



HARIDUS- JA TEADUSMINISTEERIUM



Kaasrahastanud
Euroopa Liit



ESF-i projekt "Kutsesüsteemi reform"

Oskuste süsteemi metoodika

Versioon 1.1.

Tallinn 2026

Kutsekoda

Sisukord

Sissejuhatus.....	1
Lühendid	2
Oskuste süsteemi kontekstis olulised mõisted.....	3
1. Oskuste süsteem	4
1.1 Oskuste süsteemi väljatöötamise põhjused.....	4
1.2 Oskuspõhise lähenemise olulisus.....	5
1.3 Oskuste infosüsteemi tervikkontseptsioon	7
1.4 Oskuste süsteemi väljatöötamine	8
2. Oskuste klassifikaator.....	9
2.1 Oskuse mõiste kontseptuaalne raamistik	9
2.2 Oskuste klassifikaatori teoreetilised alused	10
2.3 Oskuste registri seos ESCO-ga	12
2.4 Oskuste kirjeldamine.....	13
2.5 Oskuste kirjelduste allikad	14
3. Oskuste Kompass	16
3.1 Ametid ja nende valimise kriteeriumid	16
3.2 Ameti oskusprofiil	17
3.3 Ametiprofiili andmed	17
3.4 Töövaldkonnad	18
3.5 Minu valikud.....	18
3.6 Oskuste hindamiskaala	19
3.7 Andmete uuendamine	20
3.8 Andmeallikad	20
Lisa. Oskuste süsteemi meeskond.....	21
Kasutatud allikad	22

Sissejuhatus

Oskuste arendamine on tänapäevase kiirelt muutuva majanduse selgroog, andes inimestele võimaluse liikuda töökohtade ja töövaldkondade vahel ning suurendada ettevõtete tootlikkust. Töötajaid ei defineerita enam ainult selle järgi, mis ametit nad peavad või kus nad õppinud on, vaid aina rohkem ka selle järgi, mida ja kuidas nad teha oskavad. On kerkinud üles vajadus töömaailma oskusi paremini kirjeldada, hinnata ja nende tulevikuvajadust prognoosida. Probleemiks oli, et polnud standardiseeritud oskuste andmeid ehk oskuste registrit, seega kõik muud oskustega seotud tegevused olid a) ebatäpsed, b) ajamahukad, c) mitte automatiseeritavad.

Oskuste süsteem pakub ametite ja oskuste kirjeldamisel nn ühist keelt ning kõik huvirühmad saavad võimaluse kirjeldada töömaailma ka oskuspõhiselt, oskustega seotud tegevused muutuvad paindlikumaks, ressursse säästvamaks ja automaatsemaks. Ühendades sidusrühmi tervikliku oskuste süsteemi kaudu, saame luua ühtse lähenemisviisi tööjõu arendamiseks, parandada tööalast liikuvust ja viia tööjõu võimekus paremasse vastavusse tööturu vajadustega. Süsteemi aluse moodustab oskuste register, millele kõik muud funktsioonid toetuvad. Oskuste süsteemi veebitööriist [Oskuste Kompas](#) aitab kümnete töövaldkondade, sadade ametite ja tuhandete oskuste seas paremini orienteeruda ning teadlikumaid karjääriotsuseid teha.

Oskuste süsteemi on loonud SA Kutsekoda, kaasates partneritena eelkõige Haridus- ja Teadusministeeriumi ning Eesti Töötukassa. Sisu loomisel on tehtud koostööd ka ekspertidega paljudelt tegevusaladelt (Eesti Politsei, Regionaal- ja Põllumajandusministeerium, Eesti Infotehnoloogia ja Telekommunikatsiooni Liit, Kaitseressursside Amet, Tartu Ülikool, Tallinna Ülikool jm) ning loodame, et tulevikus laieneb koostööpartnerite ring veelgi. Oskuste süsteemi ja selle metoodika väljatöötamist toetab Euroopa Sotsiaalfondist rahastatav projekt „Kutsesüsteemi reform“.

Oskuste süsteemi metoodika on mõeldud kõigile, kes oskuste süsteemi ja selles sisalduvat oma töös kasutavad. Metoodika on lähiaastatel ajas muutuv dokument, olles kooskõlas oskuste süsteemi arenemise, muutumise ja täiustumisega.

Lühendid

AK – Eesti ametite klassifikaator, mis põhineb rahvusvahelisel ametite klassifikaatoril ISCO (*International Standard Classification of Occupations*)

CEDEFOP – Euroopa Kutseõppe Arenduskeskus (*European Centre for the Development of Vocational Training*)

EHIS – Eesti hariduse infosüsteem

EKR – Eesti kvalifikatsiooniraamistik

EMTAK – Eesti majanduse tegevusalade klassifikaator

EQF – Euroopa kvalifikatsiooniraamistik (*European Qualifications Framework*)

ESCO – mitmekeelne oskuste, pädevuste, kvalifikatsioonide ja ametite Euroopa klassifikaator (*European Skills, Competences, Qualifications and Occupations*)

ESF – Euroopa Sotsiaalfond

EURES – Euroopa tööotsingu võrgustik (*European Employment Services*)

HTM – Haridus- ja Teadusministeerium

ISCED-F – rahvusvaheline ühtne hariduse liigitus (*International Standard Classification of Education*)

ISCO – rahvusvaheline ametite klassifikaator (*International Standard Classification of Occupations*)

MTA – Maksu- ja Tolliamet

O*NET – USA oskuste klassifikaator (*Occupational Information Network*)

TÖR – Maksu- ja Tolliameti töötamise register

VÕTA – varasema õpi- ja töökogemuse arvestamine

Oskuste süsteemi kontekstis olulised mõisted

Amet (*occupation*) – sarnaste ülesannete ja kohustustega tööde kogum, mille tegemiseks kasutatakse kindlaid teadmisi ja oskusi ning mille eesmärk on elatise teenimine ja/või ühiskondliku panuse andmine.

Ameti oskusprofiil (*occupational skills profile*) – töömaailmas vajalike oskuste kokkulepitud komplekt konkreetses ametis või kutse grupis töötamiseks.

Ametiprofiil (*occupational profile*) – Oskuste Kompassis esitatud konkreetse ameti või kutse grupi üldistatud kirjeldus ja oskuste komplekt, millele on võimaluse korral lisatud tööturгу peegeldavad statistilised andmed.

Ametite kataloog (*catalogue of occupations*) – Oskuste Kompassis kirjeldatud ametite tähestikuliselt järjestatud kogu.

Erioskus (*special skill, field-specific skill*) – kindlas ametis või valdkonnas rakendatav oskus, mille omandamine eeldab spetsiifilist koolitust, kogemusi või eriteadmisi.

Isiklik oskusprofiil (*personal skills profile*) – indiviidi hariduse, töö või muu tegevuse käigus omandatud isiklik oskuste pagas.

Kutse ehk kutsequalifikatsioon (*occupational qualification*) – kvalifikatsioon, mis saadakse kutseeksami sooritamisel ja mille tase on määratud asjakohases kutsestandardis.

Kutse grupp (*occupational group*) – Eesti kvalifikatsiooniraamistikus (EKR) ühte gruppi kuuluvad eri taseme kutsed.

Kutsestandard (*occupational standard*) – dokument, milles kirjeldatakse kutsetegevust ja kutsealaseid kompetentsusnõudeid.

Kvalifikatsioon (*qualification*) – hindamise ametliku tulemusena tunnustatud kompetentsus.

Lisaoskused (*additional skills*) – Oskuste Kompassis kirjeldatud konkreetses ametis kasuks tulevad või kutse grupi kõrgematel tasemetel vajalikud oskused.

Mikroqualifikatsioon (*microqualification*) – täienduskoolitusel omandatud, tõendatud ja tunnustatud teadmiste ning oskuste kogum, mis vastab tööturu või ühiskonna vajadustele.

Oskus (*skill*) – sihipärase tegevuse planeerimise ja elluviimise võime.

Oskuste klassifikaator (*skills taxonomy*) – oskusvaldkondade ja -rühmade hierarhiliselt struktureeritud süsteem.

Oskuste register (*skills registry*) – Oskuste Kompassis kirjeldatud oskuste hierarhiliselt struktureeritud kogu.

OSKA (*system for monitoring and anticipating labour market training needs*) – Eesti tööjõu- ja oskuste vajaduse seire- ja prognoosisüsteem.

OSKA andmemudel (*OSKA forecast model*) – OSKA tööjõuprognooside koostamiseks loodud andmestik, mis ühendab tööturu-, haridus- ja rahvastikuandmeid eri registrite ja OSKA valdkonnauuringute põhjal.

OsKuS – terviklik, ühtse juhtimismudeliga oskuste ja kutsete süsteem, mis hõlmab tööjõu ja oskuste prognoosisüsteemi OSKA, oskuste kirjeldamise, hindamise ja tunnustamise ning kutsesüsteemi tegevusi ning on tegevuse „Kutsesüsteemi reform“ nimetus.

Põhikutseala (*main professions of a sector*) – sarnaseid (sh valdkondlikus osas) tööülesandeid täitvate, valdkonnaspetsiifilisi kompetentse eeldavate ja sarnase haridusteega ametirühmade kogum.

Teadmine (*knowledge*) – mõistetud, omandatud ja kinnistatud tõdede, printsiipide või teabe kogum, mis on kasutatav mingiks tegevuseks või ülesande täitmiseks.

Vajalikud oskused (*obligatory skills*) – Oskuste Kompassis kirjeldatud konkreetse ameti või kutse grupi ülesannete täitmiseks vältimatult vajalikud oskused.

Õppekava (*curriculum*) – dokument, mis määrab kindlaks õppe eesmärgid ja ülesanded, saavutatavad õpiväljundid, õpingute alustamise ja lõpetamise nõuded, õppekava moodulid ning nende mahu koos õpiväljundite ja hindamiskriteeriumidega, moodulite valiku võimalused ja tingimused ning spetsialiseerumisvõimalused.

Õpiväljund (*learning outcomes*) – kirjeldus, mida õppija teab, millest ta aru saab ja mida ta on võimeline tegema pärast õppeprotsessi lõppu.

Üldoskus (*transversal skill*) – töömaailma erioskuste kasutamiseks vajalik eeldusoskus, mida saab üle kanda töömaailma kõikidele valdkondadele.

1. Oskuste süsteem

1.1 Oskuste süsteemi väljatöötamise põhjused

Oskuste vajaduse fookustatud uurimine Eestis sai erilise hoo sisse 2014. aastal, kui Vabariigi Valitsus kiitis heaks tööturu vajaduste ja koolituspakkumise paremaks ühitamiseks mõeldud tööjõuvajaduse seire-, prognoosi- ning oskuste arendamise koordinatsioonisüsteemi (edaspidi [OSKA](#)) kontseptsiooni. Muu hulgas prognoositakse [OSKA valdkonnauuringutes](#), kuidas muutuvad lähima kümne aasta jooksul Eesti majanduses vajatavad oskused. 2022. aastal valmis temaatiline uuring „[Tööelu üldoskuste klassifikatsioon ja tulevikuvajadus](#)“, mille põhieesmärk oli süstematiseerida ja ühtlustada tööelu üldoskuste nimetused, klassifikatsioon ja kirjeldamine ning anda koondülevaade sellest, milliseid üldoskusi Eesti töömaailmas lähiajal vaja läheb.

Paralleelselt uuringu läbiviimisega olid alanud ettevalmistused Eesti oskuste klassifikaatori loomiseks. Partneritena tegutsesid Sotsiaalministeerium, Haridus- ja Teadusministeerium, Töötukassa ja Kutsekoda. Esimesed analüüsid Eesti tööturu oskuste vajaduste kaardistamiseks ja analüüsimiseks, oskuste terminoloogia ühtlustamiseks eri infosüsteemide (sh ESCO) vahel, enesehindamise keskkondade loomiseks ning karjäärinõustamise edendamiseks valmisid 2019. aasta lõpus. Tõdeti, et Eestis sõltub oskuste käsitus igaühest, kes sellega parajasti kokku puutub ja selle vajadusi tõlgendab. Sarnaseid või samatähenduslikke oskusi kirjeldati sõltuvalt kontekstist erinevalt. Töömaailma oskused olid seotud konkreetsete kutsealadega, omades selle lähenemise tõttu väga kindlat raamistikku, ning oskustega seotud tööhõive kitsaskohti, sh oskuste lõhesid tööturul, oli raske määratleda. See muutis näiteks karjäärinõustajate jaoks keeruliseks nõustatava isiku oskusprofiili koostamise ning selle võrdlemise ametialal vaja minevate oskustega.

Selleks, et oskuste arendamine vastaks tööturu ja üksikisiku tegelikele vajadustele, on vajalik ühtne süsteem ja lähenemine, milles oskuste käsitlus ja terminoloogia oleks üheselt mõistetav ja kättesaadav eri organisatsioonide ja valdkondade jaoks. [Eesti haridusvaldkonna arengukavas 2021–2035](#) seati eesmärgiks, et tuleb välja arendada ja rakendada kõigi sihtrühmade vajadusi arvestav jätkusuutlik süsteem oskuste vajaduse prognoosimiseks ja seireks ning tegevuse koordineerimiseks eri osaliste vahel, et toetada tööturu vajadustest lähtuvate oskuste omandamist ning sidustada paremini haridus ja töömaailm. Selle arengukavas seatud eesmärgi elluviimiseks on ette nähtud järgmised tegevused:

- edasi arendada ja rakendada oskuste vajaduse seire-, prognoosi- ja tagasisidesüsteemi ja suurandmete analüüsi võimekust ning uuendada metoodikat, et prognoosida saaks eelkõige oskuste, mitte ametite vajadust ning tulemused oleksid laiemalt kasutatavad;
- reformida kutsesüsteemi, sh minna üle kutsestandarditelt oskuste profiilidele, töötada välja oskuste maatriksi ja klassifikaator, oskuste hindamise kriteeriumid ja vahendid eri sihtrühmadele ning üld- ja erioskuste ja osakvalifikatsioonide tunnustamine;
- luua digilahendus individuaalse õpitee ja karjääri haldamiseks ning oskuste hindamiseks (hariduse digilugu);
- tagada Euroopa Liidu kvalifikatsioonide ning varasema õpi- ja töökogemuse võrreldavuse ja tunnustamise vahendite rakendamine ja koostoime, toetades kogemuste vahetust teiste liikmesriikidega ning tähtsustades varasema õpi- ja töökogemuse arvestamise süsteemi arendamist.

Sellest tulenevalt hakkas oskuste süsteemi arendus toimuma tihedas seoses kutsesüsteemi reformiga, mille elluviimiseks kavandatud [Euroopa Sotsiaalfondi programm](#) käivitus 2022. aasta augustis ning mille rakendusasutuseks on Haridus- ja Teadusministeerium ning elluvijaks Sihtasutus Kutsekoda. Projekti eesmärk on toetada haridus- ja töömaailma süsteemset ja paindlikku sidustamist, parendades tööjõu ja oskuste vajaduse analüüsimise, prognoosimise ja seiresüsteemi ehk OSKA-t ning uuendada ja korraldada ümber kutsesüsteem, lõimides süsteemi eri osad sünergiliseks tervikuks.

Projekti lõpuks 2029. aastal on loodud ja rakendunud terviklik, uue juhtimis- ja koostoimemudeli järgi tõhusalt ja mõjusalt toimiv, sealhulgas asjakohaste digilahendustega, sihtrühmade vajadusi arvestav oskuste ja kutsete süsteem OskUS.

1.2 Oskuspõhise lähenemise olulisus

Oskuste süsteemi loomine on tingitud olukorrast, kus ametite ja kutsete defineerimise kõrval on järjest olulisem oskuspõhine lähenemine, mis tugineb töömaailma trendidele: töömaailm mitmekesistub (erinevad töökeskkonnad, muutuvad ülesanded, suurem rõhk digitehnoloogial jpm), on vajadus ja motivatsioon elukestvaks õppeks ning oskusi omandatakse järjest enam ka väljaspool formaalharidust.

Trendid kajastavad juba ilmnunud olukorda, kus sama ametinimetuse all mõistetakse erinevaid oskusvajadusi (nt projektijuht, assistent) ning riikide vahel on sama ametinimetusega töötajal oskuste suhtes erinevad eeldused ja nõuded (nt meditsiinitöötajad, turvatöötajad). Rohe- ja/või digipöörde kontekstis on tekkinud vajadus täiesti uute oskuste järele.

Oskuspõhine lähenemine tähendab üksikioskuste varasemast suuremat esiletoomist, võimaldades

- leida rakendust nendele oskustele, mida töötaja peab enda tugevuseks;
- leida kiiremini töötajat, kui töökoht eeldab oskusi mitmelt eri kutsealt;
- leida töökohta, kus saab rakendada ka neid oskusi, mis on omandatud väljaspool töökonteksti;
- leida rakendust ka väiksema oskuskomplektiga inimestele kui kogu ametiprofiili oskused;

- teha karjääripööret, võttes kaasa ülekantavad oskused (sama oskust saab rakendada mitmel eri ametikohal);
- suuremat teadlikkust üldoskustest, mida eeldatakse ja mis on vajalikud sõltumata ametist;
- valida hindamiseks vaid neid oskusi, mis vajavad ametis toimetulekuks nõutud taset;
- hinnata lisaks kompetentsusele või õpiväljundile ka konkreetsete oskuste rakendamist;
- jälgida ajas indiviidi oskuste arendamist ja omandamist;
- kaardistada õppekavas sisalduvaid õpiväljundeid oskuste arendamise kontekstis (milliste oskuste jaoks õpitegevused ettevalmistuse annavad).

Oskuspõhisest lähenemisest saavad kasu kõik tööturu osapooled, esmajoones järgmised kasutajarühmad:

- õpi- ja karjääriteede planeerijad (karjääri alustavad noored, karjääripööret planeerivad töötajad, kvalifikatsiooni tõsta soovijad, töökoha vahetajad, erialase väljaõppeta tööotsijad, vähenenud töövõimega inimesed, töötada soovivad pensionärid);
- tööjõu- ja oskuste vajaduse uuringute tegijad;
- karjäärinõustajad;
- tööandjad;
- koolituste planeerijad;
- töövahendajad;
- haridusasutused.

Oskuspõhise lähenemise kasulikkust tööandja vaates selgitab The Burning Glass Institute'i president [Matt Sigelman](#) järgmiselt: „Ettevõtte edu sõltub paljuski tema töötajate võimekusest, mis tähendab, et eelis on neil, kes suudavad palgata parimad talendid. Oskuspõhine värbamine laiendab oluliselt inimeste ringi, kelle seast sobivat töötajat valida.

Maailm liigub oskuspõhise värbamise suunas järgmistel põhjustel.

- Oskuspõhine värbamine võimaldab tööandjal puutuda kokku suurema ja mitmekesisema talentide kogumiga kui muidu. Üleilmne demograafiline suundumus näitab paljudes riikides sündimuse langust, vananevat rahvastikku ja karmimat immigratsioonipoliitikat. Sellises keskkonnas ei saa ettevõtted enam oma talentide valikut piirata. Kui tööandjad keskenduvad oskustele, kohtuvad nad ka selliste talentidega, kes jääksid traditsioonilise kvalifikatsioonipõhise värbamise puhul kõrvale.
- Kuigi oskuspõhine värbamine kogub üha enam hoogu, ei ole see igas valdkonnas võimalik. Kutsetunnistus kui kvaliteedimärk on endiselt oluline sellistel tegevusaladel nagu meditsiin ja õigus. Samas nõutakse kindlat haridust tõendava dokumendi olemasolu ka paljudel ametikohtadel, kus tööd saaks teha keegi, kellel on haridustasemest olenemata olemas vajalikud oskused.
- Teadmistel põhinevas majanduses, mis on üha enam rahvusvaheliste turgude keskmes, otsivad tööandjad talente ning talenti defineeritakse, lähtudes oskustest. Tööstuse areng nõuab töötajatelt üha keerulisemaid ja spetsiifilisemaid oskusi, mistõttu liigub värbamisel rõhuasetus traditsioonilistelt kvalifikatsiooninõuetelt oskusaladele. Tööandjad, kes selle muutusega kohanevad, saavutavad suurema edu – ettevõtte uuenduslikkus ja tootlikkus sõltuvad tööjõu võimekusest.
- Oskuspõhine värbamine kvalifikatsioonipõhise värbamise kõrval tagab, et ükski töötaja ei jää ebaausalt nähtamatuks. Miljonitel töötajatel üle maailma on väärtuslikud oskused, kuid neid

piirab tööandja nõue omada kvalifikatsiooni. Oskustele keskendumine võimaldab tööandjatel avastada kandidaatide varjatud andeid ja luua õiglasi võimalusi.“

Oskuspõhise organisatsiooni kasumlikkust põhjalikult analüüsinud Sue Cantrell, Michael Griffiths, Robin Jones ja Julie Hiipakka tunnistavad, et aastakümnete pikkune ametipõhise lähenemise kogemus takistab uue paradigma juurdumist. Oma artiklis „[The skills-based organization: A new operating model for work and the workforce](#)“ tõdevad autorid: „Rohkem kui sajandi vältel on töökohad kujundanud arusaama töötamisest, määratledes, kuidas tööd tehakse, kes seda teeb, kuidas seda juhitakse ning kuidas töotajaid toetatakse kõikide personalipraktikate kaudu alates värbamisest kuni tasustamise, karjääri edenemise ja tulemusjuhtimiseni. Kuid töö piiramine standardiseeritud ülesannetega, mida täidetakse kindlal ametikohal, takistab paljusid tänapäeval olulisi organisatsioonilisi eesmärke: organisatsiooni paindlikkust, kasvu ja innovatsiooni; mitmekesisust, kaasatust ja võrdsust ning võimet pakkuda inimestele positiivset töökogemust. Sellele vastuseks liiguvad organisatsioonid nüüd täiesti uue töötamise ja tööjõu toimumismudeli suunas, kus ametikohtade asemel on keskmes oskused.“

CEDEFOP-i 2023. aastal avaldatud ülevaade „[Skills in transition: the way to 2035](#)“ peab piisavate oskuste puudust tööturul lähiaja peamiseks väljakutseks, mille ainsaks sobivaks lahenduseks on hariduse ja koolituse parem vastavus tööturu vajadustele.

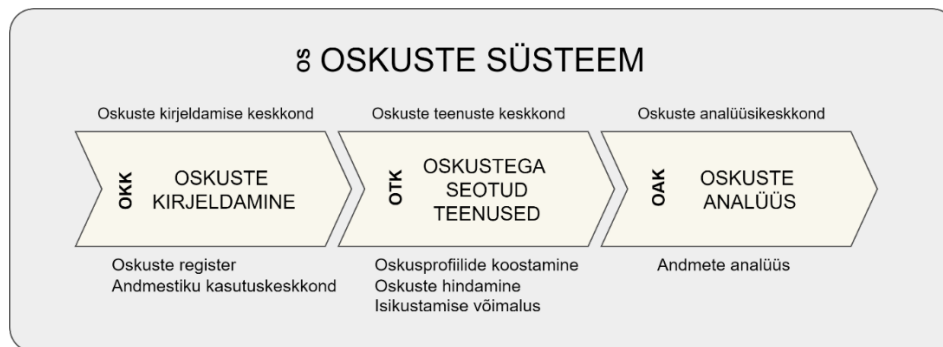
Ka meie haridussüsteem on teinud samme selles suunas, pakkudes mikrokvalifikatsioonide (sh mikrokraadide) programme ning arvestades varasemaid õpinguid ja töökogemust (VÕTA), kuid kindlasti saaks muutuva tööturu vajadusi nii tasemeõppes kui ka täienduskoolituses paremini rahuldada, kui keskenduda rohkem töömaailmas vajatavatele oskustele.

1.3 Oskuste infosüsteemi tervikkontseptsioon

Eesti oskuste süsteemi arendamine on tihedalt seotud rahvusvaheliste arengusuundadega, sealhulgas Rahvusvahelise Tööorganisatsiooni (ILO) [oskuste ja elukestva õppe strateegiaga aastateks 2022–2030](#). Nimetatud strateegia üldeesmärk on arendada sotsiaalsele dialoogile tuginevaid jätkusuutlikke, kohanemisvõimelisi (ingl k *resilient*) süsteeme, mis tagavad juurdepääsu kvaliteetsetele oskuste arendamise ja elukestva õppe võimalustele, edendades inimarengut ja tööhõivet ning võimaldades väärikat tööd igaühele. Strateegia teiseks sambaks on oskuste vajaduse analüüs ja seire, mille võtmekomponentideks on tööturuteabel põhinev oskuste prognoosisüsteem, tööturu ja oskuste sobivuse analüüs ning õppekavade ja koolitusprogrammide vastavus tööturu vajadustele.

Oskuste süsteemi eesmärk on terviklikult ja võimalikult paljude huvirühmade vajadusi silmas pidades oskusi kirjeldada, hinnata ja tulevikuvajadust prognoosida. Süsteem peab olema kohanemisvõimeline ning peegeldama kiiresti muutuva tööturu olukorda ja vajadusi.

Oskuste infosüsteem seob omavahel mitmest eri andmeallikast pärit haridus- ja töömaailma infot ning selle kasutamiseks ja kuvamiseks on loodud oskuste infosüsteem Oskuste Kompas, mille kolm peamist komponenti on näidatud järgneval skeemil.



Oskuste süsteem on mõeldud kasutamiseks kõigile tööalast tulevikku kujundavatele inimestele, sh tööotsijad, tööandjad, tööellu esmakordselt sisenejad, karjääripöörjad, töövahendajad, karjäärispetsialistid ja -nõustajad, õppekavaarendajad, lapsevanemad, õpetajad jt. Oskuste register on oskuste süstematiseerimise töövahend selleks, et kõik oskuste andmeid kasutavad osapooled saaksid seda kasutada endale vajalike eesmärkide elluviimiseks. Ühtne oskuste taksonoomia võimaldab oskustega seotud andmete vahetust eri osapoolte vahel ja samade andmete korduvkasutust mitmesugustes infosüsteemides.

2024. aasta septembris avalikustatud oskuste infosüsteemist Oskuste Kompass saab tulevikus dünaamiline abimees, mis katab nii õpi- ja karjääritee planeerijate, karjäärinõustajate, töö- ja haridusvaldkonna kujundajate, tööandjate ja -vahendajate, analüütikute kui ka õppeasutuste oskustega seotud vajadusi, võimaldades neil oskused ja kvalifikatsioonid, õppimis- ja arenguvõimalused ning oskuste ja ametitega seotud prognoosid tõhusalt ühendada.

1.4 Oskuste süsteemi väljatöötamine

1. etapp: oskuste kirjeldamise süsteemi väljatöötamine (2022–2024)

Oskuste kirjeldamise keskkond seostab omavahel suurt hulka infot: oskused ja nende kirjeldused, ametid ja nende kirjeldused, töövaldkonnad ja mitmesugune ameti kohta käiv lisainfo, sh palk, õppimisvõimalused jms. See on tööriist, mis aitab kümnete töövaldkondade, sadade ametite ja tuhandete oskuste seas paremini orienteeruda ning teadlikumaid karjääriotsuseid teha.

Oskuste süsteemi arendamise esimese etapi üks suurimaid ülesandeid oli oskuste registri loomine. Oskuste register kujutab endast alusandmestikku, ilma milleta ei ole võimalik süsteemi ükski muu funktsioon. See on tööelu oskuste üha täienev nimekiri koos vajalike kirjeldustega. Lisaks on loodud ka ametite kataloog, mis on seostatud oskustega. Iga oskus on seotud ameti(te)ga, kus seda rakendatakse, ning iga ameti juures saab näha selles vajalike oskuste loetelu.

2. etapp: oskuste teenuste keskkonna väljatöötamine (2025–2028)

Etapi tulemusena valmib terviklik oskuste ja kutsete süsteemi (OsKuS) personaliseeritud teenuskeskkond õppija, töötaja ja karjääriplaneerija jaoks. Valmivad isikustatud oskuste profiili ja tõendus põhise portfoolio koostamise tööriistad, mis võimaldavad hinnata ja võrrelda oskusi, leida seoseid ametite ja õppimisvõimaluste vahel ning teha teadlikumaid karjääri- ja õpiotsuseid. Oluline on, et arenduse käigus luuakse digitaalne platvorm, mis võimaldab tõhusalt hallata kompetentsiprofiilide koostamise ja rakendamise protsesse ning kutseandja valimise protsessi.

3. etapp: oskuste analüüsikeskkonna väljatöötamine (2027–2029)

Etapi tulemusena valmib tervikliku oskuste ja kutsete süsteemi (OsKuS) analüüsikeskkond, et toetada hariduspoliitika ja tööturu strateegiate kujundamist ühiskonnas. Arendustööd hõlmavad mh:

- a) andmebaasi ja analüüsitööriista arendust tööjõu- ja oskuste vajaduse ning oskuste lõhe tuvastamiseks;
- b) tuleviku tööjõu- ja oskuste vajaduse prognoosisüsteemi (edaspidi OSKA) andmemudeli alusel analüütikamooduli ja poliitikakujundaja töölaua väljaarendamist;
- c) Kutseregistri, OSKA ja Oskuste Kompassi alusandmestikest ühtse andmemudeli kujundamist ja selleks vajalike liidestuste loomist;
- d) Kutseregistri, OSKA ja Oskuste Kompassi teenuste ja kasutajateekondade lõimimist ühtseks terviksüsteemiks;
- e) AI rakenduste kasutamist ja/või loomist, mh nt suurandmete kaeveks.

2. Oskuste klassifikaator

2.1 Oskuse mõiste kontseptuaalne raamistik

Kuigi oskuste taksonoomia koostamisel ja kasutamisel on vajalik kokku leppida eelkõige mõiste *oskus* tähenduses, on oluline aru saada, kuidas oskusega haakuvad kompetents(us), kvalifikatsioon ja pädevus.

Eesti kutsestandardite koostamise ja vormistamise juhendi (Kutsekoda 2023) alusel on **kompetents** „tegevuses väljenduv teadmiste, oskuste ja hoiakute kogum, mis on eelduseks tööosade ja tööülesannete edukaks täitmiseks. Kompetents kirjeldab, mida inimene on võimeline ära tegema“. Sama dokumendi alusel on **kompetentsus** suutlikkus rakendada teadmisi, oskusi ja hoiakuid (kompetentse) töösituatsioonis konkreetsete tööülesannete täitmiseks. Kompetentsus avaldub läbi kindla töökäitumise. Kutseseadus defineerib kompetentsust kui „edukaks kutsetegevuseks vajalike teadmiste, oskuste, kogemuste ja hoiakute kogumit“. Teisisõnu tähendab kompetentsus kutseseaduse põhjal isiku demonstreeritud või tõendatud võimekust täita (rahuldavalt, hästi või väga hästi) oma rolle, funktsioone või ülesandeid. [Kvalifikatsiooniraamistik](#) koondab kompetentsus teadmisi, oskuseid, vastutuse ja iseseisva tegutsemise ulatust. **Kvalifikatsioon** osutab sellele, mida isik teab, millest ta aru saab ja mida ta on võimeline tegema. Kvalifikatsiooni omandamist tõendatakse näiteks (ülikooli)diplomi või oskuste omandamist kinnitava tunnistusega. [Euroopa kvalifikatsiooniraamistik](#) on kvalifikatsioon määratletud kui „hindamis- ja valideerimisprotsessi formaalne tulemus, mis saadakse, kui pädev asutus otsustab, et isik on saavutanud vastava standardi kohased õpitulemused“.

Kompetentsuse ja pädevuse vahe on hajus, sõltudes kontekstist ja olukorrast, kus mõisteid on kasutatud. EQF kasutab **pädevuse** mõistet tähenduses „tõendatud suutlikkus kasutada teadmisi, oskusi ja isiklikke, sotsiaalseid ja/või metoodilisi võimeid töö- või õppeolukordades ning erialases ja isiklikus arengus“. Euroopa kvalifikatsiooniraamistiku kontekstis kasutatakse pädevuse kirjeldamiseks vastutuse ja iseseisvuse mõisteid. Pädevust on sageli kasutatud ka legaalselt omistatud volituse või õiguse tähenduses.

Eri käsitlused defineerivad ka oskust pisut erinevalt. [ESCO](#) ja [EQF](#) defineerivad oskust kui võimet rakendada teadmisi ning kasutada neid ülesannete täitmisel ja probleemide lahendamisel. [CEDEFOP](#) määratleb mõistet veidi detailsemalt: oskus on võime rakendada teadmisi ja oskusteavet probleemide lahendamiseks ning kindlal ametikohal ülesannete täitmiseks. [OECD definitsioon](#) on seevastu üldistavam: oskused on võime ja suutlikkus sooritada toiminguid ning kasutada oma teadmisi vastutustundlikult eesmärgi

saavutamiseks. [O*NET-i definitsioon](#) toob sisse ka õppimise aspekti: oskus on võime ülesannet hästi sooritada. See kujuneb tavaliselt aja jooksul õppimise või kogemuse kaudu.

Eesti oskuste klassifikaatori kontekstis on asjakohane olnud Aaro Toomela (2020) poolt „Riikliku õppekava arendamise kontseptsioonis“ välja toodud oskuse määratlus: sihipärase tegevuse planeerimise ja elluviimise võime. Toomela selgitab, et oskuste puhul saame rääkida võimest teadmisi rakendada, mis kätkeb endas ka võimalust saavutada oskuste rakendamisel vilumus. Pädevus on Toomela käsitluse järgi olemuselt oskuste eriline vorm. Pädevus sisaldab (1) konkreetset oskust, (2) teadmisi valdkonnast, kus vastavat oskust kasutada ja (3) teadmisi selle kohta, kuidas antud olukorras neid oskusi kasutada. Pädevus väljendub võimes teadmisi ja oskusi sihipäraselt ja efektiivselt konkreetsetes olukordades kasutada. Teisisõnu, konkreetsete oskused leiavad rakenduse teatud tööelulistes olukordades ning omandavad seetõttu spetsiifilisema ja konkreetsema (kontekstualiseeritud) mõõtme.

2.2 Oskuste klassifikaatori teoreetilised alused

Klassifikaator on ühte tüüpi objekte teatud tunnuse alusel liigitav, täpselt kirjeldatud, üksteist vastastikku välistavate ning number- või tähtkoodiga tähistatud kategooriate korrastatud süsteem, mille peamine eesmärk on muuta suured andmehulgad paremini hallatavaks, esitatavaks ja arusaadavaks. Klassifikaatorid on usaldusväärse, võrreldava ja meetoodiliselt korrekse statistika koostamise ning mitmesuguse uurimistöö läbiviimise oluline eeldus. See on tähtis tööriist kõigile, kes analüüsivad ühiskonda ja selle komponente (majandus, haridus, keskkond jne). See on raamistik, mis hõlbustab teema uurimist ja muudab kõigi saadud andmete või vastuste kategoriseerimise lihtsaks.

[ÜRO statistikakomisjon](#) on välja toonud statistilise klassifikaatori olulised komponendid, mis on aluseks olnud ka oskuste registri loomisel:

- ühtne kontseptuaalne alus;
- ühetasandiline või hierarhiline struktuur;
- kategooriad, mis on ammendavad ja üksteist välistavad;
- selged ja ühemõttelised definitsioonid, mis määratlevad iga kategooria sisu;
- see on ajakohane ja asjakohane;
- see on piisavalt üldine/lihtne, et teatud aja jooksul vastu pidada (st see ei aegu kiiresti);
- see vastab kasutaja vajadustele;
- see võimaldab andmeid võrrelda ajas ja andmekogude vahel, sh rahvusvaheliselt;
- see sisaldab juhiseid kogutud andmete kodeerimiseks ja väljundandmete kasutamiseks.

Eestis on kehtestatud nõuded, millele klassifikaatorid peavad vastama. Need on sätestatud Vabariigi Valitsuse määruses „[Klassifikaatorite süsteemi kehtestamine](#)“. Määruse kohaselt peab klassifikaator olema unikaalne, avalik (kui seadusega ei ole sätestatud teisiti) ning registreeritud riigi infosüsteemi halduse infosüsteemis (RIHA). Oskuste klassifikaatori registreerimine sõltub uue kutseseaduse kehtima hakkamisest.

Lisaks on Statistikaamet välja töötanud juhendi „[Klassifikaatorid ja koodiloendid](#)“, mis annab suuniseid klassifikaatorite haldamise ja kasutamise ühtsete põhimõtete kohta. Juhendis rõhutatakse, et klassifikaator peaks olema: igal tasemel kõikne, täpsete ja tähenduslike kategooriatega, kontseptuaalse aluse ja loogilise struktuuriga, statistiliselt tasakaalus, rakendatav, statistiliselt püsiv ja rahvusvaheliselt võrreldav.

Nii nagu mitmele teisele klassifikatsioonisüsteemile (nt ISCO) on ka oskuste registrile iseloomulik hierarhiline struktuur, st et klassifikaator on organiseeritud mitmetasandiliselt, kus igal tasandil on andmed järjestatud üldisest spetsiifilisemaks. Kõrgemad tasandid esindavad üldisemaid kategooriaid, madalamad tasandid esindavad konkreetsemaid ja spetsiifilisemaid oskuseid.

See struktuur võimaldab andmeid süsteemselt kategoriseerida ning lihtsustab nende haldamist ja otsimist. Oluline on, et klassifikaatori jaotused omavahel ei kattu ja klassifikaator tervikuna moodustab kõikehõlmava süsteemi, st katab ära kõik riigi tööhõive seisukohast asjakohased oskused.

ESCO oskuste ja pädevuste sammas on jaotatud neljaks: 1) teadmised, 2) keeleoskus ja teadmised, 3) oskused ning 4) üldoskused ja -pädevused. Oskuste sammas jaguneb omakorda kaheksaks ning üldoskuste ja -pädevuste sammas kuueks valdkonnaks.

Oskused:

1. Suhtlus, koostöö ja loovus
2. Teabeoskused
3. Abistamine ja hooldamine
4. Juhtimisoskused
5. Arvutitega töötamine
6. Käsitsemine ja teisaldamine
7. Ehitamine
8. Masinate ja eriseadmetega töötamine

Üldoskused ja -pädevused:

1. Alusoskused ja -pädevused
2. Mõtlemisoskused ja -pädevused
3. Enesejuhtimisoskused ja -pädevused
4. Sotsiaalsed ning suhtlemisoskused ja -pädevused
5. Füüsilised ning käelised oskused ja -pädevused
6. Eluoskused ja pädevused

Nagu näha, pole see taksonoomia üheselt arusaadav juba esmapilgul. Näiteks on suhtlemisoskused nii üldoskuste ja pädevuste kui ka (eri)oskuste all. Sügavamate tasandite juurde minnes tuleb dubleerimist juurde. Näiteks on sotsiaalsete ning suhtlemisoskuste ja -pädevuste all teiste inimeste juhtimise oskused, kuigi juhtimisoskused on koondatud ühte suurde oskuste gruppi. Viimasest võib muu hulgas leida selliseid oskusi nagu *enda tantsuoskust hindama, haridusteste tegema, kliendiandmeid analüüsima, korstnapühkimise kvaliteedistandardeid rakendama* jpm.

Taolise dubleerimise ja segaduse vältimiseks on Eesti oskuste klassifikaatoris loodud mõnevõrra teistsugune taksonoomia. Klassifikaatoriga tööd alustades võeti aluseks [kutseregistri klassifikaatori](#)

esimene tase, mis on kontsentreeritum variant EMTAK-i tegevusalade jaotusest. Oskuste funktsiooni alusel otsustati registris esialgu moodustada 13 oskusvaldkonda, kuid arenduse käigus on nende arv kasvanud. Viimane seis on leitav [Oskuste Kompasist](#).

Oskuste registri kategooriad välistavad üksteist struktuuri kõikidel tasanditel, st samu tunnuseid (oskusi) ei saa panna (kodeerida) korraga mitme kategooria alla. Iga oskus saab hierarhilises klassifikatsioonis olla ainult ühes kohas.

Oskuste registril on neli selgesti eristatavat tasandit:

1. tasand – oskusvaldkond (*main area of skills*)
2. tasand – oskusrühm (*group of skills*)
3. tasand – põhioskused (*core skills*)
4. tasand – alamoskused (*granual level of core skills*)

Kõigil oskustel on oskuste registris oma unikaalne kood, mis ei ühti ühegi teise oskuskirje koodiga.

Oskuste registri kontseptsioon on tööturukeskne. Teisisõnu süstematiseerib see tänapäeval tööturul vaja minevaid oskusi, püüdes arvestada ka ühiskonna kiiretest arengumuutustest tulenevaid vajadusi, et toetada innovaatilisi majandusharusid ja nendega seotud ametikohti uute ning asjakohaste tulevikuoskustega.

2.3 Oskuste registri seos ESCO-ga

Eesti oskuste klassifitseerimise aluseks võeti mitmekeelne oskuste, pädevuste, kvalifikatsioonide ja ametite Euroopa klassifikaator ESCO, mille esimene versioon avaldati 2017. aasta juulis. Uusim, täiendatud versioon 1.2 tuli välja mais 2024. ESCO-le eelnes Euroopa kvalifikatsiooniraamistiku (EQF, Eestis EKR) loomine 2008. aastal. EQF on kaheksatasemeline õpiväljunditel (kompetentsidel) põhinev võrdlusraamistik, mis toimib teisendamisevahendina eri riiklike kvalifikatsiooniraamistike vahel. Raamistik aitab muuta inimeste kvalifikatsioonid läbipaistvamaks, võrreldavamaks ja ülekantavamaks ning võimaldab võrrelda eri riikide ja asutuste antud kvalifikatsioone. Alates 2010. aastast täidab Eestis EQF-i rakendamise koordineerimise rolli SA Kutsekoda.

EQF-is on kaheksa kvalifikatsioonitaset, kus kompetentsust kirjeldatakse õpiväljundite terminites, mis on jagatud kolme rühma: teadmised, oskused ning iseseisvuse ja vastutuse ulatus. Eristatakse kognitiivseid (loogilise, intuiitse ja loova mõtlemise kasutamine) ja praktilisi oskusi (käelised oskused ning meetodite, materjalide, tööriistade ja vahendite kasutamine). Sarnast lähenemist kasutab ka ESCO oskuste sammas, mis eristab üldoskuseid ja pädevusi ning praktilisi ja tehnilisi oskuseid.

ESCO klassifikatsiooniga määratakse kindlaks ja liigitatakse need oskused, pädevused, kvalifikatsioonid ja ametid, mis on Euroopa Liidu tööturu ning hariduse ja koolituse seisukohast olulised. ESCO eesmärk on riikidevaheline kvalifikatsioonide, oskuste ja ametite kirjelduste ühtlustamine ning riikide vahel võrreldavaks muutmine, aga ka rahvusvahelise töövahenduse elavdamine ja töökohtade mobiilsuse tõstmine.

ESCO tugevus on Euroopa-kesksus, andmete kõigisse Euroopa Liidu liikmesriikide keeltesse tõlkimine ning asjaolu, et arvestatav hulk Euroopa riike on töövahenduse korraldamiseks oma oskusi puudutavad andmed ESCO-ga seostanud. Euroopa Komisjoni loodud töövahenduse võrgustik EURES kasutab ESCO andmeid oma töö lihtsustamiseks ja tõhustamiseks järgmiselt:

- oskuste ja ametikohtade sobitamine – ESCO võimaldab EURES-el siduda tööpakkumisi täpsemalt tööotsijate oskustega;
- mitmekeelsus – ESCO klassifikatsioon on kättesaadav kõigis EL-i ametlikes keeltes, võimaldades EURES-el pakkuda töökohtade ja oskuste kirjeldusi eri keeltes;
- andmete integreerimine – EURES-e süsteemid on integreeritud ESCO andmebaasiga, et tagada ühtsus oskuste ja ametikohtade kirjeldamisel kogu Euroopa tööturul.

EURES-e teenuse eesmärk on pakkuda

- tööotsijatele infot ja nõustamisteenust töövõimaluste ning elamis- ja töötingimuste kohta Euroopas;
- tööandjatele tuge uute töötajate värbamisel Euroopast;
- piirialade elanikele informatsiooni töötamise kohta naaberriigis.

Eestis koordineerib EURES-e tegevust Töötukassa.

[Euroopa Parlamendi ja Nõukogu määrus \(EL\) 2016/589](#) ning [rakendusotsus \(EL\) 2018/1021](#) kohustavad liikmesriike kas võtma kasutusele ESCO või siduma oma riiklikud klassifikatsioonid ESCO-ga. Osa EL-i liikmesriike on ESCO täielikult üle võtnud või üle võtmas, kuid osa on loonud või loomas oma riiklikku klassifikaatorit. Eesti kuulub viimaste hulka ja seda järgmistel põhjustel.

- ESCO-s on ligi 14 000 oskust, mis on igapäevasel kasutamisel paljude osapoolte jaoks hoomamatu.
- ESCO on väga selgelt üles ehitatud valdkondlikku põhimõtet järgides. Eestis tunnetati vajadust klassifikaatori järele, kus kogu „oskuste puu“ järgiks võimalikult suurel määral ülekantavuse põhimõtet, mis omakorda aitaks vältida dubleerimisi (ESCO oskustest on väga paljud omavahel sarnased või lausa sünonüümid).
- ESCO arendus on olnud keeruline ning ettepanekute arvestamine ja klassifikaatori täiendamine on tähendanud aastatepikkust ja kogu Euroopa vajadusi kalkuleerivat tööd. Eesmärgiks seati Eesti tööturu ja haridusmaailma ootustele paindlikumalt reageeriva süsteemi loomine.

Eesti oskuste klassifikaator põhineb ESCO elementidel, kuid on kohandatud vastavalt meie riigi vajadustele, pakkudes ajakohastatud, kultuurispetsiifilist, regionaalseid eripärasid arvestavat andmestikku. 2025. aastal seoti Eesti oskuste register ESCO oskuste registriga, et tagada andmetike koostalitlusvõime Euroopa tööturu infosüsteemidega, sh EURES-e portaaliga, kus see võimaldab automaatset sobitamist tööpakkumiste ja tööotsijate profiilide vahel. Sidumine viidi läbi Euroopa Komisjoni hallatavas ESCO Mapping keskkonnas ning see toimus mõistete tasandil, võrreldes Eesti oskusi ja ESCO mõisteid nende sisu, kirjelduste ja kasutuskonteksti alusel. Seoste kirjeldamisel kasutati erinevaid vastavustüüpe (täielik vastavus, kitsam, laiem või osaline kattuvus), mis võimaldavad arvestada klassifikaatorite erineva detailsusastmega ning toetavad oskuste rahvusvahelist võrreldavust ja automaatset sobitamist Euroopa süsteemides. Kahe registri oskuste sidumine on korduv protsess, kuna mõlemad arenevad ajas. Seetõttu tuleb vastavust regulaarselt ajakohastada, luua uusi versioone ning lisada puuduvaid mõisteid.

2.4 Oskuste kirjeldamine

Oskuste klassifikatsiooni keskne põhimõte on oskuste ülekantavus (korduvkasutatavus) ametite ja tegevusalade vahel. Seetõttu on oskused sõnastatud üldistatult, et neid saaks rakendada eri majandustegevuste ja ametite kontekstis. Ülekantavus tähendab, et oskused on võimaluse korral lahutatud erialast, tegevusalast või ametist ning neid saab siduda eri ametite ja tegevusaladega, isegi kui need kuuluvad klassifikatsioonis eri valdkondadesse.

Oskuse kirjeldus annab ülevaate oskuse põhilistest tunnustest. Põhirõhk on oskuse funktsioonil ehk rakenduslikul eesmärgil ja valdkonnaülesusel, mitte kasutuskontekstil. Ideaalis peaks oskus olema kirjeldatud nii, et see kehtiks paljude ametite ja valdkondade kohta. Näiteks *probleemide lahendamise oskus* on vajalik nii õpetajal, politseinikul kui ka tippjuhil. Valdkonnaülesuse põhimõtte juures saab oskuste kirjeldustes lisada fraasi „oma valdkonnas“. Näiteks teabe haldamise oskuse alamoskus, *andmete dokumenteerimine*, kehtib nii personalitöös, riigikaitstes, ärenduses kui ka mujal. Valdkonnaülesus ei ole siiski rakendatav paljude väga spetsiifiliste oskuste puhul (nt *triaaži tegemine, keevitamine*), kuna nende

Kuigi kirjeldada on püütud võimalikult ühe funktsiooni keskelt, tuleb siiski ette oskuseid, mis sisaldavad endas mitut tegevust või milles on oskuse olemus abstraktsem. Näiteks sisaldab *töö- ja puhkeaja korraldamise oskus* vähemalt kolme tegevust: „Korraldab tööajavestust, (1) omab ülevaadet töötajate ületundidest, puudumistest ja haiguspäevadest. (2) Menetleb puhkuste avaldusi, (3) koostab puhkuste ajakava.“ *Rahvusvahelise koostöö tegemise oskus* eeldab kindlasti ka heal tasemel võõrkeele oskust, arusaama eri kultuuridest, läbirääkimis- ja vahendamisoskust, digivahendite kasutamise oskust ning ilmselt ka projektijuhtimise oskust. Oskuste registris on see aga sõnastatud nii: Teeb tõhusat koostööd rahvusvaheliste organisatsioonide, spetsialistide, uurimisrühmade ja teistega.

Oskuste registrist võib leida ka viiteid isiksuseomadustele, mis on teisendatud oskusteks (nt täpsus > *täpne töötamine*; sihikindlus > *eesmärkide saavutamine*; vastutustundlikkus > *kohusetundlik töötamine* jne). Sellisel juhul ei näe kasutaja isiksuseomadust küll oskuse nimetuses ega ka kirjelduses, ent otsida saab selle järgi siiski, kuna see on alusandmetes sisestatud isiksuseomadusena sünonüümide hulka.

2.5 Oskuste kirjelduste allikad

Kutsestandardis on oskused leitavad B-osas, mis kajastab kutse kompetentsusnõudeid. Need on esitatud üldoskuste ja kompetentside jaotises ning kirjeldatud tegevusnäitajatenä. Kompetentsid on jaotatud neljaks: kohustuslikud, kutset läbivad, valitavad ja spetsialiseerumisega seotud.

14

eraeluandmete ning protsessis selgunud informatsiooni konfidentsiaalsuse“ kahte oskust: *kutse-eetika järgimine* („Juhindub oma töös ja kutsealases tegevuses üldtunnustatud ja tööalastest eetikanõuetest, heast tavast ja töökultuurist“) ja *andmekaitsejärgimine* („Hoiab ja käitleb delikaatseid, tundlikke ja salajasi andmeid, äriinfot jmt turvaliselt ning töötleb või avaldab neid vaid asjakohase volituse korral“).

Õppekavade õpiväljundites on toodud nii teadmised kui ka oskused ja neid on eristatud Eesti Kunstiakadeemia stsenograafia õppekava õpiväljundite näite alusel:

- tunneb lavastuskunsti üldisemat ajalugu ning kaasaegseid praktikaid (= teadmine)
- suudab analüüsida draamateksti või stsenaariumi (= analüüsioskus)
- omab baastadmisi teatri- ja filmilavastamise praktilistest protsessidest (= teadmine)
- kasutab loovalt joonistamise põhielemente ja tehnikaid nii abstraktsetes kui kujutavates ülesannetes (= joonistamisioskus)
- on tutvunud värvõpetuse ajaloo (= teadmine), oskab värve segada (= värvi segamise oskus) ning tunneb värvide emotsionaal-esteetilist mõju inimestele (= teadmine, aga ka värvide kasutamise oskus).

2.6 Oskuste teemaviited

Oskuste teemaviidete abil on seostatud oskusi üle kogu registri sarnaste tunnuste alusel, näiteks üld-, rohe-, digi- ja ettevõtlikkusoskused. Teemaviidete süsteem võimaldab oskusi kiiremini leida, paremini kategoriseerida ning siduda eri ametite ja tegevusalade vajadustega. Need on kasulikud näiteks töökuulutustes, õppekavade koostamisel, ametijuhendites ja karjäärinõustamisel, aidates tuua esile konkreetsete rollide jaoks vajalikke oskusi ja võimaldades oskuste paremat kaardistamist tööturul.

Roheoskused on eriti olulised rohepöörde kontekstis, kus tööjõuturul kasvab vajadus keskkonnateadlike spetsialistide järele, nt ringmajanduses, taastuvenergia sektoris ja ehitusvaldkonnas.

Digioskuste teemaviide aitab tuvastada, millised oskused on olulised näiteks e-teenuste arendamisel, küberturvalisuses või igapäevases kontoritöös, toetades nii digipädevuse arengut kui ka digitaalse kirjaoskuse edendamist ühiskonnas.

Üldoskuste teemaviide on oluline näiteks suhtlemisoskuste, probleemilahendusvõime ja meeskonnatöö esiletoomiseks, mis on universaalselt rakendatavad paljudes ametites, olenemata tegevusalast.

Ettevõtlikkusoskuste teemaviide aitab tuvastada oskusi, mis toetavad uute ideede elluviimist, innovatsiooni ja enesega toimetulekut muutuvas majanduskeskkonnas. Need on eriti väärtuslikud alustavatele ettevõtjatele, loomevaldkonna professionaalidele ja projektijuhtidele, aidates arendada algatusvõimet ja strateegilist mõtlemist.

Teemaviidete märkimisel on lähtutud järgmistest definitsioonidest:

- roheoskus (*green skill*) – inimekkelise keskkonnamõju vähendamist ning kestlikkust, säästlikkust ja efektiivsust otseselt toetav oskus;
- digioskus (*digital competence, digital skill*) – suutlikkus lahendada digirikastatud keskkonnas esile tulevaid probleeme digitehnoloogia abil;
- üldoskus (*transferable skill*) – töömaailma erioskuste kasutamiseks vajalik eeldusoskus, mis on ülekantav kõikidele või paljudele töömaailma valdkondadele;
- ettevõtlikkusoskus (*entrepreneurship skill*) – oskus märgata võimalusi, olla loov ja algatusvõimeline, võtta arukaid riske ning luua majanduslikku, sotsiaalset või kultuurilist väärtust.

3. Oskuste Kompass

Oskuste süsteemi veebitööriist Oskuste Kompass avalikustati 2024. aasta septembris. 2026. aasta juuni seisuga annab see ülevaate ligi 500 ametist, 4900 oskusest ning 23 töövaldkonnast. Oskuste Kompass on loodud kõiki tööalast tulevikku kujundavaid inimesi ja nende toetajaid (sh lapsevanemaid) silmas pidades.

- Õppuri jaoks, kes on tööturule esmakordselt sisenemas, on Oskuste Kompass koht, mis aitab saada esmast ülevaadet äärmiselt kirjust töömaailmast ning tekitada arusaamist enda jaoks atraktiivsetest ja sobida võivatest ametitest.
- Tööandjad saavad Oskuste Kompassi abil koostada üheselt mõistetavaid töökuulutusi ja ametijuhendeid.
- Töökohta vahetaval töötajal (sh karjääripöörjal) aitab Oskuste Kompass oskuste alusel end pakutavate ametikohtadega sobitada ning vajaduse korral koolitus- ja ümberõppesoovitusi saada.
- Karjäärispetsialistide ja -nõustajate jaoks on Oskuste Kompass kasulik tööriist inimestele karjäärinõu pakkumisel.
- Haridustöötajad ja koolitajad võivad Oskuste Kompassile toetudes hõlpsamalt õppe- ja koolituskavu koostada, õpiväljundeid kirjeldada ning õppureid karjäärivalikutes toetada ja suunata.
- Töö- ja haridusvaldkonna kujundajad saavad Oskuste Kompassis esitatud andmeid kasutada nt kutsestandardite, kompetentsimudelite või uuringute koostamiseks.

Oskuste Kompass on jaotatud neljaks põhimooduliks: oskused (millega seonduvat on põhjalikult kirjeldatud eespool), ametid, töövaldkonnad ja Minu valikud.

3.1 Ametid ja nende valimise kriteeriumid

Oskuste süsteemi esimeses etapis on Oskuste Kompass mõeldud eelkõige abistama karjäärispetsialiste, kel puudus varem oskuspõhine süsteemne tööriist oma klientide aitamiseks. Seetõttu on ametite valikul eelkõige lähtutud sellest, et Töötukassa nõustajad saaksid Oskuste Kompassi abil anda oma klientidele adekvaatset ja ajakohast infot tööturul nõutud ametitest ning nendega seotud oskustest.

Karjäärinõustajate oluliseks tööriistaks oli enne Oskuste Kompassi valmimist Haridusportaali edu.ee karjääriplaneerimise ja -kujundamise toetamiseks loodud ametite kataloog, mis tugines OSKA valdkonnauuringute põhikutsealade andmetele ja kirjeldustele. Oskuste süsteemi arendamisel seati eesmärgiks andmebaase mitte dubleerida, mistõttu oli esmalt oluline kanda võimalikult palju Haridusportaali andmeid üle Oskuste Kompassi ametite kataloogi, et säilitada karjäärinõustajate kasutuses olevate andmete kvaliteet.

Teiseks oli oluline säilitada Töötukassa poolt kasutatava pildipõhise karjäärinõustamise vahendi [Jobpics](#) toimimine ning kirjeldada ametikaartidel tutvustatavaid ametid. Tänu oma lihtsusele saab Jobpicsi abil nõustada tööturu mõistes ebasoodsas olukorras olevaid inimesi, nt autismispektri häirega, õpiraskustega, lugemis- ja kirjutamisraskustega, varasema töökogemuseta, keelebarjääri jmt probleemidega inimesi.

Kirjeldatavate ametite valiku tegemisel arvestati ka järgmiseid tegureid:

- ametid, kus on tavapäraselt palju hõivatuid (nt müüja-klienditeenindaja, õpetaja);
- ametid, mida on OSKA uuringute põhjal tulevikus väga vaja (nt insenerid, meditsiinitöötajad, IT-ga seotud ametid);
- ametid, mille kaudu saab iseloomustada igast OSKA valdkonnast kasvõi mingitki osa, st saavutada valdkondlik katvus.

Oluliseks ametite valiku teguriks on allikmaterjali olemasolu. Väga suur osa ametiprofiile tuginevad lisaks Haridusportaalile ka kutsestandarditele, OSKA uuringutele ja õppekavadele. Suureks abiks on erialaliitude, haridusasutuste, valdkonna ekspertide jt koostatud ametiprofiilid, nt [FilmSkills](#), [Startit](#) (IT valdkond), [Inseneeriapuu](#), [avaliku teenistuse tippjuhtide kompetentsimudel](#). Sisu loomisel on koostööd tehtud ekspertidega paljudelt tegevusaladelt (mh Eesti Politsei, Regionaal- ja Põllumajandusministeerium, Eesti Infotehnoloogia ja Telekommunikatsiooni Liit, Kaitseressursside Amet, Tallinna Ülikool, Tartu Ülikool jm). Edaspidi on eesmärgiks, et OSKA valdkonnauuringud, neis kajastatud põhikutsealad ning põhikutsealade alla koondatud näidisametid kajastatakse piisava allikmaterjali olemasolul ka Oskuste Kompassis. Samuti on oluline, et Töötukassal oleks piisavalt informatsiooni tööturul vajaminevate ametite kohta, milleks vajalike oskuste omandamist Töötukassa tööturukoolituste kaudu toetab.

3.2 Ameti oskusprofiil

Ameti oskusprofiili koostamisel ja kuvamisel on eristatavad kohustuslikud/vajalikud oskused ja lisaoskused, mida kuvatakse Oskuste Kompassis üksteisest eraldi.

Vajalikud oskused on oskused, mis kehtivad kogu kutse grupile ehk on vajalikud ühe ameti kõikidel EKR tasemetel töötamiseks:

- ameti kõige madalama taseme kutsestandardi üldoskuste ning kohustuslike ja kutset läbivate kompetentside tegevusnäitajad;
- spetsialiseerumisega seotud tegevusnäitajad vaid juhul, kui spetsialiseerumist kirjeldatakse eraldi ametina (nt kujundajast stilist);
- mujal kui kutsestandardis (nt õppekava, ESCO jm) nimetatud oskused.

Lisaoskused on oskused, mis on vajalikud spetsialiseerumiste puhul või kõrgemat EKR taset nõudvas ametis:

- ameti kõige madalama taseme kutsestandardi valitavate kompetentside ja spetsialiseerumiste tegevusnäitajad;
- kõrgemate tasemetega kutsestandardite kõik ülejäänud tegevusnäitajad.

Sama põhimõtte teistpidi:

- **kõik allikad peale kutsestandardi** (nt õppekava, ESCO jm) – alati vajalik oskus;
- **kutsestandardi üldoskused** – madalama taseme KS-ist vajalikud oskused, kõrgemalt tasemelt lisanduvad lisaoskused;
- **kutsestandardi kohustuslikud kompetentsid** – madalama taseme KS-ist vajalikud oskused, kõrgemalt tasemelt lisanduvad lisaoskused;
- **kutsestandardi kutset läbivad kompetentsid** – madalama taseme KS-ist vajalikud oskused, kõrgemalt tasemelt lisanduvad lisaoskused;
- **kutsestandardi valitavad kompetentsid** – alati lisaoskused;
- **kutsestandardi spetsialiseerumisega seotud kompetentsid** – alati lisaoskused, v.a juhul, kui spetsialiseerumist on kirjeldatud eraldi ametina.

3.3 Ametiprofiili andmed

Konkreetses **ameti kirjeldus** tekib, kui kombineerida oskuseid ja erialaseid või valdkondlikke teadmisi. Näiteks kuraatori amet eeldab peamiselt korraldusoskusi ning kunsti, ajaloo või muuseumivaldkonna teadmisi. Paljude ametite puhul (nt tervishoiu- või põllumajandustöötajad jt) on oskused siiski ametipõhised ning seda on klassifikatsiooni loomisel arvestatud.

Igale ametiprofiilile on lisaks ametikirjeldusele koondatud ka **ülevaade töötingimustest, karjäärivalikutest, töövahenditest, põhiteadmistest ja hariduslikust ettevalmistusest**. Kui ametil on kutsestandard, siis on lisatud **link kutsestandardile** ning ära toodud, milline **kutsenõukogu** on selle kutsestandardi koostanud. Kui ametit on analüüsitud mõnes OSKA uuringus, siis on ära toodud **viited ja lingid uuringu(te)le**.

Lisaks kuvatakse järgmiseid statistilisi andmeid, mis tuginevad kas Maksu- ja Tolliameti või OSKA andmemudeli andmetele:

- **töötajate arv** – töötamise registrisse (TÖR) kantud eelmise kalendriaasta kvartalite keskmine hõive. Allikad: OSKA andmemudel ja TÖR;
- **brutopalk** – ametikohal töötavate inimeste täistööajale taandatud brutopalka mediaan 2025. aastal. Allikas: Maksu- ja Tolliamet (Töötamise register, TSD).

Iga amet on seotud nii Eesti majanduse tegevusalade klassifikaatori (EMTAK), ametite klassifikaatori (ISCO 08) kui ka OSKA põhikutsealadega, mida kuvatakse iga ameti juures **lisainfo** all.

Hariduslik ettevalmistus on soovituslik või nõutud minimaalne hariduslik ettevalmistus ametis tööle asumiseks. Allikatena on kasutatud peamiselt kutsestandardeid ja OSKA uuringuid. Samuti kuvatakse EHIS-e kaudu võimaluse korral konkreetseid õppekavasid, kus ametit õppida saab (nt farmatseut) või lähedasi õppekavasid, mis annavad ettevalmistuse ametis töötamiseks.

Regulatsioonid tegutsemiseks annavad viited õigusaktidele, kui ametikohal töötamine on õigusaktidega reguleeritud. Üldjuhul on märgitud vaid sellised regulatsioonid, mis seavad nõudeid konkreetse ameti tegijale (nt tema kvalifikatsioonile, isikuomadustele, tervisele, füüsilisele ettevalmistusele jmt), mitte ei reguleeri seda ametit või valdkonda ennast. (Näiteks vetelpäastjana töötamist reguleerivad määrused „Päästeteenistujate kutsesobivuse nõuded, sealhulgas füüsilise ettevalmistuse, hariduse- ja tervisenõuded“, „Nõuded vabatahtliku merepäästja kutsesobivusele ja füüsilisele ettevalmistusele, tervisenõuetele vastavuse kontrollimise korrale, välja- ja täiendusõppele, tunnistusele ning eritunnusele ja selle kandmise korrale“ ning päästeteenistuse seadus.)

3.4 Töövaldkonnad

Töövaldkond on Oskuste Kompassi jaoks moodustatud liigitus, mis grupeerib ühte valdkonda kuuluvad ametid, ja neid on 23. See erineb pisut nii EMTAK-i (lähtub ettevõtte tegevusest), kutsenõukogude (ei kata kogu tööturгу) kui ka OSKA tegevusalade (muutuvad ajas) liigitusest. Väga suures osas kattub töövaldkond OSKA tegevusala/valdkonnaga, aga jagub ka erandeid. Näiteks ajakirjanik kuulub OSKA-s kultuuri ja loometegevuse, Oskuste Kompassis aga meedia alla. Iga amet on seostatud vähemalt ühe töövaldkonnaga, kuid seoseid võib olla ka mitu. Näiteks keevitaja töötab nii tootmises kui ka ehituses, tootedisainer nii kultuuris ja loomes, tootmises kui ka äriarenduses.

Töövaldkondade leht on mõeldud kasutamiseks eelkõige siis, kui huvi ei paku ükski konkreetne amet, vaid on soov liikuda Oskuste Kompassis suunaga üldiselt üksikule. Antakse ülevaade valdkonna ja sellesse kuuluvate ametite eripäradest. Samuti leiab siit kõik valdkonnaga seotud ametid ning saab liikuda nende tutvustusele.

3.5 Minu valikud

Minu valikud on isiklik töölaud, kuhu kasutaja saab koondada ülevaate oma oskustest, huvipakkuvatest ametitest ja töövaldkondadest. Hinnates oskusi ja märkides ameteid, saab luua oma isikliku oskuste profiili.

Töölauda võib kasutada praeguste ja arendamist vajavate oskuste väljaselgitamisel, karjääri planeerimisel ja tööle kandideerimisel. Siin näeb ka ametisoovitaja tulemusi. Tulemused saab alla laadida ja lisada CV-le.

Ametisoovitaja on Oskuste Kompassi sisse ehitatud mänguline karjääri planeerimise tööriist. Selle käivitamiseks on esmalt vaja märkida vähemalt 30 oskust ning seejärel vastata viiele lihtsale valikvastustega küsimusele omandatud hariduse, juurde õppimise valmiduse ning eelistatud töö iseloomu kohta. Et otsustamine läheks ladusamalt, on kasutaja jaoks koostatud nn persoonad, mis jagavad sarnast tüüpi ametid üheksasse rühma: kaitsja, teenindaja, vastutaja, süveneja, askeldaja, meister, looja, juhendaja ja toetaja.

Märgitud oskuste ning küsimuste vastuste põhjal pakub ametisoovitaja hulga sobida võivaid ameteid. Klõpsates soovitatud ameti kastikesel nupule „Vaata oskuste lõhet“, kuvatakse selles ametis vajalike oskuste loetelu, teised ametiks vajaminevad oskused ning ülal nurgas ka märgitud oskuste ja kõigi ametis vajalike oskuste arvu suhet.

3.6 Oskuste hindamiskaala

Oskuste hindamiskaala koostamisel tehti koostööd haridusvaldkonna ekspertidega, kellega koostöös pandi paika oskuste hindamise kolm taset ning nende kirjeldusi testiti Oskuste Kompassi kasutajatega.

Selle tulemusel võeti oskuste hindamisel kasutusele järgmine kolmene skaala:

- algaja - olen ebakindel ja võin vajada juhendamist
- iseseisev - olen piisavalt hea, et iseseisvalt toime tulla
- vilunud - olen osav ja võin ka teisi juhendada.

Enamat kui kolme taset ei peetud vajalikuks eristada, kuivõrd tegu on eelkõige enesehindamisega ning mitu analüüsitud oskuste hindamise mudelit olid samuti kolmeastmelised, kus tasemete erisus oli piisavalt suur ja mõistetav.

Oskuste enesehindamise skaala paikapanevaks analüüsiti kolme oskuste arendamise mudelit:

- Dreyfusi mudelis liigutakse algajast eksperdiks viiel tasandil, alates reeglipõhisest tegutsemisest kuni intuiitiivse meisterlikkuseni;
- Fittsi ja Posneri mudel kirjeldab oskuste arengut kolmes faasis: teadlik õppimine, harjutamine ja automaatne oskus;
- Predictive Cycle Model jagab oskuste arengu neljaks faasiks, rõhutades üleminekut teadlikust õppimisest automaatseks vilumuseks.

Kõik kolm mudelit rõhutavad järkjärgulist arengut, teadlikkuse suurenemist ja automaatsuse saavutamist. Nende kolme mudeli põhjal koostati oskuste hindamise skaala, mis sisaldab kolme tasandit: teadlikkus ja mõistmine, rakendamine ja kohandamine, meisterlikkus ja intuiitiivsus:

- esimesel tasandil keskendutakse algteadmistele ning reeglite ja juhiste täitmisele;
- teisel tasandil hinnatakse oskuste iseseisvat rakendamist ja kohandamisvõimet erinevates olukordades;
- kolmandal tasandil mõõdetakse meisterlikkust, kus oskusi rakendatakse intuiitiivselt ja tõhusalt, luuakse uusi lahendusi ning juhitakse ja õpetatakse teisi oskuste rakendamisel.

3.7 Andmete uuendamine

Andmeid uuendatakse oskuste süsteemis peamiselt seoses nelja muutusega:

- uued OSKA uuringud,
- kutsestandardi uuendamine,
- oskus- ja ametiprofiilide valideerimine,
- EL-i raamistike uuendamine.

OSKA valdkonnauuringuid on tehtud alates 2016. aastast. Igal aastal analüüsitakse keskmiselt viit majandusvaldkonda ning kõik valdkonnad läbivad analüüsi keskmiselt viie kuni kümne aasta tagant.

OSKA uuringute ja oskuste süsteemi kontekstis on oluline teada järgmist.

- OSKA valdkonnauuringutes prognoositakse, kuidas muutub kuni järgmise kümne aasta jooksul valdkonna põhikutsealade hõive, tööjõuvajadus ja vajatavad oskused ning analüüsitakse, kas praegune õppest lähtuv koolituspakkumine on valdkonna tööjõu- ja oskuste vajadusega kooskõlas. Valdkonnauuringus seatakse eraldi fookus valdkonna jaoks kriitilise tähtsusega tööjõu ja/või oskuste vajadusele või muudele valdkonna tööjõudu puudutavatele kriitilistele teemadele. Fookusteema valik võib tuleneda valdkonda mõjutavatest arengusuundadest, uutest võimalustest või ka valdkonna arengut takistavatest teguritest.
- OSKA temaatiline uuring võib keskenduda OSKA valdkonnauuringutes kirjeldatud korduvatele kitsaskohtadele, tööturu uutele tegevusmustritele, tööjõu- ja oskuste vajaduse ning pakkumisega seotud teistele arengusuundadele ja probleemide kaardistamisele või muudele kitsaskohtadele, mille uurimiseks OSKA valdkonnauuringu meetodika või sihtrühmad ei sobi.
- Põhikutseala on OSKA valdkonnauuringutes tööjõu- ja oskuste vajaduse analüüsimise peamine ühik. Põhikutseala on valdkonna toimimiseks olulise tähtsusega, sarnaseid valdkonnaspetsiifilisi kompetentse eeldav ja lähedasi töörolle koondav ametialade rühm. Ühte põhikutsealasse koondatakse ametialad, mis eeldavad üldjuhul väljaõpet samal haridustasemel ja sarnastel erialadel ning kus ka töö sisu ja tööülesannete täitmiseks vajalikud oskused on sarnased.

OSKA uuringute tulemusel vaadatakse üle ameti seos põhikutsealaga, ametikirjelduse aja- ja asjakohasus ning uuringus kajastatud põhikutsealad ja neis sisalduvad näidisametid.

3.8 Andmeallikad

Oskuste registri loomise etapis kasutati oskuste ja ametite kirjeldamisel peamiselt Haridusportaali ja [kutsestandardite](#) infot. Lisaks neile on kasutuses veel mitu allikat: [OSKA valdkonnuuringud](#), [ESCO klassifikaatorid](#), [ametite klassifikaator 2008](#), kõrg- ja kutsekoolide õppekavad, erialaliitude, haridusasutuste, valdkonna ekspertide jt poolt koostatud ametiprofiilid (nt [Filmskills](#), [IT valdkonna ametiprofiilid](#), [Inseneriakadeemia](#), [Riigikantselei avaliku teenistuse tippjuhtide](#) ning Euroopa Komisjoni kompetentsimudelid [EntreComp](#), [DigComp](#) ja [GreenComp](#)), erialaliitude kodulehed, [erinevad eetikakoodeksid](#), Vabariigi Valitsuse määrused, valdkondlikud juhendmaterjalid. Statistiliste andmete esitamisel kasutatakse OSKA andmemudelit, sealhulgas töötamise registrit ning tulu- ja sotsiaalmaksu deklaratsioonide andmeid.

Lisa. Oskuste süsteemi meeskond

Oskuste süsteemi loob viieliikmeline meeskond, kaasates probleemide lahendamisse teisi Kutsekoja töötajaid ning partnereid väljastpoolt.

Oskuste süsteemi spetsialistide (2) ülesanded on järgmised:

- oskuste registri arendamine, sh eri andmeallikatest pärit oskuste registrisse lisamine, oskuse kirjelduse korrektne ja täpne sõnastamine ning aegunud kirjade kustutamine, tagades registri terviklikkuse;
- ametiprofiilide loomine, sh eri allikatest pärit info koondamine ning ametiprofiili sidumine oskuste registriga;
- oskuste infosüsteemi arendustöodes osalemine;
- välisekspertide ja partnerite hinnangute ja ettepanekute kogumine ning analüüsimine;
- oskuste registri ning ametiprofiilide aja- ja asjakohasuse tagamine, sh OSKA valdkonnauuringute alusel uuendamine.

Oskuste registri metoodikul on lisaks eeltoodule järgmised ülesanded:

- oskuste süsteemi metodoloogia arendamine;
- Eesti oskuste registri seostamine ESCO oskustega;
- ESCO sekretariaadi liikmesriikide tööühma liikme ülesannete täitmine.

ESF-i projekti digiarenduste analüütiku ülesanded:

- oskuste infosüsteemi administreerimine;
- detail-, äri- ja muude analüüside teostamine;
- digiarenduste ja lisaanalüüside planeerimine, tellimine ja dokumenteerimine;
- alusandmestike liidestamine muude infosüsteemide andmestikega.

Oskuste süsteemi arendusjuhi tööülesanded:

- oskuste tiimi juhtimine ja oskuste süsteemi arendamisplaani koostamine;
- oskuste registri, ametiprofiilide ja oskusprofiilide infoarhitektuurilise lahenduse loomise eest vastutamine;
- oskuste kirjeldamise, teenuste ja analüüsi (digi)keskkonna arendamine;
- oskuste süsteemi andmebaaside koostamise aluspõhimõtete ja metoodika eest vastutamine.

Kasutatud allikad

Cantrell, S., Griffiths, M., Jones, R., Hiipakka, J. (2022). The skills-based organization: A new operating model for work and the workforce. Deloitte Insights magazine.

<https://www2.deloitte.com/us/en/insights/topics/talent/organizational-skill-based-hiring.html>

CEDEFOP. Terminology of European education and training policy. Second Edition. A selection of 130 key terms. https://www.cedefop.europa.eu/files/4117_en.pdf

CEDEFOP (2023). Skills in transition: the way to 2035. Luxembourg: Publications Office.

<https://www.cedefop.europa.eu/et/publications/4213>

European Commission (2019). ESCO handbook. European Skills, Competences, Qualifications and Occupations. Directorate-General for Employment, Social Affairs and Inclusion Directorate E.

EQF. Recommendation of the European Parliament and of the Council of 22 May 2017 on the European Qualifications Framework for lifelong learning. [https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/PDF/?uri=CELEX:32017H0615\(01\)](https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/PDF/?uri=CELEX:32017H0615(01))

Haridus- ja Teadusministeerium (2021). Haridusvaldkonna arengukava 2021–2035.

https://www.valitsus.ee/strateegia-eesti-2035-arengukavad-ja-planeering/strateegilised-arengudokumendid/kehtivad?view_instance=0¤t_page=1

Hancock, A., Chair, Expert Group on International Statistical Classifications (2013). Best Practice Guidelines for Developing International Statistical Classifications.

<https://unstats.un.org/unsd/classifications/bestpractices>

International Labour Organization (2023). The ILO strategy on skills and lifelong learning 2030. Geneva: International Labour Organization. <https://www.ilo.org/publications/ilo-strategy-skills-and-lifelong-learning-2030>

Leemet, A., Ungro, A. (2022). Tööelu üldoskuste klassifikatsioon ja tulevikuvajadus. Tallinn: SA Kutsekoda, OSKA. <https://uuringud.oska.kutsekoda.ee/uuringud/tooelu-uldoskutse-klassifikatsioon-tulevikuvajadus>

OECD. OECD Learning Compass 2030.

<https://resources.finalseite.net/images/v1706536711/northbrook28net/evmiubs2rv8ogy3urhoj/OECDLearningCompass.pdf>

O*NET. Instructions for Making Skills Ratings. https://www.onetcenter.org/dl_files/MS_Word/Skills.pdf

SA Kutsekoda (2011, 2019). Kutsestandardi koostamise ja vormistamise juhend. Tallinn: SA Kutsekoda

SA Kutsekoda (2022). Eesti oskuste registri ärianalüüs. Eesti oskuste süsteem, 1. etapp. Dokument asutusesiseseks kasutamiseks. Tallinn: SA Kutsekoda

SA Kutsekoda (2024). OSKA tööjõu- ja oskuste vajaduse prognoosi metoodika. Tallinn: SA Kutsekoda. <https://oska.kutsekoda.ee/oskast/oska-metoodika/>

Toomela, A. (2020). Riikliku õppekava arendamise kontseptsioon. Tööversioon. Dokument asutusesiseseks kasutamiseks. Tallinn: Haridus- ja Teadusministeerium.

Trull, S. (2024). Oskuspõhine värbamine toob talendid päevavalgele. Intervjuu Matt Sigelmaniga. SA Kutsekoda. https://www.kutsekoda.ee/en/oskuspohine-varbamine-toob-talendid-paevavalgele/?utm_source=chatgpt.com