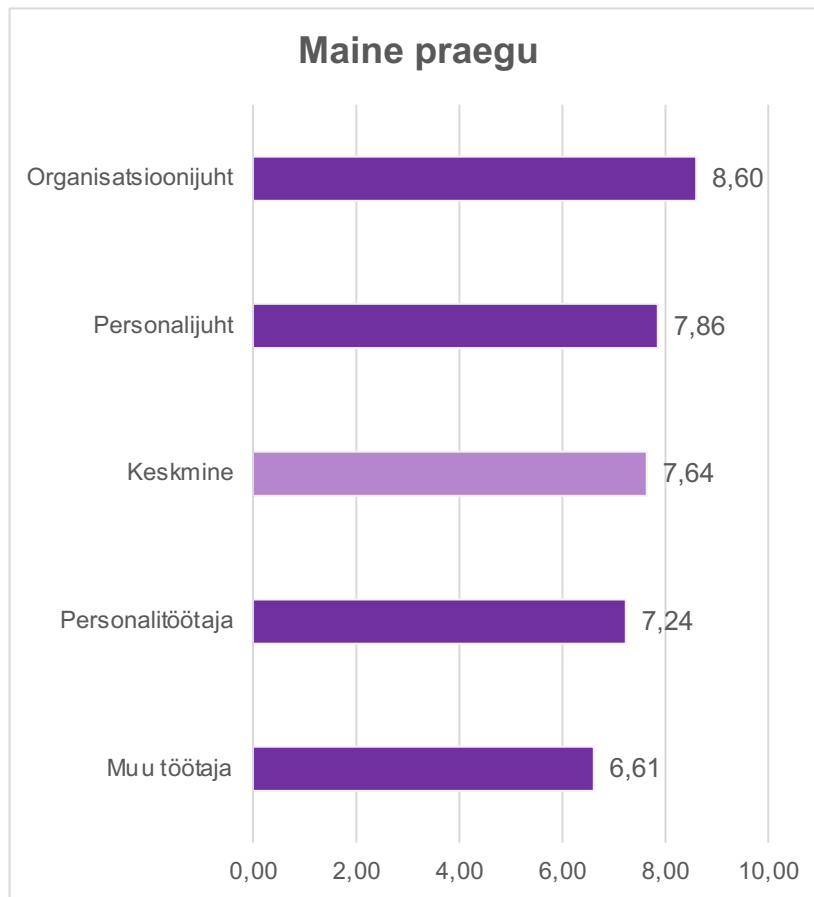
Foto: Helo Tamme

MUUD TEEMAD

Personalijuhtimise maine tõusu näevad ennekõike personalitöötajad.

Personalijuhtimise maine

Keskmisest kõrgemaks hindavad personalijuhtimise mainet organisatsiooni juhid ja keskmisest madalamaks organisatsiooni teised töötajad.



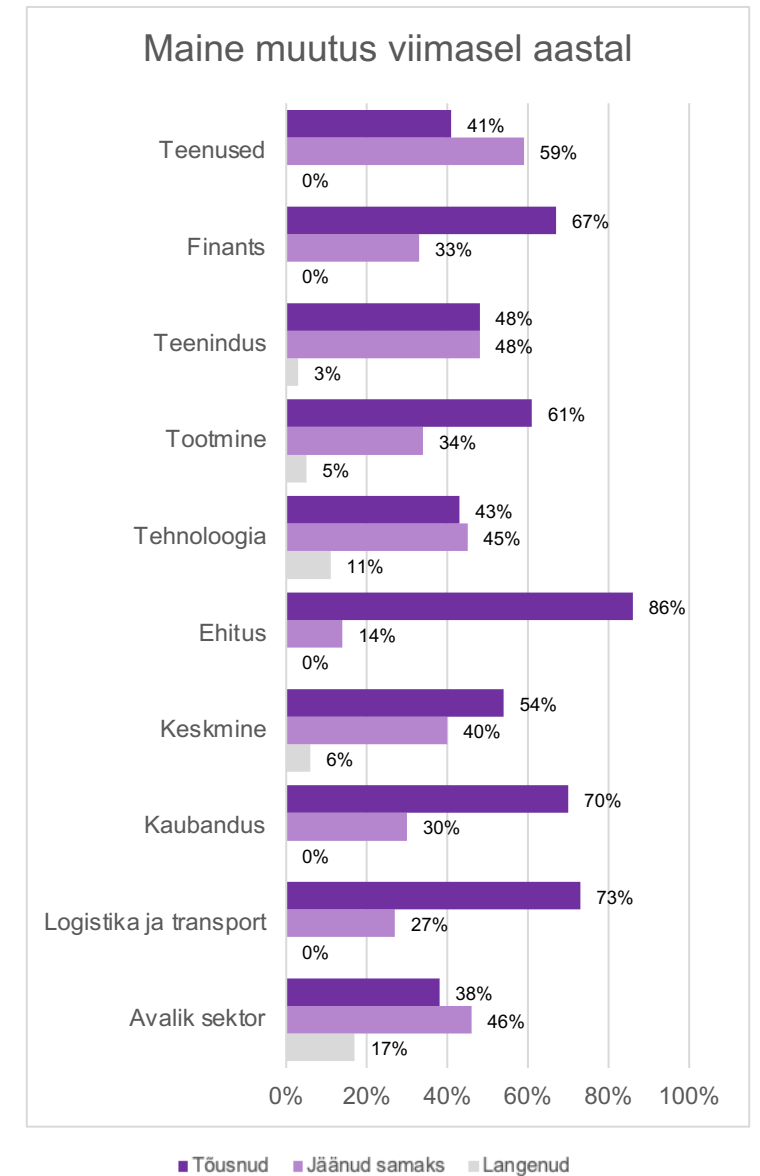
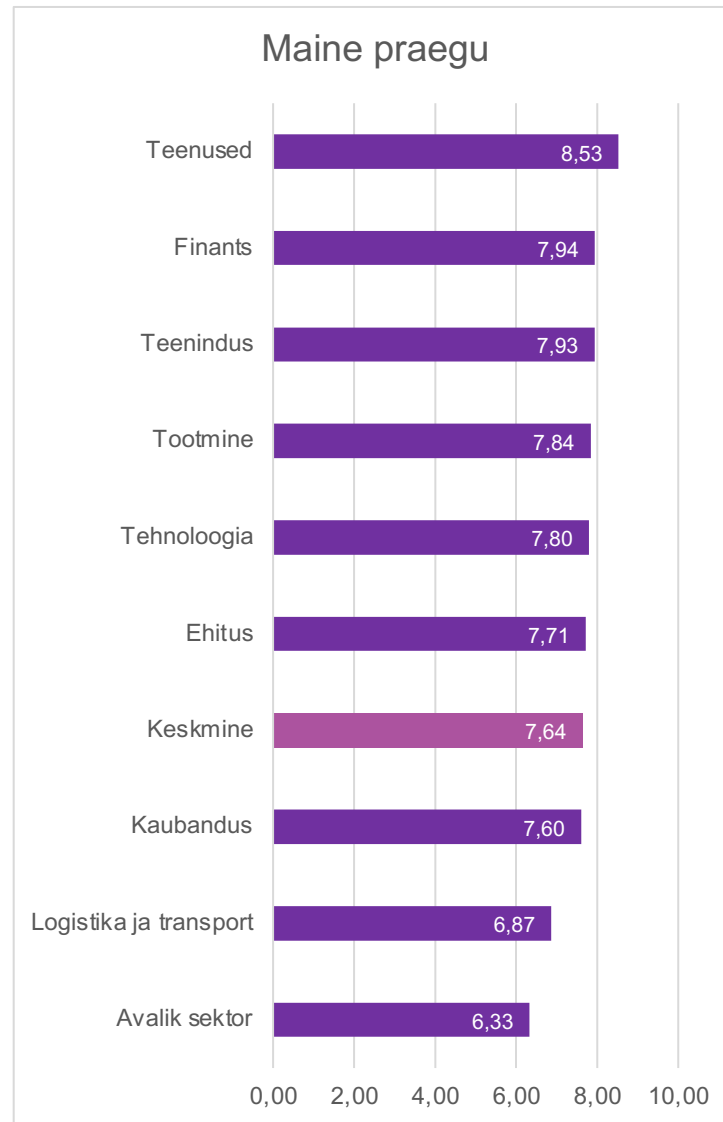
■ Tõusnud ■ Jäänud samaks ■ Langenud

54 %

vastanute hinnangul on **personalijuhtimise maine** viimase aasta jooksul **tõusnud**

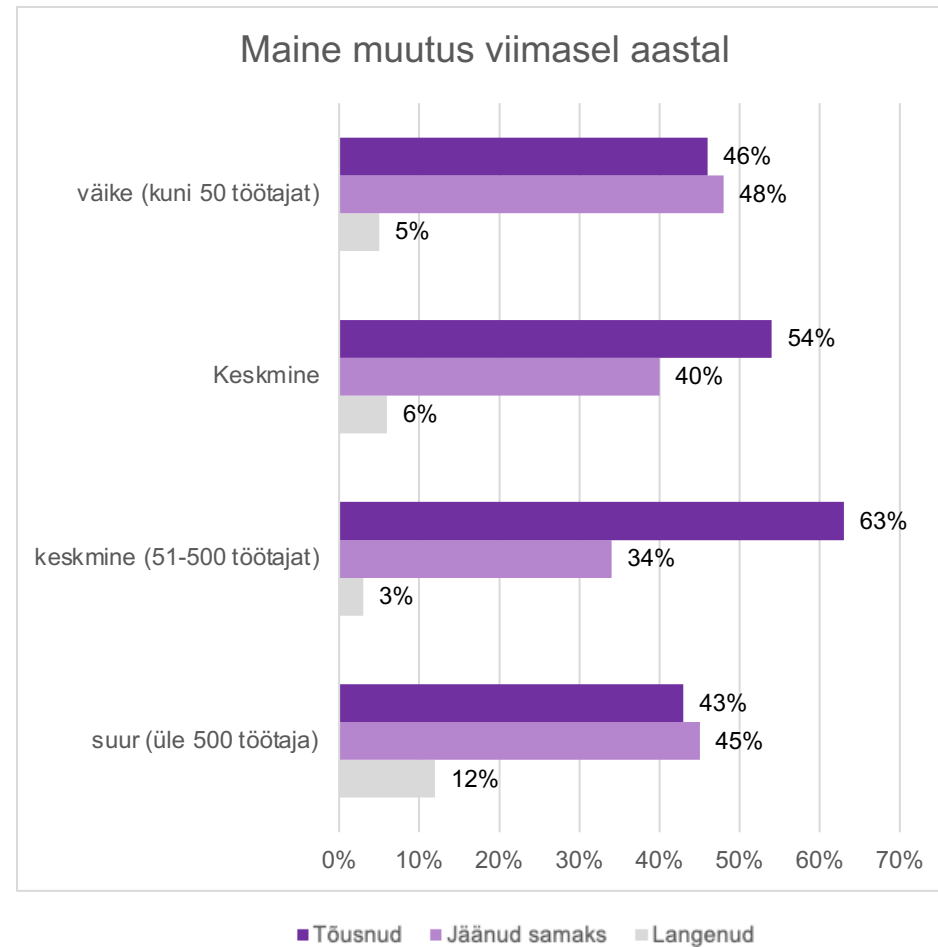
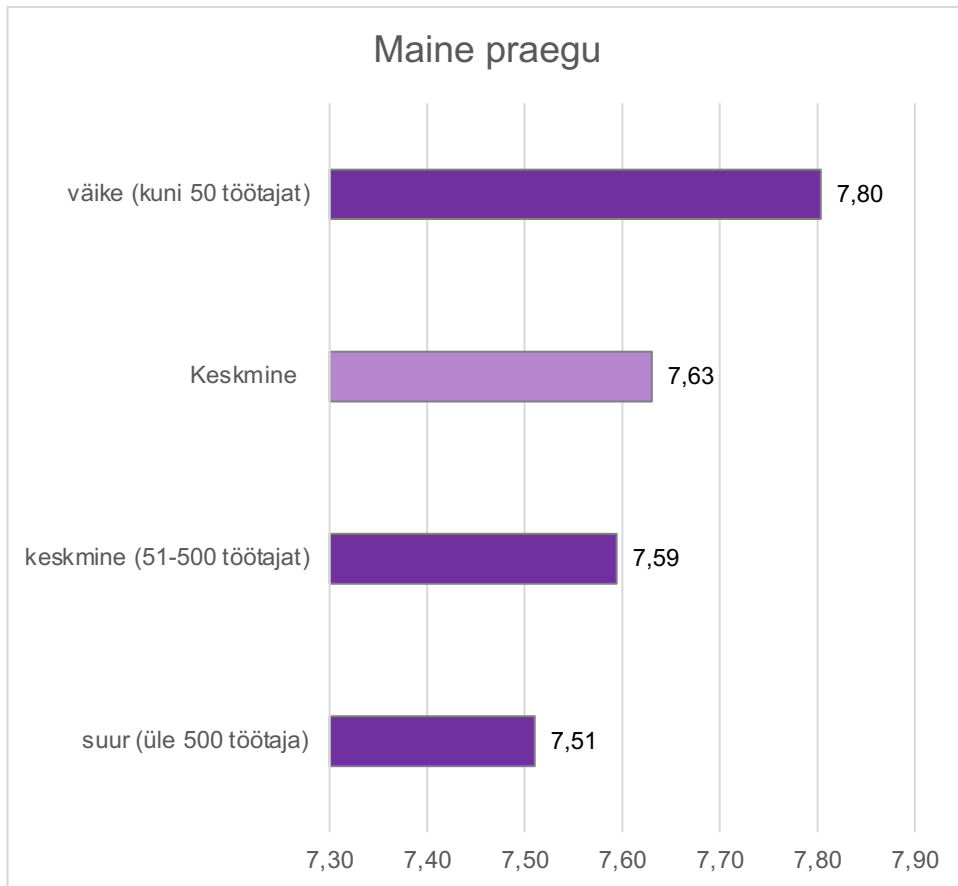
Personalijuhtimise mainet hindavad keskmisest kõrgemaks teenuseid pakkuvate ettevõtete töötajad, aga ka finants- ja teenindussektori töötajad.

Keskmisest madalamaks hindavad aga avaliku sektori töötajad, kes toovad enim ka välja maine langust viimase aasta jooksul



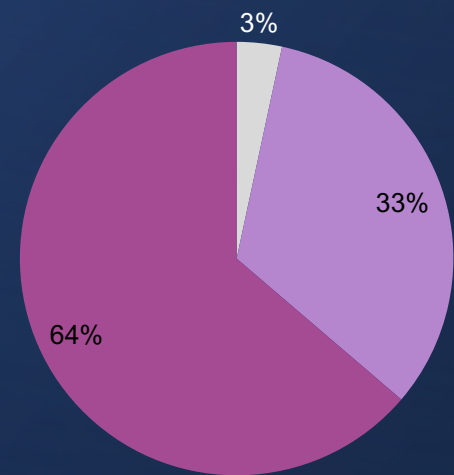
Väikeste organisatsioonide töötajad hindavad personalijuhtimise mainet keskmisest kõrgemaks.

Märgatavat maine tõusu on viimasel aastal täheldanud ennekõike keskmise suurusega ettevõtte töötajad.



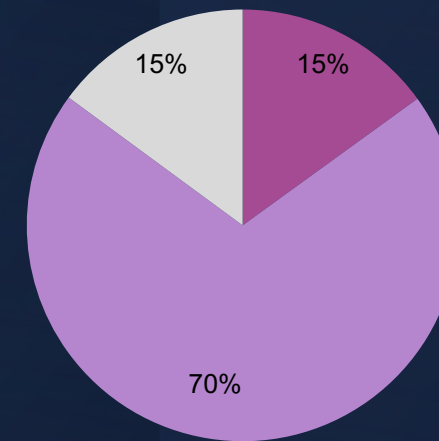
Personalitöötaja on hinnas (N=169)

2/3 personalitöö tegijatest tunneb, et loob otsest väärtust ettevõtte tulemustesse



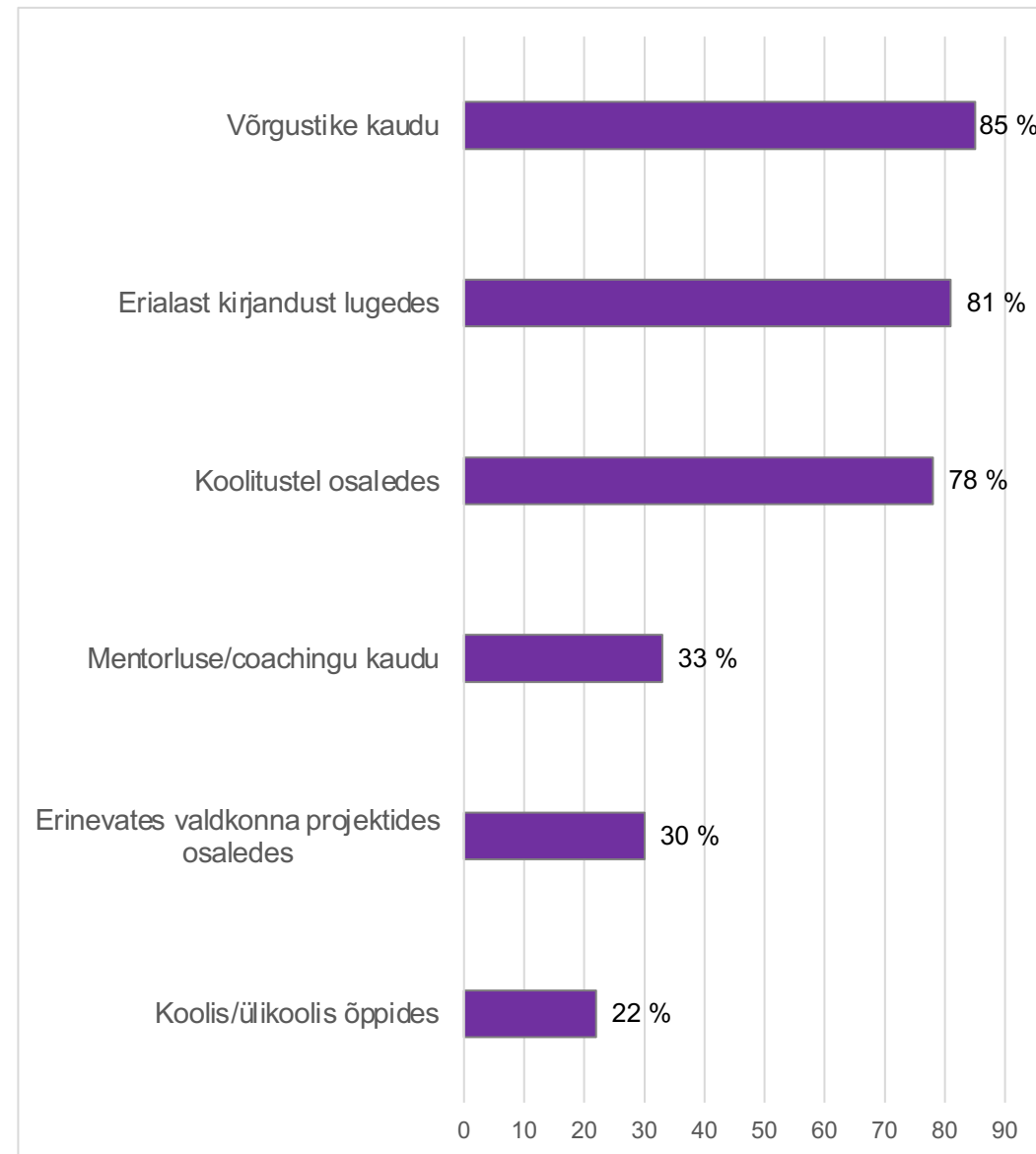
■ Vähe ■ Keskmiselt ■ Palju

85% personalitöötajad on viimase 6 kuu jooksul püütud värvata personalivaldkonna rollidesse



■ Rohkem kui 6 korda
■ 1 kuni 6 korda
■ Ei ole saanud selliseid pöördumisi

Kõige enam arendavad
vastajad erialaseid
kompetentse võrgustike
kaudu



Personalitöötajatel on korruga palju teemasid laual, tuntakse puudust oma juhi või juhtkonna toetusest

"Ilmselt võiks meie ettevõttes personaliosakond veidi suurem olla kui mina üksinda personalijuhina terve ettevõtte peale. Kohati on keeruline keskenduda suurematele ja strateegilisematele teemadele, kui on vaja värbamiseks sadu profiile läbi käia."

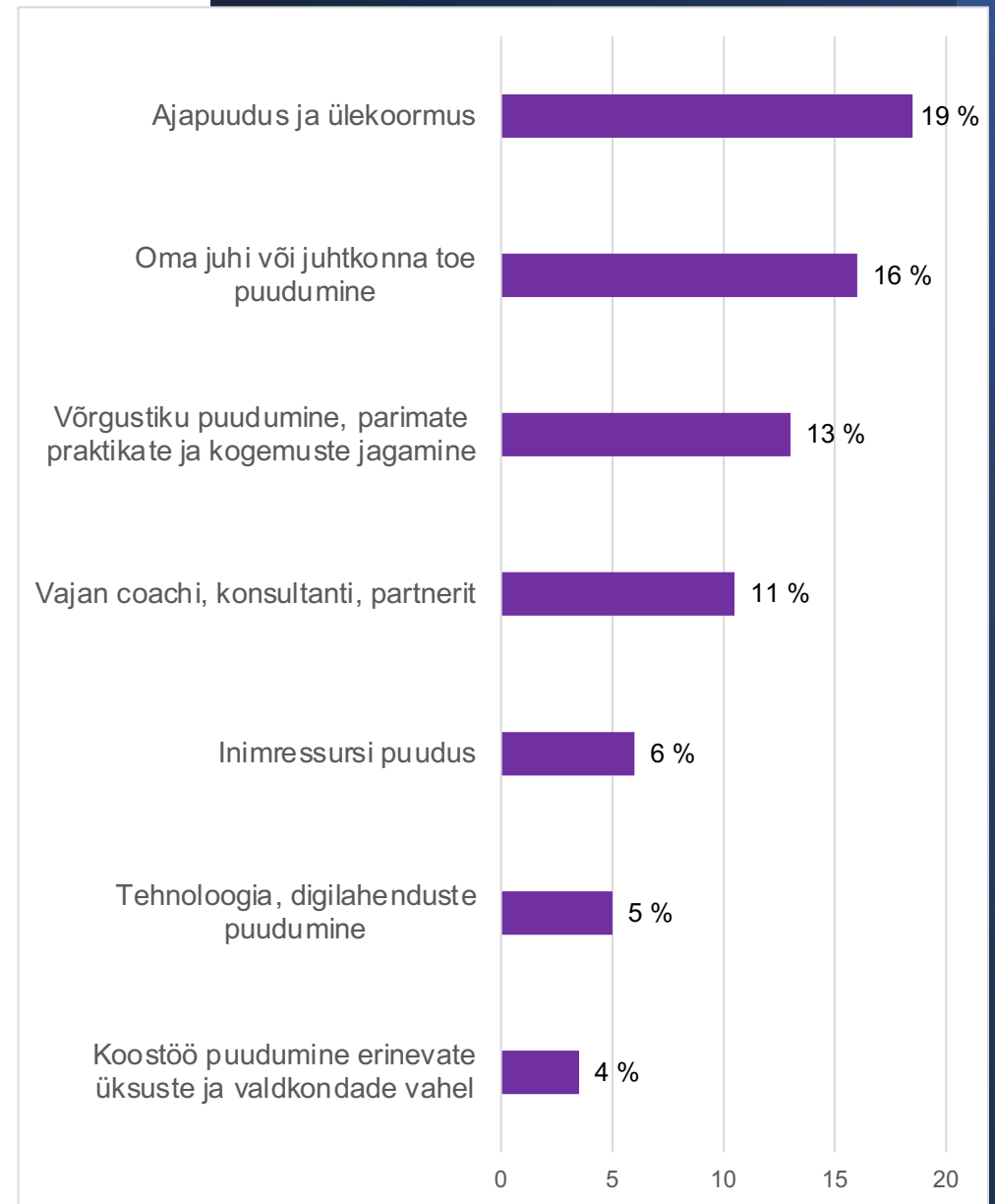
"Töölaual on väga palju erinevaid ül. Inimesena üksi on võimatu hallata kümneid ülesandeid. Arvan et põlen samamoodi läbi kui varasemad kolleegid, et midagi suurt muuta."

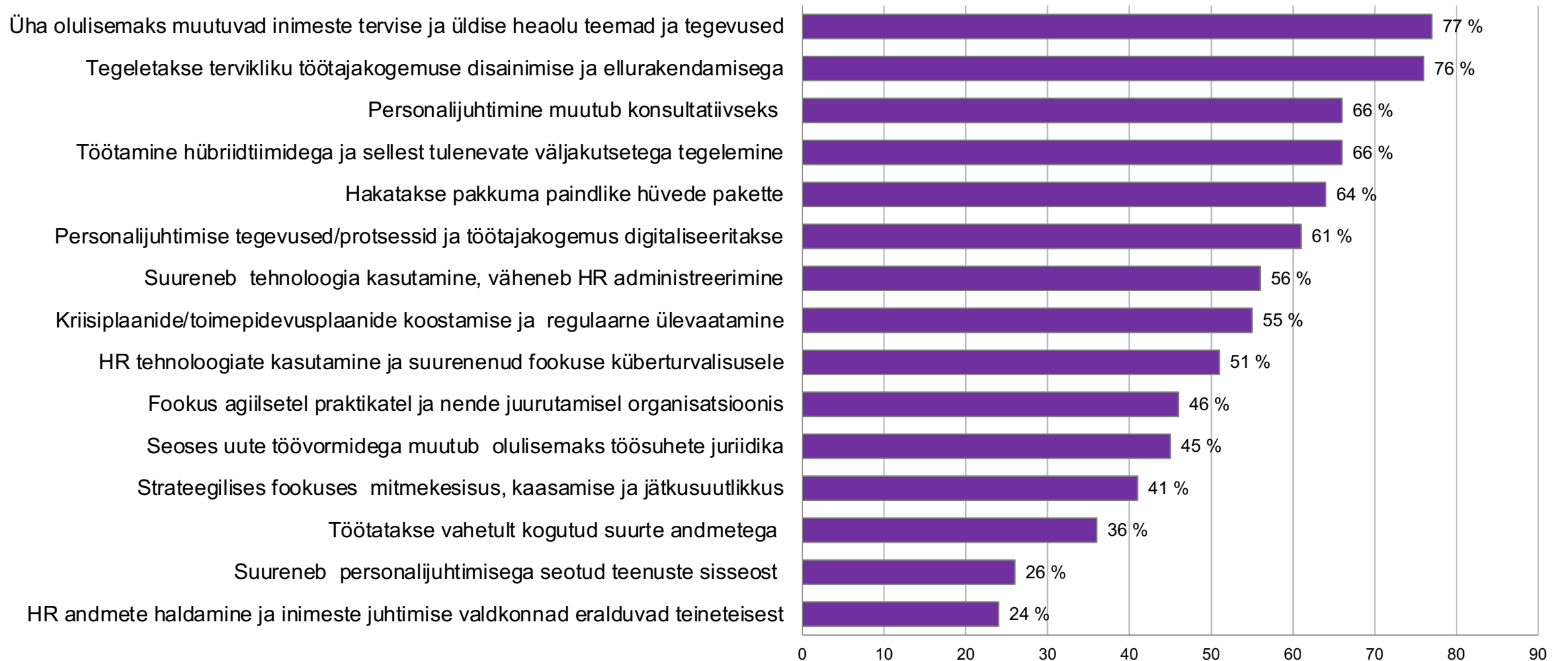
"Puudub juhiga 1:1 vestlus, keegi ei ole huvitatud minu edasiste arengute osas, mistõttu olen aktiivselt tööotsinguil, kuigi ei sooviks praegusest ettevõttest lahkuda."

"Täna küll mitte, aga varasemates ettevõtetes oli alati mure sellega, et juhid ja/või ka töötajad ei osanud mõista personalitöötajate kogu ampluaad ehk selle rolli tõelist väärtust ettevõttele. HR peab teadlikul töötama ka majasisese HR valdkonna promomisega."

"Rohkem võrgustumist, live kontaktide loomist, et teaksin, kes millises teemas kogemusi ja ideid võiks jagada ning kellele ja kuidas ise abiks olla."

"Kogemuslugude jagamine 0-100 tuleks kasuks, sest vahel on ainukese personalitöötajana, kes end nõ ise üles ehitanud raske hinnata kus "maal" ma olen."





Personalijuhtimise tulevikusuunad

Uuringuandmete kasutamisel palume viidata allikale:
“Eesti HR Seltsi ja SinuLabi Eesti personalijuhtimise
aastauuring 2022”

**Aitäh kõigile, kes uuringule vastasid ja sellega
oma panuse andsid!**

Eesti HR Selts ja SinuLab