

**MÕNINGATE KÕRGHARIDUSEGA TÖÖTAJATELE
TÖÖD ANDVATE ETTEVÕTETE JUHTIDE HINNANGUD
JA OOTUSED 3-E AASTASE BAKALAUREUSEÕPPE
LÕPETAJATELE**

UURINGU ARUANNE

**TALLINN
2007**

Marti Taru, Kristina Lindeman
Tallinna Ülikool, Rahvusvaheliste ja Sotsiaaluuringute Instituut

Sisujuht

1	Põhitulemused	3
2	Uuringu eesmärgid	7
3	Uuringu teoreetiline raamistik: kõrgharidus ja tööturg	8
3.1	Üleminek koolist tööle	8
3.1.1	Haridussüsteemi ja tööturu seotus	8
3.1.2	Majandus ja üleminek koolist tööle.....	9
3.1.3	Indiviid ja üleminek koolist tööle.....	9
3.2	Muutuv kõrgharidus	9
3.2.1	Reformid Eesti kõrghariduses	10
3.2.2	Koostöö kõrgkoolide ja tööandjate vahel	11
3.3	Töötaja ametisse valimise alused	11
3.3.1	Tööandjatele olulised kriteeriumid töötajate valikul.....	12
3.3.2	Olulised kriteeriumid kõrgharitud noorte palkamisel Eestis	13
3.4	Praktika.....	13
3.4.1	Töötamine kooli kõrvalt	14
4	Küsitlusuuring	16
4.1	Valim	16
4.1.1	Andmekogumise meetodika.....	16
4.1.2	Valimi kirjeldus	17
4.2	Küsitlusuuringu tulemused.....	22
4.2.1	Vajadus õpingute jätkamise järele.....	22
4.2.2	Pädevused	27
4.2.3	Värbamine	35
4.2.4	Praktika ja praktikandid.....	41
4.2.5	Koostöö ettevõtete ja ülikooli vahel	46
5	Kasutatud allikad	50

1 Põhitulemused

Käesoleva uuringu peaesmärk oli saada ülevaade tööandjate ootustest ja hinnangutest 3+2 haridussüsteemis bakalaureuseõppe lõpetanud töötajatele. Eesmärgi täitmiseks viis TLÜ Haridustehnoloogia Keskus ajavahemikul 17.01.2007 kuni 11.02.2007 läbi tööandjate küsitluse internetikeskkonnas. Kokku küsitleti juhte 387 ettevõttest, mis esindavad 8 õppevaldkonda. Piirkondlikult olid esindatud kõik Eesti maakonnad, kuid suurim osakaal vastanutest tegutses Tallinnas ja Tartus. Äri sektori ettevõtted olid valimis tugevasti alaesindatud ja avaliku sektori asutused tugevasti üleesindatud.

- 1) Ettevõtete vajadus kõrgharitud töötajate järgi on ilmne. Tööandjatest absoluutne enamus peab vajalikuks oma töötajate õpingute jätkamist bakalaureuse (90%) ja/või magistriõppes (80%). Doktoriooppes jätkamist peab vajalikuks umbes kolmandik tööandjatest. Peaaegu pooled ettevõtetest peavad vajalikuks oma töötajate õpingute jätkamist nii bakalaureuse- kui magistritasemel, peaaegu viiendik ainult bakalaureusetasemel ja praktiliselt veerand ettevõtetest kõigil kolmel õppetasandil. See tulemus edastab olulise sõnumi nii üliõpilastele kui kõrgkoolidele – õppimine, edasiõppimine ja õpetamine on oluline individuaalsete võimaluste avardamiseks ja vajalik tööjõu kvaliteedi suurendamiseks. Kuna väga paljud noored töötavad ja õpivad samaaegselt, siis kannab see tulemus endas ka väljakutset. Kõrgkoolidele: kuidas optimaalselt korraldada töötavate üliõpilaste õpinguid. Tööandjatele: milline on õppiva(te) töötaja(te) optimaalne töökoormus. Üliõpilastele: kuidas end jagada õpingute, töö ja eraelu vahel. Senisest paremate tulemuste saamiseks saavad midagi ära teha kõik osapooled. Nende ettevõtete juhtidest, kus juba töötab '3-aastane bakalaureus', peab edasiõppimist vajalikuks mõnevõrra suurem osakaal kui nende ettevõtete juhtide hulgas, kus '3-aastane bakalaureus' ei tööta. Seda leidu võib tõlgendada viitavana tööandjate seisukohale, et '3-aastase bakalaureuse' pädevused ei vasta täielikult ootustele.
- 2) Doktoritaseme õppe suurim vajadus ilmnes põllumajanduses tegutsevate ettevõtete (50%) puhul, väikseim aga energeetikas, ehituses ja veonduses (9%) ning tootmises tegutsevate ettevõtete (11%) puhul. See tulemus viitab vajadusele analüüsida doktoriõppe kohtade senist jaotumist õppekavade vahel.
- 3) Tööandjate ootusi lõpetajatele kirjeldab erinevate pädevuste tähtsustamine. Siinkohal tuleb tõdeda, et tööandjad on maksimalistid – väga olulisteks hinnatakse praktiliselt kõiki pädevusi: erialateadmised ja –oskused, sotsiaalsed oskused, õppimisvõime, kriitiline mõtlemine, arvutioskused, eneseväljendus ja silmaring. Veidi vähemtähtsateks, kuid siiski samuti tähtsateks peeti võõrkeelte oskust ja juhtimisoskust. Tulemusi vaadates tundub, et tööandja ootavad kõrgkoolide lõpetajatest ülinimesi, äärmiselt pädevaid töötajaid igal alal. See ei ole kuigi realistlik. Põhjendatum oleks lähtuda vaatepunktist, et igal ametikohal on vajalikud teatud pädevused – ning vastavalt vajadustele tuleks otsida ka sobivate pädevustega töötaja. See juhib tähelepanu vajadusele, et tööandjad täpsemalt formuleeriksid oma ootused kõrgkooli lõpetajate pädevustele, lähtudes just neile vajaminevatest töötajatest. Samas on mõistetav tööandja soov värvata tööle võimalikult häid töötajaid, kes oleksid võimelised ka ettevõtet edasi arendama.

- 4) Erialaste teadmiste ja oskustega võrdselt tähtsustavad tööandjad universaalsed, erialaüleseid pädevusi – sotsiaalseid oskusi, õppimisvõimet, kriitilist mõtlemist, arvutioskust ja ka eneseväljendust. Organisatsiooni juhtimise oskuseid on kõige vähem olulisteks peetud. Siinkohal on tööandjate nägemus kooskõlas Eesti haridussüsteemiga, milles bakalaureusetaseme õppe eesmärk on ettevalmistuse loomine kitsamaks spetsialiseerumiseks. Ja siit sõnum üliõpilastele: erialaste teadmiste omandamisega sama tähtis on arendada sotsiaalseid ja isiksuseomadusi.

- 5) '3-aastaste bakalaureuste' hakkamasaamist tööjõuturul võib hinnata nende pädevusele antud hinnangute põhjal. Välja saab tuua kaks pädevust, mis on saanud teistest mõnevõrra paremad hinnangud: õppimisvõime ja arvutioskus. Võõrkeelteoskus ja juhtimisoskus on aga saanud nõrgimad hinnangud. Doktoriõppe lõpetanutelt ootavad tööandjad suuremaid pädevusi kui magistri-, ja eriti bakalaureuseõppe lõpetanutelt.

- 6) Eranditult kõikide pädevuste puhul ületavad tööandjate ootused bakalaureuseõppe lõpetanute pädevused. Kõige väiksemad erinevused on arvutioskuse ja õppimisvõime puhul, kõige suuremad aga sotsiaalsete oskuste ja kriitilise mõtlemise puhul. Ootuste ja oskuste vaheline lahknevus võib tuleneda oskuste madalast tasemest, ja/või (liig)kõrgetest ootustest. Haridusinstituutsioonina keskendub kõrgkool peamiselt süsteemse mõtlemise arendamisele ja erialateadmiste ning –oskuste andmisele, mitte niivõrd sotsiaalsete oskuste arendamisele. Sotsiaalsete oskuste omandamine võib toimuda väljaspool formaalset õppetegevust – ühiskondliku aktiivsuse, üliõpilasaktiivsuse käigus. Samas võib (liiga) pingeline õppekava jätta liiga vähe aega sotsiaalseteks ettevõtmisteks väljaspool loenguid. Saadud tulemus annab signaali ka kõrgkoolidele. Eesmärgiga suurendada lõpetajate sotsiaalseid pädevusi on õppetegevuses vaja rakendada enam meetodeid, mis võimaldavad sotsiaalsete oskuste arengut. Kõrgkoolide jaoks tähendab see õppejõudude koolitust, kes kasutaksid interaktiivseid ja sotsiaalseid oskusi arendavaid õppemeetodeid.

- 7) Töölevõtmisel peavad tööandjad kõige olulisemateks eesti keele oskust, isikuomadusi, põhieriala, kõrghariduse olemasolu ja valdkonnasiseseid töökogemusi. Eesti keele oskuse olulisus tähendus vajab täpsustamist kuid hüpoteetilise seletusena võib oletada, et tegemist on täpse ja korrektse eneseväljenduse tähtsustamisega. Värbamisega seotud tulemused on üldiselt kooskõlas pädevuste olulisuse hinnangutega – nii töökoha saamiseks kui selle kohal töötamiseks on erialaste teadmiste ja oskustega praktiliselt sama tähtsad universaalsed mitte ametikohaspetsiifilised omadused ja oskused. Võõrkeele oskust hindavad tööandjad värbamisel aga tähtsamaks kui pädevuste olulisuse hindamisel. Erialateadmiste ja –oskuste kohta iseloomustab ka magistri- või doktorikraadi olemasolu, lõputöö ja üldise õppeedukuse pidamine väheolulisteks. Välismaal õppimise ja/või töötamise kogemus ise ei suurenda konkurentsivõimet kandideerimisel, tööandja hindavad neid omadusi suhteliselt väheolulisteks. Välismaal õppides või töötades tuleks seega keskenduda just selle eriala, millele soovitakse hiljem töötada, omandamisele.

- 8) Kõige levinumad kvalifikatsiooninõuded värbamisel on Eesti-sisesed ja asutusesisesed. Rahvusvahelisi ja välismaise emaaettevõtte nõudeid kasutab alla seitsmendiku organisatsioonidest. Eesti-siseseid ja rahvusvahelisi nõudeid kasutavatest ettevõtetest kaldub suurem osakaal soodustama töötajate edasiõpet, kvalifikatsiooninõudeid mitte kasutavate ettevõtetega aga on olukorda vastupidine, need ettevõtted ei kaldu pidama töötajate edasiõpet vajalikuks.
- 9) Tootmise, tehnika ja ehituse õppekavavaldkonnaga seotud ettevõtete nõudmised töötajatele on kõige madalamad: suhteliselt vähesed ettevõtted soovivad töötajate edasiõpet kõrgematel haridustasemetel, hinnangud pädevuste olulisusele on suhteliselt madalad, samuti on madalad erinevate tegurite olulisusele värbamisel. Põllumajanduse õppekavavaldkonnaga seotud ettevõtete hulgas on need nõuded aga suhteliselt kõrged.
- 10) Tööandjate huvi koostöö vastu kõrgkoolidega on küllaltki suur. Kaheks kõige olulisemaks koostöövormiks kõrgkoolide ja ettevõtete vahel peavad tööandjad praktikat ja oskusteabe levitamist. Kahjuks ei võimalda küsimustik eristada, kas tööandjad peavad silmas teabe liikumist kõrgkoolidelt ettevõtetele või, vastupidi, ettevõtetele kõrgkoolidele; tegemist on erineva sisuga teabega. Ka enamikus teistes koostöövormides osalemist peavad oluliseks enam kui pooled uuritud ettevõtete juhtidest. Vajadust koostööd parandada tunnetavad ka kõrgkoolide juhid ja õppejõud (Kompass 2006: 37). Olukorra parandamiseks tuleb üle vaadata senised koostöömustrid, neid arendada ning luua ka uusi võimalusi koostööks. Soodustavaks teguriks on eri õppekavarühmade ettevõtete koostöö-huvi sarnane struktuur. Samas õppekavaarendus, millest saaks kasu nii ülikoolid, ettevõtted kui õppurid ja millega peaks tegelema esmajärjekorras, on populaarsusjärjestuses tagantpoolt kolmas. Ettevõtete juhtidele tuleb teadvustada vajadust osaleda õppekavaarenduses.
- 11) Koostööst õppekavade arendamisel on enam huvitatud suuremad ettevõtted ja organisatsioonid, samuti avalik-õiguslikud organisatsioonid. Seda tüüpi organisatsioonidel on olemas nii pikaajaline arengukava kui ka kitsalt spetsialiseeritud ametikohad, samuti nägemus Eesti ühiskonna arengust, mis võibki olla aluseks soovile osaleda kõrgkoolide õppekavade kujundamisel.
- 12) Praktika on tööandjate nägemuses kõige olulisem koostöövorm kõrgkoolide ja ettevõtete vahel. See on kooskõlas kahe varasema uuringu tulemusega (Tööandjate hinnang TTÜ lõpetanutele, TÜ lõpetanute uuring 2003). Praktika olulisust rõhutab veel ka tõsiasi, et üliõpilased ise peavad õpinguteaegset praktikat ettevõtetes oluliseks osaks oma ettevalmistuses (EÜL 2005; Üliõpilaste sotsiaalmajanduslik olukord 2005/2006; TÜ vilistlaste uuring 2004; TPÜ vilistlaste tagasiside 2004). Tööandjate jaoks on praktika eeskätt reaalse töö tutvustaja ja töösuste ning võtmepädevuste arendaja. Tööandjad ei oota otsest majanduslikku kasu praktikantide töölevõtmisest küll on nende ootused seotud oma positiivse maine kujundamisega. Suuri erinevusi eri õppekavarühmade vahel ei ole, see asjaolu teeb praktikakorralduse parandamise lihtsamaks. Julgustav on leida, et ettevõtetest, kus praktikant on olnud, kavatsesid peaaegu kõik pakkuda praktikavõimalust uuesti. Samas vajavad selgitamist praktikandi võtmist soodustavad ja takistavad põhjused.

Käesolev uuring sellele küsimusele vastust ei anna kuna praktikandiga ja praktikandita ettevõtete hinnangud praktikandi kasulikkusele on väga sarnased. Ilmselt on tegemist käesolevas uuringus puudutamata jäänud teguritega, mis aitavad seletada suurt praktikavõimaluste pakkumist ettevõtetes, kus praktikant on juba olnud.

2 Uuringu eesmärgid

Uuringu peaesmärk oli saada ülevaade tööandjate ootustest ja hinnangutest 3+2 haridussüsteemis bakalaureuseõppe lõpetanud töötajatele.

Uurimisprojektil oli 5 alleesmärki:

- 1 Selgitada tööandjate ootusi kõrgharidusega töötajate pädevuste osas,
- 2 Hinnata 3-aastase bakalaureuseõppe lõpetanute hakkamasaamist tööturul,
- 3 Hinnata erinevate faktorite (sh ülikoolihariduse erinevate aspektide) tähtsust personalivalikul,
- 4 Selgitada tööandjate valmidust teha koostööd ülikooliga (ülikooli õpingute sidumine tööalase praktikaga ja õppekavade arendus),
- 5 Selgitada tööandjate suhtumist töötajate jätku-õpingutesse erinevatel astmetel.

Uuringu sihtgruppi moodustasid tööandjad, kes eeldatavasti palkavad järgmise 15 õppekava lõpetanud:

- Kasvatusteadus
- Sotsiaaltöö
- Psühholoogia
- Muusika
- Kunst
- Filoloogia
- Ajalugu
- Informaatika
- Materjalitehnoloogia
- Elektrotehnika ja elektroenergeetika
- Põllumajandus
- Keskkonnakaitse
- Füüsika
- Bioloogia
- Majandus

3 Uuringu teoreetiline raamistik: kõrgharidus ja tööturg

Kristina Lindemann

3.1 Üleminek koolist tööle

Noorte võimalused koolist lahkudes näitavad nii tööturu kui ka haridussüsteemi efektiivsust ja kooskõla. Kui sisenemine tööturule on olnud pikalt aktuaalne uurimisteema, siis suhteliselt vähe tähelepanu on pööratud tööandjate strateegiatele noorte tööle võtmisel. Uurijad kalduvad tegema järeldusi tööandjate eelistuste kohta pigem töötamise ja töötuse üldistest muustritest, mitte lähtudes otseselt tööandjatel saadud andmetest, sest selliseid andmekogusid ei ole piisavalt. Seetõttu on vähe otsest informatsiooni, miks tööandjad eelistavad teatud töötajaid või millised on nende täpsed strateegiad noorte inimeste palkamisel ja kuidas need erinevad juba tööturul kogenud töötajate värbamisest (Gangl, Müller, Raffe 2003).

3.1.1 Haridussüsteemi ja tööturu seotus

Euroopa haridussüsteemid varieeruvad institutsionaalse struktuuri poolest ning tööturule sisenevate noorte ressursid erinevad oluliselt riikide lõikes (Gangl 2003). Kui võrrelda hariduse ja tööturu vahelisi seoseid Euroopa riikides, siis saab eristada kahte põhilist skeemi - ettevõttesisene ja ametialane tööturg. Ettevõttesisese tööturu korral on haridussüsteemis omandatud oskused pigem üldised ning töökohal vajalike teadmiste saamiseks peab ettevõtte investeerima uue töötaja koolitusse. Seevastu ametialastel tööturgudel, mida iseloomustab standardiseeritum ja spetsiifilisem haridussüsteem, arvestavad tööandjad enam haridusliku diplomiga ning peavad ebaolulisemaks varasemat töökogemust. Seega pakuvad ametialale orienteeritud tööturud noortele mõningaid eeliseid, sest konkurents põhineb pigem haridusdiplomitel kui töökogemusel (Gangl, Müller 2003).

Hariduse ja tööturu vahelisi seoseid on võimalik liigitada ka tööandjate osaluse aktiivsuse järgi. Tööandjate osalust haridussüsteemi väljakujundamisel näitab signaalide tugevus tööturu ja hariduse vahel. Tugevate tööturupoolsete signaalide korral võib eristada kahte tööandjate tegutsemise skeemi. Esimese skeemi korral on tööandjad otseselt seotud haridusasutustega, kandes koos rahalist vastutust, osaledes koolitamise teostamisel ja leppides haridusasutustega kokku, millistele nõuetele peab vastama kindlate ametialade puhul saadud kvalifikatsioon. Teise skeemi puhul tööandjad otseselt ei osale koolitamise protsessis, kuid kvalifikatsiooninõuded on täpselt formuleeritud ja koolid lähtuvad nendest õppetöös. Tööturupoolsete nõrkade signaalide korral ei osale tööandjad ei koolitusprotsessi suunamisel ega arvesta ka õppeasutustes saadud tunnistusi hõiveküsimumuste otsustamisel (Saar, Kazjulja 2000, 96). Mida enam haridussüsteemis rõhutatakse konkreetseid oskuseid ja mida tihedam on side tööandjate ja koolide vahel, seda lihtsam on tööandjatel, omades ülevaadet kindla eriala lõpetajate oskustest ja nende sobivusest töökohaga, võtta tööle noori (Breen 2005, 126).

Eestis otsesed seosed tööturu ja haridussüsteemi vahel ei ole üldiselt tugevad, signaale võib pidada nõrgaks (Saar et al 2000, 97). Seega haridussüsteemist lahkujate põhiline probleem on tööturule sisenemine. Kui õnnestub leida esimene töökoht, siis suudetakse juba konkureerida vanemate tööturul olijatega. Samas mängib Eestis võrreldes teiste Euroopa riikidega väga olulist rolli haridustase. Kõrgema haridustasemega noortele avanevad laiemad võimalused ja esimest tööd leida on kergem (Saar 2004, 111-113). See

viitab asjaolule, et kõrghariduse omandanutel on tööandjate silmis selged eelised kõikide teiste haridustasemetega noorte ees.

3.1.2 Majandus ja üleminek koolist tööle

Lisaks haridussüsteemile mõjutavad noorte üleminekut koolist tööle ka tööturu enda karakteristikud. Eeldatakse, et seoses majanduse globaliseerumisega muutub tööturg järjest paindlikumaks ning sellega kaasneb töötaja jaoks ebastabiilsus ja kindlusetus. Tööturu paindlikkust kogevad kõige tõenäolisemalt noored töötajad, kes ei ole jõudnud oma positsiooni tööturul veel kindlustada. Sageli töötavad noored tähtajalise töölepinguga, mille korral ei ole töötaja vallandamine nii kulukas kui see on püsiva lepingu korral. Tööandjad pakuvad noortele ajutisi töökohti eesmärgiga tutvuda nende tööpotsiaaliga ning seda eriti riikides, kus tööks vajalike oskuste omandamine toimub põhiliselt töökohal (Budoki, Ebralize, Schmeler, Relikowski 2006).

Siiski noorte mobiilsus tööturul Euroopa riikides märgatavalt kahaneb töökogemuse suurenemisega. See trend kehtib nii töökohtade vahetamise kui ka töötuse ja töötamise vahel liikumise kohta, millest saab järeldada, et kogemuse kasvades üldiselt noorte positsioon tööturul stabiliseerub (Cuoppie, Mansuy 2001)

3.1.3 Indiviid ja üleminek koolist tööle

Mõned sotsioloogid leiavad, et individualiseerumise protsessi tulemusena on inimesed saavutanud suurema vabaduse traditsiooniliselt ühiskonna poolt omistatud rollidest ning neil on võimalus juhtida oma elu valikute kaudu. Samas väljavaade kujundada ise enda eluteed muudab inimesed enam sõltuvaks edust hariduses ja tööturul, sest need on süsteemid, mis tavaliselt mõjutavad tugevalt tervet inimese elu. Õigusega kujundada oma eluteed kaasneb ka individuaalne vastutus selle õnnestumise eest (Brown 2003).

Seega võib indiviidi tasemel koolist tööle liikumise protsessi seletada kui inimese enda otsuste tulemust, mis on küll tugevalt mõjutatud institutsionaalse konteksti ja sotsiaalse tausta poolt. Erinevast sotsiaalsest keskkonnast tuleneb ebavõrdne juurdepääs informatsioonile, mis peaks olema valikute tegemise aluseks. Käsitlust, mille järgi kogu ülemineku protsessi saab seletada ette kavandatud otsuste tulemustena nimetatakse strateegiliseks lähenemiseks. Otsuste tegemiseks peab inimene kohanema teiste tegutsejate käitumisega. Tööd otsivad noored peavad arvesse võtma tööandjate käitumist, teisi tööturul olevaid kandidaate ja tööturu organisatsioone ning ühinguid. Tegutseja peab olema võimeline valida prima lahenduse informatsiooni järgi, mis on saadud keerulises ja ebakindlas kontekstis, kus mängib olulist rolli psühholoogiline küpsus (Tchibozo 2002).

3.2 Muutuv kõrgharidus

Paljud uurijad arvavad, et Eestile on omane kõrghariduse ekspansioon ja seda eeskätt sotsiaal- ja humanitaaraladel. Järjest suurem hulk noori otsustab oma õpinguid jätkata kõrgkoolis ning selle tulemusena on tekkimas kõrgharitud tööjõu üleküllus, mida iseloomustab haritud töövõtjate kasvav pakkumine ja kõrgharitlaste vahelise konkurentsi teravnemine (Pavelson). Haridustee piknemise põhjuseks võib olla ka noorte ebakindel olukord tööturul. Mõnedes Euroopa riikides jäävad noored pikemalt haridussüsteemi, sest ei soovi siseneda tööturule, kus nende positsioon oleks ebastabiilne. Haridustee pikendamine on sotsiaalselt aktsepteeritud alternatiiv töötamisele. Lisaks tööturu ebakindlusele sõltub haridussüsteemis veedetud aeg ka riigi poolt üliõpilastele pakutavatest sotsiaaltoetustest. Hollandi, Taani ja Rootsi väga helled üliõpiaste toetuste ja laenude süsteemid soosivad õpingute jätkamist, kuid siiski ei ole see määrav kriteerium,

sest toetused on palju piiratumad näiteks Suurbritannias, Prantsusmaal ja Eestis ja neid riike iseloomustab samuti kõrghariduse ekspansioon (Bukodi et al 2006). See annab alust oletada, et Euroopa riikide noortel on väga erinevad toimetulekustrateegiad kõrgharidussüsteemis viibimise ajal.

Eestis läbiviidud uuringutes ei ole veel täheldatud kõrgharidusega inimeste osakaalu kasvamise mõjusid noorte sisenemisel tööturule nagu näiteks mittevastavus tööalase positsiooni ja omandatud haridustaseme vahel. Ometi nende tendentside esile kerkimist võib oodata tulevikus, sest alles suhteliselt väike arv kõrghariduse ekspansiooni ajal õppima asunud üliõpilasi on lõpetanud kõrgkooli (Kogan, Unt 2005).

Poliitikauuringute keskus Praxise hinnangul nõudlus kõrgemalt haritud järele ei vähene, vaid pigem hakkavad kõrgemalt haritud inimesed tööturul vähem haritud välja tõrjuma. Arvestades Eesti turu väiksust viitab see aga asjaolule, et haridus peaks muutuma veel üldisemaks ning olema laiemal rakendusala. Samas detailsuse ja süvaõppe säilimine vähemalt mingil määral on vajalik, sest vastasel juhul tõuseb märgatavalt surve tööandjatele oma töötajate koolitamiseks (Praxis 2003). Seega haridussüsteemi signaalide konkreetsuse probleem on Eesti kontekstis suhteliselt mitmetahuline. Ühelt poolt spetsialiseerunud ja detailne haridus vähendab küll tööandjate koolituskulusid, kuid teisest küljest laiapõhjaline haridus annab noortele võimaluse valida mitmete ametialade vahel, mis Eesti turu väiksust arvestades tuleb töö leidmisel kasuks. Kuigi ettevõttesisese tööturu eelistamine arvestades Eesti väiksust tundub mõistlik, annab see konkurentsivabadele kohtadele eelised juba tööturul kogunud töötajatele või noortele, kes on kooli kõrvalt omandanud ka töökogemuse.

3.2.1 Reformid Eesti kõrghariduses

Eesti haridusmaastikul võib pidada oluliseks murdepunktiks 2002. aastat, millal alustati kõrgharidussüsteemi reformidega. Vajadust muutuste järele tingis erinevates institutsioonides ja erineva kvaliteediga õppekavade järgi koolitamine, mis muutis süsteemi läbipaistmatuks. Põhiliseks ajenditeks oli puuduv selgus õppekavade eesmärkides, tööandjate raskused hinnata hariduse vastavust kutsekvalifikatsiooni standardite nõuetele ning õppurite piiratud võimalus teha valikuid lähtudes õppe sisust ja tõenäosusest saada tulevikus soovitud kohale tööle (Praxis 2003).

2002. aastal alustati kõrghariduse kraadide reformiga, mille järgi on akadeemiliseks kraadiks doktorikraad. Uuenduste tulemusel annab bakalaureusekraad nüüd põhiliselt üldisemad teadmised konkreetses valdkonnas. Õppe lõppedes peaks tudeng jätkama magistriõppes või suutma leida koha tööturul. Magistriõpe tähendab juba sisulise kõrghariduse omandamist spetsiifilises valdkonnas ning see on enam teadusliku suunitlusega kui bakalaureuseõpe (Praxis 2003). Samas reformitud bakalaureuseõppe tulemuslikkust saab hinnata alles nüüd, kui esimesed uue õppekava järgi õpinguid alustanud on jõudnud õppe läbida.

See tekitab küsimuse, milline on tööandjate hinnang reformide vajalikkusele ning kas nende sisuga ollakse üldse kursis. 2003. aastal viis uuringufirma Emor Tartu Ülikooli tellimisel läbi uuringu tööandjate seas, kes on palganud Tartu Ülikooli lõpetanud. Selle raames paluti tööandjatel hinnata kui informeerituks nad peavad ennast kõrgharidusreformi suhtes. Selgus, et pooled tööandjad hindasid ennast reformiga hästi või väga hästi kursis olevaks (Tartu Ülikooli lõpetanute uuring 2003). Samas võib oletada, et alates 2003. aastast on tööandjate teadlikkus tõusnud. Tallinna Tehnikaülikool viis

tööandjate seas läbi uuringu, millest selgus, et ülikoolide hariduse sisu ja reformidega on tööandjad suhteliselt hästi kursis. Paljud enese hinnangul teadlikud sooviksid uuenduste kohta siiski lisainformatsiooni, samal ajal kui mitmed organisatsioonid, kes ei pidanud oma teadmisi piisavaks ei soovinud ka täiendavat informatsiooni (Tööandjate hinnang TTÜ lõpetanutele). Seega on tööandjate suhtumine haridusmaastikul aset leidvatesse protsessidesse väga erinev ning mitte kõik tööandjad ei pea vajalikuks saada informatsiooni haridussüsteemis toimuva kohta.

3.2.2 Koostöö kõrgkoolide ja tööandjate vahel

Poliitikauuringute keskus Praxise hinnangul eeldab järjest kasvav kõrghariduse ekspansioon tööandjate aktiivsemat kaasamist haridussüsteemi väljakujundamisse ja toetamisse. Eksperdid on rõhutanud kõrghariduse erasektorile atraktiivseks muutmise tähtsust, sest vastasel korral läheb massikõrgharidus liiga kalliks maksuma. Keskmise haridussüsteemis veedetud aja pikenedes suurenevad oluliselt avaliku sektori kulutused haridusele (Praxis 2003).

Omaette küsimuseks on tööandjate valmisolek selliseks koostööks. Tallinna Tehnikaülikooli ja Tartu Ülikooli poolt korraldatud tööandjate uuringud käsitlesid tööandjate ja ülikooli koostöö temaatikat. Selgus, et mõlema ülikooli korral peavad tööandjad kõige vajalikumaks koostöö vormiks praktikavõimaluste pakkumist üliõpilastele (Tööandjate hinnang TTÜ lõpetanutele, TÜ lõpetanute uuring 2003). Lisaks näitas Tallinna Tehnikaülikooli uuring, et tööandjate jaoks on tähtis bakalaureuse- ja magistratöö teemade väljapakumine ning ülikoolile tagasiside andmine lõpetajate tööalase toimetuleku kohta. Samas suhteliselt suur osa tööandjatest pidas mittevajalikuks osalemist õppekavade arendamise protsessis, ülikooli teenuste kasutamist ja oma asutuste ning töajuvajaduste tutvustamist ülikoolis (Tööandjate hinnang TTÜ lõpetanutele).

Vastupidiselt Tallinna Tehnikaülikooli uuringule selgus Tartu Ülikooli uuringust, et kolmandik tööandjatest peavad väga tähtsaks osalemist õppekavade loomise protsessis (komisjonides ja rühmaaruteludes). Seevastu oma organisatsiooni ja värbamispoliitika tutvustamist ülikoolis ei peeta sarnaselt Tehnika Ülikooli uuringutulemustele nii oluliseks, mille üheks põhjuseks võib pidada asjaolu, et üliõpilaste aktiivsus tööandjate ülesleidmisel ennustab nende initsiatiivikut ja võimet iseseisvalt hakkama saada (TÜ lõpetanute uuring 2003).

3.3 Töötaja ametisse valimise alused

Üldiselt eeldatakse, et kõrgemalt haritud inimesed saavad paremini tasustatud ja perspektiivsemad töökohad. Samas realiseerub tööülesandeid täites kombinatsioon erinevatest isikuomadustest ning koolis ja töökohal omandatud teadmistest-oskustest. See tähendab, et ametite ja haridustasemete vaheline seos tegelikkuses ei ole alati tugev – ühe ja sama haridusliku ettevalmistusega inimesed võivad töötada erinevatel ametikohtadel ning samuti on neid ametikohti, kus ühtmoodi edukalt saavad hakkama erineva haridustasemega töötajad (Praxis 2003).

Noorte tööturule sisenemise edukust hinnatakse sageli sobivuse protsessi (matching process) järgi, mis tähistab töötaja ja tööandja omavahelist sobivust ehk see näitab, mil määral on töötaja tööga rahul ja tööandja töötajaga rahul. Üldiselt eeldatakse, et mida konkreetsem ja spetsiifilisem on haridussüsteemist saadud signaal tööandjale seda tõenäolisemalt tööandja ja töötaja sobivad (Couppie, Mansuy 2001).

Armstrongi (1997) järgi sisaldavad tööandjate nõudmised töötajatele nelja põhilist elementi: kompetentsuse kirjeldust, kvalifikatsiooni kirjeldust (haridus ja nõutav täiendõpe), kogemusi ja organisatsiooni võimalusi taotleja ootuste täitmiseks (karjäär ja koolitus) (Armstrong 1997 viidatud Pavelson kaudu).

Kõrghariduse ekspansiooni tõttu on tööandja jaoks muutunud töötajate valik keerukamaks, kuna tihti pole tööandjatel valiku formaalsed alused vajalikul määral välja kujundatud. Sageli valgekraedel ning eeskätt kliendikesksetel teenindavatel aladel pole formaalsed nõuded selged palkajale endalegi, rääkimata palgatavast. Võib arvata, et töölevõtmise kriteeriumide nõrkuse probleem kerkib esile kõrgharidust kinnitavate dokumentidega töövõtjate lisandumisel. Konkurents potentsiaalsete töötajate vahel, kelle formaalsed eeldused on võrdsed (nt. kõrgharidus samal alal) sunnib tööandjaid muutma valikuprotsessi läbipaistvamaks (Pavelson).

Töötajate otsimise protsessis eristuvad tavaliselt sobivuse (nõuetele vastavuse) ja vastuvõetavuse (aktsepteeritavuse) kriteeriumid. Sobivus nõuab töökoha taotlejalt teatud kompetentse ja oskusi, mis on vajalikud taotletaval positsioonil. Aktsepteeritavus kontsentreerub valiku tegija isiklikule hinnangule ning võib sisaldada laia ringi kultuurilisi, sotsiaalseid ja individuaalseid tegureid. Kui sobivus on põhimõtteliselt mõõdetav, siis aktsepteeritavus üheselt mitte (Pavelson). Seega peavad noored tööturule sisenejad esiteks tööandjate silmis tõestama oma kompetentsust ja teiseks oskama endast jätta tööandja jaoks aktsepteeritava mulje. Kõrgharidus võib arendada küll võimet vastata kompetentsuse kriteeriumile, kuid aktsepteeritavuse nõudele ilmselt oluliselt vähemal määral.

3.3.1 Tööandjatele olulised kriteeriumid töötajate valikul

Oskused ja omadused, mida tööandjad soovivad töötajates leida, on muutunud koos töö iseloomu muutusega. Kui seitsmekümnendatel aastatel usuti, et töötajat peaks iseloomustama viisakus, vastutulelikkus, täpsus, kuulekus ja võime juhiseid järgida, siis seoses töö iseloomu muutusega võib öelda, et nüüd tööandjad väärtustavad enam hoopis oskust teha meeskonna tööd, võtta vastutust, näidata üles initsiatiivi, reageerida ootamatutele olukordadele ja olla kaasatud ettevõtte tegemistesse (Tchibozo 2002). Lisaks antud kriteeriumite esile kerkimisele ütlevad tööandjatele haridusdiplomid järjest vähem vajalikkude kandidaadi kohta, et teha töölevõtmise otsus. Noored peavad oskama ennast tööandjatele müüa demonstreerides oma oskusi näiteks intervjuudel, testidel või grupitöös. Edu tööturul sõltub mitmete erinevate faktorite kombinatsioonist - inimese isiklikust kapitalist, nii haridusdiplomitest ja saavutustest kui ka isiklikest omadustest. Väljavaade töö saamiseks oleneb veel töökohale soovijate arvust ja nende haridusdiplomitest. Kui ei ole piisavalt töid teatud kvalifikatsiooniga inimestele, siis seda tähistatakse haridusdiplomite inflatsioonina, mis tähendab, et haridusdiplomi vahetusväärtus kahaneb. Sotsiaalne enesekindlus, välimus ja ambitsioonikus on alati olulisemad olukorras, kus tööandja peab valima väga paljude sarnase kvalifikatsiooniga kandidaatide seast (Brown 2003).

Tööandjad on järjest enam hakatud rõhutavama sotsiaalse kaasatuse kriteeriumit. See tähendab, et arvestatakse ka töötaja kaasatusega töövälisesse sotsiaalsesse ellu, näiteks perekond, osalemine erinevates liitudes, töö ametiühingutes, poliitiline tegevus jne. Tööandjad võivad sotsiaalsele kaasatusele anda väga erineva hinnangu. Näiteks osad tööandjad arvavad, et abielus töötaja on tasakaalukam ja vastutusvõimelisem ning seega tõlgendavad abiellus olemist kui positiivset märki. Samas teistele on see negatiivne märk,

sest perekonnaga töötaja ei saa nii suurel määral ettevõttele pühenduda. Kindlasti on aga sotsiaalne kaasatus oluline faktor, mille järgi töötajaid valitakse (Sattinger 1998, viidatud Tchibozo 2002 kaudu).

Alati eksisteerib võimalus, et tööandja valib töötajaid ka karakteristikute järgi, mida inimene ise ei saa muuta nagu näiteks sugu, vanus, pikkus ja rahvuslik kuuluvus. Signaali teooria eeldab, et lisaks muudele tingimustele paneb iga tööandja rõhku just nendele omistatud karakteristikutele, mida ta peab tööposti täitmise juures kõige olulisemaks (Spence 1973, viidatud Tchibozo 2002 kaudu).

3.3.2 Olulised kriteeriumid kõrgharitud noorte palkamisel Eestis

Tartu Ülikooli lõpetanute uuringust selgus, et esmatähtsaks peavad tööandjad töötajate valimisel tekkinud muljet isiku kohta, mida kõrgkoolil on keeruline oluliselt mõjutada. Esmamuljele järgnesid kandidaadi teadmisi kirjeldavad faktorid nagu erialane spetsialiseerumine, ained, mida õppekava sisaldas, keelteoskus ning samuti kogemused antud valdkonnas (praktika). Vähem olulisteks peetakse hinded diplomiga kaasaskäival hinnetelehel ning kõrgkoolist omistatud kraadi. Veidi üle kümnendiku ettevõtetest peab ebaoluliseks seda, millise konkreetse ja millist tüüpi ülikooli kandidaat on lõpetanud. Seega võib uurimusest järeldada, et tööandjad eristavad kõrgkoolide mainet (TÜ lõpetanute uuring 2003).

TTÜ poolt läbiviidud uuringust järeldus, et tööandjate hinnangul on kõrgharidusega personali valikul kõige olulisem kriteerium erialane haridus ja võõrkeelteoskus, millele järgneb erialane töökogemus. Selle üheks põhjuseks võib pidada tehnikavaldkondade spetsiifilisust. TTÜ uuringu tulemused erinevad Tartu Ülikooli lõpetanute tööandjate uuringust, mille järgi kõige olulisem on isiklik mulje kandidaadist. Siiski ka TTÜ lõpetanutele tööandjad hindavad lisaks puhtalt akadeemilistele oskustele väga tähtsaks meeskonnatöö- ja suhtlemisoskust ning eneseväljendusoskust. Samuti mainisid tööandjad motiveerituse ja töökuse olulisust. Seevastu kandidaadi haridustaset ei pea tööandjad tööle võtmisel üldiselt määravaks kriteeriumiks ning samuti mitteerialane töökogemus ei paku lõpetanutele olulisi eeliseid (Tööandjate hinnang TTÜ lõpetanutele).

Lisaks tööandjate uuringutele on antud temaatikat käsitletud erinevad vilistlaste uuringud. Tartu Ülikooli 2004. aasta vilistlaste uuring näitas, et lõpetanute hinnangul mõjutas kõige rohkem töö saamist eriala (õppesuund) ning sellele järgnesid isiksuseomadused. Suhteliselt oluliseks teguriks hinnati vastanute poolt võõrkeelte ja arvutioskust ning samuti juhuslikke tegureid nagu hea õnn (TÜ vilistlaste uuring 2004).

Tallinna Pedagoogikaülikooli vilistlaste tagasidest selgus sarnaselt Tartu Ülikooli uuringule, et lõpetanud peavad isikuomadusi väga oluliseks teguriks tööturul konkureerimisel. Sellele järgnesid infotehnoloogia alased oskused ja keelteoskus ning alles seejärel põhieriala ning eelnev sama valdkonnaga seotud töökogemus. Veidi alla poolte lõpetanutest pidas tööturul konkureerimisel oluliseks õppimisajal tehtud praktikat (TPÜ vilistlaste tagasiside 2004).

3.4 Praktika

Bakalaureuseõpe ja rakenduskõrgharidus erinevad oluliselt praktika osakaalu järgi õppekavas. Rakenduskõrghariduse korral peab praktika moodustama vähemalt 30% õppekava mahust ning 50% sellest toimub tegelikus töökeskkonnas. Samas bakalaureuseõppes on tavaliselt praktika osakaal väiksem ja sõltub oluliselt konkreetsest

õppekavast (Praxis 2003). Eesti Üliõpilaskondade Liit on hinnanud oma kõrgharidust ja tööturu puudutavates põhiseisukohtades väga tähtsaks praktika rolli eriala omandamisel. EÜL leiab, et praktika peaks olema kohustusliku osana õppekavasse integreeritud ning seeläbi andma üliõpilastele ettekujutuse eriala valdkonnas toimuvast (EÜL 2005).

Eesti Üliõpilaskondade Liidu hinnangul on kõrgharidusasutuste, tööandjate ja tudengite omavaheline koostöö praktika planeerimisel katkendlik ja kaootiline, mille tulemusena on praktika osatähtsus sageli alahinnatud. Sellises olukorras langeb praktika kvaliteet ja tulemuslikkus on oodatust väiksem. EÜL-i poolt 2003. aastal läbiviidud üliõpilaste sotsiaal-majandusliku olukorra uuringust selgus, et praktika osakaal kõrgkoolide õppekavades on viimaste aastate jooksul vähenenud. Siiski praktika sisu ja kestvus erinevad oluliselt kõrgkoolide ja õpetavate erialade lõikes (EÜL 2005). 2006. aasta üliõpilaste sotsiaal-majandusliku olukorra uuringust selgus, et valdav enamus tudengeid pidas praktikat oluliseks nii eriala omandamise kui ka tööturul konkureerimise seisukohalt. Üldiselt tudengid usuvad, et praktikakoha leidmine peaks toimuma koostöös kõrgkooli ja üliõpilase vahel. Samas tudengite soovid ülikooli aktiivsuse suhtes sõltuvad oluliselt erialast ning ilmselt ka reaalsest võimalusest (Üliõpilaste sotsiaal-majanduslik olukord 2005/2006).

Tartu Ülikooli ja Tallinna Tehnikaülikooli lõpetanute tööandjate uuring näitas, et kõige enam on tööandjad valmis koostööks ülikooliga praktikavõimaluste pakkumisel. Soov ülikooliga praktika suhtes koostööd teha sõltub ka ettevõtte asukohast. Veidi enam tähtsustavad seda maapiirkondades asuvad ettevõtted, mille üheks põhjuseks võib olla nende suurem vajadus tulevase spetsialiste oma organisatsiooniga siduda. Linnades seevastu on tööandjal üldjuhul suurem valik (TÜ lõpetanute uuring 2003).

Tartu Ülikooli 2004. aasta vilistlaste uuringust selgus, et lõpetanud hindavad ülikooli võimet anda praktilisi oskusi võrreldes õppetöökorralduse, õppekava, eriala õpetamise taseme ja juhendamisega mõnevõrra madalamaks (arvamust avaldas 182 lõpetanut). Samuti vastanutel oli kõige rohkem arvamusi ja kommentaare suurema praktikavajaduse ja praktiliste kogemuste omandamise teemal, seda mitmete erinevate erialade ja teaduskondade lõikes (TÜ vilistlaste uuring 2004). Vajadus saada rohkem praktikat õpingute ajal ilmnis ka TPÜ poolt läbiviidud vilistlaste uuringust. Probleemideks on nii praktika väike osakaal kui ka praktikakorralduse ebaefektiivsus (TPÜ vilistlaste tagasiside 2004).

3.4.1 Töötamine kooli kõrvalt

Kooli kõrvalt töötamist võib pidada taktikaliseks sammuks, et oma positsiooni tööturul kindlustada. Tööandjatele on varasem kooli kõrvalt töötamine signaaliks, et töösoovija oskab oma aega organiseerida, on võimeline vastutama mitmete ülesannete eest ja saab hakkama suure töökoormusega. Noortele tähendab see aga võimalust saada kogemusi ja tutvusi, mis aitavad luua tutvuste võrgustikku tööturu samal ajal kui ise ollakse veel turvalises haridussüsteemis (Bukodi et al 2006).

Eestis on tööturule sisenemisel varasemal töökogemusel hariduse kõrval oluline roll mängida. Õpinguteaegne töökogemus suurendab märgatavalt šanssi lülituda kiiremini tööturule. Üheks põhjuseks võib pidada hariduskorralduse pigem akadeemilist ja teoreetilist laadi ning selle institutsionaalne seos tööturuga on suhteliselt nõrk. Teiselt poolt võimalused töökogemust omandada on piiratud, sest nii haridussüsteem kui ka tööturg oma institutsionaalselt ülesehituselt ei soosi seda (Täht 2004, 55-56).

Uuringud näitavad, et tööandjate silmis on lõpetanute varasem kokkupuude erialase tööga küllaltki tähtis. Tartu ülikooli lõpetanute tööandjate uuringust selgus, et 90% tööandjatest pidas väga oluliseks või pigem oluliseks praktika või õpingute ajal töötamise kaudu omandatud erialast töökogemust (TÜ lõpetanute uuring 2003).

TTÜ poolt läbiviidud uuringust selgus, et enamus tööandjad suhtub pooldavalt kõrgkooliõpingute ja töö ühendamisse ning samuti väitsid tööandjad, et osutavad õppivatele töötajatele kaasabi. Eriti sageli pooldasid õppimise ja töötamise ühendamist Tallinnas ja Tartus asuvad organisatsioonid (Tööandjate hinnang TTÜ lõpetanutele). Sarnaselt selgus Tartu Ülikooli uuringust, et asutused ja ettevõtted on nõus kaudselt oma töötaja õppimist soosima, näiteks võimaldades töötajal käia tööajast regulaarsel õppetööl. Kaks kolmandikku vastanud tööandjatest leidis, et selline täiskoormusega töö ja kooli ühildamine ei mõju halvasti töö kvaliteedile (TÜ lõpetanute uuring 2003). Seega üldiselt tööandjad ei suhtu negatiivselt samal ajal töötamise ja õppimisse. TTÜ uuringust tuli välja, et suhteliselt väike osa tööandjatest leidis, et töö ja õpingute ühendamine peaks toimuma töötaja enda vastutusel ning vaid mõned organisatsioonid olid samaaegse töö ja õpingute vastu (Tööandjate hinnang TTÜ lõpetanutele).

Eesti Üliõpilaskondade Liidu poolt 2003. aastal läbiviidud üliõpilaste sotsiaalmajandusliku olukorra uuringust selgus, et ligikaudu 50% üliõpilastest töötab juba kõrgkooli ajal, kuid enam kui poolte töö ei olnud seotud erialaga. Vaid vähem kui veerandil juhtudest oli õpitav eriala ja tehtav töö omavahel otseselt seotud. See süvendab vastuolulisust õpingute ja töö ühendamise kui soovi ja pealesunnitud paratamatuse vahel (Täht 2004, 52). 2006. aasta üliõpilaste sotsiaalmajandusliku olukorra uuring näitas, et töötavate tudengite protsent on tõusnud ja töökogemus puudub või tulevikus ei soovi kooli kõrvalt töötada ainult 11% tudengitest. 2006. aastal oli tudengi töökoht ja eriala väga lähedalt seotud ligi kolmandikul juhtudel. Siiski saab järeldada, et arvestatav osa üliõpilastest töötavad sissetuleku teenimiseks, mitte erialase kogemuse omandamiseks. Oma hinnagul enamus tänaseid töötavaid tudengeid ei tuleks tööl käimata rahaliselt toime (Üliõpilaste sotsiaalmajanduslik olukord 2005/2006).

EÜL hinnangul tõstab töötamine küll tööotsija konkurentsivõimet, kuid see on ka võimalik õpingute kvaliteeti langetavaks mõjuriks. Seda eriti juhul, kui tööülesanded ei ole seotud õpitava erialaga (EÜL 2005). 2006. aasta üliõpilaste sotsiaalmajandusliku olukorra uuringust selgubki, et reeglina peavad tudengid töötamist õppimist segavaks teguriks. Seda tõestab asjaolu, et õpingutega paralleelselt töötavad tudengid kogevad suuremaid raskusi kooli nomiaalajaga lõpetamisel ning 35% töötavatest üliõpilastest on nominaalse õpingute aja ületanud või plaanivad võtta lisa-aastat (Üliõpilaste sotsiaalmajanduslik olukord 2005/2006).

2002. aasta Eesti Tööjõu-uuringust selgus, et tervelt 71% töötavatest tudengitest jätkas pärast õpingute lõppu samal töökohal. See näitab kahtlemata, et paljude noorte jaoks on õpingute ajal töötamine üheks mooduseks kindlustada võimalikult valutu õpingutele järgnev tööturule sisenemine (Täht 2004, 53).

Tallinna Pedagoogikaülikooli vilistlaste 2004. aasta tagasiside küsitlus tõi välja, et paralleelselt õpingutega käis tööl enamus (83%) küsitletud vilistlastest (402 vastajat), kellest 61% töötas samas organisatsioonis edasi ka pärast õpingute lõpetamist. Neist peaaegu pooled jätkasid samal ametikohal ning vaid veidi üle kümnendiku lõpetanutest said pärast lõpetamist kõrgema ametipositsiooni (TPÜ vilistlaste tagasiside 2004).

4 Küsitlusuuring

Marti Taru¹

4.1 Valim

Uuritava üldkogumi moodustavad 15 õppekavavaldkonna lõpetajate tööandjad. See kontingent ei lange kokku kõikide Eesti tööandjatega ega ka mitte nende tööandjatega, kes annavad tööd kõrgharidusega inimestele. Tegemist on spetsiifilise osaga Eesti tööandjatest, mis erineb kõikide Eesti tööandjate üldkogumist tegevusala ja töötajate ettevalmistuse mõttes.

Valimi moodustamisel kasutati järgnevat protseduuri. Küsitluseks vajalikud kontaktid leiti 15 õppekava töörühma juhi poolt soovitatud katusorganisatsioonide kaudu ning ülikoolide vastavate teaduskondade soovitude alusel. Töörühmade juhid ja teaduskondade töötajad soovitasid arvata ettevõtte valimisse lähtuvalt sellest, et nende õppekava lõpetajad töötavad selles ettevõttes. 15 õppekava valdkonda jaotati 8 klastriks², iga klasteri kohta koguti vähemalt 125 kontakti ning planeeritud valimi suuruseks kujunes 1076 tööandjat. Kõikidele nendele saadeti kutse täita e-küsitluse küsimustik. Tegelikult täitis küsimustiku 387 tööandjat, ehk küsitlusele vastas 36% .

Küsimustik jagunes kaheks selles mõttes, et osa küsimustest puudutasid organisatsiooni omadusi üldisemalt, osa küsimustest aga organisatsioonis töötava 3-aastase bakalaureuse omadusi. Iga organisatsiooni vastustes peegeldub arvamus vaid ühe 3-aastase bakalaureuse kohta, isegi juhul kui organisatsioonis töötas mitu 3-aastast bakalaureust. Konkreetne 3-aastane bakalaureus, keda vastustes on iseloomustatud, oli määratud õppevaldkonnaga: ta pidi olema lõpetanud selle õppevaldkonna, millega seotud töörühm lülitas selle organisatsiooni valimisse.

Valimi moodustamise protseduurist tulenevalt ei lange ettevõtte tegevusala ja õppekavavaldkond alati kokku oodatavaga (Tabel 2).

4.1.1 Andmekogumise meetodika

Esimese etapina viidi läbi 4 poolstruktureeritud intervjuud eri valdkondade tööandjatega, mille käigus kogutud teavet kasutati küsimustiku koostamiseks.

Küsitlus viidi läbi interneti vahendusel e-küsitlusena. Ajavahemikul 17.01.2007 kuni 11.02.2007 oli vastajatele kättesaadav küsimustik internetiaadressil <http://www.htk.tlu.ee/phpsurveyor>. Juurdepääs küsimustikule oli võimalik vaid igale vastajale saadetud unikaalset parooli kasutades, mis sisaldas küsitluse lingis, viisil, mis lubas ankeeti täita vaid ühe korra. Üldvalimi küsitlusele jooksvalt mitte vastanud kontaktidele saadeti selle aja jooksul kaks meeldetuletuskirja (kummalgi nädalal üks

¹ Autor tänab projekti LÜKKA meeskonda abi eest aruande koostamisel: Aune Valk, Allan Kährik, Einar Linn, Aili Saluveer

² 15 kategooriat sisaldava algindikaator on ümber kodeeritud järgneva skeemi kohaselt: haridus = kasvatusteadus; humanitaaria ja kunst = muusika, kunst, filoloogia, ajalugu; sotsiaalteadused, ärimajandus ja õigus = psühholoogia, majandus; tervis ja heaolu = sotsiaaltöö; loodus- ja täppisteadused = informaatika, füüsika, bioloogia; põllumajandus = põllumajandus; teenindus = keskkonnakaitse; tehnika, tootmine ja ehitus = materjalitehnoloogia, elektrotehnika ja elektroenergeetika

meeldetuletuskiri). Viimasel nädalal helistati kõige vähem vastanud õppekavade kontaktidele.

Küsimustiku koostas ning andmekogumise viis läbi Tallinna Ülikooli kasvatusteaduste teaduskonna uurimisrühm (Erki Kaikkonen, 553 1782) koostöös TLÜ Haridustehnoloogia keskusega (Mart Laanpere, 527 8437)

4.1.2 Valimi kirjeldus

	arv	% realiseeritud valimist	Töötajate arv küsitletud ettevõtetes/asutustes, kokku	Kõrgharidusega töötajate osakaal küsitletud ettevõtetes/asutustes, keskmine
Kasvatusteadus	23	6%	1032	52%
Sotsiaaltöö	45	12%	8253	51%
Psühholoogia	20	5%	3870	47%
Muusika	39	10%	2377	55%
Kunst	16	4%	526	59%
Filoloogia	24	6%	2749	62%
Ajalugu	21	5%	1507	63%
Informaatika	34	9%	13127	66%
Materjalitehnoloogia	15	4%	2547	35%
Elektrotehnika ja elektroenergeetika	26	7%	12248	36%
Põllumajandus	28	7%	2652	47%
Keskkonnakaitse	41	11%	3155	75%
Füüsika	12	3%	651	74%
Bioloogia	17	4%	1059	58%
Majandus	26	7%	7863	54%
KOKKU	387	100%	63616	56%

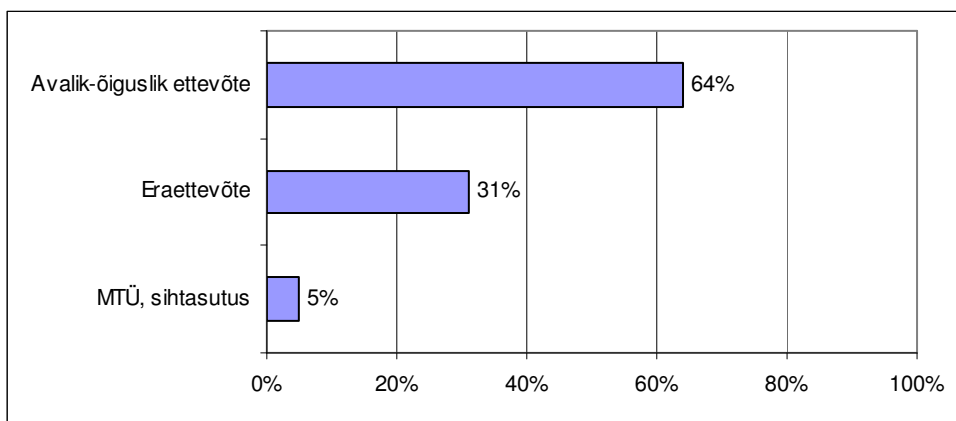
Tabel 1. Vastanute jaotus õppekavavaldkondadesse

	Õppekavavaldkond								
	Haridus	Humanitaaria ja kunst	Sotsiaalteadused, äridus ja õigus	Tervis ja heaolu	Loodus ja täppisteadused	Põllumajandus	Teenindus	Tehnika, tootmine ja ehitus	
Tegevusala ³									
	Äriteenindus, kinnisvara, kaubandus	0%	4%	16%	0%	28%	8%	5%	3%
	Avalik haldus	0%	5%	11%	39%	9%	12%	10%	6%
	Energiavarustus, ehitus, veondus	0%	0%	5%	0%	0%	0%	5%	64%
	Haridus, teadus	100%	56%	32%	11%	47%	8%	15%	11%
	Metsandus, põllundus	0%	0%	0%	0%	4%	54%	3%	3%
	Tootmine	0%	0%	13%	0%	5%	19%	3%	14%
	Tervishoid	0%	0%	24%	32%	5%	0%	0%	0%
	Ühiskonna, sotsiaal- ja isikuteenindus	0%	34%	0%	18%	2%	0%	60%	0%

³ küsitletud ettevõtete juhtide enesemäärangu alusel, algindikaator sisaldas 30 kategooriat

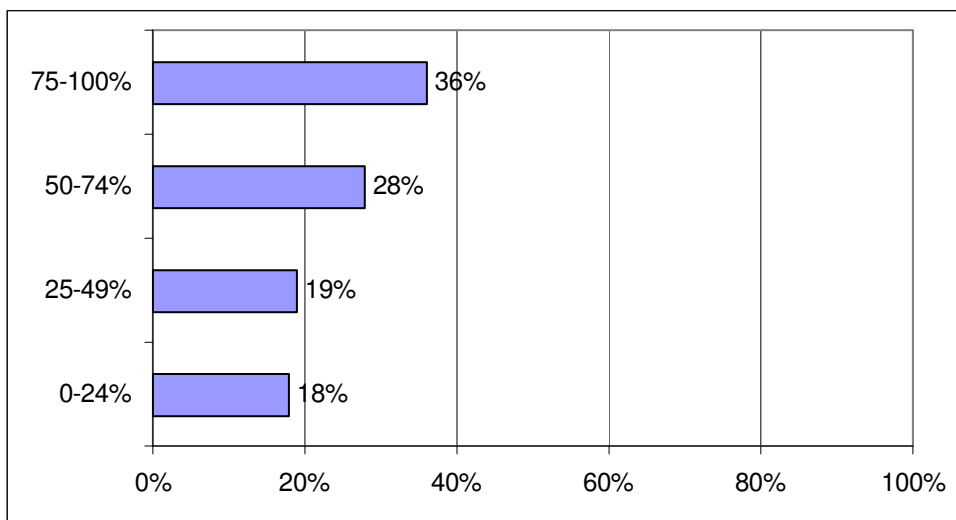
Tabel 2. Erinevate õppekavavaldkondade ettevõtete tegevusala (tulba %)

Erinevate õppekavavaldkondade lõpetajate kontsentratsioon eri tegevusvaldkondades tegutsevates ettevõtetes varieerub märgatavalt. Kõige kontsentreeritum on hariduse õppekavavaldkonnaga seotud ettevõtete jagunemine tegevusalade vahel – kõik on enda tegevusalaks märkinud hariduse või teaduse. Sotsiaalteaduste, äranduse ja õiguse õppevaldkonnaga seotud ettevõtete puhul on kontsentratsioon eri tegevusalades kõige väiksem: 16% tegutseb äriteeninduses, kinnisvaras või kaubanduses, 11% avalikus halduses, 5% energiavarustuse, side või veonduse alal, 32% hariduses-teaduses, 13% tootmises ja 24% tervishoius.



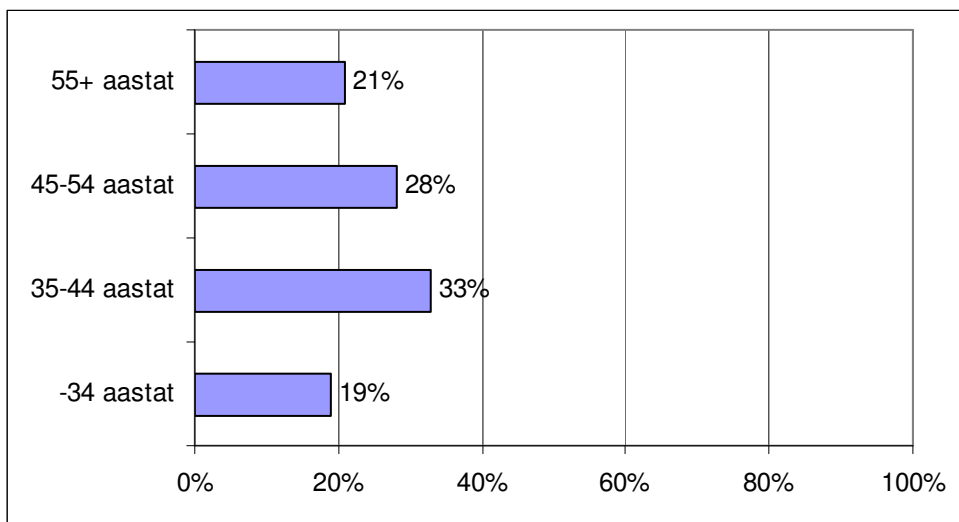
Joonis 1. Vastanud asutused õigusliku vormi alusel

Valimisse kuuluvad asutuste profiil erineb oluliselt kokku Eestis tegutsevate asutuste profiilist õigusliku vormi lõikes. Statistikaameti andmetel tegutses 2006 aasta lõpul Eestis ligemale 85 000 äriühingut (75% asutustest), peaaegu 25 000 mittetulundusühingut ja sihtasutust (nende hulgas sihtasutusi 717) (22% asutustest) ning peaaegu 3 000 riigi või kohaliku omavalitsuse asutust (3% asutustest)⁴. Seega võib öelda, et avalik-õiguslikud ettevõtted on üle-esindatud ning mittetulundusühingud ja sihtasutused, eriti aga äriettevõtted alaesindatud.



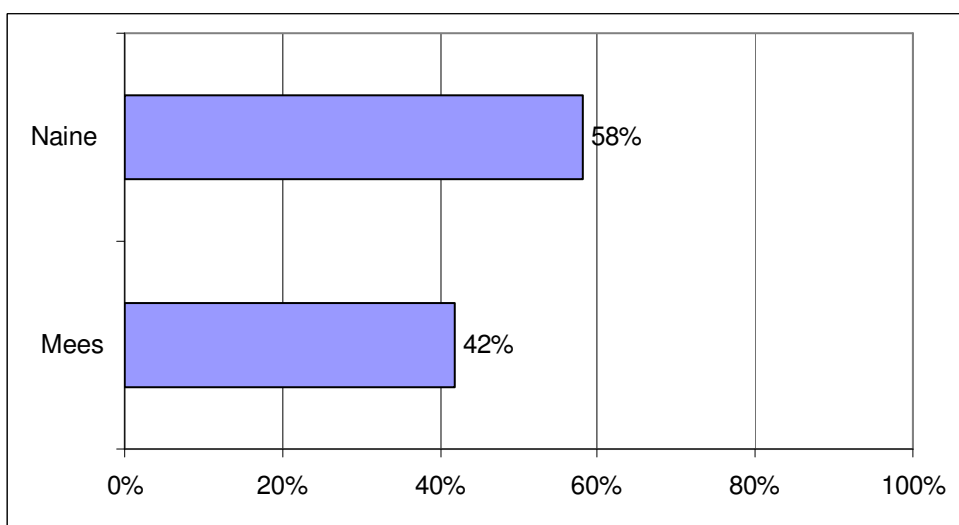
⁴ www.stat.ee, Statistika andmebaas

Joonis 2. Kõrgharidusega töötajate osakaal vastanud asutustes

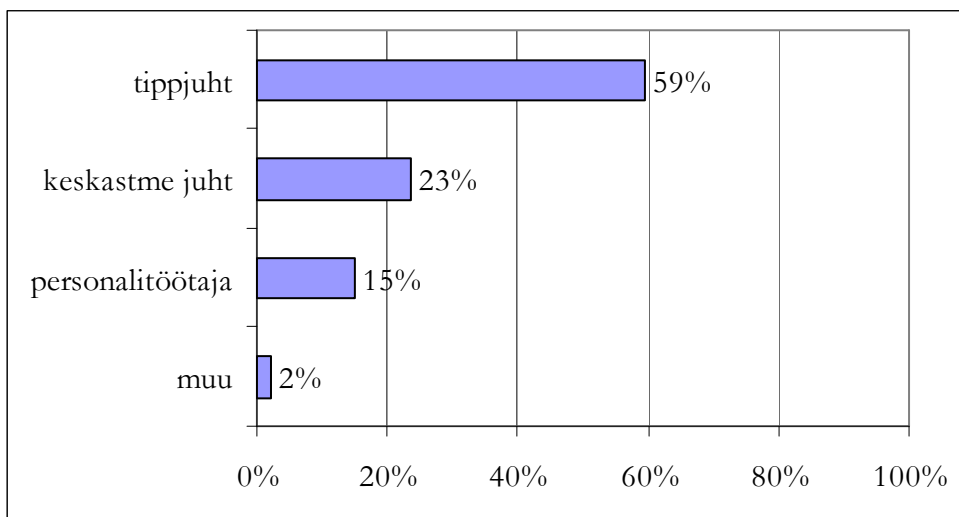


Joonis 3. Vastanute vanusjaotus

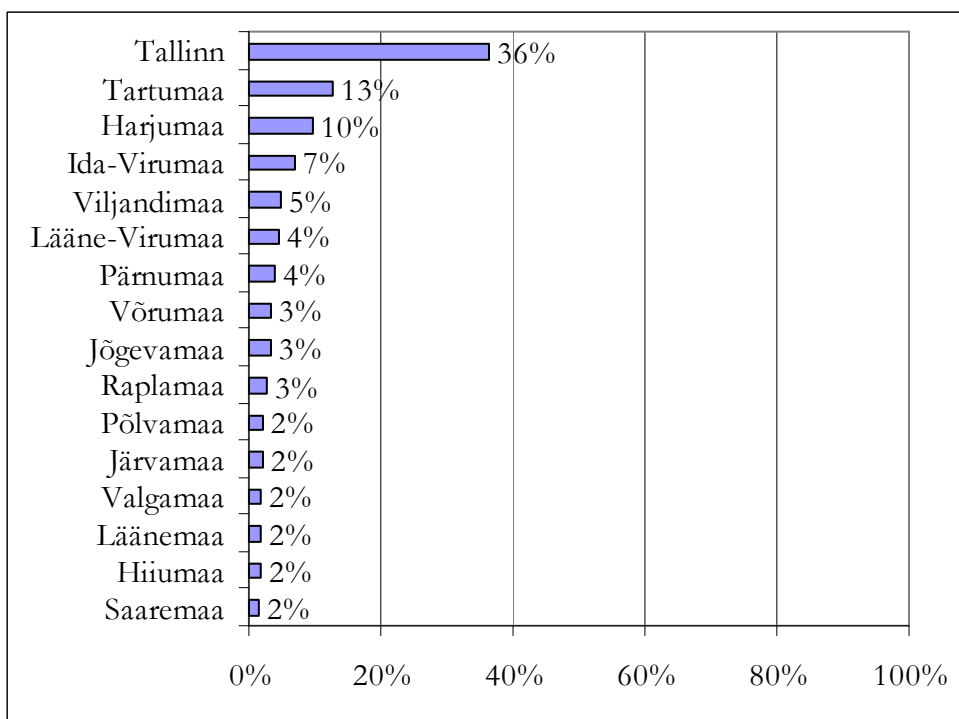
Vastanute keskmine vanus oli 44,5 aastat



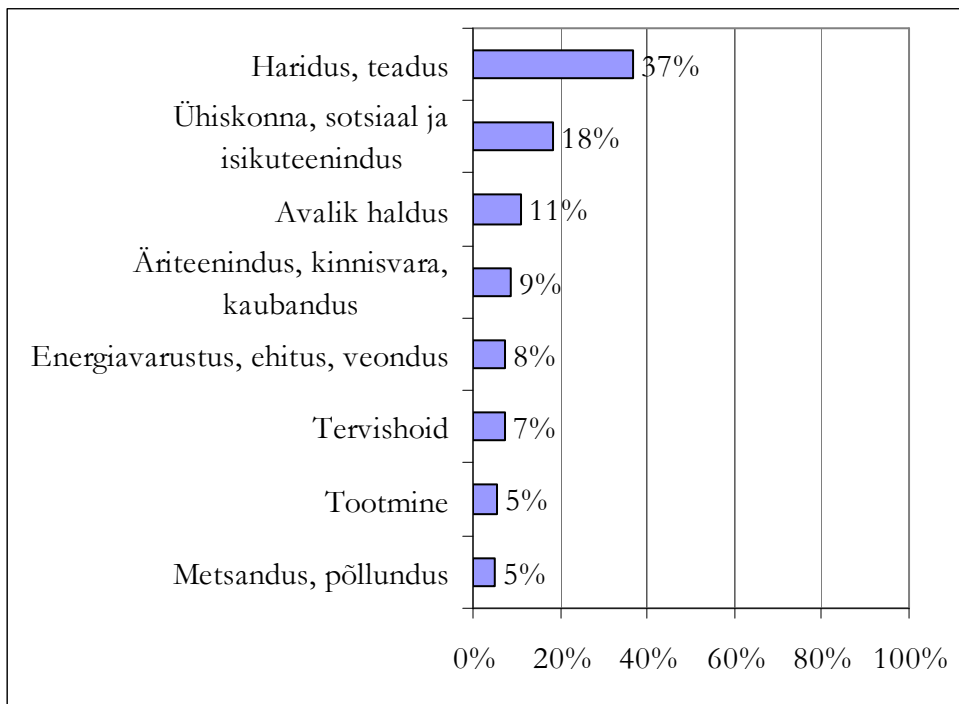
Joonis 4. Vastanute sooline jaotus



Joonis 5. Vastaja positsioon asutuses



Joonis 6. Vastanud asutuste asukoht



Joonis 7. Vastanud asutuste majandustegevusala

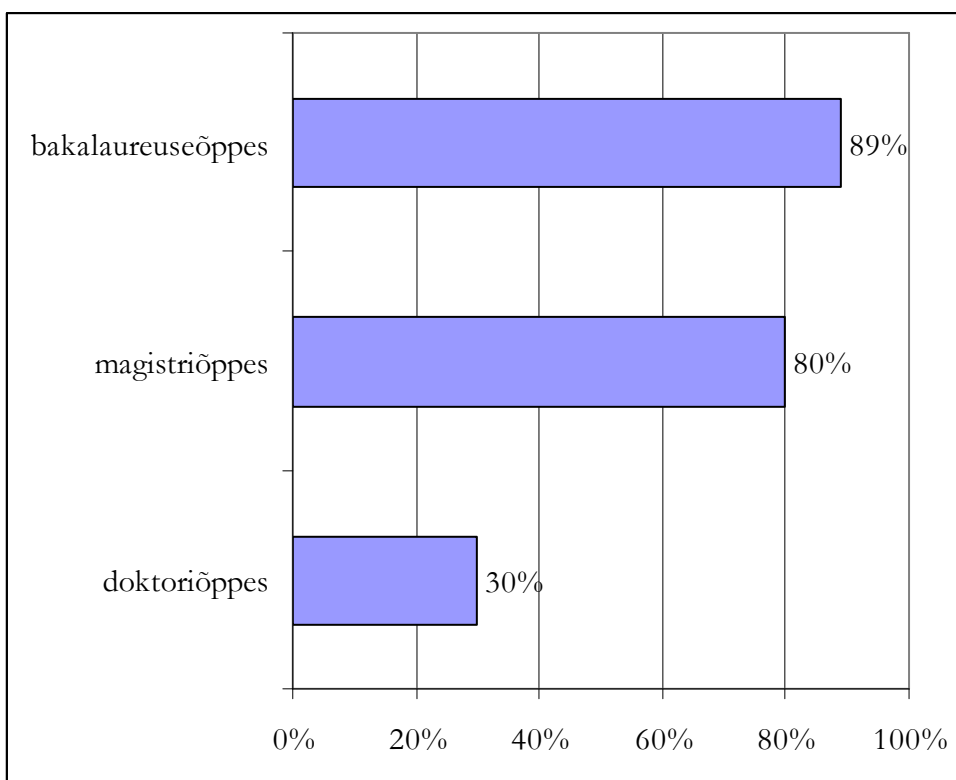
4.2 Küsitlusuuringu tulemused

4.2.1 Vajadus õpingute jätkamise järele

Eesti kõrgharidussüsteem on üle läinud 4-aastaselt bakalaureuseõppelt 3-aastasele bakalaureuseõppele. Praeguseks ajaks on esimesed (2005 ja 2006 lõpetanud) selles süsteemis õppinud ja kõrgkooli lõpetanud noored asunud tööle. Käesoleva küsitluse valimisse kuuluvate ettevõtete hulgast töötas 3+2 süsteemi lõpetanud bakalaureus 53%-s ettevõtetest; 47%-l ettevõtetest ei olnud kokkupuudet uue süsteemi lõpetanud 'bakalaureustega'.

Kui vajalikuks Te peate oma ettevõtte/asutuse töötajate õpingute jätkamist/lõpetamist ...⁵

Kui vajalikuks peavad ettevõtted oma töötajate jätkamist erineva taseme õppes? Ettevõtete ootusi kirjeldab järgmise joonis, mis toob ettevõtete osakaalud, kus peeti töötajate jätkamist vastava taseme õppes vajalikuks või väga vajalikuks.



Joonis 8. Ettevõtete ja asutuste osakaal, mis peavad vajalikuks töötajate edasiõppimist (pigem vajalik või väga vajalik vastuste osakaal)

Kõige enam – praktiliselt üheksa ettevõtet kümnest – on neid ettevõtteid, kus vajatakse enam bakalaureuseõppe lõpetanud töötajaid. Peaaegu sama palju on ettevõtteid, kus vajatakse magistritaseme lõpetanud (kaheksa ettevõtet kümnest). Vajadus doktoritaseme lõpetajate järele on aga märgatavalt väiksemas arvus ettevõtetest – alla kolmandiku vajab selle taseme lõpetajaid.

Seosed erinevatel tasemetel edasiõppimise vajaduse tunnetamise vahel iseloomustavad ettevõtete nägemust oma vajadustest töötajate pädevuste kohta. Omavahel on tugevalt

⁵ siin ja edaspidi on toodud küsimuse sõnastus ankeedis

seotud vajadus töötajate jätkamiseks magistri ja/või doktoriõppes ($r=0,57$) ning bakalaureuse- ja/või magistriõppes ($r=0,47$). Bakalaureuse- ja doktoriõppes jätkamise vajaduse tunnetamine on aga suhteliselt nõrgalt seotud ($r=0,15$).

Magistriõpe on seotud praktiliselt võrdse tugevusega mõlema teise õppetasemega, doktoriõppega veidi tugevamaltki. Võiks öelda, et tööandjate nägemuses kujutab magistritasemel edasiõppimine endast nii jätku bakalaureuseõppele kui eelastet doktoriõppele. Selline nägemus aga ilmselt ei lange täielikult kokku kõrghariduse uue korraldusega, milles magistriõpe on ennekõike jätku bakalaureuseõppele, andes põhjalikuma erialase ettevalmistuse. Doktoriõpe on aga ettevalmistus teadustööks. Ettevõtete juhid eristavad võrdlemisi selgelt bakalaureusetaseme õppes jätkamise doktoritaseme õppes jätkamises

	Jätkamine magistriõppes	Jätkamine doktoriõppes
Jätkamine bakalaureuseõppes	0,47*	0,15*
Jätkamine magistriõppes		0,57*

* statistiliselt oluline seos, olulisuse nivoo 0,05

Tabel 3. Seosed erinevatel tasemetel õppe jätkamise vajaduse vahel

Ettevõtete rühmitamiseks edasiõppimise vajaduse tunnetamise alusel kasutati klasteranalüüsi (Ward meetod, Eukleidiline kaugus). Kõigile kolmele küsimusele oli vastanud 276 ettevõtet ehk 71% intervjueritustest.

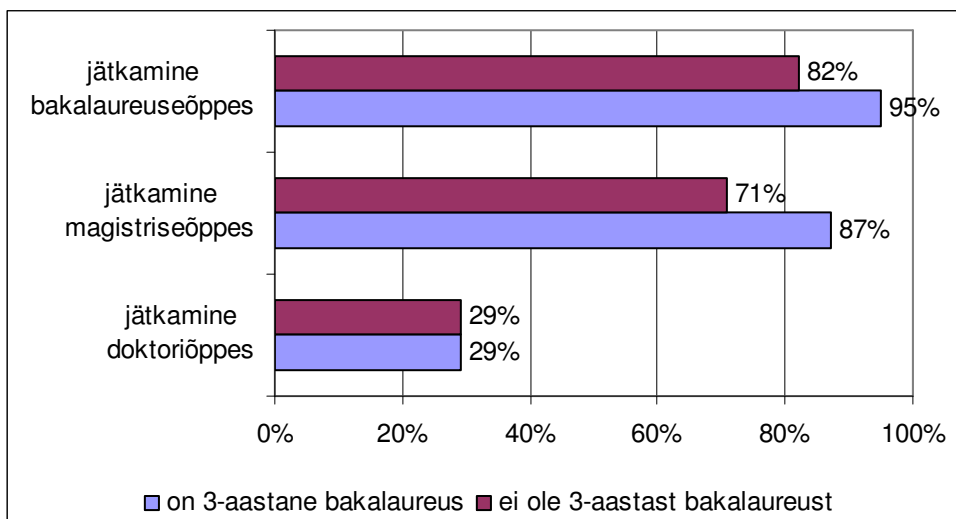
Otstarbekaks osutus viie rühma eristamine, mida võib tinglikult tähistada nende õppetasemete algustähtedega, milles edasiõppimist peab vajalikuks suur osakaal vastavasse rühma kuuluvatest ettevõtetest.

	Bakalaureuseõppes jätkamine	Magistriõppes jätkamine	Doktoriõppes jätkamine	Ettevõtete osakaal, %
B ja M (1)	100%	100%	0%	27%
B ja M (2)	100%	96%	0%	20%
B	100%	10%	0%	18%
B, M ja D	94%	98%	100%	24%
0	0%	27%	7%	11%

Tabel 4. Ettevõtete rühmad edasiõppimise vajalikkuse alusel

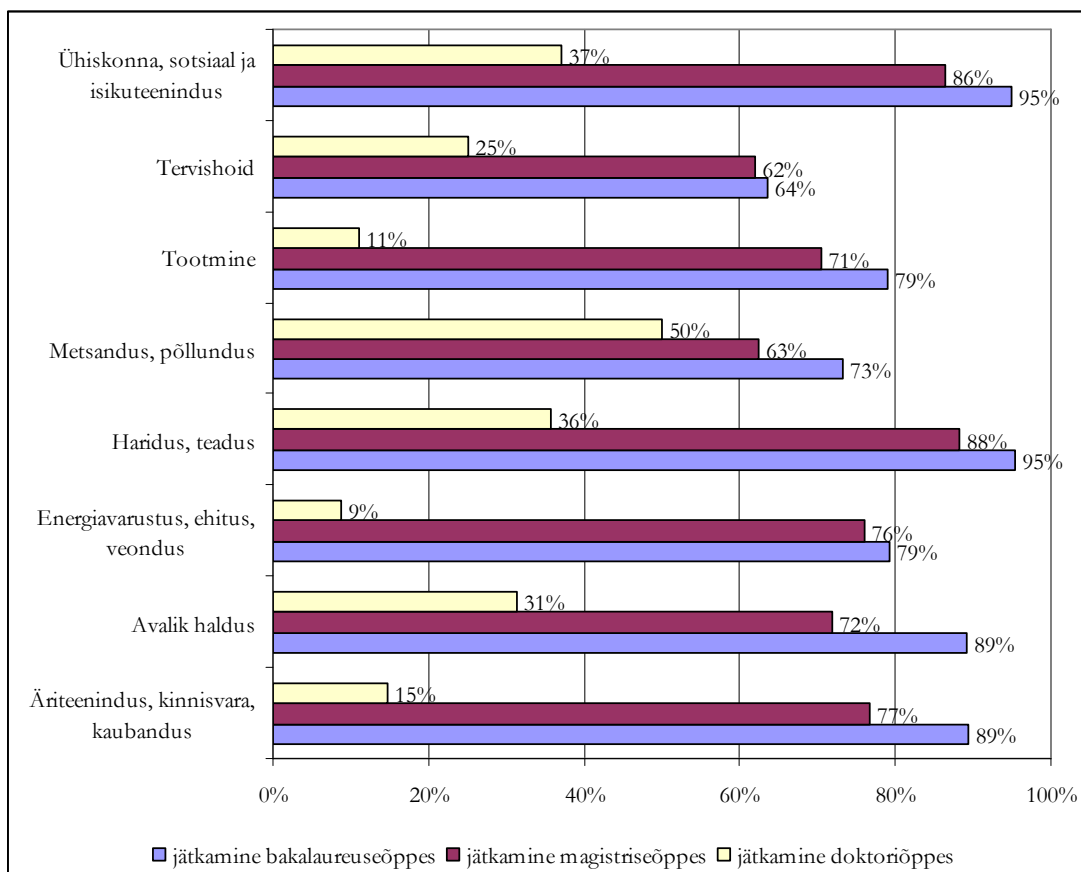
Ettevõtetest peaaegu pool (47%) peab vajalikuks edasiõppimist bakalaureuse ja magistritasemel. Suhteliselt väike on nende ettevõtete osakaal, kus peetakse vajalikuks edasiõppimist vaid bakalaureusetasemel – selliseid ettevõtteid on umbes viiendik (18%). Ettevõtteid, kus praktiliselt ei peeta vajalikuks edasiõppimist, on hoopis vähe – umbes kümnendik (11%). Edasiõppimist doktoriõppes peetakse vajalikuks umbes veerandis ettevõtetest (24%). Samas just selle kategooria ettevõtetes on suurim nõudlus edasiõppimise järele – lisaks 100%-sele doktoriõppe vajadusele on ka praktiliselt kõik ettevõtted märkinud, et edasiõppimine on vajalik ka mõlemal madalamal tasemel.

Hinnangud töötajate edasiõppimise vajalikkusele on seotud sellega, kas asutuses juba töötab mõni '3-aastane bakalaureus' või mitte.



Joonis 9. Edasiõppimise vajalikkus '3-aastase bakalaureuse' olemasolu kategooriates (ettevõtete osakaalud, millest peeti edasiõppimist pigem või väga vajalikus)

Bakalaureuse või magistritaseme õpingutes jätkamist vajalikuks pidavaid ettevõtteid on suhteliselt enam nende hulgas, kus juba töötab 3+2 süsteemi lõpetanud inimene. Doktoriõppes jätkamise puhul taolist erinevust ei ole. Taolist vastustemustrit võib tõlgendada kahte erinevat, vastandlikku moodi. Esiteks, on võimalik, et ettevõtted on töötajate pädevustega enam-vähem rahul ja soovivad kõrgkoolidelt rohkem taolise ettevalmistusega töötajaid. Teiselt poolt võib see aga näidata, et praktiline kokkupuude 3+2 lõpetanutelega on neist jätnud suhteliselt nõrga mulje – vajalik on edasiõppimine. Paraku tundub otstarbekam lähtuda just sellest seletusest, sest hinnangud lõpetanute pädevustele jäävad märgatavalt alla pädevuste olulisusele (Joonis 14). Samas ei ole põhjendatud välistada ka esimeses seletuses toodud mõtet.



Joonis 10. Edasiõppimise vajadus tegevusvaldkonniti (ettevõtete osakaalud, milles peeti edasiõppimist pigem vajalikuks või väga vajalikuks)

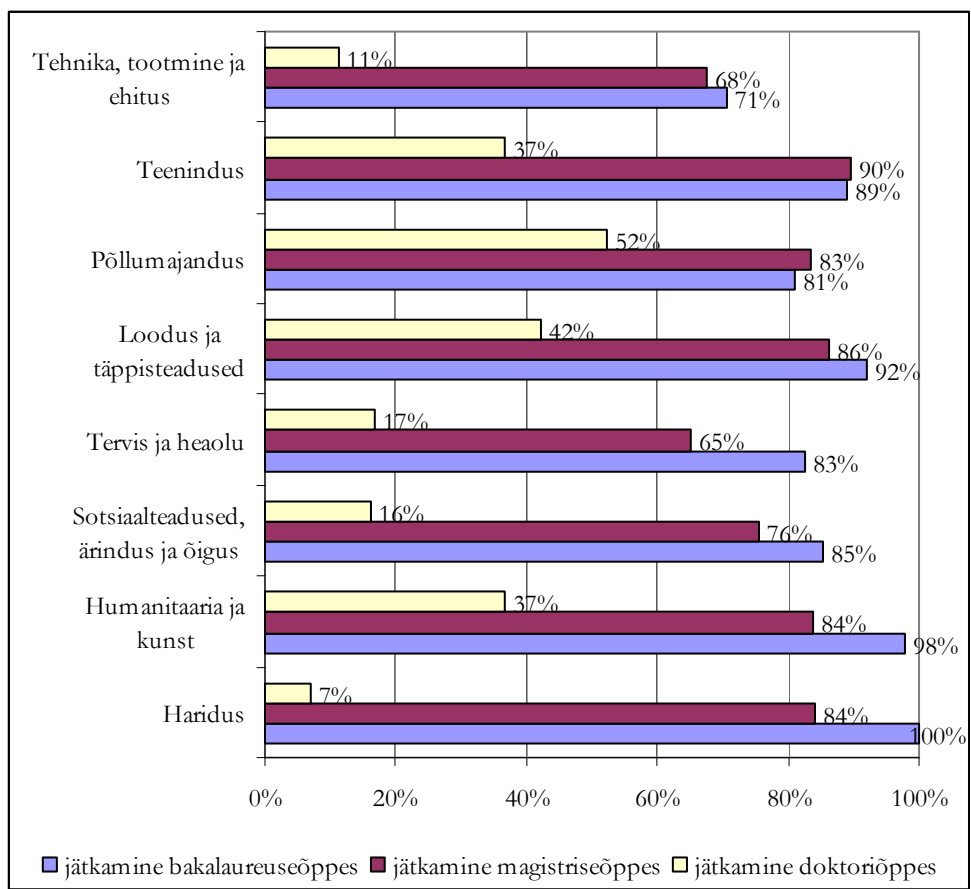
Enamik erinevusi ei ole statistiliselt olulised⁶. Analüüsidest edasiõppimise tähtsustamist valdkonniti, jääb silma kaks leidu. Esiteks, doktoriõppes jätkamist vajalikuks pidavate ettevõtete osakaal on märgatavalt väiksem kui bakalaureuse- ja/või magistritaseme õppes jätkamist vajalikuks pidavate ettevõtete osakaal. Bakalaureuse- ja/või magistritasemel jätkamist vajalikuks pidavate ettevõtete osakaal on üsna lähedane. Bakalaureuseõppes edasiõppimist peab oluliseks järgnevasse nelja valdkonda kuuluvatest ettevõtetest vähemalt 90%: ühiskonna-, sotsiaal- ja isikuteenindus, haridus ja teadus, avalik haldus ning äriteenindus, kinnisvara ja kaubandus. Magistriõppe puhul eristub kaks valdkonda, mille puhul edasiõppimist on oluliseks pidanud üle 80% ettevõtetest: haridus-teadus ning ühiskonna-, sotsiaal- ja isikuteenindus. Doktoriõppe puhul võib välja tuua kolm valdkonda, mille ettevõtetest enam kui kolmandik peab vajalikuks töötajate jätkamist vastava taseme õppes: haridus-teadus, metsandus ning ühiskonna-, sotsiaal- ja isikuteenindus. Tulemused näitavad, et summaarselt kõige rohkem haritud töötajaid vajavad kaks valdkonda: haridus-teadus ning ühiskonna-, sotsiaal- ja isikuteenindus.

Analüüsitulemus annab märku vajadusest uurida täpsemalt doktoriõppe rahastamist. Kas doktoriõppe kohtade senine jagunemine on optimaalne, arvestades tööandjate vajadusi? Praeguse analüüsi põhjal paistab silma paistab suur doktoriõppe vajadus põllundus- ja

⁶ Bakalaureuseõppe puhul on erinevus statistiliselt oluline vaid tervishoiu ja hariduse ning teaduse kategooriate vahel, magistriõppe puhul hariduse ja teaduse ning avaliku halduse vahel, ning doktoriõppe puhul äriteeninduse ja hariduse-teaduse ning metsanduse-põllunduse, energiavarustuse ja hariduse-teaduse ning metsanduse-põllunduse vahel. Erinevuste olulise analüüsiks on kasutatud Dunnetti T3 testi, olulisuse nivoo 0.05

metsandusvaldkonnas, tootmissfääris aga on doktoriõppes jätkajate vajadust nägevate ettevõtete osakaal suhteliselt väike.

Teiseks, valdkondade vahelised erinevused on üsna suured. Bakalaureusetasemel edasiõppimist vajalikuks pidavate tööandjate osakaal jääb vahemikku 64%-95%, magistritasemel edasiõppimist vajalikuks pidavate tööandjate osakaal vahemikku 62%-88% ning doktoritaseme õppes jätkamist vajalikuks pidavate tööandjate osakaal vahemikku 9%-50%. Märkimisväärne on bakalaureuse- ja magistritaseme õpingute jätkamise vajadust väljendanud ettevõtete osakaalu suur lähedus – magistritaseme lõpetanuid vajavaid ettevõtteid on peaaegu sama palju kui bakalaureusetaseme lõpetanuid vajavaid ettevõtteid. See aga ei tähenda, et summaarne nõudlus kummagi haridustaseme lõpetanute järele on võrdne, sest iga asutuse vajadus kummagi haridustasemega töötajate järele võib olla erinev.



Joonis 11. Edasiõppimise vajadus õppekavavaldkondades (ettevõtete osakaalud, milles peeti edasiõppimist pigem vajalikuks või väga vajalikuks)

Edasiõppimisvajadust õppekavarühmade alusel analüüsid tuleb esmalt samuti märkida, et enamik erinevusi ei ole statistiliselt olulised⁷. Kahe peamise leiuna saab märkida,

⁷ Bakalaureusetasemel edasiõppimise puhul on erinevused statistiliselt olulised hariduse ja tervise-heaolu ning hariduse ja tehnika-tootmise-ehituse vahel, humanitaaria ja tehnika-tootmise-ehituse vahel; magistritasemel edasiõppimise puhul on erinevused statistiliselt olulised tervise-heaolu ja teeninduse ning teeninduse ja tehnika-tootmise-ehituse vahel; doktoritasemel edasiõppimise puhul on erinevused statistiliselt olulised hariduse ja põllumajanduse, humanitaaria ja tervise-heaolu, tervise-heaolu ja põllumajanduse ning tervise-heaolu ja loodus-täppisteaduste vahel. Erinevuste olulise analüüsiks on kasutatud Dunnetti T3 testi, olulisuse nivoo 0.05

esiteks, väikeseid erinevusi bakalaureuse ja magistritaseme edasiõppimisvajaduse puhul ning, teiseks, märgatavaid erinevusi doktoriõppes jätkamise vajaduse puhul. Doktoriõppes jätkamist vajalikuks pidavad ettevõtteid on kõige enam põllumajanduse õppekavarühmas (52%) ning kõige vähem hariduses (7%) ja tootmises (11%). See leid langeb kokku eelmisel graafikul ilmsiks tulnuga – põllumajandusega seotud ettevõtted vajavad enam doktoriõpet. Leid toetab vajadust viia läbi põhjalikumaid uuringuid doktoriõppe kohtade jaotamisel õppekavade ja kõrgkoolide vahel.

4.2.2 Pädevused

Uuringu eesmärk oli mõõta nii seda, kuidas oluliseks peavad tööandjad erinevaid pädevusi: **Kuivõrd oluliseks peate järgmiste pädevuste olemasolu kõrgharidust nõudvatel ametikohtadel Teie ettevõttes/asutuses?**, kui ka hinnanguid, mida nad annavad 3+2 süsteemis kõrgkooli lõpetanud noorte töötajate pädevustele: **Millise hinnangu annaksite järgmiste pädevuste taseme osas oma ettevõtte/asutuse töötajatele, kes viimati lõpetas 3-aastase bakalaureuseõppe?**

Lähtuvalt indikaatoritebloki koostamise aluseks olnud kontseptsioonidest on moodustatud 9 indeksi. Indeksite koosseisu kuuluvad järgmised indikaatorid:

Kontseptuaalne muutuja	Indikaatorid küsimustikus
Üldised teadmised, silmaring	Üldteoreetilised, maailmapilti avardavad teadmised Uute ideede genereerimise oskus Seoste loomine valitud eriala ning teiste erialade/valdkondade vahel
Erialased teadmised ja oskused	Teoreetilised teadmised oma eriala kohta Praktilised erialased oskused Oskus teoreetilisi teadmisi, mõistmisi ja oskusi praktikas rakendada
Juhtimisoskused	Juhtimisoskus Enesekehtestamisoskus Pingetaluvus Ettevõtlusoskused
Eneseväljendus- ja Esinemisoskused	Suuline eneseväljendusoskus Kirjalik eneseväljendusoskus Esinemisoskus (retoorika) Oskus kirjutada kokkuvõtteid, memosid jne
Õppimisoskused	Õppimisvõime Iseseisev õppimine Eneseanalüüsioskus Edasiõppimise motivatsioon
Sotsiaalsed oskused	Meeskonnatöö oskus Läbirääkimisoskus Ajakasutusoskus
Võõrkeelteoskus	Võõrkeeleoskus A Võõrkeeleoskus B
IKT oskused	üldine arvutioskus erialaste arvutiprogrammide kasutamise oskus
Analüüsi- ja sünteesioskus /kriitilise mõtlemise oskus	Analüüsioskus Oskus analüüsitulemusi sünteesida uueks teadmiseks/oskuseks Oskus anda argumenteeritud hinnanguid

Tabel 5. Pädevuste mõõtmise kontseptuaalsed ja operatsioonalsed muutujad

Indeksite vähim väärtus on 1 ja suurim väärtus 5. 1 tähistab pädevusele antud väheolulist või väga madalat hinnangut ja 5 tähistab väga olulist või väga kõrget hinnangut.

Pädevuste olulisuse struktuuri analüüsisime ka faktoranalüüsi meetodil. Faktorite eraldamiseks on kasutatud peakomponentide meetodit, lahend on pööratud varimax meetodit kasutades. Faktorite arv on leitud omaväärtuse kriteeriumit kasutades: seades tingimuseks, et faktori omaväärtus võrdub vähemalt ühega, eristus 7 faktorit. Järgnev tabel esitab algindikaatorite korrelatsioonid faktormuutujatega. Tabeli ülemises reas on toodud

faktoritele antud nimetused, mille aluseks on indikaatorite ja faktormuutujate vahelised korrelatsioonid.

	Analüüsi ja sünteesioskus	Meeskonnatööoskus	Väljendusoskus	Teooria tundmine ja rakendamisoskus	Ettevõtlus- ja juhtimisoskus	Arvutioskus	Võõrkeeleskus
Analüüsitulemuste sünteesimisoskus	0,7						
Analüüsioskus	0,7	0,4					
Iseseisev õppimine	0,6						
Erialavaheliste seoste nägemine	0,6						
Oskus anda argumenteeritud hinnanguid	0,6						
Uute ideede genereerimise oskus	0,5				0,3		
Üldteoreetilised, maailmapilti avardavad teadmised	0,5		0,3				
Ajakasutusoskus		0,7					
Pingetaluvus		0,7					
Läbirääkimisoskus		0,6	0,4		0,4		
Meeskonnatöö oskus		0,6			0,3		
Eneseanalüüsioskus	0,5	0,5					
Enesekehtestamisoskus		0,5			0,4		
Suuline eneseväljendusoskus		0,3	0,7				
Kirjalik väljendusoskus			0,7				
Kokkuvõtete kirjutamise oskus			0,6				
Esinemisoskus			0,6				
Teoreetilised teadmised oma eriala kohta				0,7			
Praktilised erialased oskused				0,7			
Teooria rakendamisoskus	0,3	0,3		0,5			
Edasiõppimise motivatsioon				0,5			0,4
Õppimisvõime	0,4			0,5			
Juhtimisoskus					0,8		
Ettevõtlusoskused					0,6		
Üldine arvutioskus						0,8	
Erialase tarkvara tundmine						0,7	
B-võõrkeeleskus							0,8
A-võõrkeeleskus							0,7

Tabel 6. Faktoranalüüsi lahend (indikaatorite korrelatsioonid (Pearson r) faktoritega; esitatud $r \geq 0.3$)⁸

⁸ analüüsitud on pädevuste olulisuse hinnanguid ja kõikide ettevõtete vastuseid

Saadud faktorianalüüsilahend iseloomustab vastuste struktuuri ettevõtete vastustes – sama faktoriga suhteliselt tugevalt seotud indikaatorite vastused kalduvad omavahel suhteliselt tugevalt korreleeruma samas kui korrelatsioonid erinevate faktoritega seotud indikaatorite vahel kalduvad olema suhteliselt nõrgad.

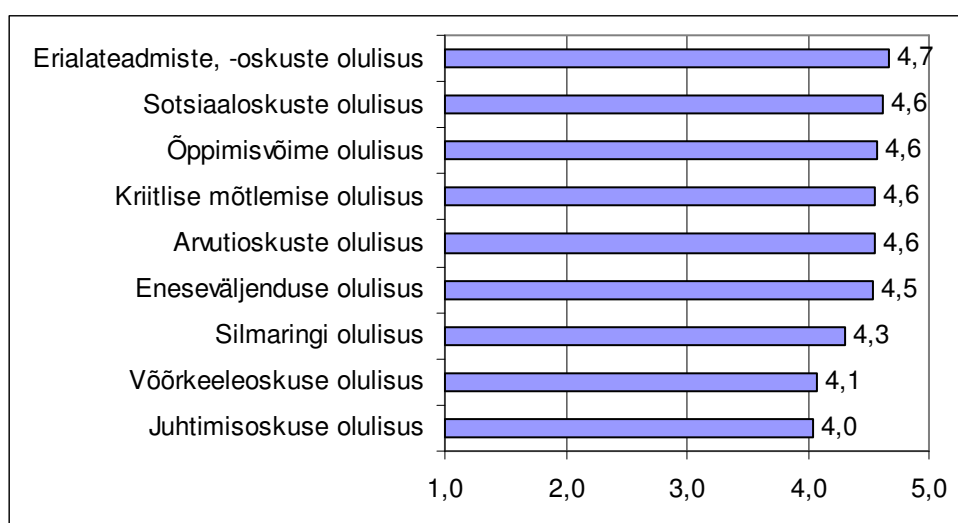
Nagu näeme, moodustuvad suhteliselt hästi interpreteerivad faktorid. Esimest võiks nimetada analüüsi- ja sünteesioskuse dimensiooniks: ettevõtetes, kus peetakse oluliseks analüüsi- ja analüüsitulemuste sünteesioskust, kalduvad pidama tähtsaks ka uute ideede olulisust ja teooria tundmist. Samas on olemas ka asutused, kus mitte ühtegi faktoriga seotud muutujat ei kaldata pidama oluliseks. Faktoranalüüsi tulemusel saadud faktor võimaldab seega paigutada ettevõtteid sellel mõõtmel (omadusel), mille me loeme välja indikaatorite korrelatsioonidest konkreetse faktoriga. Teise faktori võiks nimetada meeskonnatöösuseks, kolmanda väljendusoskuseks, neljanda teooria tundmise ja rakendamiseoskuseks, viienda ettevõtetus-, juhtimiseoskuseks, kuuenda arvutioskuseks ja seitsmenda võõrkeelesuseks.

Faktoranalüüsi lahend langeb suures ulatuses kokku eelnevalt teoreetiliste kaalutluste alusel koostatud indeksitega. Suurim on erinevus õppimiseoskuste kontseptuaalse muutuja korral – sellel ei ole faktoranalüüsi lahendis analoogi. Kõikidel teistel kontseptuaalsetel muutujatel on suuremal või vähemal määral sarnane analoog faktoranalüüsi lahendis. Tõsi küll, osad kontseptuaalsed muutujad on faktoranalüüsi paigutanud ühte faktorisse: faktoranalüüsi tulemused ei kinnitanud nii peene struktuuri olemasolu kui seda võis oodata teooria põhjal. Kuna aga faktorid kuulusid teooria alusel prognoositavasse gruppi siis ei ole saadud tulemus vastuolus teoreetilistel kaalutlustel loodud mudeliga.

Kokkuvõttes võib öelda, et faktoranalüüs kinnitas teooriat – Eesti ettevõtete juhid kalduvad pädevusi hindama struktuurselt samamoodi, nagu seda võis oodata teooria põhjal.

4.2.2.1 Pädevuste olulisus

Pädevuste olulisuse hindamiseks on kasutatud indekseid (Tabel 5); algmuutujad toob Lisa 1.



Joonis 12. Pädevuste olulisus (indeksid; keskmised skaalal 1 – täiesti ebaoluline ... 5 – väga oluline)

Tööandjate arvates on peaaegu kõik pädevused pigem olulised või väga olulised. Vaid hinnangud B-võõrkeele oskusele, muu pädevusele ja ettevõtlusoskusele olid keskmiselt madalamal skaalapunktist 'pigem oluline'.

Ülejäänud pädevustele antud hinnanguid peegeldavad 6 indeksit – antud hinnangud on praktiliselt võrdsed. Võrdsete seas esimene on erialateadmiste ja erialaste tööoskuste olulisus. Tööandjatest paljud pidasid väga oluliseks ka võimet õppida ja töötada koos teistega pingelistes oludes.

Erialaste teadmiste ja oskustega võrdselt tähtsustavad tööandjad universaalsed, erialaüleseid pädevusi – sotsiaalseid oskusi, õppimisvõimet, kriitilist mõtlemist, arvutioskust ja ka eneseväljendust. Juhioskused on kõige vähem olulisteks peetud.

	Haridus	Humanitaaria ja kunst	Sotsiaalteadused, ärimus ja õigus	Tervis ja heaolu	Loodus ja täppisteadused	Põllumajandus	Teenindus	Tehnika, tootmine ja ehitus	Keskmine
Silmaringi olulisus*	4,5	4,5	4,3	4,2	4,3	4,2	4,3	4,0	4,3
Erialateadmiste, -oskuste olulisus*	4,9	4,8	4,7	4,6	4,6	4,7	4,6	4,6	4,7
Juhtimisoskuse olulisus*	4,3	4,0	4,3	4,1	3,9	4,2	3,8	4,2	4,0
Eneseväljenduse olulisus*	4,8	4,5	4,6	4,6	4,5	4,5	4,6	4,3	4,5
Õppimisvõime olulisus*	4,9	4,7	4,7	4,5	4,5	4,5	4,5	4,4	4,6
Sotsiaaloskuste olulisus*	4,8	4,7	4,7	4,7	4,4	4,6	4,5	4,6	4,6
Võõrkeeleoskuse olulisus	3,7	4,1	4,2	4,0	4,0	4,2	4,2	4,2	4,1
Arvutioskuste olulisus*	4,7	4,4	4,6	4,4	4,6	4,7	4,7	4,7	4,6
Kriitilise mõtlemise olulisus*	4,7	4,6	4,7	4,5	4,5	4,5	4,7	4,3	4,6
Keskmine	4,6	4,5	4,5	4,4	4,4	4,4	4,4	4,4	4,4

* statistiliselt oluline erinevus, ANOVA, olulisuse nivoo 0.05

Tabel 7. Pädevuste olulisus õppekavavaldkondades (indeksid; keskmised skaalal 1 – täiesti ebaoluline ... 5 – väga oluline)

Hinnangud erinevate pädevuste olulisusele erinevad õppekavavaldkondades peaaegu kõigi pädevuste puhul, välja arvatud võõrkeeleoskuse olulisuse puhul. Kõige kõrgemad on hinnangud pädevuste olulisusele hariduse õppekavavaldkonnas; kõige madalamad aga tervise ja heaolu, loodus- ja täppisteaduste, teeninduse ning tehnika, tootmise ja ehituse valdkondades.

Tööandjate ootusi eri taseme lõpetajate pädevuste suhtes oli võimalik analüüsida vaid kaudselt. Seda on tehtud vaadeldes vastaval tasemel edasiõppimise soodustamise ja pädevuste olulisuse hinnangu korrelatsioone.

	Bakalaureuseõpe	Magistriõpe	Doktoriõpe
Silmaringi olulisus	0,15*	0,21*	0,34*
Erialateadmiste, -oskuste olulisus	0,13*	0,19*	0,24*
Juhtimisoskuse olulisus	0,03	0,12*	0,08
Eneseväljenduse olulisus	0,21*	0,15*	0,15*
Õppimisvõime olulisus	0,16*	0,20*	0,19*
Sotsiaaloskuste olulisus	0,07	0,07	-0,05
Võõrkeeleoskuse olulisus	0,03	0,19*	0,23*
Arvutioskuste olulisus	0,02	0,11*	0,15*
Kriitilise mõtlemise olulisus	0,14*	0,16*	0,16*

* statistiliselt oluline seos, olulisuse nivoo 0.05

Tabel 8. Seosed pädevuste olulisuse ja edasiõppimise soodustamise vahel (Pearson r)

Esiteks, kõik seosed on positiivsed. Tähendab, edasiõppimist enam soodustavad asutused omistavad pädevustele suurema tähtsuse kui asutused, mis ei omista töötajate edasiõppimisele samasuurt tähtsust. Ainukesed oskused, millel pole statistiliselt olulist seost ühegi õppeastmega, on sotsiaalsed oskused. Ka juhtimisoskuste korral on seosed nõrgad. Tähendab, küsitlusele vastanud ettevõtete juhid ei oota nende pädevuste omandamist kõrgkooli erinevatel astmetel.

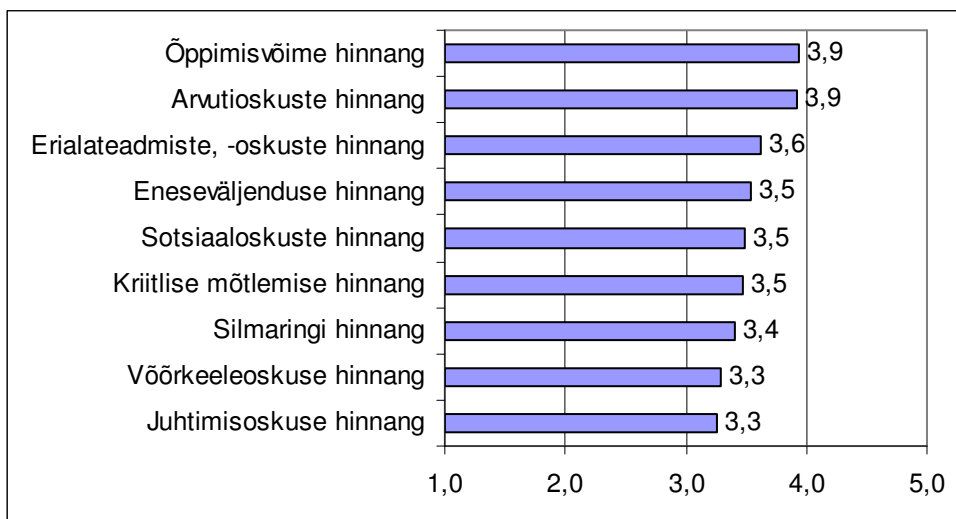
Teiseks, bakalaureuseõppes edasiõppimise soodustamine diferentseerib vähimat arvu pädevuste indekseid; seosed on võrdlemisi nõrgad. Magistri- või doktoriõppes edasiõppimise soodustamine aga diferentseerib suuremat arvu pädevuste indekseid, samuti on seosed tugevamad. Magistri või doktoriõppes edasiõppimise soodustamise ja pädevuste olulisuse vahelised korrelatsioonid on suhteliselt sarnased. See tulemus tähendab suhteliselt väikeseid erinevusi pädevuste tähtsustamises bakalaureuseõppes edasiõppimist vajalikuks pidavate ja mittepidavate asutuste vahel ning suuremaid erinevusi magistri- ja doktoriõppes edasiõppimist vajalikuks pidavate ja mittepidavate asutuste vahel. Et erinevused on väikseimad bakalaureuseõppe ja suurimad doktoriõppe puhul, on ka loomulik – see väljendab ootust, et kõrgeimal õppetasemel omandatavad pädevused ületavad madalamatel tasemetel omandatavaid pädevusi.

Kolmandaks, järgmiste pädevusindeksite puhul on jälgitav korrelatsioonikordajate monotoonne kasvamine koos taseme kasvuga, millel edasiõppimist peetakse vajalikuks:

- Silmaringi olulisus
- Erialateadmiste, -oskuste olulisus
- Võõrkeeleoskuse olulisus
- Arvutioskuste olulisus

4.2.2.2 3-aastaste bakalaureuste pädevused

See alajaotus kirjeldab ettevõtete ja asutuste, kus töötas '3-aastane bakalaureus', hinnanguid 3-aastase bakalaureuse pädevustele. Kokku oli ettevõtteid ja asutusi, kus 3-aastane bakalaureus töötas, 194 (50% valimist).



Joonis 13. Hinnangud 3-aastaste bakalaureuste pädevustele (indeksid, 1 – väga madal ... 5 – väga kõrge)

Lõpetanute puhul hinnatakse parimateks nende arvutioskust ja õppimisvõimet. Madalaimad hinnangud on pälvinud juhtimisoskus, võõrkeelteoskus ja ka silmaring. Võõrkeelte- ja juhtimisoskusi on küsitletud juhud pidanud ka suhteliselt väheolulisteks. Olulisemateks peetud pädevuste (erialaoskused, sotsiaalsed oskused, kriitilise mõtlemise oskused) lõikes on lõpetanud saanud võrreldes teiste hinnangutega keskpärased või madalamapoolsed hinnangud.

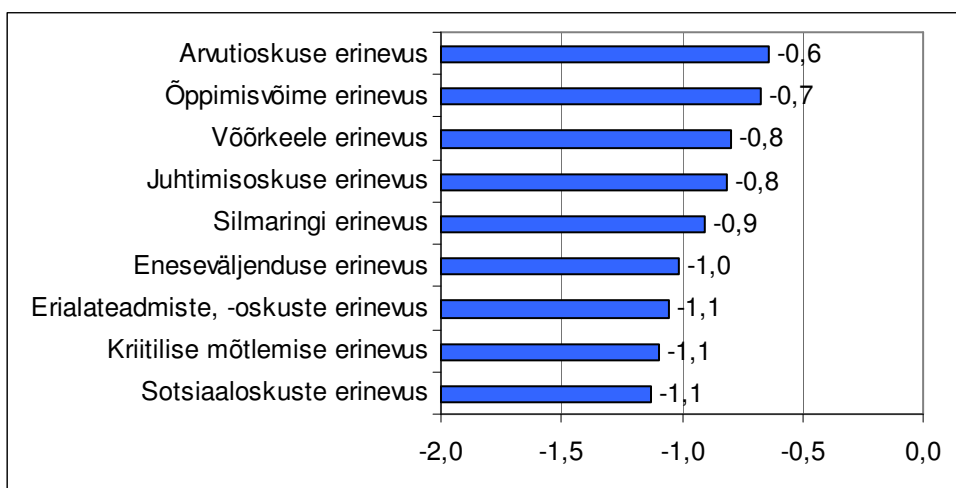
Õppekavarühmade lõikes tuli esile vähe statistiliselt olulisi erinevusi⁹; üldise järeldusena võib öelda, et hinnangud kõrgkoolilõpetajate pädevustele on õppekavarühmades praktiliselt samasugused.

4.2.2.3 Erinevused pädevuse olulisuse ja hinnangu vahel

Pädevuste olulisuse ja lõpetanutele antud hinnangute erinevuse mõõtmiseks on koostatud erinevuse indeks: Indeks = pädevuse hinnang – pädevuse olulisus

Indeksi nullist väiksem väärtus tähendab, et pädevusele antud hinnang on väiksem kui selle olulisus; nullist suurem väärtus tähendab vastupidist olukorda, st pädevusele antud hinnang on suurem kui selle olulisus. Indeksi nullist väiksema keskväärtuse puhul domineerivad ettevõtted mille puhul lõpetanu pädevusele antud hinnangud kalduvad jääma alla konkreetse pädevuse olulisusele antud hinnangutele.

⁹ Erialateadmiste ja -oskuste puhul on oluline erinevus hariduse ja teeninduse vahel ning humanitaaria ja teeninduse vahel (teeninduse rühmas antud hinnangud olid keskmiselt madalamad); eneseväljenduse puhul on samasuunaline oluline erinevus humanitaaria ja teeninduse vahel.



Joonis 14. Pädevuse olulisuse ja hinnangud erinevused (indeksid; 0 – erinevus puudub)

Kõikide pädevuste korral on selle olulisust hinnatud rohkem kui 3+2 lõpetaja headust sellel pädevusel. Erinevused on statistiliselt olulised kõikide algindikaatorite paaride puhul¹⁰.

Ootuspäraselt pidasid tööandjad oluliseks või väga oluliseks enamust pädevustest. Suhteliselt vähemolulisteks peeti juhtimisalaseid pädevusi, võõrkeelteoskust ning üldist haritust. Huvitav on aga see vahe, mis tekitab pädevuse olulisuse ja olemasolu vahel. Kõige suuremad on erinevused tööandjate arvates bakalaureuseastme lõpetanute erialastes teadmistes, kriitilise mõtlemise suutlikkuses ning sotsiaalsetes oskustes. Seda võib mõista mitmeti. On tõenäoline, et erialateadmiste/oskuste ja kriitilise mõtlemise puudujääki võiks seostada ülikooliõppega. Samas, vaadates korrelatsioone (Tabel 8), ei arva tööandjad, et edasiõppimine ülikoolis võiks seostuda sotsiaalsete oskuste paranemisega. Seega on üks võimalik tõlgendusviis, et tööandjad ootavad ülikoolidelt, et nende tulevased töövõtjad saaksid ülikoolis enam teoreetilisi teadmised ja praktilisi oskusi oma eriala kohta ning õpiksid teadmisi, mõistmisi ja oskusi praktikas rakendama. Samuti peaksid lõpetajad õppima tõhusamalt analüüsima, analüüsitulemusi uueks teadmiseks või oskuseks sünteesima ning argumenteeritud hinnanguid andma. Kindlasti tuleb õppe kavandamisel (mitte vaid õppekavade sisu, vaid õpetamismeetodid, mobiilsusvõimalused, akadeemiline elu laiemalt) arvesse võtta seda, et tööandjate arvates ei ole üliõpilaste meeskonnatöö oskus, läbirääkimisoskus ning ajakasutusoskus pärast ülikooli bakalaureuseastme läbimist just kõige paremad.

Õppekavarühmades olid erinevused praktiliselt ühesugused, statistiliselt olulisi erinevusi oli mõni üksik¹¹. Seega võib öelda, et Joonis 14 kirjeldab nii üldkogumi kui ka kõikide õppekavarühmade arvamust.

¹⁰ erinevuste statistilise olulisuse kontrollimisel ei kasutatud indekseid vaid indeksitesse kuuluvate algindikaatorite paare

¹¹ Võõrkeelte puhul oli statistiliselt oluline erinevus hariduse ning sotsiaalteaduste vahel ja hariduse ning teeninduse vahel (mõlemal juhul oli pädevuse olulisuse ja hinnangu vaheline erinevus suurem hariduse õppekava). Dunnetti T3 test, olulisuse nivoo 0,05

4.2.3 Värbamine

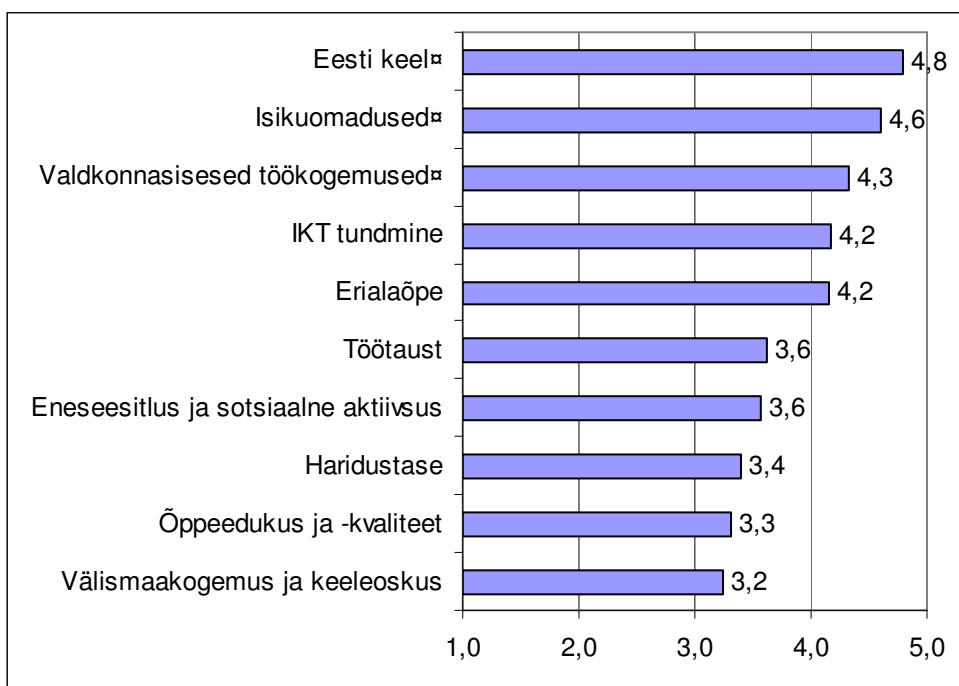
Ettevõtte sisese töölevõtu protsessi iseloomustamiseks paluti intervjueritud juhtidel märkida erinevate faktorite olulisus uue töötaja töölevõtmisel. **(Järgnevalt palun hinnake, kui olulised on teie asutuse/ettevõtte jaoks järgmised faktorid uute töötajate värbamisel?)**

Faktorianalüüsi tulemustele najatudes on üksikindikaatoritest koostatud 7 indeksit.

Indeks	Algindikaatorid
Haridustase	Kõrgharidus (bakalaureusekraad) Magistrikraad Doktorikraad (tippspetsialistidel)
Väliskogemus ja keelteoskus	Välismaal töötamine Välismaal õppimine Võõrkeelte oskus Muu töökogemus
Töö-taust	Taustauuringu kaudu saadud info (nt eelmisest töökohast) Soovitused Proovitöö sooritamine, mis näitab olemasolevate praktiliste oskuste olemasolu Varasem töösuhe sama tööandjaga
Õppeedukus ja – kvaliteet	Lõputöö teema Õppimisajal tehtud praktika Ülikooli maine Õppeedukus, hinded
IKT tundmine	Erialaste arvutiprogrammide kasutamise oskus Info- ja kommunikatsioonitehnoloogia-alased oskused, üldine arvutioskus
Eneseesitlus ja sotsiaalne aktiivsus	Eneseesitlusoskus Harrastused Muud õpingud, koolitus
Erialaõpe	Omandatud lisaeriala Omandatud põhiala

Tabel 9. Värbamiskriteeriumid: indeksid ja algindikaatorid

Kolme algindikaatori suure unikaalsuse tõttu ei ole neid lülitatud ühegi indeksi koosseisu vaid on esitatud eraldi (graafikul tähistatud märgiga ⌘).



Joonis 15. Värbamiskriteeriumide olulisus (indeksid; keskmised väärtused skaalal 1 – täiesti ebaoluline ... 5 – väga oluline)

Mida peavad tööandjad oluliseks siis, kui nad inimese tööle võtavad? Üllatavalt on kõige olulisemal kohal eesti keel. Arvestades ka pädevuste olulisuse hinnangud – tööandjad on oluliseks pidanud suulise ja kirjaliku eneseväljenduse oskust (**Lisa 1**), võib põhjendatult oletada, et värbamisel peetakse tähtsaks kandidaadi korrektset funktsionaalset kirjaoskust ja võimet end täpselt väljendada.

Töölevõtmisel on teisel kohal isikuomadused olulised, ka eneseesitlus on suhteliselt oluline. Järjestuses kolmandal kohal kuid sisuliselt sama olulised on tegureid, mis määravad kandidaadi võime töötada konkreetses ametis: varasem valdkonnasisene töökogemus, bakalaureusekraad, kõrgkoolis omandatud erialateadmised ja –oskused, ka erialatarkvara kasutamise oskus. Kõrgharidus on oluline kuid tundub, et tööandjad käsitlevad kõrgkooli lõpetamist pigem üldise õppimis- ja kohanemisvõime indikaatorina sest spetsialiseerumist ja kitsaid oskusi iseloomustavaid näitajaid – lõputöö teema, kõrvaleriala, kõrgkooli maine, magistri- või doktorikraad, õppeedukus – on peetud suhteliselt väheolulisteks. Välismaal õppimine ja/või töötamine iseenesest ei anna konkurentsieelist töölevõtjal. Küll aga võib välismaal elamisest olla kasu keeleoskuse ja isikuomaduste arendamisel ning ka konkreetse eriala õppimisel või praktiseerimisel.

4.2.3.1 Värbamiskriteeriumid õppekavavaldkondades

	Haridus	Humanitaaria ja kunst	Sotsiaalteadused, äridus ja õigus	Tervis ja heaolu	Loodus ja täppisteadused	Põllumajandus	Teenindus	Tehnika, tootmine ja ehitus	Keskmine
Eesti keel*	5,0	4,9	4,8	4,7	4,8	4,6	4,8	4,6	4,8
Isikuomadused*	4,9	4,7	4,8	4,7	4,5	4,5	4,4	4,3	4,6
Valdkonnasisesed töökogemused*	4,4	4,4	4,5	4,3	4,0	4,5	4,4	4,3	4,3
Haridustase*	3,2	3,6	3,2	3,1	3,6	3,3	3,6	2,9	3,4
Välismaakogemus*	2,6	3,3	3,5	3,1	3,2	3,5	3,4	3,1	3,2
Töötäust	3,6	3,7	3,7	3,7	3,7	3,7	3,4	3,5	3,6
Õppetulemus	3,2	3,5	3,3	3,3	3,3	3,4	3,2	3,2	3,3
IKT tundmine*	4,3	4,1	4,2	4,0	4,3	4,3	4,4	3,9	4,2
Isiksus*	3,8	3,8	3,6	3,7	3,4	3,7	3,2	3,2	3,6
Erialaõpe*	4,5	4,3	4,0	4,1	4,1	4,1	4,1	3,9	4,2
Keskmine	3,9	4,0	4,0	3,9	3,9	4,0	3,9	3,7	3,9

* statistiliselt oluline erinevus, ANOVA, olulisuse nivoo 0.05

Tabel 10. Värbamiskriteeriumid õppekavarühmades (indeksid; keskmised väärtused skaalal 1 – täiesti ebaoluline ... 5 – väga oluline)

Hinnangud värbamiskriteeriumide olulisusele erinevad tegevusalade lõikes peaaegu kõikide värbamiskriteeriumide puhul, erandi moodustavad töötäust ja õppetulemus.

Kõige kõrgemad hinnangud värbamiskriteeriumide olulisusele on antud humanitaaria ja kunsti, sotsiaalteaduste, äriduse ja õiguse ning põllumajanduse õppekavavaldkondadega seotud ettevõtetes. Madalaimad on hinnangud aga tehnika, tootmise ja ehituse õppekavavaldkonnaga seotud ettevõtetes.

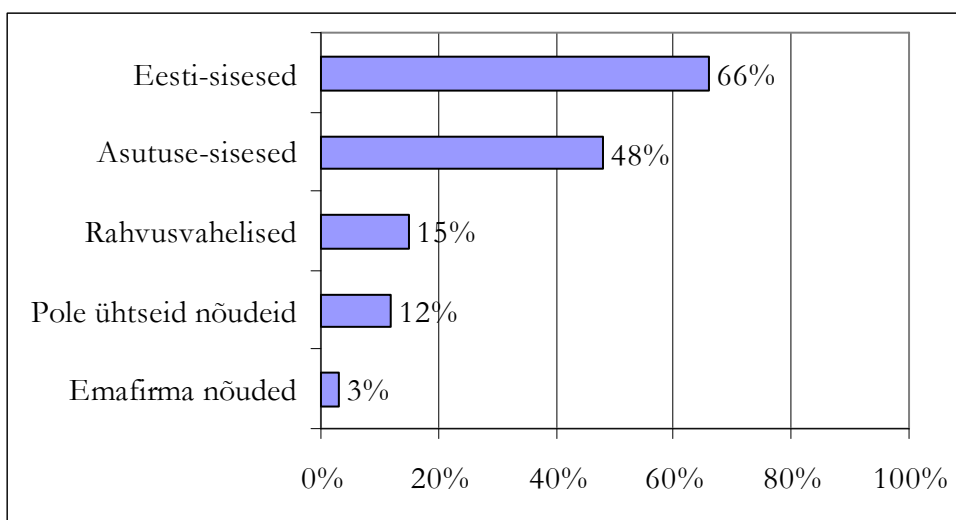
Hariduse valdkonnas on töölevõtmisel ainult mõõdukalt olulised nii kandidaadi haridustase kui varasem õppeedukus ja –tulemused, kandidaadi õppe- ja töökogemus välismaal aga on pigem ebaoluline. Tehnika ja tootmise puhul on palju räägitud hariduse ja innovatsioonisuutlikkuse vajadusest, kuid töölevõtmisel on paljude tööandjate arvates kandidaadi haridustase (ennekõike magistri- ja doktorikraad) pigem väheoluline. Selle valdkonna puhul oleks vajalik põhjalikum uurimistö eesmärgiga selgitada tegelikke vajadusi ja võimalusi uute töötajate värbamisel.

Välismaal saadud kogemust väärtustavad tööandjad kõige vähem.

4.2.3.2 Töötajate värbamisel kasutatavad kvalifikatsiooninõuded

Milliste alljärgnevate teguritega on personalivalik Teie ettevõttes/asutuses seotud (valige kõik oluliselt mõjutavad tegurid)? Palun valige kõik sobilikud variandid:

- Eesti-sisesed kvalifikatsiooninõuded
- rahvusvahelised kvalifikatsiooninõuded
- Eestis asutusesiseselt kokkulepitud nõuded
- välisriigis asuva emaettevõtte poolt kehtestatud nõuded
- pole ühtselt väljatöötatud nõudeid



Joonis 16. Värbamisel kasutatavad kvalifikatsiooninõuded

Töötajate värbamisel kasutatavate kvalifikatsiooninõuete puhul on variatiivsus üsna suur: kõige väiksema 'populaarsusega' on välismaal asuva emaettevõtte nõuete kasutamine (märginud 3% asutustest), kõige suurema 'populaarsusega' on Eesti-siseste (66% asutustest) ja asutuse-siseste nõuete kasutamine (48% asutustest).

Viiest värbamisel kvalifikatsiooninõudeid peegeldavast üksikmuutujast ei saa moodustada liitmuutujat muutujate omavahelise nõrga seotuse tõttu (vt. korrelatsioonikordajad alljärgnevas tabelis).

Pearson r	Rahvusvahelised kval.-nõuded	Asutusesisesed nõuded	Emaettevõtte nõuded	Pole ühtseid nõudeid
Eesti kval.-nõuded	0,1	-0,1*	-0,1*	-0,4*
Rahvusvahelised kval.-nõuded		0,0	0,1*	-0,1*
Asutusesisesed kval.-nõuded			0,1*	-0,3*
Emaettevõtte kval.-nõuded				-0,1

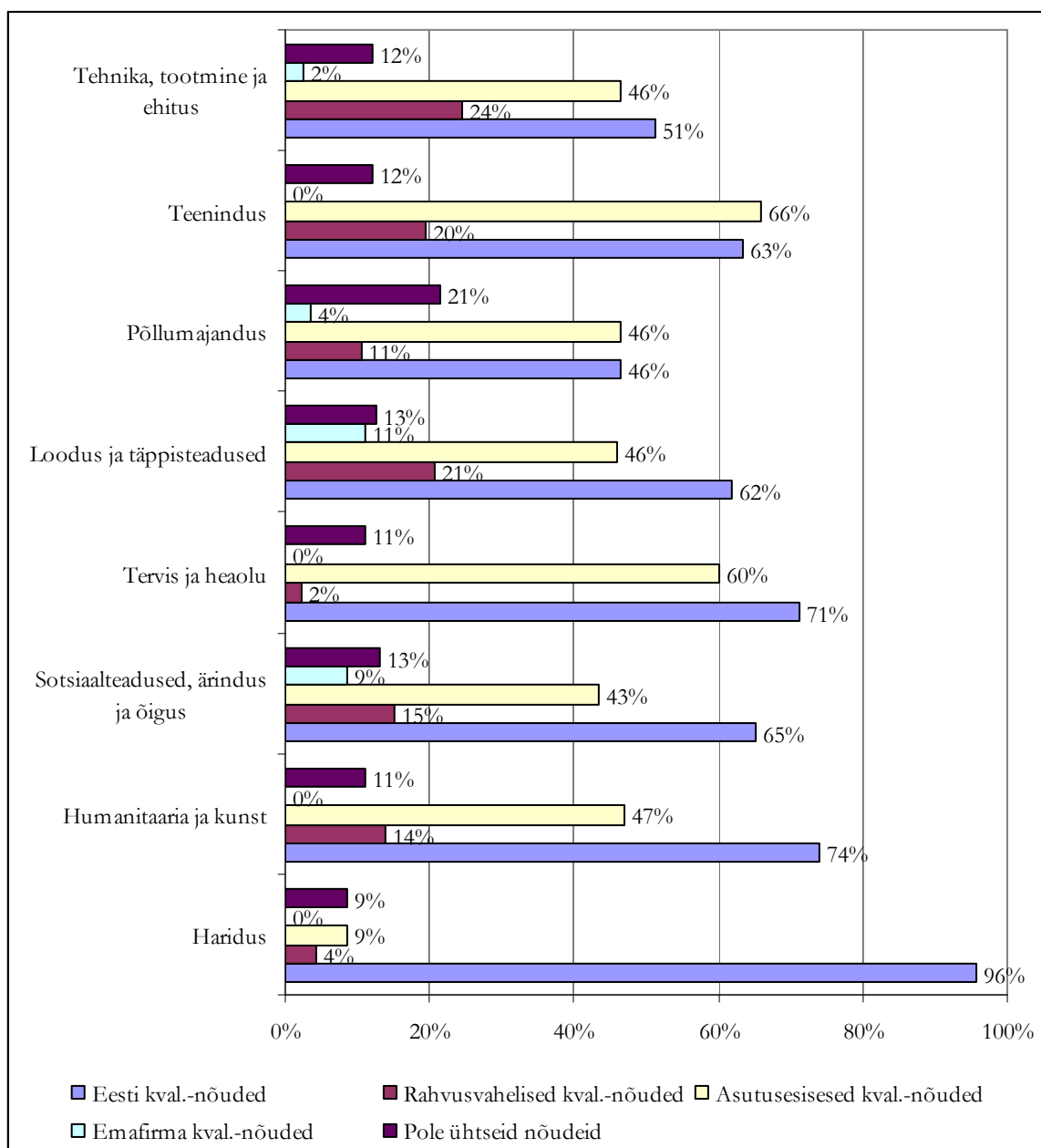
* olulisuse nivoo 0.05

Tabel 11. Korrelatsioonid kvalifikatsiooninõuete vahel

Vie värbamiskriteeriumi indikaatorid korreleerusid omavahel nõrgalt ning korrelatsioonid olid nii positiivsed kui negatiivsed. Seetõttu ei ole liitindeksi moodustamine põhjendatud,

ning on analüüsitud hinnanguid pädevuste olulisusele eraldi iga muutuja puhul. Analüüsi tulemusel ilmnes, et suurimate nõudmistega on värbamisel rahvusvahelisi kvalifikatsiooninõudeid kasutavad ettevõtted – nende puhul on suurim nende pädevuste arv, mille puhul erinevused on statistiliselt olulised. Ka Eesti-siseseid nõudeid kasutavad ettevõtted on suhteliselt suurte nõudmistega pädevuste tähtsustamise mõttes. Kõige madalamad on ootused ettevõtetes, mis märkisid, et neil ei ole ühtseid nõudeid.

Kõige enam lahkneb erinevate värbamiskriteeriumide lõikes A-võõrkeele (I võõrkeel) oskuse olulisus: värbamiskriteeriume kasutavate ettevõtete hulgas on hinnangud A-võõrkeele olulisusele suuremad kui teistes ettevõtetes. Erandiks on Eesti-siseste kriteeriumide kasutamist märkinud ettevõtted, kus A- ja B-võõrkeele oskust hinnati suhteliselt madalalt.



Joonis 17. Kvalifikatsiooninõuete kasutamine õppekavavaldkondades

Ettevõtete osakaal, kus ei kasutata süstemaatiliselt ühtegi kvalifikatsiooninõuet, ei erine statistiliselt õppekavavaldkondades. Teiste kvalifikatsiooninõuete puhul on erinevused statistiliselt olulised¹².

Rahvusvahelisi kvalifikatsiooninõudeid on kasutanud kõige suurem osakaal tehnika, tootmise ja ehituse õppekavavaldkonnaga seotud ettevõtetest (24%), kõige madalam on osakaal aga hariduse õppekavavaldkonnaga seotud ettevõtetest (0%).

Eesti-sisese kvalifikatsiooninõuete kasutamisel on olukord vastupidine, praktiliselt kõik hariduse õppekavavaldkonnaga seotud ettevõtted kasutavad seda (96%) ning tehnika, tootmine ja ehitus oma 51%-ga tagantpoolt teine, vaid põllumajanduse õppekavavaldkonnaga seotud ettevõtetest kasutab seda nõuet veel väiksem osakaal (46%).

4.2.3.2.1 Kvalifikatsiooninõuded ja ootused töötajate edasiõppele

Kas erinevaid värbamisnõudeid kasutavate ettevõtete ootused töötajate edasiõppele erinevad? Üldiselt on seos nõrk, statistiliselt olulisteks¹³ osutusid neli seost. Esiteks, eestisiseid värbamiskriteeriume kasutavatest ettevõtetest suurem osakaal ootab oma töötajatelt edasi õppimist bakalaureuse- ja magistriõppes (Eesti-siseseid kriteeriume kasutavatest ettevõtetest peab vajalikuks bakalaureuseõppes jätkamist vajalikuks 95%, mittekasutavatest aga 77%, magistriõppe puhul on vastavad protsendid 83% ja 74%). Teiseks, rahvusvahelisi värbamisnõudeid kasutavatest ettevõtetest suurem osakaal soovib töötajate jätkamist doktoriõppes (49% ja 26%). Kolmandaks, emaaettevõtte värbamisnõudeid kasutavatest ettevõtetest väiksem osakaal soovib töötajate jätkamist doktoriõppes (9% ja 31%). Neljandaks, asutustest, kus ei kasutata ühtegi värbamiskriteeriumi kaldub ka väiksem osakaal ootama töötajate jätkamist kõigil kolmel tasemel. Statistiliselt oluliseks osutusid kaks erinevust, bakalaureusetaseme õppe (ei kasuta kriteeriume 78% ja ei märkinud, et ei kasuta 90%) ja magistritaseme õppe puhul (71% ja 81%).

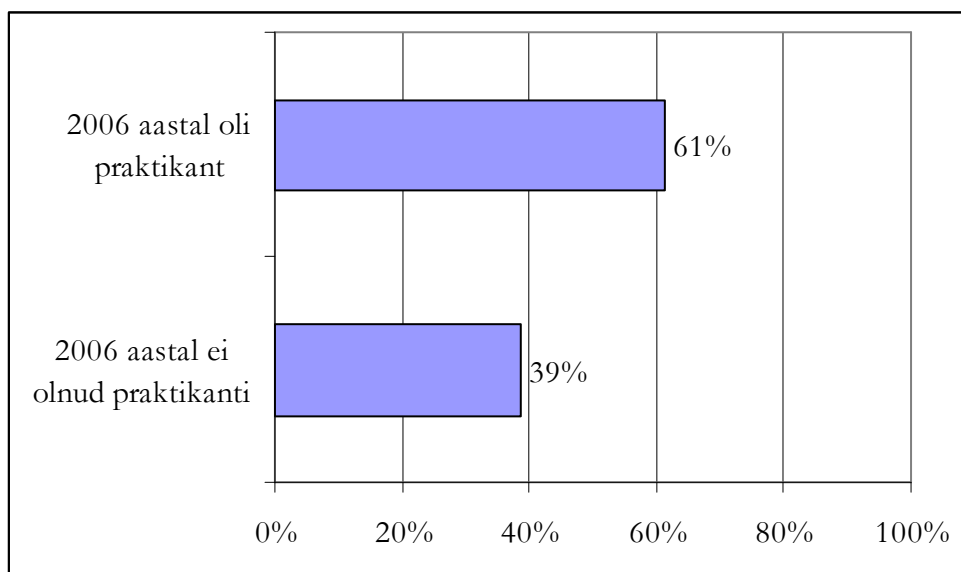
4.2.4 Praktika ja praktikandid

Kas teie ettevõtte/asutusel on olnud praktikant aastal 2006?

Aastal 2006 olid praktikandi võtnud enda juurde tööle pea kaks kolmandikku ettevõtetest.

¹² ANOVA, olulisuse nivoo 0.05

¹³ t-test, olulisuse nivoo 0.05



Joonis 18. Praktikandid ettevõtetes

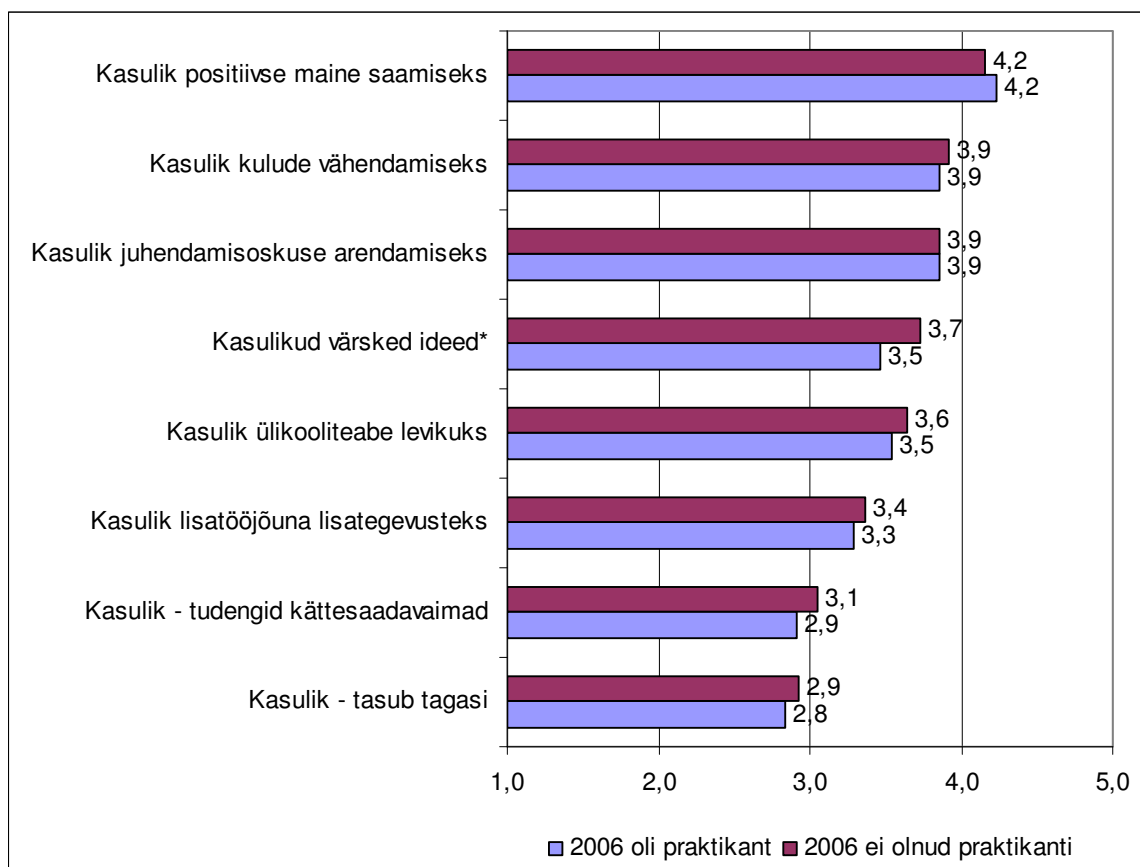
rea%		Kavatseb võtta praktikandi		
		Jah	Ei	Ei tea
Praktikant aastal 2006	Jah	88%	6%	6%
	Ei	44%	29%	27%

Tabel 12. Seos praktikandi kogemuse ja praktikandi võtmise plaani vahel

Tabelis ilmneb selge seos – praktikandi pidamine suurendab tõenäosust pakkuda praktikavõimalust uuesti: asutustest, kus on olnud praktikant 2006 aastal, kavatakse praktikat pakkuda 88%, mitte pakkuda 6% ja ei tea 6%; asutustest, kus ei olnud praktikanti 2006, kavatakse praktikat pakkuda 44%, mitte pakkuda 29%, ei tea 27%. Kogemused praktikantidega on üldiselt positiivsed, praktikavõimaluse pakkujate osakaal on kaks korda suurem nende hulgas, kus praktikant juba olnud.

4.2.4.1 Praktikandi kasulikkus

3b: 19. Mil määral nõustute järgnevate väidetega? Tööandjale võib praktikandi võtmine anda kasu järgnevas:



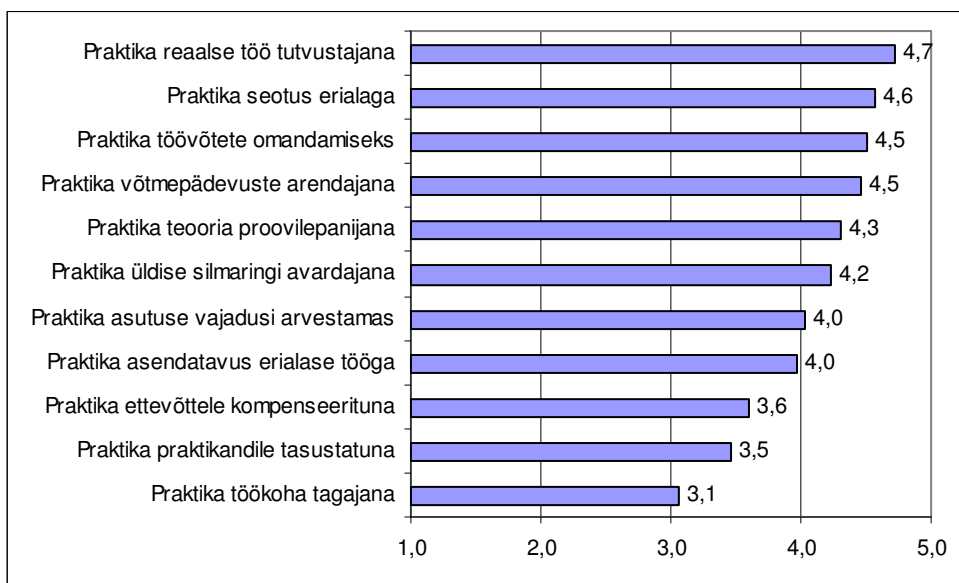
Joonis 19. Hinnangud praktikandi kasulikkusele praktikandi-kogemuse kategooriates (keskmised skaalal 1 – ei nõustu üldse ... 5 – nõustun täielikult)

Kõige enam asutusi nõustus väitega, et praktikandi võtmine parandab asutuse mainet. Paljud nõustusid ka väidetega, et praktikant aitab kulusid vähendada ning arendada juhendamisoskust. Tulemused, et tööandjad näevad praktikandi võtmisel kõige rohkem kasu oma asutuse mainele ning väide "igale praktikandile kulutatud kroon toob hiljem ettevõttele mitmekordselt tagasi" on viimasel kohal, olid mõnevõrra ootamatud ja üllatuslikud.

Vaid ühe väite puhul erinesid praktikanti kasutanud ettevõtete arvamused praktikandita ettevõtete arvamusest (joonisel tähistatud *). Praktikandiga ettevõtetest kaldus väiksem osakaal nõustuma väitega, et praktikandid on kasulike ideede allikateks. Vaid ühe väite puhul erinesid praktikandiga ettevõtete arvamused praktikandita ettevõtete arvamusest 'positiivselt': praktikandid on kasulikud positiivse maine jaoks; erinevus ei olnud statistiliselt oluline. Juhendamisoskuse arendamise väite puhul erinevus puudus.

Saadud tulemus lubab teha kõige üldisemat laadi järelduse, et ettevõtted ja asutused võivad näha praktikantides tulevasi töötajaid, keda on aga selleks vaja koolitada ja oma ettevõtte juurde kinnistada; endast positiivse maine loomine nende hulgas on üks võimalus selleks. Praktikantide kasutamine tööjõuna ei anna otsest majanduslikku tulu. Küll aga võivad ettevõtted saada neilt häid ideid, mida rakendades on võimalik oma konkurentsivõimet suurendada.

Kuivõrd nõustute järgnevate väidetega üliõpilaste praktika kohta ettevõttes/asutuses? Praktika peaks ...



Joonis 20. Praktika funktsioonid (vastuste keskmised skaalal 1 – ei nõustu üldse ... 5 – nõustun täielikult)

Organisatsioonid näevad praktika rolli eeskätt erialaga seotud reaalse töö tutvustajana ning alles seejärel võtmepädevuste arendajana, teooria proovilepanejana ja silmaringi laiendajana. Samas võiks aga praktika funktsioonide hulgas võib-olla ühel tähtsamal kohal olla just nimelt praktikandi võtmepädevuste ja isikuomaduste areng. Ilmselt eeldab selleni jõudmine mõtteviisi muutust kõigis osapooltes.

Ka siin leidis kinnitust väide, et praktika puhul on töö saamine või töötaja leidmine suhteliselt väheolulised aspektid. Praktika ülesanne seisneb muus.

	Haridus	Humanitaaria ja kunst	Sotsiaalteadused, äridus ja õigus	Tervis ja heaolu	Loodus ja täppisteadused	Põllumajandus	Teenindus	Tehnika, tootmine ja ehitus	Keskmine
Praktika seotus erialaga	5,0	4,6	4,6	4,6	4,5	4,5	4,3	4,6	4,6
Praktika reaalse töö tutvustajana	5,0	4,8	4,8	4,7	4,6	4,7	4,7	4,7	4,7
Praktika asendatavus erialase tööga*	4,3	4,1	4,0	4,0	3,9	3,7	3,7	3,8	4,0
Praktika teooria proovilepanejana	4,6	4,4	4,3	4,3	4,2	4,3	4,3	4,3	4,3
Praktika töövõtete omandamiseks*	4,7	4,6	4,6	4,6	4,5	4,5	4,2	4,4	4,5
Praktika võtmepädevuste arendajana*	4,8	4,6	4,5	4,5	4,3	4,6	4,2	4,3	4,5
Praktika üldise silmaringi avardajana	4,2	4,3	4,3	4,3	4,1	4,3	4,3	4,3	4,2
Praktika töökoha tagajana*	3,5	3,1	3,3	3,0	3,0	3,3	2,5	3,1	3,1
Praktika asutuse vajadusi arvestamas	3,9	4,1	4,0	4,3	4,1	3,9	3,7	4,1	4,0
Praktika praktikandile tasustatuna*	3,6	3,4	3,5	3,1	3,6	4,0	3,1	3,8	3,5
Praktika ettevõttele kompenseerituna	4,1	3,5	3,6	3,9	3,5	3,8	3,4	3,3	3,6
Keskmine	4,3	4,1	4,1	4,1	4,0	4,1	3,9	4,1	4,1

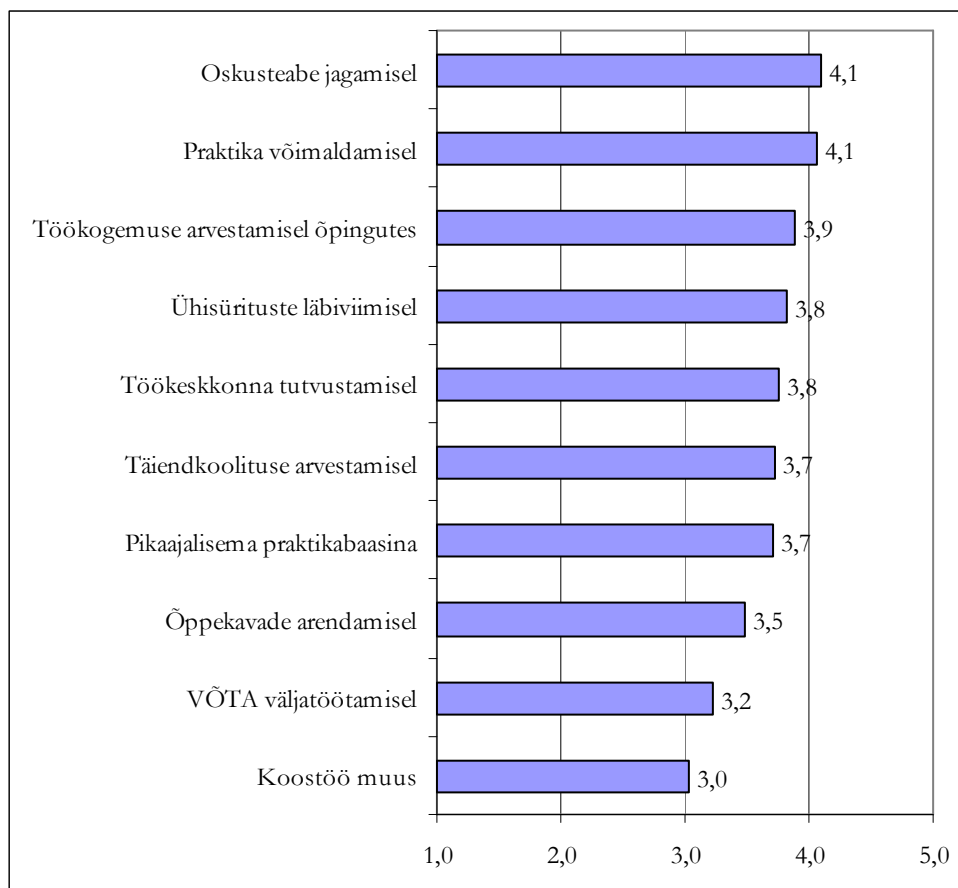
* statistiliselt oluline erinevus, ANOVA, olulisuse nivoo 0.05

Tabel 13. Praktika funktsioonid õppekavavaldkondades (vastuste keskmised skaalal 1 – ei nõustu üldse ... 5 – nõustun täielikult)

Õppekavade kategooriates väga suuri erinevusi ei ole praktika erinevate funktsioonide nägemisel. Praktika on erinevatesse õppekavarühmadesse kuuluvate ettevõtete jaoks esmalt reaalse töö tutvustaja, erialaoskuste omandamise võimalus ja võtmepädevuste arendamise moodus.

4.2.5 Koostöö ettevõtete ja ülikooli vahel

Kuivõrd huvitatud oleks teie ettevõtte/asutus koostööst kõrgharidust pakkuvate õppeasutustega järgmistes tegevustes ja valdkondades?



Joonis 21. Huvi ettevõtete ja kõrgkoolide vahelise koostöö vastu (keskmised skaalal 1 – pole üldse huvitatud ... 5 – väga huvitatud)

Kaheks kõige olulisemaks koostöövormiks kõrgkoolide ja ettevõtete vahel peavad ettevõtete juhid praktikat ja oskusteabe levitamist. Ettevõtted näevad koostöös ülikoolidega enda rolli õppe kavandamises ja kujundamises suhteliselt tagasihoidlikuna. Siiski, kui varasemate õpingute ja töökogemuse arvestamisele (VÕTA) vaadata lisaks ka huvi koostöö vastu täiendkoolituse arvestamisel õpingutes, siis see annab tulemuseks arvestatava huvitatuse VÕTA vastu. Paraku jätab õppekavade kujundamine ükskõikseks praktiliselt pooled küsitletutest. Küsimuseks saab, kas ja kuidas tõsta ettevõtjate teadlikkust nende võimalustest mõjutada õppekava arengut neile vajalikus ja soovitavas suunas. Uuringuaruande eelmiste osade tulemused viitavad vajadusele tõsta töandjate teadlikkust ülikoolis omandatavatest pädevustest.

	Haridus	Humanitaaria ja kunst	Sotsiaalteadused, äridus ja õigus	Tervis ja heaolu	Loodus ja täppisteadused	Pöllumajandus	Teenindus	Tehnika, tootmine ja ehitus	Keskmine
Koostöö oskusteabe jagamisel	4,0	4,2	4,1	4,1	4,0	4,2	4,0	4,0	4,1
Koostöö töökeskkonna tutvustamisel*	3,4	3,9	3,9	4,0	3,8	3,8	3,6	3,3	3,8
Koostöö ühisürituste läbiviimisel*	3,5	4,1	4,0	3,9	3,7	3,7	4,0	3,3	3,8
Koostöö praktika võimaldamisel	4,2	4,1	4,3	4,0	3,9	4,0	3,8	3,9	4,1
Koostöö pikaajalisema praktikabaasina	4,0	3,8	3,9	3,8	3,7	3,5	3,3	3,5	3,7
Koostöö õppekavade arendamisel	3,1	3,6	3,4	3,4	3,6	3,5	3,5	3,3	3,5
Koostöö täiendkoolituse arvestamisel	3,9	3,9	3,6	3,9	3,6	3,7	3,7	3,4	3,7
Koostöö töökogemuse arvestamisel õpingutes	4,1	4,1	3,8	4,0	3,7	3,7	3,9	3,6	3,9
Koostöö VÕTA väljatöötamisel	3,2	3,4	3,1	3,0	3,3	3,3	3,3	2,9	3,2
Koostöö muus	2,3	3,3	3,0	3,3	3,0	4,0	2,5	3,0	3,0
Keskmine	3,6	3,8	3,7	3,7	3,6	3,7	3,6	3,4	3,7

* statistiliselt oluline erinevus, ANOVA, olulisuse nivoo 0.05

Tabel 14. Koostöö ettevõtete ja ülikooli vahel õppekavade lõikes (keskmised skaalal 1 – pole üldse huvitatud ... 5 – väga huvitatud)

Kõige suurem on huvi koostöö vastu humanitaar- ja kunsti õppekavavaldkonnaga seotud ettevõtete puhul, kõige madalam aga tehnika, tootmise ja ehituse ettevõtete hulgas. Tehnikavaldkonna puhul jääb nende koostööhuvi keskmisest madalamaks kõikide koostöövõimaluste lõikes.

Haridusvaldkonna puhul on soov osaleda otseselt ülikoolide õppe kavandamises ja kujundamises üllatavalt väike – kõik teised ISCED97 alusel määratud valdkonnad on selles suhtes rohkem huvitatud koostööst õppekavade arendamisel. Miks haridusvaldkonna asutused peavad osalemist õppekavaarenduses väheoluliseks, kuid soovivad ometi, et lõpetaja pädevused oleksid võimalikult kõrged, vajab täiendavat uurimist.

	Avalik- õiguslik ettevõte	Eraettevõte	MTÜ, sihtasutus	Keskmine
Koostöö oskusteabe jagamisel	4,1	4,1	3,9	4,1
Koostöö töökeskkonna tutvustamisel	3,9	3,5	3,4	3,8
Koostöö ühisürituste läbiviimisel	3,9	3,6	4,0	3,8
Koostöö praktika võimaldamisel	4,1	3,9	3,7	4,1
Koostöö pikaajalisema praktikabaasina	3,8	3,5	3,3	3,7
Koostöö õppekavade arendamisel	3,5	3,5	3,0	3,5
Koostöö täiendkoolituse arvestamisel	3,8	3,7	3,5	3,7
Koostöö töökogemuse arvestamisel õpingutes	3,9	3,8	3,5	3,9
Koostöö VÕTA väljatöötamisel	3,2	3,2	2,8	3,2
Koostöö muus	3,1	2,8	5,0	3,1
Keskmine	3,7	3,6	3,6	3,7

Tabel 15. Koostöö ettevõtete ja ülikooli vahel ettevõtete tüüpide lõikes (keskmised skaalal 1 – pole üldse huvitatud ... 5 – väga huvitatud)

Töötajate arv

	-9	10-49	50-249	250+	Keskmine
Koostöö oskusteabe jagamisel*	3,6	4	4,3	4,2	4,1
Koostöö töökeskkonna tutvustamisel*	3	3,6	4	4,3	3,8
Koostöö ühisürituste läbiviimisel	3,5	3,8	4	3,8	3,8
Koostöö praktika võimaldamisel*	3,5	4	4,3	4,3	4,1
Koostöö pikaajalisema praktikabaasina*	2,7	3,5	4,1	4	3,7
Koostöö õppekavade arendamisel*	3,2	3,2	3,7	4	3,5
Koostöö täiendkoolituse arvestamisel	3,5	3,7	3,8	3,7	3,7
Koostöö töökogemuse arvestamisel õpingutes*	3,4	3,9	4	3,7	3,9
Koostöö VÕTA väljatöötamisel	2,9	3,2	3,3	3,4	3,2
Koostöö muus*	2,5	2,7	3,4	4	3
Keskmine	3,2	3,6	3,9	3,9	3,7

* statistiliselt oluline erinevus, ANOVA, olulisuse nivoo 0.05

Tabel 16. Koostöö ettevõtete ja ülikooli vahel ettevõtte töötajate arvu kategooriates (keskmised skaalal 1 – pole üldse huvitatud ... 5 – väga huvitatud)

Asutuse suuruse ja asutuse õigusliku vormi seoseid koostöösoove iseloomustavate muutujatega analüüsiti regressioonanalüüsi kasutades. Tulemustest ilmnes, et suuremad asutused, sõltumata asutuse tüübist, soovivad enam koostööd ja on rohkem huvitatud ülikoolide õppekavade arendamisest. Suure ettevõtte puhul on tõenäoliselt pikemaajalisem tegevuse ja arengu planeerimine, täiendõpe, ametikohtade spetsialiseeritus teguriteks, mis koostööle ajendavad. Ilmselt on suurtel, üle 250 töötajaga ettevõtetel vajadus kitsalt koolitatud spetsialistide järele ning samas ka ressursi osalemiseks ülikoolide töös. Väiksemad ettevõtted, kus töötajatelt eeldatakse pigem universaalsust, ei leia vajaliku olevat oma piiratud ressursse rakendada ülikoolide erialaste õppekavade arendamiseks.

Eraettevõtted ja mittetulundusühingud, võrreldes avalik-õiguslike asutustega ning sõltumata asutuse suurusest, soovivad aga vähem koostööd; mittetulundusühingute puhul on efekt nõrgem. Teisisõnu soovivad avalik-õiguslikud organisatsioonid enam koostööd

kui teised asutusetüübid, sõltumata asutuse suurusest. Seosed ei osutunud statistiliselt olulisteks järgmiste muutujate puhul

- Koostöö täiendkoolituse arvestamisel
- Koostöö töökogemuse arvestamisel õpingutes*
- Koostöö VÕTA väljatöötamisel
- Koostöö muus*

Ettevõtete soov osaleda õppe kavandamise-kujundamises avaldub otseselt vastustes kahele järgmisele küsimusele:

- Koostöö õppekavade arendamisel
- Koostöö VÕTA hindamiskriteeriumite väljatöötamisel ja hindamisel

Aga need kaks asuvad viimasel ja eelviimasel kohal tähtsuse järjestuses. Tähendab see, et tööandjad ei soovi osaleda õppe kavandamises-kujundamises? Pigem mitte, sest ka nende vastuste keskmised ületavad skaala keskpunkti väärtuse (3). On oluline, et pigem või väga huvitatud õppekavade arendamisel koostöö tegemisest on 53% vastanutest ja VÕTA väljatöötamisel osalemisest 40% vastavale küsimusele vastanud ettevõtetest.

5 Kasutatud allikad

Breen, R. (2005) Explaining Cross-national Variation in Youth Unemployment Market and Institutional Factors. *European Sociological Review*, Vol. 21.

Brown, P. (2003). The Opportunity Trap: Education and Employment in a Global Economy. *European Educational Research Journal* 2/1.

Budoki, E., Ebralize, E., Schmeler, P., Relikowski, I (2006). Increasing Flexibility at Labour Market Entry and in the Early Career. *Flex Career Working Paper No 6*. University Bamberg.

Couppie, T., Mansuy M (2001). The Position of Young People and New Entrants in European Labour Markets.

Eesti tööandjate hinnang TTÜ lõpetanutele ja töötavatele üliõpilastele <http://deephought.ttu.ee/karjaar/index.php>

Eesti Üliõpilaskondade Liit (2005). Kõrgharidus ja Tööturg. Eesti Üliõpilaskondade Liidu põhiseisukohad. <http://tallinn.eyl.ee>

Haridussüsteemid ning hariduse finantseerimine Euroopa Liidus ja Eestis (2003). Poliitikauuringute Keskus PRAXIS. http://www.praxis.ee/data/peatukid_35.pdf

Kogan, I., Unt M. (2005). Transition from School to Work in Transition Economies. *European Societies* 7(2).

Kompass (2006), projekti „ÜLIÕPILASTE KONKURENTSIVÕIME TÕSTMINE LÄBI ÕPPEGEVUSE KVALITEEDI ARENGU” (LÜKKA) alaprojekt „KVALITEEDIKULTUURI ARENDAMINE ÜLIKOOLIDES” (KOMPASS) aruanne, <http://www.ut.ee/lykka/orb.aw/class=file/action=preview/id=229360/Lykka+kvaliteediuuringu+aruanne.pdf>

Müller, W., Gangl, M. (2003). The transition from School to Work: a European Perspective. *Transition from Education to Work in Europe*. Oxford University Press

Müller, W., Gangl, M, Raffe, D. (2003). Conclusions: Explaining Cross-National Differences in School to Work transitions. *Transition from Education to Work in Europe*. Oxford University Press

Gangl, M (2003). Returns to Education in Context: Individual Education and Transition Outcomes in European Labour Markets. *Transition from Education to Work in Europe*. Oxford University Press

Pavelson, M. Sobiv või vastuvõetav: töövõtja personalivaliku protsessis. Estonian Social Science Online http://www.sotsioloogia.ee/vana/esso3/4/marje_pavelson.htm

Saar, E., Kazjulja, M. (2000). Haridussüsteemi ja tööturu seostest: Eesti Euroopa riikide taustal. Eesti Inimarengu Aruanne 2000.

Saar, E. (2004). Haridus ja töötus: noorte tööturule lülitumine Eestis võrreldes Euroopa Liidu riikidega (91-118). *Noorte siirdumine tööturule: probleemid, vastuolud, kitsaskohad* 1/2004. TPÜ Rahvusvaheliste ja Sotsiaaluuringute Instituut.

Tallinna Pedagoogikaülikooli vilistlaste tagasiside 2004
<http://www.tlu.ee/career/files/arts/263/veebi6d5db269c09310b3cb3b88b0cf4e32d1.pdf>

Tartu Ülikooli lõpetanute uuring <http://www.ut.ee/career/Tooandjatekysitus2003.pdf>

Tchibozo, G (2002). Meta-functional Criteria and School-to-Work Transition. *Journal of Education and Work*, Vol. 15 (3)

Täht, K. (2004). Koolist tööle: tööturukogemuse mõju noorte tööturule sisenemisel (40-59). *Noorte siirdumine tööturule: probleemid, vastuolud, kitsaskohad* 1/2004. TPÜ Rahvusvaheliste ja Sotsiaaluuringute Instituut.

Ülikooli vilistlased tööturul - 2004. aasta lõpetanute küsitlustulemuste põhjal
<http://www.ut.ee/career/lopetaja/2004/index.html>

Üliõpilaste sotsiaalmajanduslik olukord (2007). MTÜ Eesti Üliõpilaskondade Liit. 2005/2006 <http://www.ut.ee/lykka/164648>

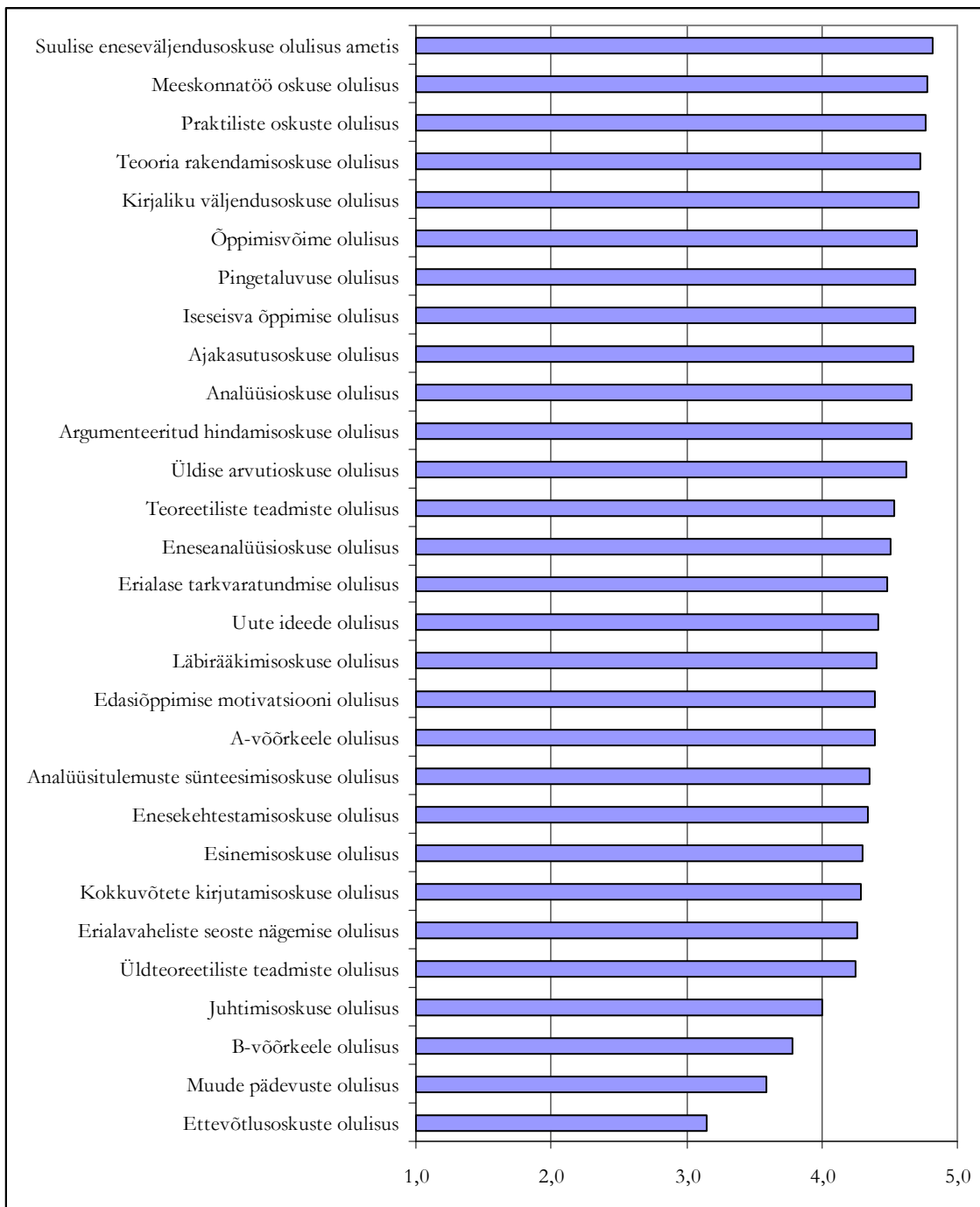
Kaugviited

Armstrong, M.A. (1997) Handbook of Personnel Management Practice. 6th Edition. London: Kogan Page Limited

Sattinger, M. (1998) Statistical discrimination with employment criteria. *International Economic Review*, 39

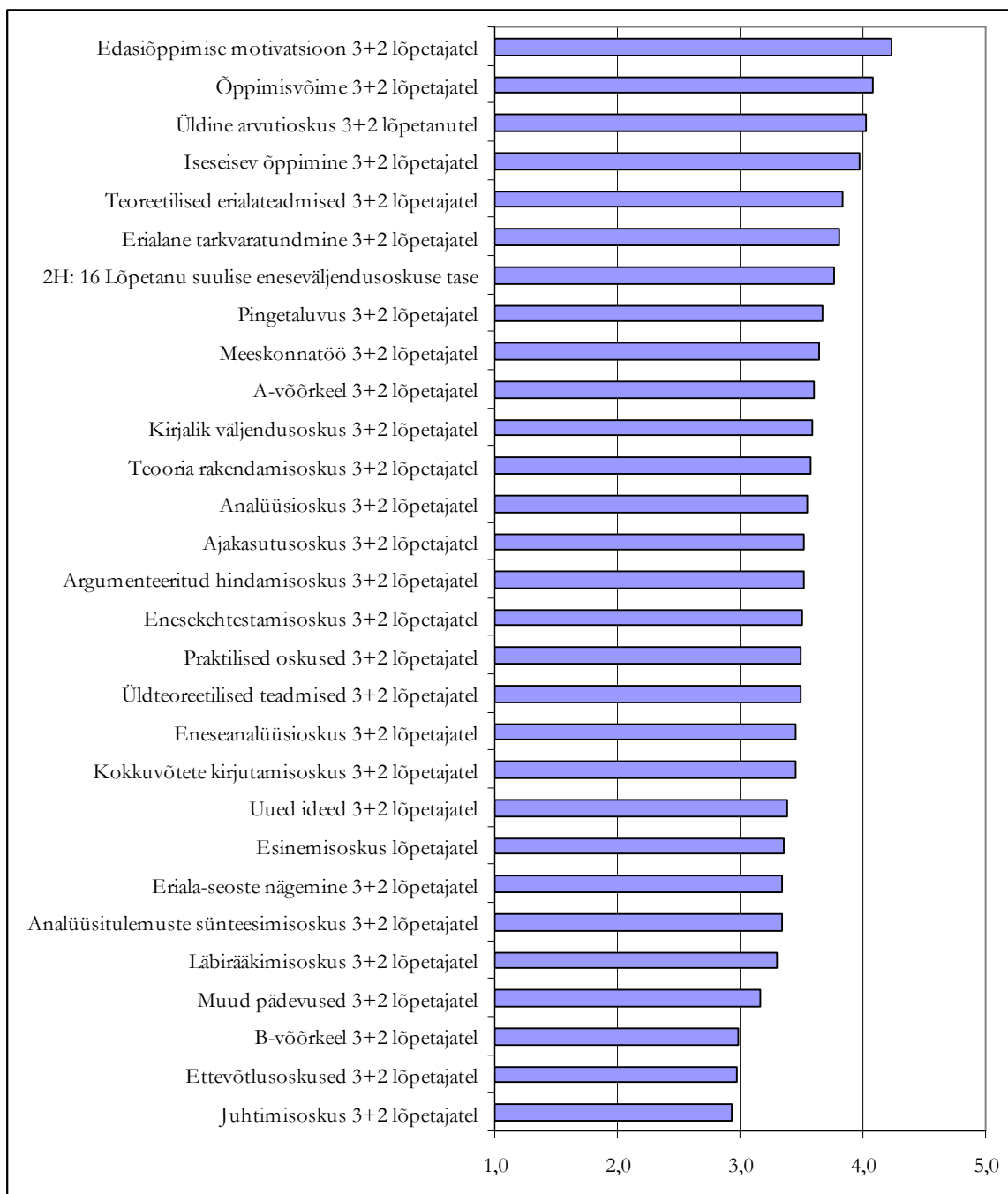
Spence, M. A. (1973) Job market signaling. *Quarterly Journal of Economics*, 88.

Lisa 1. Pädevuste olulisus, originaalindikaatorid



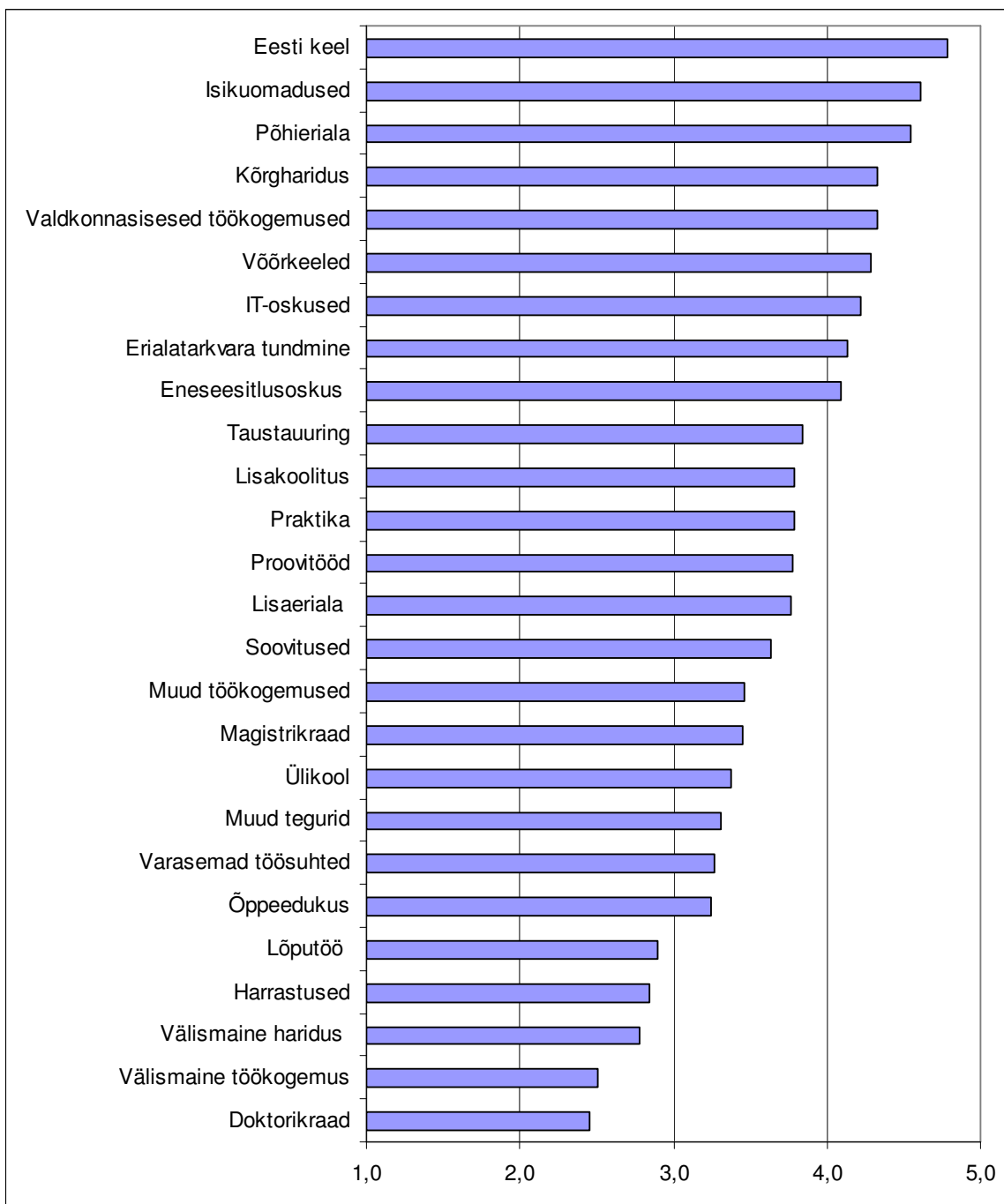
Pädevuste olulisus, keskmised skaalal 1 – täiesti ebaoluline ... 5 – väga oluline

Lisa 2. Hinnangud 3-aastase bakalaureuse pädevustele



Hinnangud 3-aastasase bakalaureuse pädevustele, keskmised skaalal 1 – väga madal ... 5 – väga kõrge

Lisa 3. Erinevate faktorite olulisus värbamisel



Erinevate tegurite olulisus värbamisel, keskmised skaalal 1 – täiesti ebaoluline ... 5 – väga oluline