

TALLINNA TEHNIKAÜLIKOOL

Majandusteaduskond

Ärikorralduse instituut

Katre Grass

**KOMPETENTSIMUDELI VÄLJATÖÖTAMINE STATFINN EPID RESEARCH
GROUP ANDMETÖÖTLEJA AMETIKOHALE**

Bakalaureusetöö

Juhendaja: lektor Helina Vigla

Tallinn 2017

Olen koostanud töö iseseisvalt.

Töö koostamisel kasutatud kõikidele teiste autorite töödele, olulistele seisukohtadele ja andmetele on viidatud.

Katre Grass

(allkiri, kuupäev)

Üliõpilase kood: 095281

Üliõpilase e-posti aadress: katregrass@gmail.com

Juhendaja lektor Helina Vigla:

Töö vastab bakalaureusetööle esitatud nõuetele

.....

(allkiri, kuupäev)

Kaitsmiskomisjoni esimees:

Lubatud kaitsmisele

.....

(ametikoht, nimi, allkiri, kuupäev)

SISUKORD

ABSTRAKT	6
SISSEJUHATUS	7
1. KOMPETENTS JA KOMPETENTSIMUDELI RAKENDAMINE PERSONALIJUHTIMISES	9
1.1. Kompetentsi olemus ja liigid	9
1.2. Kompetentsimudel ja rakendamine personalijuhtimises	12
1.3. Kompetentsimudeli väljatöötamise protsessi käsitlused.....	15
1.3.1. Spencer & Spenceri kompetentsimudeli väljatöötamise protsess.....	15
1.3.2. Armstrongi kompetentsimudeli väljatöötamise protsess	18
1.3.3. Mait Raava kompetentsimudeli väljatöötamise protsess	19
1.3.4. Kokkuvõte kompetentsimudeli väljatöötamise protsessist.....	22
2. KOMPETENTSIMUDELI VÄLJATÖÖTAMINE ANDMETÖÖTLEJA AMETIKOHALE	24
2.1. Uurimisobjekti kirjeldus	24
2.2. Andmetöötaja ametikoha kirjeldus	26
2.3. Uuringu valimid ja meetodika	27
2.4. Uuringu tulemuste arutelu ja järeldused	28
KOKKUVÕTE	41
VIIDATUD ALLIKAD	43
SUMMARY.....	45
LISAD	47
Lisa 1. StatFinn EPID Research Group struktuur (23.01.2017).....	47
Lisa 2. E-kiri küsimuste saatmiseks	48
Lisa 2. järg	49
Lisa 2. järg	50

Lisa 2. järg	51
Lisa 3. E-kiri kriitilise käitumisjuhtumi ankeedi saatmiseks	52
Lisa 3. järg	53
Lisa 3. järg	54
Lisa 3. järg	55
Lisa 4. Küsimuste vastuste koondtabelid.....	56
Lisa 4. järg	57
Lisa 4. järg	58
Lisa 4. järg	59
Lisa 5. Andmetöötaja ametikohal nõutud kompetentside loend.....	60
Lisa 6. Kriitilise käitumisjuhtumi ankeetide vastuste koondtabel	61
Lisa 6. järg	62
Lisa 6. järg	63
Lisa 6. järg	64
Lisa 6. järg	65
Lisa 7. StatFinn EPID Research Group andmetöötaja ametikoha kompetentsimudel ..	66
Lisa 7. järg	67
Lisa 7. järg	68
Lisa 7. järg	69
Lisa 7. järg	70
Lisa 7. järg	71
Lisa 7. järg	72
Lisa 7. järg	73
Lisa 7. järg	74
Lisa 7. järg	75
Lisa 7. järg	76

Lisa 7. järg	77
Lisa 7. järg	78
Lisa 7. järg	79

ABSTRAKT

Bakalaureusetöö teema on: Kompetentsimudeli väljatöötamine StatFinn EPID Research Group andmetöötaja ametikohale.

Bakalaureusetöö eesmärk on kompetentsimudeli väljatöötamine andmetöötaja ametikohale ravimiuringutega tegelevas ettevõttes StatFinn EPID Research Group.

Bakalaureusetöö eesmärgi saavutamiseks viidi läbi kvalitatiivne uuring. Uuringu käigus uuriti, millised on ettevõtte võtmekompetentsid ning millised kompetentsid on nõutud andmetöötaja ametikohal. Lisaks uuriti millised on andmetöötaja kompetentsimudelil loetletud kompetentside kirjeldused.

Andmete kogumiseks kasutati lahtiseid küsimusi ja kriitilise käitumisjuhtumi ankeeti ning analüüsi andmetöötajate ametijuhendeid.

Lahtiste küsimuste abil selgitati välja millised kompetentsid peaksid olema kõigil ettevõtte töötajatel ning millised tehnilised ja käitumuslikud kompetentsid on nõutud andmetöötaja ametikohal. Seejärel analüüsi tulemusi ja võrreldi neid andmetöötaja ametijuhendiga ning koostati lõplik andmetöötaja ametikohal nõutud kompetentsiloend.

Kompetentside sõnastamiseks ja kirjeldamiseks kasutati kriitilise käitumisjuhtumi ankeete.

Väljatöötatud kompetentsimudelit plaanitakse esialgu rakendada eelkõige uute andmetöötajate värbamisel ning olemasolevate töötajate koolitusvajaduste kaardistamisel. Samuti soovitakse mudelit kasutada töötajate hindamise ja edutamise alusena ning sellega seoses on tulevikus plaanis luua kompetentsimudelid kõigile ettevõtte ametikohtadele.

Võtmesõnad: kompetents, võtmekompetents, kompetentsimudel, personalijuhtimine, andmetöötaja, ravimiuringud

SISSEJUHATUS

Tänapäeva konkurentsitihedas majanduses mõistavad ettevõtete juhid üha rohkem kui olulise tähtsusega on efektiivsusele ja kvaliteedile orienteeritud töötajad. Paljudes edukates ettevõtetes on kvaliteediliidri positsiooni omandamise eesmärgil keskendunud töötajate teadmiste ja oskuste väljaselgitamisele. Suurepärase töösooritusega töötajate tuvastamine ning potentsiaalsete talentide värbamine on üks personalijuhtimise olulisimaid eesmärke. Efektiivseim moodus suurepärase töösoorituse äratundmiseks on tööülesannete eduka täitmise eelduseks olevate kompetentside kaardistamine. Kompetentsimudeli väljatöötamine aitab ettevõttel kaardistada millised töötaja oskused, teadmised ning isikuomadused tagavad maksimaalse töö efektiivsuse ja kvaliteedi. Samuti aitab hästi väljatöötatud kompetentsimudel juba värbamisprotsessi käigus võimalikke talente ära tunda.

Käesoleva bakalaureusetöö eesmärk on töötada välja kompetentsimudel StatFinn EPID Research Group andmetöötaja ametikohale.

Uurimustöö eesmärgi saavutamiseks püstitatakse järgnevad uurimisküsimused:

- Millised on StatFinn EPID Research Group võtmekompetentsid?
- Millistest kompetentsidest koosneb StatFinn EPID Research Groupi andmetöötaja ametikoha kompetentsimudel?
- Millised on StatFinn EPID Research Group andmetöötaja ametikohal nõutud kompetentside kirjeldused?

Kompetentsimudeli väljatöötamise vajadus tuleneb andmetöötajate värbamise ja valiku ning hindamise keerukusest. Antud eriala ei ole võimalik Eesti kõrgkoolides omandada ning tööturul puuduvad ka varasema töökogemusega spetsialistid. Seega on andmetöötaja ametikohale sobivate värbamiskriteeriumite määratlemine keeruline. Samuti on kindlaid kriteeriume vaja andmetöötajate töösoorituse objektiivsemaks hindamiseks ja nende individuaalsete koolitusvajaduste väljaselgitamiseks. Kuna ettevõttes planeeritakse lähitulevikus välja töötada kompetentsimudelid kõigile teistele ametikohtadele, siis kaardistatakse uurimuse käigus eraldi ka ettevõtte võtmekompetentsid. Võtmekompetentsidena käsitletakse käesolevas uurimustöös kompetentse, mis lähtuvad ettevõtte strateegilistest eesmärkidest ja väärtustest ning mis peaksid olema kõigil ettevõtte töötajatel.

Bakalaureusetöö eesmärgi saavutamiseks viiakse läbi kvalitatiivne uuring. Andmete kogumiseks kasutakse lahtiseid küsimusi ja kriitilise käitumisjuhtumi ankeeti ning analüüsitakse andmetöötajate ametijuhendeid. Küsimuste abil kogutakse valitud eriala ekspertidelt informatsiooni ettevõtte võtmekompetentside ning andmetöötaja ametikohal nõutud käitumuslike ja tehniliste kompetentside kohta. Küsimuste vastuste ning andmetöötajate ametiastmete ametijuhendite analüüsi tulemusel koostatakse lõplik andmetöötaja ametikohal nõutud kompetentsiloend.

Seejärel saadetakse kõikidele ettevõttes töötavatele andmetöötajatele kriitilise käitumisjuhtumi ankeet, mille abil kogutakse informatsiooni kompetentside erinevate tasemete sõnastamiseks ja kirjeldamiseks. Sõnastatud kompetentsidest koostatakse andmetöötaja ametikoha kompetentsimudel.

Käesolev bakalaureusetöö koosneb kahest peatükist. Esimeses peatükis antakse ülevaade kompetentsi olemusest ja liikidest ning kompetentsimudeli rakendamise võimalustest ettevõtte personalijuhtimise tegevustes. Lisaks kirjeldatakse erinevate autorite kompetentsimudeli väljatöötamise protsessi käsitlusi ning peatüki viimases osas on esitletud kokkuvõtlik käsitlus kompetentsimudeli väljatöötamise protsessist.

Teises peatükis antakse ülevaade uurimustöö uurimisobjektist ja andmetöötaja ametikohast ning põhjendatakse uuringu valimi ja meetoodika valikut. Peatüki viimases osas kirjeldatakse uuringu tulemusi ja järeldusi ning töötatakse välja andmetöötaja ametikoha kompetentsimudel.

Siinkohal soovib autor tänada töö juhendajat Helina Viglat ning uuringu valimitesse kuulunud StatFinn EPID Research Group töötajaid.

1. KOMPETENTS JA KOMPETENTSIMUDELI RAKENDAMINE PERSONALIJUHTIMISES

Käesolevas peatükis antakse ülevaade kompetentsi olemusest ja liikidest ning kompetentsimudeli rakendamise võimalustest ettevõtte personalijuhtimise tegevustes. Lisaks kirjeldatakse erinevate autorite kompetentsimudeli väljatöötamise protsessi käsitlusi ning peatüki viimases osas on välja toodud kokkuvõtlik käsitlus kompetentsimudeli väljatöötamise protsessist.

1.1. Kompetentsi olemus ja liigid

Erinevates valdkondades on kompetentsi mõistele omistatud mitmeid erinevaid tähendusi ning sellest tulenevalt on mõiste üheselt defineerimine võimatu. Kompetentsi defineerimise keerukus seisneb peamiselt selles, et kõiki erinevaid kompetentsi mõiste käsitlemise mooduseid ei ole võimalik kooskõlastada ega korraga kajastada (Le Deist, Winterton 2005, 29).

Erinevate autorite kompetentsi definitsioonid ja käsitlused võib jagada kolme peamisse valdkonda, milleks on haridus ja koolitus, psühholoogia ning ettevõtlus (Markus, Cooper-Thomas, Allpress 2005, 117).

Üks varajasemaid kompetentsi mõiste käsitlusi leidis aset aastal 1973, kui ajakirjas American Psychologist avaldati psühholoog David McClellandi artikkel, milles autor kritiseeris intelligentsusteste, kui töötajate hindamismeetodit. Ta leidis, et intelligentsustestide abil on võimalik mõõta inimeste akadeemilisi teadmisi, kuid nende abil ei saa alati efektiivselt ennustada inimese edukust tööülesannete täitmisel. Alternatiivina pakkus ta välja kriteeriumipõhise hindamise kompetentside abil ja kirjeldas kompetentse kui iseloomujooni või harjumuste kogumit, mis tagavad efektiivsema ja parema töösoorituse. (McClelland 1973, 6-7)

Ettevõtlusesse tõi kompetentsi mõiste ameerika psühholoog ja organisatsiooniteoreetik Richard Boyatzis, kes defineeris kompetentse kui inimese baasomadusi, mis tagavad efektiivse ja/või parema töötulemuse (Coughan, Srivastava 2014, 15).

Boyatzise definitsiooni laiendasid hiljem Spencer & Spencer (1993, 9), kes defineerisid kompetentse kui inimese baasomadusi, mille põhjal on võimalik ennustada, kas inimene saab kriteeriumi alusel mõõdetava tööülesandega või olukorraga efektiivselt ja suurepäraselt hakkama.

Sarnaselt defineerib ka Dalvi (2016, 48) kompetentse kui teadmiste, oskuste ja suhtumiste kogumit, mis on vajalik tööülesande efektiivseks ja tõhusaks täitmiseks. Ta kirjeldab kompetentsi kui midagi, mis näitab kuidas tööülesannet edukalt sooritada.

Carroll ja McCrackin (1998, 46) kirjeldavad kompetentse kui edu standardeid, mis toetavad organisatsiooni visiooni, missiooni, strateegiaid ning eesmärke. Nad defineerivad kompetentse kui teadmisi, oskusi, võimekust ja suhtumise või käitumist, mille põhjal on võimalik eristada suurepäraseid töötulemusi ühes spetsiifilises kontekstis.

Athey ja Orth (1999, 216) sõnul on kompetentsid jälgitavad töö tulemuslikkuse indikaatorid. Kompetentsid on seotud nii töötaja individuaalsete teadmiste, oskuste, suhtumise ja käitumisega kui ka ettevõtte võimekusega tervikuna, mis on seotud heade töötulemustega ning annavad ettevõttele konkurentsieelise. Seoses kiirelt muutuvate äriiliste vajadustega, muutub jätkuvalt ka kompetentsi olemus ja definitsioon.

Shippmann (et al 2000, 707) omakorda rõhutab ühtse definitsiooni väljatöötamise keerukust ning nendib, et kompetentsi terminit on läbi aegade kasutatud väga paljudes erinevates valdkondades. Tema kirjelduse kohaselt saab kompetentside abil määratleda, milline sooritus on edukas sooritus tööülesande täitmisel või millised teadmised ja oskused on piisavad, et tööülesannet edukalt sooritada.

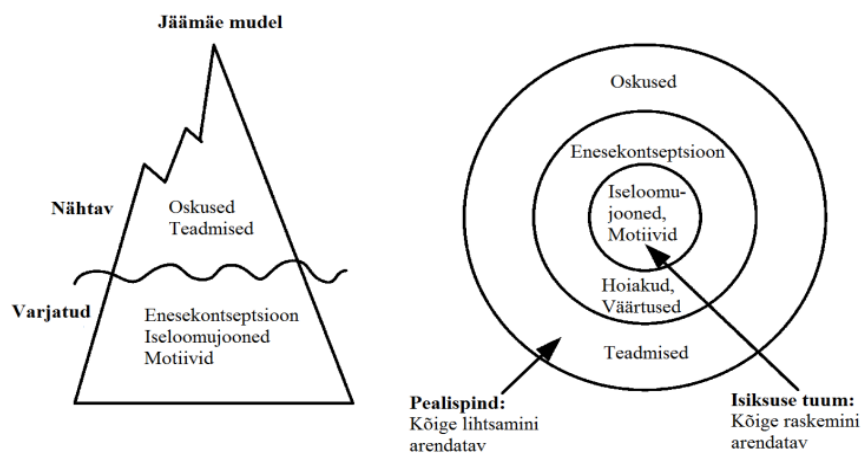
Juhtimiskonsultant Mait Raava (2014a, 1) leiab, et töötajatel on lihtsam täita organisatsiooni nõudeid kui need on kirja pandud tegevustena. Lisaks peab ta oluliseks, et need tegevused tagaksid eduka töösoorituse ning, et neid oleks võimalik ka vaadelda. Sellest tulenevalt defineerib ta kompetentsi, kui pädevuse praktikas edukalt vaadeldava tegevuse tööeesmärkide täitmisel.

PARE Personalijuhtimise käsiraamatus (2012, 206) on kompetentsid samuti defineeritud kui kirjeldused, mis sisaldavad töötaja teadmisi, oskusi, hoiakuid, mis avalduvad tema käitumises ja mõtlemises, on püsivad ajas ning seetõttu hästi jälgitavad ja hinnatavad, mõistetavad ja arendatavad.

Sarnaselt kompetentsi mõistele on ka kompetentside liigitamisel palju erinevaid käsitlusi. Spencer & Spencer (1993, 9-10) on toonud välja viis erinevat kompetentside tüüpi:

- Motiivid, millest inimene lakkamatult mõtleb, või mida ta tahab ning, mis ajendab teda tegutsema valitud tegevuste või eesmärkide suunas.
- Iseloomuomadused, mis on järjepidevad reaktsioonid olukordadele või informatsioonile ning, millest keerulisimad on emotsionaalne enesekontroll ja initsiatiiv.
- Eneseteadlikkus, mis koosneb inimese hoiakutest, väärtustest või minapildist.
- Teadmised, mis on informatsioon, mida inimene omab teatud valdkondades.
- Oskused ehk võime sooritada teatud füüsilisi või vaimseid ülesandeid. Vaimsete või kognitiivsete oskuste hulka kuuluvad näiteks analüütiline ja kontseptuaalne mõtlemine.

Teadmised ja oskused kalduvad olema nähtavad ja suhteliselt pindmised omadused samas kui eneseteadlikkus, iseloomuomadused ja motiivid on rohkem peidetud, sügavamad ja isikukesksed (joonis 1).



Joonis 1. Kompetentside jäämäe mudel

Allikas: (Spencer & Spencer 1993, 11)

Pindmiseid kompetentse, teadmisi ja oskusi on suhteliselt lihtne arendada ning kõige kuluefektiivsem viis kuidas kindlustada, et töötajatel oleksid pindmised kompetentsid olemas, on koolitamine. Tuumkompetentse, motiive ja isikuomadusi, mis paiknevad jäämäe mudeli alumises otsas on aga palju keerulisem hinnata ja arendada ning seda oleks mõistlik arvestada juba töötajate värbamisel. (Spencer & Spencer 1993, 12)

Armstrong (2006, 90) on eristanud kolme eri tüüpi kompetentse, milleks on käitumuslikud, tehnilised ning Suurbritannia ja Šotimaa rahvuslikest kutsevalifikatsioonidest lähtuvad kompetentsid. Käitumuslikud kompetentsid määravad, kuidas peab käituma, et saavutada häid tulemusi meeskonnatöös, suhtlemisel, juhtimisel ja otsuste tegemisel. Tehnilised kompetentsid on enamasti ametikoha spetsiifilised ning määratlevad, mida töötajad oma ametikohast tulenevate tööülesannete efektiivseks täitmiseks peavad teadma ja oskama.

Carroll ja McCrackin (1998, 46) on kirjeldanud nelja tüüpi kompetentse, mis võivad kasvatada nii töötaja, meeskonna kui ka terve organisatsiooni sooritusvõimet:

- meeskonnatöö kompetentsid,
- funktsionaalsed kompetentsid,
- juhtimiskompetentsid ning
- võtmekompetentsid.

Meeskonnatöoga seotud kompetentsid on võimed ja iseloomujooned, mis peaksid olema nii kõigil meeskonna kui tööüksuse liikmetel. Meeskonnatöö kompetentsid aitavad meeskondi hinnata ja vastavalt sellele ka arendada, mis on eriti oluline ettevõttes, kus rakendatakse meeskonnatööle baseeruvat töökorraldust. Ühe näitena meeskonnatöö kompetentsidest võib tuua paindlikkuse, mis väljendub selles, et kõik meeskonna liikmed on koolitatud täitma kõiki meeskonna vastutusalas olevaid tööülesandeid. Funktsionaalsed kompetentsid kirjeldavad ametikohaga seotud spetsiifilisi teadmisi ja oskusi ning sobivad ettevõtetele, kus ühel ametikohal on mitu erinevat astet ja vastavalt sellele ka erinevad nõudmised kompetentsidele. Juhtimiskompetentsid toetavad juhtimisega seotud väljakutseid kasvavas ettevõttes. Võtmekompetentsid sisaldavad endas ettevõtte väärtusi ja soovitud töökultuuri ning peaksid olema olemas kõigil ettevõtte töötajatel. Selgelt defineeritud võtmekompetentsid võimaldavad juba värbamisel valida ettevõtte kultuuriga sobivaid töötajaid.

1.2. Kompetentsimudel ja rakendamine personalijuhtimises

Kompetentsid on ettevõtte kõige olulisem ressurss, sest nad on väärtuslikud, haruldased ning neid on keeruline ellu viia ja sellest tulenevalt on väga oluline, et ettevõtete juhid oskaksid peale kompetentside tuvastamise ka neid rakendada ja arendada (Dalvi 2016, 47).

Ettevõtetes, kus soovitakse rakendada kompetentsidel baseeruvat töötajate oskuste ja teadmiste kaardistamist tuleks kaaluda kompetentsimudeli kasutusele võtmist. Mudel võiks koosneda minimaalselt nimekirjast või kataloogist, kus on kirjeldatud tööülesannete täitmiseks vajalikud kompetentsid. Mudeli struktuur olema kooskõlas ettevõtte personalijuhtimise funktsioonidega. (Markus et al 2005, 118)

Mirabile (1997, 95) sõnul on kompetentsimudel analüüside tulemus, mille abil on võimalik eristada edukat töösooritust, keskmisest ja madalast töösooritusest.

Kompetentsimudel on detailne käitumuslik kirjeldus oskustest ja omadustest, mis on vajalikud, et tööülesandeid efektiivselt täita (Mansfield 1996, 7).

Sarnaselt kirjeldavad ka Sanghi (2007, 20) ja Campion (et al.2011, 227) kompetentsimudelit kui teadmiste, oskuste ja isikuomaduste kogumit, mis on vajalik ametikoha tööülesannete edukaks sooritamiseks. Sanghi sõnul saab kompetentsimudelit personalijuhtimises kasutada töötajate valikul, koolitamisel ja arendamisel, hindamisel ja edutamise planeerimisel. Campion rõhutas kompetentsimudeli objektiivsust töötajate arengu hindamisel ja edutamisel.

Azkeshar (2012, 63) kirjeldab kompetentsimudelit samuti kui nimekirja edukate töötulemustega töötajate jälgimise teel kogutud kompetentsidest. Kompetentsimudeli abil on võimalik määratleda, milliseid kompetentse peavad töötajad arendama, et parandada oma töösooritust või valmistuda uueks ametikohaks edutamise korral. Mudeli abil on võimalik ka analüüsida, millised vajalikud oskused ja teadmised on ettevõttes olemas ja millised on puudu.

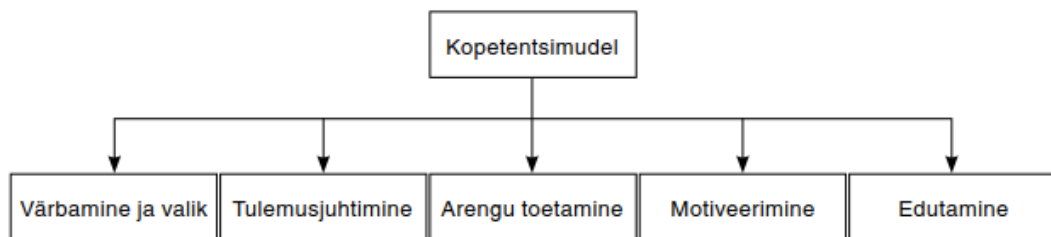
Teodorescu (1999, 29) sõnul on kompetentsimudeli peamine eesmärk määratleda selgelt ja mõõdetavalt, kuidas töötaja peaks oma tööülesandeid täitma, et ta töötulemused vastaksid ettevõtte ootustele ja vajadustele. Kompetentsimudeli abil on tema sõnul võimalik mõõta, jälgida ja suunata töötajate töö tulemuslikkust ning kindlustada, et töötajate koolitamine ja arendamine vastaks nende individuaalsetele vajadustele ja oleks kooskõlas ettevõtte eesmärkide saavutamiseks.

Armstrong (2012, 91-98) toob välja neli erinevat moodust kuidas kompetentside kaardistamine ja kompetentsimudeli koostamine toetab personalijuhtimise protsesse:

- Õppimine ja areng. Ametikohal nõutud kompetentside kaardistamise abil on võimalik hinnata töötajate individuaalseid koolitusvajadusi. Lisaks saavad töötajad ise end kompetentside alusel hinnata ning seeläbi enda arengut suunata.

- Värbamine ja valik. Kompetentsimudeli abil on võimalik valida uusi töötajaid vastavalt ametikohal nõutud kompetentsidele.
- Tulemusjuhtimine. Kompetentside kasutamine töötaja töötulemuste hindamisel aitab tagada selle, et hindamisel ei keskenduta vaid tulemusele vaid arvestatakse ka töötaja käitumuslikke aspekte, mis näitavad, kuidas tulemused saavutati.
- Tasustamine. Kompetentsimudel võimaldab töötajaid tasustada vastavalt nende töötulemustele ja kompetentsiastmele.

Mait Raava (2014 b, 1) sõnul kirjeldavad kompetentsimudelid hindamispõhimõtteid, mille abil on võimalik usaldusväärselt ja täpselt töötajaid hinnata ning see võimaldab kompetentsimudeli kasutamist enamikes personalijuhtimise protsessides (Joonis 2).



Joonis 2. Kompetentsimudeli rakendamine

Allikas: (Raava 2014b, 1)

Vastavalt joonisele on ta välja toonud viis põhilist personalijuhtimise protsessi, milles kaasatakse kompetentsimudeleid:

- Värbamine ja valik. Uute töötajate värbamisel on oluline mudeli ja hindamisjuhendi täpsus ning sidusus töötajate tegevusega. Lisaks on oluline, et värbajad oleksid koolitatud ja teaksid, millist pädevust värbamisel hinnata. Samuti on kompetentsipõhise personalivaliku puhul võimalik erinevate kandidaatide intervjuude tulemusi omavahel võrrelda.
- Tulemusjuhtimine. Tulemusjuhtimine on protsess, mille käigus juhid ja töötajad teadvustavad töötaja töö- ja arengueesmärke. Lisaks hinnatakse tulemusjuhtimise rakendamisel tulemusi perioodiliselt ning töötasu on tugevalt orienteeritud töötulemustele. Tulemusjuhtimisel põhinev meetodika aitab arenguestlused muuta sisukamaks ning annab hindajale ja hinnatavalt parema arusaama, mille põhjal tasustamine toimub. Lisaks aitab see lihtsustada tagasiside andmist ja vastuvõtmist ning kaardistada arenguvajadusi.

- Arengu toetamine. Kompetentsimudel aitab selgitada välja töötaja esmatähtsaid arenguvajadusi, mis võimaldab omakorda töötaja töötulemusi parandada ning mõõta koolituse tulemuslikkust täpsemalt.
- Motiveerimine. Töötajate pädevuse hindamine ja tunnustamine motiveerib omakorda töötajaid rohkem pingutama.
- Edutamine. Erinevatele ametikohtadele väljatöötatud kompetentsimudeleid on võimalik omavahel võrrelda ning see lihtsustab tulevikus vajaminevate ametikohtade kaardistamist. Samuti võimaldavad selgelt määratletud nõudmised ametikohtadele töötajal teha teadlikke karjäärivalikuid.

Kompetentsimudeli kasutusala personalijuhtimises ei ole eelnevaga piiritletud ning ka paljud teised autorid on kirjeldanud erinevaid seoseid kompetentsimudeli ja eduka personalijuhtimise vahel. Seega võib järeldada, et kompetentsimudel leiab kasutust pea kõigis personalijuhtimise protsessides.

1.3. Kompetentsimudeli väljatöötamise protsessi käsitlused

Kompetentsimudel on ettevõtte jaoks kasulik ainult siis kui mudelis kaardistatud kompetentsid vastavad ametikoha nõudmistele ja ettevõtte strateegilistele eesmärkidele. Tõetruu tulemuse saavutamiseks on vajalik panna paika mudeli väljatöötamise projekti plaan ehk väljatöötamise protsess. Järgnevalt on kirjeldatud nelja erineva autori (Armstrong, Spencer & Spencer, Raava) kompetentsimudeli väljatöötamise protsessi käsitlusi. Peatüki lõpus on välja toodud kokkuvõtlik käsitlus kompetentsimudeli väljatöötamise protsessist.

1.3.1. Spencer & Spenceri kompetentsimudeli väljatöötamise protsess

Spencer & Spencer (1993, 93-98) on kirjeldanud kolme alternatiivset meetodit kompetentsimudeli välja töötamiseks:

- Klassikaline uurimus, mis põhineb kriteeriumitel.
- Lühike uurimus, mille jaoks kasutatakse ekspertide hinnanguid.
- Ühe ametikoha ja tulevaste töökohtade uurimus.

Enne kompetentside uurima asumist tuleb ettevõttel välja selgitada, milliseid ametikohti uurima hakatakse – ideaalis oleksid need töökohad, mis on ettevõtte strateegiliste plaanide ja

struktuuri teostamise jaoks kõrge väärtusega. Nende tegurite analüüsimine toimub tavaliselt äriplaanide läbivaatamise ning juhtkonna intervjuerimise käigus. Organisatsiooni strateegia defineerimise eesmärgil peab ettevõtte selgitama välja oma eesmärgid ja kriitilised edu tegurid ning arendama välja strateegilise plaani nende eesmärkide saavutamiseks. Organisatsiooni struktuur näitab, kuidas ettevõtte tegevus on organiseeritud, et saavutada soovitud eesmärke ning selle jaoks on vaja selgitada välja kriitilised töökohad. Kriitilised töökohad on lisaväärtust lisavad ametikohad, millel töötavad inimesed, kelle töö tulemus mõjutab ettevõtte edu kõige rohkem. Enamasti on need töökohad, mis defineerivad strateegia ja suuna või vastutavad suurte strateegiliste tulemuste eest, kriitiliste ressursside kontrollimise (töö, kapital, tehnoloogia) või suhete hoidmise võtmeturgude ja -klientidega. Kompetentsi- (ja personalijuhtimise) uuringud on kõige efektiivsemad siis, kui nad keskenduvad lisaväärtust lisavatele töökohtadele. Selline ettevalmistus on kõige kriitilisema tähtsusega täispikkade klassikaliste uuringute jaoks mis on suhteliselt kulukad. Ekspert žürii arvamusel baseeruvad uuringud on sobivamad suure arvu vähem kriitiliste töökohtade analüüsimiseks. Järgnevalt on kirjeldatud Spencer Spenceri (1993) klassikalist, lühikest ja ühe ametikoha ja tulevaste töökohtade uurimusi:

Klassikaline uurimus jaguneb kuueks osaks:

1. Sooritus efektiivsuskriteeriumi määratlemine. Esimene ja kõige tähtsam samm kompetentside uurimisel on uuritava ametikoha suurepärase või efektiivse sooritus kriteeriumi määratlemine. Efektiivsuskriteeriumi ning eriti just õige efektiivsuskriteeriumi määratlemine ametikoha jaoks on ülimalt oluline. Vale kriteeriumi kasutamisel tuvastab mudel valed kompetentsid.
2. Kriteeriumi näidiste välja selgitamine. Määratletud töö efektiivsuse kriteeriumeid või hinnanguid kasutatakse „superstaaride“ ja keskmiste töötulemustega töötajate võrdlemiseks. Vajadusel võib kasutada ka kolmandat, ebaefektiivsete või ebapädevate töötulemustega gruppi kui uuringu eesmärk on välja selgitada kompetentsitasemed, mis ennustavad minimaalset edukust tööülesannete täitmisel (näiteks minimaalne nõutud tase töötajate värbamisel). Ideaalis peaks näidisgrupp sisaldama vähemalt 12 suurepärase ja 8 keskmise töötulemusega töötajat.
3. Andmete kogumine. Andmete kogumise meetodid varieeruvad vastavalt sellele, mis tüüpi kompetentsimudelit kasutatakse. Klassikalise kompetentsimudeli väljatöötamisel kasutatakse kuute andmete kogumise allikat ja meetodit: a)

käitumisjuhtumi intervjuusid, b) eksperthinnanguid, c) küsimustikke, d) kompetentsimudeli andmebaasi ekspertsüsteeme, e) ametikoha funktsioonide/ tööülesannete analüüsi ja f) otsest vaatlust.

4. Andmete analüüsimine ja kompetentsimudeli väljatöötamine. Kõikide meetodite abil kogutud andmeid analüüsitakse, et selgitada välja isikuomadused ja oskused, mis eristavad suurepärasest töötulemust keskpärasest.
5. Kompetentsimudeli testimine.
6. Kompetentsimudeli kasutamise ettevalmistamine. Valideeritud kompetentsimudelit on võimalik kasutada paljudes erinevates personalijuhtimise protsessides.

Lühike uurimus jaguneb neljaks osaks:

1. Ekspertrühmade moodustamine. Ekspertrühm koostatakse uuritaval ametikohal töötavatest suurepärase töötulemustega töötajatest, nende juhtidest ning personalispetsialistidest.
2. Käitumisjuhtumi intervjuude läbiviimine. Kui võimalik siis võib intervjuuerida veel mõnda suurepärase töötulemustega töötajat uuritaval ametikohal, et kinnitada ja vajadusel kohandada ekspertrühma poolt tuvastatud kompetentse.
3. Andmete analüüsimine ja kompetentsimudeli väljatöötamine. Erinevate meetodite abil kogutud andmete analüüsimine ja inimeste isikuomaduste ja iseloomujoonte väljaselgitamine, mis a) eristavad suurepärase töötulemustega töötajaid keskpärase tulemustega töötajatest või b) esinevad kõigil töötajatel piisavalt.
4. Mudeli testimine.

Ühe ametikoha ja tulevaste ametikohtade uurimus on ametikohtade jaoks, millel ei tööta hetkel piisavalt inimesi, et oleks võimalik eristada suurepärasest ja keskmisest töötulemust. Vähesed töötajate arvuga ametikohtadel saab kompetentse kaardistada kogudes andmeid inimestelt, kes puutuvad töötajaga tööalaselt kokku. Tulevaste ametikohtade uurimisel eristatakse kolme lähenemist: a) ekspertrühmade arvamused ja ennustused b) töö elementide ekstrapoleerimine tuntud kompetentside korrelatsiooniga ja c) töötajate uurimine analoogsete tööülesannete täitmisel.

1.3.2. Armstrongi kompetentsimudeli väljatöötamise protsess

Kompetentsimudel peaks olema nii arusaadav ja lihtne kui võimalik ning mudelis kasutatav keel peaks olema selge ja üheselt mõistetav. Ilma selge keelekasutusega ning näideteta võib olla keeruline hinnata saavutatud kompetentsuse taset. Kompetentse määratledes on oluline, et neid oleks võimalik hinnata, eriti siis kui neid kasutatakse töötajate tulemuslikkuse hindamiseks või tasustamiseks. Kompetentsid ei tohi olla ebamäärased ega kattuda teiste kompetentsidega ning nende sõnastuses peab olema selgelt kirjeldatud töötaja poolt eeldatud käitumine ning tehnilised või funktsionaalsed oskused, mis vastavad nõutud standardile. Organisatsiooni kultuurile ja eesmärgile vastava käitumusliku kompetentsimudeli väljatöötamist, mis loob aluse paljudele personalijuhtimise protsessidele, ei tohi võtta kergekäeliselt. See nõuab palju tööd, millest suur osa on seotud töötajatega suhtlemise ning nende kaasamisega mudeli koostamise protsessi. Alljärgnevalt on välja toodud Armstrongi (2013, 95-96) kompetentsimudeli väljatöötamise protsessi:

1. Programmi algatamine. Kompetentsimudeli koostamist tuleks alustada mudeli eesmärgi, raamistiku ning võimaliku rakendusvaldkonna välja selgitamisega. Samuti kaardistatakse mudeli koostamisega kaasnevad kasutegurid ning esitletakse neid organisatsiooni juhtkonnale ja töötajatele. Võimalikud kasutegurid võivad olla paremad töötulemused, efektiivsem tulemusjuhtimine, töötajate arendamise ja tasustamise protsesside parandamine jne.
2. Töötajate kaasamine ja suhtlemine. Töötajate kaasamiseks mudeli väljatöötamisel moodustatakse töörühm kuhu kuuluvad uuritava ametikohal töötavad töötajad ja nende otsesed ülemused. Oluline on selgitada töörühma liikmetele kompetentsimudeli väljatöötamise protsessi ning eesmärke.
3. Raamistiku kujundamine ja kompetentsiloendi koostamine. Esmalt tuleb töörühmal koostada esialgne tuumikkompetentside ja väärtuste loend, mis kirjeldavad tegevusi, milles ettevõtte töötajad peaksid head olema ning millistest väärtustest lähtuvalt peaksid töötajad käituma. See loob ettevõtte töötajatelt nõutavate kompetentside analüüsimiseks aluse. Seeläbi on võimalik välja selgitada ja defineerida, kuidas peaksid töötajad käituma, et tagada ettevõtte edukus. Esialgse nimekirja võib koostada ajurünnaku tagajärjel ning seda peaks võrdlema teiste kompetentsimudeli näidistega, et vältida kordusi. Oluline on välja töötada kompetentside raamistik, mis

sobib ettevõtte kultuuri, väärtuste, tuumik-kompetentside ja struktuuriga kuid teiste kompetentside nimekirjade vaatamine võimaldab kontrollida, et kõik olulised valdkonnad on esialgse analüüsi tulemustes olemas. Kompetentside kaardistamisel tuleb vältida rassi ja sooga seotud eelarvamusi.

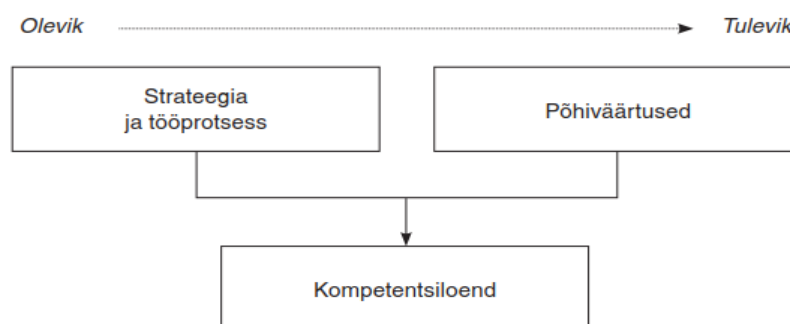
4. Raamistiku kavand ja kompetentside defineerimine. Kompetentside defineerimisel tuleb jälgida, et definitsioonid oleksid selged ja üheselt mõistetavad ning sihtotstarbelised.
5. Kompetentside raamistiku kasutusala määratlemine. Oluline on täpselt määratleda kuidas ja mille jaoks kompetentsimudelit kasutama hakatakse näiteks tulemusjuhtimine, värbamine, koolitamine ja arendamine, tasustamine jne.
6. Raamistiku testimine. Kindlustamaks ühine arusaam kompetentsimudeli olemusest ning kasulikkusest tuleb raamistikku testimisse tuleb kaasata nii töötajaid, kui ka nende otseseid ülemusi.
7. Raamistiku viimistlemine. Peale testimist tuleb kompetentsimudelit kohandada vastavalt testitulemustele ning valmistada ette kompetentsimudeli rakendamise kasutusjuhend.
8. Suhtlemine. Kõiki töötajaid peab projekti tulemustest teavitama ning samuti tuleb neile selgitada kuidas mudelit kasutama hakatakse ning, millist kasu ettevõtte töötajad sellest saavad.
9. Koolitamine. Personalijuhtidele ning juhtidele tuleb seletada, kuidas kompetentsimudelit tuleb kasutada.
10. Jälgimine ja hindamine. Kompetentsimudeli rakendamist tuleb jälgida ning hinnata ja vajadusel kohandada.

1.3.3. Mait Raava kompetentsimudeli väljatöötamise protsess

Kompetentsimudeli väljatöötamine on ressursimahukas ettevõtmine, mida tuleks hästi planeerida ja juhtida. Mudeli väljatöötamise eel tuleb täpsustada organisatsiooni vajadus, sõnastada selge eesmärk ja koostada ajakava.

Organisatsiooni vajadustele kohase kompetentsimudeli väljatöötamisel lähtutakse organisatsiooni ja tööprotsessi nõuetest ning analüüsitakse kriitilisi käitumisjuhtumeid ning võetakse mõõtu parimatest kogemustest (Raava 2014a, 1-12):

1. Organisatsiooni nõuded. Kompetentsimudeli väljatöötamisel arvestatakse nii organisatsiooni mineviku kogemusi kui ka tulevikuks seatud eesmärgid. Tuleviku nõuded töötajate kompetentsi tõstmise vajadusele kajastuvad organisatsiooni põhiväärtustes ja strateegias. Äriorganisatsioonide põhilised nõuded on näiteks kasumlikkuse, kasvu, kvaliteedi, tõhususe, paindlikkuse, innovaatsuse vms parandamine ning avaliku sektori organisatsioonidel säästlikkuse, teenuse kvaliteedi, kättesaadavuse jms parandamine. Põhisisendi annavad organisatsiooni nõuetest lähtumisel ettevõtte tippjuhid intervjuude või töörühmade arutelude käigus. Organisatsiooni nõuete kaardistamise tulemusena koostatakse esialgne kompetentsiloend (joonis 3).



Joonis 3. Esialgne kompetentsiloend

Allikas: (Raava 2014a, 3)

2. Tööprotsessi nõuded. Tööprotsessi järgimine aitab kaardistada kõik olulised kompetentsid, mida kriitilise käitumisjuhtumite tehnikas analüüsitakse. Selle abil seotakse kompetentsid töötajate tegevusega ning parandatakse ühist arusaama - kus, miks ja kuidas antud teadmised ja oskused olulised on. Tööprotsessi nõuetena arvestatakse töötajate vastutust ja tööülesandeid ning täiendatakse seeläbi esialgset kompetentsiloendit.
3. Kriitilised käitumisjuhtumid. Töötajate käitumise analüüsimine kriitilistes olukordades aitab kaardistada edukaid ja ebaõnnestunud tegevusi minevikust. Kriitiliste käitumisjuhtumite analüüsi käigus selgitatakse välja olulised tööjuhtumid ning eduka soorituse aluseks olevad olulised teadmised, oskused ja hoiakud. Analüüs toimub intervjuu, e-küsitluse või töötoa meetodil. Kasutades intervjuu

meetodit, selgitab intervjuerija valdkonnaeksperte küsitledes välja, millised teadmised, oskused ja hoiakud on töös vajalikud, et lahendada kriitilisi juhtumeid. E-küsitluse meetodit rakendades tuleb esmalt vastajaid koolitada, et valdkonna eksperdid oskaksid kriitilisi käitumisjuhtumi ankeete iseseisvalt täita. Töötoa meetodi käigus vastavad valdkonna eksperdid samuti küsimustele kuid konsultant on neile täpsustavate ja suunavate küsimustega abiks.

4. Kompetentsinõuete sõnastamine. Kompetentsid sõnastatakse vastavalt kaustatud kriitilise käitumisjuhtumi analüüsi meetodile. Kui meetodina kasutati intervjuud siis sõnastab intervjuerija vastavalt kogutud andmetele tegevuse tasemetele „kasin“ „hea“ ja „suurepärase“. Kui analüüs toimus töötoa meetodil siis liigutakse otsustava olukorra analüüsimisel sujuvalt tegevuse sõnastamise juurde erinevatel tasemetel. Pädevuse iseloomustamiseks defineeritakse kompetentside hindamiskaala „kasinal“ (algaja), „hea“ (meistri) ja „suurepärase“ (eksperdi) tasemel. Tegevuse kirjeldamisel alustatakse healt tasemelt ning kaardistatakse esmalt, mida teeb olukorra lahendamiseks heade tulemustega töötaja. Seejärel kirjeldatakse suurepärase tulemustega töötaja tegevused ning viimasena kasina tulemusega töötate olukorralahendused. Suurepärase tasemel juba healt tasemel kirjeldatud tegevusi ei korrata vaid eeldatakse, et suurepärase taseme saavutanud töötaja juba käitub vastavalt. Kompetentsimudeli sõnastuses eelistatakse kirjeldava tegevuse puhul „teeb mida“ vormi ning eelistatakse aktiivseid tegusõnu. Sõnastuse detailsusaste peaks olema mõõdukas ja kirjeldamise maht võiks olla veerand kuni pool lehekülge. Sõnastuse allikatena võib kasutada teadusuuringuid, tulevikustsenaariumite kirjeldusi, edukate organisatsioonide kompetentsimudeleid ja -sõnaraamatuid.
5. Hindamisjuhend ja lahendus. Peale lõpliku kompetentsimudeli koostamist tuleb mudelile koostada ka hindamisjuhend, mis sisaldab kompetentsimudeli rakendamise eesmärki, hindamise lähtekohti, oluliste mõistete definitsioone ja hindamisprotsessi kirjeldust. Lisaks peaks hindamisjuhendis kirjas olema ka osaliste vastutus hindamisest saadava teabe hoidmise ja hindamistulemuste kasutamise, erimeelsuste lahendamise, süsteemi haldamise kord jms. Hindamisjuhend tuleb koostada nii hinnatavatele kui hindajatele ning hindajaid tuleks võimalusel ka enne hinnangu andmist koolitada.

1.3.4. Kokkuvõte kompetentsimudeli väljatöötamise protsessist

Kompetentsimudeli väljatöötamisel on oluline, et mudeli koostamisele eelneks põhjalik eeltöö, mille jooksul selgitatakse välja mudeli väljatöötamise eesmärk ja kasutusala. Kompetentsimudeli väljatöötamise eesmärk peab alati olema seotud ettevõtte strateegiliste eesmärkidega ning lähtuma organisatsiooni missioonist, visioonist ja väärtustest. Kuna hästi koostatud kompetentsimudel aitab toetada kõiki peamisi personalijuhtimisega seotud tegevusi võib mudeli kasutusalasid olla mitu.

Järgnevalt tuleb ettevõttel kaardistada võtmeametikohad, mille jaoks mudelit väljatöötama hakatakse. Võtmeametikohad on ametikohad, mis on enim seotud ettevõtte strateegilise eesmärgiga ning kasumlikkusega.

Kompetentsimudeli väljatöötamise eel tuleks vastavalt ametikohale otsustada ka, kas kohandada juba eelnevalt kellegi teise poolt koostatud mudelit või töötada kompetentsimudeli ise välja.

Peale kompetentsimudeli eesmärgi ja kasutusala määratlemist on kasulik koostada põhjalik tegevuskava mudeli väljatöötamise projekti läbiviimiseks. Tegevuskavas peaks kirjas olema projekti ajakava, vajaminevad ressursid, andmete kogumise meetodid, uuringu valim, vastutavad isikud ja vastutusala. Täpne ja läbimõeldud ning fikseeritud ajakavaga projektiplaan toetab projekti efektiivset läbiviimist ning aitab jälgida projekti arengut. Samuti on tegevuskava abil lihtsam tuvastada võimalikke probleeme ning valmistuda ette ootamatute asjaolude ilmnemiseks ja nendega toimetulemiseks. Peale tegevuskava valmimist tuleks seda tutvustada ka kõigile projektimeeskonna liikmetele ning töötajatele, kes osalevad kompetentsimudeli väljatöötamise protsessis.

Järgmine samm kompetentsimudeli väljatöötamise protsessis on andmete kogumine ja analüüs. Andmete kogumisel on oluline, et kogutud andmed peegeldaksid uuritava ametikoha tööülesannete edukaks täitmiseks vajalikke oskusi ja teadmisi ning käitumuslike omadusi, aga ka organisatsiooni eesmärke. Enimlevinud meetod andmete kogumisel on küsimustikud, ankeedid, kriitilise käitumisjuhtumi intervjuud, eksperthinnangud ja ametikoha tööülesannete analüüs. Andmete analüüs on kompetentsimudeli väljatöötamise protsessi kõige olulisem ja aeganõudvam etapp, mille tulemusel koostatakse kompetentsiloend. Sõltuvalt kompetentsimudeli rakendamise eesmärkidest ning andmete kogumise meetoditest võib andmete analüüsi jagada omakorda mitmeks etapiks.

Peale lõpliku kompetentsiloendi koostamist järgneb kompetentside defineerimine ja kompetentsimudeli väljatöötamine. Kompetentside defineerimisel tuleks toetuda kogutud andmetele, aga ka varasematele teadusuuringutele, kompetentsisõnaraamatutele ning parimate organisatsioonide kompetentsimudelitele. Kompetentside sõnastus peab olema selge ja üheselt mõistetav. Kompetentside erinevate tasemete kirjeldamisel on oluline esmalt määratleda suurepärase sooritus ning seejärel panna paika keskmine ja miinimumtase. Mida täpsemalt on kompetentside nõuded kirjeldatud, seda laiemalt on võimalik tulevikus mudelit rakendada.

Väga oluline on peale kompetentsimudeli valmimist seda testida, et selgitada välja kas mudeli sõnastus on kõigile arusaadav ja, kas mudel vastab seatud eesmärkidele. Peale mudeli testimist tuleks korrigeerida kõik testimise käigus ilmnunud vead.

Mudeli efektiivsemaks rakendamiseks on kasulik koostada ka mudeli kasutamise juhend. Seejärel on oluline ka koolitada kõiki juhte ja personaliosakonna töötajaid, kes hakkavad mudelit töötajate kompetentside hindamiseks kasutama.

Viimane etapp kompetentsimudeli väljatöötamise protsessis on mudeli pidev jälgimine ja hindamine, mis võimaldab mudelit vastavalt vajadusele täiendada.

Järgnevas peatükis kirjeldatakse uurimisobjekti, uuringu valimit ja metoodikast ning esitatakse uuringu tulemused ja järeldused.

2. KOMPETENTSIMUDELI VÄLJATÖÖTAMINE ANDMETÖÖTLEJA AMETIKOHALE

Käesolevas peatükis antakse ülevaade uurimistöo uurimisobjektist ja andmetöötaja ametikohast ning põhjendatakse uuringu valimi ja meetodika valikut. Peatüki viimases osas kirjeldatakse uuringu tulemusi ja järeldusi ning töötatakse välja andmetöötaja ametikoha kompetentsimudel.

2.1. Uurimisobjekti kirjeldus

StatFinn EPID Research Group on 2017 aasta alguses StatFinn Oy ja EPID Research Oy ühinemise tulemusel loodud ettevõtte. StatFinn Oy on 2005. aastal Soomes asutatud eraomandis olev rahvusvaheline lepinguline uurimisorganisatsioon (CRO - *Contract Research Organization*), mis pakub erinevaid andmehalduse ja andmetöötamise teenuseid kliiniliste uuringute läbiviimiseks. Ravimi kliiniline uuring on ravimite kasutamine inimesel või veterinaarravimite kasutamine loomal andmete kogumiseks ravimi toime, kõrvaltoime, imendumise, jaotumise, muutumise, väljutamise, efektiivsuse ja ohutuse kohta (Ravimiamet, 02.03.2017). StatFinn Oy pakutavate põhiteenuste hulka kuulub ravimiuuringute projektide juhtimine, andmebaaside ehitamine ja haldamine, patsientide turvalisuse, heaolu ning õiguste kaitsmine, erinevatele kliinilistele uuringutele rakendatavate õigusaktide ja heade kliiniliste tavade järgimise tagamine, andmete puhtuse ja õigsuse tagamine, dokumentatsiooni haldamine, andmete töötlemine ning analüüsimine. Kokkuvõtvalt võib öelda, et Statfinn Oy eesmärk on aidata oma klientidel ja koostööpartneritel võimalikult turvaliselt välja selgitada ravimi või meditsiinilise seadme efektiivsus ja kõrvalmõjud.

EPID Research Oy on 2010 aastal asutatud epidemioloogilistele uuringutele spetsialiseerunud ettevõtte. EPID Research Oy põhitegevus on ravimite turvalisuse, efektiivsuse ja kõrvaltoimete uurimine.

Ettevõttel on viis kontorit, mis paiknevad Soomes, Eestis ja Rootsis. Lisaks on ettevõttel palju lepingulisi renditöötajaid, kes asuvad peamiselt Šveitsis ja Poolas. Ettevõttes töötab 2017.

aasta jaanuari seisuga 67 töötajat. Ettevõtte tippjuhtkond koosneb tegevjuhist, finantsjuhist ja teadusjuhist, kellele alluvad erinevate osakondade ja funktsioonide juhid. Detailsem ettevõtte struktuur on esitatud lisades (Lisa 1).

Ettevõtte võtmeametikohtadeks on andmetöötleja ja programmeerija. Mõlemad ametikohad mõjutavad enim ettevõtte klientide rahulolu ning seeläbi ka kasumit, seega on äärmiselt oluline, et antud ametikohtade töötajate kompetentsid vastaksid ametikoha nõudmistele.

Programmeerijate tööülesanded on enamasti seotud tehniliste oskuste ja teadmistega, mida on Eestis võimalik õppida mitmes ülikoolis, seega on värbamisel suhteliselt lihtne sobivaid kandidaate välja valida. Erinevalt programmeerijast on aga andmetöötleja ametikohale uute töötajate värbamine ja valik üsna keeruline. Andmetöötleja ametikohal nõutavate oskuste ja teadmiste mitmekesisusest tulenevalt ei ole Eestis antud erialale vastavat haridust võimalik omandada. Samuti puuduvad Eesti tööjõuturul ka erialakogemusega spetsialistid kuna tegevusvaldkonnas tegutsevaid ettevõtteid on väga vähe. Ettevõttel tuleb enamasti ise uued töötajad välja koolitada ning kuna tööprotsessid ja programmid on võrdlemisi keerulised, võib kuluda kuni paar aastat enne, kui töötaja on võimeline ilma järelevalveta töötama, seega on oluline eristada sobivate teadmiste ja oskustega kandidaate juba uute töötajate värbamisel ja valikul. Sellest tulenevalt koostatakse käesoleva uurimustöö raames kompetentsimudel andmetöötleja ametikohale.

Järgmises alapeatükis antakse ülevaade andmetöötleja ametikoha ametiastemetest ning tööülesannetest.

2.2. Andmetöötleva ametikoha kirjeldus

Andmetöötleva ametikoht jaguneb neljaks astmeks, milleks on noorem andmetöötleva koordinaator, andmetöötleva koordinaator, andmetöötleva spetsialist ja andmetöötleva ekspert. Andmetöötlevate peamised tööülesanded vastavalt ametijuhenditele on järgnevad:

- Andmebaaside ehitamine
- Andmebaaside testimine
- Andmetöötleva dokumentatsiooni koostamine
- Meditsiiniliste andmete kodeerimine
- Andmete arhiveerimine

Noorem andmetöötleva koordinaatorid täidavad oma tööülesandeid kogenumate kolleegide ja projektijuhtide järelevalve all. Nende peamised tööülesanded on andmebaaside ehitamine ja testimine ning uuringu dokumentatsiooni mustandite koostamine. Iseseisvalt alustavad andmetöötlevad tööd alates andmetöötleva koordinaatori ametiastmest kuid nende koostatud dokumente vaatab üle ja allkirjastab alati andmetöötleva spetsialist. Andmetöötleva spetsialist vastutab kliiniliste uuringute projektides kogu andmetöötleva seotud töö planeerimise, korralduse ja läbiviimise eest ning koordineerib uuringute raames teiste andmetöötleva osakonna töötajate tööd ning on enamasti ka peamine kontaktisik kliendi ja ettevõtte vahel. Andmetöötleva spetsialist peab omama ka teadmisi statistilistest analüüsides ning vähemalt baastasemel programmeerimisoskust SAS (Statistical Analysis Software) programmis. Lisaks kaasneb alates andmetöötleva spetsialisti ametiastmest ka projektijuhi roll, mis hõlmab kliiniliste uuringute projektide planeerimist, koordineerimist ja läbiviimist algusest lõpuni. Lisakohustusena peavad andmetöötleva spetsialistid tegelema ka andmetöötleva protsesside ja dokumentatsiooni ning teiste andmetöötlevate arendamisega. Andmetöötleva eksperdi tasemest alates töökohustusi juurde ei tule, kuid lisandub tihti mentori roll. Lisaks tööülesannetega seotud oskustele ja teadmistele peavad kõik andmetöötlevad vastavalt ametijuhenditele valdama vähemalt heal tasemel inglise keelt nii kõnes kui kirjas ning olema detailidele orienteeritud.

Kokku töötab andmetöötleva ametikohal kaheksa inimest, kelle hulgas on kolm noorem andmetöötleva koordinaatorit, kaks andmetöötleva koordinaatorit, kaks andmetöötleva spetsialisti ning üks andmetöötleva ekspert. Järgnevas alapeatükis kirjeldatakse uuringu valimit ja meetodikat.

2.3. Uuringu valimid ja metoodika

Uuringu valimid ja andmete kogumise meetodid valiti vastavalt mudeli väljatöötamise eesmärgile ja võimalikele tulevastele kasutusaladele ning organisatsiooni ja uuritava ametikoha eripärale.

Uuringu läbiviimiseks moodustati kaks valimit. Esimene valim koosnes viiest liikmest ning sinna kuulusid Eesti andmetööluse osakonna juht ja Soome andmetööluse osakonna juht, ettevõtte personalijuht ning statistika ja programmeerimise Eesti osakonna juht ja Soome osakonna juht. Andmetööluse Eesti ja Soome osakonna juhid omavad pikaajalist kogemust andmetöötajate ametikohal ning töötavad ka hetkel andmetöötajana. Ettevõtte personalijuht kaasati valimisse, kuna ta on samuti varasemalt töötanud andmetöötajate ametikohal ning omab seega ülevaadet ametikohal nõutud kompetentsidest nii töötaja kui personalijuhi vaatepunktist. Kuna üks uurimuse eesmärkidest oli välja selgitada ka ettevõtte võtmeametikohad, lisati esimesse valimisse ka statistika ja programmeerimise osakondade juhid, kelle käest koguti ainult võtmekompetentse puuduvat informatsiooni.

Teise valimisse kuulusid kõik kaheksa andmetöötajate ametikohal töötavat töötajat. Valim koosnes kolmest noorem andmetööluse koordinaatorist, kahest andmetööluse koordinaatorist, kahest andmetööluse spetsialistist ja ühest andmetööluse eksperdist. Kõik kolm noorem andmetööluse koordinaatorit on ettevõttes töötanud alla ühe aasta ning ei oma ka varasemat töökogemust andmetöötajate erialal. Varasemat töökogemust ei oma ka andmetööluse koordinaatorid, kellest mõlemad on ettevõttes töötanud alla kolme aasta. Nii andmetööluse spetsialistid kui ka andmetööluse ekspert on ettevõttes töötanud üle nelja aasta ning omavad kõik ka varasemat töökogemust andmetöötajate erialal. Kõige pikema töökogemusega on andmetööluse ekspert, kes on andmetöötajate erialal töötanud üle 15 aasta.

Andmete kogumiseks koostati kolm lahtist küsimust ja kriitilise käitumisjuhtumi ankeet. Informatsiooni koguti inglise keeles, kuna see on ettevõtte töökeel ning kõik vastajad ei ole eestlased. E-kirjad, küsimused ning kriitilise käitumisjuhtumi ankeet on esitatud lisades nii eesti kui inglise keeles.

Küsimused saadeti esimesele valimile e-kirja teel eesmärgiga koguda informatsiooni andmetöötajate ametikohal nõutud kompetentse kohta (Lisa 2). Vastajatel paluti loendada ja kirjeldada olulisemaid võtmekompetentse, mis peaksid olema olemas kõigil ettevõtte töötajatel ning käitumuslikke ja tehnilisi kompetentse, mis on nõutud andmetöötajate ametikohal.

Andmete kogumiseks kasutati avatud küsimusi, kuna eesmärk oli koguda võimalikult palju kompetentse kirjeldavat informatsiooni, et mõista millistel põhjustel on loetletud just need kompetentsid. Ettevõtte juhtkond tegeleb hetkel aktiivselt ettevõtte protsesside ja juhendite ühtlustamisega ning seetõttu sooviti kaardistada eraldi võtmekompetentsid, mis tuginevad organisatsiooni strateegilistel eesmärkidel ning väärtustel. Kuna andmetöötaja ametikohal on nõutud väga palju erialaspetsiifilisi tehnilisi oskusi ja teadmisi koguti eraldi ka käitumuslikke ja tehnilisi kompetentse. Tuginedes küsimuste vastustele koostati esialgsed võtmekompetentside ning käitumuslike ja tehniliste kompetentside loendid.

Esmaste kompetentsiloendite ja andmetöötajate ametijuhendite analüüsi tulemusel koostati lõplikud võtmekompetentside ja andmetöötaja ametikohal nõutud käitumuslike ning tehniliste kompetentside loendid.

Seejärel saadeti teisele valimile e-kirja teel kriitilise käitumisjuhtumi ankeet, mille eesmärk oli koguda informatsiooni kompetentside kirjeldamiseks, sõnastamiseks ning kompetentsi tasemete määramiseks (Lisa 4). Ankeet oli MS Word dokumendi formaadis ning ankeedi täitjatel paluti kirjeldada olukordi, kus nad on kasutanud või oleksid pidanud kasutama loetletud kompetentse. Ankeetide vastuste abil sõnastati ja kirjeldati andmetöötaja ametikohal nõutud kompetentsid ning koondati need kompetentsimudelisse. Järgnevas peatükis on esitletakse uuringu tulemusi ning järeldusi.

2.4. Uuringu tulemuste arutelu ja järeldused

Andmetöötaja ametikoha kompetentside uuring toimus 31. jaanuarist kuni 4. maini 2017. aastal. Kompetentsimudeli väljatöötamise käigus koguti andmeid küsimuste ja kriitilise käitumisjuhtumi ankeedi abil ning analüüsiti andmetöötajate ametijuhendeid.

Küsimuste eesmärk oli koguda informatsiooni ettevõtte võtmekompetentside ning andmetöötaja ametikohal nõutud tehniliste ja käitumuslike kompetentside kohta. Küsimustele vastas neli vastajat viiest, seega oli vastamise määr 80%.

Parema ülevaate andmise eesmärgil analüüsiti küsimuste vastuseid eraldi. Lihtsustamaks vastuste analüüsi koostati vastustest koondtabel ning kodeeriti vastused (Lisa 5). Küsimuste vastused on kodeeritud järgnevalt: Esimene number tähistab vastajat, teine tähemärk viitab kompetentsi tüübile (V – Võtmekompetents, K – Käitumuslik kompetents, T – Tehniline kompetents) ning viimane number tähistab küsimuse järjekorranumbrit.

Esimene küsimus puudutas StatFinn EPID Group võtmekompetentse ning vastajatel paluti loendada ja kirjeldada olulisimad kompetentsid, mis peaksid olema olemas kõigil ettevõtte töötajatel. Vastuste põhjal koostatud esialgne võtmekompetentside loend oli järgnev:

- Kvaliteedile orienteeritus
- Koostööle orienteeritus
- Kliendikesksus
- Arendustegevusele orienteeritus
- Projektijuhtimine
- Detailidele orienteeritus.
- Pühendumine ettevõttele

Kõik neli vastajat pidasid oluliseks kompetentsiks kvaliteedile orienteeritust. Üks vastaja kirjeldas kompetentsi järgnevalt: „*Kõrge töö kvaliteedi säilitamine ning eelarvest ja kokkulepitud aegadest kinni pidamine.*“ (1V5). Teised vastajad sõnastasid kvaliteedile orienteerituse, kui kvaliteedi olulisuse mõistmise ja kvaliteetse teenuse pakkumise klientidele (2V1, 3V2, 4V1). Vastustest võib järeldada, et ettevõtte juhtkonnale on oluline, et kõik töötajad keskenduksid oma tööülesannete täitmisel eelkõige kõrge kvaliteeditaseme säilitamisele.

Ka koostööle ja arendusele orienteeritust pidasid oluliseks kompetentsiks kõik vastajad. Koostööle orienteeritust kirjeldas üks vastaja järgnevalt: “*Selleks, et pakkuda kõrgeima kvaliteediga teenust teeme me koostööd oma kolleegide, meeskonnaliikmete ja klientidega.*“ (3V2). Koostöö kasuteguri mõistmist ning häid suhteid klientide ning kolleegidega pidasid oluliseks ka teised vastajad (1V3, 2V3, 4V5). Kliiniliste uuringute valdkonnas on pikaajalise koostöö tagamine klientidega kriitilise tähtsusega. Enamasti on lepingud projektipõhised ning järgmise lepingu sõlmimine sõltub tugevalt kliendi ja ettevõtte projektimeeskondade omavahelistest suhetest. Lisaks levib suhteliselt kitsal turul ka informatsioon üsna kiiresti ning seetõttu on positiivne tagasiside klientidelt määrava tähtsusega. Ettevõtte töökorraldus on samuti valdavalt projektipõhine ning peaaegu kõik töötajad töötavad mitmes projektis korraga. Seetõttu võib järeldada, et üksteise individuaalsete erinevustega arvestamine ning ühise eesmärgi nimel koos töötamine on väga oluline kompetents kõikidel ettevõtte ametikohtadel.

Üks vastajatest kirjeldas eraldi kompetentsina ka kliendikesksust kui klientide vajaduste mõistmist ning neile kvaliteetse teenuse pakkumist (3V1). Kuna see kirjeldus kattub nii koostööle kui kvaliteedile orienteeritusega, siis ei lisatud kliendikesksust lõplikusse võtmekompetentside loendisse.

Arendustegevusele orienteeritust pidas samuti oluliseks neli vastajat. Üks vastaja kirjeldas kompetentsi järgnevalt: „*Mõistmine, et ükski ettevõtte protsess ei ole täiuslik ega lõplik ning, et alati on ruumi arenguks. Ideede jagamine ja nii iseenda kui ka teiste töö parendamine.*“ (4V4). Sarnaselt kirjeldasid ka teised vastajad arendustegevust kui tahet muuta ettevõtte protsesse paremaks ning teadlikku ja strateegilist enese arendamist (1V2, 2V4, 3V3). Tulenevalt tegevusvaldkonnast on loomulik, et arendustegevust peetakse ettevõtte juhtide seas väga tähtsaks. Kliinilised uuringud on otseses seoses inimeste tervise, turvalisuse ja heaoluga ning seetõttu on äärmiselt oluline, et ettevõtte töötajad oleksid piisavalt pädevad ning hoiaksid ennast järjepidevalt kursis uudseimate tehnoloogiate ja regulatsioonidega.

Võtmekompetentsina mainiti ühe vastaja poolt ka projektijuhtimist, kui oskust juhtida projekte kõikides kliiniliste uuringute faasides (2V2). Projektijuhtimisega tegelevad vähesed ettevõtte töötajad ning seetõttu ei lisatud projektijuhtimist lõplikku võtmekompetentsi loendisse.

Sarnaselt projektijuhtimisele mainiti vaid ühel korra ka detailidele orienteeritust ning pühendumist ettevõttele. Detailidele orienteeritust kirjeldati järgnevalt: “*Võime ja oskus märgata dokumentides väiksemaidki detaile.*“ (1V4). Kirjeldusest lähtuvalt võib ka detailidele orienteerituse liigitada kvaliteedile orienteerituse alla ning seetõttu ei lisatud seda eraldi kompetentsina lõplikkusse võtmekompetentside loendisse.

Ettevõttele pühendumisena kirjeldas üks vastaja kui töötajate võimet mõista töötulemuste väärtust ettevõttele ning tahet panustada ettevõtte kasvu (1V1). Enesestmõistetavalt väärtustab iga ettevõtte juht töötajat, kelle eesmärgid ühtivad ettevõtte strateegiliste eesmärkidega ning kes soovib panustada nende eesmärkide täitmisel, kuid kuna ettevõttele pühendumise kirjeldus ühtib samuti kvaliteedile ja arendusele orienteerituse kompetentside kirjeldustega, ei lisatud ka seda kompetentsi lõplikku võtmekompetentside loendisse.

Kuna enamus vastajaid pidasid oluliseks koostööd, kvaliteedile orienteeritust ja initsiatiivi tegeleda arendustegevusega võib järeldada, et vastajad lähtusid võtmekompetentse kirja pannes ettevõtte väärtustest, milleks on kvaliteet, efektiivsus, initsiatiiv, ausus ja koostöö.

Esimese küsimuse vastuste ning ametijuhendi analüüsi tulemusena kaardistati StatFinn EPID Research Group võtmekompetentsidena järgnevad kompetentsid:

- Orienteeritus kvaliteedile
- Orienteeritus koostööle
- Orienteeritus arendustegevusele

Teise küsimusega paluti vastajatel loendada olulisimad käitumuslikud kompetentsid andmetöötaja ametikohal. Sarnaselt võtmekompetentsidega pidasid vastajad ka andmetöötaja ametikohal oluliseks kvaliteedile ja arendustegevusele orienteeritust. Kuna need kompetentsid on juba olemas lõplikus võtmekompetentside loendis, siis arvati need andmetöötaja ametikohal nõutud käitumuslike kompetentside loendist välja. Esmane andmetöötaja ametikohal nõutud käitumuslike kompetentside loend oli järgmine:

- Meeskonna juhtimine
- Projektijuhtimine
- Planeerimine
- Paindlikkus
- Suhtlemisoskus
- Analüütiline mõtlemine
- Vastutustunne
- Esitluste tegemise oskus
- Saavutusvajadus
- Rutiinitaluvus

Kõik kolm vastajat pidasid oluliseks kompetentsiks meeskonna ja/või projekti juhtimist. Üks vastaja kirjeldas projektijuhtimist järgnevalt: „*Erinevate projektide planeerimine, algatamine, läbiviimine, jälgimine ja lõpetamine.*“ (2K6). Meeskonna juhtimist kirjeldas vastaja järgnevalt „*Võime näha asju teiste vaatevinklist ning arvestada nende seotuse ja ideedega. Oskus jagada informatsiooni. Võime näha tööprotsessi suurt pilti mitte ainult üksikuid detaile.*“ (1K3). Teine vastaja kirjeldas meeskonna juhtimist järgnevalt: „*Võtmeinformatsiooni jagamine ja tagasiside andmine. Uute ideede genereerimine ja teistega nende arutamine.*“ (2K3). Kolmas vastaja arvas, et meeskonna juhtimine on: „*Võime töötada nii meeskonnaliikmena kui ka meeskonna juhina. Oskus õppida teistelt ja õpetada ka ise teisi ning tagada seeläbi oma töötulemuste kõrge kvaliteet.*“ (3K3). Seega võib kokkuvõtvalt öelda, et meeskonna juhtimise all peetakse peamiselt silmas võimet ja oskust jagada teistega

informatsiooni, õppida teistelt ja õpetada ka teisi ning anda tagasisidet. Andmetöötleva ametijuhendis on projektjuhtimine defineeritud kui lisaroll, mis võib, kuid ei pruugi tekkida andmetöötleva spetsialisti ametiastmest alates. Meeskonna juhtimine ja kliiniliste uuringute andmetöötleva seotud tööprotsesside planeerimine on aga alati osa andmetöötleva tööülesannetest. Sellest tulenevalt võib järeldada, et andmetöötleva ametikohal nõutud kompetentside hulka peaks kuuluma meeskonna, mitte projektjuhtimine.

Kaks vastajat pidasid andmetöötleva ametikohal oluliseks planeerimise oskust. Üks vastaja kirjeldas planeerimist järgnevalt: „*Võime süstemaatiliselt planeerida oma protsesse ja arvestada prioriteetsuse hindamisel kõiki aspekte.*“ (1K5). Teine vastaja arvas, et: „*Täpne planeerimine on kliiniliste uuringute läbiviimisel kriitilise tähtsusega, kuid tihtipeale ka üks keerulisemaid ülesandeid.*“ (3K7).

Ka paindlikkust pidasid oluliseks kompetentsiks andmetöötleva ametikohal kaks vastajat. Üks vastaja omistas paindlikkusele järgneva kirjelduse: „*Paindlikkus nii tööaja kui ka tööülesannete suhtes, kuna töömahu tõusu ja langust on üsna keeruline pikalt ette ennustada.*“ (1K6). Teine vastaja kirjeldas aga paindlikkust järgnevalt: „*Paindlike ja nõ. kastist väljas lahenduste pakkumine klientidele.*“ (3K9).

Kokkuvõtlikult võib vastustest järeldada, et uuringuprojektide ajakava on küll detailselt planeeritud, kuid projektimeeskonna liikmed peavad olema alati valmis ettenägematuteks asjaoludeks, mis pikendavad või lühendavad tööprotsesside peale kuluvat aega. Sellest tulenevalt on planeerimine ja töötajate paindlikkus ning võime ootamatute olukordade korral kiiresti kohaneda väga oluline. Seega on planeerimine ja paindlikkus omavahel tihedalt seotud ning peaksid mõlemad kuuluma lõpliku andmetöötleva käitumuslike kompetentside loendisse.

Oskust efektiivselt ja korrektselt suhelda pidasid samuti oluliseks kaks vastajat, kellest üks arvas, et: „*Selge ja otsekohene suhtlemine lihtsustab ja kiirendab tööülesannete täitmist.*“ (1K1) ning teine kirjeldas suhtlemisoskust järgnevalt: „*Suurepärase suuline ja kirjalik suhtlemisoskus ning keele oskus. Võime esindada iseennast ja ettevõtet. Tipptasemel oskus lahendada probleeme.*“ (3K6). Sarnaselt võib andmetöötleva ametijuhendites kirjeldatud tööülesannetest järeldada, et suur osa andmetöötleva tööst on suhtlemine meeskonnaliikmete, kolleegide, klientide ja tarnijatega. Sellest tulenevalt võib omakorda järeldada, et andmetöötleva ametikohal on äärmiselt oluline, et töötajad suudaksid ka nõudlikemais olukordades väljendada ennast nii kõnes kui kirjas viisakalt ja arusaadavalt.

Analüütilist mõtlemist kirjeldas üks vastaja järgnevalt: „*Võime analüüsida töö protsesse ning näha problemaatilisi kohti ja vajadusel parandada neid.*“ (1K4). Ametijuhendis loetletud andmetöötaja tööülesannete põhjal võib samuti järeldada, et analüütiline mõtlemine on andmetöötaja ametikohal oluline kompetents.

Üks vastaja arvas, et andmetöötaja ametikohal on oluline ka vastutuse võtmine oma tegude ja otsuste eest ning kirjeldas seda kompetentsi järgnevalt: „*Võime võtta vastu konstruktiivset tagasisidet, sellest õppida ning paremate töötulemuste nimel rakendada.*“ (3K2). Antud kirjeldus kattub võtmekompetentsina kaardistatud arendusele orienteerituse kompetentsiga ning jäeti seetõttu lõplikust käitumuslike kompetentside loendist välja.

Esitluste tegemise oskust pidas samuti oluliseks vaid üks vastaja ja kirjeldas seda kui oskust koostada ja esitleda informatiivseid ja veenvaid presentatsioone (2K4). Esitluste tegemise oskus on kahtlemata väärtuslik oskus, mida omada, aga kuna seda ei saa seostada ühegi andmetöötaja ametijuhendist tuleneva tööülesandega jäeti ta lõplikust käitumuslike kompetentside loendist välja.

Üks vastaja pidas oluliseks kompetentsiks andmetöötaja ametikohal ka saavutusvajadust mida ta kirjeldas järgnevalt: „*Motivatsioon ja valmisolek proovida uusi asju ning olla kõikides tegemistes edukas.*“ (1K2). Kuna antud definitsioon kattub võtmekompetentsidena kaardistatud arendusele ning kvaliteedile orienteerituse kirjeldustega, siis ei lisatud saavutusvajadust lõplikku andmetöötaja ametikoha käitumuslike kompetentside loendisse.

Rutiinitaluvust kirjeldas üks vastaja järgnevalt: „*Võime taluda rutiini ja stressirohkeid olukordi. Kõrge kvaliteedi ja efektiivsuse säilitamine kriitiliste tähtaegade puhul. Tugev enesealalhoiuinstinkt ja võime vältida läbipõlemist.*“ (3K5). Rutiini all mõistetakse enamasti üksluiset ja korduvat tegevust ning seetõttu on keeruline seostada rutiini stressirohkete olukordadega. Samuti on nii võtmekompetentsidena kui ka andmetöötaja ametikohal nõutud kompetentsidena korduvalt kirjeldatud paindlikkust ning orienteeritust arendustegevusele. Sellest järelduvalt on andmetöötaja tööülesanded pigem pidevalt muutuvad, kui rutiinsed, seega jäeti rutiinitaluvus lõplikust käitumuslike kompetentside loendist välja.

Teise küsimuse vastuste ning ametijuhendi analüüsi tulemusena kaardistati järgnevad andmetöötaja ametikohal nõutud käitumuslikud kompetentsid:

- Meeskonna juhtimine
- Planeerimine
- Paindlikkus
- Suhtlemisoskus
- Analüütiline mõtlemine

Kolmanda küsimusega paluti vastajatel loetleda ja kirjeldada olulisid tehnilisi kompetentse andmetöötaja ametikohal. Esialgne andmetöötaja ametikohal nõutud tehniliste kompetentside loend oli järgmine:

- Teadmised kliinilistest uuringutest
- Teadmised andmetöötamise protsessidest
- Andmebaaside ehitamise oskus
- Teadmised statistilisest analüüsist
- SAS programmeerimiskeele oskus
- Arvuti kasutamise oskus
- Üldised teadmised infotehnoloogiast

Kõik vastajad arvasid, et andmetöötajad peaksid tundma kliinilisi uuringuid reguleerivaid seadusi ja juhendeid (1T3, 2T3). Ühe vastaja kirjeldus oli järgmine: „*Laialdaste teadmiste omamine kliinilistest uuringutest, nende regulatsioonidest ja ravimitööstusest. Enda ja teiste rollide mõistmine "suures pildis". Tegevusvaldkonna arengusuundade pidev jälgimine.*“ (3T3). Andmetöötaja ametijuhenditest tulenevalt kaasnevad kõrgema ametiastmega ka kõrgemad nõudmised erialaspetsiifilistele teadmistele. Seega võib järeldada, et andmetöötaja ametikohal on oluline omada vähemalt elementaarseid teadmisi kliiniliste uuringute olemusest ja eesmärgist ning eelkõige patsientide turvalisust puudutavatest reeglitest.

Kõik vastajad arvasid ka, et lisaks üldistele kliinilisi uuringuid reguleerivatele juhenditele peavad andmetöötajad teadma ja järgima oma igapäevatoos ka ettevõtte siseseid protsesse ja dokumente. Üks vastaja kirjeldas ettevõttesiseste andmetöötamisega seotud protsesside ja dokumentatsiooni tundmist järgnevalt: „*Oskus täita erinevaid tööülesandeid ja koostada vajalikke dokumente. Oskus jagada protsesse tükkideks ja näha efektiivsemaid võimalusi selle kokku tagasi panemiseks.*“ (1T4). Teine vastaja arvas, et: „*Mida paremini töötajad tunnevad tööprotsesse, seda kiiremini ja kõrgema kvaliteediga on nad võimelised neid*

läbi viima.“ (3T2). Kolmas vastaja loetles standardeid ja protsesse, mida andmetöötledjad peaksid tundma (2T5). Ka ametijuhendist järeltub, et andmetöötleduse tööprotsesside tundmine on oluline eeldus andmetöötledja ametikohast tulenevate töökohustuste täitmisel.

Kõik vastajad pidasid oluliseks tehniliseks kompetentsiks ka teadmisi andmebaasidest ning nende ehitamise oskust. Mitu vastajat arvasid, et mida rohkem erinevaid andmebaase andmetöötledja ehitada oskab seda parem (1T2, 3T1). Üks vastajatest omistas andmebaaside ehitamise oskuse kompetentsile järgneva kirjelduse: „*Andmebaaside struktuuri mõistmine. Oskus ehitada andmebaase vastavalt protokollile ja statistilistele analüüsidele.*“ (2T1). Vastustest võib järeldada, et andmebaaside ehitamine on üks andmetöötledja ametikoha põhilisemaid ja aeganõudvamaid tööülesandeid ning seetõttu tuleb eelnev vilumus alati kasuks.

Üks vastaja arvas, et andmetöötledjad võiksid omada teadmisi ka statistilisest analüüsist ning kirjeldas seda kompetentsi järgnevalt: „*Protokolli statistilise vaatenurga mõistmine ja oskus koguda andmeid sellele vastavalt.*“ (2T2). Andmetöötledjate poolt kogutud ja puhastatud andmeid hakkavad analüüsima ja töötledma statistikud ja programmeerijad ning seetõttu on oluline, et andmed oleksid üleandmisel õiges formaadis ja kogutud vastavalt määratud standardile. Seega on oluline, et andmetöötledjad omaksid vähemalt baasteadmisi statistiliste analüüsise olemusest ning teaksid juba andmebaasi ülesehituse faasis antud uuringu statistilise analüüsi eesmärki.

Üks vastaja peab oluliseks ka programmeerimise oskust SAS programmeerimiskeeles ning kirjeldab antud kompetentsi järgnevalt: „*Teadmised statistilise analüüsi tarkvarast. Oskus planeerida ja programmeerida andmete valideerimiseks vajalikke kontrollküsimusi SAS programmeerimiskeeles.*“ (2T4). Andmetöötledjate ametijuhendist selgub, et andmete programmeerimine kuulub vajadusel ja oskuste olemasolu korral ka andmetöötledja tööülesannete hulka, seega arvati ka SAS programmeerimiskeele oskus lõplikusse tehniliste kompetentside loendisse.

Kaks vastajat pidasid oluliseks ka üldisi teadmisi infotehnoloogiast ning arvuti kasutamise oskust, kuid kuna neid kompetentse on küllaltki keeruline määratleda, siis ei lisatud neid andmetöötledja ametikohal nõutud tehniliste kompetentside hulka (1T1, 2T6).

Esialgse kompetentsiloendi võrdluses andmetöötledja ametijuhenditega selgus, et enamus ametijuhendites välja toodud tööülesannetega seotud oskusi ja teadmisi on vastajate poolt kirja pandud ning analüüsi tulemusel lisati kompetentsiloendisse juurde vaid inglise keele oskus. Inglise keele oskus on andmetöötledja ning ka kõigi teiste ettevõtte töötajate puhul väga

oluline, kuna kogu tööalane suhtlus nii klientide kui kolleegidega toimub inglise keeles ning samuti on inglise keeles kõik tööprotsessid, programmid ja dokumendid. Seega on äärmiselt oluline, et inglise keele oskus oleks piisavalt heal tasemel juba uute töötajate värbamisel ja valikul.

Kolmanda küsimuse vastuste ning ametijuhendi analüüsi tulemusena kaardistati järgnevad andmetöötaja ametikohal nõutud tehnilised kompetentsid:

- Teadmised kliinilistest uuringutest
- Teadmised andmetöötajuse protsessidest
- Andmebaaside ehitamise oskus
- Teadmised statistilisest analüüsist
- SAS programmeerimiskeele oskus
- Inglise keele oskus

Küsimuste, vastuste ja andmetöötaja ametijuhendite analüüsi tulemusena koostati lõplik andmetöötaja kompetentsiloend, mis koosneb ettevõtte võtmekompetentsidest ning andmetöötaja ametikohal nõutud käitumuslikest ja tehnilistest kompetentsidest (Lisa 5).

Peale lõpliku kompetentsiloendi koostamist saadeti teisele valimigrupile kriitilise käitumisjuhtumi ankeet, mille eesmärk oli koguda informatsiooni kompetentside sõnastamiseks. Vastajatel paluti valida lõplikust kompetentsiloendist vähemalt viis erinevat kompetentsi ning kirjeldada olukordi, kus nad on rakendanud või oleksid pidanud rakendama valitud kompetentsi. Ankeedile jättis vastamata üks andmetöötajuse koordinaator, seega vastas ankeedile 7 vastajat 8-st, mis teeb vastamise määraks 87,5 %. Lihtsustamaks analüüsi ning tagamaks vastajate anonüümsus koostati tõlgitud ja kodeeritud vastustest koondtabel (Lisa 6). Vastused on kodeeritud järgnevalt: Esimesed kaks tähemärki tähistavad kompetentsi lühendit ning viimane number tähistab vastajat.

Kokku saadeti tagasi 35 ankeeti ning kõige enam kirjeldasid vastajad kvaliteedile ja koostööle orienteerituse, meeskonna juhtimise, suhtlemisoskuse ning andmebaaside ehitamisega seotud käitumisjuhtumeid.

Kvaliteedile orienteeritusega seotud käitumisjuhtumeid kirjeldas neli vastajat. Kolm vastajat rõhutasid kvaliteedi olulisust nii andmebaaside kui ka patsientide andmete kontrollimisel (KV1, KV2, KV6). Üks vastaja rõhutas kvaliteedi tähtsust kliendirahulolu saavutamisel järgnevalt: „*On elementaarne, et kõik meie töötajad mõistaksid kvaliteedi olulisust kliinilistes uuringutes, sest meie kliendid usaldavad meid*“ (KV7). Tulenevalt vastajate

poolt kirjeldatud käitumisjuhtumitest sõnastati kvaliteedile orienteerituse kompetents kui tahet ja oskust tagada tööülesannete täitmisel kõrge kvaliteet.

Näiteid koostööle orienteeritusest tõid kolm vastajat, kellest üks vastaja arvas, et heale koostööle loob aluse efektiivne informatsiooni jagamine (KO1). Kaks vastajat pidasid koostööd eriti oluliseks siis, kui tööülesanded on kiireloomulised, mida üks vastajatest kirjeldas järgnevalt: „*Olen korduvalt leidnud ennast olukorrast, kus kliendid soovivad vahetult enne tähtaja saabumist üsna mahukaid muudatusi andmebaasi ehituses. Õnneks on minu kolleegid kõik väga koostööle orienteeritud ning me oleme alati suutnud ühise eesmärgi nimel väga kiiresti tegutseda*“ (KO5, KO6). Üks vastaja kirjeldas ka olukorda, kus passiivne suhtumine mõjutas koostööd negatiivselt (KO4). Sellest tulenevalt võib koostööle orienteeritust kirjeldada kui valmisolekut ja oskust töötada koos teistega ning olla osa meeskonnast.

Orienteeritust arendustegevusele kirjeldasid kaks vastajat, kes pidasid oluliseks nii enese kui teiste arendamisega tegelemist. Üks vastajates kirjeldas enesearendusega seotud olukorda järgnevalt: „*Pidin ehitama andmebaasi uue uuringu jaoks minu jaoks tundmatus andmebaaside ehitamise programmis. Võimalus kolleegide abi paluda puudus kuna nemadki ei olnud varem selle programmiga kokku puutunud. Sain ülesandega hakkama kuid pidin selle jaoks väga palju erinevaid lahendusi läbi proovima. Mind ajendas soov luua parim võimalik andmebaas antud tingimustes*“ (AR5). Teine vastaja kirjeldas kolleegide võimalikku arendamist järgnevalt: „*Mõnikord minult palutakse abi andmebaasi kontrollküsimuste programmeerimisel. Ma parandan vead ära aga tegelikult oleks kasulikum kui ma seletaksin teistele miks need asjad valesti on ja annaksin juhised nende parandamiseks*“ (AR1). Arendustegevusele orienteeritust võib seega kirjeldada kui tahet ja oskust arendada ennast ja teisi ning ettevõtte tööprotsesse.

Meeskonna juhtimisega seotud käitumisjuhtumeid kirjeldasid neli vastajat. Kaks vastajat kirjeldas olukordi, kus nad ei ole saanud meeskonna juhi käest piisavalt informatsiooni tööülesannete edukaks täitmiseks (JU3, JU4). Üks vastaja leidis, et meeskonnajuht peaks oskama objektiivselt lahendada meeskonnaliikmete vahelisi probleeme. (JU2). Lisaks pidas üks vastajatest oluliseks ka konstruktiivse tagasiside andmist meeskonnajuhi poolt (JU1). Vastajate käitumisjuhtumitest tulenevalt võib meeskonna juhtimise kompetentsi kirjeldada kui oskust suunata, toetada, arendada, innustada, jälgida ja tunnustada meeskonnaliikmeid projektiga seotud eesmärkide täitmisel.

Planeerimisega seotud olukordi kirjeldas kaks vastajat. Üks vastaja arvas, et läbimõeldud planeerimine aitab ära hoida ootamatute olukordade tekkimise (PL1). Teine vastaja omakorda kirjeldas olukorda, kus töömahu ootamatu tõusuga seoses tekkis kõigil andmetöötajatel tugev ülekoormus, mida oleks saanud vältida parema planeerimisega (PL5). Vastustest lähtuvalt on planeerimine kompetentsimudelil kirjeldatud kui oskus efektiivselt planeerida enda tööaega ja jaotada ressursse.

Paindlikkusega seotud käitumisjuhtumeid kirjeldas kaks vastajat. Üks vastaja kirjeldas paindlikkust vajavaid olukordi järgnevalt: *„Neid olukordi, kus klient on andmebaaside ülesehituse koha pealt meelt muutnud ning ootamatuid muudatusi nõudnud on väga mitmeid. Paratamatult mõjutab ühe projekti ressursikulu muutus automaatselt ka teisi seega on paindlikkus väga oluline omadus andmetöötaja ametikohal töötamiseks“* (PN5). Sarnaselt arvas ka teine andmetöötajate spetsialist, et kliinilise uuringu ajakava on tihtipeale muutlik ning nõuab paindlikku suhtumist (PN6). Järelikult võib paindlikkuse kompetentsi kokkuvõtvalt kirjeldada kui oskust kohaneda uute olukordadega ning säilitada sealjuures töö kõrge kvaliteet ja kiirus.

Suhtlemisostkust kirjeldas kolm vastajat, kellest üks arvas, et töökeskkonnas peaks suhtlemisel jääma professionaalseks ja ei tohiks jagada liiga palju isiklikku informatsiooni (SU4). Teine vastaja aga kirjeldas järgnevat olukorda: *„Mõnikord on kriitilistel hetkedel kolleegidelt vajaliku informatsiooni kätte saamine väga keeruline kuna nad ei jõua aja puudusel emailidele vastata ning see aeglustab tööprotsesse“* (SU5). Kolmas vastaja arvas, et informatsiooni jagamisel on oluline jälgida, et mõlemad osapooled saaksid informatsioonist ühte moodi aru (SU1). Suhtlemisostkuse kompetents on seega kirjeldatud kui oskus suhelda viisakalt ja korrektset.

Analüütilist mõtlemist kirjeldas kaks vastajat, kellest üks kirjeldas selle kompetentsiga seotud olukorda järgnevalt: *“Minu ülesanne oli ehitada valmis andmebaas ühele väga keerulise ülesehitusega uuringule ning ma pidin seda tegema andmebaaside ehitamise programmis, kus esialgsel vaatlusel selline ülesehitus ei olnud võimalik. Jagasin uuringu protsessi väikesteks osadeks ning panin selle uut moodi kokku tagasi nii, et see säilitas soovitud funktsionaalsuse“* (AM5). Teine vastaja tõi välja protsesside analüüsivõime oskuse olulisuse (AM1). Baseerudes vastajate kirjeldustele on analüütiline mõtlemine kirjeldatud kui oskus keerulisi protsesse nende lihtsustamise eesmärgil osadeks jagada, analüüsida, tõlgendada ning seeläbi loogiliste järeldusteni jõuda.

Kliiniliste uuringute ja nende regulatsioonidega seotud teadmiste olulisust kirjeldas vaid üks vastaja, kes arvas, et: „*Kliiniliste uuringute puhul on oluline mõista kogu kliiniliste uuringute protsessi ning kõiki väikseid osasid seal sees. Hea kliinilise tava tundmine on kohustuslik*“ (KU7). Kliiniliste uuringute ja nende regulatsioonidega seotud kompetentsi kirjeldati sellest tulenevalt kui teadmisi kliinilistest uuringutest ja neid reguleerivatest dokumentidest, seadustest ja asutustest.

Ettevõttesiseste andmetöötamise protsesside ja nendega seotud dokumentide tundmisega seotud olukordi kirjeldas kaks vastajat, kes kirjeldasid, kuidas nende protsesside läbiviimise ja dokumentatsiooni koostamise oskus paraneb läbi kogemuse (DP1, DP3). Kompetentsi võib sellest tulenevalt kirjeldada kui teadmisi StatFinn EPID Research Group andmetöötamise protsessidest ja dokumentidest.

Andmebaaside ehitamisega seotud teadmisi ja oskusi kirjeldas viis vastajat. Ühe vastaja kriitiline käitumisjuhtum oli järgnev: „*Ma pidin ühele suurkliendile esitlema väga keerulise andmebaasi demo, mille ehitas valmis minu kolleeg. Avalikud esinemised ei ole minu lemmikud, eriti siis kui ma pean esitlema midagi mida ma ise ei ole ehitanud. Mind aitas see, et mu kolleeg kirjeldas mulle detailselt uuringu ülesehitust ja funktsionaalsust ning, et ma tundsin põhjalikult selle andmebaasi ehitamise keskkonda. Me saime selle uuringu endale*“. (AB5). Sarnaselt arvasid ka teised vastajad, et andmebaaside ehitamise oskus areneb läbi praktilise kogemuse (AB1, AB2, AB6). Üks vastaja arvas, et andmebaaside ehitamise juures on oluline tunda ka rahvusvahelist andmestandardit CDISC (Clinical Data Interchange Standards Consortium) (AB7). Vastustest tulenevalt kirjeldati andmebaaside ehitamise kompetentsi kirjeldus kui oskust ehitada andmebaase erinevates elektrooniliste andmete kogumise programmides.

Üks vastaja kirjeldas statistilise analüüsi tundmise olulisust järgnevalt: „*Mõistmaks kliiniliste uuringute eesmärgi peaksid andmetöötajatel olema vähemalt baasteadmised statistilisest analüüsist. See aitab tagada selle, et andmebaasid oleksid ehitatud vastavalt protokollis välja toodud statistilistele eesmärkidele*.“ (SA7). Sellest tulenevalt saab statistilise analüüsiga tundmisega seotud kompetentsi kirjeldatud kui teadmisi statistilisest analüüsist.

SAS programmeerimiskeele valdamisega seotud käitumisjuhtumeid kirjeldas kaks vastajat. Üks vastaja kirjeldas selle kompetentsi arendamist järgnevalt: „*Ühe uuringu raames kasutati uuringu progressi jälgimiseks üsna keerulist SAS programmi, mille oli kirjutanud kliendipoolne programmeerija. Klient soovis, et me uuendaksime seda programmi terve uuringu vältel. Kuna antud hetkel olid kõik meie programmeerijad hõivatud olin ma sunnitud*

oma kesised teadmised programmeerimisest üleöö kõrgemale tasemele arendama.“ (SS5). Teine vastaja arvas samuti, et SAS programmi tundmine on andmetöötaja töös vajalik oskus (SS6). SAS programmeerimiskeele valdamist kirjeldati kui oskust programmeerida SAS andmeanalüüsi tarkvaras.

Inglise keele oskust pidas oluliseks vaid üks andmetöötajate spetsialist, kes arvas, et kuna inglise keel on ettevõtte töökeel tuleks juba töötajate värbamisel selgitada välja kandidaatide inglise keele tase, kuna seda oskust ei ole võimalik hiljem juurde õppida (IK6). Inglise keele oskus on kirjeldatud kui inglise keele oskust.

Peale kompetentside kirjeldamist ja sõnastamist koostati hindamisskaala kompetentside erinevate tasemete hindamiseks. Hindamisskaala koostamisel arvestati kõikide andmetöötaja ametikoha erinevatel ametiastmetel nõutud oskuste ja teadmistega. Kuna mudelit plaanitakse kasutada ka uute töötajate värbamisel ja valikult sõnastati ka madalaim võimalik kompetentsi tase ehk kompetentsi puudumine. Hindamisskaala jaguneb järgnevalt: „kasin“ (1), „rahuldav“ (2), „hea“ (3), „väga hea“ (4) ja „suurepärase“ (5). Hinded „rahuldav“ ja „väga hea“ määratakse siis kui töötaja asub kahe kompetentsitaseme vahel.

Käesoleva bakalaureusetöö eesmärgi, kompetentsimudeli väljatöötamine StatFinn EPID Research Group andmetöötaja ametikohale, saavutamiseks püstitatud uurimisküsimused said arutelu tulemusena vastatud. Andmetöötaja ametikoha kompetentsimudel koosneb kolmest võtmekompetentsist ning viiest käitumuslikust ja kuuest tehnilisest kompetentsist. StatFinn EPID võtmekompetentsid on kvaliteedile, koostööle ning arendusele orienteeritud. Andmetöötaja ametikohal nõutud käitumuslikud kompetentsid on meeskonna juhtimine, planeerimine, suhtlemisoskus, paindlikkus ja analüütiline mõtlemine. Andmetöötaja ametikohal nõutud tehnilised kompetentsid on teadmised kliinilistest uuringutest, andmebaaside ehitamise oskus, teadmised andmetöötajate protsessidest, teadmised statistilisest analüüsist, SAS programmeerimiskeele oskus ja inglise keele oskus. StatFinn EPID Research Group andmetöötaja ametikoha kompetentsimudel ja kompetentside kirjeldused on esitatud lisades (Lisa 7).

Järgmiste sammudena tõlgitakse kompetentsimudel inglise keelde ning testitakse ja vajadusel täiustatakse mudelit. Kompetentsimudelit plaanitakse kasutama hakata uute andmetöötajate värbamisel ja valikul ning olemasolevate andmetöötajate koolitus- ja arendusvajaduse hindamiseks.

KOKKUVÕTE

Kompetentsi mõistet on viimase nelja dekaadi jooksul käsitletud paljudes erinevates valdkondades ning sellest tulenevalt ei ole kompetentsi suudetud tänaseni üheselt defineerida. Enamus eksperte on aga nõus, et kompetentse võib kirjeldada kui teadmisi ja oskusi, mille abil on võimalik eristada suurepärasest töösooritust keskpärasest. Kompetentsidest koosnev kompetentsimudel võimaldab seega objektiivselt hinnata töötajate teadmisi ja oskusi.

Sellest tulenevalt omab kompetentsimudel väga laia kasutusala personalijuhtimises. Hästisõnastatud kompetentsid ja kompetentsimudel aitavad efektiivsemalt teostada töötajate värbamist, arendamist ja koolitamist, hindamist, edutamist ja tasustamist ja teisi personalijuhtimise protsesse.

Bakalaureusetöö eesmärgiks oli töötada välja kompetentsimudel StatFinn EPID Research Group andmetöötaja ametikohale. Eesmärgi saavutamiseks püstitati järgnevad uurimisküsimused:

- Millised on StatFinn EPID Research Group võtmekompetentsid?
- Millistest kompetentsidest koosneb StatFinn EPID Research Groupi andmetöötaja ametikoha kompetentsimudel?
- Millised on StatFinn EPID Research Group andmetöötaja ametikohal nõutud kompetentside kirjeldused?

Uurimistöö viidi läbi kahes osas. Esimeses osas kaardistati kompetentsi ja kompetentsimudeli mõisteid ja olemust ning võimalikke kasutusvaldkondi personalijuhtimises. Samuti anti esimeses peatükis ülevaade erinevate autorite kompetentsimudeli väljatöötamise protsessi käsitlustest ning käesoleva töö autori kokkuvõtlik nägemus kompetentsimudeli väljatöötamise protsessist.

Töö teises peatükis kirjeldati uurimistöö uurimisobjekti ja andmetöötaja ametikohta ning põhjendati uuringu valimite ja meetodika valikut. Peatüki viimases osas esitati uuringu tulemuste arutelu ning järeldused.

Uuringu läbiviimiseks koostati kaks valimit. Esimene valim koosnes neljast erialaekspertidist ning teise valimisse kuulusid kõik kaheksa ettevõtte andmetöötajat.

Andmete kogumiseks koostati kolm lahtist küsimust ja kriitilise käitumisjuhtumi ankeet. Lahtised küsimused saadeti erialaekspertidele eesmärgiga koguda informatsiooni ettevõtte võtmekompetentside ja andmetöötaja ametikohal nõutud käitumuslike ja tehniliste kompetentside kohta. Küsimuste vastuste analüüsi käigus selgus, et kõik vastajad pidasid olulisteks StatFinn EPID Research Group võtmekompetentsideks orienteeritust kvaliteedile, koostööle ja arendustegevusele. Andmetöötaja ametikohal nõutud käitumuslikest kompetentsidest pidasid kõik vastajad oluliseks meeskonna juhtimise oskust. Enamus vastajatest pidas oluliseks käitumuslikuks kompetentsiks ka planeerimisoskust, paindlikkust ning suhtlemisoskust. Andmetöötaja ametikohal nõutud tehniliste kompetentsidena pidasid kõik vastajad oluliseks teadmisi kliinilistest uuringutest ja ettevõtte andmetöötamise protsessidest ning andmebaaside ehitamise oskust. Küsimuste vastuste ning andmetöötajate ametijuhendite analüüsi tulemusel koostati lõplik andmetöötaja ametikohal nõutud kompetentside loend.

Seejärel koostati kriitilise käitumisjuhtumi ankeet, mis saadeti teisele valimile ning mille eesmärk oli koguda informatsiooni kompetentside kirjeldamise ja sõnastamise kohta. Ankeedi vastuste abil sõnastati kompetentsid ning koostati andmetöötaja ametikoha kompetentsimudel.

Andmetöötaja ametikoha kompetentsimudel koosneb kolmest ettevõtte võtmekompetentsist ning andmetöötaja ametikohal nõutud viiest käitumuslikust ja kuuest tehnilisest kompetentsist. Kuna andmetöötaja ametikoht jaguneb neljaks hierarhiliseks ametiastmeks, siis on väljatöötatud mudeli abil võimalik hinnata kõiki erinevaid andmetöötaja ametiastmeid.

Bakalaureusetöö eesmärk - töötada välja kompetentsimudel StatFinn EPID Research Group andmetöötaja ametikohale sai täidetud ning eesmägi täitmiseks püstitatud uurimisküsimused said vastuse. Välja töötatud kompetentsimudelit plaanitakse peamiselt kasutada uute andmetöötajate värbamisel ja valikul ning ühtse ja objektiivse töötajate hindamise ja edutamise süsteemi loomiseks.

VIIDATUD ALLIKAD

- Armstrong, M. (2012). Handbook of human resource management practice. 12th ed. London and Philadelphia: Kogan Page Limited.
- Ashkezari, M.J., Aeen M.N. (2012). Using competency models to improve HRM. – *Ideal Type of Management*, 1 (1), pp. 59-68.
- Athey, T. R., Orth, M. S. (1999). Emerging competency methods for the future. – *Human Resource Management*, 38(3), pp. 215-226.
- Dalvi, N. (2016). Competency mapping: a strategic approach of human resource management. – *Tactful Management Research Journal*, ISSN: 2319-7943, pp. 47-51.
- De Leist, F.D., Winterton, J. (2005). What is Competence? – *Human Resource Development International*, 8 (1), pp. 27-46.
- Campion, M. A., Fink, A. A., Ruggeberg, B. J., Carr, L., Phillips, G. M., & Odman, R. B. (2011). Doing competencies well: Best practices in competency modeling. – *Personnel Psychology*, 64(1), pp. 225-262.
- Coughan, V.S., Srivastava, S. (2014). Understanding Competencies and Competency. *Modeling: A Literature Survey* – *IOSR Journal of Business and Management*, 16 (1), pp. 14-22.
- Kliiniliste uuringute info ettevõtjale. Ravimiamet.
<https://www.ravimiamet.ee/kliinilised-uuringud-1> (02.03.2017)
- Mansfield, R. S. (1996). Building Competency Models: Approaches for HR Professionals. – *Human Resource Management*, 35 (1), pp. 7-18.
- Markus, L.H., Cooper-Thomas, H.D., Allpress, K.N. (2005). Confounded by Competencies? An Evaluation of the Evolution and Use of Competency Models – *New Zealand Journal of Psychology* 34(2), pp. 117-126.
- McCrackin (1998). The Competents Use of Competency-Based Strategies for Selection and Development. – *Performance Improvement Quarterly*, 11(3), pp. 45-63.
- McClelland, D. C. (1973). Testing for Competence Rather than for “Intelligence”. – *American Psychologist*, 28 (1), pp. 1-14.

- Mirabile, R. J. (1997). Everything you wanted to know about competency modeling. – *Training & Development*, 51(8), pp. 73-77.
- PARE Personalijuhtimise käsiraamat (2012). / Tometaja A. Saks. Tallinn: Eesti Personalitöö Arendamise Ühing
- Raava, M. (2014). Kompetentsimudeli väljatöötamine ja rakendamine: Kompetentsimudeli väljatöötamine. – *Äripäeva Personalijuhtimise käsiraamat*, august 2014 pp. 1-18
- Raava, M. (2014). Kompetentsimudeli väljatöötamine ja rakendamine: Kompetentsimudeli rakendamine – *Äripäeva Personalijuhtimise käsiraamat*, august 2014 pp. 1- 8
- Shangi, S. (2007). The handbook of competency mapping: understanding, designing and implementing competency models in organizations. 2nd ed. India: Sage Publications India Pvt Ltd
- Shippmann, J. S., Ash, R. A., Battista, M., Carr, L., Eyde, L. D., Hesketh, B., et al. (2000). The practice of competency modeling. – *Personnel Psychology*, 53(3), pp. 703 – 740.
- Spencer, L.M. & Spencer, S.M. (1993) *Competence at work: Models for Superior Performance*. John Wiley & Sons, Inc.
- Teodorescu, T. (2006). Competence versus competency. What is the difference? – *Performance Improvement*, 45 (10), pp 27-30.

SUMMARY

DEVELOPMENT OF COMPETENCY MODEL FOR THE DATA MANAGER POSITION IN STATFINN EPID RESEARCH GROUP

Katre Grass

For over four decades, competencies and competency models have been widely used as means for increasing personal and organizational efficiency. Throughout time, the definition of the term competency has found various interpretations and therefore a unified meaning has not been agreed upon. Many of the experts agree that competencies can be described as knowledge or skills of an employee that lead to a superior job performance.

The success of the competency model is mostly generated by its wide use in human resource management. Competency mapping is a strategic framework for recruiting new employees and monitoring the performance and development of human assets in organizations. Accurately mapped competencies reflect the strategic goals of the organization in the behavioural actions that employees must display.

The objective of this Bachelor's thesis was to develop a competency model for the data manager position in StatFinn EPID Research Group.

The empirical study, based on qualitative research method, was conducted in two parts. The first part focused on the theoretical approach of competencies and competency models and their use in human resource management.

In the second part an overview of the research object and justification of the research methodology is presented. The results and conclusions of the study are introduced in the last subsection of the thesis.

In order to achieve the objective of the study, open questions and critical incident questionnaires were used to gather information.

Three open questions were sent to the subject matter experts of clinical data management. The aim of the questions was to collect information about the key competencies of StatFinn EPID Research Group and behavioural and technical competencies required at the data manager position. The answers along with the job descriptions of data manager jobholders were analysed and a final list of competencies included in the data manager competency model was created.

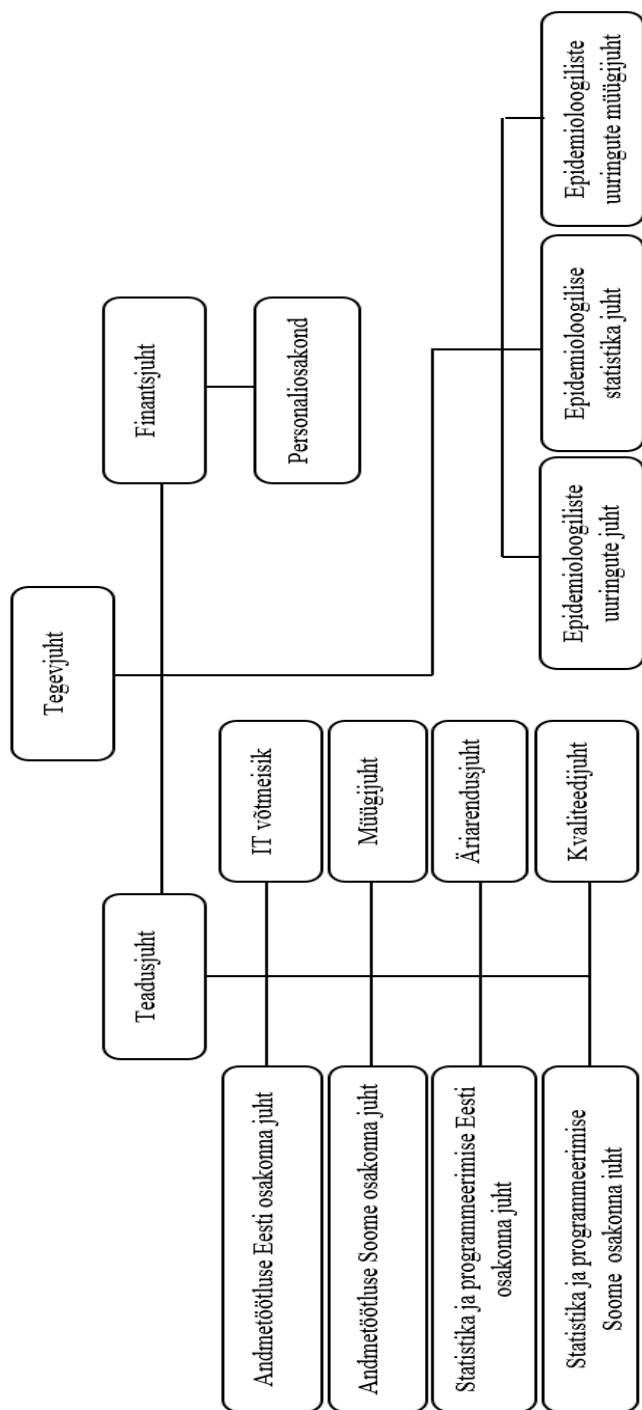
In order to describe the listed competencies a critical incident questionnaire was sent to all data manager job holders in the organisation. The recipients were asked to describe work related incidents where they have used or should have used a competency from the list to solve the issue successfully. The answers of the critical incident questionnaire were analysed and as a result a competency model was created for the data manager position.

The competency model for the data manager position consists of three key competencies and five behavioural and six technical competencies required in the data manager position. The key competencies of the StatFinn EPID Research Group are orientation to quality, teamwork and development. The most important behavioural competencies required at the data manager position are team leadership, planning and flexibility. The most important technical competencies required at the data manager position are knowledge of clinical trials and data management processes and the ability to build various databases in the electronic data capturing systems.

The competency model will be tested before implementation and if necessary, modified. A user guideline and a suitable training will be provided for the human resource management personnel and other possible implementers of the model. The data manager competency model will be used for recruiting, evaluating, developing and promoting data managers in StatFinn EPID Research Group.

LISAD

Lisa 1. StatFinn EPID Research Group struktuur (23.01.2017)



Lisa 2. E-kiri küsimuste saatmiseks

Hi,

I am currently writing my thesis and therefore developing a competency model for the Data Manager position in Statfinn & EPID Research Group and I would like to have your input as a subject matter expert.

The aim of the following questionnaire is to collect information about the **key competencies** of StatFinn & EPID Research Group, and the **behavioural** and **technical competencies** needed to **successfully** perform the tasks of Data Manager.

Please note the definitions for key, behavioural and technical competencies to avoid definitional bias:

- **Key competencies** should describe the elements of behaviour that are important for all employees to possess. They support organizational values, desired culture and performance expectations.
- **Behavioural competencies** are individuals behavioural strengths that are required to successfully perform Data Managers tasks.
- **Technical competencies** describe the individuals knowledge and skills that are needed to successfully perform Data Managers tasks.

Please provide as many descriptions as needed for every competency.

For example:

Teamwork - Responding constructively to others' ideas and suggestions.
- Encouraging active participation and cooperation within the team

What are the key competencies of the StatFinn & EPID Research Group?

Competency	Description

What are the behavioural competencies of the Data Manager position in StatFinn & EPID Research Group?

Competency	Description

Lisa 2. järg

What are the technical competencies of the Data Manager position in StatFinn & EPID Research Group?

Competency	Description

Please provide your answers by the end of this week 03/03/2017!

If you have any questions please don't hesitate to contact me!

Thank you ☺

Katre

Katre Grass
Data Manager
katre.grass@statfinn.fi
(+372) 58 863 057

StatFinn Estonia & EPID Research
Paldiski mnt 29
10612 Tallinn
Estonia

www.statfinn.fi
www.epidresearch.com



This e-mail transmission contains confidential or legally privileged information that is intended only for the individual or entity named in the e-mail address. If you are not the intended recipient, you are hereby notified that any disclosure, copying, distribution, or reliance upon the contents of this e-mail is strictly prohibited. If you have received this e-mail transmission in error, please reply to the sender, so that they can arrange for proper delivery, and then please delete the message from your computer systems. Thank you.

Lisa 2. järg

Tere.

Kirjutan oma bakalaureusetööd ning töötan selle raames välja kompetentsimudelit StatFinn & EPID Research Group andmetöötaja ametikohale ja ma sooviksin kaasata teie eksperthinnangut.

Järgneva küsimustiku eesmärgiks on koguda informatsiooni StatFinn & EPID Research Group võtmekompetentside ning andmetöötaja ametikohal nõutud käitumuslike ning tehniliste kompetentside kohta.

Tagamaks ühine arusaam uuritavatest mõistetest on alljärgnevalt välja toodud definitsioonid:

- Võtmekompetents peaks kirjeldama käitumuslike elemente, mis peaksid olemas olema kõigil ettevõtte töötajatel. Võtmekompetentsid lähtuvad ettevõtte väärtustest, kultuurist ja käitumuslikest ootustest.
- Käitumuslikud kompetentsid on indiviidi käitumuslikud tugevused, mis on vajalikud, et täita edukalt andmetöötaja tööülesandeid.
- Tehnilised kompetentsid kirjeldavad indiviidi teadmisi ja oskusi, mis on vajalikud et edukalt täita andmetöötaja tööülesandeid.

Palun lisage iga kompetentsi juurde nii mitu kirjeldust kui vaja.

Näiteks:

- Meeskonnatöö - Vastab konstruktiivselt teiste ideedele ja ettepanekutele
- Julgustab meeskonna liikmed aktiivselt osa võtma meeskonna tööst

Millised on StatFinn & EPID Research Group võtmekompetentsid?

Kompetents	Kirjeldus

Millised on StatFinn & EPID Research Group andmetöötaja käitumuslikud kompetentsid?

Kompetents	Kirjeldus

Lisa 2. järg

Millised on StatFinn & EPID Research Group andmetöötleja tehnilised kompetentsid?

Kompetents	Kirjeldus

Palun saatke mulle oma vastused selle nädala lõpuks 03.03.2017!

Küsimuste korral palun võtke minuga ühendust!

Aitähh ☺

Katre

Katre Grass
Data Manager
katre.grass@statfinn.fi
(+372) 58 863 057

StatFinn Estonia & EPID Research
Paldiski mnt 29
10612 Tallinn
Estonia

www.statfinn.fi
www.epidresearch.com



This e-mail transmission contains confidential or legally privileged information that is intended only for the individual or entity named in the e-mail address. If you are not the intended recipient, you are hereby notified that any disclosure, copying, distribution, or reliance upon the contents of this e-mail is strictly prohibited. If you have received this e-mail transmission in error, please reply to the sender, so that they can arrange for proper delivery, and then please delete the message from your computer systems. Thank you.

Lisa 3. E-kiri kriitilise käitumisjuhtumi ankeedi saatmiseks

Hello all,

I am currently writing my thesis and therefore developing a competency model for the Data Manager position in Statfinn & EPID Research Group and I would like to have your input.

Attached to this email is a critical incident form, please describe a situation where you have used or would have needed to use one of the following competencies:

- Quality focus
- Co-operation
- Development
- Team leadership
- Planning
- Flexibility
- Communication
- Analytical thinking
- Knowledge of clinical trials
- Knowledge of data management processes
- Knowledge of database design
- Knowledge of statistical analysis
- Ability to program in SAS
- English language skills

Please provide a detailed description of the situation/issue that occurred and the task it was related to. Evaluate the outcome of the situation/issue and if the outcome could have been better please describe what kind of behaviour could have resulted in a better outcome for the given situation.

Note that these competencies can be used to evaluate our work performance in the future so please be as accurate you can in your answers and choose as many competencies as possible to describe. Record all of your descriptions in one MS Word file and name it as *Critical incident form _Name Surname*. You can record the time spent on this task under Development/HR/Competence model in Severa. The deadline for this is Thursday 30th of March 2017 so please submit your answers by then.

If you have any questions don't hesitate to contact me :)

Thank you,

Katre

Katre Grass
Data Manager
katre.grass@statfinn.fi
(+372) 58 863 057

StatFinn Estonia & EPID Research
Paldiski mnt 29
10612 Tallinn
Estonia

www.statfinn.fi
www.epidresearch.com



This e-mail transmission contains confidential or legally privileged information that is intended only for the individual or entity named in the e-mail address. If you are not the intended recipient, you are hereby notified that any disclosure, copying, distribution, or reliance upon the contents of this e-mail is strictly prohibited. If you have received this e-mail transmission in error, please reply to the sender, so that they can arrange for proper delivery, and then please delete the message from your computer systems. Thank you.

Lisa 3. järg

Your job title	
	<i>Enter your job title</i>
Competency	
	<i>Choose a competency from the list.</i>
Task	
	<i>Describe the task you were performing when the situation occurred.</i>
Parties	
	<i>Enlist all other people who were involved (e.g. clients, co-workers etc.)</i>
Description of the situation	
	<i>Describe the situation in detail.</i>
Result	
	<i>Describe the outcome of the situation</i>
Result evaluation	
	<i>Evaluate the outcome of the situation (poor, good, great).</i>
Necessary skills to successfully resolve the given situation	
	<i>If the outcome was not „great,, then please describe what kind of behaviour would have resulted in a best possible outcome.</i>

Lisa 3. järg

Tere.

Kirjutan oma bakalaureusetööd ja koostan selle raames kompetentsimodeli StatFinn & EPID Research Group andmetöötaja ametikohale.

E-kirja manusesse on lisatud kriitilise käitumisjuhtumi ankeet. Palun kirjeldage olukordi, kus te kasutasite või oleksite pidanud kasutama järgnevaid kompetentse:

- Kvaliteedile orienteeritus
- Koostööle orienteeritus
- Arendustegevusele orienteeritus
- Meeskonna juhtimine
- Paindlikkus
- Planeerimine
- Suhtlemisoskus
- Analüütiline mõtlemine
- Teadmised kliinilistest uuringutest
- Teadmised andmetöötajate protsessidest
- Andmebaaside ehitamise oskus
- Teadmised statistilisest analüüsist
- SAS programmeerimiskeele oskus
- Inglise keele oskus

Kompetentsimodelit plaanitakse tulevikus rakendada meie töösoorituste hindamiseks seega palun kirjeldage detailselt olukordi ning tööülesandeid, mille tegemise ajal need juhtusid. Hinnake olukorra lahendust ja kui olukorra lahendus oleks võinud teie meelest olla parem kui ta oli siis kirjeldage, milline käitumine oleks taganud parima võimaliku lahenduse. Palun valige kirjeldamiseks võimalikult palju kompetentse ja salvestage oma ankeetid MS Word formaadis ning nimetage see järgnevalt: Critical behaviour analysis_Nimi Perekonnanimi. Severas võite ankeetide täitmiseks kulunud aja järgnevasse kategooriasse panna: Development/HR/Competence model.

Ankeetide täitmise tähtaeg on neljapäev 30.05.2017.

Küsimuste korral palun võtke minuga ühendust :)

Aitähh,

Katre

Katre Grass
Data Manager
katre.grass@statfinn.fi
(+372) 58 863 057

StatFinn Estonia & EPID Research
Paldiski mnt 29
10612 Tallinn
Estonia

www.statfinn.fi
www.epidresearch.com



This e-mail transmission contains confidential or legally privileged information that is intended only for the individual or entity named in the e-mail address. If you are not the intended recipient, you are hereby notified that any disclosure, copying, distribution, or reliance upon the contents of this e-mail is strictly prohibited. If you have received this e-mail transmission in error, please reply to the sender, so that they can arrange for proper delivery, and then please delete the message from your computer systems. Thank you.

Lisa 3. järg

Ametikoht	
	<i>Sinu ametikoht</i>
Kompetents	
	<i>Vali nimekirjast kompetents.</i>
Tööülesanne	
	<i>Kirjelda tööülesannet, mille käigus intsident juhtus.</i>
Osalejad	
	<i>Kõik osapooled, kes osalesid (kliendid, kolleegid jne...)</i>
Olukorra kirjeldus	
	<i>Kirjelda olukorda detailselt.</i>
Olukorra lahendus	
	<i>Kirjelda detailselt olukorra lahendust.</i>
Tulemuste hindamine	
	<i>Hinda olukorra lahendust (halb, hea, väga hea).</i>
Vajalikud oskused olukorra edukaks lahendamiseks.	
	<i>Kui olukorra lahendus ei olnud „väga hea“ siis kirjelda palun, milline käitumine oleks taganud parima võimaliku lahenduse.</i>

Lisa 4. Küsimuste vastuste koondtabelid

Vastaja	Võtmekompetentsid	Kompetentsi kirjeldus	Kood
1	Pühendumus ettevõttele	Kõik töötajad mõistavad parimate töötulemuste saavutamise väärtust ettevõttele. Töötajad teevad enda poolt kõik võimaliku panustamiseks ettevõtte kasvu.	1V1
1	Arendusele orienteeritus	Kõik töötajad tahavad muuta protsesse paremaks.	1V2
1	Koostööle orienteeritus	Me ei ole ükski. Iga inimene ja talle määratud tööülesanne on oluline	1V3
1	Detailidele orienteeritus	Võime ja oskus märgata dokumentides väiksemaidki detaile.	1V4
1	Kvaliteedile orienteeritus	Kõrge töö kvaliteedi säilitamine ning eelarvest ja kokku lepitud aegadest kinni pidamine.	1V5
2	Kvaliteedile orienteeritus	Kvaliteedi olulisuse mõistmine.	2V1
2	Projektijuhtimine	Projektijuhtimine I-IV faasis.	2V2
2	Koostööle orienteeritus	Hea meeskonnatöö toetab tööülesannete edukat täitmist.	2V3
2	Arendusele orienteeritus	Olulisele keskendumine ja selle nimel töötamine. Ebaõnnestumiste puhul vigadest õppimine ja arenemine.	2V4
3	Kliendikesksus	Me mõistame oma klientide vajadusi ja seega suudame pakkuda neile selliseid teenuseid mida neil vaja on.	3V1
3	Koostööle orienteeritus/ Kvaliteedile orienteeritus	Selleks, et pakkuda kõrgeima kvaliteediga teenust teeme me koostööd oma kolleegide, meeskonnaliikmete ja klientidega.	3V2
3	Arendusele orienteeritus	Meie inimesed panustavad pidevalt protsesside arendamisse eesmärgiga saavutada parimaid töötulemusi.	3V3
4	Kvaliteedile orienteeritus	Protsessireeglite järgimine ja kvaliteetse teenuse pakkumine klientidele.	4V1
4	Arendusele orienteeritus	Mõistmine, et ükski ettevõtte protsess ei ole täiuslik ega lõplik ning ,et alati on ruumi arenguks. Ideede jagamine ja nii iseenda kui ka teiste töö parendamine.	4V4
4	Koostööle orienteeritus	Koostöö kasuteguri mõistmine. Heade suhete loomine klientidega ja nende usalduse võitmine.	4V5

Lisa 4. järg

Vastaja	Käitumuslikud kompetentsid	Kompetentsi kirjeldus	Kood
1	Suhtlemisoskus	Selge ja otsekohene suhtlemine lihtsustab ja kiirendab tööülesannete täitmist.	1K1
1	Saavutusvajadus	Motivatsioon ja valmisolek proovida uusi asju ning olla kõikides tegemistes edukas.	1K2
1	Meeskonna juhtimine	Võime näha asju teiste vaatevinklist ning arvestada nende seotuse ja ideedega. Oskus jagada informatsiooni kui see ei ole keelatud. Võime näha tööprotsessi suurt pilti mitte ainult üksikuid detaile.	1K3
1	Analüütiline mõtlemine	Võime analüüsida töö protsesse ning näha problemaatilisi kohti ja vajadusel parandada neid.	1K4
1	Planeerimine	Võime süstemaatiliselt planeerida oma protsesse ja arvestada prioriteetsuse hindamisel kõiki aspekte.	1K5
1	Paindlikkus	Paindlikkus nii tööaja kui ka tööülesannete suhtes kuna töömahu langust ja tõusu on üsna keeruline pikalt ette ennustada.	1K6
2	Meeskonna juhtimine	Võtmeinformatsiooni jagamine ja tagasiside andmine. Uute ideede genereerimine ja teistega nende arutamine.	2K3
2	Esitluste tegemise oskus	Oskus koostada ja esitleda informatiivseid ja veenvaid presentatsioone.	2K4
2	Projektijuhtimine	Erinevate projektide planeerimine, algatamine, läbi viimine, jälgimine ja lõpetamine.	2K6
3	Arendusele orienteeritus	Oleme enesearendusele pühendunud. Väljakutsed ja teadmatus ajendavad meid tundmatut uurima ja uusi teadmisi ja kogemusi hankima.	3K1
3	Vastutuse võtmine oma tegude ja otsuste eest.	Võime võtta vastu konstruktiivset tagasisidet, sellest õppida ning paremate töötulemuste nimel rakendada. Oskus võtta omaks ka tunnustust edukate töötulemuste eest.	3K2
3	Meeskonna juhtimine	Võime töötada nii meeskonnaliikmena kui ka meeskonna juhina. Oskus õppida teistelt ja õpetada ka ise teisi ning tagada seeläbi oma töötulemuste kõrge kvaliteet.	3K3
3	Kvaliteedile orienteeritus	Oleme harjunud töötama rangete ajalimiitidega ja keskendumise seatud eesmärkidele. Saavutamaks parima kvaliteediga töötulemusi seatud tähtjaks kasutame professionaalseid töövahendeid ja meetodeid.	3K4

Lisa 4. järg

3	Rutiinitaluvus	Võime taluda rutiini ja stressirohkeid olukordi. Kõrge kvaliteedi ja efektiivsuse säilitamine kriitiliste tähtaegade puhul. Tugev enesealalhoiuinstinkt ja võime vältida läbi põlemist.	3K5
3	Suhtlemisoskus	Suurepärase suuline ja kirjalik suhtlemisoskus ning keele oskus. Võime esindada iseennast ja ettevõtet. Tiptasemel oskus lahendada probleeme.	3K6
3	Planeerimine	Täpne planeerimine on kliiniliste uuringute läbiviimisel kriitilise tähtsusega kuid tihtipeale ka üks keerulisemaid ülesandeid	3K7
3	Paindlikkus	Paindlike ja nõ. kastist väljas lahenduste pakkumine klientidele.	3K9

Lisa 4. järg

Vastaja	Tehnilised kompetentsid	Kompetentsi kirjeldus	Kood
1	Arvuti kasutamise oskus	MS Office programmide tundmine ja oskus neid kasutada.	1T1
1	Andmebaaside ehitamise oskus	Oskus ehitada erinevaid andmebaase erinevates elektrooniliste andmebaaside ehitamise keskkonnas. Mida rohkem seda parem.	1T2
1	Teadmised kliinilistest uuringutest	Teadmised kliinilistest uuringutest ja epidemioloogilistest uuringutest	1T3
1	Teadmised andmetöötamise protsessidest	Oskus täita erinevaid tööülesandeid ja koostada vajalikke dokumente. Oskus jagada protsesse tükkideks ja näha efektiivsemaid võimalusi selle kokku tagasi panemiseks.	1T4
2	Andmebaaside ehitamise oskus	Andmebaaside struktuuri mõistmine. Oskus ehitada andmebaase vastavalt protokollile ja statistilistele analüüsidele.	2T1
2	Teadmised statistilisest analüüsist	Protokollide statistilise vaatenurga mõistmine ja oskus koguda andmeid sellele vastavalt.	2T2
2	Teadmised kliinilistest uuringutest	Randomiseeritud kliiniliste uuringute ja epidemioloogiliste uuringute protsesside tundmine.	2T3
2	SAS programmeerimiskeele valdamine	Teadmised statistilise analüüsi tarkvarast. Oskus planeerida ja programmeerida andmete valideerimiseks vajalikke kontrollküsimusi SAS programmeerimiskeeles.	2T4
2	Teadmised andmetöötamise protsessidest	CDISC, RBM, kohanemisvõimeline disain, teaduslik tugi, andmete visualiseerimine jne.	2T5
2	Üldised teadmised infotehnoloogiast	MS Office programmide tundmine. Interneti brauseri kasutamise oskus.	2T6
3	Andmebaaside ehitamise oskus	Oskus ehitada andmebaase erinevates programmides.	3T1
3	Teadmised andmetöötamise protsessidest	Mida paremini töötajad tunnevad tööprotsesse seda kiiremini ja kõrgema kvaliteediga on nad võimelised neid läbi viima.	3T2
3	Teadmised kliinilistest uuringutest	Laialdaste teadmiste omamine kliinilistest uuringutest ja ravimitööstusest. Enda ja teiste rollide mõistmine "suures pildis".	3T3

Lisa 5. Andmetöötaja ametikohal nõutud kompetentside loend

1. Võtmekompetentsid

- 1.1. Kvaliteedile orienteeritus
- 1.2. Koostööle orienteeritus
- 1.3. Arendustegevusele orienteeritus

2. Käitumuslikud kompetentsid

- 2.1. Meeskonna juhtimine
- 2.2. Planeerimine
- 2.3. Paindlikkus
- 2.4. Suhtlemisoskus
- 2.5. Analüütiline mõtlemine

3. Tehnilised kompetentsid

- 3.1. Teadmised kliinilistest uuringutest
- 3.2. Teadmised andmetöötamise protsessidest
- 3.3. Andmebaaside ehitamise oskus
- 3.4. Teadmised statistilisest analüüsist
- 3.5. SAS programmeerimiskeele oskus
- 3.6. Inglise keele oskus

Lisa 6. Kriitilise käitumisjuhtumi ankeetide vastuste koondtabel

Kompetents	Olukorra lühikirjeldus	Kood
Kvaliteedile orienteeritus (KV)	Pidin etteantud nimekirja järgi kontrollima patsientide andmeid andmebaasis ja leidsin vigu lehtedel, mida ma tegelikult ei pidanud kontrollima. Võimalusel tasub andmeid alati pisut põhjalikumalt kontrollida, kuna tihti peale võib andmetes eksisteerida vigu mida ei osatud nimekirja koostamisel ette näha.	KV1
Kvaliteedile orienteeritus (KV)	Ühe uuringu raames kontrollime me igapäevaselt patsientide andmeid. Andmete kontrollimine on väga oluline osa uuringu läbiviimisel kuna see aitab tuvastada võimalikke vigu nii andmebaasi ehituses kui ka patsientide andmetes.	KV2
Kvaliteedile orienteeritus (KV)	Enne uuringuga alustamist testitakse andmebaase korduvalt ja mitme inimese poolt. Sellest hoolimata teen ma alati siis kui kõik teised testijad on lõpetanud veel ühe viimase plaanivälise lisakontrolli. Mahukate andmebaaside kontrollimine on küll aeganõudev, kuid olen seeläbi tuvastanud mitmeid väikeseid vigu, mida oleks peale andmebaasi kasutuselevõtmist palju keerulisem parandada	KV6
Kvaliteedile orienteeritus (KV)	On elementaarne on, et kõik töötajad mõistaksid kvaliteedi olulisust kliinilistes uuringutes, sest meie kliendid usaldavad meid.	KV7
Koostööle orienteeritus (KO)	Kõige olulisem on koostöö puhul alati informatsiooni vahetamine. Kui meeskonnaliikmete vahel informatsioon ei liigu siis ei suju ka koostöö.	KO1
Koostööle orienteeritus (KO)	On esinenud olukordi, kus minu meeskonnaliikmed on suhtlemisel pigem passiivsed ning kohati ka negatiivsed ning seetõttu on häiritud ka meie omavaheline koostöö.	KO4
Koostööle orienteeritus (KO)	Pidime tegema ümber kogu andmebaasi funktsionaalsuse. Andmebaas oli tohutult suur ning aega oli väga vähe. Lisaks ei tundnud paljud uued töötajad seda andmebaaside ehitamise programmi, mida selle uuringu jaoks kasutasime, mis omakorda pikendas tööülesandele kuluvat aega. Saime tänu heale koostööle siiski tähtjaks uuendused tehtud ning klient jäi rahule.	KO5
Koostööle orienteeritus (KO)	Olen korduvalt leidnud ennast olukorrast, kus kliendid soovivad vahetult enne tähtja saabumist üsna mahukaid muudatusi andmebaasi ehituses. Õnneks on minu kolleegid kõik väga koostööle orienteeritud ning me oleme alati suutnud ühise eesmärgi nimel väga kiiresti tegutseda.	KO6

Lisa 6. järg

Arendusele orienteeritus (AR)	Mõnikord minult palutakse abi andmebaasi kontrollküsimumuste programmeerimisel. Ma parandan vead ära aga tegelikult oleks kasulikum kui ma seletaksin teistele miks need asjad valesti on ja annaksin juhised nende parandamiseks.	AR1
Arendusele orienteeritus (AR)	Pidin ehitama andmebaasi uue uuringu jaoks minu jaoks tundmatu andmebaaside ehitamise programmis. Võimalus kolleegide abi paluda puudus kuna nemadki ei olnud varem selle programmiga kokku puutunud. Sain ülesandega hakkama kuid pidin selle jaoks väga palju erinevaid lahendusi läbi proovima. Mind ajendas soov luua parim võimalik andmebaas antud tingimustes.	AR5
Meeskonna juhtimine (JU)	On juhtunud, et olen saanud arenguvestluse käigus teada, et ma tegin midagi valesti. Oleksin soovinud seda tagasisidet kohe saada, mitte pool aastat hiljem.	JU1
Meeskonna juhtimine (JU)	Meeskonnaliikmete vaheliste probleemide korral on oluline, et meeskonnajuhid oskaksid neid lahendada objektiivselt ja efektiivselt.	JU2
Meeskonna juhtimine (JU)	Andmebaasi ehitades jõudsin punkti kus mul oli vaja projektijuhi kinnitust, et ma tohin jätkata järgmiste ülesannetega. Meeskonnajuhit oli aga teiste projektidega hõivatud ning ma pidin kaks päeva ootama kuni tal oli aega mu töö üle vaadata.	JU3
Meeskonna juhtimine (JU)	Tööülesannete täitmine on mõnikord raskendatud kuna projektijuhid ei jaga piisavalt informatsiooni.	JU4
Planeerimine (PL)	Mõnikord tuleb suuremahulisi andmebaase ehitada väga kiiresti ning enamasti nõuab see ka ületunde. Parem planeerimine päästaks sellest.	PL1
Planeerimine (PL)	Ümber aasta tagasi tekkis olukord, kus meie töökoormus tõusis ootamatult väga kõrgeks kuna korraga oli vaja valmis saada mitne mahuka uuringu andmebaasid ja dokumentatsioon. Kiirel perioodil ei olnud ei minul ega teistel projektijuhtidel võimalik väga palju meeskonnaliikmeid juhendada ega kontrollida. Õnneks lõppes kõik hästi ja tänu meeskonnaliikmete kvaliteetsele ja kiirele tööle said kõik andmebaasid tähtaegadeks valmis. Edaspidi oleme sellisteks olukordadeks paremini ette valmistunud.	PL5

Lisa 6. järg

Paindlikkus (PN)	Neid olukordi, kus klient on andmebaaside ülesehituse koha pealt muutnud ning ootamatuid muudatusi nõudnud on väga mitmeid. Paratamatult mõjutab ühe projekti ressursikulu muutus automaatselt ka teisi seega on paindlikkus väga oluline omadus andmetöötaja ametikohal töötamiseks.	PN5
Paindlikkus (PN)	Kliinilise uuringu ajakava sõltub nii paljudest erinevatest faktoritest, et seda on võimatu täpselt paika panna. Sellest tulenevalt muudavad meie kliendid tihti peale ootamatult projekti ajagraafikut või andmebaasi ülesehitust. Seega on paindlikkus väga oluline kompetents.	PN6
Suhtlemisoskus (SU)	On olnud juhtumeid kus mõõdarääkimine tekitab palju probleeme, eriti siis kui see kes informatsiooni saab ei ole sama pädev kui see kes seda annab ning ei oska seetõttu täpsustavaid küsimusi küsida. Informatsiooni jagamisel on väga oluline, et mõlemad pooled saaksid informatsioonist sarnaselt aru.	SU1
Suhtlemisoskus (SU)	Mõned inimesed jagavad suhtlemisel liiga palju isiklikku informatsiooni. Töökeskond peaks olema eraelust eraldatud.	SU4
Suhtlemisoskus (SU)	Mõnikord on kriitilistel hetkedel osadelt kolleegidelt vajaliku informatsiooni kätte saamine väga keeruline kuna nad ei jõua aja puudusel emailidele vastata.	SU5
Analüütiline mõtlemine (AM)	Pidin kopeerima teisest andmebaasist kontrollküsimesi kuid selle käigus ilmnis, et need ei sobitu uue uuringuga ning olin sunnitud kõik käsitsi ümber programmeerima.	AM1
Analüütiline mõtlemine (AM)	Minu ülesanne oli ehitada valmis andmebaas ühele väga keerulise ülesehitusega uuringule ning ma pidin seda tegema andmebaaside ehitamise programmis, kus esialgsel vaatlusel selline ülesehitus ei olnud võimalik. Jagasin uuringu protsessi väikesteks osadeks ning panin selle uut moodi kokku tagasi nii, et see säilitas soovitud funktsionaalsuse.	AM5
Teadmised kliinilistest uuringutest (KU)	Kliiniliste uuringute puhul on oluline mõista kogu kliiniliste uuringute protsessi ning kõiki väikseid osasid seal sees. Hea kliinilise tava tundmine on kohustuslik.	KU7

Lisa 6. järg

Teadmised andmetöötõluse protsessidest (DP)	Mõind kaasati protsesside ja dokumentide arenduse meeskonda üsna uue töötajana ning mu esimene ülesanne oli dokumentide malle üle vaadata ja pakkuda välja võimalikke parandusi. Alguses ma muretsesin, et ma ei oska väga palju kaasa rääkida kuid tegelikult osutus see mulle väga kasulikuks kogemuseks kuna läbi dokumentide hindamise õppisin ma kiiresti tundma kõiki ettevõtte dokumente.	DP1
Teadmised andmetöötõluse protsessidest (DP)	Dokumente kirjutades teen ma mõnikord palju vigu kuid õnneks meeskonnajuhid on väga kannatlikud ja juhendavad mind. Tänu sellele on mul võimalus õppida ja enda dokumentide koostamise oskusi arendada.	DP3
Andmebaaside ehitamise oskus (AB)	Vahele on andmebaaside programmeerimise ja ehitamisega seotud tööülesandeid väga keerulised ning seetõttu võtab kogu protsess kauem aega kui ta peaks. Kuid ajaga ning kogemusega oskused kasvavad ning paranevad töötulemused.	AB1
Andmebaaside ehitamise oskus (AB)	Ma pidin ühele suurkliendile esitlema väga keerulise andmebaasi demo, mille ehitas valmis minu kolleeg. Avalikud esinemised ei ole minu lemmikud, eriti siis kui ma pean esitlema midagi mida ma ise ei ole ehitanud. Mind aitab see, et mu kolleeg kirjeldas mulle detailiselt uuringu ülesehitust ja funktsionaalsust ning, et ma tundsin põhjalikult selle andmebaasi ehitamise keskkonda. Me saime selle uuringu endale.	AB5
Andmebaaside ehitamise oskus (AB)	Olen pidanud korduvalt ehitama andmebaase elektroonilistes andmebaaside ehitamise keskkonnas mida ma veel väga täpselt ei tunne. Koolitused on küll vajadusel olemas, kuid tihti peale on kõige parem õppida läbi praktilise kogemuse. Mida rohkem ma erinevaid andmebaase kasutan seda kergem on ka tundmatute andmebaasidega toime tulla, sest enamasti lähtub nende ülesehitus sarnasest loogikast.	AB6
Andmebaaside ehitamise oskus (AB)	Ehitasime andmebaasi vastavalt protokollile ja arvestasime ka kliendi nõudmistega. Tulemus oli kasutajasõbralik andmebaas.	AB2
Andmebaaside ehitamise oskus (AB)	Oleks hea kui kõik andmetöötlejad oskaksid ehitada andmebaase vastavalt CDISC standardile. See lihtsustaks programmeerijate tööd märkimisväärselt.	AB7

Lisa 6. järg

Teadmised statistilisest analüüsist (SA)	Mõistmaks kliiniliste uuringute eesmärke peaksid andmetöötajatel olema vähemalt baasteadmised statistilisest analüüsist. See aitab tagada selle, et andmebaasid oleksid ehitatud vastavalt protokollis välja toodud statistilistele eesmärkidele.	SA7
SAS programmeerimis-keele valdamine (SS)	Ühe uuringu raames kasutati uuringu progressi jälgimiseks üsna keerulist SAS programmi, mille oli kirjutanud kliendipoolne programmeerija. Klient soovis, et me uuendaksime seda programmi terve uuringu vältel. Kuna antud hetkel olid kõik meie programmeerijad hõivatud olin ma sunnitud oma kesised teadmised programmeerimisest üleöö kõrgemale tasemele arendama.	SS5
SAS programmeerimis-keele valdamine (SS)	Kuna programmeerijate töökoormus on suur olen üritanud ise võimalikult palju lihtsamaid programmeerimisega seotud tööülesandeid ära teha ning arendan ennast selles valdkonnas jätkuvalt.	SS6
Inglise keele oskus (IK)	Kuna ettevõtte töö keel on inglise keel ning kõik ettevõtte tööprotsessid ja dokumendid on samuti inglise keeles on oluline, et töötajad valdaksid inglise keelt keskmisest paremal tasemel. Eriti oluline on välja selgitada inglise keele oskus juba uute töötajate tööle võtmisel kuna see on ainukene oskus mida ei saa hiljem omandada.	IK6

Lisa 7. StatFinn EPID Research Group andmetöötaja ametikoha kompetentsimudel

1.Võtmekompetentsid				
1.1. Kvaliteedile orienteeritus				
Tahe ja oskus tagada tööülesannete täitmisel kõrge kvaliteet.				
<ul style="list-style-type: none"> • Ei mõista kvaliteedi olulisust. • Kontrollib tehtud tööd pealiskaudselt. • Teeb vigu, töö vajab üle kontrollimist. 	<ul style="list-style-type: none"> • Mõistab kõrge kvaliteedi olulisust tööülesannete täitmisel. • Kontrollib tehtud tööd ja oskab märgata vigu ja puudusi. • Teeb vähesel määral vigu, oskab ise hinnata, millal töö vajab kontrollimist. 	<ul style="list-style-type: none"> • Püüdleb aktiivselt parima kvaliteedi saavutamise poole tööülesannete täitmisel. • Kontrollib oma tööd põhjalikult ning leiab üles väikseimadki vead. • Vigade esinemine on pigem erand. Ei vaja järelevalvet. 		
1 - kasin	2	3 - hea	4	5 - suurepärane

Lisa 7. järg

1.Võtmekompetentsid							
1.2. Koostööle orienteeritus							
Valmisolek ja oskus töötada koos teistega ning olla osa meeskonnast.							
<ul style="list-style-type: none"> • Ei ole motiveeritud suhtlema. • Ei jaga teistega informatsiooni. • Ei täida talle määratud tööülesandeid meeskonnas. • Seab enda isiklikud eesmärgid meeskonna omadest ettepoole. 	<ul style="list-style-type: none"> • On koostöövalmis ja positiivselt meelestatud. • On avatud ning jagab teistega informatsiooni. • Toetab meeskonna otsuseid ja täidab edukalt talle määratud ülesandeid. • Mõistab meeskonna eesmärkide saavutamise olulisust ja panustab neisse. • Osaleb meeskonna probleemide lahendamisel ja aitab lahendusi leida. 	<ul style="list-style-type: none"> • Üritab aktiivselt luua teistega efektiivseid ja sõbralikke tööalaseid suhteid. • Üritab aktiivselt tagada informatsiooni liikumist meeskonnaliikmete vahel. • Töstab ettevõtte või meeskonna eesmärgid enda isiklikest eesmärkidest kõrgemale. • Aitab meeskonnakaaslastel tunda ennast väärtuslikuna ning hinnatuna. 	1 - kasin	2	3 - hea	4	5 - suurepärane

Lisa 7. järg

1. Võtmekompetentsid				
1.3. Orienteeritus arendustegevusele				
Tahe ja oskus arendada ennast ja teisi ning ettevõtte tööprotsesse.				
<ul style="list-style-type: none"> • Tegeleb talle määratud arendustegevusega seotud tööülesannetega vastumeelselt. • Ei huvitu tööprotsesside parendamisest. • Ei hooa suurt pilti ja sellest tulenevalt ei näe vajadust muudatusteks. 	<ul style="list-style-type: none"> • Täidab edukalt talle määratud arendustegevusega seotud ülesandeid. • Oskab märgata vigu tööprotsessides. • Mõistab tegevusvaldkonnast tulenevat pidevat arenguvajadust. 	<ul style="list-style-type: none"> • Hoiab ennast aktiivselt kursis tegevusvaldkonna arengusuundadega. • Mõtleb aktiivselt kaasa tööülesannete täitmisel ja üritab järjepidevalt tööprotsesse parendada. • Tegeleb aktiivselt enesearendusega • Tegeleb aktiivselt kolleegide koolitamise ja arendamisega. 		
1 - kasin	2	3 - hea	4	5 - suurepärane

Lisa 7. järg

2. Käitumuslikud kompetentsid				
2.1. Meeskonna juhtimine				
Oskus suunata, toetada, arendada, innustada, jälgida ja tunnustada meeskonda projektiga seotud eesmärkide täitmisel.				
<ul style="list-style-type: none"> • On meeskonnaliikmetega suhtlemisel passiivne või agressiivne ning jagab informatsiooni minimaalselt. • Jagab tööülesandeid arvestamata meeskonnaliikmete individuaalseid oskuseid või teadmisi. • Eeldab, et meeskonnaliikmed lahendavad projektiga seotud probleeme ise või sekkub viimasel hetkel. • Ei oska anda meeskonnaliikmetele tagasisidet. • Ei sea meeskonnaliikmetele ühiseid projektiga seotud eesmärke. • Ei suuna ega juhenda oma meeskonnaliikmeid. • Ei jälgi meeskonnaliikmete tööülesannete täitmist. 	<ul style="list-style-type: none"> • On avatud suhtlemisele meeskonnaliikmetega ning jagab nendega projektiga seotud informatsiooni. • Koolitab meeskonnaliikmeid vastavalt vajadusele. • Aitab vajadusel meeskonnaliikmetel projektiga seotud probleeme lahendada. • Oskab anda ja vastu võtta konstruktiivset tagasisidet. • Teadvustab meeskonnaliikmeid ühise eesmärgi olemasolust. • Juhendab vajadusel meeskonnaliikmeid. • Jälgib, et meeskonnaliikmed peaksid tööülesannete täitmisel kinni seatud tähtaegadest. 	<ul style="list-style-type: none"> • Suunab sõbralikku ja avatud suhtlemist meeskonnaliikmete vahel ning jälgib, et kõigil meeskonnaliikmetel oleks piisav informatsioon tööülesannete täitmiseks. • Jälgib aktiivselt, et meeskonnaliikmete oskused oleksid vastavuses neile määratud tööülesannetega ning vajadusel arendab meeskonnaliikmete oskusi ja teadmisi. • Püüab aktiivselt ennetada projektiga seotud probleemide tekkimist. • Loob ühiseid eesmärke ning innustab meeskonnaliikmeid nende poole pürgima. • Aktiivselt suunab ja juhendab meeskonnaliikmeid tööülesannete täitmisel. • Jälgib aktiivselt, seatud tähtaegadest ning kvaliteedinõuetest kinnipidamist. 		
1 - kasin	2	3 - hea	4	5 - suurepärane

Lisa 7. järg

2. Käitumuslikud kompetentsid							
2.2. Planeerimine							
Oskus efektiivselt planeerida enda tööaega ja ressursse.							
<ul style="list-style-type: none"> • Ei oska planeerida ressursi- ega ajakulu. • Ei mõista planeerimise vajalikkust. • Ei järgi ega analüüsi planeeritud ning ei õpi vigadest. 	<ul style="list-style-type: none"> • Suudab hinnata tulevikus vajalikke ressursse ja ajakulu. • Mõistab planeerimise olulisust. • Täidab edukalt planeerimisega seotud tööülesandeid. • Üritab planeeritust kinni pidada ja vigadest õppida. 	<ul style="list-style-type: none"> • Suudab edukalt ja detailselt hinnata tulevikus vajalikke ressursse ja ajakulu. • Hindab kõrgelt planeerimisest ja organiseerimisest tulenevat kasu. • Tegeleb aktiivselt planeerimise ja riskide hindamisega. • Olukorrast maksimaalse ülevaate saamiseks suhtleb aktiivselt kõigi seotud osapooltega. • Tegeleb aktiivselt planeeritu ja tegeliku võrdlemise ja analüüsimisega ning õpib vigadest. 	1 - kasin	2	3 - hea	4	5-suurepärase

Lisa 7. järg

2. Käitumuslikud kompetentsid				
2.3. Paindlikkus				
Oskus kohaneda uute olukordadega ning säilitada sealjuures töö kvaliteet ja kiirus.				
<ul style="list-style-type: none"> • Ei kohane muudatustega. • Keeldub muudatuste tõttu oma töökorraldust muutma. • Ootamatud muudatused põhjustavad stressi ning negatiivselt meelestatust. 	<ul style="list-style-type: none"> • Mõistab paindlikkuse vajalikkust ning suudab vajadusel muudatustega kohaneda. • Nõustub vajadusel muudatuste tõttu muutma oma töökorraldust. 	<ul style="list-style-type: none"> • On avatud uutele lähenemistele, ideedele ja meetoditele ning võimeline edukalt ja kiiresti kohanema muutustega. • Muudab vabatahtlikult oma töökorraldust kui see on vajalik. • Suudab ootamatute muudatuste korral säilitada positiivsuse ja rahuliku maneeeri. 		
1 – kasin	2	3 - hea	4	5 - suurepärane

Lisa 7. järg

2. Käitumuslikud kompetentsid				
2.4. Suhtlemisoskus				
Oskus suhelda viisakalt ja korrektselt.				
<ul style="list-style-type: none"> • Suhtleb teistega vastumeelselt ning väljendab ennast passiivselt või agressiivselt. • Ei ole võimeline ennast kõnes või kirjas selgelt ja korrektselt väljendama. • Ei ürita teisi kuulata ega mõista. • Ei rakenda suhtlemisel elementaarse viisakuse reegleid. • Suhtlemisel ei suuda teemast kinni pidada ning vestlus on laialivalgub ja ebaefektiivne. 	<ul style="list-style-type: none"> • Mõistab efektiivse suhtlemise olulisust ning on avatud suhtlemisele. • Väljendab ennast selgelt ja korrektselt nii kõnes kui kirjas. • Üritab suhtlemisel kuulata ja mõista teisi. • Säilitab suhtlemisel elementaarse viisakuse. • Üritab suhtlemisel mitte teemast kõrvale kalduda. 	<ul style="list-style-type: none"> • On positiivselt meelestatud ja pingutab aktiivselt efektiivsema suhtlemise nimel. • Oskab edukalt teisi kuulata ja mõista. • Oskab olla suhtlemisel mõõdukalt asjakohane ja püsida teemas. • Säilitab suhtlemisel teistega tööalase professionaalsuse. 		
1 - kasin	2	3 - hea	4	5 - suurepärane

Lisa 7. järg

2. Käitumuslikud kompetentsid				
2.5. Analüütiline mõtlemine				
Oskus keerulisi protsesse nende lihtsustamise eesmärgil osadeks jagada, analüüsida ja tõlgendada.				
<ul style="list-style-type: none">• Ei näe tervikpilti ega põhjuslikke seoseid.• Probleemide lahendamisel vajab abi.		<ul style="list-style-type: none">• Näeb tervikpilti ning oskab hinnata ja analüüsida tagajärgi.• Oskab iseseisvalt probleeme lahendada.		<ul style="list-style-type: none">• Oskab edukalt jagada informatsiooni osadeks ja leida põhjuslikke seoseid.• Oskab süstemaatiliselt selgitada välja ja lahendada probleeme.• Oskab seada selgeid eesmärke ja neid prioritseerida.
1 - kasin	2	3 - hea	4	5 - suurepärase

Lisa 7. järg

3. Tehnilised kompetentsid				
3.1. Teadmised kliinilistest uuringutest				
Teadmised kliinilistest uuringutest ja neid reguleerivatest dokumentidest, seadustest ja asutustest.				
<ul style="list-style-type: none"> • Ei oma piisavaid teadmisi kliinilistest uuringutest. • Ei ole lugenud hea kliinilise tava juhendit. 	<ul style="list-style-type: none"> • Omab piisavalt teadmisi kliinilistest uuringutest ja neid reguleerivatest dokumentidest, seadustest ja asutustest. • Üritab oma igapäevatöös lähtuda heast kliinilisest tavast ja oskab vajadusel sealt juhtnööre leida. 	<ul style="list-style-type: none"> • Omab laialdasi teadmisi kliinilistest uuringutest ja neid reguleerivatest dokumentidest, seadustest ja asutustest. • Omab põhjalikke teadmisi hea kliinilise tava rakendamisest ning lähtub edukalt sellest oma igapäevatöös. 		
1 - kasin	2	3 - hea	4	5 - suurepärase

Lisa 7. järg

3. Tehnilised kompetentsid				
3.2. Teadmised andmetöötuse protsessidest				
Teadmised StatFinn EPID Research Group andmetöötuse protsessidest ja dokumentidest.				
<ul style="list-style-type: none"> • Ei oma või omab vähest ülevaadet ettevõtte andmetöötuse protsessidest ja dokumentidest. • Ei oska või oskab vähesel määral läbi viia erinevaid andmetöötuse protsesse ja koostada dokumente. 	<ul style="list-style-type: none"> • Omab ülevaadet kõigist ettevõtte andmetöötuse protsessidest ja dokumentidest. • Suudab juhendamisel viia läbi erinevaid andmetöötuse protsesse. • Oskab juhendamisel koostada andmetöötuse dokumente. • Oskab ära tunda vigu andmetöötuse protsesside läbi viimisel ja dokumentide koostamisel. 	<ul style="list-style-type: none"> • Omab põhjalikke teadmisi ettevõtte andmetöötuse protsessidest ja dokumentatsioonist. • Oskab iseseisvalt ja kvaliteetselt erinevaid andmetöötuse protsesse läbi viia ning dokumente koostada. • Juhendab edukalt teisi andmetöötuse protsesside läbiviimisel ja dokumentatsiooni koostamisel. • Oskab kontrollida ja hinnata teiste poolt läbi viidud andmetöötuse protsesse ja koostatud dokumente. 		
1 - kasin	2	3 - hea	4	5 - suurepärane

Lisa 7. järg

3. Tehnilised kompetentsid							
3.3. Andmebaaside ehitamise oskus							
Oskus ehitada andmebaase erinevates elektrooniliste andmete kogumise programmides.							
<ul style="list-style-type: none"> • Ei oma või omab vähesel määral andmebaaside ehitamise kogemust. • Ei tunne CDISC standardit. • Ei oska luua seoseid andmebaasi ja analüüsitavate andmete vahel. 	<ul style="list-style-type: none"> • Oskab juhendamise korral ehitada andmebaase erinevates elektrooniliste andme-kogumise programmides. • Oskab juhendamise korral ehitada andmebaase erinevate uuringutüüpide jaoks. • Oskab juhendamise korral ehitada andmebaase vastavalt CDISC standardile. • Mõistab seoseid andmebaasi ja analüüsitavate andmete vahel. 	<ul style="list-style-type: none"> • Oskab iseseisvalt ehitada kvaliteetseid andmebaase erinevates elektrooniliste andmete kogumise programmides. • Oskab iseseisvalt ehitada kvaliteetseid andmebaase erinevate uuringutüüpide jaoks. • Oskab ehitada andmebaase vastavalt CDISC standardile. • Oskab tagada analüüsiks vajalike andmete kogumise. 	1 - kasin	2	3 - hea	4	5 - suurepärane

Lisa 7. järg

3. Tehnilised kompetentsid				
3.4. Teadmised statistilisest analüüsist				
Teadmised statistilisest analüüsist ja oskus neid rakendada andmetöötaja tööülesannete täitmisel.				
<ul style="list-style-type: none"> • Puuduvad teadmised statistilisest analüüsist. • Ei oska koostada dokumentatsiooni analüüsitavate andmete kaardistamiseks. 	<ul style="list-style-type: none"> • Mõistab üksikuid statistilise analüüsi meetodeid. • On võimeline rakendama sobivat andmestandardit kogutavatele andmetele. • Oskab juhendamisel koostada dokumentatsiooni analüüsitavate andmete kaardistamiseks. 	<ul style="list-style-type: none"> • Mõistab erinevaid statistilise analüüsi meetodeid. • Mõistab protokollid statistilist vaatepunkti ja oskab vastavalt sellele andmeid koguda. • Oskab iseseisvalt koostada ja kontrollida dokumentatsiooni analüüsi andmete kaardistamiseks. 		
1 - kasin	2	3 - hea	4	5 - suurepärase

Lisa 7. järg

3. Tehnilised kompetentsid				
3.5. SAS programmeerimiskeele valdamine.				
Oskus programmeerida SAS andmeanalüüsi tarkvaras.				
<ul style="list-style-type: none"> Ei oma teadmisi andmeanalüüsi tarkvarast SAS. 	<ul style="list-style-type: none"> Oskab iseseisvalt kirjutada lihtsamaid programme. Mõistab SAS programmi kasutamise efektiivsust. Oskab kasutada SAS programmi abifunktsiooni lisainformatsiooni leidmiseks. Omab baasteadmisi nii andmete, kui väljundite programmeerimise kohta. 	<ul style="list-style-type: none"> Oskab efektiivselt ja iseseisvalt programmeerida keerulisemaid programme. Mõistab teiste töötajate programme. Lähtub programmeerimisel headest tavadest. Oskab rakendada programmide kirjutamisel taaskasutatavaid elemente. Tunneb detailselt SAS programmi süntaksit. 		
1 - kasin	2	3 - hea	4	5 - suurepärase

Lisa 7. järg

3. Tehnilised kompetentsid						
3.6. Inglise keele oskus						
Inglise keele oskus						
<ul style="list-style-type: none"> • Räägib ja kirjutab vähesel määral inglise keeles. • Ei oma või omab minimaalset erialast sõnavara inglise keeles. • Vajab abi erialaste dokumentide mõistmisel. 	2	<ul style="list-style-type: none"> • Räägib ja kirjutab heas inglise keeles. • Tunneb erialast sõnavara inglise keeles. • Oskab lugeda ja mõista erialaseid dokumente inglise keeles. 	3 - hea	4	<ul style="list-style-type: none"> • Räägib ja kirjutab ladusalt inglise keeles. • Omab laialdast erialast inglise keelset sõnavara. • Oskab lugeda ja mõista keerulisi erialaseid inglise keelseid dokumente. 	5 - suurepärane