

Kutseharidus ja muutuv tööturg

Tööandjate uuringu lõpparuanne

Mihkel Nestor

Kirsti Nurmela



Euroopa Liit
Euroopa Sotsiaalfond



Eesti tuleviku heaks

2013

Uuringu tellis Riigikantselei koostöös Haridus- ja Teadusministeeriumi ning Eesti Kaubandus-Tööstuskajaga. Uuring on valminud Riigikantselei tarkade otsuste fondi ja Euroopa Sotsiaalfondi toel.

Autorid

Mihkel Nestor on Praxise hariduspoliitika programmi analüütik, kes on spetsialiseerunud kutse- ja täiskasvanuhariduse ning haridusökonomika valdkonnale. Tal on töökogemus Haridus- ja Teadusministeeriumist, kus ta aastatel 2008–2011 töötas kutse- ja täiskasvanuhariduse valdkonna analüütikuna. Mihklil on Tartu Ülikooli magistrikraad majandusteaduse erialal.

Kirsti Nurmela on Praxise töö- ja sotsiaalpoliitika programmi analüütik. Ta on omandanud Tallinna Ülikoolis bakalaureusekraadi sotsioloogia erialal ja magistrikraadi riigiteaduste erialal. Aastast 2011 jätkab Kirsti õpinguid Tallinna Ülikooli sotsioloogia doktorantuuris, kus tema uurimisteenaks on täiskasvanuhariduses osalemine ja selle takistused.

Käesoleva uuringu valmimisele on andnud olulise panuse ka

Anne Jürgenson, Laura Kirss, Maarja Kuusik, Kerli Lille, Märt Masso ja Henry Rõigas.

Poliitikauuringute Keskus Praxis on Eesti esimene sõltumatu, mittetulunduslik mõttekeskus, mille eesmärk on toetada analüüsile, uuringutele ja osalusdemokraatia põhimõtetele rajatud poliitika kujundamise protsessi.



Poliitikauuringute Keskus Praxis

Tornimäe 5, III korrus

10145 Tallinn

tel 640 8000

www.praxis.ee

praxis@praxis.ee

Lühitutvustus

Eesti kutseharidussüsteemis on viimasel kümnendil toimunud olulised reformid ja tänu Euroopa Liidu vahenditele on tunduvalt kasvanud valdkonda tehtud investeeringute maht. Kutseharidussüsteemi arengu edasiseks kavandamiseks on tarvis saada tööandjatelt tagasisidet selle kohta, kas senised jõupingutused on toonud kaasa loodetud tulemused.

Käesoleva uuringu eesmärk on selgitada välja, kuidas hindavad Eesti erasektori tööandjad nüüdisaegse kutseharidusliku väljaõppe saanud töötajate kompetentside vastavust töökohtadel nõutavale, ning millised on nende tööandjate ootused Eesti kutseharidussüsteemi suhtes. Selle eesmärgi täitmiseks võetakse uuringus vaatluse alla varasemate kutseharidust puudutavate uuringute tulemused ning teiste riikide kogemused kutsehariduse võimaluste ja tööturu vajaduste ühitamisel. Kõige tähtsama osa uuringust moodustavad kutseharidusega töötajaid kasutavate ettevõtete seas tehtud küsitlus ja fookusrühmaintervjuud, mis annavad põhjaliku ülevaate sellest, milliseks peavad Eesti ettevõtted kutseharidusega töötajate pädevust ja koostööd kutseõppeasutustega.

Lühikokkuvõte

Mida tihedamat koostööd ettevõtted koolidega teevad, seda parem on nende ettevõtete arvamus kutseharidusest. Ettevõtjate peamine mure on kutseõppeasutustes õppivate noorte üldine vähene võimekus ja motiveeritus erialal õppida ja töötada. Ettevõtjad on valmis lihvimis lõpetajate erialaseid oskusi, kuid mitte sotsiaalseid hoiakuid. Ettevõtjate kogemused on positiivsemad aladel, mis on õpilaste seas populaarsemad.

Kõige paremaks peavad tööandjad noorte õpivalmidust ja soovi areneda, kõige viletsamaks aga võõrkeeleoskust, otsustusvõimet ja erialaseid tööoskusi. Töötajate värbamisel peavad tööandjad kõige olulisemaks isikuomadusi ja sotsiaalseid hoiakuid, kuid tehniliselt keerukamate ametite puhul on erialane kutseharidus töölesaamise eeltingimuseks. Tööandjad on rahul koolide paranenud õpikeskonnaga, kuid heidavad neile ette järeleandmisi õppe kvaliteedis. Riigilt oodatakse rohkemat sekkumist haridusvalikute kujundamisse ja kutseõppe populaarsuse suurendamist. Kui majanduskriisi aastatel valmistas koolidele ja õpilastele muret praktikakohtade vähesus, siis praegu on paljud tööandjad valmis võtma vastu rohkem praktikante, kui neile koolidest saabub.

Koolide ja ettevõtete vahelise koostöö peamine probleem on osapoolte vähene algatusvõime. Töökohapõhisesse õppesse suhtuvad ettevõtjad hästi, sest paljud neist tegelevad tööjõupuuduse tõttu ka juba praegu vajalike töötajate ise väljakoolitamisega. Samal ajal on ettevõtted seisukohal, et kui tööandja võtab osa seni kooli õlul olnud õppetööst enda kanda, peab riik selle lisatöö talle kompenseerima. Ettevõtete hinnangul on lähituleviku peamine probleem Eesti tööturul süvenev tööjõupuudus ja palgatõusurive. Pikaajalise tööjõuvajaduse planeerimine on aga raske, sest paljud ettevõtted tegutsevad väga ebastabiilses majanduskeskkonnas.

Sisukord

Sissejuhatus	6
1. Metoodika	9
2. Eesti ettevõtted ja kutseharidusega töötajad.....	14
2.1. Kutseharidusega töötajate kasutatavad ettevõtted	14
2.2. Kutseharidusega töötajate tähtsus	18
2.3. Kogemused kutseharidusega töötajatega.....	23
2.3.1. Õpilaste tase ja kutsehariduse sisu	23
2.3.2. Suhtumine kutseharidusse ja koolide tase.....	27
2.4. Kutseharidusega töötajate värbamine	31
3. Ettevõtete koostöö koolidega ja praktikakohtade pakkumine	37
3.1. Praktika	37
3.2. Koostöö koolidega	44
3.3. Töökohapõhine õpe ja töötajatele täienduskoolituse pakkumine	47
4. Töötajavajaduse kavandamine ja tulevikuplaanid	52
4.1. Töötajavajadus ja sektori tulevik	52
4.2. Ootused riigi ja koolide suhtes.....	58
5. Välisriikide kogemuse ülevaade	61
5.1. Soome	61
5.2. Taani.....	66
5.3. Holland	70
5.4. Tähelepanekuid teiste riikide kogemuse kohta	74
6. Kokkuvõtte ja soovitused	75
Kasutatud kirjandus.....	80

Jooniste loetelu

Joonis 1. Kutseharidusastme lõpetajate jagunemine õppekavariühma alusel, 2008–2011 (n = 23 307)	10
Joonis 2. Uuringus osalenud ettevõtted töötajate arvu alusel (n = 413)	14
Joonis 3. Uuringus osalenud ettevõtted tegevusala alusel (n = 413).....	15
Joonis 4. Uuringus osalenud ettevõtted asukoha alusel (n = 393)	16
Joonis 5. Ettevõtte tegelemine innovatsiooniga 2012. aastal (n = 393)	16
Joonis 6. Kas ettevõttel on välisosalus? (n = 392)	17
Joonis 7. Kas ettevõtte kuulub mõnda ettevõtjaid ühendavasse organisatsiooni? (n = 392)	18
Joonis 8. Eesti töötajad haridustaseme alusel 2012. aastal.....	19
Joonis 9. Kutseharidusega töötajate osakaal ettevõttes (n = 413)	20
Joonis 10. Kas ettevõttes töötab viimase viie aasta jooksul kutsehariduse omandanud töötajaid? (n = 413).....	20
Joonis 11. Ettevõtted, kus töötab viimase viie aasta jooksul kutsehariduse omandanud töötajaid, erinevate tausttunnuste alusel.....	21

Joonis 12. Kui vajalik on kutseharidusega töötajate palkamine ettevõtte töö iseloomu arvestades? (n = 413).....	21
Joonis 13. Ettevõtjate hinnangud kutseharidusega töötajate oskustele, teadmistele ja isikuomadustele (n = 413).....	24
Joonis 14. Ettevõtete hinnang erinevatele kutseharidust puudutavatele väidetele (n = 395).....	28
Joonis 15. Ettevõtete hinnang kutseharidust puudutavatele väidetele 2008. aastal.....	29
Joonis 16. Kas ettevõtte leiab kutseõppeasutuste lõpetajate seast piisaval hulgal vajalikke töötajaid? (n = 413).....	32
Joonis 17. Kas ettevõtte leiab kutseõppeasutuste lõpetajate seast piisaval hulgal vajalikke töötajaid? Tegevusala alusel.....	32
Joonis 18. Miks ettevõtte ei leia kutseõppeasutuste lõpetajate seast piisavalt vajalikke töötajaid? (n = 232).....	33
Joonis 19. Oskused/teadmised, mis on ettevõtte arengu jaoks olulised järgnevatel aastatel, 2010.....	36
Joonis 20. Kas ettevõtte on pakkunud viimase viie aasta jooksul kutseõppeasutuste õpilastele võimalust praktika sooritamiseks? Ettevõtte suuruse alusel (n = 413).....	38
Joonis 21. Kas ettevõtte on pakkunud viimase viie aasta jooksul kutseõppeasutuste õpilastele võimalust praktika sooritamiseks? Kutseõppeasutuste lõpetajate värbamise alusel (n = 413).....	38
Joonis 22. Miks ettevõtte ei ole viimase VIIIE aasta jooksul pakkunud kutseõppeasutuste õpilastele võimalust praktika sooritamiseks? (n = 105).....	39
Joonis 23. Millist kasu näevad ettevõtted praktikandi võtmisest? (n = 308).....	40
Joonis 24. Kas ettevõtte maksab praktikandile töötasu? (n = 307).....	40
Joonis 25. Ettevõtete hinnang erinevatele praktikat puudutavatele väidetele (n = 306).....	41
Joonis 26. Mida saaks ettevõtete hinnangul praktikakorralduse parandamiseks ette võtta? (n = 306).....	42
Joonis 27. Millist koostööd on teinud ettevõtted kutsekoolidega peale praktika pakkumise? (n = 405).....	45
Joonis 28. Kuidas hindavad ettevõtted senist koostöökogemust kutsekoolidega? (n = 196).....	46
Joonis 29. Kas ettevõtte on teadlik töökohapõhisest õppevormist? (n = 404).....	48
Joonis 30. Kas ettevõtte oleks valmis töökohapõhist õpet pakkuma? (n = 404).....	49
Joonis 31. Kas ettevõtte on valmis pakkuma töökohapõhist õpet? Ettevõtte tausttunnuste alusel.....	50
Joonis 32. Ettevõtete hinnang oma personalipoliitikat puudutavatele küsimustele (n = 395).....	53
Joonis 33. Kas ettevõtte plaanib 2013. aastal töötajaid juurde värvata? (n = 395).....	54
Joonis 34. Peamised tööturgu mõjutavad tegurid ettevõtte tegevusvaldkonnas (n = 395).....	54
Joonis 35. Ettevõtete viisid töötajate teadmiste, oskuste ja pädevuste arendamiseks, 2010.....	57

Tabelite loetelu

Tabel 1. Ettevõtete arv 2011. aastal töötajate arvu ja tegevusala alusel.....	12
Tabel 2. Soome peamised statistilised näitajad.....	61
Tabel 3. Taani peamised statistilised näitajad.....	66
Tabel 4. Hollandi peamised statistilised näitajad.....	70
Tabel 5. Kutseõppe võimalused Hollandis peale põhihariduse omandamist.....	71

Sissejuhatus

Kutseõppe eesmärk on luua võimalused sellise isiksuse kujunemiseks, kellel on teadmised, oskused, vilumused, hoiakud ja sotsiaalne valmidus töötamiseks ning eeldused õpingute jätkamiseks ja elukestvaks õppeks.¹ Kutseõppeasutuse lõpetanu peab olema pädev ja valmis õpitud oskusi tööturul rakendama. See tähendab, et kutseharidussüsteem peab väga täpselt jälgima muutusi tööturul ja õppe sisu peab vastama tööandjate esitatud nõuetele.

Eesti tööjõuvajaduse prognoosi² kohaselt mõjutab lähiaastatel tööjõuvajadust kõige enam vanemaalaste töötajate lahkumine tööturult ja nõudluse kiirem kasv valdkondades, kus loodav lisandväärtus töötaja kohta on suurem või kus on potentsiaali selle märgatavaks kasvatamiseks. Näiteks nähakse kasvu ette info- ja sidesektoris, masinatööstuses, elektroonikatööstuses ja sotsiaalhoolekandes, kuid tänu asendusnõudlusele ka traditsioonilisematel aladel, nagu kaubandus ja ehitus ning veondus ja laondus. Et majandusstruktuur muutub keerukamaks, prognoositakse ametialadest suurenevat nõudlust eelkõige spetsialistide, oskustöölise ja seadmeoperaatorite puhul. Kõik see tähendab kutsehariduse rolli kasvu – tööturul edukaks hakkamasaamiseks on vaja erialast väljaõpet. Tööjõuvajaduse ja tööülesannete kiire muutumise tõttu muutub aina tähtsamaks ka täiendus- ja ümberõppe roll, sest omandatud teadmised ja oskused võivad kiirelt vananeda. Kui ettevõtete võime leida sobivaid töötajaid sõltub peaaegu täielikult haridussüsteemi suutlikkusest anda õpilastele vajalikud teadmised, oskused, kompetentsid ja suhtumine, siis ettevõtteid omakorda peavad investeerima oma töötajate täiendusõppesse, et nende oskused kohaneksid muutustega töökohal.³

Kiirelt muutuva tööturu tõttu on Euroopa Liit seadnud eesmärgiks sobitada paremini kokku pakkumine ja nõudlus oskuste järele.⁴ Soovist parendada kutseõppe kvaliteeti ja selle vastavust tööturu nõudmistele on olnud ajendatud mitu hiljutist uuendust Eesti kutseharidussüsteemis. Euroopa Regionaalarengu Fondi toel on nüüdisajastatud paljud õppeasutused – loodud on meeldiv õpikeskkond, kus saab kasutada tänapäevaseid töövahendeid. Juurutamisel on kutseõppe uued riiklikud väljundipõhised õppekavad, et õppe sisu ja tulemus vastaksid ühtsele kvaliteedistandardile. Õppetöö kvaliteedi parendamiseks ja ühtlustamiseks on algatatud õppekavarühmade akrediteerimine.

Siiski on Eesti kutseharidussüsteemis endiselt palju teha, et tööjõunõudlusele paremini vastata. Viimaste aastate lõpetajatest töötab erialases ametis vähem kui pool.⁵ Avalikkuses ja

¹ Kutseharidusstandard. Vabariigi Valitsuse 06.04.2006. a määrus nr 90. – Riigi Teataja I osa, 2011, nr 16, art 131. [<https://www.riigiteataja.ee/akt/1014805?leiaKehtiv>].

² Eesti tööjõuvajaduse prognoos aastani 2019. Andmetabelid. Majandus- ja Kommunikatsiooniministeerium. [http://www.mkm.ee/public/Toojouvajaduse_prognoos_aastani_2019._Andmetabelid._Labour_demand_forecast_2019.xls].

³ CEDEFOP. Skill Mismatch. The role of the enterprise. Research paper No 21. Luxembourg: Publications Office of the European Union, 2012. [http://www.cedefop.europa.eu/EN/Files/5521_en.pdf].

⁴ European Commission. New skills for new jobs: anticipating and matching labour market needs: communication from the Commission to the European Parliament, the Council, the European Economic and Social Committee and the Committee of the Regions, 2008. COM(2008) 868 final. [<http://eurlex.europa.eu/LexUriServ/>].

⁵ Nestor, M. Kutseõppeasutuste vilistlaste uuring. Poliitikauuringute Keskus Praxis, 2012. [http://www.praxis.ee/fileadmin/tarmo/Projektid/Haridus/Kutsevil/kutseõppeasutuste_vilistlaste_uuring.pdf].

sektoriuuringutes⁶ kurdavad tööandjad, et lõpetajate tase ei vasta nende ootustele ja nad peavad tegema ebamõistlikke investeeringuid lõpetajate lisakoolitamisega. Rahvusvahelised uuringud on näidanud, et kutseõppeasutuste lõpetajad leiavad töökohta hõlpsamalt ja kiiremini kui üldkeskharidusega noored, ka on esimeste töösuhted püsivamad ja teenitav palk kõrgem.⁷ Eesti statistika ja uuringud osutavad aga vastupidisele suundumusele: kutseharidusega inimeste töötuse määr on üldkeskharidusega inimeste omast kõrgem⁸ ja nende palgatase madalam.⁹

Kutseharidussüsteemi arengu edasiseks kavandamiseks on oluline saada tööandjalt tagasisidet süsteemi senise olukorra kohta. Käesoleva uuringu eesmärk on **selgitada välja, kuidas hindavad Eesti erasektori tööandjad nüüdisaegse kutsehariduse saanud töötajate kompetentside vastavust töökohtadel nõutavale ning millised on nende ootused Eesti kutseharidussüsteemi suhtes** muutuvast tööturusiituatsioonis, kus on hädavajalik saavutada töö tootlikkuse kiirem kasv ja suurema lisandväärtusega hüvivate pakkumise kasv.

Uuringu täpsemad uurimisülesanded on järgmised.

- Selgitada välja, millised on Eesti ettevõtete kogemused viimase viie aasta jooksul kutsehariduse saanud töötajatega. Kuidas hindavad tööandjad nende teadmiste ja oskuste taset, vastavust reaalsete töökohtade nõudmistele ja töö muutunud sisule? Kas hinnangutes on erinevusi lähtuvalt ettevõtte omandistruktuurist, tegevusvaldkonnast ja sellest, kuivõrd ettevõtte arendab innovaatilisi tegevusi?
- Selgitada välja, millist tüüpi teadmisi ja oskusi hindavad tööandjad lõpetajate juures enim ning kus on kõige suuremad vajakajäämised. Kuidas hinnatakse erialaste teadmiste tähtsust võrrelduna üldteadmiste ja sotsiaalsete oskustega? Kas hinnangud on seotud ettevõtte omandistruktuuri, tegevusvaldkonna ja innovaatilisusega?
- Uurida, millised on tööandjate kogemused kutseõppes õppijatele tööalase praktika pakkumisel ja kutseõppeasutustega muud laadi koostöö tegemisel. Millised on tööandjate ootused kutseõppeasutustega tehtava koostöö suhtes, sh tööalase praktika pakkumise, õpetajatele stažeerimisvõimaluste loomise ja töökohapõhise õppe senisest laiemast rakendamise suhtes?
- Selgitada välja, kuivõrd tegelevad ettevõtted tööjõu vajaduse planeerimisega ning töötajaskonna kompetentside hindamisega ja analüüsimisega. Milline on ettevõtete tööjõuvajadus lähiaastatel erinevate ametirühmade ja tegevusalade puhul? Kuivõrd tajuvad tööandjad vajadust olemasolevate töötajate oskuste ja teadmiste parandamiseks ja/või uute oskuste õpetamiseks, et suurendada seeläbi töö tootlikkust?

⁶ Energeetika tööjõu uuring. Tallinn: Praxis, RAKE, 2011.

[http://www.praxis.ee/fileadmin/tarmo/Ettekanded/ENTU_loppraport_10_10_2011.pdf].

⁷ CEDEFOP. From Education to Working Life. Cedefop Luxembourg: Publications Office of the European Union, 2012. [http://www.cedefop.europa.eu/EN/Files/3063_en.pdf].

⁸ 15-74-aastaste haridustaseme osatähtsus soo ja hõiveseisundi järgi. Statistikaamet, 2012. [<http://pub.stat.ee/px-web.2001/Database/Sotsiaalelu/databasetree.asp>].

⁹ Nestor, M. Inimkapitali väärtustamine tööturul: kutsehariduse mõju palgale. Magistritöö. Tartu Ülikool, 2011.

- Uurida, millised on ettevõtjate arvates lähiaastatel peamised tööturгу mõjutavad tegurid, milliseid probleeme need ettevõtjatele põhjustavad ja kuidas saaks kutseharidussüsteem aidata kaasa nende probleemide leevendamisele.
- Analüüsida erinevate valdkondade varasemate uuringute tulemusi ja esitada üldistatud ettepanekud kutsehariduse kohta.
- Analüüsida teiste riikide kogemust tööjõuvajaduse arvestamisel, kutseõppe sisu arendamisel ja õppetöö läbiviimisel, samuti tööandjate rahulolu uurimisel kutsehariduse omandanud töötajate teadmiste ja oskuste suhtes.
- Töötada tööandjate küsitluse ja erinevate huvigruppide tagasiside põhjal välja poliitika-soovitused kutseharidussüsteemi arendustegevusteks.

Püstitatud ülesannetele vastuste leidmiseks korraldas Praxise uurimismeeskond põhjaliku uuringu, mis kombineerib kvalitatiivseid ja kvantitatiivseid uurimismeetodeid. Muu hulgas tehti dokumendi-analüüs valdkonna varasemate uuringute kohta, koostati ülevaated kolme välisriigi kogemuse kohta kutsehariduse tööturule vastavaks muutmisel, kohtuti paljude sektorite ettevõtjate, kuid ka kutseõppeasutuste esindajatega ning korraldati küsitlus tööandjate seas.

Uuringu täpsema metoodika kohta annab ülevaate aruande esimene peatükk. Uuringuaruande teises peatükis käsitletakse lähemalt Eesti ettevõtete kogemusi kutseharidusega tööjõuga. Muu hulgas vaadatakse, kuidas ettevõtjad hindavad õpilaste taset ja kutsehariduse sisu, ning uuritakse üldisi hoiakuid kutsehariduse ja kutseõppeasutuste suhtes. Olulise teemana pööratakse tähelepanu kutseharidusega töötajate värbamisele ning teguritele, mida tööandjad seejuures tähtsaks peavad. Aruande kolmandas peatükis on keskseks teemaks ettevõtete koostöö koolidega ja praktika, muu hulgas vaadeldakse ettevõtjate hinnanguid töökohapõhise õppe pakkumisele ja võimalikkusele Eestis. Uuringuaruande neljas peatükk annab ülevaate ettevõtete tööjõuvajaduse planeerimisest ja tulevikuplaanidest, analüüsides lisaks, milliseid ootusi seab see kutseharidussüsteemi suhtes. Uuringuaruande viimases, viiendas peatükis kirjeldatakse kolme riigi – Soome, Taani ja Hollandi – kogemusi kutsehariduse ja tööjõunõudluse paremal ühitamisel.

1. Metoodika

Käesoleva uuringu eesmärk on välja selgitada, kuidas hindavad Eesti erasektori tööandjad nüüdisaegse kutseharidusliku väljaõppe saanud töötajate kompetentside vastavust töökohtadel nõutavale, ning millised on nende ootused Eesti kutseharidussüsteemi suhtes praeguses muutuv töötu-situatsioonis, kus on hädavajalik saavutada töö tootlikkuse kiirem kasv ja suurema lisandväärtusega hüviste pakkumise kasv. Uuringu eesmärgi täitmine eeldas mitme uurimismeetodi kombineerimist.

Varasemate uuringute ja kirjanduse analüüs

Sellised teemad nagu tööandjate nõudlus kutseharidusega tööjõu järele, koostöö kutseõppeasutuste ja tööandjate vahel ning oskuste vajaduse prognoosimine on leidnud varasemates uuringutes ja kirjanduses (sh Eesti erinevates sektoriuuringutes) suhteliselt laialdast käsitlust. Et varasemaid teadmisi valdkonnas võimalikult hästi ära kasutada, koostati projekti esimeses etapis süsteemne ülevaade valdkonna olulistest uuringutest ja kirjandusest nii Eesti kui ka välisriikide kohta. Küsimused, millele otsiti varasematest töödest vastuseid, olid näiteks hinnang kutseharidusega töötajate teadmistele ja oskustele, sh küsimus, milliseid teadmisi-oskusi peetakse headeks ja milliseid kehvadeks, tööandjate kogemused koostööst kutseõppeasutustega jpm.

Varasemate uuringute ja kirjanduse ülevaade täitis uuringus seejuures kahte erinevat eesmärki.

- Varasemate uuringute ja kirjanduse tulemused on käesoleva uuringu planeerimise sisendiks. Õigete küsimuste püstitamiseks töötas uurimiserühm läbi varasemate valdkondlike uuringute metoodikakirjeldused ja põhitulemused, kasutades seda teavet sisendina uurimisküsimuste täpsemal formuleerimisel ja esitamisel järgnevates etappides. Infot koguti süstematiseeritult, kasutades eelnevalt välja töötatud tabelipõhjasid.
- Varasemate uuringute olulisemad tulemused on uuringuaruande sisendiks. Sidumaks uuringut varasema tööga valdkonnas, on varasemate uuringute olulised leiud toodud esile ka käesolevas aruandes. Et paljud uuringutulemused on sarnased varasemate uuringute tulemustega, siis on olemasolev teave esitatud integreeritult uuega, et lihtsustada lugemist ja vältida info dubleerimist.

Peale varasemate uuringute vaadati lähemalt ka teiste riikide kogemusi kutsehariduse ja tööjõuturu paremal ühitamisel. Selleks koostati ülevaade kolme välisriigi – Soome, Taani ja Hollandi – kogemuse kohta ettevõtete vajaduste ja tööjõunõudlusega arvestamisel kutseõppe sisu arendamisel ning õppetöö läbiviimisel. Need kolm riiki valiti välja koostöös tellijaga, püüdes eelkõige lähtuda riikide kutseharidussüsteemide subjektiivsest edukusest ja üldisest võrreldavusest Eestiga. Iga riigi kohta esitatakse lühiülevaade selle kutseharidussüsteemist, mehhanismidest, mida kasutatakse oskuste pakkumise ja nõudluse kokkuvõimiseks, ning teistest olulistest teguritest, mis mõjutavad tööandjate ja kutseõppeasutuste edukat koostööd.

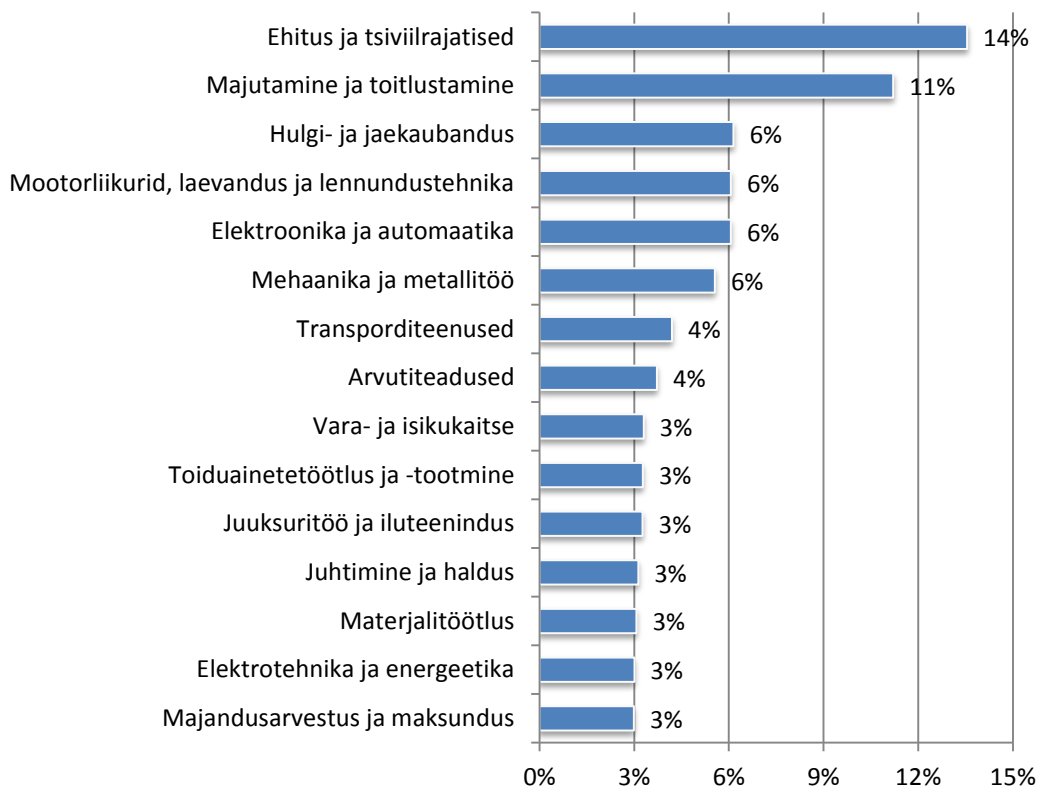
Fookusrühma- ja individuaalintervjuud

Paljud püstitatud uuringuküsimused nõudsid ammendavate vastuste saamiseks pikemate kirjelduste esitamist (millised on tööandjate ootused kutsehariduse suhtes, kas hinnatakse töö- või sotsiaalseid oskusi jpm). Ettevõtte taustsüsteemi, hoiakute ja väärtuste väljaselgitamine eeldas seetõttu kvalitaatiivsete meetodite kasutamist, milleks selles uuringus olid fookusrühmaintervjuud tööandjatega.

Fookusrühmaintervjude abil kogutakse teavet osalejate hoiakute, tunnete, uskumuste, kogemuste ja reaktsioonide kohta viisil, mis teisi meetodeid kasutades ei oleks tõhus. Need hoiakud, tunded ja uskumused võivad olla osalt sõltumatud grupist või sotsiaalsest keskkonnast, kuid avalduvad tõenäolisemalt just valitud teemapüstituse ja grupiliikmete omavahelises suhtluses.¹⁰ Fookusrühmi on sageli mõistlik kasutada uuringu ettevalmistavas faasis.¹¹ Nende abil saab luua või katsetada uurimushüpoteese¹² või valmistada ette küsimusi ja mõisteid küsimustike või individuaalintervjude kavade koostamiseks.¹³ Tööandjatega tehtud fookusrühmaintervjude käigus kogutud info oluliseks sisendiks järgneva uurimistegevuse, s.o ettevõtjate küsitluse kavandamisel.

Kokku plaaniti ettevõtjatega korraldada kuus fookusrühmaintervjuid ja kutsuda neis osalema kuue kutsehariduse jaoks kõige tähtsama tegevusala esindajad. Tegevusalade valimisel eelistati neid ISCED 97 õppekavarühmi, kus on viimastel aastatel olnud kutsehariduses kõige enam õpingute lõpetajaid (joonis 1).

JOONIS 1. KUTSEHARIDUSASTME LÕPETAJATE JAGUNEMINE ÕPPEKAVARÜHMA ALUSEL, 2008–2011 (N = 23 307)



Allikas: Eesti hariduse infosüsteem [<http://www.hm.ee/index.php?popup=download&id=12050>].

¹⁰ Gibbs, A. Focus groups. – Social Research Update, 1997, No. 4.

¹¹ Kreuger, R. A. Focus groups: a practical guide for applied research. London: Sage, 1988.

¹² Powell, R. A., Single, H. M. Focus groups. – International Journal of Quality in Health Care. 1996, Vol. 8, No. 5, pp. 499-504.

¹³ Hoppe, M. J., Wells, E. A., Morrison, D. M., Gilmore, M. R., Wilsdon, A. Using focus groups to discuss sensitive topics with children. – Evaluation Review, 1995, Vol. 19, No. 1, pp. 102-114; Lankshear, A. J. The use of focus groups in a study of attitudes to student nurse assessment. Journal of Advanced Nursing, 1993, Vol. 18, pp. 1986-1989.

Lõpetajate arvust tulenevalt otsustati teha fookusrühmaintervjuud ehituse, majutus- ja toitlustusvaldkonna, autoteeninduse¹⁴, mööbli- ja puidutööstuse¹⁵ ning primaarsektori ettevõtetega. Hulgi- ja jaekaubanduse valdkond otsustati fookusrühmaintervjuudest kõrvale jätta seetõttu, et valdkonnas on väga suur erialase hariduseta töötajate osakaal, mistõttu ei pruugi jae- ja hulgikaubandusettevõtted olla piisavalt teadlikud, et kutseharidusega töötajate kohta tagasisidet anda. Elektroonika- ja automaatikavaldkond jäi aga kõrvale seetõttu, et enamik selles õppekavarühmas kutseõppeasutuse lõpetanutest on tegelikkuses õppinud arvutiteeninduse erialal ning töötavad IT-kasutajatoes väga paljudel tegevusaladel. Tellija ettepanekul kaasati uuringusse hoopis puidu- ja mööblitööstuse tegevusala ning primaarsektor, mille all peetakse silmas nii aiandust, põllumajandust kui ka metsandust. Nende kolme primaarsektori õppekavarühma lõpetajad moodustasid kõigist aastail 2008–2011 kutseõppe läbinuist 6%.

Fookusrühmaintervjuude spetsiifiliseks kitsaskohaks käesolevas uuringus oli sihtgrupi eripära. Ettevõtte tööjõu teemadel pädevad isikud, s.o ettevõtete juhid, personali- ja tootmisjuhid on tavaliselt keskmisest hõivatamad inimesed ning sobiva kohtumisaja kokkuleppimine on seetõttu raskendatud. Riski maandamiseks võttis Praxise uurimismeeskond ühendust ettevõtjate esindusorganisatsioonidega, et leida võimalusi ühitada fookusrühma toimumisaeg mõne nende enda kavandatud üritusega. Kolmel juhul kuuest osutusid läbirääkimised esindusorganisatsiooniga edukaks ja fookusrühm õnnestus korraldada liiduga koostöös. Kahes sektoris – primaarsektor ning metalli- ja masinatööstus – värbas Praxise meeskond fookusrühmas osalevad ettevõtted esindusorganisatsioonist sõltumatult. Puidu- ja mööblitööstuse fookusrühma korraldamine ei õnnestunud, mistõttu asendati see poolstruktureeritud intervjuudega tegevusala olulisemate ettevõtjatega. Kokku kohtuti fookusrühma- ja individuaalintervjuudeks rohkem kui 30 tööandjaga.

Lisaks tööandjate arvamusele kutsehariduse kvaliteedi ja koostöö kohta kutseõppeasutustega oli uurimismeeskonna hinnangul vaja saada teada ka teise poole, kutseõppeasutuste seisukoht samade küsimuste kohta. Et kutseõppeasutused ei kuulunud uuringu peamisesse sihtrühma, piirduti kolme poolstruktureeritud intervjuuga kolmes kutseõppeasutuses. Intervjuudest võtsid osa koolis õppetöö ja ettevõtetega koostöö eest vastutatavad töötajad, peamiselt koolijuhid ja õppedirektorid. Koolide valikul peeti silmas, et kaasatud oleksid võimalikult erinevad õppeasutused: pealinna suur kutsehariduskeskus, maakonnalinna kutsehariduskeskus ja maapiirkonna kutseõppeasutus.

Ettevõtjate küsitlus

Fookusrühmaintervjuud on küll efektiivne meetod uurimishüpooteeside loomiseks, kuid nende põhjal ei ole võimalik leitud tulemusi üldkogumile üldistada. Väike arv osalejaid ei pruugi esindada enamuse arvamust. Kvantitatiivne lähenemisviis võimaldab kvalitatiivset uuringut täiendada¹⁶, aidates arvuliselt iseloomustada fookusrühmaintervjuudes nimetamist leidnud praktikate, protsesside ja arvamuste levikut.

Varasemate uuringute ja kirjanduse analüüsi ning fookusrühma- ja süvaintervjuude käigus kogutud info töödeldi ning sealt tuletatud hüpooteeside põhjal koostati uuringu põhiküsimustele ammendavalt vastata võimaldav küsitlusankeet. Küsitluse kontaktibaasi aluseks oli äriregistri väljavõtte seisuga

¹⁴ Vastab õppekavarühmale mootorliikurid, laevandus ja lennundustehnika.

¹⁵ Vastab õppekavarühmale materjalitööstus.

¹⁶ Strauss, A., Corbin, J. Basics of Qualitative Research Techniques and Procedures for Developing Grounded Theory (2nd edition). London: Sage Publications, 1998.

21.01.2013. Tellija soovil kaasati valimisse kõik need Eestis tegutsevad ettevõtted, kus on äriregistri andmetel vähemalt 10 töötajat, jättes välja alla 10 töötajaga ettevõtted. Uuringu üldkogumiks on seega 6110 ettevõtet (tabel 1).¹⁷ Peale äriregistri kontaktandmete, milleks on tavapäraselt ettevõtte e-posti üldaadress, selgitati avalikke andmeallikaid kasutades välja 500 suurima ettevõtte personalijuhi või tegevjuhi kontaktandmed, et tagada küsitluse jõudmine kutseharidusega tööjõu teemal kõige pädevama vastajani. Loodud ankeet laaditi üles uuringukeskuse Klaster veebikeskkonda, kus see läbis eeltestimise ja prooviküsitluse eelvalimi peal.

TABEL 1. ETTEVÕTETE ARV 2011. AASTAL TÖÖTAJATE ARVU JA TEGEVUSALA ALUSEL

	10–49 töötajat	50–249 töötajat	Üle 250 töötaja	Kokku
Töötlev tööstus	1144	383	44	1571
Hulgi- ja jaekaubandus; mootorsõidukite ja mootorrataste remont	921	155	27	1103
Ehitus	683	80	10	773
Veondus ja laondus	459	91	9	559
Majutus ja toitlustus	304	47	4	355
Haldus- ja abitegevused	270	54	17	341
Kutse-, teadus- ja tehnikaalane tegevus	285	47	2	334
Kinnisvaraalane tegevus	174	38	8	220
Info ja side	150	42	4	196
Tervishoid ja sotsiaalhoolekanne	128	25	5	158
Põllumajandus, metsamajandus ja kalapüük	136	14	1	151
Finants- ja kindlustustegevus	52	21	6	79
Veevarustus; kanalisatsioon, jäätme- ja saastekäitlus	63	10	3	76
Muud teenindavad tegevused	67	7	0	74
Elektrienergia, gaasi, auru ja konditsioneeritud õhuga varustamine	35	10	3	48
Haridus	39	4	0	43
Kunst, meelelahutus ja vaba aeg	29	5	1	35
Mäetööstus	25	8	0	33

Allikas: äriregister, jaanuar 2013.

Uuringu jaoks andmete kogumiseks koostati veebiankeet, mille täitsid vastajad ise. Arvestades sihtrühma spetsiifikat ja ankeedi pikkust (40 küsimust seitsmes plokis) oli veebiküsitluse näol tegemist sisuliselt ainuvõimaliku anketeerimismeetodiga. Ankeedi täitmisaja mediaan oli umbes 11,5 minutit.

Kõigile kontaktibaasis olnud ettevõtetele (n = 6110) saadeti e-kirjaga kutse osaleda uuringus. Vigase e-posti aadressiga ettevõtteid oli valimis umbes 7% (neile saadetud kirjade puhul oli postkast tundmatu, selle maht täis või esines aadressis ebatäpsusi, nagu vigane domeeninimi vms). Arvestades äriregistri kontaktibaasi üldist kvaliteeti ja ajalist nihet on see oodatav tulemus ning langeb üldjoontes kokku

¹⁷ Valimisse ei kaasatud ettevõtteid, kellel puudusid äriregistris kontaktandmed või andmed töötajate arvu kohta.

teiste samalaadsete uuringute tulemustega. Anketeerimismeetodi spetsiifika¹⁸ tulenevalt ei ole võimalik hinnata saajaprotsendilise täpsusega respondentide arvu, kes said uuringukutse.

Peale esmase uuringukutse väljasaatmist saadeti kõigile mittevastanuile (või poolikult vastanuile) hiljem meeldetuletuskiri eesmärgiga suurendada vastamisaktiivsust. Lisaks e-kirjaga edastatud meeldetuletustele korraldati telefonivärbamine ankeedi osaliselt täitnud respondentide seas eesmärgiga viia ankeedi täitmine lõpuni. Uuringus osalemisest keeldus (vajutas keeldumise linki) 157 vastajat.

Vastamisaktiivsuse suurendamiseks kasutati ka võrgustikulist lisavärbamist Eesti Kaubandus-Tööstuskoja uudiskirja, samuti Eesti Hotellide ja Restoranide Liidu ning Autode Müügi- ja Teenindustevõtete Eesti Liidu e-posti listi kaudu.

Andmed koguti ajavahemikul 13. märts – 4. aprill 2013.

Küsitlusele laekus kokku 666 ankeeti, millest oli lõpuni täidetud 459. Ettevõttest, mille esindaja oli ankeedi täitnud täielikult, kasutas kutseharidusega töajõudu 394. Poolikuks jäänud ankeetidest oli enamik vaid korra avatud, kuid 19 ankeeti oli täidetud enam kui pooles mahus, mis võimaldas neid kasutada edasises analüüsis. Kutseharidusega töajõudu kasutavaid ettevõtteid jäi lõplikusse valimisse 413.

Arvestades uuringu sihtgruppi – kutseharidusega töajõuga märkimisväärset kogemust omavaid ettevõtteid –, küsitlusandmeid ei kaalutud. Selle põhjuseks on raskused üldkogumi defineerimisel, mis ei võimalda objektiivsete kriteeriumite alusel hinnata, kas valim vastab sellele. Vaadates lõplikku valimit peamiste parameetrite, nagu ettevõtte suurus, töötajate arvu, asukoht ja tegevusala (vt ülevaadet vastajatest alapeatükis 2.1), võib öelda, et Eesti ettevõtete üldist struktuuri ja kutsehariduse spetsiifikat silmas pidades esindab lõplik valim kutseharidusega inimeste potentsiaalseid töandjaid hästi. Võttes arvesse püstitatud uurimisküsimusi, koostatud küsimustikku ja kogutud andmeid, kasutatakse aruandes tulemuste analüüsimiseks peamiselt risttabelid ja muud kirjeldavat statistikat. Aruandes esitatud võrdluste puhul on vastuste struktuur statistiliselt oluliselt erinev vähemalt $p = 0,05$. Olulisuse testimiseks on kasutatud Pearsoni hii-ruudu testi. Hinnangute keskmiste võrdlemiseks kasutatakse ANOVA analüüsi.

Uuringu „Täiskasvanute koolitus ettevõtetes” analüüs

Praxis peab oma töös oluliseks põhimõtet, et olemasolevaid andmeid tuleb võimalikult hästi ära kasutada. Ühelt poolt lisab varasemate tulemuste kasutamine uuringule valiidsust, teisalt aitab see vähendada respondentide uuringukoormust, mis Eestis on juba suhteliselt kõrge. Teatud osale käesolevas uuringus püstitatud küsimustele vastuseid pakkuvaid andmeid on varasemate uuringute käigus ettevõtetelt juba kogutud. Eurostati koordineeritud ja Eestis Statistikaametis teostatud uuringus „Täiskasvanute koolitus ettevõtetes” (2010) on käsitletud nii ettevõtete tegevusi koolitusvajaduse planeerimisel kui ka kogemusi praktika pakkumisel. Siinses töös analüüsitakse uuringu „Täiskasvanute koolitus ettevõtetes” andmeid peamiselt kirjeldava statistika abiga (mitmesugused risttabelid, erinevuste sihtrühmade võrdluses), pidades silmas analüüsitavate tulemuste statistilist olulisust. Nimetatud andmeid kasutatakse uuringuaruandes peamiselt konteksti loovatena ja täiendusena eespool kirjeldatud põhiuuringule.

¹⁸ Peale loetletud probleemide on äriregistri kontaktandmete probleemiks see, et osa ettevõtete puhul on kontaktisikuks üles antud ettevõtte raamatupidaja, kes eriti väiksemates ettevõtetes võib olla vaid raamatupidamisteenuse osutaja, st töötada teises ettevõttes.

2. Eesti ettevõtted ja kutseharidusega töäjõud

Käesoleva peatüki esimeses osas antakse ülevaade uuringus osalenud ettevõtetest, st tööandjatest, kes kasutavad kutseharidusega töäjõudu. Teises alapeatükis vaadatakse, kui suure osa töäjõust moodustavad kutseharidusega töötajad ettevõtetes ja riigis tervikuna ning kuivõrd tähtsaks peetakse sellise töäjõu kasutamist. Kolmandas alapeatükis käsitletakse tööandjate kogemusi töötajatega, kellel on kutseharidus, andes hinnangu ettevõtjate rahulolule nende töötajate kompetentsidega. Neljandas alapeatükis räägitakse sellest, kuidas kutseharidusega töötajaid tööle värvatakse, uurides muu hulgas, milliseid kompetentse tööandjad seejuures väärtustavad.

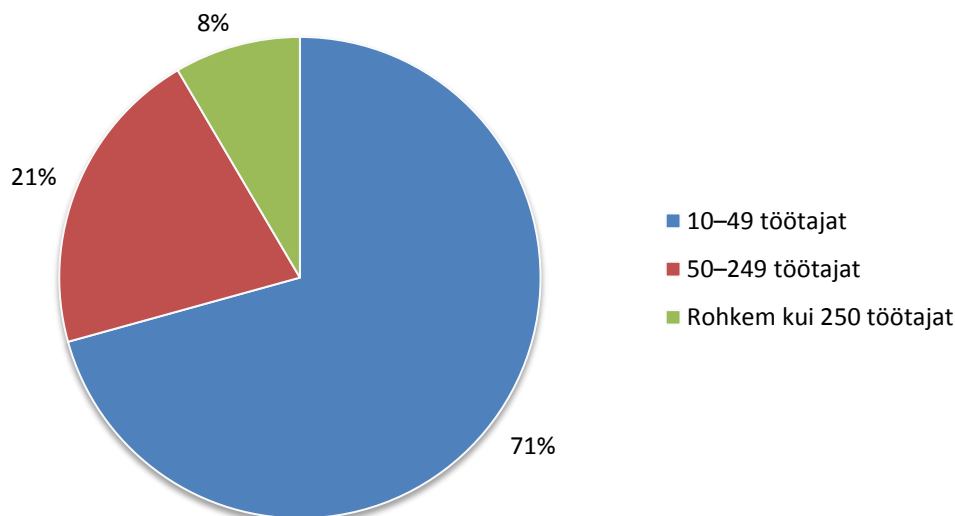
2.1. Kutseharidusega töäjõudu kasutavad ettevõtted

Eesti ettevõtete üldist struktuuri ja kutsehariduse spetsiifikat arvestades võib öelda, et lõplik valim esindab üsna hästi kutseharidusega inimeste potentsiaalseid tööandjaid. Enamiku uuringu küsitlusele vastanutest moodustavad 10–49 töötajaga ettevõtted, kuid märkimisväärne hulk vastajatest esindab ka suuremaid ettevõtteid. Tegevusalade poolest osales uuringus enim töötleva tööstuse ettevõtteid. Muude tausttunnuste poolest on uuringusse kaasatud rohkesti välisosalusega ettevõtteid. Uuringus osalenud ettevõtetest üle 40% kuulub mõne ettevõtjate esindusorganisatsiooni liikmeskonda. Kõrged olid ka ettevõtjate hinnangud oma tegevuse uuenduslikkusele.

Uuringu selles alapeatükis antakse lühiülevaade küsitlusele vastanud ettevõtetest nende peamiste parameetrite alusel, nagu suurus töötajate arvu alusel, asukoht ja tegevusala.

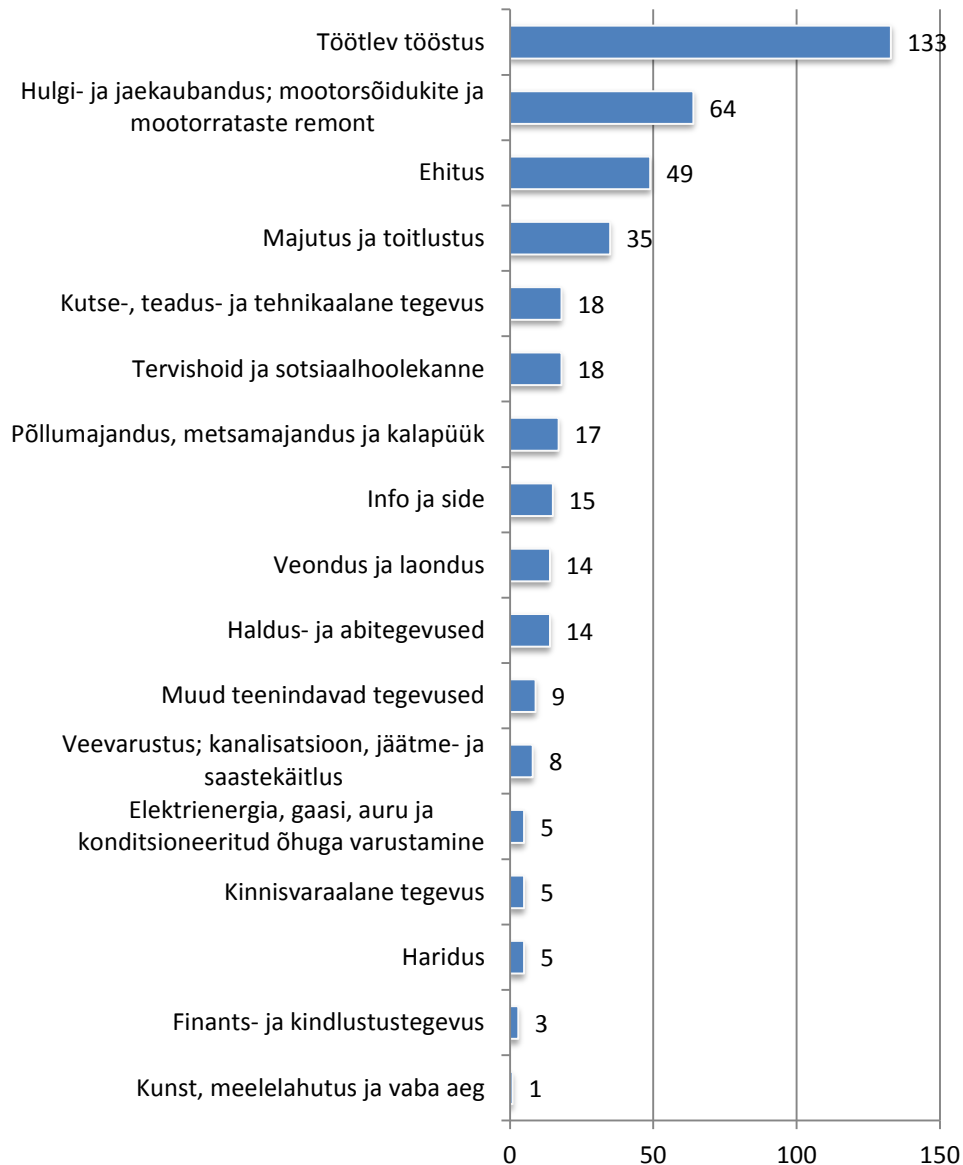
Joonisel 2 on uuringus osalenud ettevõtted esitatud töötajate arvu alusel. Et uuringusse ei kaasatud mikroettevõtteid, olid väikseimad vastanud ettevõtetest 10–49 töötajaga. Need moodustasidki vastajatest kõige suurema osa, 71% ehk 292 ettevõtet. 50–249 töötajaga ettevõtteid osales uuringus 86, mis koguvalimist moodustab 21%. Suurettevõtteid ehk firmasid, mis annavad tööd enamale kui 250-le töötajale, osales uuringus 35, mis moodustab kõigist vastajatest arvestatava 8%.

JOONIS 2. UURINGUS OSALENUD ETTEVÕTTED TÖÖTAJATE ARVU ALUSEL (N = 413)



Joonisel 3 on uuringus osalenud ettevõtted esitatud tegevusala alusel, lähtudes EMTAK 2008 klassifikaatorist.

JOONIS 3. UURINGUS OSALENUD ETTEVÕTTED TEGEVUSALA ALUSEL (N = 413)

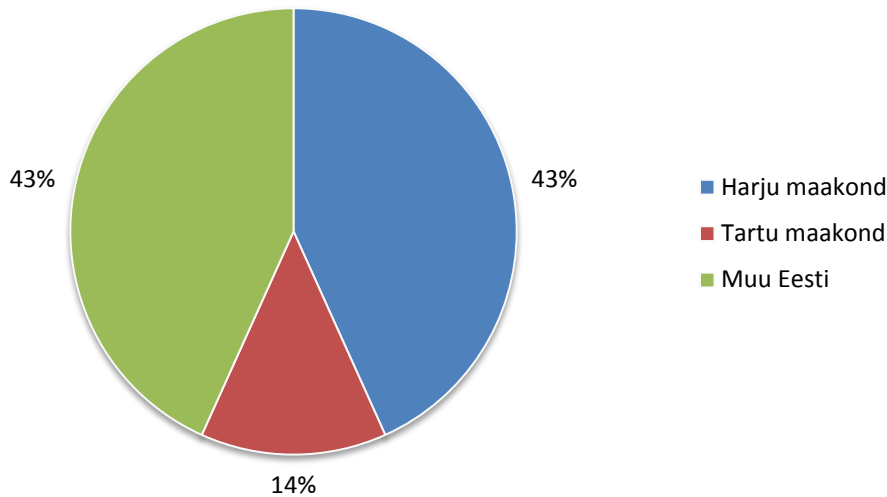


Kuigi rohkearvuliselt kutseharidusega tööjõudu kasutavate ettevõtete üldkogumi määramine on raskendatud, ühtib vastajate jagumine tegevusala alusel suhteliselt hästi kutseõppeasutuse lõpetanute profiiliga õppekavarühma alusel. Kõige suurem osa vastajatest (32% ehk 133 ettevõtet) tegutseb töötlevas tööstuses. Teised suurema vastajate arvuga tegevusalad olid hulgi- ja jaekaubandus ning mootorsõidukite ja mootorrataste remont (64 ettevõtet), ehitus (49 ettevõtet) ning majutus ja toitlustus (35 ettevõtet). See seonduv hästi kutseõppeasutuse lõpetanute profiiliga ISCED97 õppekavarühmade alusel.

Joonisel 4 on uuringus osalenud ettevõtted esitatud tegutsemispiirkonna alusel. Küsitluses peeti tegutsemispiirkonna all silmas maakonda, kus töötab kõige suurem osa selle ettevõtte töötajatest. Uuringus osalenud ettevõtetest suurim osa (43%) paikneb Harju maakonnas, neist omakorda valdav

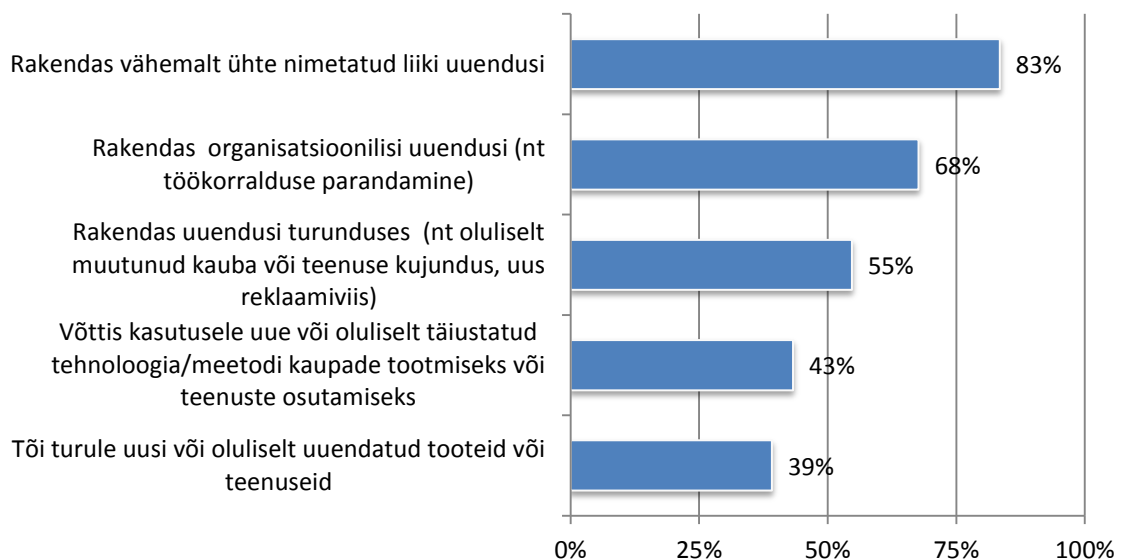
osa (79%) Tallinnas. Vastanute arvu põhjal on edasises analüüsis võimalik esile tuua veel Tartu maakonna ettevõtted, keda on küsitlusele vastanute hulgas 53 ehk 14% vastajate koguhulgast. Teiste maakondade puhul oli vastajate arv eraldiseisvalt analüüsis nimetamiseks juba liialt väike, mistõttu on nad hõlmatud ühiselt nimetaja „muu Eesti” alla.

JOONIS 4. UURINGUS OSALENUD ETTEVÕTTED ASUKOHA ALUSEL (N = 393)



Tellijä soovist lähtudes on siinses uuringus erilise tähelepanu all ettevõtete innovaatus ja välisosaluse olemasolu ettevõttes, et näha, milline on nende näitajate seos hinnanguga kutseharidusega töäjule. Mõlema näitaja puhul lähtuti Statistikaametis kasutatavatest definitsioonidest. Lähemat selgitust väärib ettevõtte innovaatus hindamine. Tööriistana kasutati selleks üle-euroopalise innovatsiooniuringu CIS („Community Innovation Survey”) ankeedi alusel väljatöötatud küsimust, mil määral ettevõtte tegeleb toote-, tehnoloogia-, turundus- või organisatsioonilise innovatsiooniga. Ettevõtete enesehinnang selle kohta on esitatud joonisel 5.

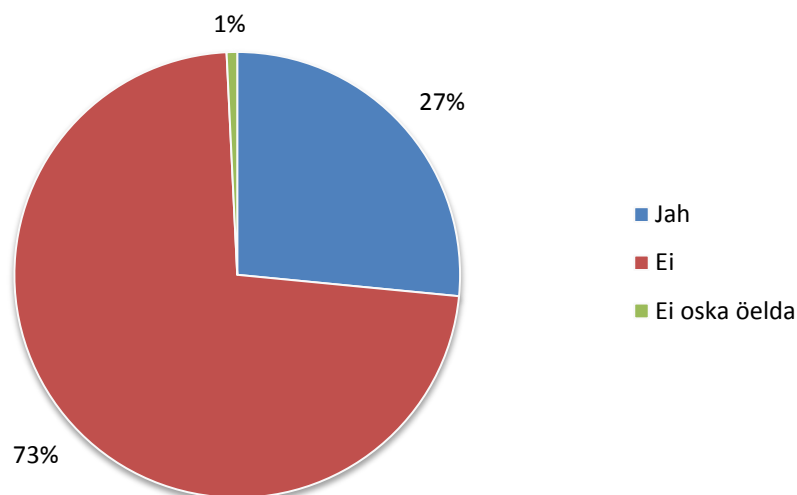
JOONIS 5. ETTEVÕTTE TEGELEMINE INNOVATSIOONIGA 2012. AASTAL (N = 393)



Vähemalt ühe nimetatud innovatsiooniliigiga ütles end tegelevat lausa 83% ettevõtetest. Kõige sagedasem oli organisatsiooniliste uuenduste rakendamine, millega tegeles 2012. aastal 68% vastajatest. Populaarsed olid ka turundusuuendused, neid oli eelmisel aastal rakendanud 55% ettevõtetest. Märksa harvemini olid vastajad tegelenud protsessiinnovatsiooniga ehk kasutusele võtnud uusi tehnoloogiaid või meetodeid kauba tootmiseks või teenuse osutamiseks. Kõige harvem oli vastajate seas tooteinnovatsiooniga tegelemine, sest uusi või oluliselt uuendatud tooteid või teenuseid oli turule toonud 39% vastajatest. Et ettevõtjate hinnangud olid optimistlikud ja vähemalt ühte liiki uuendusi oli ellu viinud 83% vastajatest, siis kasutatakse edasises analüüsis ettevõtte innovaatilisust kitsas tähenduses – kas tehtud oli protsessi- või tooteuuendusi. Selliseid ettevõtteid oli vastajate hulgas 55%.

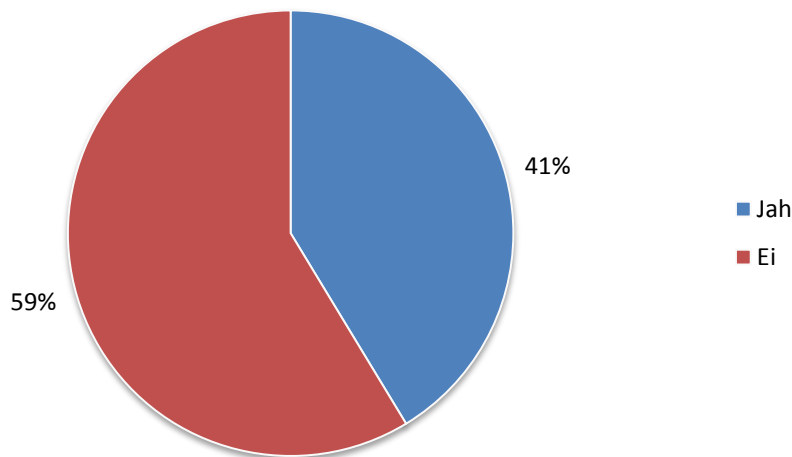
Välisosalusega ettevõtteid oli vastajate seas 27% (joonis 6), seejuures 50–249 töötajaga ettevõtete hulgas 41% ning rohkem kui 250 töötajaga ettevõtete seas 61%. Välisosalus oli sagedasem ka Harjumaal tegutsevates ettevõtetes.

JOONIS 6. KAS ETTEVÕTTEL ON VÄLISOSALUS? (N = 392)



Võimaliku tegurina, mis mõjutab suhtumist kutseharidusse, oli uuringus vaatluse all ka ettevõtete kuulumine ettevõtjaid ühendavatesse organisatsioonidesse. Kõigist vastanud ettevõtetest kuulub mõnda sellisesse 41% (joonis 7). Neist selgelt kõige enam kuulub Eesti Kaubandus-Tööstuskoja liikmeskonda, kuid suhteliselt palju on liikmeid ka Eesti Maksumaksjate Liidul ja Eesti Tööstus- ja Töökasvatuse Keskliidul.

JONIS 7. KAS ETTEVÕTE KUULUB MÕNDA ETTEVÕTJAID ÜHENDAVASSE ORGANISATSIOONI? (N = 392)



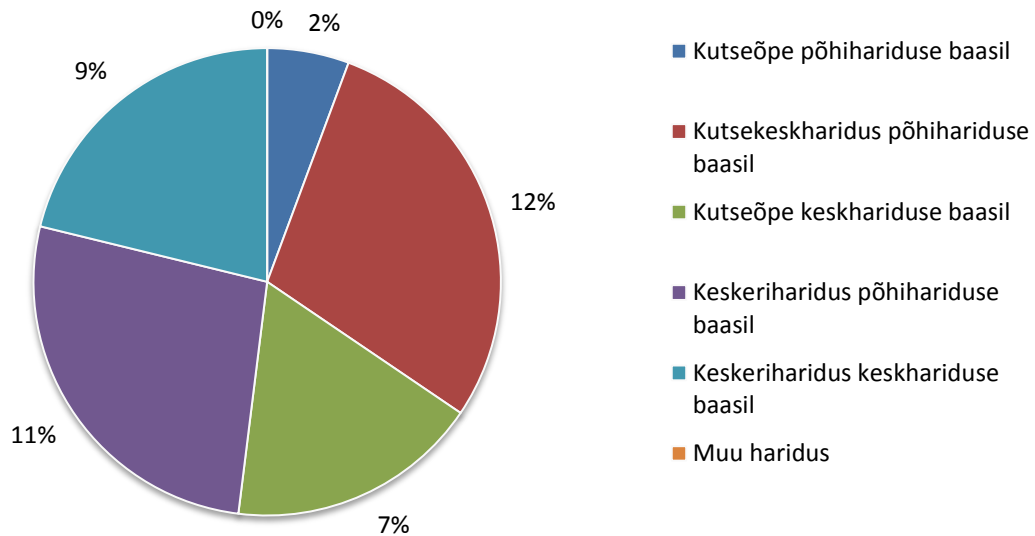
2.2. Kutseharidusega tööjõu tähtsus

Eesti tööjõust on kutseharidusega inimesi 41%, neist pooltel on seejuures keskeriharidus. Kutseharidusega töötajad moodustavad töötajaskonnast enamuse vähem kui kolmandikus ettevõtetest. Kutseharidusega töötajate olemasolu ettevõttes peetakse siiski väga tähtsaks, seda eriti väljaspool Harjumaad. Kutseõppeasutuste hiljutisi lõpetajaid töötab sagedamini suuremates ja innovaatilisemates ettevõtetes. Ettevõtete esindajatega tehtud fookusrühmaintervjuud näitasid, et kutsehariduse tähtsuse tajumine on tegevusalati erinev. Üldiselt võib tõdeda, et mida tehnilisemad või spetsiifilisemat laadi on valdkonna ametid, seda olulisem on ettevõtte jaoks kutseharidusega töötajate värbamine.

Enne küsitluse tulemuste juurde siirdumist on mõistlik anda üldpilt kutseharidusega inimeste hõive kohta Eesti tööturul. Statistikaameti andmetel¹⁹ oli 2012. aasta seisuga kutseharidus (sh keskeriharidus) 41% tööjõul (joonis 8). Kuigi keskeriharidust ei ole juba üle kümne aasta võimalik omandada, moodustavad sellise kvalifikatsiooniga töötajad suurima osa kõigist kutsehariduse taustaga töövõimelistest inimestest. Et igal aastal omandab nii (põhihariduse baasil) kutsekeskhariduse kui ka kutsehariduse keskhariduse baasil kummagi üle 3500 inimese, on kasvamas ka nende kutseõppeliikide läbinute osatähtsus kutseharidusega tööjõu hulgas.

¹⁹ Eesti tööjõu-uuring. Statistikaamet, 2012.

JONIS 8. EESTI TÖÖJÕUD HARIDUSTASEME ALUSEL 2012. AASTAL



Allikas: Statistikaamet, 2012.

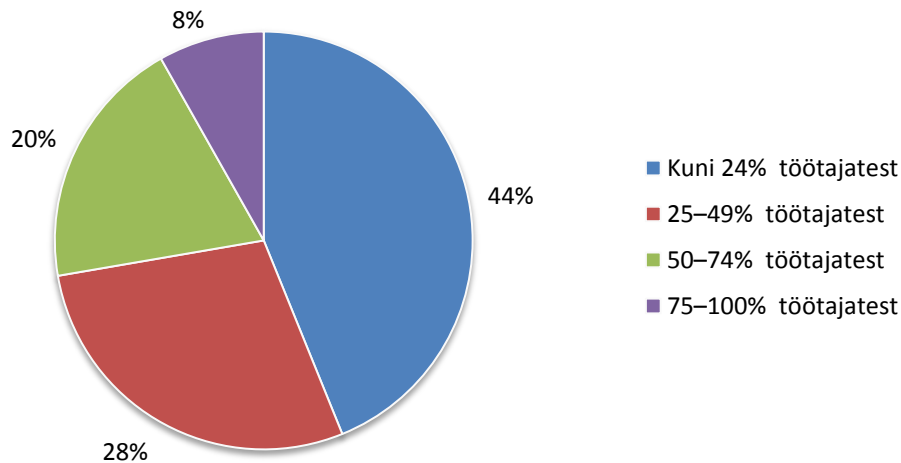
Kui 2008. aastal korraldatud kutsehariduse valdkonna tööandjate uuringu²⁰ tulemuste kohaselt kasutas kutseharidusega tööjõudu 64% ettevõtetest, siis käesoleva küsitluse põhjal töötab kutsehariduse omandanud inimesi 86% ettevõtetes. Seejuures tuleb aga rõhutada, et kahe uuringu tulemused ei ole võrreldavad. Lisaks teistele olulistele meetodilistele erinevustele ei hõlmanud käesolev uuring alla 10 töötajaga mikroettevõtteid, kes eelmises uuringus moodustasid olulise osa valimist. Alla 10 töötajaga ettevõtteid välja jättes oli 2008. aastal kutseharidusega inimestega kogemus 73% ettevõtetest. 2008. aasta uuringu jaoks tehti kutseharidusega tööjõudu kasutatavate ettevõtete väljaselgitamiseks telefoniintervjuud, ent käesolev uuring on suunatud otseselt kutseharidusega märkimisväärset kogemust omavatele tööandjatele, kasutades värbamist e-kirja teel, siis on tõenäoline, et paljud kutseharidusega kokkupuudet mitteomavad ettevõtted ei hakanud ka küsitlusele vastama.

Kutseharidusega tööjõu kasutamine võib tähendada ka ühte kutseharidusega inimest sajast töötajast. Saamaks aimdust kutseharidusega tööjõu osakaalust ettevõttes, paluti vastajatel seda laias laastus hinnata (joonis 9). Enamikus uuringus osalenud ettevõtetes moodustab kutseharidusega tööjõud siiski vähemuse. Rohkem kui poole töötajaskonnast moodustavad kutseharidusega töötajad 28% ettevõtetes. Võrreldes kutseharidusega töötajate osakaalu töötajaskonnas mitme ettevõtet iseloomustava tausttunnuse alusel nagu töötajate arv, tegevusala jms, statistiliselt olulisi erinevusi üldiselt ei esinenud. Ettevõtte tegevusala puhul tuleb küll silmas pidada, et valimi suurus lubab usaldusväärseid järeldusi teha vähestes tegevusalade kohta²¹. Samal ajal korvavad kvantitatiivsele analüüsile tegevusalade järgi seatud piiranguid suuresti fookusrühmade tulemused, mis võimaldavad kirjeldada valdkonna ettevõtete seas valitsevaid probleeme ja ideid.

²⁰ Haridus- ja Teadusministeeriumi kutsehariduse valdkonna sotsiaalsete partnerite rahulolu uuring. TNS EMOR, 2008.

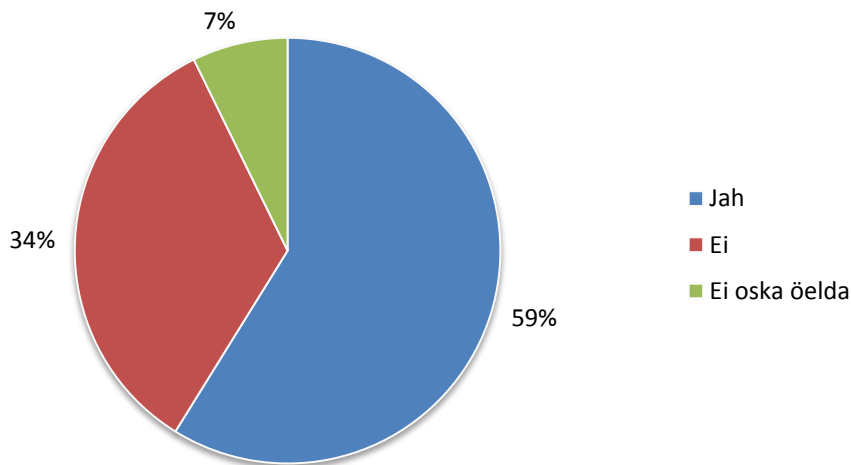
²¹ Tegevusalade järgi on tulemusi esitatud ehituse (n = 49), hulgi- ja jaekaubanduse (sh autoremont) (n = 64), mõõndustega tulemuste üldistatavuse osas ka majutuse ja toitlustuse (n = 35), tekstiili- ja rõivatööstuse (n = 30), puidu- ja mööblitööstuse (n = 30) ning metalli- ja masinatööstuse (n = 29) kohta.

JONIS 9. KUTSEHARIDUSEGA TÖÖTAJATE OSAKAAL ETTEVÖTTES (N = 413)



Käesoleva uuringu eesmärk on selgitada välja ettevõtjate rahulolu eelkõige viimastel aastatel kutseõppeasutuse lõpetanute teadmiste ja oskustega, sest just pädevusele on avaldanud kutseharidussüsteemi reformid kõige enam mõju. Seetõttu küsiti ettevõtjatele täpsemat infot selle kohta, kas neil töötab viimase viie aasta jooksul kutsehariduse omandanud töötajaid (joonis 10). Enamikul ettevõtjatest (59%) oli kutseõppeasutuse hiljutiste lõpetajatega kogemusi.

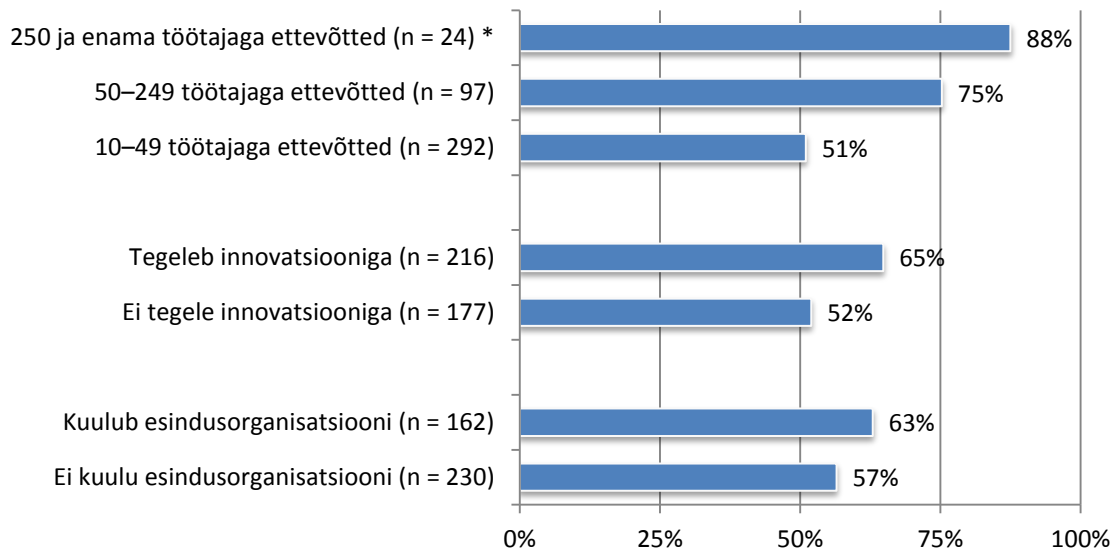
JONIS 10. KAS ETTEVÖTTES TÖÖTAB VIIMASE VIE AASTA JOOKSUL KUTSEHARIDUSE OMANDANUD TÖÖTAJAJD? (N = 413)



Mõistetavalt oli suuremate ettevõtete puhul suurem tõenäosus, et nad on palganud mõne hiljuti kooli lõpetanud noore. Kui suurettevõtetest töötas viimase viie aasta jooksul kutsehariduse omandanud töötaja 88% ja 50–249 töötajaga ettevõtetest 75%, siis alla 50 töötajaga ettevõtetest vaid 51% ettevõtteis. Hiljutisi lõpetajaid töötab pigem ettevõttes, kes on teistest innovaatilisemad²², samuti ettevõttes, kes kuuluvad mõnda tööandjate esindusorganisatsiooni.

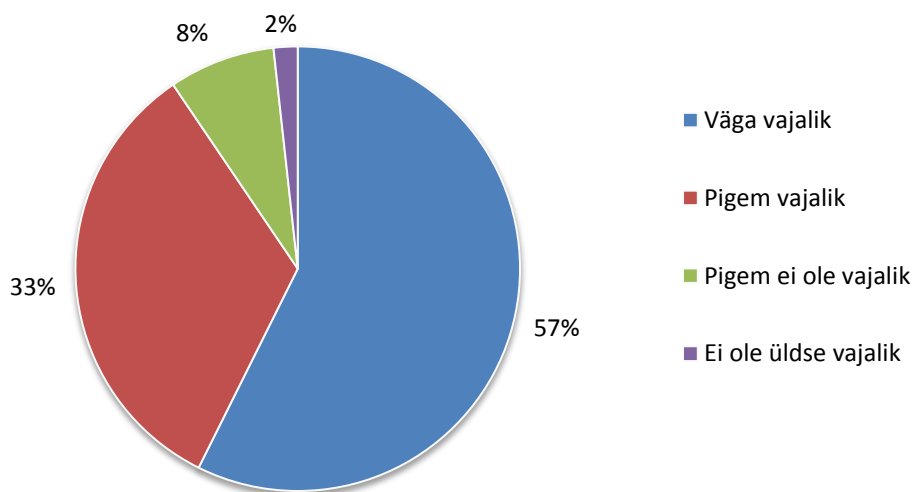
²² Innovaatiliste all peetakse siin ja edaspidi silmas ettevõtteid, kes olid 2012. aastal tegelenud toote- või protsessi-innovatsiooniga.

JOONIS 11. ETTEVÕTTED, KUS TÖÖTAB VIIMASE VIIIE AASTA JOOKSUL KUTSEHARIDUSE OMANDANUD TÖÖTAJAJD, ERINEVATE TAUSTTUNNUSTE ALUSEL²³



Ettevõtetes võib töötada kutseharidusega töötajaid, kuid see ei anna otseselt infot selle kohta, kas kutsehariduslik taust on töö laadi silmas pidades ainuõige kvalifikatsioon. Pikad tööturul veedetud aastad ja muutused tööjõunõudluses võivad kutseharidusega inimese viia tööle hoopis teise sektorisse ja ametialale, kus kutseõppe läbimisel ei ole tähtsust. Selgitamaks tööandjate seisukohta kutsehariduse rolli kohta nende tegevusalal, paluti vastajatel hinnata, kui vajalikuks nad kutseharidusega töötajate palkamist peavad (joonis 12). Saadud vastused kinnitavad, et kutseõpet peetakse tähtsaks väga paljudes ettevõtetes. Nii peab kutseharidusega inimeste töötamist ettevõttes väga vajalikuks 57% vastajatest ja neile lisandub 33%, kes peab seda pigem oluliseks.

JOONIS 12. KUI VAJALIK ON KUTSEHARIDUSEGA TÖÖTAJATE PALKAMINE ETTEVÕTTE TÖÖ ISELOOMU ARVESTADES? (N = 413)



²³ Siin ja edaspidi on tärniga (*) tähistatud tulemused, mille puhul vastajate arv on liiga väike üldistavate järelduste tegemiseks.

Vaadates vastuseid sellele küsimusele erinevate taustatunnuste alusel, selgub, et kutseharidusega tööjõud oli märksa tähtsam väljaspool Harjumaad tegutsevate ettevõtete jaoks, kus kvalifitseeritud personali värbamine võib osutuda keerukamaks. Kui Harjumaal ettevõtetest pidas kutseharidusega töötajate palkamist väga või pigem vajalikuks kokku 84%, siis Tartumaa ettevõtetest 89% ja teistes piirkondades tegutsevatest ettevõtetest 92%. Tegevusalade puhul, mille kohta lubab vastajate piisav arv järeldusi teha, suuri erinevusi ei esinenud. Võib märkida, et töötleva tööstuse, ehituse, hulgi- ja jaekaubanduse ning autoteeninduse alal tegutsevad ettevõtted hindasid kutseharidusega töötajate palkamist teistest veidi tähtsamaks. Statistiliselt olulisi erinevusi selles küsimuses erineva suurusega ettevõtete vahel ei olnud, selliseid erinevusi ei olnud ka välisosaluse ega innovaatilisuse alusel.

Kuivõrd vajalikud on formaalse kutseharidusega töötajad ettevõtte töö spetsiifikat silmas pidades, seda käsitleti ühe keskse teemana ka fookusrühmaintervjuides. Autoteeninduse fookusrühmas osalenud ettevõtete esindajad peavad spetsiifiliste oskuste vajaduse tõttu kutseharidust alal töötamise nimel vältimatuks. Ainult kogemusest tänapäeva autoesinduses enam ei piisa, sest autotööstuse tehnoloogiline areng on väga kiire ja uute autode hooldamiseks on vaja teadmisi. Tööandjate hinnangul on seetõttu kutsehariduse roll aasta-aastalt kasvamas. Koolist pädeva õpilase tööle võtmist peetakse tõhusamaks kui tööturult tulnud inimese väljakoolitamist. Varasema kogemusega töötaja väljakoolitamist vähemalt margiesindustes peaaegu ei esine. Ka kutseõppeasutusest tulev noor on erialasest haridusest hoolimata alguses õpipoisi rollis, kasvades seejärel selliks ja ehk kunagi ka meistriks. Garaažis tegutsevate väiketöökodade puhul peetakse haridusega inimeste võimalusi tööd leida paremaks.

Sarnaselt kinnitasid fookusrühmaintervjuid ka metalli- ja masinatööstusettevõtted, et tootmises töötavatest inimestest on valdav osa erialase kutseharidusega. Tööandjate hinnangul on metallitöö niivõrd spetsiifiline, et vajab erialast kutseharidust. Tööjõupuudusega silmitsi seistes on ettevõtted siiski panustanud ka ise töötajate koolitamisega, kuid selle mahukuse tõttu eeldatakse siiski mõningase valdkondliku kogemuse olemasolu.

Primaarsektori fookusrühmas tõdesid ettevõtjad, et kutsehariduse tähtsus on nende tegevusalal väiksem. Põllumajandus- ja aiandusettevõtted palkaksid küll kutseharidusega inimesi, kuid sageli ei ole neid võimalik leida. Ühelt poolt ei ole kõnealune sektor noorte jaoks väga atraktiivne, teisalt asuvad paljud valdkonna põhitöötajatest maapiirkondades, mis raskendab sobivate inimeste leidmist veelgi. Seetõttu on ettevõtted viimastel aastatel vajaliku tööjõu ise välja koolitanud. Põllumajandusest ja aiandusest eristuvad metsandusettevõtted, kes peavad kutseharidust väga tähtsaks. Metsavarumissettevõtete masinapark on kallid ja vajab turvaliseks kasutamiseks head väljaõpet.

Ehitusettevõtjaid fookusrühmas esindanud eksperdid pidasid kutseharidust tähtsaks, kuid sektori tsüklilisus seab oskustega töötajate värbamisele suured piirangud. Tööjõunõudlus on tegevusalal väga muutlik, mistõttu ei suuda koolid pakkumise poolel nii kiirete muutustega sammu pidada.

Kui on kolm meest, kelle vahel valida, siis töötaja eelistab sellele, kel ei ole üldse haridust, seda, kellel on kutseharidus, ja lõpuks ta esimene eelistus on mees, kellel on veel kutsetunnistus ka. Me oleme andnud läbi aegade kutseid umbes 2000 inimesele, ehitussektoris on täna ehitajaid 40 000 kuni 50 000, järelikult ütleme, et 90%-l ei ole kutsetunnistust ja 50%-l pole ka haridust. Ettevõtjad väärtustavad [kutseharidust], aga nad väärtustavadki seda võimaluste piires.

Fookusrühmas osalenud teenindusvaldkonna ettevõtted tõdesid, et nende sektoris on kutsehariduse tähtsuse kohta raske üldistusi teha. Kokkade seas on erialase kutsehariduse puudumine peaaegu välistatud, samal ajal kui ettekandjate või administraatorite seas on kutseharidusega töötajate osakaal

tunduvalt väiksem – hinnanguliselt kolmandik. Erialase kutseharidusega puhastusteenindajaid satub hotellidesse tööle aga haruharva.

Puidu- ja eriti mööblitööstuses on kutseharidus vajalik, kuid usutletud tööandjad tunnistasid, et selliseid töötajaid on keerukas leida. Seetõttu on nad vajalikke töötajaid sageli ise välja õpetanud.

Nagu kutsehariduslik koolidiplomi, nii on ka kutsetunnistuse tähtsus valdkondades fookusrühmade põhjal erinev. Autoteeninduse alal peetakse seda väga tähtsaks. Margiesinduste esindajad nentisid, et see on üks esimesi dokumente, mida tööle kandideerijalt küsitakse, eriti noorte puhul. Kutsetunnistust peetakse palju tugevamaks kui kooli lõputunnistust, sest esimest hindab sõltumatu komisjon, mitte oma õpetajad. Kutsetunnistus annab tööandjale kindluse, et töötaja pädevus vastab kutsestandardile.

Teistes sektorites kutsetunnistuse olemasolule sellist tähtsust ei omistata. Kui metalli- ja masinatööstuse ettevõtetes on nõuded erialastele oskustele sarnased nagu autoteeninduses, siis kutsetunnistus ei ole ka valdkonna põhitööandjate seas kuigi teadvustatud ega hinnatud. Selle peamiseks põhjuseks võib pidada sektori globaalset regulatsiooni ja ekspordi suurt osakaalu. Kutsetunnistusest palju vajalikumad on n-ö eurosertifikaadid, mis annavad töötajale õiguse valmistada keerukamaid detaile. Teenindussektoris on kutsetunnistus ideaal, mille poole püüeldakse, kuid ettevõtte selle olemasolu praegu ei tähtsusta. Ühelt poolt on see ettevõtjate hinnangul seotud vajalike oskuste mittespetsiifilisusega, kuid teisalt ka sellega, et ettevõtjate vahel puudub veel ühtne kokkulepe selle kohta, et kutsetunnistus on vajalik ja nõutav. Primaarsektori fookusrühmas osalenud ettevõtete kokkupuude kutseharidusega oli erinev, kuid valdkonna arenguga paremini kursis olevad tööandjad pidasid kutsetunnistust kvaliteedimärgiks. Puidu- ja mööblitööstuses intervjuude põhjal saab öelda, et kutsetunnistust kuigivõrd ei tähtsustata, mida võib seostada sektori üldise vähese organiseerumisega.

2.3. Kogemused kutseharidusega tööjõuga

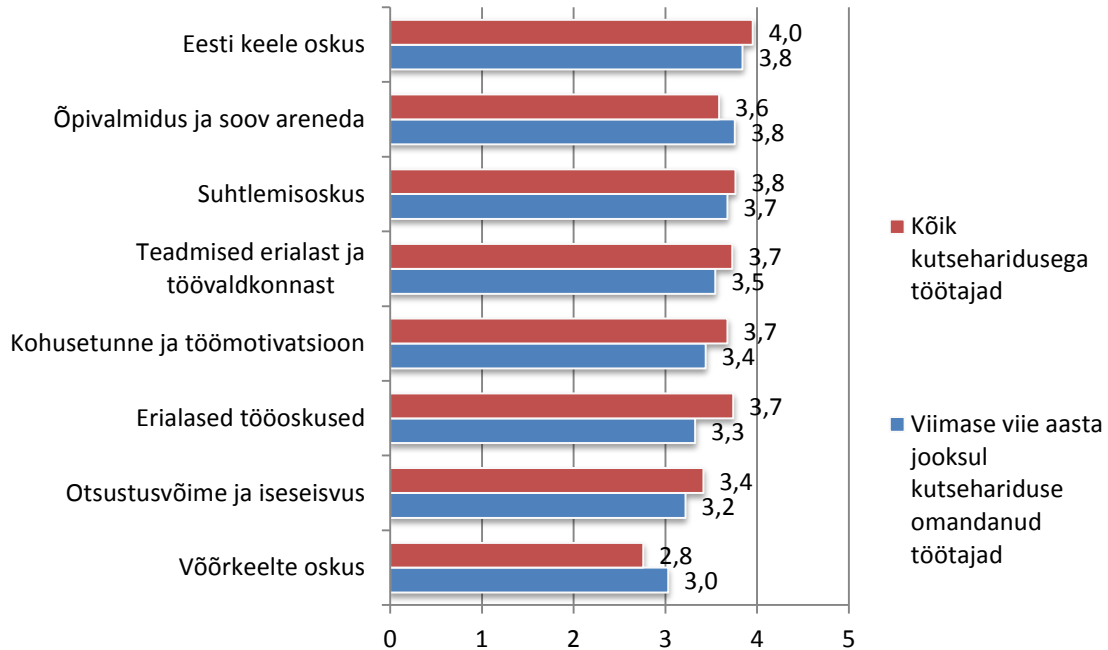
Üldjoontes võib tõdeda, et mida tihedam on ettevõtete koostöö koolidega, seda positiivsem on hinnang nii kooli kui ka õpilaste tasemele. Levinuim mure on ettevõtjate jaoks endiselt kutseõppeasutuses õppima asuvate noorte üldine vähene võimekus ja ebapiisav sotsiaalne küpsus. Ettevõtjad on valmis lihvima lõpetajate erialaseid oskusi, kuid ei soovi võtta enda kanda nende sotsiaalsete hoiakute kujundamist. Väga paljud kutseõppeasutusse õppima sattunud noored ei ole ettevõtjate hinnangul teinud teadlikku valikut ja lõpetajate motivatsioon õpitaval erialal tööle asuda on väike. Juba enne kutseõppesse sattumist omandamata jäänud baasteadmised ja antisotsiaalsed hoiakud kahandavad tööandjate silmis kutsehariduse mainet. Siiski ei kehti see kutsehariduse kui terviku kohta. Õpilaste seas populaarsematel aladel, nagu automehhaanika või metsandus, on ettevõtjate kogemused noortega paremad. Kõige paremaks peavad tööandjad noorte õpivalmidust ja soovi areneda, kõige kehvemaks aga võõrkeeleoskust, otsustusvõimet ja erialaseid tööoskusi. Koolide tasemest rääkides on tööandjad suhteliselt hästi kursis tunduvalt paranenud õppekeskkonnaga. Kõige suurem etteheide koolidele on liigne järeleandmine õppe kvaliteedis. Suurema pearaha nimel võetakse ettevõtjate hinnangul vastu õpilasi, kellel puuduvad huvi ja võimed eriala omandada; õpilaste tähelepanu tõmbamiseks luuakse erialasid, mille väärtus tööturul on kahtlane.

2.3.1. Õpilaste tase ja kutsehariduse sisu

Uuringu üks peamine eesmärk oli selgitada välja, kuidas tööandjad hindavad kutseharidusega töötajate teadmiste ja oskuste taset. Hinnangud kutsehariduse omandanud töötajate oskustele, teadmistele ja isikuomadustele on esitatud joonisel 13. Hinnangud hiljutistele koolilõpetajatele on kõrvutatud

nende ettevõtjate hinnangutega oma kutseharidusega töötajatele, kellel noorema sihtgrupiga kokkupuudet ei ole olnud.

JOONIS 13. ETTEVÕTJATE HINNANGUD KUTSEHARIDUSEGA TÖÖTAJATE OSKUSTELE, TEADMISTELE JA ISIKUOMADUSTELE (N = 413)



Üldjoontes tuleb tunnistada, et skaalal, kus „5” tähendab kõige kõrgemat hinnet ja „1” kõige madalamat, on tööandjate arvamus suhteliselt halb. Kõige paremaks peetakse nooremate töötajate puhul eesti keele oskust ning õpivalmidust ja soovi areneda. Siiski jäävad ka parimad hinnangud alla nelja ehk „hea” taseme. Kõige nigelamaks peetakse töötajate võõrkeeleoskust, otsustusvõimet ja iseseisvust ning erialaseid tööoskusi. Kohusetunne ja töömotivatsioon, mille puudumise üle kurtsid paljud ettevõtjad fookusrühmades, kuulus loetletud omaduste järjestuses keskmiste hulka. Väärib märkimist, et küsitlusele vastanud tööandjad peavad noorte teadmisi erialast ja töövaldkonnast paremaks kui nende erialaseid tööoskusi.

Ettevõtjad, kellel puudub kogemus viimase viie aasta jooksul kutsehariduse omandanud töötajatega, peavad oma töötajaid märksa tublimateks. Kõige suurem oli hinnangute vahe hiljutiste lõpetajate kahjuks erialaste tööoskuste puhul, mis on samas üsna ootuspärane, sest pikema tööstaažiga töötajad on saanud töökeskkonnas oma oskusi rohkem lihvida ja vilumust omandada. Teisalt andsid tööandjad kõrgema hinnangu nooremate töötajate õpivalmidusele ja soovile areneda ning võõrkeeleoskusele.

Rahulolu viimase viie aasta jooksul kutsehariduse omandanud töötajatega analüüsi uuringus ka mitmesuguste tausttunnuste alusel. Statistiliselt olulisi erinevusi esines hinnangutes peamiselt kahe tunnuse alusel: asjaolu, kas ettevõtte leiab lõpetajate seast piisavalt töötajaid, ja asjaolu, kas üle poole ettevõtte töötajatest on kutseharidusega. Mõistetavalt andsid koolist piisavalt pädevaid töötajaid leidnud ettevõtted noortele märkimisväärselt kõrgemad hinnangu. Võrreldes ettevõtetega, kes koolist piisavalt pädevaid töötajaid ei leia, peeti palju paremateks ka noorte kutseharidusega töötajate teadmisi erialast ja töövaldkonnast, erialaseid tööoskusi, otsustusvõimet ja iseseisvust ning kohusetunnet ja töömotivatsiooni. Vastupidiselt olid teistest negatiivsemad need ettevõtted, kelle töötajas-

konnast üle poole moodustavad kutseharidusega töötajad. Võrreldes teiste tööandjatega peavad nad kehvaks noorte töötajate otsustusvõimet ja iseseisvust, kohusetunnet ja töömotivatsiooni, eesti keele oskust ning ka õpivalmidust ja soovi areneda. Selle nähtuse üks võimalikke põhjusi võib olla noorte kõrvutamine kogenud töötajatega. Ettevõtted, kus üle poole töötajaskonnast on kutseharidusega, kuid viimaste aastate lõpetajaid palgatud ei olnud, peavad, vastupidi, enda kutseharidusega töötajaid paremaks kui need ettevõtted, kus kutseharidusega töötajate osakaal on alla poole ja kus samuti hiljutisi koolilõpetajaid ei tööta. Seetõttu on võimalik, et ettevõtetes, kus on palju kutseharidusega töötajaid, paistavad noorte vähem lihvitud oskused kogenud töötajate kõrval paremini silma. Ettevõtte tegevusala alusel osutus statistiliselt oluliseks vaid hinnang viimase viie aasta jooksul kutsehariduse omandanud töötajate võõrkeeleoskusele. Seda peavad kõige paremaks majutus- ja toitlustusvaldkonna ettevõtted, kõige halvemaks aga metalli- ja masinatööstusettevõtted.

Väga palju sisulist infot tööandjate rahulolu kohta andsid fookusrühmaintervjuid. Autoteeninduse alal on ettevõtjate hinnangul olnud viimasel ajal märgata tõeliste talentide esilekerkimist, kes on oma oskustelt teistest silmapaistvalt üle. Sellist muutust varasemaga võrreldes seostati koolide tehnilise baasi paranemisega, mis võimaldab motiveeritud õpilastel oma oskused palju kõrgemale tasemele viia. Valdavalt tunnistati siiski, et koolist tulnud nooruk vajab veel palju töökogemust, enne kui teda saab pidada spetsialistiks. Teatavat vajadust tuntakse tegevusalal n-ö pehmete oskuste järele. Hea lukksepp peab tööandjate hinnangul oskama suhelda ka kliendiga ja mõistma laiemalt ettevõtte toimimist. Tunnistati, et kutseharidusega inimesed valgekraeliste töökohtadele väga tihti tööle ei satu, sest nende oskused on kõrgemalt väärtustatud tehnilistel ametikohtadel. Siiski usuti, et see võiks olla üks kutsehariduse arengusuund. Omandades teatavad lisaoskused, võiks kutseharidusega töötaja sattuda tööle ka salongi. Näitena toodi, et praegu saab kutsekoolis autoremondilukksepp spetsialiseeruda autodiagnostikale, kuid selle kõrvale võiks tekkida hooldusnõuniku eriala. Lähemas tulevikus näevad valdkonna tööandjad ette erialade läbipõimimist. Kui praegu koolitatakse koolides eraldi diagnostikuid ja tehnikuid, siis tulevikus peab iga tehnik oskama teostada ka autodiagnostikat.

Metalli- ja masinatööstuse fookusrühmas peeti probleemiks eelkõige õpilaste sotsiaalseid oskusi. Fookusrühmas osalenud tööandjad tunnistasid, et metallitööd lähevad õppima need, kes mujale õppima ei pääse. Kogemused praktikantidega näitavad, et selle eriala õppimine ei ole õpilaste esimene valik ja sageli ei seo nad end tulevikus õpitud alaga. Konkreetsete tööoskuste ja teadmiste poolelt toodi esile nõrk tehnilise dokumentatsiooni ja jooniste lugemise tase. Haru eriprobleemiks on keevitajate eurosertifikaadid, mida koolist ei ole võimalik saada, kuid mis on ekspordivale ettevõttele vältimatud. Metallitöö valdkonna spetsiifika on veel peaaegu täielik toetumine vene rahvusest töötajatele, kes ettevõtjate sõnul soovivad sageli peale kooli lõpetamist Eestist lahkuda. Metalli- ja masinatööstuse probleemidest kutsehariduse vallas annab ülevaate ka 2011. aastal valminud põhjalik masinatööstuse sektoruuring.²⁴ Uuringus osalenud ettevõtjad tõdesid, et kutsekoolidest saadav haridus ei vasta ettevõtjate vajadustele. Tööandjatele valmistas probleeme kutseõppeasutuste lõpetajate nõrk erialane tase. Selle põhjuseks peeti erinevate tegurite koosmõju: vähemotiveeritud õppurid, vananenud ja puudulike teadmistega õpetajad, vajadustega mitte väga hästi kooskõlas olevad õppekavad jne. Sarnaselt käesoleva uuringu fookusrühmaga tõdesid ka toonases uuringus osalenud ettevõtted, et vajalikud erialad on noorte seas ebapopulaarsed. Kutseharidust hakkavad nende hinnangul omandama noored, kes ei saa sisse gümnaasiumisse, sest selleks on vaja tunda reaalseid, kuid kutsehariduses valivad masinatööstuse eriala just kehvapoolsete teadmistega ja

²⁴ Eesti masinatööstuse sektoruuring. Ettevõtluse Arendamise Sihtasutus ja Tartu Ülikooli rakendusuuringu keskus, 2011.

nõrgemate õpitulemustega noored. Samuti tõdesid masinatöösturid uuringus, et äsja kooli lõpetanud töötajaskonda tuleb ettevõttel esmalt välja koolitada – ka üldiste teadmiste ja oskuste alal, mis ei ole ettevõttespetsiifilised.

Primaarsektori fookusrühmas osalenud põllumajandusettevõtte esindaja tunnistas, et nende kontakt kutseharidussüsteemiga on aastate jooksul vähenenud. Põllumajandusharidus on muutunud väga laiaks, kuid tööandja ootab tööle konkreetse ameti esindajaid. Ka aiandusettevõtted on kutseharidusest kaugemale jäänud, seda peamiselt seetõttu, et hoolimata aiandusvaldkonna kui terviku populaarsusest satub aiandusettevõttele sobivatele erialadele õppima vähe õppureid. Õpilaste meelitamiseks pakutakse aina enam õpet keskkonnakaitse ja maastikuarhitektuuri erialal, kuid seal omandatud aiandusalased baasteadmised on aiandussaadusi tootva ettevõtte jaoks liialt laiad ja pealiskaudsed. Teisalt toodi välja, et aianduse valdkonnas n-õ hobihariduse omandajad on asjalikumad ja nende huvi valdkonna vastu on erinevalt põhihariduse baasil õppijatest suur. Sarnaselt metalli- ja masinatööstuse valdkonna ettevõtjatega kurdeti, et noorte õpilaste erialavalik on olnud väga juhuslik, neil on vähe õpimotivatsiooni ja tegemist on eagrupi nõrgimate õpilastega. Teistest eristub metsandus, kuhu tööandja hinnangul satuvad õppima erialaga hästi kursis olevad motiveeritud noored, kellega valdavalt selliseid probleeme ei esine. Kutsehariduse andmist primaarsektoris puudutas 2010. aasta uuring tööjõu kompetentside ja oskuste taseme väljaselgitamiseks põllumajandus-, toidu- ja metsandussektoris.²⁵ Selles rõhutatakse, et koolis õpetatu on liiga teoreetiline ja praktikas jääb oskustest puudu. Uuringus osalenud ettevõtted olid rahulolematud koolist tulevate noortega, kellel on puudulikud ametioskused ja kes on vastutustundetud. Kõige kehvemaks pidasid ettevõtted noorte probleemilahendamisoskust, otsustusvõimet ja iseseisvust ning vastutustunnet. Alasektorite puhul pidasid praktilist väljaõpet paremaks piimatootmise ja aiandusettevõtted, halvemaks aga sea- ja taimekasvatuse valdkonna ettevõtted.

Sarnaselt primaarsektori fookusrühmas osalenud ettevõtetega tundsid ehitusettevõtjad muret süveneva suundumuse pärast luua koolides atraktiivse nimetusega erialasid, mis tööturul kuigi hinnatud ei ole:

Ettevõtjatele see väga ei meeldi, et näiteks meil on olemas koolides selline õppekava nagu puit- ja kiviehitiste restaureerimine. Tegelikult sellist kutset meil kutsestandardite näol ei ole ja see tekitab tööandjates segadust, sest nad ei tea, millega tegemist on. Restaurator ehitusettevõtja jaoks tähendab midagi enam kui kolmeaastase ehitustöölise õppe läbinut, aga kuna see nimi kõlab paremini, siis nad õpivad seal ...

Samas on uuringus osalenud ehitusvaldkonna esindajate sõnul Eestis palju erialasid, mis on riiklike õppekavadega katmata. Eri põhjustel ei koolitata näiteks lamekatusekatjaid ja ehitusplekkseppi ning alles hiljuti avati tee-ehitaja eriala. Probleeme valmistab ka erialade menukuse küsimus, näiteks soovivad vähesed õppida ehituspuussepaaks, samal ajal kui selles ametis töötab umbes viiendik valdkonna tööjõust. Sarnaselt mitme teise sektoriga on ka ehitusettevõtjate jaoks probleem, et õppima sattuvad vähemotiveeritud noored, kelle jaoks see eriala ei olnud esmane valik. Fookusrühmas osalenute hinnangul on kooli jaoks suurim koormus põhikooli taseme järeleaitamine. Nimetamist leidis suur tasemeerinevus põhikooli ja gümnaasiumi baasil kutsehariduse omandanute vahel. Eluks valmisolek, küpsus, aga ka teadmised ja kogemused – nende taseme vahe on väga suur.

²⁵ Jalak, K. Tööjõu kompetentside ja oskuste taseme ning tööturu vajaduste väljaselgitamine põllumajandus-, toidu- ja metsandussektoris. Kera OÜ, DevelopDesing, 2010.

Teenindusvaldkonna fookusrühmas tunti muret selle pärast, et kutseõppeasutuse lõpetanute ja erialase haridusega inimeste tööskestes ei ole paraku väga suurt erinevust. Erialase haridusega töötajate heaks küljeks peeti taustsüsteemi paremat tundmist – seda, kuidas näiteks turism, toitlustus ja majutus toimib. Leiti, et kool võib investeerida tehnilise baasi arendamisse ja tõsta noorte oskuste taset, kuid klienditeeninduse alal sõltub kõik suhtumisest. Nagu ehituses, nähti ka teeninduse alal suurt probleemi põhikooli baasil õppes. Nii noored töötajad ei ole tööandjate sõnul piisavalt küpsed, et võrdsel tasemel suhelda endast mitu korda vanemate välismaa klientidega ja anda neile soovitusi näiteks vaba aja veetmiseks. Positiivsena nimetati, et võrreldes mujalt värvatud töötajatega on kutsehariduse omandanutel selgem soov sellel erialal töötada ja karjääri teha.

Puidutöötamise puhul rõhutati, et kohati on ettevõtete tase nii kõrge ja tehnoloogia nii uuenduslik, et koolist või tööturult vajalikke töötajaid leida ei ole võimalik. Seetõttu pakutakse spetsiifilist väljaõpet tihti ettevõttes kohapeal. Siiski oodatakse, et erialased baasteadmised ja õppimistahe oleks koolilõpetajal olemas. Ka intervjuueeritud puidu- ja mööblitööstusettevõtetele valmistas muret, et kuigi noored soovivad nende juures läbida praktika, ei ole neil sageli huvi erialasele tööle asuda.

Tegevusala, mis käesolevas uuringus eraldi tähelepanu ei pälvinud, kuid mille tööjõu-uuringus kutseharidus olulise teemana käsitlemist leidis, on energietika. 2011. aasta uuringus leidsid ettevõtted probleeme praktilise poole pealt, heites kutseharidusele ette vajakajäämisi teatud tööskestes õpetamisel. Energeetikasektori ettevõtete hinnangul tuleb pöörata rohkem tähelepanu kutseõppeasutuste lõpetajate õpingute jätkamise soodustamisele kõrghariduses. See eeldab haridusasutuste vahelist koostööd õppekavade ühildamisel ja vastastikusel tunnustamisel, kuid ka personaalset karjäärinõustamist kutsehariduse tasemel õppijatele, edasiõppijatele suunatud eristipendiumite loomist jms motivaatoreid.²⁶

Ehkki tegemist on kümne aasta taguse uuringuga, väärivad värskemate andmete puudumise tõttu märkimist ka 2003. aastal tehtud Eesti toiduainetööstuse sektori tööjõu uuring.²⁷ Toonased hinnangud kutseõppeasutuste lõpetanutele olid polaarsed: 53% ettevõtetest pidas kutseõppeasutuste lõpetajate erialateadmisi vastavaks ja 47% mittevastavaks. Sagedamini vastas ettevõtjate ootustele lõpetanute üldhariduslik tase, huvitatus alast, õpivalmidus/arenemissoov, koostöövõime, isikuomadused ja erialane väljaõpe. Mittevastavaks hinnati kõige rohkem lõpetanute vastutustunnet, probleemide lahendamise oskust, iseseisvust ja otsustusvõimet, arvuti- ja võõrkeeleoskust.

2.3.2. Suhtumine kutseharidusse ja koolide tase

Peale otsese hinnangu ettevõtte enda kutseharidusega töötajatele sooviti uuringu abil välja selgitada tööandjate üldisi hoiakuid kutsehariduse ja kutseõppeasutuste suhtes.

Ettevõtjate hinnangud seitsmele kutseharidust ja kutseõppeasutusi puudutavat väitele on esitatud joonisel 14. Üldjoontes väärivad märkimist, et tööandjate teadmised kutsehariduse hetkeolukorrast ei ole täiuslikud – paljud vastajatest ei osanud kõiki väiteid hinnata. Kõige vähem on ettevõtjad kursis kutseõppe rahastamisega, mille adekvaatsust ei osanud käesolevas uuringus hinnata 37% vastajatest. Samuti oli tööandjatel raske hinnata kutseõppeasutuste õpetajate taset.

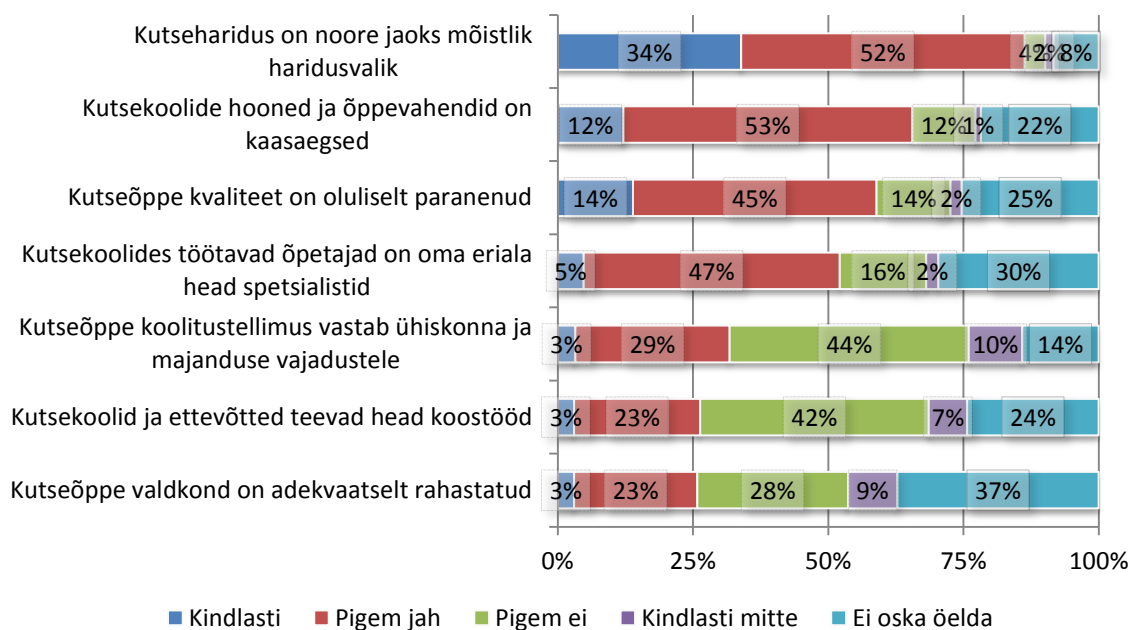
²⁶ Eamets, R., Meriküll, J., Humal, K., Krillo, K., Pihor, K., Rell, M., Nurmela, K. Kaarna, R. Energeetika tööjõu uuring. Tallinn: Poliitikauuringute Keskus Praxis, 2011.

²⁷ Annus, T., Tamm, A., Toots, T. Eesti toiduainetööstuse sektori ettevõtete tööjõu uuring. Poliitikauuringute Keskus Praxis, Faktum uuringukeskus, 2003.

Samal ajal oli päris suur hulk vastajatest kursis tõukefondide toel paranenud kutseõppeasutuste füüsilise keskkonnaga: 65% vastajatest nõustub väitega, et kutsekoolide hooned ja õppevahendid on nüüdisaegsed. Kõige vähem ebakindlust ja kõige tugevamat toetust leidis väide, et kutseharidus on noorte jaoks mõistlik haridusvalik. Nagu kinnitasid intervjuudes nii tööandjad kui ka koolid, ületab nõudlus kutseõppeasutuste lõpetajate järele sageli pakkumise. Suur on ka tööandjate ootus, et nende valikuvõimalused avarduksid ja nad ei peaks leppima töötajatega, kes on sattunud oma erialale õppima juhuse tõttu, vaid leiaksid noori, kes on ameti omandanud enda huvist ja motivatsioonist lähtudes.

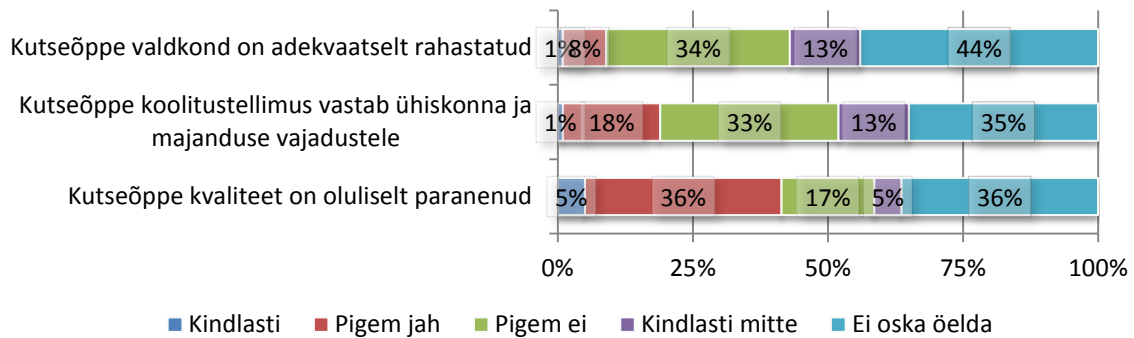
Kuigi neljandik vastajatest ei osanud muutusi kutseõppe kvaliteedis hinnata, siis enam kui pool neist (59%) nõustus siiski seisukohaga, et kutseõppe kvaliteet on oluliselt paranenud ja vaid 16% leidis, et paranemist pole toimunud. Üsna taunivalt suhtutakse aga väidetes, mis puudutasid ettevõtete ja koolide koostööd ning kutseõppe koolitustellimuse vastavust ühiskonna ja majanduse vajadustele. Vaid 26% küsitlusele vastanud tööandjatest nõustus väitega, et kutsekoolid ja ettevõtted teevad head koostööd, 32% vastajatest hindas kutseõppe koolitustellimuse vastavaks ühiskonna ja majanduse vajadustele.

JOONIS 14. ETTEVÕTETE HINNANG ERINEVALE KUTSEHARIDUST PUUDUTAVATELE VÄIDETELE (N = 395)



Tööandjate suhtumist kutseharidusse on käsitletud 2008. aasta kutsehariduse sotsiaalsete partnerite rahulolu-uuringus. Seal vaadeldud teemadest kolm on kaasatud ka käesolevasse uuringusse. Kuigi meetodiliste erinevuste tõttu ei ole nende kahe uuringu tulemused üheselt võrreldavad, on trendid siiski sarnased. Ettevõtjate hinnangud neile kolmele küsimusele aastal 2008 on esitatud joonisel 15.

JONIS 15. ETTEVÖTETE HINNANG KUTSEHARIDUST PUUDUTAVATELE VÄIDETELE 2008. AASTAL



Allikas: Haridus- ja Teadusministeeriumi kutsehariduse valdkonna sotsiaalsete partnerite rahulolu uuring. TNS EMOR, 2008.

Vaadates tööandjate hinnanguid kutseharidusele ja kutseõppeasutustele ettevõtte tausttunnuste alusel, esines statistiliselt olulisi erinevusi hinnangutes kõige enam selle alusel, kas ettevõttel on kutseõppeasutusega koostöö tegemise kogemus ja kas ettevõttes töötab viimase viie aasta jooksul lõpetanud noori. Teisalt tähendasid statistiliselt olulised erinevused peamiselt seda, et kutseharidusega lähemalt kokku puutunud ettevõtete seas oli palju vähem neid vastajaid, kes esitatud väiteid hinnata ei oska. Seetõttu analüüsiti erinevusi hinnangutes ettevõtte tausttunnuste alusel vaid nende vastajate puhul, kellel oli esitatud väidete kohta arvamus. Järgnevalt on nimetatud statistiliselt olulised erinevused hinnangute puhul seal, kus neid esines.

Huvipakkuvaid erinevusi on ettevõtte tegutsemispiirkonna alusel. Tallinnast väljaspool paistavad kutseõppeasutustesse tehtud investeeringud silma märksa paremini. Väitega, et kutsekoolide hooned ja õppevahendid on nüüdisaegsed, nõustus Harjumaa ettevõtetest 74%, Tartumaa ettevõtetest 93% ja mujal Eestis tegutsevatest ettevõtetest 89%. Harjumaa tööandjad on veidi skeptilisemad ka väite suhtes, et kutseharidus on noore jaoks mõistlik haridusvalik: neist nõustub väitega 90%, mujal tegutsevatest ettevõtetest aga peaaegu 100%.

Mõistetavalt on teistest negatiivsemalt meelestatud ettevõtted, kes ei leia kutsekoolist piisavalt tööjõudu. Nii peab neist kutseõppe koolitustellimust ühiskonna ja majanduse vajadustele vastavaks 29%, ent ettevõtetest, kes leiavad koolidest piisavalt töötajaid, 55%. Sarnaselt usub 31% kutsekoolist ebapiisavalt tööjõudu leidvatest ettevõtetest, et kutsekoolid ja tööandjad teevad head koostööd, kuid selles vallas heade kogemustega ettevõtetest on samal seisukohal 47%.

Üllatavalt olid veidi negatiivsemad ka innovaatilised ettevõtted. Statistiliselt olulisi erinevusi esines selle tunnuse alusel kahe väite puhul: kutseharidus on noore jaoks mõistlik haridusvalik ja kutseõppe kvaliteet on oluliselt paranenud. Esimest väidet toetab 92% innovatsiooniga tegelenud ettevõtteid ja 97% neid, kes innovaatilisi tegevusi ette polnud võtnud. Teise väite (kutseõppe kvaliteedi paranemine) puhul on tulemused vastavalt 75% ja 85%.

Märkimist väärivad veel erinevused hinnangutes selle alusel, kas ettevõttes töötab viimase viie aasta jooksul kutseõppeasutuse lõpetanud töötajaid. Hiljutisi lõpetajaid palganud ettevõtted nõustuvad palju sagedamini väitega, et koolid ja ettevõtted teevad head koostööd (41% vs. 24%). Samal ajal suhtuvad hiljutisi lõpetajaid palganud ettevõtted negatiivsemalt väitesse, et koolides töötavad õpetajad on oma ala head spetsialistid: neist nõustub selle väitega 68%, teistest vastajatest aga 84%. Muude käesolevas uuringus kaalukate mõjuritena vaatluse all olevate ettevõtte tausttunnuste puhul,

nagu töötajate arv, välisosaluse olemasolu ja ettevõtte tegevusvaldkond, statistiliselt olulisi erinevusi hinnangutes ei esinenud.

Nagu ka õpilaste taseme puhul, võis fookusrühmades märgata koolide tasemele kõrgema hinnangu andmist ettevõtete seas, kes teevad koolidega igapäevaselt rohkem koostööd. Tähtsa küsimusena kerkis mitmes fookusrühmas esile koolide spetsialiseerumise vajadus. Lõpetajate taset silmas pidades leiti, et kõiki erialasid ei ole mõistlik õpetada igas koolis. Tasemel õppe pakkumiseks peeti mõistlikuks selgitada välja kooli tugevad küljed ja keskenduda neile. Samal ajal tõdeti, et kutseõppeasutuste lõpetajad ei ole kuigi mobiilsed ja kui kodukohas erialane töökoht puudub, siis pigem asutakse tööle mõnes muus ametis, kui kolitakse töökohta otsinguil mujale. Koolide tasemeerinevusi seostati ka praktikavõimaluste vähesusega hõredamalt asustatud piirkondades.

Autoteeninduse valdkonna fookusrühmas osalenud ettevõtted tunnetavad selgelt viimaste aastatega tehtud arenguhüpet materiaaltehnilise baasi nüüdisajastamisel. Tunnistati, et keskkond, kus õpilased õpivad, on vahel paremgi sellest, kuhu nad hiljem tööle satuvad. Koolide olukorra paranemisest annab tööandjate sõnul märku praktikantide tase, kes oskavad tehnikat palju paremini kasutada, sest nad on koolis sellega ka kokku puutunud, mitte ainult teoreetiliselt õppinud. Koolide materiaalse baasi arendamise puhul peetakse vajalikuks, et soetatud masinaid rakendataks nii taseme- kui ka täiendusõppe pakkumisel maksimaalselt. Uue tehnoloogiaga kaasnevad hoolduskulud ja uued nõuded õpetajatele. Kui seadmepark on soetatud, tuleb seda võimalikult palju rakendada. Tööandjad leiavad, et väiksemad kutseõppeasutused võiksid kaaluda, kas koolis on mõtet kõiki erialasid õpetada või tuleks keskenduda oma tugevamatele külgedele. Vastanute hinnangul ei ole majanduslikult otstarbekas sisustada igas kutsehariduskoolis tipptasemel automaalri, plekksepa ja tehniku töökoda. Teisalt rõhutatakse, et seadmepargi uuendamine ei tohi olla mitte ühekordne ettevõtmine, vaid kool peab autotööstuse arenguga pidevalt kaasas käima.

Ka ehitus- ja primaarsektori fookusrühmades kerkis esile teema, kas kõik koolid peaksid õpetama kõiki erialasid. Leiti, et kõrgetasemelise õppe nimel võiksid õppeasutused rohkem spetsialiseeruda. Selle vastu räägib ettevõtjate arvates siiski lõpetajate vähene liikuvus: lõpetajad ei ole väga liikuvad, eelistades töötada kodukohas. Kui õpitud erialal tööd ei leita, asutakse pigem tööle mitteerialases ametis, kui vahetatakse elukohta.

Fookusrühmas osalenud metalli- ja masinatööstusettevõtete kontakt koolidega on nõrgem. Praktikantide ja nooremate töötajatega saadud kogemuste põhjal usutakse, et koolides õpetavad pigem valdkonna teoreetikud, mis väljendub õpilaste oskustes. Teise keskse probleemina tundub ettevõtjatele, et kool on huvitatud pearahast ja teeb seetõttu õpilastele vahel ülearu palju järeleandmisi. Tööandjate hinnangul peab olema kooli eesmärk viia tööturule sellised inimesed, kellel on oskused ja tahe omal alal töötada. Samale küsimusele juhiti tähelepanu ka nii ehitus- kui primaarsektori fookusrühmas. Pearahast sõltuvad koolid suurendavad atraktiivse nimetusega erialadel vastuvõttu hoolimata sellest, et lõpetajate jaoks ei ole sellel alal piisavalt töökohti.

... kooli võetakse vastu ükskõik kui palju ükskõik mis erialale. Tähtis on see, et nad lõpetaksid, et siis saavad raha ja saavad kooli üleval pidada. Ja siis see lõpetaja lõpetab ära ja ta on kas Eesti jaoks kadunud või peab hakkama kuskil mujal ümber õppima. Riik võiks teavitada, millistel erialadel on perspektiivi.

Ehitusvaldkonna ettevõtete hinnangul näitavad kutseksamid, et koolide tasemevahed on suured. Teisalt ei ole tegemist alati samade koolidega, mis näitab, et õpilaste tase aastakäikude järgi on ebahütlane. Aastate jooksul on siiski olnud näha koolide taseme ühtlustumist. Seejuures ei peeta seda niivõrd seotuks koolide uuendamise ja materiaaltehnilise baasi loomisega, kuivõrd panustamisega

õppe sisse. Koolide taset on tööandjate hinnangul aidanud ühtlustada kutseeksamid, sest koolidel on selge siht, mille poole püüelda. Hea eeskujuna nimetati Tallinna Ehituskooli, mis on igal aastal olnud kutseeksamil vaieldamatult esimese kahe kooli hulgas, kuid viimane kool, kes hakkab õppekeskkonda uuendama. Samas tõdeti, et uuendatud õppekeskkond on õpilaste jaoks atraktiivne ja soodustab vastuvõttu.

Puidu- ja metsandustööstuse poolelt toob 2005. aasta sektoruuring olulise probleemina esile erialade dubleerimise. Et mitu kooli pakub sama eriala, on sisseastumiskonkursid hõredad. Samal ajal napib kõikidel koolitajatel vahendeid (seadmed, praktiline väljaõpe), et tagada kvaliteetne haridus. Samuti ei jagu erialase pädevusega õppejõude, kes oleksid valmis koolitama spetsialiste.²⁸

2.4. Kutseharidusega töötajate värbamine

Ettevõtted ei ole üldiselt rahul kutseharidussüsteemi võimekusega tagada Eestis piisaval hulgal pädeva tööjõu olemasolu. Kutseõppeasutuste lõpetajate seast leiab vajaliku arvu vajalikke töötajaid ainult kolmandik ettevõtetest. Tööandjate rahulolematust on seotud kutsehariduse halva mainega. Vähese konkurentsi tõttu satub kutseõppesse vähemotiveeritud noori, kes ei täida tööandjate ootusi. Seetõttu tähtsustavad ettevõtjad töötaja värbamisel isikuomadusi – kui pädevused on arendatavad, siis hoiakuid tööandjad enda hinnangul põhiosas muuta ei saa. Samal ajal on tehniliselt keerukamate ametite puhul erialase hariduse või töökogemuse omamine värbamisel eeltingimus.

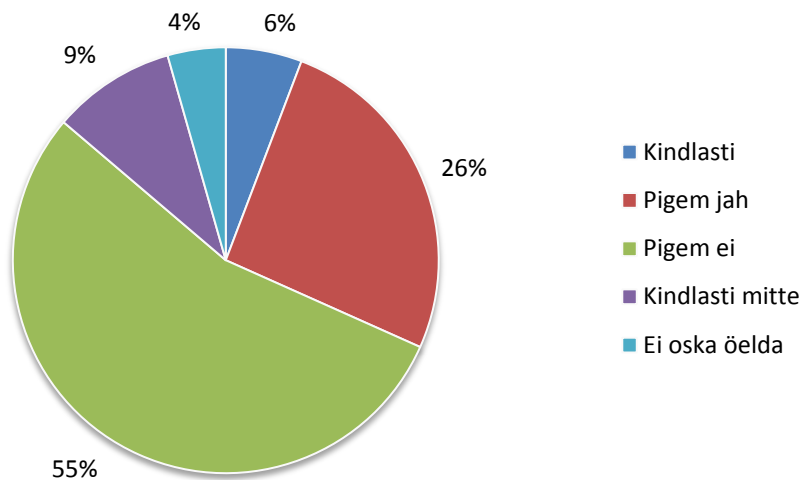
Ajakirjanduses nimetavad ettevõtjad sageli kutsehariduse suurima probleemina koolide võimetust varustada neid piisaval arvul vajaliku tööjõuga.²⁹ Et saada sellele arvamusele kvantitatiivset hinnangut, paluti vastajatel seda oma ettevõtte põhjal hinnata. Nagu näha jooniselt 16, kinnitab enamus vastajatest, et vajalikul hulgal pädeva tööjõu leidmine on nende jaoks probleem. Vaid 6% ettevõtetest vastas, et kutseõppeasutused rahuldavad kindlasti nende tööjõuvajaduse, 26% vastajatest oli sellega pigem nõus – kokku ainult kolmandik.

²⁸ Eamets, R., Meriküll, J., Ukrainski, K. Eesti puidusektori tööjõuvajaduse prognoos aastateks 2005-2015. Tartu: Tartu Ülikooli majandusteaduskond, 2005.

²⁹ Niitra, S. Veskimägi: praegune haridussüsteem ei rahulda ettevõtjat – E24 Majandus, 03.08.2010, [<http://www.e24.ee/295098/veskimagi-praegune-haridussusteem-ei-rahulda-ettevotjat/>];

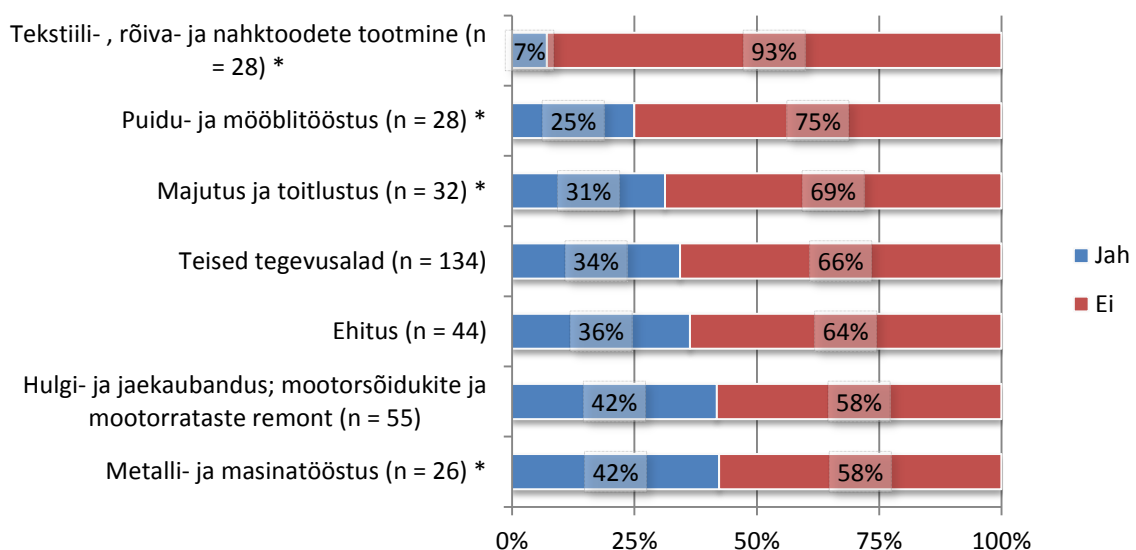
Traks, K. Ettevõtjad: Eesti suurim probleem on tööjõupuudus, 07.12.2012, [<http://www.juhtimine.ee/1066982/ettevotjad-eesti-suurim-probleem-on-toojoupuudus/>].

JONIS 16. KAS ETTEVÕTE LEIAB KUTSEÕPPEASUTUSTE LÕPETAJATE SEAST PIISAVAL HULGAL VAJALIKKE TÖÖTAJAJD? (N = 413)



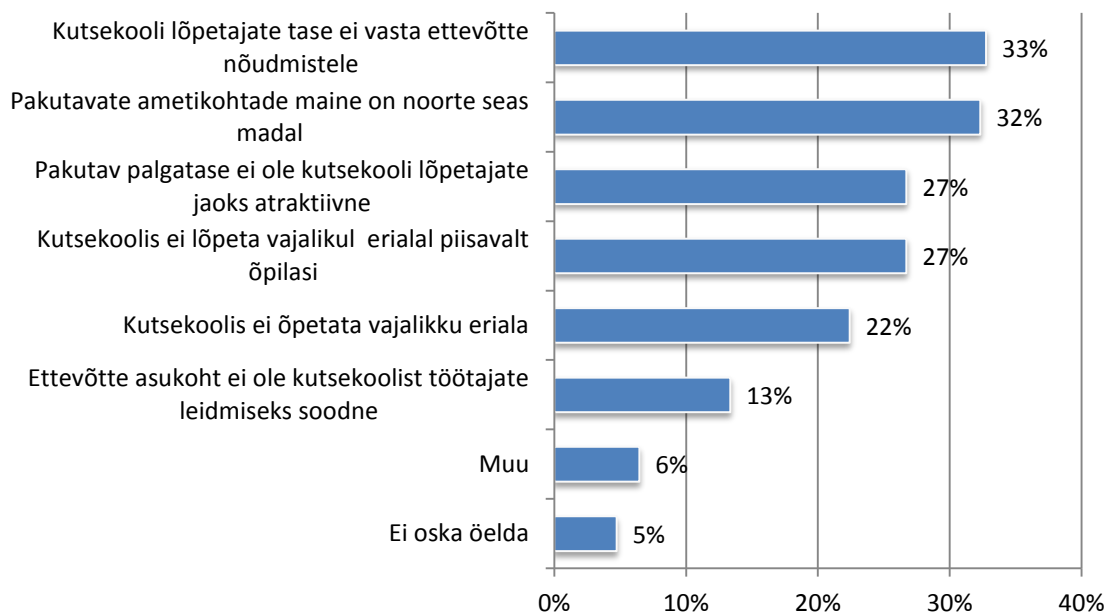
Ettevõtte suuruse, innovaatsuse, omandivormi ega esindusorganisatsiooni kuulumise alusel statistiliselt olulisi erinevuseid selles küsimuses ei esinenud. Huvitaval kombel ei mõjuta töötajate leidmist vähemalt statistiliselt olulisel määral ka ettevõtte tegutsemispiirkond. Küll eristusid selles küsimuses eri tegevusalade ettevõtted (joonis 17). Mitmel tegevusalal on vastajate arv üldistavate järelduste tegemiseks liiga väike, kuid seda piirangut silmas pidades on suurema arvu vastajatega sektorid siiski joonisel välja toodud. Üldjoontes sobituvad need osakaalud varasema taustteabe ja fookusrühmaintervjuude tulemustega: tekstiili- ja rõivaalal, kus riiklik koolitustellimus on võrreldes sajandivahetusega tunduvalt kahenenud, on kutsekoolist tööjõudu leida väga keeruline, samal ajal on menukatel müügi- ja autoteeninduse alal selle üle kurtmist vähem.

JONIS 17. KAS ETTEVÕTE LEIAB KUTSEÕPPEASUTUSTE LÕPETAJATE SEAST PIISAVAL HULGAL VAJALIKKE TÖÖTAJAJD? TEGEVUSALA ALUSEL



Joonis 18 annab ülevaate põhjustest, miks ettevõtted ei leia koolidest piisavalt vajalikke töötajaid. Kõige sagedasemaks vastuseks osutus koolilõpetajate taseme mittevastavus ettevõtte nõudmistele, peaaegu sama paljud vastajad nimetasid probleemina pakutavate ametikohtade halba mainet noorte seas. See ühtib hästi fookusrühmaintervjuides räägituga: kutsehariduse ja kutsehariduslikku kvalifikatsiooni nõudvate ametite maine on halb, mistõttu neid erialasid sageli mitte ei valita, vaid sinna satutakse õppima. See omakorda tähendab, et õppijad on vähem võimekad ja vähem motiveeritud sel alal töötama.

JOONIS 18. MIKS ETTEVÕTTE EI LEIA KUTSEÕPPEASUTUSTE LÕPETAJATE SEAST PIISAVALT VAJALIKKE TÖÖTAJAJID? (N = 232)



Analüüsid ettevõtte tausttunnuste alusel põhjusi, miks ta ei leia kutseõppeasutuste lõpetajate seast piisavalt vajalikke töötajaid, oli mõningaid statistiliselt olulisi erinevusi. Kutsekooli lõpetajate taseme mittevastavus ettevõtte nõudmistele on suurim probleem Harjumaa ettevõtete jaoks (neist valis selle põhjenduse 45%), Tartumaal ja mujal Eestis tegutsevatest ettevõtetest vastavalt 38% ja 23%. Püüdes seda nähtust fookusrühmaintervjuides abil selgitada, võib põhjenduseks olla keerukama tootmisprotsessiga ettevõtete koondumine Tallinna ja selle ümbrusse, kuid ka tõmbekeskustest kaugemal asuvate ettevõtete väiksemad nõudmised töötajatele, sest ollakse harjunud pideva tööjõupuuduse ja ise töötajate väljakoolitamisega.

Kuigi vastajate väike arv seab tulemuste üldistatavusele piiranguid, osutusid erinevused statistiliselt oluliseks ettevõtte tegevusala alusel väite puhul, et pakutavate ametikohtade maine on noorte seas halb. See on kutsekoolist piisaval arvul töötajate leidmisel takistuseks ennekõike majutuse ja toitlustuse ning tekstiili-, rõiva- ja nahktoodete tootmise alal³⁰. Nendes valdkondades tegutsevatest ettevõtetest nimetas seda takistusena 50%, samal ajal kui ehitusettevõtetest vaid 14%. Tegevusvaldkond osutus statistiliselt oluliseks tunnuseks veel küsimuses, et kutsekoolis ei õpetata

³⁰ Vastajaid vastavalt 22 ja 26.

vajalikku eriala. Seda nimetas töötajate leidmist takistava tegurina 31% tekstiili-, rõiva- ja nahktoodete tootmise ettevõtetest ning 29% ehitusettevõtetest, kuid mitte ükski majutus- ja toitlustusettevõtte. Kutsekoolist töötajate leidmist takistab vajaliku eriala puudumine teistest enam ka innovatsiooniga tegelenud ettevõtetes, neist nimetab seda probleemina 27% (võrdluseks 15% innovatsiooniga mitte-tegelenud ettevõtetest). Statistiliselt olulisi erinevusi ettevõtte tausttunnuste alusel ei esine küsimuses, kas pakutav palgatase on lõpetajate värbamiseks liiga madal, ja kas kutsekoolis ei lõpeta vajalikul erialal piisavalt õpilasi.

Fookusrühmainterviivid tööandjatega näitasid, et sektoriti on heade spetsialiste leidmise tavad erinevad. Autoteeninduse alal kasutatakse ettevõtjate sõnul uute töötajate leidmiseks peamiselt praktikakohtade pakkumist ja paremate praktikantide töölevõtmist. Praktikandist uue töötaja koolitamine algab juba esimesel kursusel, seejuures ei jälgita esialgu mitte niivõrd tema oskusi, kuivõrd suhtumist töösse. Kui uut töötajat on vaja kiiresti, tehakse ka sihtpakkumisi ja kasutatakse tutvusi. Avalikud konkursid on ettevõtjate hinnangul haruldased, sest see meetod ei ole osutunud hea tehniku leidmisel tõhusaks. Avalikke konkursse korraldavad peamiselt väiketöökodad või salongid juhul, kui on vaja värvata väga palju töötajaid lühikese aja jooksul.

Ka metallitööstusesse püütakse fookusrühmas osalenud ettevõtete sõnul alati värvata kutseharidusega inimesi. Tööülesanded on seal nii spetsiifilised ning klientide nõudmised nii suured ja kvaliteedistandardid nii kõrged, et erialaste oskusteta tööjõuta pole sektoris võimalik tegutseda. Tööjõunappuse sunnil on ettevõtted tegelenud siiski ka ise töötajate väljakoolitamisega. Sarnaselt autoteenindusega on baasharidus värbamise eeltingimus, kuid edasi on tähtis ikkagi kandidaadi suhtumine ja valmisolek töötada.

Primaarsektoris on värbamisviisid erinevad. Maapiirkondades paiknevad ettevõtted kasutavad peamiselt kohalikku tööjõudu ja sageli värvatakse tutvuste kaudu. Kutseharidusega noored jõuavad ettevõtetesse ennekõike praktika järel. Kutseharidusega noorte värbamine on sagedasem metsavarumise ettevõtetes, kes teevad tihedat koostööd Luua Metsanduskooliga. Värbamisel peetakse tähtsamaks eelkõige inimese üldoskusi ja sotsiaalset võimekust, seevastu õpitud erialale niivõrd suurt tähelepanu ei pöörata. 2010. aasta primaarsektori tööjõu-uuring pakub ka kvantitatiivseid hinnanguid primaarsektori värbamisviiside kohta. Toona eelistas 34% sektori tööandjatest teha sobivale inimesele otsepakkumine, 20% värvata uusi inimesi oma töötajate kaudu ja 17% avaldada tööpakkumiskuulutusi. Ainult 6% tööandjatest värbas töötajaid praktikantide hulgast ja 5%-l oli otseside kooliga.³¹

Ehituse alal lähtutakse fookusrühmas osalenud ettevõtjate sõnul konkreetse inimese praktilistest oskustest ja kogemustest. Üldjuhul lõpu- või kutsetunnistust ei vaadata. Väga tähtsad on töötajate või töökoha otsimisel tutvused ja sotsiaalsed sidemed. Ehitusettevõtete eripära on hüplik nõudlus ning suured ja järsud muutused tööjõuvajaduses. Seetõttu värvatakse sageli brigaadide kaupa ja objekti valmimisse kaasatakse kogu tutvusringkond.

Teenindustes on värbamisel peamine suhtumine ja sotsiaalne intelligentsus. Klienditeeninduse alal töötaja peab olema eelkõige meeldiv ja positiivne ning konkreetset tööoskused on võimalik omandada töö käigus. Värbamisel seatakse kutsehariduse olemasolu eeltingimuseks ainult kokkade puhul. Muude ametite puhul tagab see küll ilmselt töövestlusele kutsumise, kuid edasi tehakse valik teiste kriteeriumite alusel. Kutseõppeasutuse lõpetanud noored konkureerivad näiteks filoloogiatudengitega, kelle sotsiaalsed oskused ja võõrkeelte valdamine on paremad.

³¹ Jalak, K. Tööjõu kompetentside ja oskuste taseme ning tööturu vajaduste väljaselgitamine põllumajandus-, toidu- ja metsandussektoris. Kera OÜ, DevelopDesing, 2010.

Värbamisallikaks on teenidusvaldkonnas peamiselt tutvused, kuid sageli kasutatakse ka praktikantide seast värbamist.

Puidu- ja mööblitööstuse alal intervjueritud ettevõtted kasutavad oskustöötajate värbamiseks erinevaid viise. Et koostöö koolidega ei ole kõige tihedam, ei piisa tööjõuvajaduse rahuldamiseks praktikantidest töötajate kasvatamisest. Värbamisel eelistatakse töökogemuse või erialase haridusega inimesi, kuid sage on ka töötajate ise väljakoolitamine. Viimase puhul saavad määravamaks isikomadused ja õppimistahe. 2005. aastast pärit puidusektori tööjõuvajaduse prognoosi koostamise käigus tões 45% küsitletud ettevõtetest, et ei palka üldse koolilõpetajaid ja 43% palkab neid pigem harva. Peamine põhjus oli, et lõpetajaid tuleb hakata kohe edasi koolitama. Nagu viitab ka käesolev uuring, olid 2005. aastal ettevõtjad metsandusliku kutseharidusega töötajatega üldiselt rahul.³²

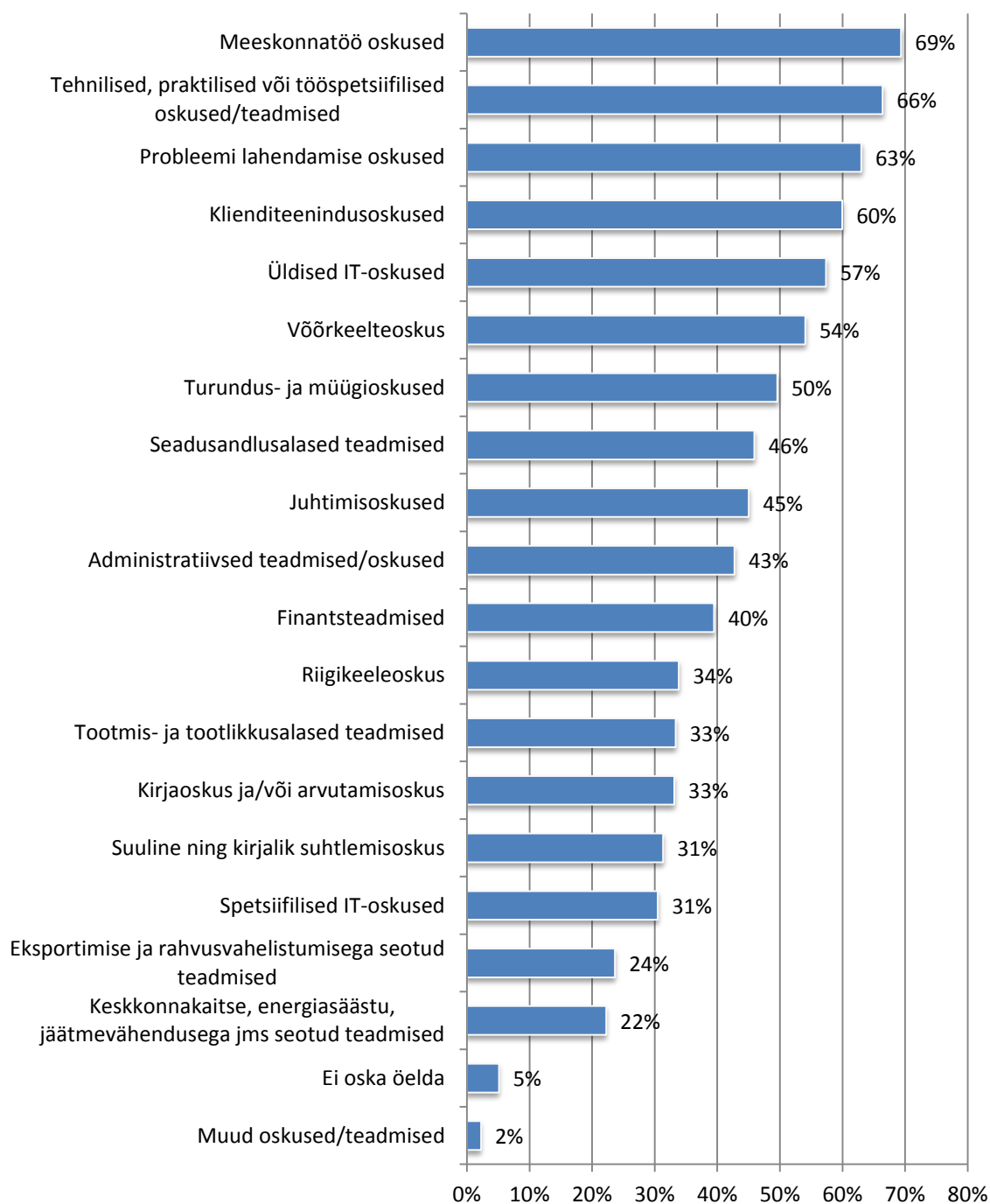
Fookusrühmades räägitule on heaks kvantitatiivseks taustaks Statistikaameti 2010. aasta andmed täiskasvanute koolituse kohta ettevõtetes. Need annavad ülevaate sellest, kas ettevõtted peavad vajalikuks üldisi või spetsiifilisi (erialaseid) oskusi. Andmed näitavad, et kui ettevõtetel paluti hinnata teadmisi ja oskusi, mis on ettevõtte jaoks järgnevatel aastatel olulised, ning anti võimalus valida rohkem kui ühe oskuse seast, nimetati olulistena väga erinevat tüüpi oskusi – nii tehnilisi, praktilisi või tööpetsiifilisi oskusi/teadmisi (66% ettevõtetest pidas seda järgnevatel aastatel enda ettevõtte jaoks üheks oluliseks oskuseks/teadmiseks) kui ka üldisemaid oskusi, nagu meeskonnatöö oskus (69%), probleemi lahendamise oskus (63%) ja klienditeenindusoskus (60%). Ka kõige väiksema osakaaluga oskusi/teadmisi (nn rohelised teadmised – keskkonnakaitse, energiasäästu, jäätmevähendusega seotud teadmised) pidas oluliseks ligikaudu veerand (22%) ettevõtetest (vt ka joonis 19). Kui kõrvutada sektoreid, milles tehti fookusrühma intervjuud³³, saab nimetada teatavaid erinevusi selle osas, milliseid oskusi peetakse tähtsaks. Näiteks teenindavatel tegevusaladel (mootorsõidukite müük ja remont ning majutus ja toitlustus) peetakse olulisemaks kui teistes vaadeldud sektorites probleemilahendamise oskusi (vastavalt 69 ja 77% ettevõtetest võrreldes 52–56%ga teistes sektorites), klienditeenindusoskusi (vastavalt 80 ja 84% ettevõtetest võrreldes 32–45%ga teistes sektorites) ning turundus- ja müügi oskusi (vastavalt 71 ja 58% ettevõtetest võrreldes 26–40%ga teistes sektorites). Metall- ning puidu- ja mööblitööstuse ettevõtetes seevastu peetakse teistest vaadeldud sektoritest tähtsamaks tootmis- ja tootlikkusalaseid teadmisi (vastavalt 69 ja 64% ettevõtetest võrreldes 21–40%ga teistes sektorites) ning eksportimise ja rahvusvahelistumisega seotud teadmisi (vastavalt 40 ja 42% võrreldes 13%ga ehituse valdkonnas).

Siiski, kui ettevõtetel paluti valida ette antud loetelust enda ettevõtte jaoks üks kõige tähtsam oskus, olid selgelt ülekaalus tehnilised, praktilised või tööpetsiifilised oskused/teadmised (33%), millele järgnesid klienditeeninduse (25%) ja meeskonnatöö oskused (14%). Teisi oskusi kõige tähtsamaks pidanud ettevõtete osakaal on alla 10%. Metall- ja puidutööstuse ning ehitusega seotud ettevõtetes peetakse selgelt kõige tähtsamaks tehnilisi, praktilisi või tööpetsiifilisi oskusi/teadmisi (49–54%) ning majutus ja toitlustusettevõtetes klienditeenindusoskusi (68%). Mootorsõidukite müügi ja remondiga tegelevad ettevõtted tähtsustavad mõlemat tüüpi oskusi (vastavalt 34 ja 48%).

³² Eamets, R., Meriküll, J., Ukrainski, K. Eesti puidusektori tööjõuvajaduse prognoos aastateks 2005–2015. Tartu: Tartu Ülikooli majandusteaduskond, 2005.

³³ 1) Metallitootmine, metalltoodete tootmine, v.a masinad ja seadmed; 2) puidutöötlemine ning puit- ja korktoodete tootmine, õlest ja punumismaterjalidest toodete tootmine, mööbli tootmine; 3) ehitus; 4) mootorsõidukite ja mootorrataste hulgi- ja jaemüük ja remont; 5) majutus ja toitlustus. Primaarsektor ei ole Statistikaameti uuringuga kaetud.

JONIS 19. OSKUSED/TEADMISED, MIS ON ETTEVÕTTE ARENGU JAKS OLULISED JÄRGNEVATEL AASTATEL, 2010



Allikas: Täiskasvanute koolitus ettevõtetes, Statistikaamet.

3. Ettevõtete koostöö koolidega ja praktikakohtade pakkumine

Uuringuaruande kolmandas osas keskendutakse koolide ja ettevõtete koostööle kutsehariduse vallas. Esimeses alapeatükis peatutakse ettevõtete kogemusel seoses praktika pakkumisega, uurides, millised ettevõtted praktikavõimalusi pakuvad ja mis neid seejuures motiveerib või takistab. Teises alapeatükis võetakse vaatluse alla kõik muud koostöövormid peale praktika. Kolmandas alapeatükis analüüsitakse ettevõtete võimalusi pakkuda kutseõppeasutuste õpilastele töökohapõhist õpet senisest suuremas mahus.

3.1. Praktika

Hinnangud praktikantidele ja praktikakorraldusele on sarnased tööandjate kogemusega kutseõppeasutuste lõpetanutega. Praktikantide spetsiifiliste tööskuste üle enamasti ei kurdeta, kuid noorte üldised hoiakud töötamise suhtes valmistavad ettevõtetele probleeme. Paljud ettevõtted võtavad praktikantide värbamist väga tõsiselt, sest noorest inimesest loodetakse korduva praktika kaudu endale töötaja kasvatada. Hea praktikant saab sobiva tööpanuse korral väärilist tasu. Üllatavalt on paljud tööandjad valmis võtma vastu rohkem praktikante, kui neile koolidest tuleb. Tööstuse viimine linnadest välja muudab töökohale jõudmise praktikantide jaoks ebamugavaks ja eelisseisundis on paremini ligipääsetavad tööandjad.

Praxise varasemates uuringutes on leitud, et kutseõppeasutuste vilistlased on oma õpinguteaegse ettevõttepraktikaga üldiselt rahul. Valdav osa neist leiab praktikakoha kooli abita, kasutades tutvusi või võttes ise huvipakkuvate tööandjatega ühendust. Praktika läbimist takistavad tugevalt geograafilised piirangud: tõmbekeskustest kaugel asuvate koolide õpilastel on ümbruskonnast praktikakohta leida väga keeruline, suuremasse linna praktikale minek on aga kallis ja keeruline.³⁴ Käesolevas uuringus osalenud tööandjatest oli viimase viie aasta jooksul pakkunud kutsekoolide õpilastele võimalust sooritada praktika 75% (joonis 20). Piirkondlikke erinevusi (vähemalt jaotuse Harjumaa, Tartumaa ja muu Eesti alusel) ettevõtete praktikakohtade pakkumises ei esine. Küll oli praktika pakkumise tõenäosus erinev ettevõtte suuruse alusel. Kui alla 50 töötajaga ettevõtetest oli viimase viie aasta jooksul kutseõppeasutuste õpilastele pakkunud praktikavõimalust 69%, siis 50–249 töötajaga ettevõtetest 87% ning 250 ja enama töötajaga ettevõtetest 92%. Võrdluseks tasub nimetada, et 2008. aasta uuringu kohaselt oli viimase nelja aasta jooksul kutseõppeasutuste õpilastele praktikavõimalust pakkunud umbes 65% 10–49 töötajaga ettevõtetest ning 83% ettevõtetest, kus on vähemalt 50 töötajat.³⁵ Praktikavõimaluste pakkumisel on aktiivsemad ka ettevõtete esindusorganisatsioonidesse kuuluvad tööandjad.

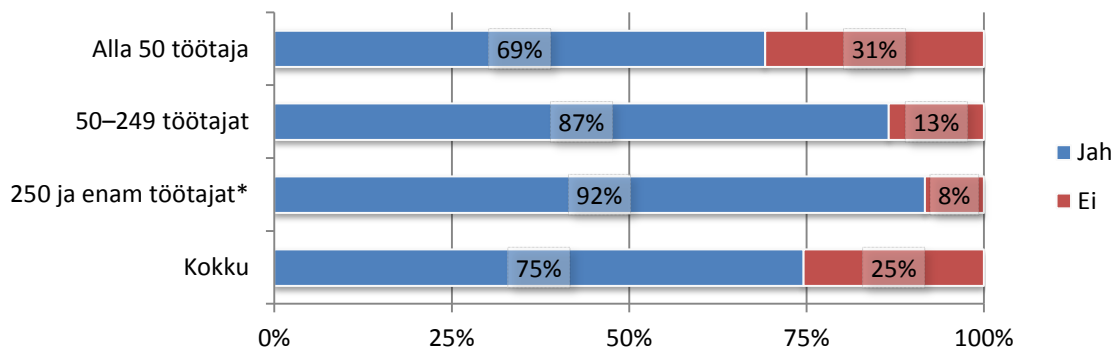
Sarnaseid tulemusi näitavad Statistikaameti andmed uuringus „Täiskasvanute koolitus ettevõtetes”, kuigi praktikat pakkuvate ettevõtete osakaal on väiksem kui ülal toodud andmetes, sest uuritud on praktika pakkumist kutseõppes õppivatele õpilastele lühema ajaperioodi vältel, s.o küsitlusaasta (2010) jooksul. Aasta jooksul on vähemalt üks praktikant olnud 19%-s kõigist küsitletud ettevõtetest (s.o vähemalt kümne töötajaga ettevõttes). Rohkem on praktikat pakkunud suuremad ettevõtted – 36% ettevõtteist, kus on 50–249 töötajat, ning 69% ettevõtteist, kus on vähemalt 250 töötajat. Samuti

³⁴ Nestor, M. Kutseõppeasutuste vilistlaste uuring. Poliitikauuringute Keskus Praxis, 2012.

³⁵ Haridus- ja Teadusministeeriumi kutsehariduse valdkonna sotsiaalsete partnerite rahulolu uuring. TNS EMOR, 2008.

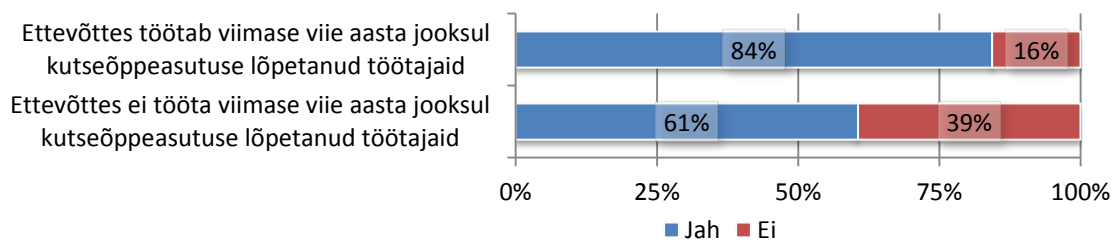
kasvab koos ettevõtte suurusega keskmine praktikantide arv: 50–249 töötajaga ettevõttes on aasta jooksul olnud keskmiselt viis praktikanti, ent vähemalt 250 töötajaga ettevõttes 26. Statistikaameti andmetel pakuvad praktikavõimalust sagedamini ettevõtted, kes on viimase aasta jooksul rakendanud innovatsiooni (35%). Tegevusalade järgi pakuvad praktikat pigem mootorsõidukite ja mootorrataste hulgi- ja jaemüügi ning remondi ettevõtted (46%), majutus- ja toitlustusettevõtted (32%) ning elektrienergia, gaasi, auru ja konditsioneeritud õhuga varustamise ning veevarustuse, kanalisatsiooni, jäätme- ja saastekäitluse ettevõtted (30%).

JONIS 20. KAS ETTEVÕTE ON PAKKUNUD VIIMASE VIIIE AASTA JOOKSUL KUTSEÕPPEASUTUSTE ÕPILASTELE VÕIMALUST PRAKTIKA SOORITAMISEKS? ETTEVÕTTE SUURUSE ALUSEL (N = 413)



Praktikavõimaluste andmine avardab loomulikult ka ettevõtte võimalusi värvata endale sobivaid noori. Joonisel 21 on ettevõtete praktikapakkumisi võrreldud selle alusel, kas ettevõttes töötab viimase viie aasta jooksul kutseõppeasutuse lõpetanud noori. Samal ajal leidub 16% ettevõtteid, kes ei ole tööjõu koolitusse ise praktika pakkumise näol panustanud, kuid kellel on siiski õnnestunud värvata hiljutisi koolilõpetajaid.

JONIS 21. KAS ETTEVÕTE ON PAKKUNUD VIIMASE VIIIE AASTA JOOKSUL KUTSEÕPPEASUTUSTE ÕPILASTELE VÕIMALUST PRAKTIKA SOORITAMISEKS? KUTSEÕPPEASUTUSTE LÕPETAJATE VÄRBAMISE ALUSEL (N = 413)



Küsimused, miks ettevõtted kutseõppeasutuste lõpetajatele praktikavõimalusi ei paku ja kuidas praktikakohtade loomist edendada, pakuvad riigile mõistagi huvi. Küsitletud ettevõtted, kes viimastel aastatel praktikakohti kutseõppeasutuste õpilastele pakkunud ei ole, nimetasid peamise põhjusena õppijate vähest huvi nende ettevõttesse praktikale tulla (joonis 22). Kuigi põhjused, miks ettevõtted praktikat ei ole pakkunud, võiksid eeldatavalt tegutsemispiirkonna, tegevusala või suuruse poolest eristuda, statistiliselt olulisi erinevusi siiski ei esinenud. Kaalukaks põhjuseks praktikat mitte pakkuda nimetasid vastajad ka praktika juhendamiseks vajaliku aja ja sobivate juhendajate puudust. Praktikapakkumist võib pärssida ka madal teadlikkus: 22% ettevõtjatest, kes ei ole siiani kutseõppeasutuste õpilastele praktikavõimalusi pakkunud, ei ole sellise võimalusega kursis. Ka 2008.

aasta uuringus ei olnud viiendik vastajatest sellest võimalusest teadlikud.³⁶ Sage probleem on sobivate praktikajuhendajate puudus (20%). Positiivsena väärub märkimist, et peaaegu kunagi ei ole õpilaste praktikale võtmist takistanud halvad kogemused praktikaga. Muude põhjustena, miks praktikat ei pakuta, nimetati enamjaolt ettevõtte liiga spetsiifilist tegevusala, mis annab õpilasele praktikast vähe kasu.

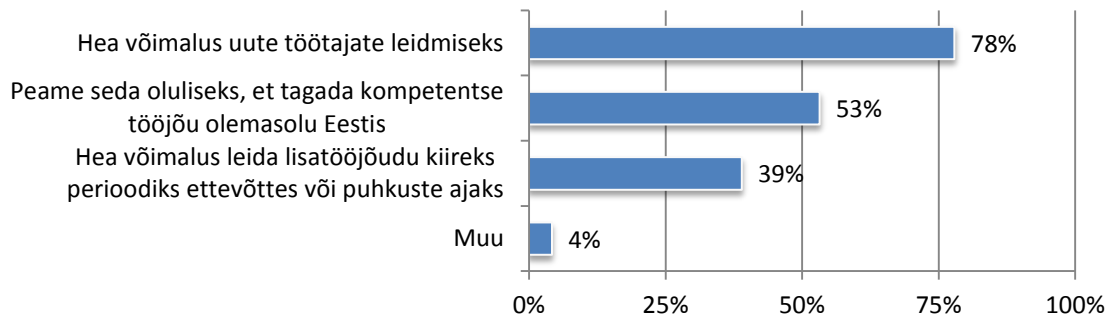
JONIS 22. MIKS ETTEVÕTE EI OLE VIIMASE VIIIE AASTA JOOKSUL PAKKUNUD KUTSEÕPPEASUTUSTE ÕPILASTELE VÕIMALUST PRAKTIKA SOORITAMISEKS? (N = 105)



Nendelt ettevõtetelt, kes olid viimastel aastatel kutseõppeasutuste õpilastele praktika sooritamiseks võimalust pakkunud, uuriti, millist kasu nad praktikandi võtmises näevad (joonis 23). Küsitlusandmed kinnitavad korduvalt fookusrühmades väljendatud seisukohta: kõige tähtsam aspekt tööandja jaoks on võimalus koolitada praktikandist endale pädev töötaja. Üle poole vastajatest käsitas praktika-pakkumist laiemalt võimalusena panustada pädeva tööjõu olemasolusse kogu Eestis. Märkimisväärselt suurel hulgal ettevõtetest on praktika ühtlasi hea võimalus leida lisatööjõudu ajaks, kui ettevõttes on kiirem periood või puhkused. Neid tulemusi kinnitavad Statistikaameti 2010. aasta andmed täiskasvanute koolitamise kohta ettevõtetes. Kõige sagedasem põhjus, miks ettevõtted praktikat pakuvad, on võimalus saada pikemas plaanis sobivat tööjõudu, st koolitada välja vajalike oskustega töötajaid (82%) või palgata pärast väljaõpet parimad praktikandid (71%). Tihti kasutatakse praktikat võimalusena rakendada praktikantide oskusi ja teadmisi praktika jooksul (77%).

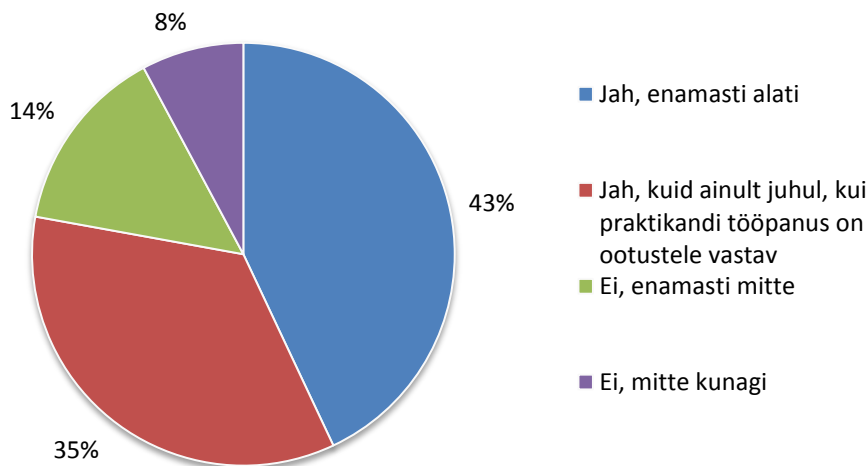
³⁶ Haridus- ja Teadusministeeriumi kutsehariduse valdkonna sotsiaalsete partnerite rahulolu uuring. TNS EMOR, 2008.

JOONIS 23. MILLIST KASU NÄEVAD ETTEVÕTTED PRAKTIKANDI VÕTMISEST? (N = 308)



Oluline praktikat puudutav aspekt, mille kohta kvantitatiivseid hinnanguid sageli ei leidu, on töötasu maksmine praktikantidele. Rahaline tasustamine on praktikandi jaoks kindlasti lisamotivatsiooni allikas, kuid ka väga oluline tegur, võimaldades katta toidu- või elamiskulusid. Küsitluse tulemused on praktikantide seisukohast soodsad: 43% ettevõtetest kinnitas, et maksab praktikandile peaaegu alati tasu. Neile lisandub 35% ettevõtteid, kes teevad seda juhul, kui praktikandi tööpanus vastab ootustele.

JOONIS 24. KAS ETTEVÕTE MAKSAB PRAKTIKANDILE TÖÖTASU? (N = 307)

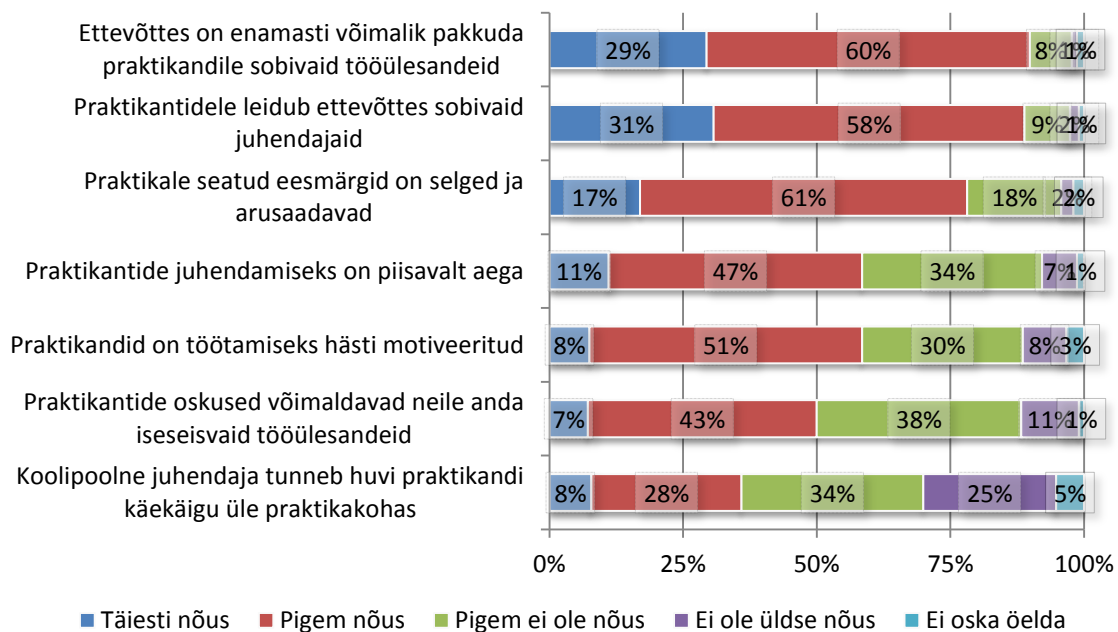


Uurimaks ettevõtjate kogemusi ja üldist hoiakut kutseõppeasutuste õpilaste praktikale võtmise suhtes, paluti neil hinnata väiteid, mida on mainitud fookusrühmades või varasemates uuringutes (joonis 25). Kui hiljutine kutseõppeasutuste vilistlaste uuring³⁷ nimetas praktika sooritamisel ühe keskse probleemina tööülesannete sobimatust õpituga, siis ettevõtjate seisukoht on teistsugune. 29% vastajatest on täielikult veendunud, et ettevõttes on võimalik pakkuda praktikandile sobivaid tööülesandeid; lisandub 60% vastajaid, kes oli selle väitega pigem nõus. Vaadates hinnanguid väitele erinevate taustatunnuste alusel, nõustusid sellega ootuspäraselt teistest sagedamini need ettevõtted, kes olid viimastel aastatel kutseõppeasutuste lõpetajaid palganud. Samuti on ettevõtete esindajad üsna kindlad selles, et nende firmas on võimalik leida praktikandile sobilik juhendaja. Selle väite puhul

³⁷ Nestor, M. Kutseõppeasutuste vilistlaste uuring. Poliitikauuringute Keskus Praxis, 2012.

statistiliselt olulisi erinevusi tausttunnuste alusel ei olnud. Kui vilistlasuuringus väljendas osa vastajatest seisukohta, et praktikale seatud eesmärgid ei ole piisavalt selged, siis enamiku ettevõtjate jaoks ei ole see probleemiks: 17% on täiesti nõus, et praktikale seatud eesmärgid on selged ja arusaadavad, 61% vastajatest on väitega pigem nõus. Huvitava asjaoluna suhtusid sellesse väitesse negatiivsemalt Tartumaa ettevõtted. Väidetest, mis puudutavad ettevõtet ennast, suhtuti kõige pessimistlikumalt sellesse, et praktikantide juhendamiseks leidub aega. Siiski vastas ka selle väite puhul enamik ettevõtjaid, et pigem on see aeg võimalik leida.

JONIS 25. ETTEVÕTETE HINNANG ERINEVALE PRAKTIKAT PUUDUTAVATELE VÄIDETELE (N = 306)



Ettevõtete hinnangud olid negatiivsemad praktikantide ja koolidega seotud aspektides. Fookusrühmades kerkis korduvalt esile praktikantide vähese töömotivatsiooni teema. Enamik vastajatest õnneks ei pea noori siiski vähemotiveerituteks. Huvitava erinevusena peavad välisosalusega ettevõtted praktikante motiveeritumateks. Peaaegu võrdne on nende tööandjate osakaal, kes leiavad, et praktikantide oskused võimaldavad anda neile iseseisvaid tööülesandeid, ja nende osakaal, kes selle väitega ei nõustu. Kõige skeptilisemad olid vastajad väite suhtes, et koolipoolne juhendaja tunneb huvi praktikandi käekäigu kohta praktikakohas – selle väitega ei nõustu peaaegu 60% vastajatest. Ka fookusrühmades peeti nõrka kontakti kooliga probleemiks, nimetades kooli huvi praktikandi vastu töökohal väga erandlikuks. Selle väite puhul esinesid mõned statistiliselt olulised erinevused vastajagruppide vahel: kontakti kooliga hindavad paremaks väljaspool Harju maakonda tegutsevad ettevõtted ja mõistetavalt need tööandjad, kes teevad ka muidu kutseõppeasutustega koostööd.

Joonisel 26 on esitatud praktikakorralduse parendamiseks kaheksa ettepanekut, mille hulgast pidid vastajad valima välja kolm meelepärasemat. Kõige suuremat toetust pälvis idee, mis jäi kõlama ka fookusrühmades: kutseõppeasutused peaksid praktikandi võtmise võimalusi ettevõtetele rohkem tutvustama. Vaid veidi vähem oli vastajaid, kes on kolme tähtsaima ettepaneku hulka valinud ettevõtetele rahalise toetuse määramise praktika pakkumise eest. Ettevõtetele praktika pakkumisega seotud kulude hüvitamine leidis toetust ka fookusrühmaintervjuides, ehkki kaheldi, kas rahaline premeerimine motiveerib parimal tasemel tööandjaid.

Kui praktikale seatud eesmärgid hinnatakse üldiselt üsna selgeteks ja arusaadavateks (joonis 25), siis kolme enim toetust leidnud väite hulka kuulub vajadus muuta neid eesmärgid veel selgemaks ja arusaadavamaks. Praktika ajaline korraldus ei ole vähemalt ettevõtjate jaoks väga suur probleem – kolme põhilise arenguvajaduse hulka valis selle 35% vastajatest. Peaaegu sama palju on neid, kes peab oluliseks teistest piirkondadest pärit praktikantidele sõidu- ja elamiskulude hüvitamist – seda tõsteti esile ka fookusrühmades. Neljandik vastajatest peab vajalikuks ettevõtete praktikajuhendajate koolitamist ning veel väiksem osa vastajaid usub, et praktikantidele tuleks anda sisulisemaid tööülesandeid ja ettevõtteid peaksid pakkuma rohkem praktikakohti.

JOONIS 26. MIDA SAAKS ETTEVÕTETE HINNANGUL PRAKTIKAKORRALDUSE PARANDAMISEKS ETTE VÕTTA? (N = 306)



Autoteenindusettevõtte peavad praktikakorralduse üheks põhiprobleemiks tasemel praktikakohtade nappust. Seda nimetati fookusrühmas just piirkondliku probleemina, sest head ettevõtte on koondunud suurematesse keskustesse. Praktikast rääkides nimetasid autoettevõtjad olulisena ka heade spetsialistide konkurentsikartust. Meister ei pruugi olla kuigi huvitatud praktikandi juhendamisest, sest ta kardab koolitada endale välja konkurenti. Samuti peavad juhendajad julgema praktikandi eest vastutada, et talle antaks sisulisi tööülesandeid. Kohati on probleemiks praktikantide leidmine, seda just vähem atraktiivsetele tegevusaladele. Autoteeninduses on näitena palju lihtsam leida praktikant sõiduauto remondi alale kui veoauto remondi alale. Aladel, kus nõudlus on suurem kui pakkumine, tehakse aktiivset koostööd koolidega ja teistest rohkem reklaami. Võimalusena pakkusid ettevõtjad välja veebipõhise praktikabörsi, kuhu ettevõtte peaksid üles laadida oma praktikapakkumised ja koolid oma võimalused. Lasnamäe Mehhaanikakooliga koostöös on selline töövahend juba loodud. Kõrgkoolidest mainiti hea eeskujuna Tallinna Tehnikaülikooli ja üritust „Võti tulevikku”, mis viib kokku tööandjaid ja tulevasi töötajaid.

Metallitööstuses, eriti keevitaja erialal, on keerukamaid tooteid valmistavates ettevõtetes raske võtta praktikante. Vajadust praktikat pakkuda tajutakse, kuid praktikantidele ei ole võimalik anda reaalseid tööülesandeid, sest nõuded toodangule on niivõrd suured, et tööd saab teha ainult kogunud ja sertifitseeritud keevitaja. Noortele pakutakse seetõttu näidisülesandeid, mida realselt täita ei ole

vaja. See nõuab ettevõttelt lisaressurssi. Vähem keerukaid detaile valmistavatel ettevõtetel on lihtsam leida praktikantidele sobivaid tööülesandeid. Ka metallitööstuse ettevõtted mainisid, et hea spetsialist ei pruugi olla hea juhendaja, sest praktikandi koolitamises nähakse võimaliku konkurendi või asendaja väljaõpetamist. Mõni ettevõtte on seetõttu kaasanud meistrid praktikandi valimisse. Ettevõtetel on palju halbu kogemusi praktikantide sotsiaalsete oskustega. Praktikante võetakse eelkõige tulevast töötajat silmas pidades. Töötaja väljakoolitamine võtab vähemalt pool aastat ja kohaste isikuomadustega noore valimine on seetõttu tähtis. Võimekamad ettevõtted kasutavad mitut praktikanti ja pakuvad tööd kõige parematele. Praktika puhul tuntakse puudust kontaktist koolipoolse juhendajaga. Õpilase arengu seisukohalt peetakse oluliseks, et koolile oleks võimalik anda otsest tagasisidet noore tugevate ja nõrkade külgede kohta, kuid praegu on see protsess tööandjate hinnangul pigem formaalne. Metallitöö ja masinaehituse puhul mainiti koolipraktika nõrkust. Tööandjad on kursis, et koolid on saanud masinapargi uuendamiseks investeeringuid, kuid neid masinaid ei rakendata piisavalt ja koolipraktika jääb seetõttu pealiskaudseks. Probleemidele praktika pakkumisel masinatööstuses juhtis tähelepanu ka viimane sektoruuring. Selle kohaselt on praktika võimalusi pakkunud vähesed ettevõtted. Enamik ettevõtjaid praktikakohti ei paku, sest praktikanti on vaja juhendada, ent selle eest ei saa tasu; samamoodi ei ole kindel, kas praktikant jätkab ettevõttes tööd. Seepärast ei ole ettevõtted ise praktikavõimaluste pakkumisel aktiivsed ja algatus tuleb õppurilt. Koolid omakorda näevad, et ettevõtted ei ole huvitatud andma praktikandile parimat kogemust. Probleemid tulenevad sellest, et juhendajaid ei tasustada ja praktikandi kõrvalt jääb vähe aega enda töö tegemiseks. Sarnaselt käesoleva uuringuga nimetati probleemina seda, et praktikandis nähakse potentsiaalset konkurenti oma töökohale.³⁸

Primaarsektori fookusrühmas osalenud ettevõtted nimetasid praktika pakkumist piirava kaaluka tegurina asukohta. Maapiirkonna ettevõttesse ühissõidukiga minek on sageli tülikas ja aeganõudev, autot noortel aga ei ole või on sõitmine kulukas. Ettevõtted leidsid, et praktikal peab olema kindel eesmärk ja selle täitmiseks kindlad tingimused, samuti peab olema tööandjal tahe praktikanti õpetada. Sektoris tegutseb palju väikeettevõtteid, kus erialase töökogemuse saamine on sageli piiratud:

Õpilane saab küll naabertalusse praktikale ja linnukese kirja, et on praktika teinud aianduses, aga pärast tuleb välja, et ta on seal pileteid müünud ainult, mingis turismitalus.

Tööandjate võime pakkuda tasemel praktikat oli tähtis teema ka ehitusvaldkonna fookusrühmas. Õppekavade akrediteerimisega kokku puutunud eksperdi sõnul on koolid sõlminud praktikalepinguid sadade ettevõtetega, kuid kontrolli praktika kvaliteedi üle ei ole. Valdkonnas tegutsevad üksikud ühiskondliku vastutustundega ettevõtted, kes pakuvad noortele väga häid praktikavõimalusi. Tõhusat praktikakoostööd kutseõppeasutustega ei ole ehitusvaldkonnas tekkinud. Ettevõtjad on vähe motiveeritud pakkuma häid praktikavõimalusi ja ka raha panustamist tööjõusse kardetakse, sest konkurent võib töötaja üle osta. Seetõttu peetakse vajalikuks maksusoodustusi või finantstuge sertifitseeritud praktikakeskustele. Teistes fookusrühmades esitati rahaliste soodustuste kasutamisele ka vastuväiteid, sest see võib motiveerida ettevõtjaid pakkuma praktikakohti ainult rahalistel kaalutlustel. Ehitusalase praktika pakkumist peeti keeruliseks ka ebastabiilse majanduskeskkonna

³⁸ Eesti masinatööstuse sektoruuring. Ettevõtluse Arendamise Sihtasutus ja Tartu Ülikooli rakendusuuringu keskus, 2011.

tõttu, sest isegi sektori suurimad ettevõtted suudavad oma tööjõuvajadust ette planeerida maksimaalselt aasta jagu. Seetõttu on praktikandid sektoris pigem odav tööjõud.

Sarnaseid probleeme täheldati hiljutises energeetikasektori uuringus. Ettevõtted küll pakuvad praktikakohti, kuid küsimuse all on nende sisuline kvaliteet. Paljude koolide puhul on probleemiks, et piirkonnas puudub vastav ettevõtlus. Praktikamahtu peetakse piisavaks, kuid suuremat tähelepanu tuleb pöörata selle kvaliteedile, et õppijal oleks võimalik omandada uusimaid töövõtteid ja tehnoloogiasuundi. Samal ajal peavad nii koolid kui ka ettevõtted enda tehnilist õppebaasi ja laboreid ajakohaseks. Koolid peavad laboritarvete ostmisel ja valides nõu ettevõtetega, et koolis oleks võimalik arendada oskusi, mis osutuvad tööl kasulikuks. Praktika on sektoris tähtis võimalus värvata kvalifitseeritud tööjõudu – ettevõtted kasutavad praktikat, et sõeluda välja neile sobivate oskuste ja isikuomadustega õppurid.³⁹

Puidu- ja mööblitööstuse alal nimetasid käesoleva uuringu jaoks intervjueeritud praktikakorralduse ühe probleemina raskusi praktikantide leidmisel. Tööandjate hinnangul on leige olnud nii koolide kui ka noorte huvi. Praktikantide vähesust seostatakse nii oma ettevõtte väheatraktiivse asukohaga kui ka nende koolide passiivsusega, kelle jaoks ei ole õpilasele hea praktikakoha leidmine peamine ülesanne. Tõdetakse, et tootmisettevõtted viiakse aina enam linnadest välja tööstusparkidesse, kuid noorte ligipääs sinna on väga halb. Teisalt tegutsevad just seal paljud võimekad ettevõtted, mis saaksid olla tugevad praktikabaasid.

Fookusrühmast osa võtnud teenindusettevõtted teevad koolidega praktika pakkumisel tihedat koostööd ja on sõlminud koolidega sel alal ka raamkokkuleppeid. Mureks on maapiirkondadest pärit noorte võimalus leida häid praktikakohti. Noorte ootus on Tallinnasse praktikale tulles saada tööandjalt ka majutus, kuid tööandjad ei saa seda endale lubada. Teenindusettevõtted tunnevad teistest enam vajadust praktika rahastamise järele. Nad võtavad praktikale rohkem noori, kui realselt vajavad, seetõttu soovitakse ka nende kulude hüvitamist. Saadav rahastus lubaks neil vähemalt praktikandile praktika eest tasu maksta. Sarnaselt paljude teistega tunni vajadust koolipoolse juhendaja suurema huvi järele praktikandi käekäigu vastu – praegu on see erand ja oleneb õpetajast.

3.2. Koostöö koolidega

Koolide ja ettevõtete koostöö peamiseks probleemiks tundub olevat osapoolte vähene algatusvõime. Suhtumine koostöösse on soosiv ja ka senised kogemused head, ent raske on astuda esimesi samme. Ettevõtjate jaoks on levinumad koostöövormid kooliekskursioonide vastuvõtmine ettevõttes ja oma töötajate kutseõppeasutusse täiendusõppele saatmine.

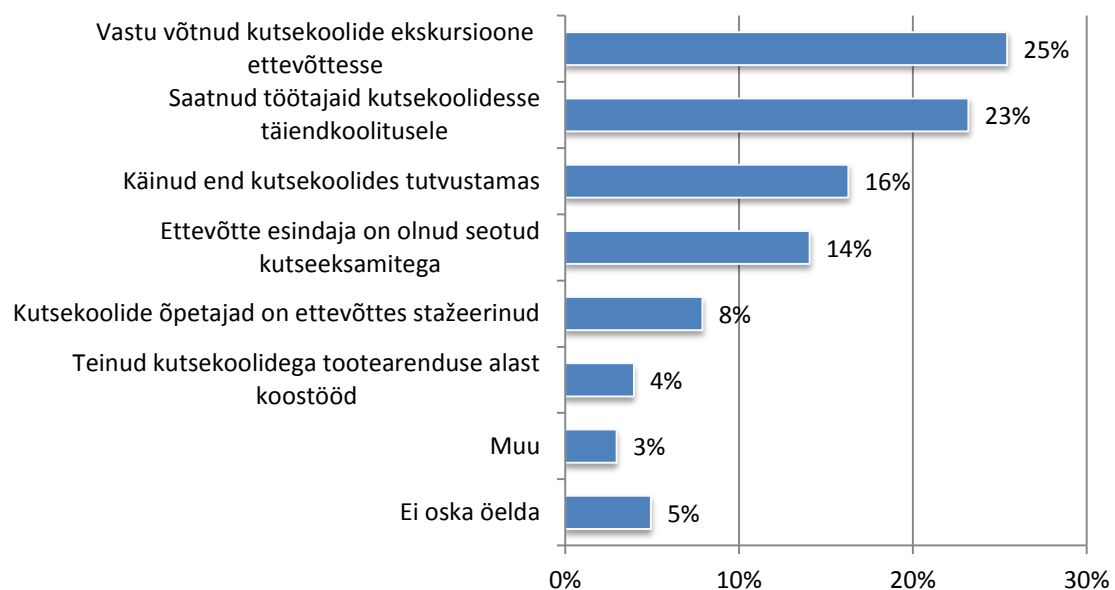
Tihe koostöö ettevõtete ja kutseõppeasutuste vahel on nii õppijate, koolide kui ka tööandjate huvides. Käesoleva uuringu tulemused näitavad, et kokkupuuted kutseharidusega on tegelikult paljudel tööandjatel. Kutseõppeasutustega koostöö tegemise muid võimalusi (peale praktika pakkumise) on kasutanud 47% ehk peaaegu pooled vastanutest. Koostöö tegemine koolidega on märkimisväärselt tõenäolisem suurtes ettevõtetes. Kui alla 50 töötajaga ettevõtetest oli kutseõppeasutustega koostööd teinud 36%, siis 50–249 töötajaga ettevõtetest 74% ja suurettevõtetest 79%. Teistest tunduvalt aktiivsemad on ettevõtete esindusorganisatsioonidesse kuuluvad tööandjad, kelle seast on kutseõppeasutustega koostööd teinud 65% (mitteorganiseerunud ettevõtetest 37%). Koostööd

³⁹ Eamets, R., Meriküll, J., Humal, K., Krillo, K., Pihor, K., Rell, M., Nurmela, K. Kaarna, R. Energeetika tööjõu uuring. Tallinn: Poliitikauuringute Keskus Praxis, 2011.

tegevaid ettevõtteid on märksa enam ka innovaatiliste ettevõtete hulgas. Võiks eeldada, et ettevõtted, kus suurem osa töötajatest on kutseharidusega, teevad koolidega aktiivsemalt koostööd, kuid käesoleva küsitluse tulemused seda ei kinnita. Samuti ei olnud seost koostöö tegemise ja asjaolu vahel, kas ettevõtte leiab koolist piisavalt töötajaid. Statistiliselt oluliseks ei osutunud erinevused ka erinevates piirkondades tegutsevate ega välis- või kodumaises omanduses olevate ettevõtete vahel. Tegevusalade järgi on koostöö tegemisel selgelt passiivne ehitussektor.

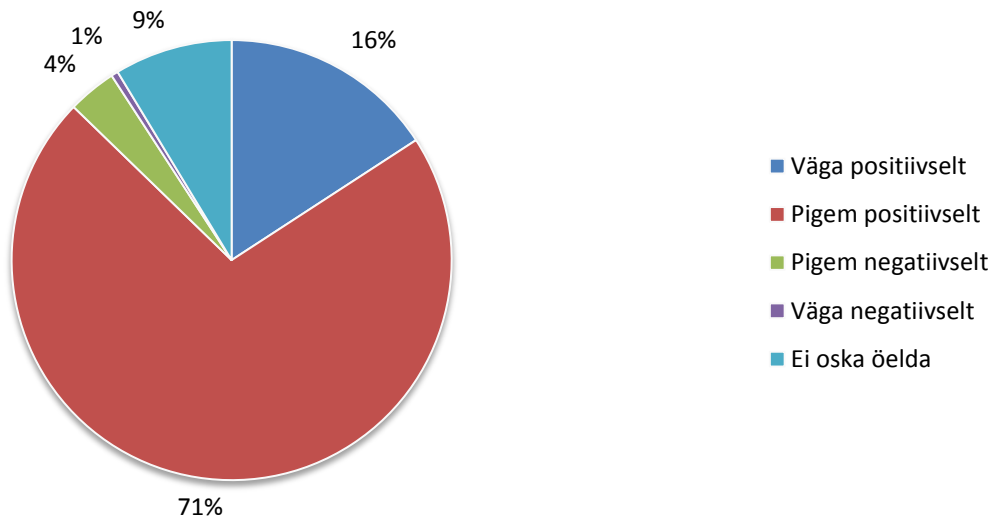
Kõige tüüpilisem koostöövorm ettevõtete jaoks on ekskursioonide vastuvõtmine enda ettevõttes, millega on kokku puutunud neljandik tööandjatest (joonis 27). Kõigist kutseõppeasutustega koostööd tegevatest ettevõtetest puutuvad sellega sagedamini kokku üle 50 töötajaga ettevõtted, samuti need firmad, kus on välisosalus. Üllatavalt on väga palju neid ettevõtteid, kes on saatnud oma töötajaid kutsekoolidesse täiendusõppele – 23%. Sagedamini on seda koosöövõimalust kasutanud väljaspool Harjumaad tegutsevad ettevõtted. Ka intervjuud koolides kinnitasid, et täiendusõppe pakkumine on üks põhilisi koolide ja ettevõtete kokkupuutumise vorme. Enda algatusel on koolides ettevõtet tutvustamas käinud 16% kõigist tööandjatest. Märkimisväärset osal ettevõtetest on ka kogemus kutseksamitega, mille korraldamisega on mõni nende töötajatest seotud olnud. Vähestel on olnud kogemusi õpetajate stažeerimisega ettevõttes või tootearenduse alase koostööga. Samal ajal tõdeti nii fookusrühmades kui ka varasemates sektoruuringutes, et stažeerimine on õpetajate taseme tõstmiseks oluline. Ettevõtted oleksid valmis õpetajaid praktikale võtma, kuid et õpetaja ei jää ettevõttesse tööle, peaks kool või riik õpetaja koolitamise hüvitama. Õpetajate stažeerimisvajadusele pööras tähelepanu ka 2011. aasta energeetikasektori tööjõuvajaduse uuring, kus leiti, et see on vajalik hoidmaks õpetajaid kursis uute lahenduste ja praktikaga. Samas ei pruugi stažeerimine ettevõttes olla kõige tõhusam lahendus. Intervjuudes koolide esindajatega mainiti, et valdavalt on samad teadmised võimalik omandada ka õpetajatele mõeldud lühikoolituste käigus.

JOONIS 27. MILLIST KOOSTÖÖD ON TEINUD ETTEVÕTTED KUTSEKOOIIDEGA PEALE PRAKTIKA PAKKUMISE? (N = 405)



Kuidas ettevõtted senist koostööd hindavad? Pigem positiivselt, nii vastas koguni 71% vastajatest (joonis 28). Oma koostöökogemusega on väga rahul 16% vastajatest. Koostööd pidas viletsaks marginaalne osa ettevõtetest.

JONIS 28. KUIDAS HINDAVAD ETTEVÕTTED SENIST KOOSTÖÖKOGEMUST KUTSEKOOIIDEGA? (N = 196)



Ka paljud fookusrühmades osalenud tööandjatest olid kutseõppeasutustele korraldanud ettevõttes ekskursioone, samuti edastatakse koolidele töö- ja praktikapakkumisi. Ettevõtet ja selle võimalusi olid paljud käinud koolides kohapeal tutvustamas. Negatiivsena nimetati fookusrühmades mitmel korral koolide leiget suhtumist koostööettepanekutesse. Kogemused koostöö alal kõrgkoolidega on mitme tööandja hinnangul paremad. Uuringu jaoks intervjueritud koolide esindajad tõdesid, et ettevõtete rahulolematuse üks põhjus võib peituda kutseõppe väheses populaarsuses noorte seas. Nimelt ületab nõudlus praktikantide ja koolilõpetajate järele sageli pakkumise, mistõttu võivad tööandjad pettuda koolide võimes neid praktikantidega varustada. Mõni fookusrühmas osalenud ettevõtte on kasutanud kutsekoolide pakutavat täiendusõpet. Koolituste sisuga ollakse rahul, küll aga kurdeti, et nende eest küsitav tasu ei ole alati mõistlik. Tööandjatega tehtud fookusrühmaintervjuude põhjal võib öelda, et üks edukamaid sellel alal on autoteeninduse valdkond. Tugev koostöö tähendab, et selle ala ettevõtetel on olnud suuremad võimalused rääkida kaasa oma tulevase tööjõu kujundamisel. Omavahelise koostöö puhul nimetati fookusrühmades kitsaskohana osapoolte vastanduvaid ootusi: koolid ootavad, et omavahelises suhtluses võtaks initsiatiivi ettevõtte ja vastupidi.

Koostööd koolide ja ettevõtete vahel on käsitletud juba mõnes varasemas Eestis tehtud uuringus. 2011. aasta masinatööstuse sektoruuringus hinnatakse seda koostööd suhteliselt nõrgaks. Ühena vähestest positiivsetest näidetest nimetatakse Balti Laevaremonditehast ja Lasnamäe Mehaanikakooli. Sama uuringu jaoks usutletud koolide esindajad leidsid, et neil ei ole ettevõtete seas ühte head koostööpartnerit, kes oskaks adekvaatselt hinnata kogu sektori üldist spetsialistide vajadust.⁴⁰ Samal aastal valminud energeetikasektori uuringus leiavad ettevõtjad, et neid võiks senisest enam kaasata õppekavade arendusse. Koolid kasutavad võimalusi kutsuda oma valdkonna eksperte õppeainete raames loenguid andma ja väärtustavad ettevõtete pakutavaid võimalusi külastada erinevaid objekte. Sõlmitud on mitmesuguseid koostöölepinguid, millega ettevõtted toetavad õppebaaside rajamist ja lasevad kasutada oma infrastruktuuri.⁴¹ Koolide vähesel algatusvõime üle koostöö tegemisel

⁴⁰ Eesti masinatööstuse sektoruuring. Ettevõtluse Arendamise Sihtasutus ja Tartu Ülikooli rakendusuuringu keskus, 2011.

⁴¹ Eamets, R., Meriküll, J., Humal, K., Krillo, K., Pihor, K., Rell, M., Nurmela, K., Kaarna, R. Energeetika tööjõu uuring. Tallinn: Poliitikauuringute Keskus Praxis, 2011.

kurdetakse ka viimases puidutööstuse sektoruuringus.⁴² Samal ajal on ettevõtted enesekriitilised: ehitusettevõtjate koostatud ehitushariduse ja -tööjõu uuringus tõdetakse, et tööandjate huvi arendustegevuse ja sektori üldist toimimist puudutavate küsimuste vastu on vähene.⁴³

3.3. Töökohapõhine õpe ja töötajatele täienduskoolituse pakkumine

Teiste riikide kogemused näitavad, et töökohapõhine õpe on hea võimalus suurendada tööandjate osalust kutseõppe sisu kujundamisel, sest nii aidatakse parandada lõpetajate oskuste vastavust tööturul nõutavale. Tööandjate teadlikkus sellest õppevormist on suhteliselt väike, kuid suuremad ettevõtted on sellega paremini kursis. Ettevõtete suhtumine töökohapõhisesse õppesse on üldiselt hea, sest paljud tegelevad ka juba praegu vajalike töötajate ise väljakoolitamisega. Küll rõhutatakse seejuures, et kui tööandja võtab osa õppetööst enda kanda, peab riik tehtud töö ettevõttele ka hüvitama.

Töökohapõhine õpe on üks Eestis kehtivatest kutsehariduse õppevormidest, mille puhul kaks kolmandikku õppest toimub töökohas. Võrreldes ainult koolis toimuva õppega peetakse töökohapõhist õpet kiiresti tööturule siirdumist silmas pidades üldiselt tõhusamaks kutseõppe vormiks. Kasu töökohapõhisest õppest on mõlemapoolne: õpilase omandatavad oskused vastavad ettevõtte tegelikele vajadustele, õpilasel on aga suur võimalus jääda peale ametliku õppeperioodi lõppu ettevõttesse tööle. Ühiskonna tasandil aitab see õppevorm kiirelt ületada võimalikku lõhet oskuste vajaduse puhul.⁴⁴ Eestis on õpilaste arv selles õppevormis olnud suhteliselt marginaalne – vaid paar protsenti kõigist kutseharidusastme õpilastest.

Nagu näitab näiteks Taani kogemus, mida käsitletakse käesoleva töö viimases peatükis, ei ole tugeva töökohapõhise õppe traditsiooniga riikides hariduse mittevastavus töökohal nõutavale poliitilises arutelus päevakorral. Ettevõtete osalus hariduse andmises on suur, võimaldades neil vajalik töötaja ise välja õpetada. Et saada aimu, kuid võrd vastuvõtlikud on Eesti tööandjad töökohaõppe rakendamisele, käsitleti seda teemat ka käesolevas uuringus.

Töökohapõhist õpet on Eestis prooviprojektina katsetatud aastast 2002, mis jätkus Euroopa Sotsiaalfondi rahastatud programmiga. Õpilaste arv on samal ajal endiselt väike ja õppevorm ei ole suurt menu saavutanud. Õpilaste arvu senine kõrgtase pärineb 2008/2009. õppeaastast, kui töökohapõhises õppes oli 675 õpilast.⁴⁵ Et uurida, kuid võrd informeeritud on tööandjad, selgitati neile küsimustikus töökohapõhise õppe põhiolemust ja küsiti, kas nad on sellise õppevormi olemasolust teadlikud. Joonisel 29 on vastused esitatud ettevõtte suuruse alusel. Kui kõigist vastajatest on töökohapõhise õppe olemasolust teadlik 28%, siis suuremate ettevõtete hulgas on teadlikkus palju parem: 250 ja enama töötajaga ettevõtetest on töökohapõhise õppe võimalusega kursis juba 42%. Vaadates teadlikkust töökohapõhisest õppest ettevõtte teiste taustnäitajate alusel, esines statistiliselt olulisi erinevusi veel Eesti kapitalile kuuluvate ja välisettevõtete vahel – töökohapõhisest õppest on

⁴² Eamets, R., Meriküll, J., Ukrainski, K. Eesti puidusektori tööjõuvajaduse prognoos aastateks 2005–2015. Tartu: Tartu Ülikooli majandusteaduskond, 2005.

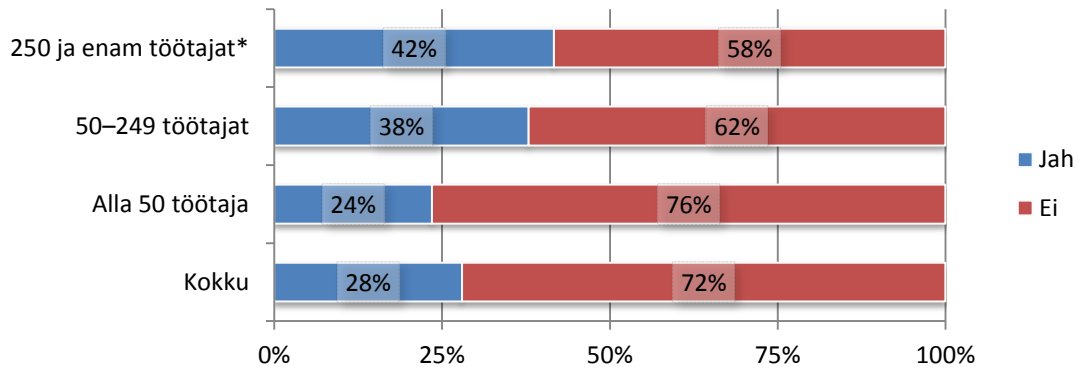
⁴³ Peterson, I., Vaher, K., Riisenberg, A., Uutar, A., Henning, L., Linnas, R., Väljataga, T. BUILD UP Skills – Eesti Ehitusharidus ja ehitustööjõud Eestis. Majandus- ja Kommunikatsiooniministeerium, Eesti Ehitusettevõtjate Liit, SA Innove, Tallinna Tehnikaülikool, SA Kredex, 2012.

⁴⁴ Apprenticeship supply in the Member States of the European Union. IKEI, 2012.

⁴⁵ *Ibid.*

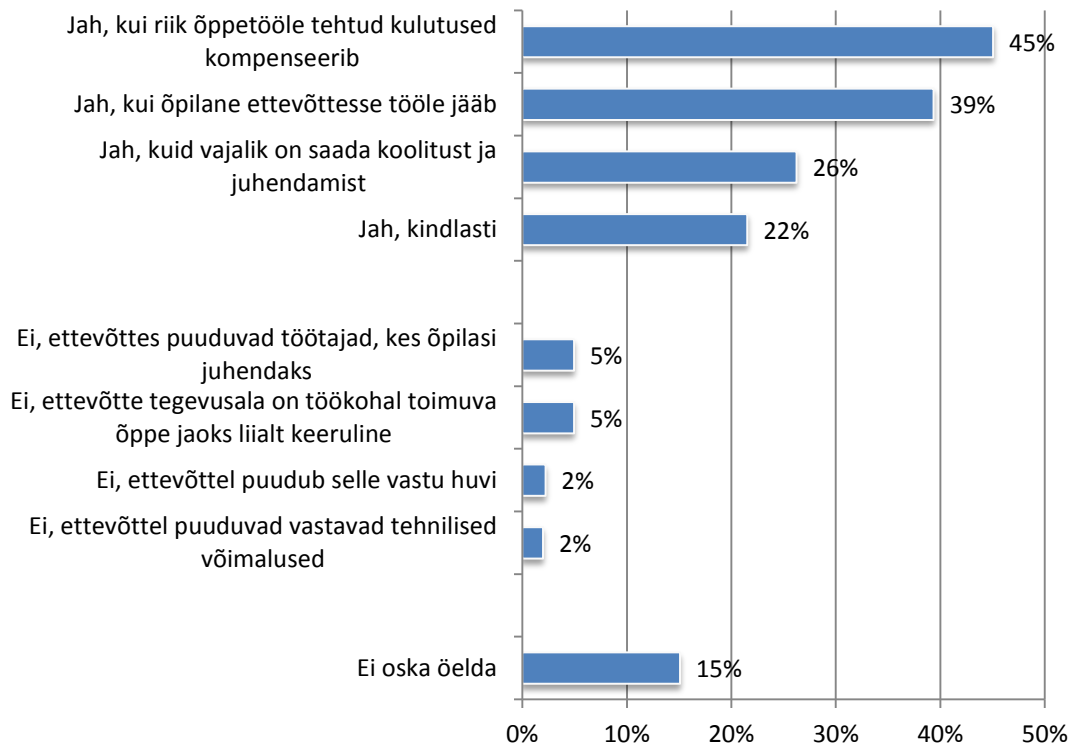
teadlikumad just viimased. Teistest sagedamini on selle õppe võimalusest teadlikud kutseõppeasutustega koostööd teinud ettevõtted, kuid nendestki vaid kolmandik.

JOOINIS 29. KAS ETTEVÕTE ON TEADLIK TÖÖKOHAPÕHISEST ÕPPEVORMIST? (N = 404)



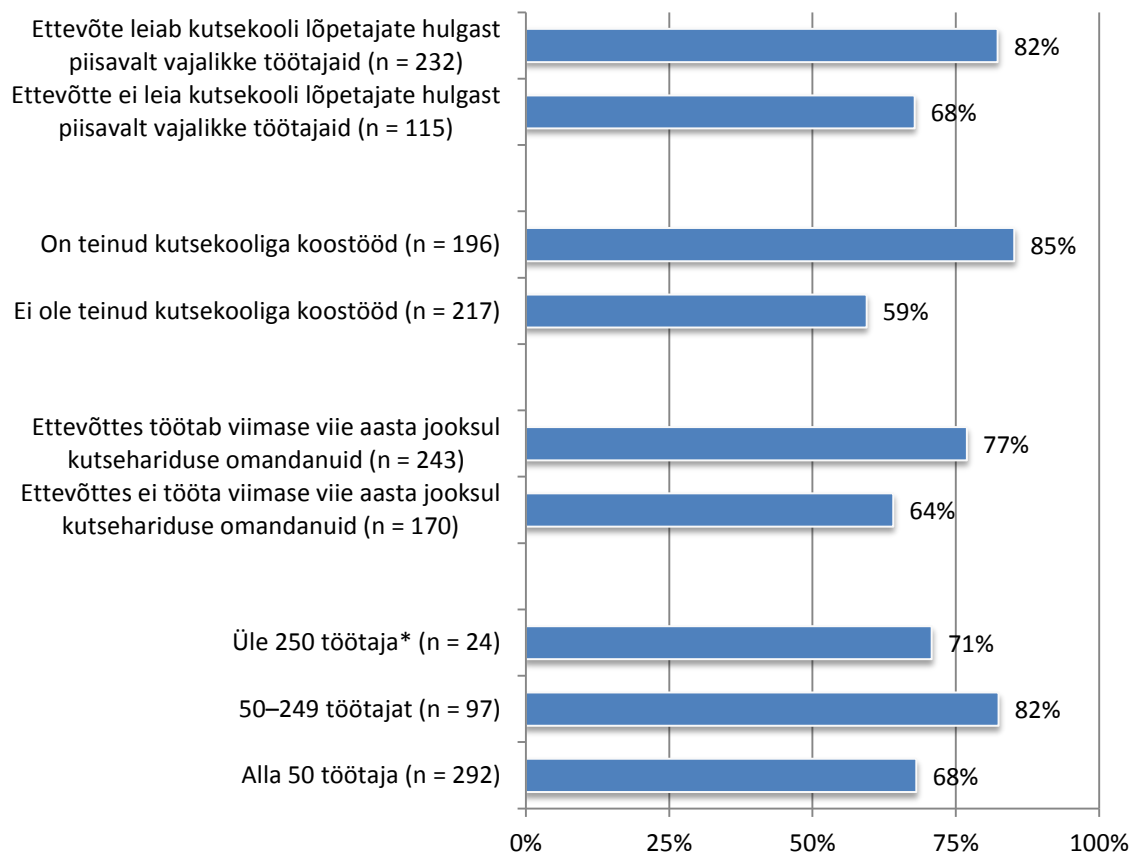
Lisaks üldisele teadlikkusele sooviti ettevõtetelt saada tagasisidet selle kohta, kas nad oleksid ise valmis pakkuma töökohapõhist õpet. Fookusrühmades valitsenud soodne suhtumine sai kinnitust ka küsitluse käigus. Kõigist vastajatest 73% usub, et nende ettevõtte oleks valmis töökohapõhist õpet pakkuma, kuid enamjaolt siiski teatud tingimustel. Mitmes fookusrühmas tõdeti, et juhul, kui ettevõtte võtab teatud osas üle kohustused, mille eest praegu hoolitsevad kutseõppeasutused, peavad tööandjatele üle antud ülesanded saama ka vääriliselt tasustatud. 45% küsitlusele vastanutest leiab, et nad oleksid valmis töökohapõhist õpet pakkuma juhul, kui tööandja kulutused hüvitatakse. Oluline põhjus, miks soovitakse võtta noori praktikale, on endale tulevaste töötajate kasvatamine. Seetõttu on paljud ettevõtted valmis pakkuma töökohapõhist õpet juhul, kui õpilane ettevõttesse tööle jääb. Vajalikuks peeti ka tööandja eelnevat koolitamist ja juhendamist.

JONIS 30. KAS ETTEVÕTE OLEKS VALMIS TÖÖKOHAPÕHIST ÕPET PAKKUMA? (N = 404)



Vaadates erinevate tausttunnuste alusel ettevõtete valmidust pakkuda töökohapõhist õpet, soovivad mõistetavalt sellega enam tegeleda need tööandjad, kellel on raskusi kutsekoolist töötajate leidmisega. Valmidus ise õppetööd korraldada on märksa suurem veel ettevõtete hulgas, kes on varem kutsekoolidega koostööd teinud, samuti ettevõtetes, kus juba töötab viimase viie aasta jooksul kooli lõpetanud töötajaid. Ettevõtte suuruse alusel on valmisolek töökohapõhist pakkuda suurim 50–249 töötajaga ettevõtete seas.

JONIS 31. KAS ETTEVÖTTE ON VALMIS PAKKUMA TÖÖKOHAPÕHIST ÕPET? ETTEVÖTTE TAUSTTUNNUSTE ALUSEL



Fookusrühmas osalenud autoteeninduse ettevõtjate arvates on autoremondi alal tähtis siiski piisav väljaõpe ka koolis, sest erialad on tehniliselt keerukad ning teatud ainete või moodulite õpetamine on tõhusam korraldada seal. Muus osas ilmutati valmisolekut pakkuda töökohapõhist õpet, kuid leiti, et sellisel juhul peab riik õppetöö korraldamise ettevõttele hüvitama.

Ka primaarsektori ettevõtted on valmis pakkuma õpipõhist õpet. Et õpetamisega saaksid tegeleda eelkõige sektori võimekamad ettevõtted, nähti võimaliku ohukohana töötajate ülestõstmist konkurentide poolt. Vältimaks töötajate koolitamist konkurentidele leiti, et sellist õpet läbival töötajal peaks olema ettevõttega teatud tingimustel siduv leping. Viimast primaarsektori tööjõu-uuring kinnitab, et ise töötajate koolitamine on sel tegevusalal küllalt levinud. Toonases uuringus osalenud ettevõtetest 78% oli valmis töötajaid koolitama või juba tegeles sellega. Et tagada endale pädev tööjõud, saatis 17% ettevõtetest töötajaid vajalikku eriala õppima – valmidust nii käituda avaldas 37%. Täiendusõppele saatis oma töötajaid 47% ettevõtetest ja 32% oli valmis seda tegema.⁴⁶

Metallitööstuses ei ole töötajate ise väljakoolitamine harv juhus ja juba värbamisel on õpingute alustamine sageli nõudeks. Osaliselt pakutakse õpet ettevõtetes kohapeal, kuid vajaduse korral suunatakse töötaja spetsialiseerunud kutseõppeasutusse. Keerukate tööoskuste tõttu on õppeaeg seejuures suhteliselt pikk ja tööandja kulutused suured. Praxise ja Rakendusuuringu Keskuse Centar hiljutises uuringus viidatakse, et paljud ettevõtted on töötajaga sõlminud koolituskulude hüvitamiseks

⁴⁶ Jalak, K. Tööjõu kompetentside ja oskuste taseme ning tööturu vajaduste väljaselgitamine põllumajandus-, toidu- ja metsandussektoris. Kera OÜ, DevelopDesing, 2010.

pikemaajalise siduva lepingu.⁴⁷ Ka masinatööstuse sektoruuringus tõdetakse, et olukorras, kus praeguste koolilõpetajate oskused ja teadmised ei vasta ettevõtete vajadustele, kasutavad ettevõtted lahendusena ettevõttesisest väljaõpet ja koolitust, mis on kallis, kuid paratamatu.⁴⁸ Tänu oma kogemusele pakkuda pikaajalist koolitust on metalli- ja masinatööstusettevõtted õpipoisiõppest huvitatud ning peavad seda realistlikuks võimaluseks vajalikke töötajaid välja koolitada. Samal ajal leiavad selle valdkonna ettevõtteki, et koolituse enda kanda võtmisel peaks riik neid rahaliselt toetama.

Teenindusvaldkonna ettevõtted on näiteks kelneriõppe puhul õpipoisiõppega juba kokku puutunud ja üldiselt leitakse, et see toimiks nende valdkonnas hästi. Varasemate kogemuste põhjal osati osundada ka õppevormi puudustele. Kogemused on näidanud, et töökohapõhise õppe katkestamise määr on kõrge, sest töö- ja kooligraafiku sobitamine ei õnnestu sageli.

Ka ehitusettevõtjad peavad õpipoisiõppe kasutamist mõistlikuks, kuid neil on sellega suured ootused täiskasvanukoolituse suhtes. Leitakse, et juhul, kui koolid ei suuda riiklikku koolitustellimust esmasel tasemeõppes tagada, võiks vabu vahendeid kasutada täiskasvanukoolituse pakkumisel. Koolide eelarvete vähendamise asemel tuleks vaba ressursid suunata tööturule ja koolitada erialase hariduseta töötajaid või töötuid. Arvestades väikeettevõtete suurt osakaalu ehitussektoris ja muutlikku turgu, ei hinnatud kõrgelt ettevõtete enda võimekust koolitusse panustada.

Uuringu jaoks intervjueritud koolide esindajad töökohapõhise õppe pakkumisse niivõrd hästi ei suutu. Valdavalt arvatakse, et töökohapõhise õppe osakaalu suurendamine ei ole Eestis praegu realistlik. Usutakse, et eelkõige saab seda õpet pakkuda neile, kes sarnasel alal juba töötavad. Suur probleem töökohapõhise õppe puhul on ettevõtete kitsas tegevusala, mis ei võimalda praktiseerida kõiki vajalikke oskusi. Eestis õpetatavad erialad on laiad ja on väga keeruline leida ettevõtet, kus saaks rakendada kõike õpitut. Pealegi on Eesti ettevõtted väikesed – tõhus töökohapõhine õpe eeldaks mitme õpilase ettevõttesse võtmist, mille järele puudub tööandjal enamjaolt vajadus. Töökohapõhise õppe osakaalu suurendamise takistuseks peetakse veel Eesti ettevõtete lühiajalist tulevikuvaadet, sealhulgas tööjõuvajaduse planeerimise puhul. Põhikooli baasil õppivate noorte juhendamisel ületab kasvatustöö maht eriala õpetamise osa, millega ettevõtted ei ole üldjuhul valmis tegelema.

⁴⁷ Masso, M., Järve, J., Nurmela, K., Anspal, S., Räis, M., Uudeküll, K., Osila, L.. Töölepingu seaduse uuring. Poliitikauuringute Keskus Praxis, Eesti Rakendusüuringute Keskus Centar, Turu-uuringute AS, 2013.

⁴⁸ Eesti masinatööstuse sektoruuring. Ettevõtluse Arendamise Sihtasutus ja Tartu Ülikooli rakendusüuringute keskus, 2011.

4. Tööjõuvajaduse kavandamine ja tulevikuplaanid

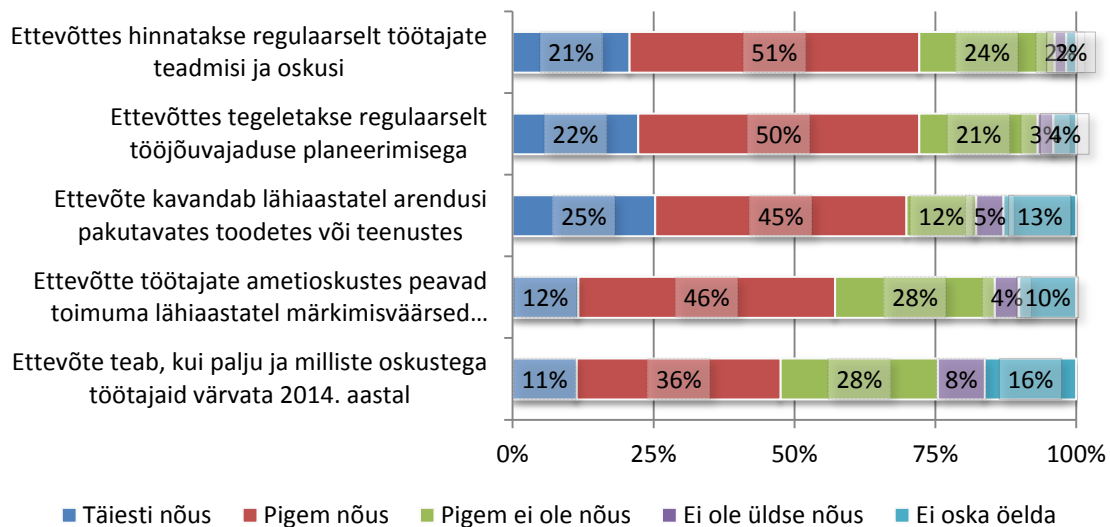
Üks sellele uuringule pandud ootus oli selgitada välja, kuidas ettevõtted planeerivad tööjõuvajadust ning hindavad ja analüüsivad personali pädevusi, samuti küsimus, mil määral tajuvad tööandjad vajadust tõsta olemasolevate töötajate oskuste ja teadmiste taset ning õpetada neile uusi oskusi, et suurendada sel moel töö tootlikkust. Valmistamaks kutseharidussüsteemi ette tulevasteks vajadusteks, tuleb uurida, millised on ettevõtjate arvates lähiaastate peamised tööturgu mõjutavad tegurid, milliseid probleeme need ettevõtjatele põhjustavad ja kuidas saaks kutseharidussüsteem aidata kaasa nende leevendamisele. Siinne peatükk nendele küsimustele keskendubki.

4.1. Tööjõuvajadus ja sektori tulevik

Eesti tööturu lähiaja peamiseks trendiks saab süvenev tööjõupuudus ja palgatõusurve. Suur osa ettevõtetest kavandab 2013. aasta jooksul töötajaid juurde värvata ja eelistab kutseharidusega töötajaid. Samal ajal on pikaajalise tööjõuvajaduse planeerimine ettevõtete hinnangute kohaselt raske. Paljud neist tegutsevad väga ebastabiilses keskkonnas, sõltudes suurtest tellimustest ja hangetest, mis ei võimalda pikaajalist tööjõuvajadust prognoosida. Muutused oskuste vajaduses on veidi paremini ennustatavad ning edukamad ettevõtted teevad kindlaks ka oma töötajate pädevused ja kavandavad koolitusvajadust. Valdkonniti tuntakse puudust teatud kindlate ametite esindajate järele. Probleem ei seisne otseselt riikliku koolitustellimuse mittevastavuses ettevõtjate nõudmistele, vaid pigem erialade populaarsuses ja koolide valikutes selle kohta, millistele erialadele õpilaste endale saamiseks keskenduda.

Et koguda teavet ettevõtete võimekuse kohta näha ette oma tööjõuvajadust, paluti vastajatel hinnata viit olulist personalipoliitikaga seonduvat väidet (joonis 32). Nendest suurima toetuse pälvis väide, et ettevõttes hinnatakse töötajate teadmisi ja oskusi korrapäraselt. Sellega nõustus täiesti 21% vastajatest, lisaks oli 51% sellega pigem nõus. Kuigi see ei pea ilmtingimata tähendama formaalselt hindamisprotsessi, jälgivad ettevõtjad oma töötajate pädevusi üldjuhul hoolega ja püüavad puudujääkidele reageerida. Peaaegu sama suur osa tööandjatest kinnitas, et nende ettevõttes planeeritakse tööjõuvajadust korrapäraselt.

JONIS 32. ETTEVÖTETE HINNANG OMA PERSONALIPOLIITIKAT PUUDUTAVATELE KÜSIMUSTELE (N = 395)



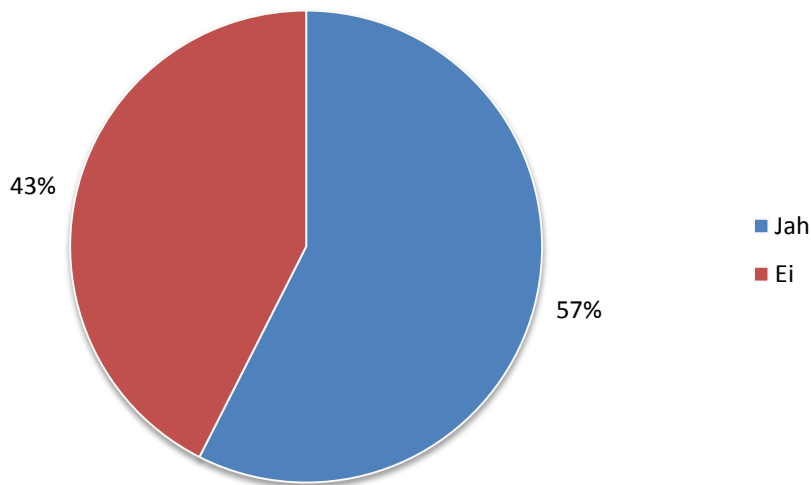
Tajutakse vajadust võtta ette muutusi: 25% vastanutest nõustub täiesti väitega, et ettevõtte kavatseb lähiaastatel oma tooteid ja teenuseid suuremal määral arendada, 45% on sellega pigem nõus. Enamik tööandjatest usub, et see toob kaasa muutused töötajate ametioskustes. Üsna ootuspäraselt toetati kõige vähem väidet, millega tööandja kinnitab, et ta teab, kui palju ja milliste oskustega töötajaid soovib ta 2014. aastal värvata. Nagu ütlesid paljud fookusrühmas osalenud ettevõtjadki, on ettevõtluskeskkond äärmiselt muutlik ning paljude kaupade või teenuste nõudlus väga halvasti prognoositav. Seetõttu suudavad pikaajalisi plaane teha ülivähesed ettevõtted.

Neid tulemusi kinnitavad varasemad küsitlusandmed. Statistikaameti 2010. aasta uuringus ettevõtetes täiskasvanute koolitamise kohta viidatakse, et 52% ettevõtetest selgitab välja töötajatel tulevikus vajalikke oskusi ja teadmisi, kuigi mitte korrapäraselt; veel 9% ettevõtete jaoks on see osa koolituspoliitikast. Seega ei tegele enda sõnul töötajate teadmiste ja oskuste vajaduse hindamisega pisut enam kui kolmandik ettevõtteid (39%). Oodatult selgitavad tulevikus vaja minevaid oskusi ja teadmisi sagedamini välja just suured ettevõtted – 89% rohkem kui 250 töötajaga ettevõtetest teeb seda korrapäraselt või vastavalt vajadusele (võrreldes 57%ga väikeste, st 10–49 töötajaga ettevõtete puhul). Samuti tegeldakse tulevikus vajalike oskuste ja teadmiste väljaselgitamisega sagedamini innovatsiooni rakendanud ettevõtetes⁴⁹ (87% võrreldes 57%ga nende ettevõtete puhul, kes viimase aasta jooksul innovatsiooni rakendanud ei ole).

2013. aastaks prognoosivad tööandjad siiski töötajate arvu kasvu. Koguni 57% ettevõtetest kavatseb töötajaid käesoleva aasta jooksul juurde värvata. Kokku kavandavad küsitlusele vastanud ettevõtted värvata üle 2100 töötaja, kellest ligikaudu 1400 ehk umbes 65% oleks kutseharidusega. Uusi töötajaid plaanivad värvata ennekõike innovaatilised ettevõtted, kellest oli selline plaan 63%-l.

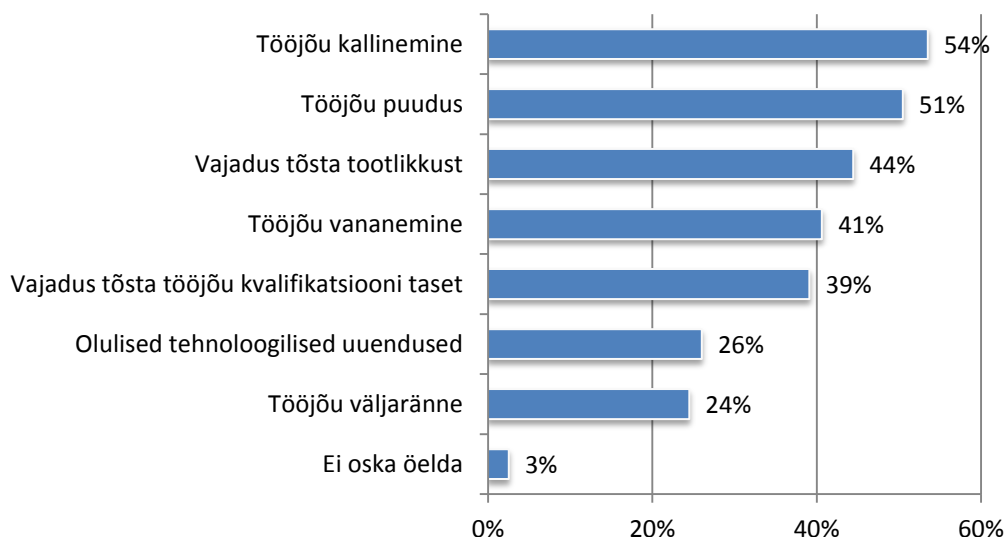
⁴⁹ Ettevõtted, kes on 2010. aasta jooksul juurutanud uusi või tunduvalt täiustanud oma seniseid kaupu, teenuseid või tootmismeetodeid.

JONIS 33. KAS ETTEVÖTE PLAANIB 2013. AASTAL TÖÖTAJAJD JUURDE VÄRVATA? (N = 395)



Et teha kindlaks, millised on ettevõtjate hinnangul lähiaja peamised tööturgu mõjutavad tegurid, paluti neil valida rea tööturgu puudutavate väidete hulgast välja kolm kõige tähtsamat. Vastused peegeldavad töötajate suuri palgatõusuootusi – kõige tähtsamana tõstsid tööandjad esile töäjõu kallinemise, seda nimetas 54% vastajatest (joonis 34). Palgatõusuga on tihedalt seotud töäjõupuudus, sest see võimaldab töäjõu hinnal tõusta. Ühena kolmest peamisest tööturgu mõjutavast tegurist nimetas seda 51% vastajatest. Paljudel tegevusaladel tuntakse ka vajadust parandada tootlikkust, kokku rõhutas seda 44% tööandjatest. Pääaegu sama palju (41%) oli neid, kes pidasid tähtsaks töäjõu vananemist. Harvemini arvati kolme peamise tööturgu mõjutava teguri hulka olulised tehnoloogilised uuendused tegevusalal ja töäjõu väljaränne.

JONIS 34. PEAMISED TÖÖTURGU MÕJUTAVAD TEGURID ETTEVÖTTE TEGEVUSVALDKONNAS (N = 395)



Tegevusalade alusel pakkusid väärtuslikku teavet taas fookusrühmainterviuud ettevõtetega. Autoteeninduse alal valmistab tööandjatele muret, et igal aastal lõpetab valdkonnas üle 600 noore, kuid tööandjad seda ei taju. Ettevõtetes valitseb pigem töäjõupuudus, mis viitab asjaolule, et paljud lõpetanud ei asu erialasele tööle. Kutsehariduse nõrgaks küljeks peetakse tõeliste tippspetsialistide,

eriti just diagnostikute saadavust. Autoteeninduse alal nähakse selgelt ette tehnilise keerukuse taseme tõusu ja sellest tulenevaid rangemaid nõudeid töötajate pädevustele. Aina enam on tarvis palgata autodiagnostikuid ja arendada tavamehhaanikute diagnostikapädevust. Margiesindused peavad tõenäoliselt töötajavajaduse kasvu, sest kasutatud autode remont hakkab spetsialiseerumata töökodadel üle jõu käima. Täpne arvuline töötajavajadus on seotud ettevõtte arengusuundadega, sellega, kas kavandatakse laieneda, jmt-ga.

Metallitööstus on fookusrühmas osalenud ettevõtjate hinnangul väga sõltuv suurtest tellimustest ning seepärast on pikaajalist töötajavajadust planeerida rohkem kui keeruline. Olenevalt ettevõttest on töötajavajadust võimalik ette näha mõnest kuust kahe aastani. Töömahu suure kõikumise tõttu kasutatakse palju renditöötajaid. Samal ajal on ettevõtetes suhteliselt palju eelpensioniealisi töötajaid, mistõttu on oodata vajadust hakata neid noortega asendama. Metallitööstuses tuntakse suurt puudust lukkseppade järele, sest aastast omandab ettevõtjate meelest selle eriala selgelt liiga vähe noori. Ka nõudlus CNC-pinkidel töötajate järele ületab kohati pakkumise, seevastu kõige rohkem leidub tööturul keevitajaid. Üleüldisele tööjõu vananemisele tegevusalal juhtis tähelepanu juba 2011. aasta sektoruuring. Peale inimeste vananevad uuringu kohaselt sektori töötajate puhul märkimisväärselt ka nende teadmised ja oskused, seda eelkõige metalli- ja transpordivahendite tootmise ettevõtetes. Turgude jätkuva üleilmastumise mõjuna viiakse lihttöö üha rohkem üle maailma teistesse piirkondadesse, kus töötajad on väiksemad. Eestit nähakse tulevikus sobiva paigana nende toodete tootmiseks, mis nõuavad väga kvalifitseeritud tööjõudu, ja seetõttu on tarvis kõrgema tasemega oskustöölisi.⁵⁰

Intervjueeritud puidu- ja mööblitööstusettevõtete esindajad peavad oma tegevusala mõnevõrra stabiilsemaks, tänu millele suudavad nad planeerida oma töötajavajadust paremini. Uuringus osalenud ettevõtetel on oma arenguplaanid ja tegeletakse ka töötajate pädevuste hindamisega. Selle sektori töötajavajaduse värskeimas prognoosis, mis valmis 2005. aastal, leiti, et kõige rohkem on puudu puidutöötlemise spetsialiste. Erialad, mille spetsialiste Eestis ei koolitata või kus on koolitusmaht võrreldes ettevõtete vajadusega liiga väike, olid toona puidutööstuse insener, CNC-puidukeskuse operaator, mööblitööstuse tehnoloog, saeterade hooldus- ja remondispetsialist, elektrik-automatik, paberitööstuse tehnoloog, palkmaja ehitaja ja projekteerija ning puidumasinate operaator. Üldiselt prognoosisid ettevõtted 2005. aasta uuringus töötajavajaduse stabiilsust. Pigem usuti, et tulevikus on vaja teadmisi ja oskusi, mida ei saa koolitusteenuse abil pakkuda. Ettevõtjate jaoks oli oluline, et haridus soosiks erinevate spetsialistide kasvatamist. Nad pidasid tähtsaks üldhariduse, võõrkeelte ning IT- ja majandusvaldkonna edendamist, sest ei teadnud, milliseid kutseoskusi töötajatel täpsemalt võib vaja minna.⁵¹

Tööjõu pädevuste sarnastele arenguvajadustele juhiti tähelepanu ka 2011. aastal valminud energeetikasektori töötajavajaduse uuringus. Selle kohaselt muutuvad energeetikasektoriski üha olulisemaks üldpädevused, mida tuleb erialateadmistega kombineerida (sh keeleoskuse, projektijuhtimise ja üldteadmistega majandusest). Sellest tuleneb vajadus täiendada erialaõpet asjakohaste teadmiste ja oskustega, näiteks majandus- ja IT-teadmiste ning keeleõppega. Tehnoloogia areng ei tingi suuri muutusi tööjõu väljaõppes ega täiesti uute õppekavade vajadust. Pigem on tähtis õppimine, võime käia kaasas uuendustega ning parandada oma teadmisi ja oskusi täiendusõppe

⁵⁰ Eesti masinatööstuse sektoruuring. Ettevõtluse Arendamise Sihtasutus ja Tartu Ülikooli rakendusuuringu keskus, 2011.

⁵¹ Eamets, R., Meriküll, J., Ukrainski, K. Eesti puidusektori töötajavajaduse prognoos aastateks 2005–2015. Tartu: Tartu Ülikooli majandusteaduskond, 2005.

kaudu. Terves sektoris on näha tööjõu vananemist ja siirdumist pensionile. Lähiaastateks prognoositakse lihttöö osakaalu vähenemist. Kui energiaspektori erialadel jätkuvad lõpetajate arvus praegused suundumused, võivad rangemad nõuded töötajate oskustele kümne aasta plaanis muuta osa kutseharidusega spetsialiste isegi üleliigseteks.⁵²

Kõige ebastabiilsem on fookusrühmade hinnangute põhjal ehitussektor. Majanduskriisi ajal kahanes sektoris hõivatute arv peaaegu kaks korda. Euroopa Liidu toetuste najal on nõudlus taas tunduvalt kasvanud, kuid uue tõukevahendite perioodi tõttu on sektori tulevik ebakindel ja oodata on vähemalt vahepealset langust. Sektorit tervikuna ja seal töötavate erialase haridusega inimeste osakaalu vaadates on selge, et haridussüsteem peaks aastast välja koolitama vähemalt 1200 ehitajat. Hiljuti valminud Eesti ehitushariduse ja ehitustööjõu uuringus ütlevad pooled küsitletud ehitusettevõtjatest, et vajaksid kohe juurde mõnd töötajat (töölist või insener-tehnilist ehituspersonali), mis viitab tööjõupuudusele selles sektoris. Samal ajal on ehitusettevõtetes hõivatud ehitustööstest ligikaudu ilma 50% erialase haridusega. Tervelt 36% kutseõppe ehituserialade lõpetanutest ja seejärel tööle asunutest ei hakka tegema erialast tööd ja oskustööliste väljaränne naaberriikidesse on väga suuremahuline – selle tõttu muutub Eesti ehitusettevõtetes järjest teravamaks erialase tööjõu puudujäägi probleem. Peamised trendid, mis ehitussektoris tööturgu kujundavad, on uuringu kohaselt tööjõu migratsioon ja ehitusalase kutsehariduse omandajate arvu vähenemine, samuti ehitismahu suur kõikumine Eesti ehitusturul ning välisriikidest tulenev palgataseme surve. Lisaks ei peeta jätkusuutlikuks hetkeseisu, mille puhul on kõrgharidusega ehitusinseneride osakaal võrreldes ehitustööstest liialt suur, et rahuldada ehitusettevõtete vajadused. Uuringus peetakse vajalikuks kutsekoolide ja ettevõtete tihedamat koostööd, et hõivata rohkem kutseõppes ehituseriala lõpetanud erialase tööga. Kuigi sektori enamuse moodustavad väike- ja mikroettevõtted, koostatakse suurtes ja keskmise suurusega ettevõtetes ka töötajaskonna oskuste analüüse, tänu millele on koolitusvajadus suhteliselt hästi teada. Siiski sõltuvad ettevõtted paljuski haridussüsteemi ja koolitusettevõtete pakutavast valikust, sest koolituse tellimiseks kitsal erialal ainult ühele ettevõttele napib enamasti selle ala töötajaid.⁵³

2010. aasta sektoruuringu kohaselt ei kavandanud primaarsektori ettevõtted töötajate arvus muutusi.⁵⁴ Käesoleva uuringu fookusrühmas avaldati arvamust, et põllumajandus- ja aiandusettevõtetes võib töötajate arv pigem väheneda. Ettevõtted on teinud suuri investeeringuid tootmisse ja tänu nüüdisaegsele tehnoloogiale vajatakse palju vähem töötajaid. Aianduse alal tuntakse vajadust konkreetset aianduse eriala lõpetajate järele. Valdkonna peamine koolitaja Röpina aianduskool on suurendanud vastuvõttu keskkonnakaitse ja maastikuarhitektuuri erialale, mis on õpilaste seas populaarsemad, kuid tööandjate hulgas vähehinnatud. Tootmise tehnoloogilisemaks muutumisest annab märku ka valdkonna tööjõuvajaduse värske uuring. Selles osalenud primaarsektori ettevõtted tunnevad kõige rohkem vajadust just oskustööliste ning seadme- ja masinaoperaatorite järele. Samas uuringus rõhutatakse, et tööjõuvajadust ei saa alati tõlgendada haridusvajadusena, sest tööandja

⁵² Eamets, R., Meriküll, J., Humal, K., Krillo, K., Pihor, K., Rell, M., Nurmela, K. Kaarna, R. Energeetika tööjõu uuring. Tallinn: Poliitikauuringute Keskus Praxis, 2011.

⁵³ Peterson, I., Vaher, K., Riisenberg, A., Uutar, A., Henning, L., Linnas, R., Väljataga, T. BUILD UP Skills – Eesti Ehitusharidus ja ehitustööjõud Eestis. Majandus- ja Kommunikatsiooniministeerium, Eesti Ehitusettevõtjate Liit, Sihtasutus INNOVE, Tallinna Tehnikaülikool, SA Kredex, 2012

⁵⁴ Jalak, K. Tööjõu kompetentside ja oskuste taseme ning tööturu vajaduste väljaselgitamine põllumajandus-, toidu- ja metsandussektoris. Kera OÜ, DevelopDesing, 2010.

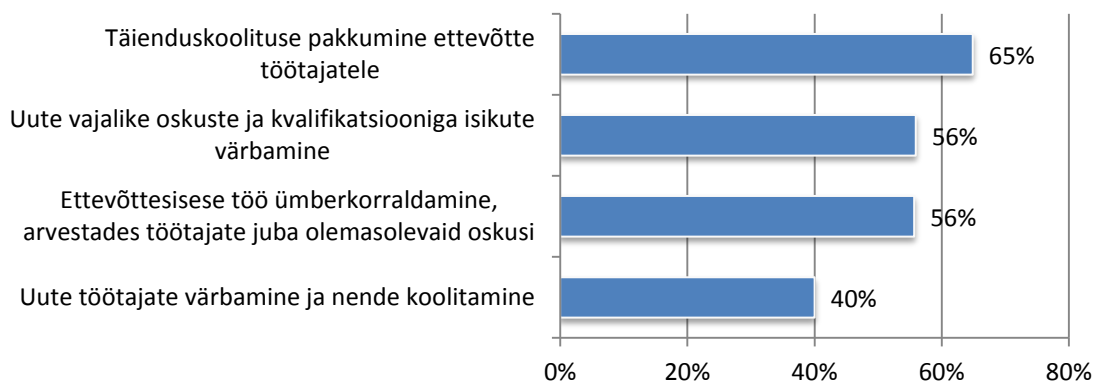
ootused on pigem seotud töötajate isikuomaduste, hoiakute ja suhtumisega, mille kujundamine ei ole haridussüsteemi peamine ülesanne.⁵⁵

Teenindussektori fookusrühmas osalenud ettevõtted näevad oma tulevikku suhteliselt stabiilsena ega oota erilisi muudatusi. Sektor on seotud riigi elatustasemega ja seetõttu käiakse sama jalga üldise nõudlusega.

Hea kokkuvõtte tööandjate ootustest tööjõule teeb 2012. aastal Tartu Ülikoolis kaitstud magistritöö „Tööandja rahulolu tööjõuga: ülevaade tööjõust tööandja perspektiivist lähtuvalt 1998–2012”. Selle kohaselt on üldiselt tähtsustumas üldkompetentside tähtsus töötajate hindamisel. Omadused, mida tööandjad aina rohkem hindavad, on pühendumine, lojaalsus, meeskonnatööoskus ning arenemis- ja õppimisvõime. Ettevõtjad on järjest enam valmis ise panustama töötajate koolitamisega, et tagada spetsiifiliste oskuste olemasolu. Lühema kestusega töösuhted tähendavad, et töötaja peab olema võimeline ja motiveeritud vajaduse korral kiiresti ümber õppima. Tööandjate suuremat osalust koolituses soodustab üldine tööjõupuudus ja töötajaskonna vananemine.⁵⁶

Seda kinnitavad ka Statistikaameti 2010. aasta ettevõtete küsitluse tulemused uuringust „Täiskasvanute koolitus ettevõtetes”. Kõige sagedamini kasutatav viis töötajate teadmiste ja oskuste arendamiseks on olemasolevate töötajate täiendusõpe, seevastu kõige vähem kasutatakse uute töötajate värbamist ja seejärel nende koolitamist, kuigi ka seda meetodit kasutab 40% kõigist vähemalt 10 töötajaga ettevõtetest. Eelistuste järjekord ei sõltu ettevõtte suurusest ega innovaatsilisusest, kuigi suuremad ja innovatsiooni rakendavad ettevõtted kasutavad kõiki nimetatud viise keskmisest sagedamini.

JOONIS 35. ETTEVÕTETE VIISID TÖÖTAJATE TEADMISTE, OSKUSTE JA PÄDEVUSTE ARENDAMISEKS, 2010



Allikas: Täiskasvanute koolitus ettevõtetes, Statistikaamet.

⁵⁵ Jalak, K. Tööjõu kompetentside ja oskuste taseme ning tööturu vajaduste väljaselgitamine põllumajandus-, toidu- ja metsandussektoris. Kera OÜ, DevelopDesing, 2010.

⁵⁶ Jalak, A. Tööandja rahulolu tööjõuga: ülevaade tööjõust tööandjate perspektiivist lähtuvalt 1998–2012. Tartu Ülikooli sotsioloogia ja sotsiaalpoliitika instituut, 2012 (magistratöö).

4.2. Ootused riigi ja koolide suhtes

Ettevõtjad ootavad riigilt ja õppeasutustelt kõige sagedamini esiteks tihedamat koostööd ning teiseks kutseharidusastme õpilaste motivatsiooni ja üldoskuste taseme tõstmist. Ettepanek, et riik ja koolid teeksid ettevõtetega tihedamat koostööd, on ajendatud ennekõike ettevõtjate soovist muuta kutseharidus nende vajadustele paremini vastavaks. Motivatsiooniprobleemid ja puudulikud üldoskused on tööandjate põhiline etteheide kutseharidusega noortele. Kui noore töötaja ametioskused võivad veel vajada lihvimist, siis sotsiaalsete oskuste puudulikkus ei ole tööandja jaoks vastuvõetav. Halvad näited mõjutavad inimesi tegema üldistusi kutseharidusastme õpilaste kohta tervikuna. Seetõttu peetakse tähtsaks kutsehariduse maine parandamist ja tõhusamat karjäärinõustamist. Riikliku koolitustellimuse puhul soovivad ettevõtted näha paremat vastavust nende vajadustele. Selle asemel et luua uusi kõlava nimega erialasid, tuleks tööturul nõutud erialasid paremini turundada.

Küsitluse viimases osas anti ettevõtjatele võimalus ise sõnastada, millised on nende peamised ootused kutsehariduse suhtes. Esimene kõige sagedasem teema, mida tööandjad nimetasid, on ootus, et ettevõtetega tehtaks senisest tihedamat koostööd. Koostööd soovitakse tugevdada eelkõige koolidega, kuid ka ministriumiga. Selle abil loodavad ettevõtjad arendada kutseõppe sisu kvaliteeti, muuta kutseõpe paremini vastavaks kohalikele vajadustele ja parandada praktikakorraldust.

[Vajalik on] suurem koostöö koolide ja ettevõtete vahel selleks, et viia õpetatav kooskõlla reaalse tööga. Sageli on õpetatav juba vananenud informatsioon. Koos saaksime kohandada programme. Praktikavõimaluste avardamiseks parem koostöö koolide ja ettevõtete vahel – kool võiks olla aktiivsem praktikavahendaja, sest usun, et nii saaks ka praktikaeesmärgid asjakohasemad. Kooli ja ettevõtete praktikajuhendajad peaksid tegema omavahel koostööd, et praktilal oldud aeg saaks otstarbekalt kaetud. Ettepanekuid oleks palju!

Ka küsitlusele vastanud ettevõtete seas leidub neid, kes ei ole rahul koolide passiivsusega koostöö tegemisel.

Rohkem koolidepoolset aktiivsust, sest senised koostööpakkumised on jäänud just koolide poolelt soiku! Tekib tunne, et koole ei huvita koostöö üldse!

Teiseks mainisid küsitlusele vastanud ettevõtjad tihti vajadust suurendada kutseharidusastme õpilaste motivatsiooni ja arendada nende üldoskusi. Märksõnad, mida paljud tööandjad rõhutavad, on kohusetunne, distsipliin ja motiveeritus. Paljude tööandjate jaoks on probleemiks noorte teadmatus sellest, kuidas tekib raha, millest neile palka makstakse. Kõige suurem on see probleem aladel, kus töökohused eeldavad häid sotsiaalseid oskusi.

Meie ettevõtet otseselt puudutav ala – hotellimajandus – tundub, et koolitatakse välja suurel hulgal noori, kuid realselt ei saa neid tööle rakendada, sest puuduvad vajalikud oskused ja omadused. Konkurss koolides sellele erialale praktiliselt puudub ja see tähendab, et õppima võib seda asuda igaüks. Teeninduses (ja eriti hotellides) on aga vaja särasilmseid, väga hea suhtlemis- ja keeleoskusega inimesi, kes ei karda klienti. Kool peaks andma palju praktilisema hariduse, et lõpetaja oleks valmis ka levinumate programmidega kohe töötama ja tunneks olulisemate etappide nõudeid (nt hotellitellimused, check-in, check-out). Ettevõtte saaks omalt poolt keskenduda tootekoolitusele ja oma teenindusstandarditele, ei peaks õpetama päris algusest.

Oleks vajalik saavutada üldine ülevaade ameti olulisusest, klienditeenindusest, käitumisstandarditest juba enne praktikale saatmist. Samuti peaks praktika ajaks olema saavutatud elementaarne hea tase lihtsamate erialaste tööde osas, mis antud hetkel kahjuks praktikale tulijatel puudub. Teatud teoreetilised oskused on olemas, aga puudub loogiline seos reaalse praktilise tööga. Meie alustame praktikantide väljaõpet nullist, kuna seoseid ei suudeta luua ja analüüsivõime on minimaalne. Seega puudub kutseomandajatel realne arusaam ametist.

Kutseõppe eesmärk on olnud anda võimalus igapäevale, ka neile, kellel senised õpingud pole kuigi hästi õnnestunud. Ettevõtjad enamjaolt sellist ühiskondliku rolli enda kanda aga võtta ei soovi.

Noorte motivatsiooniprobleemiga seondub otseselt nii fookusrühmades kui ka varasemates uuringutes palju tähelepanu pälvinud üldine kutsehariduse väärtustamine ühiskonnas. Fookusrühmades avaldati arvamust, et kutsehariduses peaks toimuma üldine „tiigrihüpe“, mis hõlmaks nii kutsehariduse maine kui ka karjäärinõustamise parendamist. Ettevõtjate sagedasemad kehvad kogemused kutseharidusega seoses on tingitud sellest, et kutseõppesse satuvad vähemotiveeritud noored, kes ei ole eriala valinud teadlikult või kelle jaoks ei ole see esimene eelistus. Karjäärinõustamise puhul soovitakse, et riik osundaks noortele paremini, millised on nende väljavaated eriala lõpetamise järel, sest nii saaksid noored langetada informeeritud valiku.

Kutsehariduse mainele pööravad tähelepanu paljud uuringud. Tartu Ülikooli teadlaste eestvedamisel koostatud teadmispõhise majanduse suunas liikumiseks vajaliku tööjõu- ja koolitusvajaduse väljaselgitamise uuringus rõhutatakse, et kutseharidussüsteemi tuleks rohkem välja arendada ja populariseerida ning sel teel teise tasemega töötajate arvu suurendada, tõdedes, et Eestis valitseb mõningane üleharitus. Rõhutatakse, et mitmel tegelikkuses teise taseme haridust nõudval ametikohal eeldavad tööandjad kõrghariduse olemasolu.⁵⁷ Kutseharidusasutuste õppurite oskuste madala taseme põhjusena on nimetatud ametioskustega inimeste vähest väärtustamist ühiskonnas, mistõttu noored peavad ametikoole teisejärgulisteks.⁵⁸ Seetõttu tuleks tegeleda tööturul nõutud, kuid noorte hulgas mitte eriti populaarsete erialade toetamise ja mainekujundusega.⁵⁹ Suhtumist kutseharidusse tuleks muuta ühiskonnas tervikuna ja see võiks alata juba koolist, kui mitte lasteaiast. Noorte seas tuleks teha teavitustööd, tutvustades neile erinevaid tegevusvaldkondi, seda, millised on nende valikuvõimalused õppida ja õpingute järel töötada.⁶⁰ Kutsehariduse maine parandamise võtit nähakse ka keskhariduse järgse kutseõppe arendamises ja suuremas populariseerimises.

Kutsehariduse mainet ei ole võimalik tõsta ja samuti kutsehariduse kvaliteeti, kui õppurite üldharidustase jääb madalaks seoses praktiliselt olematu üldharidusainete mahuga kutseõppes. Selleks et tõsta kutsehariduse olulisust noorte silmis, tuleks arendada ja laiendada kutseerialasid keskhariduse baasil, populariseerimaks kutse

⁵⁷ Eamets, R., Meriküll, J., Kallavus, M., Kaarna, K., Kask, T. Teadmispõhise majanduse suunas liikumiseks vajaliku tööjõu- ja koolitusvajaduse väljaselgitamise uuring. Tallinn: Eesti Vabariigi Majandus- ja Kommunikatsiooniministeeriumi arendustöö nõustamisteenus, 2009.

⁵⁸ Jalak, K. Tööjõu kompetentside ja oskuste taseme ning tööturu vajaduste väljaselgitamine põllumajandus-, toidu- ja metsandussektoris. Kera OÜ, DevelopDesing, 2010.

⁵⁹ Eamets, R., Meriküll, J., Ukrainski, K. Eesti puidusektori tööjõuvajaduse prognoos aastateks 2005-2015. Tartu: Tartu Ülikooli majandusteaduskond, 2005.

⁶⁰ Eesti masinatööstuse sektoruuring. Ettevõtluse Arendamise Sihtasutus ja Tartu Ülikooli rakendusuuringu keskus, 2011.

omandamist sotsiaalselt küpsemate noorte (gümnaasiumi lõpetanud) seas läbi kutsehariduse.

Nii küsitluses kui ka fookusrühmades tundsid paljud tööandjad muret töömaailma vajadustest aina kaugeneva koolitustellimuse pärast. Koolide rahastamise mudel soosib nende hinnangul loomingulist suhtumist atraktiivsete erialanimetuste väljamõtlemisse. Lähtuda ainult erialade menust noorte seas on nende hinnangul aga vale, sest vajadus sellise haridusega inimeste järele pahatihti puudub.

Rakendusliku kutsehariduse ja rakendusliku kõrghariduse osakaal peab oluliselt tõusma. Selles valdkonnas peab riik aru saama, et tuleb asuda senisest tõhusamalt mõtlema kaasa ettevõtlussektoriga (tootjad) ning koolitustellimused peaks peegeldama enam majanduse käekäiku. Tasuta hariduse andmine tuleb suunata neisse valdkondadesse, mis realselt riiki raha sisse toovad, mitte püüda meeldida ning õpetada ükskõik mida. Riik peab oma raha eest õpetama neid keda vaja, mitte seda mida inimesed tahavad. Loomulikult oleks hea kui soov ja vajadused kokku läheks.

Kutsehariduses käib spetsialiseerumine populaarsuse alusel, mitte reaalsel vajadust silmas pidades.

Ootame, et tehakse kindlaks erialad kuhu on realselt vaja töötajaid ja koolitatakse ettevõtetele vajalikke inimesi. Ärijuhte on nüüd juba piisavalt.

Pearahast sõltumise tõttu pidasid ettevõtjad vajalikuks üle vaadata kogu Eesti kutsehariduse rahastamise mudel. Riigi ja koolide eesmärk peaks nende hinnangul olema teatud taseme ja kutse-tunnistusega spetsialistide olemasolu tagamine. Samale probleemile on tähelepanu juhitud mitmes varasemas uuringus.⁶¹

⁶¹ Jalak, K. Tööjõu kompetentside ja oskuste taseme ning tööturu vajaduste väljaselgitamine põllumajandus-, toidu- ja metsandussektoris. Kera OÜ, DevelopDesing, 2010; Eamets, R., Meriküll, J., Ukrainski, K. Eesti puidusektori tööjõuvajaduse prognoos aastateks 2005–2015. Tartu: Tartu Ülikooli majandusteaduskond, 2005.

5. Välisriikide kogemuse ülevaade

Käesoleva uuringu üks ülesanne oli koostada ülevaade teiste riikide kogemusest ettevõtete vajaduste ja tööjõunõudlusega arvestamisel kutseõppe sisu arendamisel ja õppetöö läbiviimisel, samuti tööandjate rahulolu uurimisel kutsehariduse omandanud töötajate teadmiste ja oskuste suhtes. Tööjõu nõudlus- ja pakkumispoole ühitamine on oluline teema ilmselt kõigis arenenud riikides. Rahvusvahelised võrdlevuuringud on aga näidanud, et riikide edukus selles on olnud väga erinev. Siinses uuringus võetakse lähema vaatluse alla kolme riigi – Soome, Taani ja Hollandi – kogemus. Tegu on riikidega, mille kutseharidussüsteeme peetakse edukate hulka kuuluvateks. Samuti kasutavad eriti Soome ja Holland, kuid teatud osas ka Taani (erinevalt näiteks Šveitsist või Saksamaast) koolipõhist õppevormi, mis võimaldab neid paremini Eestiga võrrelda. Töö viendas osas antaksegi lühiülevaade nimetatud riikide kutseharidussüsteemist, meetmetest, mida kasutatakse oskuste pakkumise ja nõudluse ühitamiseks, ning teistest olulistest teguritest, mis mõjutavad tööandjate ja kutseõppeasutuste koostöö edukust.

5.1. Soome

TABEL 2. SOOME PEAMISED STATISTILISED NÄITAJAD

	2007	2008	2009	2010	2011
Kutsehariduse tasemel õppijate osakaal kõigi keskhariduse tasemel õppijate seas	67%	68%	69%	70%	70%
Töötuse määr kutseharidusega inimeste seas	–	–	–	–	–
Töötuse määr riigis tervikuna	6,4%	8,2%	8,4%	7,8%	6,4%
Keskmine aastapalk riigis (€) ⁶²	–	36 625	38 657	38 616	40 181

Allikas: Eurostat.

Kutseharidussüsteemi lühiülevaade

Õiguse kutseõpet pakkuda annab Soome õppeasutustele Soome Haridus- ja Kultuuriministeerium (*Opetus- ja kulttuuriministeriö*, OKM). Koos koolitusloaga määrab ministeerium õppevaldkonnad, kus õpet võib pakkuda, ning nende valdkondade õpilaste arvu.⁶³ Õppeasutused saavad valida, milliseid kvalifikatsioone ja õppeprogramme valdkonnas pakkuda. Ligikaudu 80% kutseharidusastme õpilastest õpib koolipõhises õppes ja 20% töökohapõhises õppes. Töökohapõhises õppes õpivad seejuures peamiselt täiskasvanud. Valdavalt põhihariduse baasil õpe kestab kolm aastat ja selle maht on 120 ainepunkti. Töökohal toimuv õpe moodustab õppekavast vähemalt 20 ainepunkti ja kestab umbes kuus kuud. Kutseõppeasutusse on võimalik õppima minna ka keskhariduse baasil, sellisel juhul on

⁶² Võrreldavuse huvides kasutatakse siin ja edaspidi riikide keskmise palga iseloomustamiseks täistööajaga töötavate inimeste brutosissetulekut, kes töötavad 10 või enama töötajaga tööandja juures.

⁶³ Soome Haridus- ja Kultuuriministeeriumi kodulehekülj.

[http://www.oph.fi/english/education/vocational_upper_secondary_education_and_training] 25.01.2013.

õppe maht kuni 40 ainepunkti võrra väiksem. Lisaks on võimalus omandada eraldiseisva pädevushindamise teel ametlik kvalifikatsioon ka siis, kui formaalne õppekogemus puudub.⁶⁴

Kutseharidusastmes on võimalik omandada kutsekeskharidus-, jätku- ja spetsialisti kvalifikatsioon. Kõiki kolme on võimalik omandada ka õpipoisiõppe vormis. Kokku saab kutsekeskhariduse tasemel omandada 52 kutsekvalifikatsiooni 120 õppeprogrammi seast. Kolmeaastase kutsekeskharidusõppe lõpetanutel on võimalus jätkata õpinguid nii polütehnikumides kui ka ülikoolides.

Kutseõppeasutuste pidajateks on valdavalt kohalikud omavalitsused või mitmele omavalitsusele kuuluvad koolituskonsortsiumid. Kutseõppeasutuste tegevuskuludest katab peaaegu poole riik. Toetuse suurus sõltub õpilaste arvust ja õppevaldkondadest, millele lisanduvad lisaeraldised näiteks hariduslike erivajadustega õpilaste eest. Ülejäänud tegevuskulud katab kooli pidaja, st üldjuhul kohalik omavalitsus. Õppeasutuste rahastamisel kasutatakse ka tulemuspõhiseid komponente, mille puhul võetakse arvesse lõpetajate rakendumist tööturul ja õpingute jätkamist, väljalangevust ja pedagoogilise personali taset.

Kutseõppeasutusse astutakse põhikooli järel üleriigilise veebipõhise kandideerimissüsteemi abil, milles õpilane järjestab oma edasiõppimiseelistused. Kandideerida on võimalik nii kutse- kui ka üldkeskhariduse tasemele. Viimastel aastatel on kutsehariduse populaarsus tänu kampaaniatele ja soodsatele väljavaadetele tööturul suurenenud. Kuni 2009. aastani soovis enamik põhikoolilõpetajaist jätkata üldkeskhariduse tasemel, ent 2009 oli esimene aasta, kui enamik lõpetajatest nimetas avalduses esimese valikuna kutseharidust. Praegu soovib õpinguid kutsehariduses jätkata kaks kolmandikku avalduse esitanutest, kuid nende hulgas on ka eelmiste aastate põhikoolilõpetajad.

2011. aasta seisuga õppis keskhariduse tasemel 133 794 kutseõppurit ja sisseastujate arv oli 50 637. Sarnaselt Eestiga on kutseõpilaste seas veidi enam mehi. 42% õpilastest oli valinud tehnoloogia, side ja transpordi, 16% sotsiaalteenuste, tervishoiu ja spordi ning 12% turismi, toitlustuse ja koduteeninduse valdkonna.⁶⁵

Tööturu vajaduste arvestamine kutseõppe sisu kavandamisel

Tööturu vajaduste arvestamine kutseõppe sisu kavandamisel toetub eelkõige tööturu-uuringutele ja ettevõtete kaasamisele otsustusprotsessi. Riiklikult tegeleb ettevõtete ja haridusvaldkonna koostöoga kõige üldisemal tasemel haridusministeeriumi juures tegutsev elukestva õppe nõukogu (*Elinikäisen oppimisen neuvosto*). Sellesse kogusse kuuluvad Soome Haridus- ja Teadusministeeriumi ning Töö- ja Majandusministeeriumi (*Työ- ja elinkeinoministeriö*), samuti haridus- ja koolitusasutuste, tööturuorganisatsioonide ja õpilaste esindajad. Kutsehariduse ja tööturu vajaduste sobitamist on lihtsustanud töökohal toimuva õppe laiendamine, pädevuspõhiste kvalifikatsioonide arendamine ja õppeasutuste tulemuspõhine rahastamine. Õppekavade arendamisel on tähelepanu pööratud sellele, et need sisaldaksid nii üldisi ametialaseid pädevusi kui ka spetsiifilisi sektoripõhiseid oskusi.

Soome haridusamet (*Opetushallitus*) kinnitab riikliku põhiõppekava ja tingimused, millele peab iga kvalifikatsioon vastama. Põhiõppekava pakub raamistiku kohalikele õppekavadele, mille koostab iga institutsioon eraldi. Siiski on ka kohalikud õppekavad riiklikus põhiõppekavas üldjoontes defineeritud

⁶⁴ Soome Haridus- ja Kultuuriministeeriumi kodulehekül.

[http://www.oph.fi/english/education/vocational_upper_secondary_education_and_training] 25.01.2013.

⁶⁵ Soome Statistikaameti kodulehekül. [http://pxweb2.stat.fi/database/StatFin/kou/aop/aop_fi.asp] 03.04.2013.

– selles sätestatakse iga kvalifikatsiooniõpingu üldine ülesehitus ja eesmärk, põhisisu ning õppemoodulite hindamiskriteeriumid. Kohalikud õppekavad kinnitatakse haridusasutuste juhatuses.⁶⁶

Riikliku põhiõppekava koostamisse on kaasatud tööandjate organisatsioonid ja ametiühingud, sh Hariduse Ametiühing (*Opetusalan Ammattijärjestö, OAJ*), ja õpilasühendused.⁶⁷ Veel on protsessi juures Haridus- ja Kultuuriministeeriumi loodud riiklikud eksperdirühmad, haridus- ja koolituskomiteed, kuhu kuuluvad riigi ja koolide esindajad, õpetajad, tööandjad ja töövõtjad.⁶⁸ Need komiteed jagunevad valdkondade alusel ning need luuakse kolmeaastaseks perioodiks kutsehariduse planeerimise ja arendamise eesmärgil.

Tööandjatel saadakse Soomes infot eri tasandite kaudu. Üks oluline osa on näiteks haridusvajaduste prognoosid, mida kasutatakse hariduse ja teaduse arengukava koostamiseks, kolmanda astme hariduse tulemuseesmärkide määramiseks ning õppekavade kinnitamise üle otsustamiseks (vt prognooside kohta lähemalt alapealkirja alt „Tööturu vajaduste arvestamine kutseõppe kohtade planeerimisel”). Tööturul toimuvat analüüsivad riiklikul tasemel ka haridusalase koostöö nõukogu ning riiklikud hariduse ja kutseõppe koordinatsioonirühmad (*koulutuksen yhteistyöneuvottelukunta*). Nende ülesannete hulgas on hinnata ja prognoosida üldisi arengusuundumusi kutsehariduse vallas. Nimetatud komiteedes on esindatud nii tööandjad kui ka töövõtjad.

Ekh kõige tähtsamat osa tööturu vajaduste arvestamisel mängivad valdkondlikud koolituskomiteed (*koulutustoimikunta*). Praegu tegutseb eri tegevusaladel 26 koolituskomiteed. Nende ülesanne on jälgida ja analüüsida oma alal edukaks tegutsemiseks vajalike oskuste arengut ning teha asjaomastele institutsioonidele ettepanekuid koolituse sisu muutmiseks. Komiteede liikmeteks on riigi ja koolide esindajad, õpetajad, tööandjad ja töövõtjad; kokku võib ühes komitees olla kuni 16 liiget.⁶⁹ Koolituskomiteed on kaasatud riikliku põhiõppekava ja kvalifikatsioonivajaduste koostamisse – see tähendab, et iga sektori ettevõtete vajadused hariduse arendamisel on esindatud. Koolituskomiteede ühtse juhtimise, planeerimise ja arendustegevusega tegeleb riiklik juhtimisrühm (*kansallinen ohjausryhmä*).⁷⁰

Tööturu vajaduste arvestamine kutseõppe kohtade planeerimisel

Hariduspoliitika üldsuunised määratletakse iga nelja aasta tagant hariduse ja ülikooli teadustöö arenguplaanis (*The Development Plan for Education and University Research*)⁷¹. Kutseõppe kohtade arv kujuneb riiklikul tasandil. Haridus- ja Kultuuriministeerium annab välja koolitusload, mis määravad õppeasutuste jaoks õppevaldkonnad, kus õpet võib pakkuda. Koolitusloas nimetatakse ka asjaomase õppevaldkonna õppekohtade arv.⁷² Hariduse pakkujad võivad õppekohtade arvu iga aasta iseseisvalt

⁶⁶ Soome haridusameti (*Opetushallitus*) kodulehekülj. [http://www.oph.fi/english/education/vocational_upper_secondary_education_and_training/curriculum].

⁶⁷ *Ibid.*

⁶⁸ Finland. VET in Europe – Country Report. CEDEFOP, 2011.

⁶⁹ Valtioneuvoston asetus koulutustoimikuntajärjestelmästä. [<http://www.finlex.fi/fi/laki/alkup/2010/20100882>].

⁷⁰ Finland. VET in Europe – Country Report. CEDEFOP, 2011.

⁷¹ *Ibid.*

⁷² Soome haridusameti (*Opetushallitus*) kodulehekülj. [http://www.oph.fi/english/education/vocational_upper_secondary_education_and_training/provision].

määratud kvoodi piires institutsioonide ja erialade vahel muuta.⁷³ Koolitusluba antakse määramata ajaks, kuid minister võib igal ajal muuta koolitusloas määratud erialasid, õppeliike ja õpilaste arvu, kui koolitusvajadus peaks suurel määral muutuma.⁷⁴

Lisaks juba mainitud koostöövormidele tööandjate, koolide ja riigi vahel põhineb kutseõppe kohtade planeerimine eelkõige mitmesugustel kvantitatiivsetel prognoosidel. Koolitustellimuse koostamise aluseks on Riikliku Haridusnõukogu (*Opetushallitus*) koostatav kvantitatiivne oskuste vajaduse prognoos, mis omakorda baseerub tööjõuprognosil.⁷⁵ Prognoos tehakse õppevaldkondade ja haridustasemetega järgi nii kutse- kui ka kõrgharidusastme kohta.⁷⁶

Paremate prognooside väljaarendamine oli seatud üheks eesmärgiks Soome eelmises valitsusprogrammis. Sellest annab tunnistust mitu enamasti Euroopa Sotsiaalfondi toetuse abiga ellu viidud projekti, mille siht on arendada prognoosiprogramme nii riiklikul kui ka piirkondlikul tasandil.⁷⁷ Näiteks viis haridusnõukogu Euroopa Sotsiaalfondi toel 2008.–2012. aastal ellu riikliku kvantitatiivse prognoosi projekti (*valtakunnallinen ammatillisten osaamistarpeiden ennakointiprojekti*, VOSE), mille eesmärk oli välja arendada viis, mis võimaldaks tööturu vajadusi sektoripõhiselt välja selgitada. Et saada infot uute prognoosimeetodite arendamiseks, telliti 2009. aastal VOSE raames uuring, milles analüüsiti Hollandis, Prantsusmaal, Rootsis, Saksamaal, Soomes ja Suurbritannias kasutatavaid oskuste vajaduste prognoosimeetodeid⁷⁸. VOSEsse kaasati nii riigi esindajad, kutsehariduse pakkujad, polütehnikumid, ülikoolid, kohalike omavalitsuste ametnikud, uuringukeskused, tudengiorganisatsioonid kui ka teised sotsiaalpartnerid. Prooviprojektis katsetati väljatöötatud meetodeid tervishoiu, sotsiaalhoolduse, kinnisvara, turismi, ehituse ja toitlustuse valdkonnas.⁷⁹

VOSE esialgse protsessimudeli kohaselt on esimene samm prognoosi koostamisel sektori tuvastamine ja defineerimine⁸⁰. Seejärel kogutakse valitud sektori kohta nii uut kui ka olemasolevat prognoosi puudutav info. Rakendatav taustinfo võib sisaldada ka olemasolevaid laiahaardelisi tulevikustsenaariume, mis mõjutavad ühiskonda ja tööturgu tervikuna. Järgnevalt määratletakse tegurid, mis võivad sektorit tulevikus mõjutada. Pärast seda koostatakse erinevad tulevikustsenaariumid, mis põhinevad eksperdiarvamustel.

Lisaks kasutatakse kutsekohtade planeerimiseks mitut eri organisatsioonide koostatud uuringut. Näiteks korraldab Soome Tööstusliit (*Elinkeinoelämän keskusliito*) regulaarset tööjõu- ja oskusvajaduse uuringut. Selles osalevad kõik ettevõtted, kus on vähemalt 250 töötajat, veerand 10–149 töötajaga ettevõtetest ja viiendik 3–9 töötajaga ettevõtetest. Sarnaselt VOSEga on ka Soome Tööstusliit kavandanud tulevikuprognose seoses tööandjate oskusvajadustega, millest olulisim on

⁷³ Finnish Ministry of Labour. Labour Force 2025. Full employment, high productivity and good jobs will provide the foundation for well being as the working age population diminishes. Studies 325. Helsinki: Ministry of Labour, 2007.

⁷⁴ Valtioneuvoston asetus koulutustoimikuntajärjestelmästä 882/2010 [<http://www.finlex.fi/fi/laki/alkup/2010/20100882>].

⁷⁵ Finland. VET in Europe – Country Report. CEDEFOP, 2011.

⁷⁶ Täpsema prognoosi aastani 2016 leiab Soome hariduse ja teaduse arengukavast 2011–2016 [<http://www.minedu.fi/export/sites/default/OPM/Julkaisut/2012/liitteet/okm03.pdf?lang=en>].

⁷⁷ Soome haridusameti (*Opetushallitus*) kodulehekülj. [http://www.oph.fi/english/sources_of_information/projects/vose] 25.01.2013

⁷⁸ Results of The National Project on Anticipation of Competences and Skills Needs (VOSE). Finnish National Board of Education, 2012. [http://www.oph.fi/download/144508_VOSE_Results_2012.pdf]

⁷⁹ Soome haridusameti pressiteade. Focus on future competencies and skills, 2010.

⁸⁰ *Ibid.*

kolme aasta vältel tehtud haridusvõrgustike kompetentsusvajaduste uuring⁸¹. Kvantitatiivset infot oskuste vajaduse kohta annab veel projekt „Tööjõud 2025” (*Työvoima 2025*), mida koordineerib Soome Tööjõuministeerium⁸². Tegemine on jällegi pikaajalise tulevikuprognosis, mille jaoks kasutatakse eraldi Riikliku Haridusnõukogu välja töötatud „Mitenna” kvantitatiivse prognoosi mudelit. See mudel loodi ESFi toel aastatel 1996–1996. Nagu VOSE, nii koondab ka „Mitenna” prognoosimudel allikatena eri osapooltelt saadud teabe, et vältida sõltuvust ühest institutsioonist. Peale kvantitatiivse prognoosimudeli sisaldabki „Mitenna” koostöömudelit, mida kasutatakse prognooside ühendamisel. Piirkondlikke prognoosiprojekte viiakse ellu regionaalsete nõukogude juhtimisel ja neid toetab Riiklik Haridusnõukogu.⁸³

Tööandjate rahulolu kutseõppeasutuse lõpetanute teadmiste ja oskuste taseme ning vastavusega tegelikel töökohtadel nõutavale ning tagasiside selle kohta

Tööandjate rahulolu kohta levib teave kõigi eespool kirjeldatud koostöömehhanismide teel. Vahetut tagasisidet oskuste taseme kohta antakse õppeasutuste ja tööandjate vahel riiklikult sätestatud hindamisprotsessi kaudu. Nimelt sisaldavad 1. augustist 2006 kõik õppekavad kutsemeisterlikkuse demonstratsioonide, millel on sarnasusi Eesti kutseeksamite süsteemiga. Kutsemeisterlikkuse demonstratsioonidel esitlevad õpilased omandatud oskusi praktilises tööolukorras.⁸⁴ Demonstratsioonide juures on õpetajate ja tööandjate esindajad, et tagada värske info vajalike oskuste kohta. Riikliku põhiõppekava kohaselt toimuvad demonstratsioonid regulaarselt kogu õppe vältel, nende arv sõltub erialast.⁸⁵ Õpilastele antakse eraldi sertifikaat, millele on märgitud kõik läbitud demonstratsioonid.

Demonstratsioonide korraldamiseks peavad koolid üles seadma ühe või mitu nõukogu, mis koosnevad koolide ja ettevõtete esindajatest, õpetajatest ja õpilastest. Nõukogud võivad olla moodustatud nii ühe kui ka mitme õppeasutuse põhjal. Need kogud kujundavad demonstratsioonide korraldamise plaani, määravad hindajad ja osalevad tegevuse juhendamises.

Tagasisidet tööandjate rahulolu kohta kogutakse näiteks ka Haridus- ja Kultuuriministeeriumi tellitavate uuringutega, et saada infot kutseharidussüsteemi arengu kohta ning põhikooli lõpetajate, kutsekooliõpilaste ja ettevõtete hoiakute kohta kutsehariduse suhtes.⁸⁶ 2010. aasta uuring põhines 900 telefoniintervjuul, 127 ettevõtte seas tehtud küsitlusel ja 52 süvaintervjuul. Uuringu kohaselt selgus muu seas, et ettevõtted suhtuvad Soome kutseharidussüsteemi üldjuhul hästi, kuid õpet peetakse siiski liiga teoreetiliseks. Kutseõppe ees seisvaks suurimaks ülesandeks pidasidki ettevõtted seda, et koolis õpetatavad oskused vastaksid tööturul nõutavale, kuid enamik (73%) ettevõtteid hindas lõpetanute oskusi pigem heaks. Samal ajal märkis veerand (24%) vastanutest, et väljaõpe on pigem halb.

⁸¹ Oivallus. Final report. Confederation of Finnish Industries. Helsinki, 2011.

⁸² Hanhijoki, I., Katajisto, J., Kimari, M., Savioja, H. Education, training and demand for labour in Finland by 2025. Finnish National Board of Education, 2012.

[http://www.oph.fi/english/publications/2012/education_training_and_demand_for_labour_in_finland_by_2025]
25.01.2013.

⁸³ *Ibid.*

⁸⁴ Finland. VET in Europe – Country Report. CEDEFOP, 2011.

⁸⁵ HAMK University of Applied Sciences. Vocational ‘Skills Demonstrations’ in Finland, 2009, Hämeenlinna.

[http://eu.trainerguide.eu/Portals/_default/share/docs/Module9/Fl_skillsdemo.pdf].

⁸⁶ Seurantatutkimus ammatillisen koulutuksen mielikuvista. Opetus- ja Kulttuuriministeriö, 2010.

5.2. Taani

TABEL 3. TAANI PEAMISED STATISTILISED NÄITAJAD

	2007	2008	2009	2010	2011
Kutsehariduse tasemel õppijate osakaal kõigi keskkhariduse tasemel õppijate seas	48%	48%	47%	46%	–
Kutseharidusega tööjõu osakaal riigis	24%	23%	23%	23%	23%
Töötuse määr riigis tervikuna	4,0%	3,5%	6,3%	7,4%	7,6%
Keskmine aastapalk riigis € ⁸⁷	–	52 703	53 677	55 905	56 446

Allikad: Eurostat, Taani Statistikaamet.

Kutseharidussüsteemi lühiülevaade

Taani paistab Euroopa Liidu liikmesriikide seas silma suurima investeeringute mahuga haridusse, arvestades riigi SKPd. 2011. aasta andmetel läks 7,8% SKPst põhikoolijärgse üld- ja kutsehariduse arengusse.⁸⁸ Peale 2007. aastal vastu võetud elukestva õppe strateegiat on kutseharidusest saanud üks prioriteetsemad valdkondi riigi hariduspoliitikas. Strateegia eesmärk on tekitada olukord, kus 2015. aastaks on 95% noortest omandamas kesk- või kutsekeskharidust ning selle eesmärgi saavutamise võtmena nähakse kutseharidust. Üldisem eesmärk on tagada pidev oskustööjõu juurdekasv, mis vastab tööturu muutuvatele tingimustele.

Taani kutseõppeprogrammid jagunevad kaheks: ühed keskenduvad noorte haridusele ning teised täiskasvanute täiend- ja ümberõppele. Peale kohustusliku põhihariduse omandamist valivad õpilased, kas jätkata kutseõppes või omandada üldkeskharidus. 10. klass kuulub põhihariduse hulka, ent see on vabatahtlik ja mõeldud neile, kes ei ole veel valikut teinud või kes soovivad alustada üldkeskhariduse omandamist. Keskmiselt 10% 9. klassi ja 30% 10. klassi lõpetajatest siirduvad otse kutseõppesse. 2011. aasta andmete kohaselt on kutseharidust omandamas 57% vanusekohordist, kellest eeldatavasti 38% omandab kutse ja 5% hiljem ka kõrghariduse.⁸⁹ Suur osalusprotsendi tagab kutseõppe kvaliteet, mis tuleneb avaliku sektori, haridusasutuste ja eraettevõtete pidevast koostööst, mille puhul on igal osalisel suur vastutus kutseõppe arendamise eest.

Noortele mõeldud kutsekeskharidusõpe jaguneb 12 peamise valdkonna vahel ja koosneb 110 õppekavast. Peamised valdkonnad hõlmavad põllumajanduse, tehnika, transpordi, tööstuse, sotsiaal- ja tervishoiuteenuste õppe. Õpingud algavad baaskursusega, mis kestab sõltuvalt erialast ja õpilase valikutest 20–40 õppenädalat. Keskendutakse teooriale, kuid omandatakse ka esmased praktilised kogemused. Baaskursusele järgneb erialakursus, mis sisuliselt tähendab praktikat oma valdkonna ettevõtte juures. Erialakursus eeldab praktikalepingu sõlmimist õpilase ja ettevõtte vahel. Praktika

⁸⁷ Võrreldavuse huvides kasutatakse riikide keskmise palga iseloomustamiseks täistööajaga töötavate inimeste brutosissetulekut, kes töötavad 10 või enama töötajaga tööandja juures.

⁸⁸ Denmark: VET in Europe – Country Report (2011) CEDEFOP, p. 12.

⁸⁹ Taani Haridusministeeriumi kodulehekül. [[http://eng.uvm.dk/Education/Upper-Secondary-Education/Vocational-Education-and-Training-\(vet\)](http://eng.uvm.dk/Education/Upper-Secondary-Education/Vocational-Education-and-Training-(vet))] 08.01.2013.

moodustab koguõpingutest 50–70% ja võib kesta kolm kuni viis aastat.⁹⁰ Õpingute kogupikkus oleneb erialast, keskmiselt omandatakse kutse nelja aastaga.

Peale kutsekeskhariduse omandamist on õpilastel võimalik end akadeemiliselt täiendada kas avatud ülikoolis või eraldi kursustel. Kraadiõppesse mineku eel sooritatakse üldkeskhariduse eksamid või astutakse avatud ülikooli.⁹¹ Peamiselt tehnikaga seotud haridusele keskendunud koolid pakuvad võimalust sooritada soovi korral tehnilise suunitlusega üldkeskhariduseksamid. Lisaks on võimalus valida kahe kutseõppeprogrammi vahel. Neist esimene, EUX (taani *Erhvervsuddannelse og Almen Gymnasial Eksamen*) võimaldab põhiharidusega õppuril omandada kutse ja üldkeskhariduse ning valmistada end ette ülikooli astumiseks. Programm algatati 2010. aastal eesmärgiga populariseerida kutseõpet veelgi.⁹² Õpilased, kes ei tea, millist kutseõppesuunda valida, saavad osaleda EGU programmis (taani *Erhvervsgrunduddannelse*), mis annab laiapõhjalise ülevaate kutseharidusvõimalustest ja ettevalmistuse edasiseks kutseõppeks, kuid ei anna keskharidust ega kutset eraldi. EGU sihtrühm on alla 30-aastased täiskasvanud, kes ei ole omandanud kesk- või kutsekeskharidust. Samuti võivad EGU valida alla 30-aastased töötud. 2009. aastal osales EGU programmis 1294 õpilast. Peale EGU lõpetamist võib siirduda tööturule abitöölisena või jätkata professionaalse kutse omandamist. Rohkem kui pooled EGU lõpetajad otsustavad edasiõppe kasuks.⁹³

Tööturu vajaduste arvestamine kutseõppe sisu kavandamisel

Taani kutseharidussüsteemi toimimine sõltub nii riiklikust kui ka kohalikest tasandist. Riiklikult otsustatakse programmide suunad ja õppekavade sisu. Kohalikul tasandil on kutseõppeasutustel vabadus otsustada õppekorralduse üle ja kohaneda kohaliku tööturu vajadustele. Olenemata sellest, kas tegu on riikliku või kohaliku tasandiga, on õppekavade arendamisel kõige tähtsamad sotsiaalpartnerid.

Riiklikul tasandil on põhipartnerid haridusministeerium (*Ministeriet for Børn og Undervisning*), Haridusameti alla kuuluvad 50 kaubanduskomiteed (*Faglige Udvalg*) ja Riiklik Kutseharidusnõukogu REU (*Rådet for de Grundlæggende Erhvervsrettede Uddannelser*), mis koondab erinevate sotsiaalpartnerite ja koolide esindajaid. Haridusministeeriumil lasub üldine vastutus kutseõppesüsteemi toimimise eest. Ministeeriumis otsustatakse kutseõppe tähtsaimad eesmärgid, rahastamine ja sotsiaalpartnerite osalemine kutseõppe arendamises. REU peamine funktsioon on olla Taani Haridusministeeriumile nõuandvaks asutuseks järgmistes küsimustes: kutseharidussüsteemi ülesehitus, uute programmide kinnitamine, olemasolevate programmide arendamine või muutmine, hariduse järelevalve, juurdepääs haridusele jne.⁹⁴

⁹⁰ Taani Haridusministeeriumi kodulehekül. [[http://eng.uvm.dk/Education/Upper-Secondary-Education/Vocational-Education-and-Training-\(vet\)](http://eng.uvm.dk/Education/Upper-Secondary-Education/Vocational-Education-and-Training-(vet))] 08.01.2013.

⁹¹ Denmark: VET in Europe – Country Report (2011) CEDEFOP, p. 47.

⁹² Taani Haridusministeeriumi kodulehekül. [[http://eng.uvm.dk/Education/Upper-Secondary-Education/Basic-Vocational-Education-and-Training-\(egu\)](http://eng.uvm.dk/Education/Upper-Secondary-Education/Basic-Vocational-Education-and-Training-(egu))] 08.01.2013.

⁹³ Tal for erhvervsgrunduddannelsen (egu) i kalenderåret 2009 (Väljaõpe arvudes 2009).

[http://uvm.dk/Service/Statistik/Statistik-om-erhvervsuddannelserne/~media/UVM/Filer/Stat/Erhvervs/PDF11/110131_egu2009.ashx] 08.01.2013.

⁹⁴ Rådet for de Grundlæggende Erhvervsrettede Uddannelser. [<http://www.uvm.dk/Uddannelser-og-dagtilbud/Erhvervsuddannelser/Fakta-om-erhvervsuddannelserne/Raad-og-naevn-paa-erhvervsuddannelsesomraadet/Raadet-for-de-grundlaeggende-Erhvervsrettede-Uddannelser>] 09.01.2013.

50 kaubanduskomiteed vastutavad 110 õppekava arendamise eest. Komiteedel on tavaliselt 10–14 liiget, kes kuuluvad erinevatesse tööturu organisatsioonidesse, st nad on tööandjate ja töötajate ühenduste esindajad. Kaubanduskomiteede keskne ülesanne on luua ja uuendada kutseõppeprogramme, teha uuringuid kutseõppe arengu kohta, otsustada programmide kestuse üle ja sõlmida koostöölepinguid ettevõtetega, kes võimaldavad õpilastele praktikakohti. Igal aastal esitavad kaubanduskomiteed Haridusministeeriumile üksikasjalikud aruanded kõigi 110 õppekava kohta. Neis aruannetes sisalduv teave hõlmab olukorda tööturul, kokkuvõtteid õpilaste praktikast ja ettevõtete tagasisidet ning tulevikuplaane. Samuti vaadeldakse kutsehariduse omandanud õpilaste arvu ja vastava eriala lõpetajate tööleasumisprotsenti. Oluline teave õppekavade sisu parandamise kohta pärineb ettevõtete tagasisidest oma praktikantide oskuste ja teadmiste kohta. Kogutud teabe alusel saab kaubanduskomitee teha Haridusministeeriumile ettepaneku õppekava muutmiseks. Sellise ettepaneku jaoks peavad kaubanduskomiteed esitama konkreetse visiooni koos põhjaliku analüüsiga.⁹⁵ Riikliku tasandi kolmas partner on Kutseharidusnõukogu, mille liikmeskonna moodustavad erinevate sotsiaalpartnerite (ettevõtete, haridustöötajate, õpilaste, õpetajate jt) esindajad. Nõukogu vastutuses on anda Haridusministeeriumile soovitusi kutseõppe programmide muutmise kohta ühiskondlike suundumuste alusel.

Kokku on Taanis 117 autonoomset kutseõppeasutust, mis tegutsevad Haridusministeeriumi haldusalas. Neist 97 keskenduvad tehnikale, ärile või põllumajandusele või pakuvad õpet nende kombinatsioonis. 16 kutsekooli on pühendunud tervishoiule ja sotsiaaltööle. Lisaks tegutseb väiksemaid ametikoole, nt juuksurikool. Formaalselt kuuluvad kutsekoolid riigile. Koolide igapäevatöö eest vastutavad nende nõukogud, kuhu kuuluvad kohalike omavalitsuste, kohalike ettevõtete ja ametiühingute esindajad. Kutsekeskhariduse kõrval pakuvad paljud koolid ka üldkeskharidust ühendatuna kutseõppega, mis võimaldab õppuritel siirduda otse kõrgharidusse (EUX-programm). Samuti on enamikus kutsekoolides täiskasvanutele mõeldud programme ja täiendusõppekoolitusi.

Kohalikul tasandil lasub vastutus kutseõppe kvaliteedi eest koolidel, viiel piirkondlikul koolitusnõukogul (*Lokale Uddannelsesudvalg*) ja kohalikel ettevõtetel. Kutsekoolid korraldavad iseseisvalt oma haldus- ja finantsküsimusi, mis peavad olema kooskõlas Haridusministeeriumi üldiste eesmärkidega. Kursuste sisu kujundatakse kooli ja koolitusnõukogu koostöös. Koolitusnõukokku kuuluvad kohalike ametiühingute ja kooli esindajad. Iga kutsekool on seotud vähemalt ühe koolitusnõukoguga, mis koordineerib suhtlust kooli ja ettevõtete vahel. Veel on koolitusnõukogu ülesandeks jälgida kohaliku tööturu suundumusi, teha koostööd kaubanduskomiteedega ja tagada sobilike praktikakohtade olemasolu.

Õpilaste pädevuste vastamine tööturule tagatakse Taanis sellega, et enamik õppes toimub praktikakohas. See tähendab, et õpilane töötab projektipõhiselt, omandades erialaspetsiifilisi oskusi, õppides samal ajal ka suhtlust töökeskkonnas. Suur roll on õpetajate teadmiste ja oskuste kvaliteedil. Alates 2010. aastast peab kutseharidusastme õpetajal olema vähemalt bakalaureusekraad, üldainete õpetajal kaheaastane töökogemus ja erialaõpetajal viieaastane töökogemus (nt tehnikavaldkonna õpetajad peavad olema varem töötanud samas valdkonnas). Õpetaja peab olema eelkõige juhendaja ning keskenduma õpilase individuaalsetele õpihuvidele ja oskustele. Tagamaks õpetajate teadmiste vastavust tööturul nõutavaga on nad pidevas kontaktis koolitusnõukogudega.⁹⁶

⁹⁵ Kaubanduskomiteede kodulehekül. [<http://fagligeudvalg.dk/>] 08.01.2013.

⁹⁶ Denmark: VET in Europe – Country Report (2011) CEDEFOP, p. 69.

Tööturu vajaduste arvestamine kutseõppe kohtade planeerimisel

Taani riikliku haridusstrateegia üks eesmärkidest on saavutada olukord, kus 95% noortest jätkab peale koolikohustuse lõppemist õpinguid. Tähtis osa selle eesmärgi saavutamisel on kutseharidussüsteemil. Selle süsteemi toimimine sõltub suurel määral sotsiaalpartnerite tegevusest, kes prognoosivad tööturu olukorda ja kellel on teave tööjõu vajaduse kohta. Koolitustellimusest olulisem küsimus on Taani süsteemi puhul praktikakohtade olemasolu. Rohkem kui 75% õppekavade läbimise eelduseks on praktika sama valdkonna ettevõttes. Kaubanduskomiteed sõlmivad ettevõtetega lepingu, mille järgi on ettevõtte kohustatud võimaldama praktikakohti ja saab praktika alguses riigilt rahalise toetuse väärtuses 50 000 Taani krooni (6700 eurot). Kui õpilane ei leia soovitud praktikakohta, pakutakse talle võimalust muuta oma eriala valdkonna piires, mida ta õpib. Lisaks on mõne eriala puhul võimalik läbida praktika koolis. Näiteks juuksuriõpilased, kes pole leidnud praktikakohta, saavad teha praktika kooli hallatavas õppesalongis. Enamiku õppekavade puhul koolitustellimus puudub, kuna õpilaste arv sõltub praktikakohtade arvust. Teatud erialadel on siiski kehtestatud aastane koolitustellimus, et mitte ületada tööturu vajadust. Nendeks erialadeks on näiteks rätsep, juuksur, kosmeetik ja fotograaf.

Tööandjate rahulolu kutseõppeasutuse lõpetanute teadmiste ja oskuste taseme ning vastavusega tegelikel töökohtadel nõutavale ning tagasiside selle kohta

Nagu mainitud, moodustab 50–70% Taani kutseõppest praktika. Praktikalepingu sõlmib õpilane ettevõttega, kelle on heaks kiitnud kaubanduskomitee. See tähendab, et õpilane suundub otse tööturule, kus ta omandab peamised kutseoskused. Seega osaleb tööandja õpilase oskuste arendamises ja tööandja enda huvides on, et õpilase omandatav pädevus vastaks nõutavale. Juhul kui auditoorne õpe ei vasta praktilal nõutavale, teavitatakse sellest kooli ja koostöös sotsiaalpartneritega on koolil võimalus õppekava muuta. Sotsiaalpartnerite roll Taani kutseharidussüsteemis ja tihe koostöö eri osapoolte vahel summutab probleemi juba eos, tänu millele on ettevõtete rahulolu kutseharidusega suur.⁹⁷

⁹⁷ Intervjuu Taani Haridusministeeriumi esindaja Henrik Saxtoniga, 20.12.2012.

5.3. Holland

TABEL 4. HOLLANDI PEAMISED STATISTILISED NÄITAJAD

	2007	2008	2009	2010	2011
Kutsehariduse tasemel õppijate osakaal kõigi keskhariduse tasemel õppijate seas	–	55%	55%	56%	56%
Kutseharidusega tööjõu osakaal riigis	–	–	31%	30%	30%
Töötuse määr kutseharidusega inimeste seas	–	–	–	–	–
Töötuse määr riigis tervikuna	3,6%	3,1%	3,7%	4,5%	4,4%
Keskmine aastapalk riigis € ⁹⁸	–	42 904	44 186	45 028	45 969

Allikad: Eurostat, Hollandi Statistikaamet.

Kutseharidussüsteemi lühiülevaade

Hollandi haridussüsteem on üles ehitatud põhimõttel, et noored teevad varakult valiku kas kutseõppe või akadeemilise hariduse kasuks. See otsus tehakse 14aastaselt põhikooli eelviimases klassis, mil õpilased hakkavad edasi õppima kas ülikooli või kutsehariduse eelse programmi alusel. Neli aastat kestev kutsehariduseelne programm tagab nii kutsekeskhariduse kui ka sügavamad teadmised ühest valitud valdkonnast – sotsiaaltöö, tehnoloogia, ärimine või põllumajandus. Keskmiselt 53% õpilastest valib kutseõppeelise ja 40% ülikoolieelse hariduse ning 2% läheb otse tööturule suunatud programmi.⁹⁹ Peale keskharidusprogrammi lõppu on võimalus valida nelja kutseõppeliigi vahel, mis erinevad üksteisest kestuse ja omandatava kvalifikatsiooni poolest. Kokku on Hollandis 43 piirkondlikku kutseõppekeskust (*Regionale Opleidingscentra, ROC*), mis pakuvad 237 õppekava ligikaudu 650 spetsialiseerumisega. Neile koolidele lisanduvad 24 spetsiifilistele erialadele keskendunud õppeasutust (*Vakscholen*), millest pooled annavad tehnilise ja pooled põllumajandushariduse.

⁹⁸ Võrreldavuse huvides kasutatakse riikide keskmise palga iseloomustamiseks täistööajaga töötavate inimeste brutosissetulekut, kes töötavad 10 või enama töötajaga tööandja juures.

⁹⁹ Hollandi Statistikaamet. [<http://statline.cbs.nl/StatWeb/dome/?LA=EN>].

TABEL 5. KUTSEÕPPE VÕIMALUSED HOLLANDIS PEALE PÕHIHARIDUSE OMANDAMIST

Kutseõppe tase	Kvalifikatsioon/sisu	Võimalikud töökohad	Kestus	Võimalus jätkata otse akadeemilise hariduse (MA) omandamist
1. tase (eelkutseharidus)	Teadmised tööst, kuid puudub iseseisev oskus ja kvalifikatsioon	Kondiitri abi, poemüüja	6 kuud – 1 aasta	Ei
2. tase	Üldised kutseoskused	Lihtsamad teenindustööd	2–3 aastat	Ei
3. tase	Professionaalsed kutseoskused	Meditsiiniõde, tehniliste tööde teostaja	2–3 aastat	Ei
4. tase	Professionaalsed kutseoskused	Osakonnajuhataja, keskastme juht	4 aastat	Jah

Allikas: Netherlands: VET in Europe – Country report (2011) Cedefop.

Õpilaselt, kes läheb peale kutsehariduseelse programmi läbimist kutseõppesse, eeldatakse vähemalt 2. taseme kutse omandamist. Otsuse, milline kutseõppetase valida, teeb noor õpingute alguses ning kutseõppe kestus oleneb erialast. Samuti on võimalus omandada ühe õppekava piires järjest kõrgem tase, näiteks 4. taseme kutse omandamine annab võimaluse õppida edasi ülikooli magistriprogrammis. Bakalaureuseõppes jätkamiseks tuleb sooritada üldkeskhariduse eksamid, mida kutsekeskharidus ei võimalda.

Alustades kutseõppeastmes õppimist, on õpilasel valida kaks kutseõpperada. Esimene on koolipõhine, seal on rõhk teooria omandamisel ja praktika moodustab 20–59% koguõppest. Teise ehk duaalse õppe puhul moodustab praktika vähemalt 60% koguõppest ja auditoorne töö on kombineeritud praktikaga ettevõttes. 2010. aasta andmete kohaselt oli koolipõhise õppe valinud 66% ja duaalse õppe 34% õpilastest. Duaalne õpe on populaarsem tehnoloogiaerialadel ja üle 25-aastaste õppurite seas. Praktika eelduseks on koostööleping ettevõtte ja kooli vahel ning tööleping ettevõtte ja õpilase vahel. Duaalse õppe läbinud õpilased on tööandjate silmis atraktiivsemad tänu suuremale praktilisele kogemusele. Koolipõhise õppe läbinute puhul on aga suurem tõenäosus, et nad jätkavad oma õpinguid kõrgemas haridusastmes.¹⁰⁰

Täiskasvanute kutseharidus on mõeldud täisealistele, et valmistada neid ette tööturule minekuks või selleks, et anda neile lisaharidust. Täiskasvanute kutseõpe koosneb kahest suunast: kutse omandamine ning täiendus- ja ümberõpe. Peamine rõhuasetus on sellel, et tuua ümberõppe abiga inimesed tagasi tööturule. Täiendusõpe on mõeldud töölistele, suurendamaks nende erialast pädevust. Täiskasvanuharidusel puudub eraldi riiklik raamistik ja seda hallatakse ühiselt koos kutsekeskharidusega. Õppekavad töötatakse suures osas välja koolide, ettevõtete ja kutsehariduse eksperdikeskuste koostöös. Ümber- ja täiendusõppe kursuste sisu sõltub esmajoones ettevõtete spetsiifilistest vajadusest, mistõttu kuulub täiskasvanute kutseõpe nn duaalse õppevormi alla, kus praktika moodustab vähemalt 60% koguõpingutest.

¹⁰⁰ Netherlands: Vet in Europe – Country report (2011) Cedefop, p. 16.

Tööturu vajaduste arvestamine kutseõppe sisu kavandamisel

Kutseõppe sisu kavandamise üks eesmärke on hoida õpilaste omandatavad oskused ja kvalifikatsioon vastavuses tööturul nõutavaga. Vastutus kutsehariduse arendamise eest jaguneb Hollandis kolme tasandi vahel: riik, piirkond ja sektor.

Riiklikul tasandil kujundatakse kutsehariduse üldine raamistik, koostöö osapoolte vahel, õigusaktid ja otsustatakse finantseeringute maht. Tähtsaim vastutaja on Hollandi haridusministeerium. Ministeerium teeb koostööd Sotsiaalministeeriumi ja Majandusministeeriumiga ning erasektori institutsioonidega, kes tegelevad kutsehariduse arendamise ja tööturuvaatlustega. Koostöös eri osapooltega kogutakse infot tööturu kohta ja tehakse kindlaks, missuguste oskustega tööjõudu on vaja. Tööjõuvajaduse prognoosimisega tegeleb peamiselt Maastrichti Ülikooli alla kuuluv hariduse ja tööturu uuringute keskus ROA (*Research Centrum voor Onderwija en Arbeidsmarkt*). Kokku on ROA pädevuses neli uurimisprogrammi, mida rahastavad riiklikul tasandil ministeeriumid. Neljast programmist kolm keskenduvad a) tööturu nõudlusele ja pakkumisele tööandja ja töötaja vaatenurgast, b) üleminekule kutsekoolist tööturule ja kutsealuste karjääriarengule ja c) tööjõu vastavusele tööturul nõutavale seoses koolitusprogrammidega. Neljas programm uurib nende kolme programmi tulemuslikkust. Iga kahe aasta järel avalikustab ROA oma uuringute tulemused põhjalikus aruandes. Peale valitsuse rahastatud uuringute tegemise viib ROA ellu erasektori tellitud projekte, mille teemavaldkond varieerub abituuriumi karjäärivalikutest kuni sektoriuuringuteni.

Piirkondliku tasandi all peetakse silmas koolide koostööd kohalike omavalitsusüksuste ja piirkonna ettevõtetega. Koolide enda vastutusalasasse kuulub õppekavade ja koostöö arendamine koostöös kohalike ettevõtetega, et tagada õpilastele praktikakohad. Kutseõppeasutused on kohustatud olema kursis tööturu vajadustega piirkondlikul tasandil, mille nimel korraldavad nad ise tööturu-uuringuid. Uuringute käigus selgitavad koolid välja piirkonna tööjõuvajaduse, ettevõtete praktikakohtade prognoositava arvu ja õpilaste üldise vastavuse praktikanõuetele. Kogutud teabe alusel arendab kool õppekavade täpset sisu ja kujundab õppekorraldust. Kutseõppeasutuste õppekavade vastavus tööturul nõutavale eeldab tihedat koostööd ettevõtetega ja suhtlust sotsiaalpartneritega. Veel on koolisiseselt suur vastutus õpetajatel, kes täidavad kutseõppes kahesugust rolli. Nende ameti kaalukas vastutus seisneb õpilaste juhendamises, ent teisalt ka õppekavade arendamises, hindamises, karjäärinõustamises jms-s.

Õppekavade sisu arendamisel on tähtsaim sektori tasand, mis kätkeb kutsekoolide esinduskogusid, ametiühingute esindajaid ning tööturu ja hariduse eksperdikodasid. Kõik osapooled koonduvad kutsehariduse ja tööturu koostööorganisatsiooni SBB (*Samenwerking Beroepsonderwijs Bedrijfsleven*). See vastutab üleriigiliselt haridussüsteemi kõikides astmetes omandatud oskuste ja tööturul nõutava ühildamise eest. SBB all tegutseb 17 erialaspetsiifilist kutseõppe eksperdikeskust KBB (*Kenniscentra Beroepsonderwijs Bedrijfsleven*), mis esindavad ligikaudu 40 tööstusharu, olles vahelüliks avaliku ja erasektori partnerite vahel. KBBde tööks on arendada sujuvat üleminekut koolist tööturule, praktika nõuetelevastavuse jälgimine, tööturu uuringute tegemine ning õppeprogrammide üldine monitooring. Õppekavade arendusprotsess saab alguse tööprofiilide loomisest ettevõtetes, kus sõnastatakse nõutavad oskused ja teadmised. Tööprofiilid on aluseks KBBle, et luua vastavad õppekavad. Peale õppekava väljatöötamist KBBs esitab SBB selle Haridusministeeriumile, kus otsustatakse õppekava vajalikkuse ja rahastamise küsimus. Õppekava heakskiitmise korral omandab kutseõppeasutus vastutuse õppekava edasise sisulise arengu eest. KBB ülesandeks jääb siiski regulaarne monitooring. Tegu on pideva koostööprotsessiga, kuhu on kaasatud hulk osapooli.

Tööturu vajaduste arvestamine kutseõppe kohtade planeerimisel

Hollandi kutseõppesüsteemis puudub õppekohtade riiklik koolitustellimus. Kõigil, kes soovivad kutseharidust omandada, on selleks võimalus. Siiski jälgitakse piirkondlike kutseõppe- ja karjääri- nõustamiskeskuste kaudu kutseõpet alustavate ja lõpetavate õpilaste arvu. Karjäärinõustamisel on tähtis roll, et suunata õpilasi neisse tööstusharudesse, kus parasjagu tööjõudu vajatakse. Samuti on kutseõppekohtade planeerimisel määravaks tööturu nõudlus oskustöölise järele, mis kujuneb praktikakohtade pakkumise kaudu. Sellekohase teabe kogumise ja prognooside tegemise eest vastutab riiklikul tasandil ROA ja kohalikul tasandil koolid ise. Peale praktikakohtade arvu sõltub koolide töös hoidmine ka finantseeringute mahust. Iga aasta 1. veebruari seisuga tehakse kindlaks kutsekoolides alustavate õpilaste arv ja võrreldakse seda eelmise aasta näitajaga.¹⁰¹ Kahe aasta keskmise põhjal otsustatakse kutsekoolidele riiklikul tasemel eraldatav summa. Veel jälgitakse lõpetajate arvu – iga lõpetaja pealt makstakse koolile 20% lisatoetust. Seega on kooli jaoks oluline hoida antav haridus konkurentsivõimelisena. Kaalukas tegur on selle juures koostöö praktikakohade pakkuvate firmadega. Hollandis on ligikaudu 223 000 ettevõtet, kes pakub üle 400 000 akrediteeritud praktikakoha. Ettevõtete sobilikkust koostööks hindab SBB. Selle protsessi käigus arvestab SBB ettevõtte võimalusi praktikante juhendada, tema vajadust tööjõu järele, kutseõppeasutustega koostöö tegemise valmidust ja üldiste ohutusnõuete täitmist. Ligikaudu 75% praktikantidele pakutakse peale kutse omandamist võimalust alustada samas ettevõttes täiskohaga tööd. Vastavalt 2009. aastal sõlmitud leppele Hollandi Haridusministeeriumi, kutseõppe eksperdikeskuste ja ettevõtete vahel on kutseõppe kvaliteedi arendamine nende osapoolte vahel jagatud vastutus.

Tööandjate rahulolu kutseõppeasutuse lõpetanute teadmiste ja oskuste taseme ning vastavusega tegelikel töökohtadel nõutavale ning tagasiside selle kohta

Hollandis kogutakse korrapäraselt andmeid lõpetajate edukuse kohta tööturul. Nii tööandjatelt tagasiside saamise kui ka muude tööturu ja haridusega seotud uuringute eest vastutab ROA, kelle üks uurimisvaldkondi ongi koguda teavet tööandjate ja töötajate rahulolu kohta. Selle käigus uuritakse, kas kutsekoolides omandatav vastab tööturul nõutavale. Tööandjate vaatepunktist käsitletakse tööjõu tootlikkust, palgataset, tööandjate üldist rahulolu ja töötajate mobiilsust. Töötajate vaatepunktist analüüsitakse nende oskuste vastavust omandatud kvalifikatsioonile. 2012. aasta andmete kohaselt leidis töö 92% kutsehariduse omandanud inimesi, mis viitab nende pädevusele. 2011. aastal alguse saanud ROA uurimisprojekti eesmärk on vaadelda otseselt töötajate rahulolu kutseõppe lõpetanute oskustega. Uuringu tulemused avaldatakse 2013. aasta jooksul.¹⁰²

¹⁰¹ Kirjavahetus Hollandi haridusministeeriumiga. 15.01.2013.

¹⁰² Research Centre for Education and the Labour Market [<http://www.roa.unimaas.nl/>] 18.01.2013.

5.4. Tähelepanekuid teiste riikide kogemuse kohta

Võttes kokku kolme analüüsitud riigi kogemust kutsehariduse võimaluste ja tööturu vajaduste ühitamisel, võib tõdeda, et üks olulisemaid eeldusi nende paremal ühitamisel on õppeasutuste ja ettevõtete aktiivne koostöö. Pikema ettevõtlustraditsiooniga riikides on välja kujunenud tugevamad organisatsioonid, kes on koolide kindlad koostööpartnerid. Kõigis vaadeldud riikides on ellu kutsutud tegevusalapõhised eksperdi- või esinduskogud, kes jälgivad tööturu vajadusi ja aitavad õppe sisu nõudlusega vastavusse viia.

Soodsa pinnase tööandjate suuremale rahulolule koolilõpetajatega loob noorte tugevam tahe jätkata õpinguid kutseõppeastmes. Nagu näitab Soome kogemus, ei ole populaarsus tekkinud mitte tühjalt kohalt, vaid riik on sellesse enne panustanud. Ilmselt ei ole vähetähtis, et kandideerimisprotsess on ühetaoline nii üld- kui ka kutsehariduse puhul, ning et selleks kasutatakse sama veebiplatvormi. Samal ajal ei saa kutseõpe muutuda menukaks ilma heade väljavaadeteta tööturul. Karjäärinõustamisel on suur roll, et suunata õpilasi tööstusharudesse, kus tööjõudu on vaja.

Töökohapõhine õpe loob eeldused ettevõtete aktiivsemaks osalemiseks koolitusprotsessis. Taanis moodustab enamuse kutseõppes praktika: tööandja osaleb õpilase oskuste arendamises ning ettevõtte enda huvides on, et õpilase omandatav pädevus vastaks nõutavale. Kooli ja tööandja tihe koostöö lubab võimalikud probleemid väljaõppes kõrvaldada kohe nende tekkimisel ning tänu sellele on ettevõtete rahulolu kutseharidusega suur. Siiski ei ole töökohapõhine õpe ainuvõimalik tee, et muuta kutseõpe tööandjate nõudmistele vastavaks, seda näitab Soome kogemus. Sarnaselt Eestiga õpib valdav osa sealsetest õpilastest koolipõhises õppevormis, ent rahulolu kutseharidusega on suur.

Heade spetsialistide väljakujunemiseks on vaja praktikat, mis on ühtlasi parim võimalus leida töökoht. Hollandis pakutakse peaaegu 75% praktikantidele peale kutse omandamist võimalust alustada samas ettevõttes täiskohaga tööd. Eestis väärub edasist arutelu küsimus, kas praktika eesmärk peaks olema leida noorele inimesele tulevane töökoht või anda tema valdkonnas laiahaardeline ja kvaliteetne praktiline kogemus. Viimasel juhul võib osutada mõistlikuks toetada väga häid praktikaettevõtteid praktika pakkumise eest ka rahaliselt, et anda praktikavõimalus enamatele õpilastele, kui on ettevõtte tegelik tööjõuvajadus.

Koolide rahastamise teemal väärub märkimist tulemuspõhiste komponentide kasutamine. Edukad riigid premeerivad rahaliselt õppeasutusi, kes suudavad noored viia õpingute eduka lõpetamiseni. Sel juhul leiavad koolilõpetajad tööturul hästi rakendust ja jätkavad õpinguid, samuti on neis koolides väike väljalangevuse osakaal ja heal tasemel pedagoogiline personal.

6. Kokkuvõtte ja soovitusel

Kutseharidussüsteemi arengu kavandamiseks on vaja saada tööandjatelt tagasisidet selle kohta, kas seni tehtud jõupingutused kutsehariduse sisu ja kvaliteedi arendamisel on toonud kaasa loodetud tulemused.

Üldjoontes võib tõdeda, et **tööandjate hinnangud viimase viie aasta jooksul kutsehariduse omandanud töötajatele ei ole kõrged**. Kõige kõrgemalt hindavad tööandjad noorte õpivalmidust ja soovi areneda, kõige madalamalt võõrkeelte oskust, otsustusvõimet ja erialaseid tööoskuseid. **Valdavaks mureks on ettevõtjate jaoks jätkuvalt kutseõppeasutuses õppima asuvate noorte hoiakud ja sotsiaalne küpsus**. Kuigi viimastel aastatel kutsehariduse omandanute erialaseid oskuseid hinnatakse madalamalt kui motivatsiooniga seotud aspekte (õpivalmidus ja arenemissoov), siis lõpetanute erialaseid oskuseid on ettevõtjad valmis lihvima, kuid enda kanda ei soovita võtta sotsiaalsete hoiakute kujundamist. Paljud kutseõppeasutusse õppima sattunud noored ei ole ettevõtjate hinnangul teinud teadlikku edasiõppimisvalikut, mistõttu ei ole nad eriti motiveeritud õpitaval erialal tööle asumiseks. Kutsehariduse mainele teevad kahju juhtumid, kus enne kutseõppesse sattumist on noorel omandamata jäänud baasteadmised ning juba välja kujunenud hoiakud, mis ei sobi tööturul edukaks toimetulemiseks. Halbu kogemusi kiputakse vahel üldistama kogu kutseharidussüsteemile. Eelisseisundis on õpilaste seas menukamad valdkonnad, näiteks autoteenindus ja metsandus. Et neile erialadele õppima asuvad noored on rohkem motiveeritud, on ka ettevõtjate kogemused nendega paremad.

Töötajate värbamisel peavad tööandjad kõige tähtsamaks isikuomadusi ja sotsiaalseid hoiakuid. Eriti noorte puhul ei eeldata, et koolist tulnud õpilane oleks sama oskuslik kui aastatepikkuse töökogemusega meister. Kui inimese pädevused on arendatavad, siis hoiakuid tööandjad enda hinnangul eriti muuta ei saa. Kutseõppeasutustelt oodatakse, et sealt pärit noored oleksid omal alal töötamiseks motiveeritud. Tehniliselt vähem keerukatel aladel, nagu teenindus, seab see kohati kutseõppeasutuste lõpetajad keerukamasse olukorda. Põhihariduse baasil teeninduseriala õppinud noor ei pruugi olla oma sotsiaalse küpsuse poolest ülikoolikogemusega inimese kõrval võrdväärne kandidaat. Samal ajal on tehniliselt keerukama ameti puhul erialase hariduse või varasema töökogemuse omamine värbamise eeltingimus, mistõttu on kutsehariduseta inimese töölevõtmine haruldane.

Koolide taseme puhul on tööandjad suhteliselt hästi kursis märkimisväärselt paranenud ja nüüdisaegse õpikeskkonnaga ning seda peetakse kutsehariduse tugevaks küljeks. Kooli masinapark võib kohati isegi ületada ettevõtete tehnoloogilise võimekuse taseme. Kõige suurem etteheide koolidele on aga liigne järeleandmine õppe kvaliteedis. **Ettevõtjad usuvad, et suurema pearaha nimel võtavad kutseõppeasutused vastu õpilasi, kellel ei ole huvi ega võimeid eriala omandada**. Teravaks probleemiks peetakse sedagi, et **õpilaste ahvatlemise nimel luuakse atraktiivse nimetusega erialasid, mille väärtus tööturul on paraku väike**. Kutseharidussüsteemile tervikuna heidetakse ette vähest võimekust tagada piisaval hulgal pädeva tööjõu olemasolu Eestis. Kutseõppeasutuste lõpetajate seast leiab soovitud arvul vajalikke töötajaid vaid kolmandik ettevõtetest. Tööandjad seostavad pädeva tööjõu nappust kutsehariduse halva mainega. **Riigilt oodatakse suuremat sekkumist haridusvalikute kujundamisse**.

Ettevõtete kogemused praktikantide ja praktikakorraldusega on sarnased nende kogemusega kutseõppeasutuste lõpetanutega laiemalt. Praktikantide spetsiifiliste tööskuste üle valdavalt ei kurdeta, kuid noorte üldised hoiakud töötamise suhtes on ettevõtetele probleeme valmistanud. Et paljudel tegevusaladel valitseb tööjõupuudus, võtavad ettevõtted praktikantide värbamist tõsiselt. Andekatest noorest loodetakse korduvate praktikate kaudu kasvatada endale töötaja. Väärrib märkimist, et paljudes ettevõtetes saab praktikant sobiva tööpanuse korral ka väärilist tasu. **Kui majanduskriisi aastatel kurdeti praktikakohtade vähesuse üle, siis praegu on paljud tööandjad valmis vastu võtma rohkem praktikante, kui neile koolidest tuleb.** Ühelt poolt on selle põhjus kutsehariduse vähene populaarsus noorte seas, st kutsehariduse peaks omandama suurem hulk motiveeritud noori. Teisalt põhjustab praktikantide nappuse tööstuse viimine linnadest välja, mis muudab töökohale jõudmise praktikandi jaoks ebamugavaks. Praktikantide leidmisel on eelisseisundis tööandjad, kellel on kutseõppeasutustega tihedad sidemed ja kelle asukoht on ühendusvõimaluste poolest soodne.

Vaadeldes koolide ja ettevõtete koostööd laiemalt – peale praktika –, tundub peamine probleem olevat mõlema osapoole vähene algatusvõime. Koostöösse suhtutakse soosivalt ja ka senised kogemused on head, kuid raske on astuda esimesi samme suhete loomisel. Võimekus teha kutseõppeasutustega koostööd on seotud ka valdkonna ettevõtjate omavahelise koostööga. Tegevusalad, kus ettevõtteid esindab tugev ja aktiivne erialaliit, suudavad esindada oma huve palju paremini ka kutsehariduse teemadel kaasa rääkides. Neil tegevusaladel seevastu, kus erialaliit nii tugev ei ole või üldse puudub, põhineb koostöö isiklikel kontaktidel. Ettevõtted, kellel isiklikke suhteid pole, tunnevad end ka kutsehariduse puhul kõrvalejätetuna. Levinuimad vormid kutseharidusasutuste ja ettevõtjate koostöö puhul on praegu kooliekskursioonide vastuvõtmine ettevõttes ja töötajate kutseõppeasutusse täiendusõppele saatmine. Ootused senisest tihedamaks koostööks on nii ettevõtjatel kui kutseõppeasutustel.

Üks käesoleva uuringu ülesanne oli uurida, kuidas suhtuvad tööandjad töökohapõhise õppe pakkumisse. Teiste riikide kogemused näitavad, et töökohapõhine õpe on hea võimalus suurendada tööandjate osalust kutseõppe sisu kujundamisel, aidates suurendada lõpetajate oskuste vastavust tööturul nõutavale. Küsitluse tulemused näitavad, et **Eesti tööandjate teadlikkus töökohapõhisest õppevormist on suhteliselt kesine, kuid selle pakkumisse suhtutakse üldiselt hästi.** Paljud ettevõtted koolitavad tööjõupuuduse tõttu juba praegu endale ise välja vajalikke töötajaid. Siiski on tööandjad seisukohal, et kui nad võtavad osa seni kooli õlul olnud õppetööst enda kanda, peab riik selle lisatöö neile ka hüvitama.

Ettevõtete hinnangul on Eesti tööturu peamine trend süvenev tööjõupuudus ja palgatõusurve. **Suur osa ettevõtetest plaanib 2013. aasta jooksul töötajaid juurde värvata ja eelistab kutseharidusega töötajaid.** Samal ajal on pikaajalise tööjõuvajaduse planeerimine ettevõtete sõnul keeruline. Paljud neist tegutsevad väga ebastabiilses keskkonnas, sõltudes suurtest tellimustes ja hangetest, mis ei võimalda prognoosida pikaajalist tööjõuvajadust. Muutused oskuste vajaduses on veidi paremini ennustatavad ning edukamates ettevõtetes hoitakse oma töötajate pädevustel silm peal ja planeeritakse koolitusvajadust. Valdkonniti tuntakse puudust teatud kindlate ametite esindajate järele. Siiski ei tulene töötajate nappus otseselt riikliku koolitustellimuse mittevastavusest ettevõtjate nõudmistele, vaid pigem erialade populaarsusest ja koolide valikutest, millistele erialadele keskenduda.

Ettevõtjate arvamusi kokku võttes saab nentida, et **kõige rohkem ootavad ettevõtted riigilt ja koolidelt tihedamat koostööd ning kutseharidusastme õpilaste motivatsiooni ja üldoskuste taseme tõstmist.** Soov teha tihedamat koostööd on ennekõike ajendatud tööandjate soovist muuta

kutseharidus paremini vastavaks nende vajadustele. Motivatsiooniprobleemid ja puudulikud üldoskused on tööandjate kõige suurem etteheide kutseharidusega noortele. Kui noore töötaja ametioskused võivad veel vajada lihvimist, siis sotsiaalsete oskuste puudulikkus kohutab tööandjat. Halvad näited mõjutavad inimesi tegema üldistusi kutsehariduse õpilaste kohta tervikuna. Seetõttu peetakse vajalikuks parandada kutsehariduse mainet ja tõhustada karjäärinõustamist. Riikliku koolitustellimuse puhul soovivad ettevõtted näha paremat vastavust tööandjate vajadustele. Selle asemel et luua uusi kõlava nimega erialasid, tuleks tööturul nõutud erialasid paremini turundada.

Teiste riikide kogemused kutsehariduse ja tööturu vajaduste ühitamisel näitavad, et väga tähtis on ettevõtete ja koolide koostöö ning tegevusalapõhine pidev töö selle nimel, et hoida hariduse sisu ja maht vastavuses tööturu vajadustega. Et ettevõtted oleksid olukorraga rahul, peaks kutseõpe olema populaarne ja kutseharidus muutuma valikuks, mitte tagajärjeks. Analüüsitud välisriikide tööandjate rahulolu üks põhjusi on nende suurem osalus kutsehariduse andmises. Samal ajal ei ole töökohapõhine õpe ainus lahendus – ka hea praktikakorraldus seob tööandjad kutseharidusega tihedamalt.

Poliitikasoovitused

Järgnevad poliitikasoovitused tulenevad uuringus nimetatud probleemidest ja Praxise Mõttehommiku aruteludest. Peamiselt on soovitused suunatud Haridus- ja Teadusministeeriumile kui hariduspoliitika kujundajale ja arendustegevuste kavandajale, kuid mitmete soovituste edukal rakendamisel on võtmeroll ka kutseõppeasutustel ja tööandjatel. Uuringu formaat ei võimalda välja pakkuda detailset tegevuskava olukorra parendamiseks. Samas on tegemist oluliste ülesannetega, millega tuleks kutsehariduse arendamisel lähiaastatel arvestada.

Tõhusam tööandjate teavitamine. Kutseõppeasutuste ja ettevõtete vähese koostöö peamine põhjus on mõlema osapoole passiivsus. Kutseõppeasutustel on väljakujunenud koostööpartnerid, kes leiavad oma ettevõttesse praktikante ja töötajaid ning suudavad mõjutada õppekavade arendust. Koostööpartnerite ringi mittekuuluvate ettevõtete teadlikkus kutsehariduses toimuva kohta on aga madal. Laiema mõju saavutamiseks peavad kutseõppeasutused muutuma senisest aktiivsemaks koostöösuhete algatamisel ja hoidmisel. Mõistetavalt on ettevõtete arv, kellega kutseõppeasutustel on võimalik aktiivset koostööd teha, piiratud. Samas peaks teavitus kutseõppes toimuva kohta olema tagatud kõigile piirkonna / sektori ettevõtetele. Selle saavutamine on võimalik näiteks ettevõtetele mõeldud teabepäevade või infokirjade abil. Üks võimalus infovahetuse parandamiseks on ka veebilahenduse loomine (või olemasoleva, näiteks kutseharidus.ee arendamine), mille abil ettevõtted ja koolid saaksid omavahel infot vahetada (praktikapakkumised, info vabade töökohtade kohta, muu infovahetus).

Aktiivne ja atraktiivne teavitus kutsehariduse võimaluste ja eeliste kohta. Tööandjate rahulolu kutseharidusega saab kasvada juhul, kui kutseõpe muutub noorte jaoks atraktiivsemaks edasiõppimisvalikuks. Kutseõppe ebapopulaarsuse ühe põhjusena on nimetatud kutseõppeasutuste ebavõrdset konkurentsituatsiooni võrreldes gümnaasiumidega. Gümnaasiumide oluliselt suurem arv ja kohaliku omavalitsuse soov õpilaste arvu nendes maksimeerida, on kahtlemata üks noorte haridusvalikuid mõjutav tegur. Samas ei ole gümnaasiumide arvu kiire vähenemine tõenäoline ja haridusliikide omavaheline konkurents jääb püsima. Seetõttu peavad nii riik, kutseõppeasutused kui tööandjad tõestama, et kutseõpe on paljude noorte jaoks mõistlikum haridusvalik. Kutsehariduse populariseerimiseks on ka seni tõukefondide toel tegeletud, kuid tegevuse tulemused ei peegeldu kasvanud õpilaste arvus. Kutsehariduse populariseerimise programmi vahenditest peaaegu 50% on kulunud kutsemeistrivõistluste süsteemi arendamisele, vähem kui 30% otsesele teavitustööle

kutsehariduse ja kutseõppe võimaluste kohta.¹⁰³ Kuigi kutsemeistrivõistlused aitavad samuti kaasa erinevate erialade tutvustamisele ja meisterlikkuse väärtustamisele, siis teavitustegevusega sihtgrupi, sh lapsevanemate, hulgas tuleks tegeleda oluliselt enam. Teavitustegevused tuleb kavandada sihtrühmale sobivas formaadis ja neile atraktiivsetes kanalites. Hea näitena võib nimetada Eesti Infotehnoloogia ja Telekommunikatsiooni Liidu (ITL) üle-Eestilist kampaaniat "Reaalainetega edukaks", kus IKT valdkonna ettevõtete töötajad viisid koolides läbi tunde selleks, et näidata noortele reaalainete õppimise olulisust ja võimalikku seost nende tulevase karjääriga.¹⁰⁴ Samalaadne kampaania võiks häid tulemusi anda ka kutsehariduse puhul. Esmatähtis on kutsehariduse avaliku kuvandiga tegelemine. Eeskujudena võib nimetada ameteid huvitaval moel tutvustanud ETV saadet „Töötaja“ või kvaliteetseid sotsiaalreклаame (näiteks võrdõiguslikkuse teemalised videoklipid¹⁰⁵).

Karjääriteenuste kvaliteedi ja kättesaadavuse parandamine. Nii kutseõppeasutuste kui tööandjate seisukoht on, et suur osa kutseõppesse asunud noortest ei ole langetanud teadlikku karjäärivalikut, vaid on erialale õppima sattunud. Et tegemist ei olnud õpilase eelistatud edasiõppimisvalikuga, siis ei ole need noored motiveeritud eriala õppima ja õpitud ametis hiljem tööle asuma. Iga õpilane peaks põhikooli lõpus tundma iseenda võimeid ja omama selget ülevaadet oma karjääri- ning edasiõppimisvõimalustest. Karjääriteenused peavad muutuma noortele laialdaselt kättesaadavaks. Praxise hiljutine üldhariduse ja noorte valdkonna meetmete vahehindamine näitas, et selle eelduseks on karjääriteenuste senisest oluliselt suurem rahastamine ja ajutiste välisvahendite osa kahanemine karjääriteenuste pakkumise kogumahuks.¹⁰⁶ Üks võimalus karjääriteenuste kättesaadavuse suurendamiseks on ka karjääriõppe muutmine kohustuslikuks osaks põhikooli õppekavast.

Suurem tähelepanu õpilaste sotsiaalsete hoiakute kujundamisele. Kutsehariduse mainele teevad ettevõtjate silmis kõige enam kahju juhtumid, kus praktikandi või töötaja sotsiaalsed hoiakud ei vasta tööandja ootustele. Mõistetavalt ei ole kool peamine noorte hoiakute kujundaja ja koolipersonal peab ka ise tegelema puuduliku kasvatustöö tagajärgedega. Siiski ei ole kooli roll kasvatustöös vähetähtis ja õpilaste hoiakuid on võimalik mõjutada. Arvestades, et tegemist on tööandjate jaoks väga olulise probleemiga, siis tuleb sellele küsimusele lahendusi otsida nii ministeeriumi kui õppeasutuste tasandil. Käesoleva uuringu formaat ei võimalda sellele küsimusele otseseid lahendusi pakkuda, kuid rõhutab, et tegemist on edasist arutelu ning analüüsi vajava teemaga. Võimalik viis, kuidas sellel teemal edasi liikuda, on vastava ekspertkogu kokkukutsumine Haridus- ja Teadusministeeriumi juures, ülesandega välja töötada praktilised meetmed õpilaste sotsiaalsete hoiakute tõhusamaks kujundamiseks.

Paindlikud lühiajalised koolituskursused täiskasvanutele. Enamus Eesti ettevõtetest on väikesed ja tegutsevad väga muutlikus keskkonnas, mis takistab pikaajalise tööjõuvajaduse planeerimist. Tööandjate ootus on samas nõudluse suurenedes kiirelt vajalikke töötajaid leida. Lühiajalise tööjõunõudluse ja pikaajalise riikliku koolitustellimuse vahelist lõhet saaks ületada intensiivsete lühiajaliste koolituskursuste sisseviimisega täiskasvanutele, mis võimaldaks õppijatel kiirelt uuel erialal

¹⁰³ Haridus- ja teadusministri 29.04.2008 käskkirja nr 453 „Programmi „Kutsehariduse populariseerimine“ kinnitamine ja elluviija volituste andmine“ muutmine. 23.12.2009. [http://www.struktuurifondid.ee/public/oigusaktid/kutsehariduse_pop_muudetud.pdf]

¹⁰⁴ Infotehnoloogia ja telekommunikatsiooni liidu kodulehekül. [<http://www.itl.ee/?op=body&id=287>] 13.06.2012

¹⁰⁵ <http://www.stereotyypp.ee/videoklipid>

¹⁰⁶ Kirss, L. Nestor, H. Mägi, E. Haaristo, H. Üldhariduse ja noorte valdkonna meetmete vahehindamine. Poliitikauuringute Keskus Praxis, 2013.

tööle asuda. Praegused täiskasvanute tööalased koolitused, mida töökefondide toel kutseõppeasutustes pakutakse, on valdavalt suunatud tööalaseks enesetäiendamiseks või erialaseks kutseksamiks ettevalmistumiseks, samuti võtmepädevuste arendamiseks. Senisest enam tuleks pakkuda kindla eriala omandamiseks või ümberõppeks suunatud koolituskursusi. Samuti on koolitused lähtunud ennekõike kutseõppeasutuste võimalustest, mitte tööandjate huvidest. Käesoleva uuringu alusel ei ole võimalik otseselt öelda, kuidas ja milliseid koolitusi peaksid kutseõppeasutused täiskasvanute ümberõppeks pakkuma, kuid kindlasti vajab täiskasvanute tööalane koolitus kutseõppeasutustes edasist analüüsi. Täiendavat uurimist vajavad küsimused on muuhulgas, kuidas senised koolitused on mõjutanud osalejate tööalast konkurentsivõimet ja kuidas ümberõppe ajal tagada inimesele äraelamist võimaldav sissetulek.

Kasutatud kirjandus

15-74-aastaste haridustaseme osatähtsus soo ja hõiveseisundi järgi. Statistikaamet, 2012.

[<http://pub.stat.ee/px-web.2001/Database/Sotsiaalelu/databasetree.asp>].

Annus, T., Tamm, A., Toots, T. Eesti toiduainetööstuse sektori ettevõtete tööjõu uuring.

Poliitikauuringute Keskus Praxis, Faktum uuringukeskus, 2003.

[http://www.sm.ee/fileadmin/meedia/Dokumendid/Toovaldkond/uuringud/toiduainetoostus_2003.pdf].

Apprenticeship supply in the Member States of the European Union. IKEI, 2012.

[http://www.praxis.ee/fileadmin/tarmo/Projektid/Haridus/Apprent/rahvusvaheline_lopparuanne.pdf].

CEDEFOP. Finland: VET in Europe – Country Report 2011.

[http://libserver.cedefop.europa.eu/vetelib/2011/2011_CR_FI.pdf].

CEDEFOP. From Education to Working Life. The labour market outcomes of vocational education and training. Cedefop Luxembourg: Publications Office of the European Union, 2012.

[http://www.cedefop.europa.eu/EN/Files/3063_en.pdf].

CEDEFOP. Denmark: VET in Europe - Country Report 2011.

[http://libserver.cedefop.europa.eu/vetelib/2011/2011_CR_DK.pdf].

CEDEFOP. Netherlands: VET in Europe – Country report 2011.

[http://libserver.cedefop.europa.eu/vetelib/2011/2011_CR_NL.pdf].

CEDEFOP. Skill Mismatch. The role of the enterprise. Research paper No 21. Luxembourg: Publications Office of the European Union, 2012. [http://www.cedefop.europa.eu/EN/Files/5521_en.pdf].

Confederation of Finnish Industries. Oivallus. Final report. Helsinki: Confederation of Finnish Industries, 2011. [<http://ek.multiedition.fi/oivallus/fi/liitetiedostot/arkisto/Oivallus-Final-Report.pdf>].

Eamets, R., Meriküll, J., Kallavus, M., Kaarna, K., Kask, T. Eesti Vabariigi Majandus- ja Kommunikatsiooniministeeriumi arendustöö nõustamisteenus „Teadmistepõhise majanduse suunas liikumiseks vajaliku tööjõu- ja koolitusvajaduse väljaselgitamise uuring“. Tallinn, 2009.

[http://www.mkm.ee/public/Teadmistep_hise_majanduse_uuringu_L_ppraport.pdf].

Eamets, R., Meriküll, J., Humal, K., Krillo, K., Pihor, K., Rell, M., Nurmela, K., Kaarna, R. Energeetika tööjõu uuring. Lõpparuanne. Tallinn: Poliitikauuringute Keskus Praxis, Tartu Ülikool, 2011.

[http://www.praxis.ee/fileadmin/tarmo/Ettekanded/ENTU_loppraport_10_10_2011.pdf].

Eamets, R., Meriküll, J., Ukrainski, K. Eesti puidusektori tööjõuvajaduse prognoos aastateks 2005-2015. Lõppraport. Tartu: Tartu Ülikooli majandusteaduskond, 2005.

[www.hm.ee/index.php?popup=download&id=3998].

Education and Research 2011–2016. A development plan. Reports of the Ministry of Education and Culture, Finland 2012: 3.

[<http://www.minedu.fi/export/sites/default/OPM/Julkaisut/2012/liitteet/okm03.pdf?lang=en>].

Eesti masinatööstuse sektoruuring. Ettevõtlike Arendamise Sihtasutus, Tartu Ülikool, 2011.

[<http://www.eas.ee/images/doc/sihtasutusest/uuringud/ettevotlus/masinatoostuse-sektoruuring-loppraport.pdf>].

Eesti tööjõu-uuring. Statistikaamet, 2012.

European Commission. New skills for new jobs: anticipating and matching labour market needs: communication from the Commission to the European Parliament, the Council, the European Economic and Social Committee and the Committee of the Regions, 2008. COM(2008) 868 final. [<http://www.emeraldinsight.com/journals.htm?issn=2046-9012&volume=36&issue=7&articleid=17050764&show=html>]

Taani kaubanduskomiteede kodulehekül (Faglige Udvalg) kodulehekül. [<http://fagligeudvalg.dk/>] 08.01.2013.

Focus on future competencies and skills. Finnish National Board of Education, 2010. [http://www.oph.fi/download/131283_Media_release_November_2010.pdf].

Gibbs, A. Focus groups. – Social Research Update, 1997, No. 4.

HAMK University of Applied Sciences. Vocational 'Skills Demonstrations' in Finland. Hämeenlinna, 2009. [http://eu.trainerguide.eu/Portals/_default/share/docs/Module9/FI_skillsdemo.pdf].

Hanhijoki, I., Katajisto, J., Kimari, M., Savioja, H. Education, training and demand for labour in Finland by 2025. Finnish National Board of Education, 2012. [http://www.oph.fi/download/144754_Education_training_and_demand_for_labour_in_Finland_by_2025_2.pdf].

Haridus- ja Teadusministeeriumi kutsehariduse valdkonna sotsiaalsete partnerite rahulolu uuring. TNS Emor, 2008. [www.hm.ee/index.php?popup=download&id=8917].

Haridus- ja teadusministri 29.04.2008 käskkirja nr 453 „Programmi „Kutsehariduse populariseerimine“ kinnitamine ja elluviija volituste andmine“ muutmine. 23.12.2009. [http://www.struktuurifondid.ee/public/oigusaktid/kutsehariduse_pop_muudetud.pdf]

Hollandi statistikaamet. [<http://www.cbs.nl/en-GB/menu/home/default.htm>] 05.01.2013.

Hoppe, M. J., Wells, E. A., Morrison, D. M., Gilmore, M. R., Wilsdon, A. Using focus groups to discuss sensitive topics with children. – Evaluation Review, 1995, Vol. 19, No. 1, pp. 102-114.

Infotehnoloogia ja telekommunikatsiooni liidu kodulehekül. [<http://www.itl.ee/?op=body&id=287>] 13.06.2012.

Intervjuu Taani Haridusministeeriumi esindaja Henrik Saxtoniga, 20.12.2012.

Jalak, A. Tööandja rahulolu tööjõuga: ülevaade tööjõust tööandjate perspektiivist lähtuvalt 1998-2012. Tartu Ülikooli sotsioloogia ja sotsiaalpoliitika instituut, 2012 (magistritöö).

Jalak, K. Tööjõu kompetentside ja oskuste taseme ning tööturu vajaduste väljaselgitamine põllumajandus-, toidu- ja metsandussektoris. Kera OÜ, DevelopDesing, 2010.

Kirjavahetus Hollandi haridusministeeriumiga. 15.01.2013.

Kirss, L. Nestor, H. Mägi, E. Haaristo, H. Üldhariduse ja noorte valdkonna meetmete vahehindamine. Poliitikauuringute Keskus Praxis, 2013.

Kreuger, R. A. Focus groups: a practical guide for applied research. London: Sage, 1988.

Kutseharidusstandard. Vabariigi Valitsuse määrus nr 90. Vastu võetud 06.04.2006. – Riigi Teataja I osa, 2011, nr 16, art 131. [<https://www.riigiteataja.ee/akt/120092011003?leiaKehtiv>].

Labour Force 2025. Full employment, high productivity and good jobs will provide the foundation for well being as the working age population diminishes. Studies 325. Helsinki: Ministry of Labour, 2007.

Lankshear, A. J. The use of focus groups in a study of attitudes to student nurse assessment. Journal of Advanced Nursing, 1993, Vol. 18, pp. 1986-1989.

Masso, M., Järve, J., Nurmela, K., Anspal, S., Räis, M., Uudeküll, K., Osila, L. Töölepingu seaduse uuring. Poliitikauuringute Keskus Praxis, Eesti Rakendusuuringu Keskus Centar, Turu-uuringute AS, 2013. [http://www.praxis.ee/fileadmin/tarmo/Projektid/Tooja_Sotsiaalpoliitika/TLS_uuring_raport.pdf].

Nestor, M. Inimkapitali väärtustamine tööturul: kutsehariduse mõju palgale. Tartu Ülikooli majandusteaduskond, 2011 (magistritöö).

Nestor, M. Kutseõppeasutuste vilistlaste uuring. Poliitikauuringute Keskus Praxis, 2012. [http://www.praxis.ee/fileadmin/tarmo/Projektid/Haridus/Kutsevil/kutseõppeasutuste_vilistlaste_uuring.pdf].

Niitra, S. Veskimägi: praegune haridussüsteem ei rahulda ettevõtjat – E24 Majandus, 03.08.2010, [<http://www.e24.ee/295098/veskimagi-praegune-haridussusteem-ei-rahulda-ettevotjat/>];

Peterson, I., Vaher, K., Riisenberg, A., Uutar, A., Henning, L., Linnas, R., Väljataga, T. BUILD UP Skills – Eesti Ehitusharidus ja ehitustööjõud Eestis. Uuringu aruanne. Majandus- ja Kommunikatsiooniministeerium, Eesti Ehitusettevõtjate Liit, SA Innove, Tallinna Tehnikaülikool, SA Kredex, 2012. [www.eel.ee/public/files/Ehitusharidus_2012.pdf].

Powell, R. A., Single, H. M. Focus groups. – International Journal of Quality in Health Care. 1996, Vol. 8, No. 5, pp. 499-504.

Taani haridusministeerium (*Rådet for de Grundlæggende Erhvervsrettede Uddannelser*) [<http://www.uvm.dk/Uddannelser-og-dagtilbud/Erhvervsuddannelser/Fakta-om-erhvervsuddannelserne/Raad-og-naevn-paa-erhvervsuddannelsesomraadet/Raadet-for-de-grundlaeggende-Erhvervsrettede-Uddannelser>]. 09.01.2013.

Research Centre for Education and the Labour Market kodulehekülg [<http://www.roa.unimaas.nl/>]

Soome haridusameti (*Opetushallitus*) kodulehekülg. [http://www.oph.fi/english/education/vocational_upper_secondary_education_and_training] 25.01.2013

Soome statistikaameti (*Tilastokeskus*) kodulehekülg. [http://www.stat.fi/index_en.html] 03.04.2013.

Strauss, A., Corbin, J. Basics of Qualitative Research Techniques and Procedures for Developing Grounded Theory (2nd edition). London: Sage Publications, 1998.

Soome Haridusnõukogu. Results Of The National Project On Anticipation Of Competences And Skills Needs (VOSE), 2012.

Seurantatutkimus ammatillisen koulutuksen mielikuvista, Opetus- ja kulttuuriministeriö, 2010.

Taani haridusministeeriumi kodulehekülg. [[http://eng.uvm.dk/Education/Upper-Secondary-Education/Vocational-Education-and-Training-\(vet\)](http://eng.uvm.dk/Education/Upper-Secondary-Education/Vocational-Education-and-Training-(vet))] 08.01.2013.

Tal for erhvervsgrunduddannelsen (egu) i kalenderåret 2009. [<http://uvm.dk/Service/Statistik/Statistik-om->

erhvervsuddannelserne/~media/UVM/Filer/Stat/Erhvervs/PDF11/110131_egu2009.ashx]
08.01.2013.

Traks, K. Ettevõtjad: Eesti suurim probleem on tööjõupuudus, 07.12.2012,
[<http://www.juhtimine.ee/1066982/ettevotjad-eesti-suurim-probleem-on-toojoupuudus/>].

Tööjõuvajaduse prognoos aastani 2019. Andmetabelid. Tallinn: Majandus- ja
Kommunikatsiooniministeerium, 2012.
[[http://www.mkm.ee/public/Toojouvajaduse_prognoos_aastani_2019._Andmetabelid._Labour_dem
and_forecast_2019.xls](http://www.mkm.ee/public/Toojouvajaduse_prognoos_aastani_2019._Andmetabelid._Labour_dem_and_forecast_2019.xls)].

Valtioneuvoston asetus koulutustoimikuntajärjestelmästä 882/2010.
[<http://www.finlex.fi/fi/laki/alkup/2010/20100882>].

