

Tartu Ülikool
Sotsiaalteaduste valdkond
Haridusteaduste instituut
Kutseõpetaja õppekava

Mai Kastemäe

KAUBANDUSTÖÖTAJATE KOGEMUS TÖÖANDJA TOETUSEST ELUKESTVAS
ÕPPES OSALEMISEL

Bakalaureusetöö

Juhendaja: kõrgkoolipedagoogika kaasprofessor Mari Karm

Tartu 2023

Kokkuvõte

Kaubandustöötajate kogemus tööandja toetusest elukestvas õppes osalemisel.

Tulevikutrend kaubanduses näitab, et lihttöölise hõive ajas väheneb ning seetõttu on tähtis, et kaubandusvaldkonna töötajatel oleks võimalus end erialaselt täiendada või ümber õppida.

Elukestvas õppes osalemisel on palju toetavaid ja takistavaid tegureid, samuti on suur tähtsus tööandjate arvamusel ja tegutsemisviisil. Sellest tulenevalt on bakalaureusetöö eesmärk välja selgitada kaubandusvaldkonna töötajate arusaamad elukestva õppe vallas ja nende kogemused seoses tööandjate toetusega elukestvale õppele. Andmeid koguti poolstruktureeritud intervjuudega ja andmeanalüüsiks kasutati kvalitatiivset induktiivset sisuanalüüsi. Tulemused näitasid, et kaubandusvaldkonna töötajad ei teadvusta endale alati elukestvas õppes osalemise tähtsust, kuigi peavad seda vajalikuks, ning tööandja saab töötaja elukestvas õppes osalemist mõjutada.

Märksõnad: elukestev õpe, tööandja toetus, toetavad tegurid, takistavad tegurid

Abstrakt

Employer support for lifelong learning based on the experience of commerce workers.

As we examine the future employment trends in commerce, the decline in unskilled labor highlights the need for trade workers to be able to retrain or improve their skills. There are a multitude of supporting and hindering factors for lifelong learning. Among else, the opinions and responses of the employer are of significant importance. The thesis aims to explore the perceptions of trade workers about lifelong learning and their experiences of employers' support for lifelong learning. The data was collected through semi-structured interviews and analysed using qualitative inductive analysis. The results showed that the workers in the commerce sector are not aware of their participation in lifelong learning, however, consider it necessary. Furthermore, employers can influence participation in lifelong learning.

Keywords: lifelong learning, employer support, supporting factors, hindering factors

Sisukord

Kokkuvõte	2
Abstrakt	2
Sissejuhatus	4
Elukestev õpe	5
Elukestvas õppes osalemist toetavad ja takistavad tegurid	7
Tööandjast tulenevad toetavad ja takistavad tegurid elukestvas õppes	9
Metoodika	12
Valim.....	12
Andmete kogumine	13
Andmete analüüs	14
Tulemused	15
Kaubandustöötajate elukestva õppe mõtestamine.....	15
Tööandja toetus elukestvas õppes osalemisele.....	18
Tööandjast tulenevad takistavad tegurid elukestvas õppes osalemisele	21
Arutelu	24
Tänu sõnad	30
Autorsuse kinnitus	31
Kasutatud kirjandus	32
Lisa 1. Intervjueeritavate taustaandmed	34
Lisa 2. Väljavõte intervjuupäevikust.....	35
Lisa 3. Intervjuu kava	36
Lisa 4. Tähtsuse näide.....	38
Lisa 5. Esimese uurimisküsimuse koodipuu	39
Lisa 6. Teise uurimisküsimuse koodipuu	40
Lisa 7. Kolmanda uurimisküsimuse koodipuu	41

Sissejuhatus

Elukestev õpe on terve elukaare jooksul toimuv areng, et täiendada oma teadmisi, oskusi ja pädevusi, lähtudes iseenda, kodanikkonna, ühiskonna ja tööturu tarvidusest (Eensaar, 2003). Elukestvat õpet peetakse oluliseks nii majanduse arengu kui ka inimese eneseteostuse seisukohalt. Täiskasvanutele mõeldud õpe ja koolitused on üks osa elukestvast õppes, mis võib aidata kaasa inimese tööalasele konkurentsivõimele ning tervisele ja heaolule (Eurydice, 2021).

Elukestva õppe osakaal on viimase kümne aasta jooksul kasvanud: 2009. aastal osales elukestvas õppes 10,5% 25–64-aastastest täiskasvanutest ja 2019. aastal oli see kerkinud 20,1% ni (Statistika andmebaas, 2022). Kõigest hoolimata on endiselt sihtgruppe, kellel ei ole enesetäiendamise valmidust. Suur probleem on väljalangevus kutse- ja kõrgkoolidest ning täiskasvanute gümnaasiumitest, mistõttu jääb rakendamata märkimisväärne osa elanikkonna tööturupotentsiaalidest (Haridusvaldkonna arengukava 2021–2035, 2020). Põhjused, miks elukestvas õppes ei osale, on järgmised: tööandja toetuse puudumine, probleemid töögraafikuga (Järve *et al.*, 2012; Hovdhaugen & Opheim, 2018; Roosmaa & Saar, 2016), akadeemiline võimekuse ja eelduste puudumine (Järve *et al.*, 2012; Hovdhaugen & Opheim, 2018), perekondlikud põhjused (Hovdhaugen & Opheim, 2018; Roosmaa & Saar, 2016), vanus ja vähene motivatsioon (Järve *et al.*, 2012), kursuste kallidus, ebasobiv aeg või kaugus. (Hovdhaugen & Opheim, 2018). Kuigi Eestis on täiskasvanute gruppe, kes elukestvas õppes ei osale, tunnevad töötajad vajadust lisakoolituste järele, et olla oma töös paremad. Lisakoolituste vajadust tunnevad Eesti töötajad teiste OECD (Majanduskoostöö ja Arengu Organisatsiooni) riikidega võrreldes keskmiselt poole rohkem (Reinhold, 2016). Peale selle peab riik elukestvat õpet oluliseks, et edendada Eesti elu ja ülemaailmselt säästvat arengut. Seda inimeste teadmiste, oskuste ja hoiakute kaudu. (Haridusvaldkonna arengukava 2021–2035, 2020). Tööandjad peavad uurimuste põhjal enesearendamist oluliseks, kui see toetab nende töötajate töö tegemist (Järve *et al.*, 2012). Bakalaureusetöö fookuses on kaubandusvaldkonna töötajad, sest OSKA (tuleviku tööjõu- ja oskuste vajaduse prognoosisüsteem) prognoosi järgi on tehnoloogia arengust ja innovatsioonist tulenevalt hõivatus kaubanduse, rentimise ja paranduse valdkonnas (KRP) vähenenud 2%. Kõige enam, umbes 4%, mõjutab see teenindus- ja oskustöölisi. Konkurentsipüsimeks ja tööülesannete täitmiseks vajavad viimased laiapõhjalisi teadmisi näiteks kategooria- ja ostujuhtimisest, müügipsühholoogiast, müügitööst, kauba väljapanekust, turundusest, majandusest, õigusest ja ettevõtlusest. Sealjuures on väga oluline töötajate tehniline taip ning oskus strateegiliselt

mõelda ja analüüsida. Viimase OSKA raporti järgi puudub 31%-l KRP töötajatest kutse- või kõrgharidus (Pihl & Leemet, 2018), mistõttu oleks kaubandustöötajatel konkurentsipüsimiseks vaja arendada erialaseid oskusi või vahetada eriala. Kuna täiskasvanud veedavad suure osa oma elust töökohal, arvab autor, et töötaja osalemine elukestvas õppes võib suuresti oleneda tööandja toetusest. Sellest tulenevalt soovib autor teada, kuidas kaubandussektori tööandjad oma töötajaid elukestvas õppes osalemisel toetavad. Bakalaureusetöö teoorias selgitatakse, mis on elukestev õpe, millised on elukestvat õpet toetavad ja takistavad tegurid ning milline on tööandja toetus töötajale elukestvas õppes. Teooria lõpus on sõnastatud uurimisprobleem ja eesmärk. Seejärel kirjeldatakse uurimistöö metoodikat, uurimistöös saadud tulemusi ning arutletakse saadud tulemuste üle. Keskendatakse sellele, kuidas toetavad tööandjad töötajaid elukestvas õppes osalemisel ja millised on selles vallas töötajate kogemused.

Elukestev õpe

Järgnev peatükk räägib elukestva õppe mõistest ning elukesteva õppe vajalikkusest. Elukestva õppe puhul on tegu laia mõistega ja seda on mõtestatud ajas erinevalt. Näiteks R. H Dave pidas elukestvat õpet protsessiks, mille käigus toimub isiklik, sotsiaalne ja kutsealase areng formaalselt, mitteformaalselt ja informaalselt kogu elu, parandades nii üksikisiku kui ka kollektiivi elukvaliteeti (Dave, 1976, viidatud Gopee, 2001 j).. Sama arvas T. J. La Belle, kes väitis, et kõik inimesed omandavad kogu aeg õpikogemust, kas siis planeeritud või planeerimata, kohustuslikult või tahtlikult või ka juhuslikult (La Belle, 1982, viidatud Gopee, 2001 j). Formaalharidus on fikseeritud ja eesmärgiga planeeritud õppetegevus haridusasutuses, millel on astmed, vastuvõtutingimused, kindel maht, kestus, õppekava, hindamine ja kus lõpetamisel kaasneb aktsepteeritud kraad ja diplom. Mitteformaalharidus on eesmärgipärane planeeritud õppetegevus kindlate programmide alusel, mis võib toimuda eri asutustes, näiteks täiskasvanukoolitusasutustes, töökohas, ühiskondlikes organisatsioonides, huviringides ja kutseliitudes, kuid mis ei vasta formaalhariduse definitsioonis toodud tingimusele ja mille läbimise järel formaalset tunnistust või diplomit ei väljastata (Eensaar, 2003). Kokkuvõtvalt omandatakse formaalharidus tasemeõppes põhi-, kesk-, kutse- ja kõrgkoolis ning enesetäiendamine mitteformaalhariduse toimub töökohal, koolitustel, kursustel ja teistel viisidel (Järve *et al.*, 2012). Informaalselt õppimine toimub tavaliselt ette kavatsemata või juhuslikult igapäevategevusi tehes tööl, kodus või vabal ajal ning sel ei ole kindlat struktuuri ja õpieesmärki (Eensaar, 2003). Elukestvat õpet on mõtestatud ka kitsamalt,

mitte niivõrd spontaanse igapäevase õppimisena, vaid tahtliku õppimisena, millel on kindlad eesmärgid ja kus õppiija kavatseb kasutada õpitut kinda aja jooksul (Knapper & Cropley, 2000, viidatud Gopee, 2001 j). Mõistet „elukestev õpe“ on ajas kasutatud ka täiskasvanuõppe sünonüümina, kuid K. Wain arvas, et neid ei tohiks siiski pidada samaks, sest täiskasvanuõpe viitab kindlale ajaperioodile, mitte tervele elule (Wain, 1987, viidatud Gopee, 2001 j).

Kumbergi (2014) huvitas, kuidas haridusvaldkonnast väljaspool olevad inimesed (ajakirjanikud) mõtestavad elukestvat õpet ning vastused jagunesid kaheks. Elukestvat õpet kirjeldati üldistatult, nagu avastamist, edasipüüdlikkust, sisemist sundi, uudishimu, eluhoiakut, edasiviivat jõudu, kasvamist läbi elu, pidevat valmisolekut ja muutumist. Teisalt mõisteti seda kui teadmistele orienteeritust, nagu kvalifikatsiooni tõstmist, uue eriala õppimist koolitustel või õppeasutuses ning ümberõpet igas vanuses. Ajakirjanikud peavad elukestvat õpet ootuspäraseks eluliseks nähtuseks ning seovad seda igapäevase tööeluga. Eensaar (2003) on elukestva õppe põhiterminoloogia sõnastikus välja toonud, et elukestev õpe on terve elu toimuv õppimine nii formaalselt, mitteformaalselt kui ka informaaalselt. Eesmärk on täiendada oma teadmisi, oskusi ja kompetentse, lähtudes iseenda, kodanikkonna, ühiskonna ja tööturu tarvidusest.

Elukestval õppel on kolm olulist funktsiooni: 1) isikliku arengu ja eneseteostuse toetamine, 2) sotsiaalne kaasatuse suurendamine, demokraatia mõistmine ja arendamine ning 3) majandusliku progressi ja arengu soodustamine (Aspin & Chapman, 2001, viidatud Biesta, 2006 j). Aruanded näitavad, et elukestev õpe võib olla kasulik inimese arengule, eneseteostusele, tervisele, healole ja aidata kaasa tööalase konkurentsivõime suurendamisele (Eurydice, 2021). Õppimisega tegelevad töötajad on oma töös efektiivsemad ja tunnevad oma tööga rohkem rahulolu (Yoopetch *et al.*, 2021). Teiseks elukestva õppe mõõtmeks on demokraatia ja sotsiaalne kaasatus, kus on vabadus ja võimalus koos õppida. Elukestev õpe aitab inimesi ühendada ja kasvatada ühtsustunnet (Biesta, 2006). Seega saab elukestvat õpet siduda demokraatia, rahvusliku identiteedi ning inimeste julgeoleku ja personaalse arenguga (Roosalu, 2010). Kuigi elukestvat õpet on käsitatud rohkem kui arengut isiklikus plaanis ja demokraatia vallas, pannakse järjest enam rõhku majanduslikule mõõtmele. Inimkapitali kujundamist peetakse investeeringuks majandusse. See muutus on avaldanud tugevat mõju haridusvaldkonnale, kus õppimisvõimalused luuakse osaliselt selle baasil, mis on majanduslikult väärtustatud. Majanduslik mõõde on viinud olukorrani, kus elukestev õpe ei ole enam õigus, vaid üksikisiku kohustus ja vastutus (Biesta, 2006).

Eestis peetakse oluliseks nii majandusliku aspekti, isikliku eneseteostust kui ka sotsiaalset kaasatust. Nimelt on haridusvaldkonna arengukava 2021–2035 (2020) eesmärk, et

Eesti inimestel on vahendid – teadmised, oskused ja hoiakud, mis aitavad neil end teostada isiklikus elus, töös ja ühiskonnas ning toetavad Eesti elu edendamist ja üleilmset säästvat arengut. Kokkuvõtvalt võib öelda, et elukestev õpe koosneb kolmest osast, kuid järjest tähtsamaks peetakse elukestva õppe majanduslikku mõõdet.

Selles töös käsitletakse elukestvat õpet kui õppimist, mis toimub nii formaalselt, mitteformaalselt kui ka informaalselt (Eensaar, 2003). Autor näeb elukestvat õpet kui terve elukaare jooksul kestvat arenemist, mis toimub nii tööalaselt kui ka isiklikus elus ning on oluline nii enesearengu kui ka majanduse ja ühiskonna aspektist üldiselt.

Elukestvas õppes osalemist toetavad ja takistavad tegurid

Kuna elukestvas õppes osalemist peetakse ühiskonnas tähtsaks, tuuakse järgnevas peatükis välja seda toetavad ja takistavad tegurid. Üheks toetavaks teguriks saab pidada inimese sisemist huvi õppimise vastu. Osa täiskasvanuid otsustab õppes osaleda, sest neil on soov kasvatada oma teadmisi ja oskusi neid huvitaval erialal (Reinhold, 2016), tuua oma ellu midagi uut ja treenida aju (Findsen *et al.*, 2011). Inimesel on end lihtsam motiveerida, kui õpitu on huvitav ning sellel on teatav tähendus (Järve *et al.*, 2012). Näiteks Meleski jt (2019) uurimises toodi välja, et noorena peeti tähtsaks vaid paberi saamist, aga täiskasvanuna huvitab see, mida ja milleks õpitakse. Seega võib pidada oluliseks sisemist motivatsiooni ja eesmärki. Eesmärgist tulenevalt võib teiseks toetavaks teguriks pidada tööst tulenevat põhjust. Näiteks pooled Eestis õppivad täiskasvanud täiendavad end, sest neil on soov oma töös paremad olla (Järve *et al.*, 2012). Kui võrrelda teiste OECD riikidega, siis Eesti inimeste seas on keskmiselt rohkem neid, kes tunnevad, et nad vajaks praeguste tööülesannete täitmiseks lisakoolitusi (Reinhold, 2016). Seega on toetavaks teguriks soov ennast erialaselt areneda (Melesk *et al.*, 2019) ja karjääriväljavaateid parandada (Järve *et al.*, 2012). Kuna elukestev õpe võimaldab elu jooksul mitmeid kordi eriala muuta, siis võib motiveerida ka huvi uue töökoha või eriala vastu (Järve *et al.*, 2012; Melesk *et al.*, 2019). Näiteks Eestis korraldatud küsitlusuuringu andmete järgi tõi 80% koolitusel osalenutest enesetäiendamise põhjuseks eriala omandamise ja diplomi saamise (Järve *et al.*, 2012). Peale sisemise motivatsiooni võib toetavaks teguriks pidada välist ajendit, näiteks kõrgemat töötasu (Järve *et al.*, 2012). Kokkuvõtvalt võib öelda, et toetavaks teguriteks on sisemine motivatsioon õppida, saada oma töös paremaks või vahetada karjääri ning suurendada oma sissetulekuid. Lisaks toetavatele teguritele on elukestvas õppes ka takistavaid tegureid, mida võib jagada sisemisteks ja välisteks. Sisemiseks takistuseks võib tuua vähest motivatsiooni (Järve *et al.*

2012; Roosmaa & Saar, 2016; Räis *et al.*, 2014) ja üheks vähese motivatsiooni põhjuseks võib olla vanus. Nimelt esineb suhtumist, et ollakse justkui liiga vana, et õppimisega tegeleda (Räis *et al.*, 2014). Sisemiseks takistuseks võib veel pidada vähest akadeemilist võimekust, eelduste puudumist, vähest enesekindlust, et kooli naasta (Roosmaa & Saar, 2017), ja eelnevat negatiivset kogemust tasemehariduses (Järve *et al.*, 2012).

Peale sisemiste takistuste leidub ka väliseid. Näiteks võib probleemiks olla rahaliste vahendite nappus, kui raha on tarvis põhivajaduste, toidu ja peavarju eest maksmiseks ning koolituste jaoks seda ei jätku. Täiskasvanud on enesearendamisel takistusena välja toonud rahapuuduse (Järve *et al.*, 2012; Eurydice, 2021; Roosmaa & Saar, 2016; Roosalu, 2010; Hovdhaugen & Opheim, 2018; Räis *et al.*, 2014). Kuigi Euroopas pakutakse palju tasuta koolitusvõimalusi, tuuakse siiski takistusena välja koolituste kallidust, mis jätab madalama sissetulekuga inimesed nendest võimalustest ilma (Roosmaa & Saar, 2016). Näiteks soovis 2016. aastal Euroopas 1/3 täiskasvanuid osaleda täiendõppes ja iga viies pidas takistuseks raha puudumist (Eurydice, 2021). Peale kõrge hinna võib takistuseks olla kursuste ebasobiv toimumisaeg ja/või koht (Hovdhaugen & Opheim, 2018), transpordi puudumine (Eurydice, 2021; Roosalu, 2010) ning vähene informatsioon õppimisvõimaluste kohta (Räis *et al.*, 2014).

Täiskasvanud õppija jaoks on vajalik ümbritsevate inimeste toetus ning seetõttu saab takistuseks pidada tööandja toetuse puudumist ja perekondlikke põhjuseid (Hovdhaugen & Opheim, 2018; Roosmaa & Saar, 2016). Täiskasvanul õppijal on raske jagada oma aega pere, enesetäiendamise ja töö vahel. 2016. aasta andmete järgi tõi iga kolmas, madala haridustasemega Euroopa täiskasvanu täiendusõppes osalemise takistusena välja perekondlikud põhjused ja ajakava (Eurydice, 2021). Enesetäiendamine on raske, kui puudub perekonna toetus, näiteks lapsed või kaaslane ei näe selleks vajadust (Melesk, 2019). Lapsevanemad vajavad õppimisel turvavõrgustiku, kes aitaks laste eest hoolitseda, ja selle puudumine võib õppimist takistada (Roosmaa & Saar, 2017; Roosalu, 2010). Lapsevanemaks olemine võib tähendada ka vajadust rohkem raha teenida ning täiskohaga töötamine ja samal ajal õppimine võib osutada liiga pingeliseks (Roosalu, 2010). Lisaks lapse eest hoolitsemisele võib perekondlikuks takistuseks olla lähedase hooldajaks olemine (Melesk, 2019), samuti võivad probleemiks õppimisel osutada iseenda terviseprobleemid (Roosmaa ja Saar, 2016).

Kuna Euroopa Liidus peetakse elukestvate õpet oluliseks, on riigid loonud mõningate takistavate teguritega toime tulemiseks toetussüsteeme. Näiteks täiskasvanute tasuta õppimisvõimalusi rahastatakse Euroopa Liidu toetustest ja riikide eelarvest. See annab võimaluse enesetäiendamiseks ka madala sissetulekuga inimestele. Peale selle saab pidada

toetavaks teguriks õppijale personaalset lähenemist ja varasemate õpingute ja oskuste arvestamist, mida tehakse mitmes Euroopa riigis, kaasarvatud Eestis (Eurydice, 2021). Lisaks on riik kehtestanud seadusega õppepuhkuse, mis toetab töötavat täiskasvanut kooli ja töö ühendamisel. Õppijal on õigus saada õppepuhkust kuni 30 kalendripäeva kalendriaasta jooksul (Täiskasvanute koolituse seadus, 2019). Kokkuvõtvalt võib öelda, et täiskasvanud õppijal on elukestvas õppes osalemisel mitmeid takistavaid tegureid, mis on nii sisemised kui ka välised. Riik üritab mõningate takistuste ületamisel toetada, et nende kodanikud saaksid ikkagi elukestvas õppes osaleda.

Tööandjast tulenevad toetavad ja takistavad tegurid elukestvas õppes

Eelnevas peatükis anti ülevaade, millised võiksid olla elukestvas õppes osalemise toetavad ja takistavad tegurid. Kuna bakalaureusetöö fookuses on kaubandustöötajate kogemus tööandja toetuse kohta elukestvas õppes, keskendutakse järgnevas peatükis pikemalt tööandjast tulenevatele toetavatele ja takistavatele teguritele. Tööandja saab toetada või takistada elukestvat õpet nii otseselt kui ka kaudselt. Näiteks suunduvad töötajad õppima, sest neil tekib töölt tulenevalt vajadus teha seda oma töökohta säilitamiseks. Šotimaal korraldatud uuringus tõid 50ndates töötajad põhjuseks arendada ennast oma töö säilitamise või karjääriredelil tõusmise nimel (Findsen *et al.*, 2011). Tööandjad toetavad töötajate elukestvat õpet ka sellega, kui koolitustel osalemine on töötajate jaoks tehtud kohustuslikuks (Järve *et al.*, 2012). Kaubandustöötajad tõid välja, et nende õppimist toetavad eelkõige praktilised koolitused. Abiks on ka töökohal õppimine meeskonnana, kus saab üksteisele kogemusi jagada. Tähtsaks peeti võimalust teha ettepanekuid koolituste sisu asjus, mis aitaks oma tööd paremini teha. Peale selle tundsid töötajad, et nende arengut toetab kaubainfo olemasolu süsteemides (Kiis, 2015). Tööandja saab oma töötajat toetada ka finantsiliselt, kuigi seda esineb pigem harva. Näiteks rahaliselt toetab töötajaid vaid 6–14% tööandjatest (Järve *et al.*, 2012). Šotimaal tehtud uuringu alusel sai 8% üle 50 aasta vanustest inimestest tööandjalt õppimisel finantsilist toetust (Findsen *et al.*, 2011).

Nii toetav kui ka takistav tegur võib olla näiteks tööandja suhtumine. Erialaste teadmiste laiendamisse suhtuvad tööandjad positiivselt. Nad peavad eelkõige oluliseks spetsiifiliste erialaste oskuste arendamist ja eelistavad, et nende töötajad omandavad teadmised töökohal. Töötaja arengu puhul, mis toimub väljaspool eriala, on tööandjad ükskõiksel seisukohal. Kui erialalistele teadmistele lisandub keskharidus, siis peetakse seda

lisaväärtuseks, kuid see pole tööandaja jaoks esmatähtis. Nad on erineval arvamusel, kas töötajate õppimine avaldab mõju ettevõtte kasumile. Osa tööandjaid arvab, et õppimine motiveerib töötajaid ka ettevõtet arendama, teised ei tunne sellest kasu (Järve *et al.*, 2012). Kaubandussektoris eelistavad tööandjad, et nende töötajad omandavad teadmised töökohal, sest väliskoolitused on kulukad ja tihti peetakse enda majasisest kompetentsi turul pakutavast paremaks. Tööandja poolt takistavaks teguriks saab pidada soovi mitte investeerida koolitamisest tööjõu volavuse pärast, sest tööandjatel on hirm, et peale koolitamist lähevad töötajad mujale tööle (Pihl & Leemet, 2018). Kuigi uuringud on näidanud, et inimesi motiveerib tihti õppima just tööga seotu, võib ettevõtjatel jääda mulje, et töötajate koolitamine on lisaaja ja -raha kulutamine. Üldiselt võimaldavad koolitusi oma töötajatele rohkem suuretegevõtteid kui väikeettevõtteid. Kuigi koolituste võimaldamine on toetav tegur, siis võib see muutuda takistavaks juhul, kui koolitused on liialt teoreetilised. Uuringus tõi kaubandustöötajad välja, et liialt teoreetilised koolitused tundusid neile sisutühjad (Kiis, 2015). Seda, et esmane koolitus toimub kaubandusvaldkonnas töökohal mõne juhi ja/või kolleegi poolt, tõi esile ka Kiis (2015) kaubandustöötajate seas tehtud uuringus. Kuigi koolitamine ei ole tööandja peamine ülesanne, oleks vaja, et tööandjad näeksid töötajate koolitamist investeeringuna ja teadvustaksid oma osalust elukestva õppe edendamisel (Järve *et al.*, 2012) Seda, et koolitamine on ettevõttele kasulik, leiti Yoopetchi jt (2021) uuringus, kus teenindussektori töötajate töö efektiivsus ja loovus suurenes, kui nad olid saanud ennast täiendada. Peale selle olid nad oma tööga rohkem rahul.

Samuti saab tööandja mõjutada töötaja elukestvas õppes osalemist töökorralduse kaudu. Siinkohal on võimalus tööandjal töötajat toetada, võimaldades talle paindlikku tööaega (Räis *et al.*, 2014). Mida paindlikum töögraafik, seda lihtsam on töötajal tööelu ja koolielu siduda. Kui tööandja ei ole graafiku osas paindlik, võib see osutada probleemiks ja õppimist takistavaks teguriks (Järve *et al.*, 2012; Roosmaa & Saar, 2016). Näiteks viiendik uuringus osalejatest tõi põhjuseks, miks ei saa õppida sobimatut töögraafiku. Nii varem õppinute (jätkamise sooviga) kui ka nende puhul, kes enam õppima minna ei soovi, vastas 40%, et nende jaoks on õppimisel takistuseks töögraafik (Järve *et al.*, 2012). Peale töögraafikutest tulenevate raskuste võib väljakutseks olla ka liialt suur töömaht (Hovdhaugen & Opheim, 2018; Roosmaa & Saar, 2016). Seega võib töögraafiku paindlikkusest ja tööandja toetusest sõltuda, kas täiskasvanu tegeleb enesearenguga või mitte (Roosmaa & Saar, 2016; Kiis, 2015). Paindliku graafiku juurde käib ka õppepuhkuse võimaldamine, mis on seadusega ette nähtud ja kus õppijal on õigus õppepuhkusele kuni 30 kalendripäeva kalendriaasta jooksul. (Täiskasvanute koolituse seadus, 2019). Kuigi õppepuhkus on seadusega ette nähtud,

ei ole tööandjad selle võimaldamisel alati toetavad. Uurimuste põhjal on olnud olukordi, kus tööandja suhtumine muutub. Algselt on tööandja toetav, kuid hiljem ei lepi töötaja pideva puudumisega ja töötajaid survestatakse kooli pooleli jätma. On ka neid näiteid, kus töötajad hoiavad saladuses, et nad õpivad, kuna pelgavad tööandja mittetunnustavat reaktsiooni (Räis *et al.*, 2014). Ka Meleski jt (2019) uuringus leiti, et on juhtumeid, kus tööandja ei toeta õpinguid ja nõuab, et töötaja langetaks valiku kooli ja töö vahel. Üldiselt on suuremad ettevõtted õppepuhkuste puhul paindlikumad ja võimaldavad õppimist soodustavaid graafikuid enam kui väikeettevõtted (Järve *et al.*, 2012).

Riik on loonud mõningad võimalused, kuidas tööandja saab töötajat õppimisel toetada. Näiteks saab tööandja küsida töötukassast koolitustoetust, mida saab kasutada koolituse eest tasumiseks, sõidukuluks ja palgakuluks. Üldjuhul hüvitatakse kuni 80% kogukuludest, aga mitte rohkem kui 2500 eurot ühe töötaja kohta (Eurydice, 2020). Lisaks teeb riik erandi sotsiaalmaksu maksmisel formaalõppes. Nimelt ei pea tööandja minimaalset sotsiaalmaksu maksma, kui töötaja on õpilane või üliõpilane (Sotsiaalmaksuseadus, 2023). Riik on huvitatud, et tööandjad panustaksid rohkem elukestvasse õppesse. Soovitakse, et tööandjad ja õppeasutused teeksid rohkem koostööd. Riik ootab aktiivset osalemist tööturu vajadustele vastava õppe kujundamises ja oma tegevusvaldkonnaga seotud õppekavade arendamises. Tööandjad peaks andma panuse töötajate oskuste arendamisse töökohapõhise õppe ja ettevõtetes toimuva praktika korraldamise kaudu (Haridusvaldkonna arengukava 2021–2035, 2020).

Nagu teoreetilisest ülevaatest selgub, mõistetakse elukestvat õpet arenguna, mis toimub inimese kogu elukaare jooksul. See on tähtis nii isikliku kui ka demokraatia ja majanduse arengu seisukohalt. Selles vallas on aga mitmeid toetavaid ja takistavaid tegureid, sealjuures on oluline tööandjate toetus, et töötaja saaks elukestvas õppes osaleda (Järve *et al.*, 2012; Roosmaa & Saar, 2016; Kiis, 2015). Kiis (2015) keskendus oma uuringus kaubandustöötajate kogemustele, sellele, kuidas tööandja toetab töökohal toimuvat õpet, kuid ei uurinud, kuidas tööandja üldiselt elukestvat õpet toetas. Käesolevas uuringus keskendutakse kaubandusvaldkonna töötajate elukestvate õppele, sest OSKA rapordi järgi on sektoris lihtööliste hõive vähenemas. Konkurentsiasutused aitaks püsida see, kui nad omandaksid lisaoskused näiteks müügipsühholoogia, müügitöö, kauba väljapaneku, turunduse, majanduse, õiguse, ettevõtluse ning kategooria- ja ostujuhtimise vallas, sest nendes valdkonnas on spetsialistidest puudus (Pihl & Leemet, 2018). Seega aitaks kaubandustöötajal tööturul püsida valmisolek end erialaselt arendada või uut eriala õppida. Uuring võiks anda infot tulevikuks, kuidas kaubandustöötajaid saaks toetada elukestvas õppes osalemisel ja

milline roll oleks selles tööandjal.

Bakalaureusetöö eesmärk on välja selgitada kaubandusvaldkonna töötajate arusaamad elukestvast õppest ja nende kogemused tööandjate toetusest elukestvale õppele. Selleks püstitati uurimisküsimused:

1. Kuidas mõtestavad kaubandusvaldkonna töötajad elukestvut õpet?
2. Millist tööandjapoolset toetust elukestvas õppes osalemisele on kaubandusvaldkonna töötajad kogenud?
3. Milliseid tööandjast tulenevaid takistusi on kogenud kaubandusvaldkonna töötajad elukestva õppe tegevustes?

Metoodika

Antud bakalaureusetöö eesmärk on välja selgitada kaubandusvaldkonna töötajate arusaamad elukestvast õppest ja nende kogemused tööandjate toetusest elukestvale õppele otsustati läbi viia kvalitatiivne uurimus. Laheranna (2008) järgi on kvalitatiivse uurimisviisi kaudu võimalik saada infot inimeste kogemuste ja arusaamade kohta.

Valim

Uuringus kasutati eesmärgipärast valimit. Eesmärgipärase valimi puhul valib autor intervjueritavad sihtgrupist oma teadmiste, kogemuste ja erialateadmiste järgi (Õunapuu, 2014). Valimisse kuulumise kriteerium oli kaubanduses töötamine vähemalt viis aastat, kuna autor pidas seda oma kogemuste järgi piisavalt pikaks ajaks, et lugeda kaubanduses töötamist erialavalikuks. Potentsiaalsed uuritavad olid tuttavad, kes töötavad kaubandusvaldkonnas. Intervjueritavatega võeti ühendust e-kirja ja sotsiaalmeediaplatformi Facebook kaudu ja neid informeeriti kirjalikult bakalaureusetöö eesmärgist, intervjuu kestusest ja infot konfidentsiaalsusest. Intervjueritavateks oli kaheksa kaubandusvaldkonna töötajat üle Eesti, kelle konfidentsiaalsuse tagamiseks on nimed asendatud pseudonüümidega (vt lisa 1).

Andmete kogumine

Bakalaureusetöö kirjutamiseks kasutati andmete kogumiseks poolstruktureeritud intervjuud, kuna uurimises taheti teada saada kaubandustöötajate isiklike kogemusi. Poolstruktureeritud intervjuu võimaldab olla paindlik, küsida lisaküsimusi ja muuta küsimuste järjekorda (Õunapuu, 2014). Seega võimaldas intervjuuvorm saada töö jaoks olulises mahus väärtuslikku informatsiooni. Intervjuude kõrval peeti päevikut (vt lisa 2), mis annab lugejale edasi autori uurijaprofiili, et suurendada töö usaldusvärsust. Kuna kvalitatiivse uurimise usaldusvärsust võib mõjutada uurija enda nägemus teemast (Laherand, 2008) pidas autor märkmete pidamist vajalikuks. Nimelt on autoril kogemus kaubanduses töötamisest ja elukestvas õppes osalemisest. Päeviku pidamine võimaldas teha eneseanalüüsi, aitas distantseerida autori mõtteid intervjuueeritavate omadest ning toetas hinnanguvaba tulemuste esitamist. Intervjuudeks koostati intervjuu kava (vt lisa 3), kus arvestati uurimisküsimusi ning lõputöö eesmärki. Enne intervjuusid arutati kava läbi juhendajaga, kelle ettepankutele vastavalt tehti selles täiendusi. Kava koosneb neljast plokist: 1) taustaküsimused, 2) arusaamad elukestvast õppes, 3) kogemused tööandja toetusest elukestvale õppele ning 4) lisaküsimused ja kontakti lõpetamine. Taustaküsimused olid sissejuhatuseks, et luua intervjuueeritavaga kontakt. Teemaplokk elukestvast õppes arusaamade kohta aitas leida vastuseid esimesele uurimisküsimusele. Kolmanda teemaploki küsimused aitasid leida vastuseid teisele ja kolmandale uurimisküsimusele. Lisaküsimused andsid võimaluse saada veel kasulikku infot ja intervjuueeritavatega kontakt lõpetada. Kõiki kavas olnud küsimusi hiljem analüüsiti. Andmete kogumise protsessi alustati prooviintervjuuga, et näha, kas uurimisküsimustele on võimalik intervjuu kava järgi vastuseid saada. Prooviintervjuu läbiviimise ja transkribeerimise järel hinnati intervjuu küsimused sobilikeks ning muudatusi ei tehtud. Prooviintervjuu, mis oli 40 minutit pikk, lisati andmestiku hulka. Uurimistöö raames võeti ühendust kolmeteistkümne inimesega. Kaks neist olid kaubandussektorist lahkunud ja kahel ei olnud piisavalt tööstaaži, et valimisse sobida ning ühelt ei saadud vastust. Kaheksa kaubandustöötajat olid nõus uurimises osalema. Valim moodustati kaheksast kaubandustöötajast, kellega tehti intervjuud 2023. aasta jaanuaris ja veebruaris. Kõigile osalejatele lubati tagada konfidentsiaalsus ja neile anti teada õigusest igal hetkel osalemisest keelduda. Uuritavatele pakuti võimalusest transkriptsiooni lugeda ning seda kasutas üks uuritav, kes muudatusettepanekuid ei esitanud. Intervjuu pikkused varieerusid 26 minutist kuni 58 minutini, keskmine intervjuu kestis 43 minutit. Aega planeeriti orienteeruvalt kuni üks tund ning intervjuu tehti ja salvestati Zoomi keskkonnas.

Andmete analüüs

Intervjuud transkribeeriti ja neid analüüsiti, kasutades kvalitatiivset induktiivset sisuanalüüsi. Nimelt on üks induktiivse andmeanalüüsi tugevus see, et võimaldab uurida intervjueritavate maailmamõistmist ja lahti mõtestamist ning tähendussüsteemide uurimist (Kalmus *et al.*, 2015). Andmeanalüüsi esimene etapp oli salvestatud intervjuude transkribeerimine. Selleks kasutati TTÜ Küberneetika Instituudi foneetika- ja kõnetehnoloogia laboris väljatöötatud programmi (Olev & Arumäe, 2022). Programmi tehtud tööd kontrolliti ja parandati käsitsi mitu korda. Transkriptsioonis eraldati autori ja intervjueritava tekst, tähistades tähemärkidega K (küsija) ja V (vastaja). Keskmiselt kulub ühe transkriptsiooni koostamisele ja toimetamisele kuus tundi ning keskmine pikkus oli 15 lehekülge.

Andmete kodeerimise lihtsustamiseks kasutati QCMap tarkvara. Andmetest otsiti välja täiendüksused (vt lisa 4), mis andsid vajaliku teabe uurimisküsimustele vastamiseks. Olulisele informatsioonile anti koodid ja see koondati kokku kategooriateks ja alamkategooriateks. Induktiivne kodeerimine on avatud tekstist tähendusliku osa leidmine, mille eesmärk on süveneda uuritava mõttemaailma ja sellest aru saada (Kalmus *et al.*, 2015). Kodeerimise usaldusväärsuse suurendamiseks oli kaaskodeerijaks juhendaja, kes tegi osalise kodeerimise ühe intervjuu mahus, kasutades autori saadetud koode. Kuna kaaskodeerija ja autori tähendusüksused omavahel ei erinenud, saavutati kohe kooskõla. Pärast kodeerimist otsustati tulemuste usaldusväärsuse suurendamiseks teha korduskodeerimine, et avastada varem märkamata jäänud olulisi mõtteid ja liita sarnaseid koode ühe nimetuse alla. Seejärel vaatas juhendaja koodid ja kategooriad üle ning tegi ettepanekuid kategooriate muutmiseks. Andmeanalüüsi tulemusena moodustus uurimisküsimuse „Kuidas mõtestavad kaubandusvaldkonna töötajad elukestvate õpet?“ alla kolm kategooriat (vt lisa 5): elukestva õppe mõiste seletus, osalemine elukestvas õppes ja suhtumine elukestvasse õppesse. Teise uurimisküsimuse „Millist tööandjapoolset toetust elukestvas õppes osalemisele on kaubandusvaldkonna töötajad kogunud?“ alla tekkis kaks kategooriat (vt lisa 6): toetus, mida töötaja on saanud ja toetus, mida töötaja sooviks. Viimase uurimisküsimuse „Milliseid tööandjast tulenevaid takistusi on kogunud kaubandusvaldkonna töötajad elukestva õppe tegevustes?“ tekkis viis kategooriat (vt lisa 7): tööandja suhtumine, probleemid õppepuhkusega, koolituste võimalused ja rahastamine, firmasiseste koolituste sisu ja tööiseloos.

Uurimistööd tehes lähtuti raamdokumendi „Hea teadustava“ (Eessalu *et al.*, 2017) juhistest. Uuritavate privaatsuse kaitseks võeti kasutusele pseudonüümid. Uuritavatele

tutvustati uurimistöö eesmärki ning kinnitati, et osalemine on vabatahtlik ning neil on õigus igal hetkel taganeda. Osalejad on teadlikud, et videomaterjali ja transkriptsioone kasutatakse üksnes selle lõputöö kirjutamiseks ning peale uurimistöö hindamist need kustutatakse. Usaldusväärse suurendamiseks kasutati intervjuupäevikut, kaaskodeerimist ja korduskodeerimist.

Tulemused

Bakalaureusetöö eesmärk oli selgitada välja kaubandusvaldkonna töötajate arusaamad elukestvast õppest ja nende kogemused tööandjate toetusest elukestvale õppele. Tulemused esitatakse tulenevalt uurimisküsimustest kolme peatükina ning kategooriad alapealkirjade kaupa. Uuritavate tsitaadid on loetavuse parandamiseks keeleliselt toimetatud. Tsiteerimisel on kasutatud tingmärki /.../, mis näitab, et tsitaadist on välja jäetud osa teksti, et olulist mõtet esile tõsta.

Kaubandustöötajate elukestva õppe mõtestamine

Sisuanalüüsi käigus tekkis uurimisküsimuse „Kuidas mõtestavad kaubandusvaldkonna töötajad elukestvõõ õpet?“ alla kolm kategooriat: elukestva õppe mõiste seletus, osalemine elukestvas õppes ja suhtumine elukestvasse õppesse.

Elukestva õppe mõiste. Uuritavate käest küsiti, kuidas nemad kirjeldaksid ja mõistavad elukestvõõ õpet. Vastajate seas oli inimesi, kes ei olnud varem mõistet „elukestev õpe“ kuulnud või ei olnud sellele kunagi mõelnud.

Elukestev õpe, issand ma ei olegi mõelnud selle peale. Ma jään vastuse võlgu, ma ei teagi. Selline küsimus, mille peale tõesti ma pole mõelnud jah, mis see võiks olla? (Berit)

Kui uuritavatelt, kes ei olnud varem elukestvõõ õppele mõelnud, küsiti, mida nad arvavad, mis see olla võiks, pakuti, et tegemist võib olla õpitud teadmistega, mis kestavad kogu elu ehk inimesed kasutavad õpitud teadmisi terve oma elu. Peale selle pakuti, et elu õpetab, mida täpsustati, et elu toob meile situatsioone ja sellest õpime. Veel arvati, et tegemist on õppimisega nii koolis kui ka väljaspool kooli ning terve elu arenemine.

Elukestva õppena mina näeks nagu seda, et igapäev tegelikult saab midagi juurde õppida, ka sellel töökohal, kus ma ise praegu olen. (Deelia)

Samas oli uuritavate seas ka neid, kes olid varem sellele mõelnud või oskasid kohe arvata, mis elukestev õpe võiks olla. Elukestvat õpet peeti milleski, mida on tarvis konkurentsisis püsimiseks. Toodi välja, et elukestev õpe on pidev enesearendamine nii tööalaselt kui ka eraelus ja nii koolis kui ka väljaspool. Arvati, et kogu aeg on tarvis kuskile poole areneda.

Elukestev õpe on midagi sellist, mida nii-öelda meie põlvkond /.../, peavad tegema, et me ei saa selle peale loota, et me lähme ühte kohta tööle ja siis töötame seal mingi kakskümmend viis aastat ja kolmkümmend aastat ja sealt lähme pensionile. Et elukestev õpe ongi see, et me peame kogu aeg iseennast täiendama olema tööturul konkurentsivõimelised ja mitte ühes valdkonnas ainult. (Carolin)

Kokkuvõtvalt võib öelda, et elukestva õppe mõiste ei ole kõigile teada ning arvamusi, millega tegemist, on erinevaid.

Osalemise elukestvas õppes. Intervjuudest ilmnnes, et uuritavad olid saavutanud formaalhariduses vähemalt keskkhariduse. Keskkharidust on omandatud nii erialaga kutsekoolist kui ka gümnaasiumist. Uuritavate seas on neid, kes parasjagu õpivad formaalhariduses ja omandavad kutseõppes taset 5 või on kõrgkoolis. On neid, kes ei soovi formaalharidusse naasta, samas neid, kes sooviks seda teha tulevikus.

Ma tahaksin minna tagasi ülikooli ja lõpetada oma pooleli oleva usuteaduskonnaõppe. (Carolin)

Intervjueeritavad kirjeldasid oma kogemusi, et mitteformaalses õppes osalevad kaubandustöötajad iga päev tööl, saades uusi teadmisi nii praktiliste kogemuste kui ka tööalaste koolituste kaudu. On ka neid, kes tegelevad enesearenguga iseseisvalt hobi käigus või käivad tööd toetavatel koolitustel enda algatusel. Teadmisi kogutakse nii hobi kui ka töö jaoks näiteks internetist ja raadiot kuulates.

V: Loomulikult kogu aeg pead õppima, muidu ei saa. Need tooted arenevad nii kiiresti. /.../ Jälle üks toode raadiost, kuulsin ja jätsin meelde. Bauroc Ecoterm on selline kivi, millele sa ei pea panema soojustust. Ehk üks kiht ja ongi sul maja püsti. (Erki)

Vastajate seas oli neid, kes eelistavad õppida iseseisvalt ja koolitustele ega formaalõppesse minna ei soovi.

Suhtumine elukestvasse õppesse. Intervjuudest ilmnes, et kaubandustöötajatele meeldib õppida ja ennast arendada. Nad peavad seda oluliseks, et rutiinist välja saada. Rutiinist välja saamist pidasid nad oluliseks, sest nende sõnul võib üksluine töötamine viia mandumiseni. Lisaks praktiliste kogemuste omandamisele peeti vajalikuks teooria õppimist.

Et /.../ ma olin viisteist aastat olnud müüja ja otsustasin minna kutset tegema. Peale esimest koolipäeva tulin sealt tagasi kassiahastusega: Appi, kui loll ma olen. Tegelikult on vaja kõike. On vaja ka teooriat /.../, ma ei oleks teinud seda kutseeksamit seal ära ilma nende kursusteta. Ma ei oleks nende asjade pealegi tulnud, mida müüja peab teadma. (Helen)

Intervjueeritavad arutlesid ka selle üle, et enda arendamine on tähtis, et olla oma töös parem. Oluline on olla professionaal, tundes näiteks kaupu, mida klientidele pakkuda.

Teenindajana on üsna nagu tobe seis, kui sul on nagu mingi mitme riiuli täis tooteid ja klient küsib selle kohta ja siis sa pead lugema sealt sildi pealt. /.../ Kliendile võiks jääda mulje, et mina olen ikkagi asjaga kursis ja mina olen nüüd professionaal, mitte niimoodi, et ma aitan tal lugeda või loeme koos. (Andres)

Peale selle peeti enese arendamist oluliseks, et konkurentsisis püsida. Näiteks toodi välja, et õppida tasub selleks, et oleks tagavaraplaan juhuks, kui esialgse tööga peaks midagi juhtuma. Vajalikuks peeti valmisolekut ümber õppida, kui mingil põhjusel oma erialal tööd enam ei leidu. Uuritavate seas oli ka neid, kes tundsid, et nende sees on pidev vajadus ennast teostada ja areneda. Kaubandustöötajad leidsid, et enim on nad oma tööl õppinud kogemuste ja töökoha pakutavate koolituste kaudu. Usuti et oma õppimise eest tuleb ise vastutada ja õppida. Toodi näiteks välja, et kui töö peaks takistama õppimist, siis vahetataks lihtsalt töökohta.

Vahetaks tööd ja ma olen selles mõttes õppinud ära, et ma ei jää. Nagu konkreetselt, kui midagi on vastukarva, siis ma ei viitsi oma aega raisata, ma lähen kuhugi mujale. (Georg)

Intervjueeritavad olid eriarvamusel formaalhariduse kasust töö tegemisse. Uuritavate seas oli neid, kes olid otsustanud end kaubandusvaldkonnas arendada formaalhariduses (kutseõppes). Samas on neid, kes tunnevad, et ei soovi minna formaalharidusse sellepärast, et usuvad rohkem praktilisse kogemusse ja liiga palju teooriat on nende meelest väsitav. Veel toodi välja, et kool on aja raiskamine, sest varem õpitust ei ole tööl midagi kasutatud.

Jah, täpselt nii, et rohkem praktikat ja mitte seal koolipingis istumist. Et ütlen ausalt, kui ma õppisin seal kutsekoolis, /.../ siis ma pole terve elu jooksul, kui ma tööl olen olnud, ei ole neid asju kasutanud, mida ma olen õppinud. (Erki)

Formaalharidusega seoses toodi ka esile, et noorena meeldis väga koolis käia, sest seal sai sõpradega aega veeta, kuid nüüd peetakse end selleks liialt vanaks.

Kokkuvõtvalt saab öelda, et kaubandustöötajate seas oli neid, kes olid varem mõistet „elukestev õpe“ kuulnud ja neid, kes ei teadnud sellest midagi. Uuritavate seas oli neid, kelle arvamus sarnanes uurimistöös välja toodud mõisteseletusega, kuid oli ka erinevusi.

Intervjueeritavate hulgas oli osalejaid formaalhariduses ja neid, kes parasjagu ei õppinud.

Need, kes formaalhariduses ei osalenud, jagunesid kaheks. Osa soovis tulevikus taas osaleda ja oli neid, kes seda enam teha ei taha. Uuritavad õppisid igapäevaselt mitteformaalselt töökoha ja hobide kaudu. Elukestvas õppes osalemist peeti vajalikuks, et olla oma töös parem ja ka selleks, et rutiinist välja saada.

Tööandja toetus elukestvas õppes osalemisele

Teise uurimisküsimuse „Millist tööandjapoolset toetust elukestvas õppes osalemisele on kaubandusvaldkonna töötajad kogenud?“ alla tekkis kaks kategooriat: toetus, mida töötaja on saanud ja toetus, mida sooviks.

Toetus, mida töötaja on saanud. Kaubandustöötajad kirjeldasid oma kogemusi, kuidas tööandja on nende elukestvat õpet toetanud. Nad tõid välja, et kuna neil puudus eelnev väljaõpe kaubanduse vallas, koolitati neid kohapeal välja ja enamik teadmisi tuli praktikaga. Uuringu tulemused osutasid, et kaubandustöötajatele pakutakse erinevaid koolitusi, eelkõige sisekoolitusi, väljastpoolt pakutakse neid pigem vähem. Intervjueeritavad kirjeldasid, et koolitused on enamjaolt kohustuslikud, tööandja poolt kinni makstud ning jäävad töötaja sisse.

Nad on kohustuslikud, aga need jäävad töötaja sisse. Kõik kulud makstakse kinni. Leedus, Lätis või Eestis, kõik on töötaja sees. Kui me lähme välismaale, siis on kõik lähetusrahad ja kõik asjad. (Georg)

Uurimises osalenute seas oli ka neid, kes on käinud end tööalaselt koolitamas enda vabast ajast ja oma rahaga. Ettevõtte näitas üles toetust sellega, et jagas infot kursuse kohta ja tasus töötaja kütusearve, kes kollektiivi koolitusele viis.

Ja tookord, kui ma käisin Tartus kutset tegemas, siis saadeti meile /.../ kontori personaliosakonnast nii-öelda nimekirjad, et kes soovib. /.../ Ja siis me käisime üle kolme kuu iga laupäev. Selleks me ei võtnud õppepuhkust, vaid see oligi nii-öelda jälle omast vabast ajast. Et jah, ainukene asi oligi siis töökohapoolne toetus, et ta maksis sellele, kes sõitis, küttearve kinni. Sest kutseeksami maksin ka ise kinni. (Helen)

Kaubandustöötajad tõid intervjuudel välja, et nad naudivad, kui saavad töötada vahelduseks teises kaupluses või käia mõnel uuel huvitaval koolitusel, sest see aitab neid rutiinist välja ja ühtlasi toetab nende elukestvat õpet. Uuritavate seas oli ka neid, kes tõid välja, et tööandja pakub enesearenguks lisaks tööalastele koolitustele heaolu suurendavaid koolitusi ja rahastab trennis käimist.

Näiteks meil on praegu puhketoas stendi peal mingisugune toitumisalane teema, et siis seda on võimalik kuulama minna. /.../ Teine asi /.../ on mingite jalanõud teema ka. Et kuidas endale näiteks valida paremaid jalanõusid, et ennast nagu selle võrra siis säästa /.../ võib-olla siis kas trenni või töökoha vaates. (Andres)

Formaalhariduse üle arutledes ütlesid intervjuueeritavad, et toetavaks teguriks nende elukestvale õppele on see, et tööandja on nõus, et tema töötaja töötab ja õpib täiskohaga. Uuringu tulemused näitasid, et tööandja oli töötajatele andnud õppepuhkust ajal, mil neil oli seda tarvis. Vahet ei olnud, kas õpiti erialasel või töötaja huvist lähtuval erialal.

Jaanuaris tehti mulle lihtsalt kooliaeg vabaks ja nüüd, kui ma uuesti lähen, on mul õppepuhkus juba kirja pandud. /.../ Kui tahan õppepuhkust saada, panen endal seal meie keskkonnas kirja ja nad võimaldavad mulle selle. Ei ole mingit probleemi. (Berit)

Lisaks toodi välja, et tööandja arvestab graafikut tehes näiteks eksamitega ja annab enne eksamit ka vaba päeva. Intervjuueeritavad tõid välja, et neile on graafiku muutmistega vastu tulnud ka siis, kui on tekkinud ettearvamatu vajadus kooli minna. Uurimises osalenute hulgas oli ka neid, kelle tööandjad on mures töötajate väsimuse pärast ning annavad tasustatud lisapuhkepäevi. Intervjuudest ilmnas ka see, et tööandjad on valmid kodutöödega aitama, kui nende töötaja õpib tasemeõppes eriala, mis toetab nende tööd. Arutleti selle üle, et elukestva õppe toetamisel on oluline tööandja suhtumine. Näiteks on tööandja kutsunud üles enesearendamisele ja andnud teada, et kui keegi tahab õppida, siis teda toetatakse. Peetakse tähtsaks, kui tööandja näitab välja suhtumist, et töö juures ollakse valmis õpingute puhul vastu tulema.

Praeguses töökohas öeldi kohe, et kes tahab kooli või ennast kuidagi täiendada minna, nemad nagu vastu ei ole. Nemad väga toetavad seda. /.../ graafiku saab teha ka täpselt niimoodi, nagu vaja on, et kui ikkagi käid koolis, siis nad mõistavad seda ja tulevad tegelikult vastu ka. (Berit)

Oli ka neid, kes ei olnud õppimisest huvitatud, kuid nad tajusid, et juhul, kui nad tahaks, siis tööandja oleks toetav. Intervjuudest ilmnest ka, et mõni töötaja tunneb, et tööandja isegi toetab liialt nende arengut, võimaldades neile tihedalt koolitust, kuna soovivad, et töötajad näeksid suuremat pilti. Tööandjad peavad oluliseks, et töötajad oskaksid lugeda tulemusi, neid analüüsida ja otsuseid vastu võtta.

Väga tugevalt, natuke liiga palju minu silmis. /.../ idee on siis see, ülemustel, et nagu own your own business. Et see pood on nagu meie firma ja meie nagu ise suudame teha kõik analüüsid ja asju /.../ Samuti tahetakse veel teha koolitusvideoid, mida inimestele saata, et ennast arendada. (Georg)

Intervjuudest ilmnest, et oluliseks peetakse tööandja eeskuju ja õppimist meeskonnana. Juht jagab teavet koolituste kohta, käib ise koolitustel ja jagab enda kogemusi ning kutsub teisi kogemusi jagama. Arutleti ka selle üle, et isegi kui ettevõttel ei ole suuri rahalisi ressursse, siis suurt tähtsust mängib soov toetada. Mainiti ka, et see suurendab motivatsiooni, kui juht tunneb huvi selle vastu, mida töötaja õpib.

Töötaja poolt soovitud toetus. Kui kaubandustöötajatelt uuriti, millist toetust nad veel tööandjalt sooviksid, siis peeti oluliseks, et juht paneks oma töötaja heaolu esikohale

Kõik taandub sellele /.../, milline inimene tööandja on. Kas ta on nagu normaalne inimene või mitte. Et toetamine ei ole raske, et graafikute tegemine töötajale ei ole raske. Et kokkuvõttes on see, et mis on inimesel nagu prioriteet, kas töötöötaja heaolu või mitte. (Carolin)

Oluliseks peeti, et juht näitaks elukestva õppe puhul välja oma toetavat suhtumist. Toetavaks teguriks peeti ka seda, kui tööandja võimaldab teha töökohal praktikat – näiteks võimaldab töötada tööajal müüjal laos, kui ta õpib laotööd. Ka toodi välja, et tööandja võiks teha koostööd töötukassaga, et liiguks teave, mis koolitust on saadaval. Tööandjalt oodatakse teavet ja toetust, kuidas erialaselt kutsekoolis õppida.

Lisaks tööandja suhtumisele võiks elukestvat õpet toetada rahalised vahendid. Need, kes käivad tööalastel koolitustel omast vabast ajast, sooviksid saada õppepäeva tasu.

See võiks olla just eeskätt siis, kui sa lähedki õppima sedasama oma tööga või oma ettevõttega seotud eriala. /.../ Sest tööandjal on tegelikult ju võimalus ka teha leping näiteks, et ma toetan su õppimist, ma võimaldan sul tööajast õppida, ma maksan sulle /.../ tööpäeva kinni siis. (Helen)

Arutleti selle üle, et tundub küll võimatu, kuid abiks oleks tasustatud vabad lisapäevad. Samuti oleks abiks, kui vajaduse korral saaks koormust vähendada.

Kokkuvõtvalt võib öelda, et kaubandustöötajad peavad toetavaks teguriks, kui tööandja on suhtunud õppimisse ja arenemisse positiivselt. Pakkunud võimalusi enesearenguks töökohal ja võimaldanud rutiinist välja pääseda. Väljaspool töökohta on tööandjad toetanud õppimist, võimaldades paindliku graafikut ja õppepuhkust. Kaubandustöötajad tõid esile, et tööandja saaks neid veel enam toetada, kui aitaks finantsiliselt õppetöös osaleda ja teeks koostööd kutsekoolidega.

Tööandjast tulenevad takistavad tegurid elukestvas õppes osalemisele

Kolmanda uurimisküsimuse: „Milliseid tööandjast tulenevaid takistusi on kogunud kaubandusvaldkonna töötajad elukestva õppe tegevustes? “ alla tekkis viis kategooriat.

Tööandja suhtumine. Kuigi kaubandustöötajate seas oli neid, kellel oli kogemusi tööandjatega, kes suhtusid elukestvasse õppesse positiivselt, oli vastajate seas ka neid, kes tajusid, et tööandja ei toeta nende plaani õppima asuda.

Noh, tema jaoks oleks see kõige parem, et kõik tööl oleks. Ma ei tunne jah, et ta nagu toetaks seda, et ma käiksin koolis ka samal ajal. Et siis seal on kohe altkulmu pilgud. /.../ Tema mõtleb kohe kindlasti sellele, kuidas ta saab uue töötaja või kuidas nagu paremini /.../ graafikuid teha või mis iganes. (Deelia)

Kartes tööandja negatiivset suhtumist oli kaubandustöötajate seas neid, kes otsustasid valida koolitusi, mille puhul ei pidanud tööandjale seda mainima. Näiteks nimetasid intervjuueritavad, et nad valisid koolitusi, kus saab käia töövälisel ajal. Oli ka neid, kes olid otsustanud mitte minna formaalõppesse või koolitustele, kuna kartsid ülemuse negatiivset reaktsiooni. Intervjuueritavad, kes on ennast täiendanud formaalhariduses, tõid välja, et alguses jättis tööandja mulje, et on toetav, kuid hiljem selgus, et töö tegemine on esimesel kohal ja töötaja õppimine teisel. Vastajate sõnul ei võimaldatud neile töökoormuse

vähendamist ja terve kollektiiv keerati vastaja vastu, kes palus töölt vaba aega. Uuritavate öeldes manipuleeriti töötajaga, et ta valiks koolis käimise asemel töötamise.

Teoreetiliselt ollakse toetav, aga siis hakkavad igasugused probleemid tekkima. Käib selline nagu päris manipuleeriv suhtumine. Et sinna loengusse sa ei peaks minema ja sa saad seda ise õppida. /.../ Oluline oli rohkem, et ma mõtleksin selle ettevõtte peale, kus ma parasjagu töötan, kui see, et ma saaksin nagu omal asja tehtud. (Carolin)

Suhtumise osas arutleti ka selle üle, et kui erialaselt õpiti, siis võis tööandja tunda ennast ohustatuna töötaja ees, kui ta oli enda koolitamise jooksul saanud oskusi ja teadmisi, mille puhul otsene juht tundis, et ta ei olnud piisavalt kompetentne.

Tal ei ole mulle lihtsalt mingisugust konkreetset õppeinfot anda. Lihtsalt ma tahan vahest teada selliseid spetsiifilisemaid asju /.../ ja noh, ikka on jälle see, et muna õpetab kana, nii-öelda meil. /.../) Ma teangi, et ma tekitan temas ebakindlust. Ja juba pikemat aega, aga see torkimine on natukene kasulik ka. Et see paneb teda ka rohkem pingutama. (Helen)

Erialaste õpingute juures toodi välja, et mõnikord võis olla ka raskuseid koolitööks informatsiooni saamisega. Näiteks küsiti tööandjalt teavet kodutööde tegemiseks või teooria sidumiseks praktikaga. Tööandjad soovisid teada täpselt, milleks teavet kasutatakse ja töötaja pidi kinnitama, et kasutab materjale vaid koolitööks.

Probleemid õppepuhkusega. Takistusena nähakse ka probleeme, mis tulenevad õppepuhkuse kasutamisest. Intervjueeritavate seas oli neid, kellel ei olnud õppepuhkusega probleeme, kuid ka neid, kellele öeldi, et ettevõttes, kus nad töötavad, ei ole selliseid asju nagu õppepuhkused olemas. Samuti on välja toodud olukordi, kus graafikusse oli pandud vaba päev, kuid siis koolipäeval oli ikkagi helistatud ja palutud tööle tulla. Peale selle ilmnes olukordi, kus õppepuhkust küll anti, kuid arvutuste käigus tuli välja, et õppepuhkuse tasu oli väiksem, kui pidi olema. Esines ka olukordi, kus tekkis segadus hierarhias, kes pidi otsustama, kas töötaja saab osaleda õppetöös või peab ikkagi tööl olema. Uuritavad tõid esile, et tööandjad pole palganud piisavalt töötajaid, et õppepuhkust võimaldada. Õppepuhkuse võtmine tähendaks tööpõuuduse tõttu kolleegidele väga suurt koormust.

Üks peaks olema rohkem sellepärast, et kui meist üks puhkab /.../, siis me olemegi juhatajaga ainult kahekesti momentaalselt. Meil on kaks nädalat puhkust kokku. Kahekesti siis nii, et üks päev on siis pool päeva, teine pikk päev ja kaks nädalat niimoodi järjest. See on kohutav. See tapab ära ja lõpuks oled zombi ja siis inimesed ütlevad, et müüjad on vihased ja ei tea, mida veel. (Friida)

Peale selle on olnud olukordi, kus peab ise kedagi asendama ja seetõttu ei saa õppepuhkust kasutada. Uuringus tuli välja, et eelkõige on raskusi õppepuhkuse võimaldamisega väikeettevõtetel või väiksematel filiaalidel.

Koolitusvõimalused ja rahastamine. Uuritavad nägid takistava tegurina seda, et nende ettevõttel ei ole rahalisi ressursse koolituse eest tasumiseks ja seetõttu tuleb enda koolituste eest ise maksta. Lisaks avaldasid uuritavad infot, et nad peavad seda ebameeldivaks, et nad on pidanud tööalasele koolitusele minema oma vabast ajast ja neile ei ole seda kompenseeritud. Arutelus tuli välja, et töötaja eelistaks, et tööandja maksaks näiteks kutseeksami eest ja tasuks õppepäevade eest, kui käiakse tööalaselt end harimas. Neile sobiks, kui sellisel juhul oleks töölepingus lisa, mis kohustaks neid mingi perioodi seal ettevõttes töötama. Töötajate sõnul on ka olukordi, kus mõne koolituse andmisega oodatakse, kuni katseaeg on läbi, sest kardetakse, et töötaja lahkub töölt peale koolitust.

Firmasiseste koolituste sisu. Murekohti toodi esile ka firma poolt pakutavate koolituste puhul. Kuigi firmad pakuvad üha enam koolitusi, on töötajad ikkagi tundnud, et neid on liialt vähe. Intervjuudes ilmnes, et eelistatakse pigem praktilisi koolitusi kui pikka teooriakursust. Toodi välja, et koolitused, mida pakutakse, ei paku enam huvi, sest sisu kipub korduma ega anna enam uusi teadmisi.

Ei meeldi. Aja mahaviskamine. Ega sealt midagi uut ei tule. (Friida)

On ka olukordi, kus terve kollektiiv peab osalema koolitusel, isegi siis, kui osa töötajaid teema üldse ei puuduta. Samas ilmnes, et tööandjad ei uuri, milliseid koolitusi töötajad ise sooviksid, et oma tööd paremini teha. Kui töötajad on tööandjale ettepanekuid teinud, milliseid koolitusi nad sooviksid, siis on otsustatud, et neil pole seda vaja. Kaubandustöötajad on huvitatud lisateadmistest kauba omanduste vallas ja sooviksid õppida ka juhtimist.

Veinikoolitusele tahtsin minna, aga juhataja arvas, et seda pole vaja. Ja vaata, kui inimesed küsivad, et soovita veini, siis see on suht keeruline. Neid veine nii palju erinevaid ja sa ei hakka ju seal kõiki pudeleid ostma ja siis kodus proovima. (Friida)

Vastajate seas on ka neid, kes on tundnud puudust mõnest koolitusest, kuid ei ole seda oma ülemusega jaganud, kuna tunnevad, et nende arvamust ei peeta oluliseks.

Töö iseloom. Intervjuus ilmnes, et töö iseloom võib takistada formaalõppes osalemist. Uuritavad kirjeldasid, et neil on tunne, et nad ei saa korraga töö käia ja õppida.

Lihtsalt ongi see, et näiteks minu töökoht on küll selline, et seal ei saagi võtta nagu teist koormust, seal ongi täiskoormus. Et kui ma peaksin võtma mingi väiksema koormuse, siis ma ei saaks seda tööd teha, mis ma praegu teen. (Deelia)

Tööst tulenevaks takistavaks teguriks peetakse ka rutiinset tööd, kus justkui ei ole midagi juurde õppida. Tööülesanded on pidevalt samad ja suuremat pilti ei nähta.

Ma ei oskagi nagu öelda. Seal nagu ei olegi sellist midagi, kuhu saaks edasi nagu areneda. Seal on nagu kogu aeg sama töö ikkagi. (Deelia)

Osalejatega arutledes ilmnes, et kaubandustöötajad tunnevad puudust tootealastest teadmistest ja tootjapoolset infot tuleb vähe ning seetõttu tuleb interneti võimalusi kasutades ise suurt tööd teha, et tooteid rohkem tundma õppida.

Kokkuvõtvalt võib intervjueeritavate kogemuste põhjal öelda, et tööandjast tulenevad takistavad tegurid elukestvas õppes osalemisel on: tööandja negatiivne suhtumine õppimisse, probleemid õppepuhkusega, ettevõtte vähesed finantsid koolitusteks, koolituste korduv või mittevajalik sisu, koolituste sisu osas töötajate soovidega mitteamvestamine ning üksluine ja rutiinne töö.

Arutelu

Bakalaureuse töö eesmärgiks oli uurida kaubandusvaldkonna töötajate arusaamasid elukestvast õppest ja nende kogemused tööandjate toetusest elukestvale õppele. Uurimistöö tulemuste üle arutletakse ja seostatakse neid varasemate teoreetiliste lähtekohtadega uurimisküsimuse kaupa. Seejärel tehakse ettepanekuid edasiseks uurimiseks ning tuuakse välja uurimise kitsaskohad ja praktiline väärtus.

Bakalaureusetöö esimene uurimisküsimus oli „Kuidas mõtestavad kaubandusvaldkonna töötajad elukestvat õpet?“. Kaubandustöötajate seas oli nii neid, kes olid kuulnud, kui ka neid, kes ei olnud kuulnud mõistest „elukestev õpe“. Töötajad kirjeldavad elukestvat õpet millenagi, mis toimub terve elu nii koolis, tööl kui ka igapäevaelus. Teooria järgi on elukestev õpe terve elu toimuv õppimine nii formaalselt, mitteormaalet kui ka informaalet (Eensaar, 2003). Ka arvati, et elukestev õpe on teadmised ja kogemused, mida saadakse elu käigus ning mida kasutatakse terve oma elu. See sobib teooriaga, kus keskendutakse üksikisiku eluks vajalike teadmiste kogumisele (Longworth & Davies, 1996, viidatud Gopee, 2001 j) Autor arvab, et elukestva õppe mõiste võis

intervjuueeritavatele olla võõras seetõttu, et osalejad olid oma koolitee juba lõpetanud, kui „Elukestva õppe strateegia 2020“ ja selle järg „Haridusvaldkonna arengukavast 2021–2035“ sõnastati. Kuna kaubandusvaldkonnas oli neid, kes polnud varem mõelnud elukestvale õppele enda rollile selles, siis tuleks leida viise, kuidas jõuaks arusaamine õppe vajadusest sihtgruppideni. Ühiskonnas on tarvis selles vallas rohkem arutleda ja ka kontrollida, et info jõuaks sihtgruppideni. Selgus ka, et kuigi kaubandustöötajate seas oli töötajaid, kes polnud varem elukestvale õppele mõelnud, osalesid nad selles ise seda teadvustamata. Näiteks tutvuvad nad toodetega pidevalt interneti kaudu, kuulavad raadiosaateid ja vahetavad teadmisi kolleegidega, mõtlemata, et kogu see aeg käibki õppimisprotsess. Arutelus kaubandustöötajatega jõuti selleni, et elukestvas õppes osalemist peetakse vajalikuks, kuna töötjad tahavad olla oma töös professionaalsemad ja neil on sisemine vajadus eneseteostuseks. Enesearengut peeti vajalikuks, et rutiinist välja saada ja mitte manduda. Ka peeti oluliseks omandada uusi oskusi juhuks, kui on tarvis eriala muuta. Juba varasemates uuringutes on välja toodud, et täiskasvanud õpivad selleks, et oma töös paremad olla (Järve *et al.*, 2012) ja on neid, kes tunnevad töötades vajadust lisakoolituste järele (Reinhold, 2016). Samuti on varem leitud, et täiskasvanud tegelevad õppimisega, et oma aju trennida ja tuua oma ellu midagi uut (Findsen *et al.*, 2011). Teooria ütleb, et elukestev õpe võib toetada inimeste tervist, heaolu ja konkurentsivõimet tööl (Eurydice, 2021). Kokkuvõtvalt võib öelda, et kaubandustöötajad tunnevad, et nad vajavad enda heaoluks ja konkurentsivõimeks püsimiseks lisakoolitusi ning riigil ja tööandjal on suur roll töötajaid enesearengus toetada.

Lisaks sisemisele enesearenguvajadusele pidasid kaubandustöötajad elukestvat õpet oluliseks, et konkurentsivõime püsida. Ka teooria järgi on üheks elukestvas õppes osalemise põhjuseks on teadmiste ja oskuste arendamine tööturu tarvidusest lähtudes (Eensaar, 2003). Tehnoloogia kiire areng, kus osade töökohtade hulk väheneb ja samas tekib pidevalt juurde uut moodi töökohti, on pannud täiskasvanuid mõistma, et konkurentsivõime püsimiseks tuleb pidevalt areneda ja arenguga kaasas käia. Kuna rahvas vananeb ja pensioniiga järjest kasvab, on tähtis toetada täiskasvanute elukestvas õppes osalemist.

Teise uurimisküsimuse „Millist tööandjapoolset toetust elukestvas õppes osalemisele on kaubandusvaldkonna töötajad kogunud?“ põhjal selgus, et töötajad saavad oma esmase väljaõppe kohapeal praktika käigus, mida juhendab kas tööandja või kolleeg. Tööandja korraldab töökohal koolitusi, kuid välis- ja sisseostetud koolitusi tehakse pigem vähem. Ka varasemad uuringud on näidanud, et tööandjad eelistavad, et töötajad saavad oma teadmised töökohal (Järve *et al.*, 2012). Sama tulemuseni jõudis oma uuringus Kiis (2015), kes tõi välja, et kaubanduses töötavad teenindajad saavad oma esmase õppe ja juhised juhilt ning õpivad

hiljem kolleegide toel. Tõenäoliselt peavad tööandjad väliskoolitusi kulukaks ja majasisest väljaõpet paremaks, nagu varasem uuring on välja toonud (Pihl & Leemet 2018). Kuna väljaõpet on võimalik saada töökohal, ei tunne töötajad vajadust kutsekoolis eelnevalt teadmisi omandada. Autor arvab, et kutsekoolid ja kaubandustööandjad võiks rohkem koostööd teha. Tööandjad võiks näha kasu sellest, et riik võimaldab täiskasvanutele tasuta õppekohti, mille eest ei pea tööandja maksma. Kui tööandja suunab töötaja kutsekooli, vähendaks see tööandja koolituskulusid ja aitaks kaasa kitsaskohtade leevendamisel, kus riigis on suur kutsehariduseta täiskasvanute osakaal (Haridusvaldkonna arengukava 2021–2035). Kvaliteedi parandamiseks võiksid tööandjad selgelt sõnastada, millised on nende ootused töötajate kompetentsidele, et luua vajadustele vastavad õppekavad. Koostöös tööandjatega saaksid kutsekoolid anda töötajatele teoreetilisi teadmisi ja tööandja õpipoisajal praktilist kogemust.

Lisaks saab tööandja oma töötajaid toetada oma positiivse suhtumisega õppimisse. Oluline on, et tööandja huvituks oma töötaja arengust ja sooviks, et tema töötaja oskaks analüüsida tulemusi ja näha suurt pilti. Varasem teooria ütleb, et tööandjad suhtuvad erialaste teadmiste laiendamisse positiivselt, kuid töötaja arengu puhul, mis toimub väljaspool eriala, on nad ükskõiksel seisukohal. Osa arvab, et õppimine motiveerib töötajat ettevõtet arendama, ja on neid, kes ei arva, et see mõjutaks ettevõtte kasumit (Järve *et al.*, 2012). Autori meelest võiks tööandjate positiivne suhtumine eluskestvasse õppesse suurenedada, kui tööandja teadvustaks elukestva õppe vajalikkust ning saaks teadmised ja vahendid, kuidas oma töötajaid toetada. Teadmine, et eneseareng suurendab töötaja rahulolu ja on kasulik tema tervisele, võiks motiveerida tööandjad rohkem oma töötajaid toetama.

Lisaks suhtumisele on kaubandustöötajad välja toonud, et nende õpinguid on toetanud paindlikud graafikud ja õppepuhkuse võimaldamine. Teooria kinnitab, et tööandja saab oma töötajat toetada, võimaldades talle paindlikku tööaega (Räis *et al.*, 2014). Kuna intervjuueeritavad kinnitasid, et graafiku paindlikkus on neile väga oluline, võib nii selle kui ka varasemate uuringute põhjal öelda, et elukestvas õppes osalemise üks tähtis toetav tegur on tööandja valmidus pakkuda paindlikku graafikut ja õppepuhkust.

Kolmanda uurimisküsimuse „Milliseid tööandjast tulenevaid takistusi on kogunud kaubandusvaldkonna töötajad elukestva õppe tegevustes?“ tulemustest ilmnes, et üheks takistuseks peeti tööandja negatiivset suhtumist õppimisse väljaspool töökohta. Oli neid kaubandustöötajaid, kellel olid konkreetsed näited, mis väljendasid tööandja suhtumist, ja neid, kes oletasid või tunnetasid, et tööandjale nende formaalõppes või pikemal koolitusel osalemine ei meeldiks. Seetõttu oli kaubandustöötajad, kes ei osalenud õpingutes või varjasid

osalemist tööandja eest. Täheledatakse ka suhtumise muutust, kus algselt lubas tööandja olla toetav, kuid hiljem suhtumine muutus ning see kujunes takistavaks teguriks. Ka Rääsi jt (2014) uuringus leiti, et on tööandjaid, kes alguses näitavad välja toetavat suhtumist, kuid ajas see muutub. On juhtumeid, kus tööandjad survestavad töötajatel kooli pooleli jätma või valima kooli ja töö vahel (Räis *et al.*, 2014; Melesk *et al.*, 2019). On neid töötajaid, kes on hirmust hoidnud oma õpinguid saladuses, kuna kardavad tööandja negatiivset reaktsiooni (Räis *et al.*, 2014). Nii see kui ka varasemad uuringud on täheldanud, et tööandja negatiivne suhtumisel õppimisse võib osutada takistavaks teguriks elukestvas õppes osalemisel.

Uurimistöö tulemuse põhjal võiks öelda, et on tööandjaid, kes toetavad elukestvat õpet, kui see puudutab töökohas õppimist, kuid väljaspool töökohta on tööandjaid, kes ei näe selle kasu ja töötajate puudumine tekitab neile probleeme juurde. On oluline, et tööandjad väärtustaksid elukestvat õpet ja mõistaksid, et nende suhtumisel on suur tähtsus, kas nende töötajad osalevad elukestvas õppes või mitte. Kaubandustöötajad tõid takistuseks, et nende tööandjad ei paku neile piisavalt koolitusi, et nad saaksid oma tööd paremini teha. Üheks põhjuseks peeti seda, et ettevõtte on nii väike ja rahalisi võimalusi lihtsalt ei ole. Koolitusi saanud töötajate seas oli neid, kes tõid takistuseks selle, et tööandja pakub koolitusi, mille sisu on pidevalt korduv ega anna uusi teadmisi või ei puuduta otseselt osalejate tööülesandeid. Peale selle ei arvestata koolituste pakkumisel töötajate soovidega ning töötajatelt ei küsita, milliseid koolitusi nad sooviksid või nende ettepanekud lükatakse tagasi või neid eiratakse.

Takistavaks veel peeti koolitusi, mis on liialt teoreetilised ja vähe praktilised. Varasemalt on teada, et suurettevõtted võimaldavad koolitusi rohkem kui väikefirmad (Järve *et al.*, 2012). Veel on teada, et Eestis on OECD riikidega võrreldes keskmiselt poole rohkem töötajaid, kes näevad vajadust end arendada, et olla töös paremad (Reinhold, 2016). Töötajate koolitussoovidega arvestamise tähtsus ilmnes ka Kiisi (2015) uuringus. Esile toodi, et töötajatelt on vaja küsida, milliseid koolitusi nad vajaksid. Veel lisati, et hinnatakse praktilisi koolitusi, kus situatsioone saab läbi mängida. Üheks põhjuseks, miks koolituste maht on väike või nende sisu korduv, on vähene investeerimine väliskoolitustesse nende kalliduse tõttu. Teiseks on tööandjatel töötajate pideva liikuvuse pärast hirm, et peale koolitamist lähevad töötajad mujale tööle (Pihl ja Leemet, 2018). Nagu Järve jt (2012) leidsid, usub ka autor, et tööandjatel on vaja mõista, et koolitamine on investering, ja teadvustada oma rolli elukestvas õppes. Seda, et töötajate efektiivsus õpingute toel suureneb, näitas ka Yoopetchi jt (2021) tehtud uuring. Uurimistöö käigus avaldasid kaubandustöötajad, et nende elukestvat õpet on takistanud see, et tööandja ei ole võimaldanud piisavalt paindlikku graafikut ja on esinenud probleeme õppepuhkuse saamise või tasustamisega. On neid, kes ütlevad, et ei näe

võimalust ennast täiendamas käia, sest nende töögraafik lihtsalt ei luba seda. On kogemusi, kus tööandja teatab, et nende firmas õppepuhkust ei võimaldata. Intervjueeritavad tõid probleemiks tööjõupuuduse, mistõttu ei ole neil võimalik õppepuhkust kolleege koormamata võtta. Ka toodi välja, et kui õppepuhkust võimaldatakse, siis on juhtumeid, kus õppepuhkuse tasu on väiksem, kui ette nähtud. Varasemast on teada, et töötajate seas on neid, kes näevad õppimisel takistusena ebasobivat töögraafikut. Näiteks on välja toodud, et suuremad ettevõtted on õppepuhkuste osas paindlikumad ja võimaldavad õppimist toetavaid graafikuid väiksematest enam (Järve *et al.*, 2012). Käesolevale uuringule toetudes võib öelda, et üheks põhjuseks, miks tööandjad ei võimalda seadusega sätestatud õppepuhkust (Täiskasvanute koolituse seadus, 2019), on tööjõupuudus. Teiseks põhjuseks võib pidada seda, et tööandja ei näe töötaja õpingutest kasu ettevõttele (Järve *et al.*, 2012). Kuna õppepuhkus on tasustatud, siis arvab autor, et tööandja võib käsitada töötaja õppepuhkust kulu, mitte investeeringuna.

Bakalaureusetöö on tehtud kvalitatiivse uurimusena ja esitatud tulemuste põhjal ei saa teha üldistusi, kuid see annab võimaluse proovida mõista uuritavate kogemusi ja arusaamu (Laherand, 2008). Kuigi töö tulemusel saadi teavet kaubandustöötajate kogemuste kohta, kuidas tööandja nende elukestvat õpet toetab, tuli töös ette ka probleeme. Esiteks tasub selgitada, et autor on algaja intervjuerija ning tagantjärele arutelu kirjutades tuli välja mitu küsimust, mida oleks võinud intervjueritavatelt veel juurde küsida. Siit saab järeldada, et intervjuu kava oleks võinud olla põhjalikum, et koguda kogemuste kohta rohkem teavet. Piiranguks saab lugeda seda, et valimis on madalaima haridustasemega osaleja keskharidusega. Autor arvates oleks laiem valim, kus esindatud ka madalama haridustasemega inimesed, andnud tööle lisaväärtust. Takistavaks teguriks võib lugeda ka andmete kogumist intervjuudega Zoomi vahendusel, mis andis küll lihtsa võimaluse osaleda uuringus inimestel üle Eesti ja saada hea kvaliteediga helisalvestis, kuid piiranguks on see, et osalejatega ei saavutata sellist psühholoogilist kontakti nagu koos ühes ruumis olles. Zoomis on raske näha intervjueritava kehakeelt ja ilmeid, mis võiks anda vihjed, kuidas, mida ja palju veel küsida. Video vahendusel on ka risk informatsiooni valesti tõlgendada (Seitz, 2015). Psühholoogilise kontaktiga saab luua vestluskaaslasega suhtlemisel tingimused, kus suhtluspartnerid jõuavad teineteise mõistmise ja usaldamiseni, mis omakorda aitab liikuda eesmärgi poole (Tamm, 2018).

Bakalaureusetöö praktiliseks väärtuseks peab autor asjaolu, et autorile teadaolevalt pole Eestis eriti uuritud, kuidas täiskasvanud elukestvat õpet kirjeldavad ja mõistavad ning samuti pole uuritud kaubandustöötajate kogemusi seoses tööandja toetusega elukestvale õppele. Bakalaureusetöö tulemuste põhjal on näha, kuidas kaubandustöötajad elukestvat õpet

mõtestavad ning millised on nende kogemused, kuidas tööandja õpet toetab või ei toeta. Uuring aitab tööandjatel aru saada, milline on nende roll oma töötajate toetamisel elukestvas õppes. Kokkuvõtvalt tuleb öelda, et elukestvas õppes osalemine on väga tähtis, sest sellel on tähtis ülesanne nii majanduse arengus, konkurentsipüsimises kui ka osaleja eneseteostuses ja rahulolus. Uurimistöö sihtgrupiks valiti kaubandustöötajad, sest selles sektoris tööhõive väheneb ning järjest enam on vaja laiemate oskuste ja analüüsivõimega töötajaid. Tööhõive vähenemise tõttu on tarvis, et kaubandustöötajad oleks valmis vajaduse korral ka ümberõppeks. Bakalaureusetöö autori arvates võiks teemat edasi uurida, teha uurimistöö põhihariduse või puuduva haridusega kaubandustöötajate seas ning võrrelda tulemusi käesoleva uurimistöö tulemustega.

Tänu sõnad

Töö autor tänab kõiki õppejõude, kelle abil on bakalaureusetöö valminud: juhendajat Mari Karmi, kes oskas juhendada lõputööd tudengist lähtuvalt ja olla toeks terves protsessis, õppejõude Liana Roosi ja Kristi Palki edasiviiva tagasiside eest seminarides ning Airi Niilot eelretsenseerimise eest. Samuti oma venda Arnold Veltmanni ausa tagasiside eest. Peale selle soovib autor tänada kaheksat kaubandustöötajat, kes olid nõus uuringus osalema ja oma kogemusi jagama ning keeleteimetajat.

Autorsuse kinnitus

Kinnitan, et olen koostanud ise käesoleva lõputöö ning toonud korrekselt välja teiste autorite ja toetajate panuse. Töö on koostatud lähtudes Tartu Ülikooli haridusteaduste instituudi lõputöö nõuetest ning on kooskõlas heade akadeemiliste tavadega.

Mai Kastemäe

23.05.2022

Kasutatud kirjandus

- Biesta, G. (2006). What's the Point of Lifelong Learning if Lifelong Learning Has No Point? On the Democratic Deficit of Policies for Lifelong Learning. *European Educational Research Journal*, 169–180.
- Eensaar, T. (2003). *Elukestva õppe põhiterminoloogia inglise-eesti seletav sõnastik Euroopa komisjoni dokumentide põhjal*. Magistripjekt.
- Eessalu, M., Engelbrecht, J., Juurik, M., Koppel, A., Kulu, P., Lilles-Heinsar, L., Ling, K., Lõuk, K., Maimets, T., Meriste H., Mäger, K., Mällo, T., Niglas, K., Nurk, E., Parder, M. L., Pärtlas, M., Sinijärv, U., Soone, M., Sutrop, M., Uustalu, T., Velbaum, K., Veski, L. (2017). *Hea teadustava*.
https://www.eetika.ee/sites/default/files/www_ut/hea_teadustava_trukis.pdf.
- European Commission/EACEA/Eurydice. (2021). Adult education and training in Europe: *Building inclusive pathways to skills and qualifications*. *Eurydice Report*. Luxembourg: Publications Office of the European Union.
- Findsen, B., Mcewan, B. & Mccullough, S. (2011). Later life learning for adults in Scotland: tracking the engagement with and impact of learning for working-class men and women. *International Journal of Lifelong Education*, 30(4) 527–547.
- Gopee, N. (2001). Lifelong learning in nursing: perceptions and realities. *Nurse education today*, 21(8), 607–615.
- Haridusvaldkonna arengukava 2021–2035 (2020). Haridus- ja Teadusministeerium.
- Hovdhaugen, E., Opheim, V. (2018) Participation in adult education and training in countries with high and low participation rates: demand and barriers.
- Järve, J., Räis, M. L. & Seppo, I. (2012) *Erialase tasemehariduseta isikute osalemise elukestvas õppes*. Eesti Rakendusuuringute Keskus CentAR.
- Kalmus, V., Masso, A., & Linno, M., (2015). *Kvalitatiivne sisuanalüüs*.
<http://samm.ut.ee/kvalitatiivne-sisuanalyys>.
- Kiis, E. (2015). *Klienditeenindajate arusaamad töökeskkonnas õppimisest kaubandussektori näitel*. Publitseerimata magistritöö. Tartu Ülikool.
- Kumberg, E. (2014). *Ajakirjanike kui sotsialisatsiooni agentide arusaam elukestvast õppest ja ajakirjanduse harivast funktsioonist*. Publitseerimata magistritöö. Tallinna Ülikool.
- Laherand, M.-L. (2008). *Kvalitatiivne uurimisviis*. OÜ Infotrükk.

Melesk, K., Haaristo, H-S., Haugas, S., Telve, K., (2019).

Kutsekeskharidusõpekeskhariduseta täiskasvanutele – võimaluste ja/või soovi puudus? Tallinn. Poliitikauuringute Keskus Praxis.

Olev, A., Alumäe, T (2022). *Estonian Speech Recognition and Transcription Editing Service* Baltic HLT 2022.

Pihl, K. & Leemet, A. (2018). *Tulevikuvaade tööjõu- ja oskuste vajadusele: Kaubandus, rentimine ja parandus*. SA Kutsekoda, 2018.

Reinhold, M. (2016). *Täiskasvanute osalus elukestvas õppes*. Haridus- ja Teadusministeerium.

Roosalu, T. (2010). *Kolmekesi elukestvas õppes*. Tallinn: Eesti Täiskasvanute Koolitajate Assotsiatsioon.

Roosmaa, E.-L. & Saar, E. (2016). *Adults who do not want to participate in learning: a cross-national European analysis of their perceived barriers*. International Journal of Lifelong Education. 225–277.

Räis, M. L., Kallaste, E., Kaska M., Järve, J., Anspal S. (2014) *Põhi- ja keskhariduseta täiskasvanute tasemeharidusse tagasitoomise toetamine*. Uuringu raport.

Seitz, S. (2016). *Pixilated partnerships, overcoming obstacles in qualitative interviews via Skype: A research note*. Qualitative Research, 16(2), 229–235.

Sotsiaalmaksuseadus (2000). *Riigi Teataja*. 2000, 12, 13.

<https://www.riigiteataja.ee/akt/111032023087?>

Statistika Andmebaas (2023).

<http://andmebaas.stat.ee/Index.aspx?lang=et&DataSetCode=TT160#>.

Tamm, J. (2018) *Kuidas luua ja hoida head inimlikku kontakti*.

Täiskasvanute koolituse seadus (2015) *Riigi Teataja*. 2015, 02, 18.

<https://www.riigiteataja.ee/akt/119032019093>.

Õunapuu, L. (2014). Kvalitatiivne ja kvantitatiivne uurimisviis sotsiaalteadustes.

http://dspace.ut.ee/bitstream/handle/10062/36419/ounapuu_kvalitatiivne.pdf?sequence=1.

Yoopetch, C., Nimsai, S., Kongarchapatara, B. (2021). *The Effects of Employee Learning, Knowledge, Benefits, and Satisfactioyoon on Employee Performance and Career Growth in the Hospitality Industry*. Sustainability

Lisa 1. Intervjueeritavate taustaandmed

Pseudonüüm	Amet	Tööstaaž	Kaupluse suurus	Haridustase	Vanus	Õppimine töö kõrvalt
Andres	Klienditeenindaja	9 a	Suur kauplus	Kutseharidus keskhariduse baasil	30 a	Õpib parasjagu kõrgkoolis
Berit	Vahetusevanem	8 a	Suur kauplus	Kutseharidus keskhariduse baasil	28 a	Õpib parasjagu kutseõppes tase 5
Carolin	Klienditeenindaja/ Spetsialist	14 a	Väike kauplus	Kutseharidus keskhariduse baasil	33 a	On varem töö kõrvalt õppinud
Deelia	Kategooriajuht	8 a	Suur kauplus	Keskharidus	29 a	Pole töö kõrvalt õppinud
Erki	Vanem müügikonsultant	6 a	Suur kauplus	Kutseharidus koos keskharidusega	30 a	Pole töö kõrvalt õppinud
Friida	Müüja	6 a	Väike kauplus	Kutseharidus koos keskharidusega	52 a	On varem töö kõrvalt õppinud
Georg	Müügikonsultant	12 a	Suur kauplus	Kutseharidus koos keskharidusega	33 a	Pole töö kõrvalt õppinud
Helen	Vanem müüja/juhiabi	25 a	Suur kauplus	Keskharidus ja kutsetunnistus	50 a	Õpib parasjagu kutseõppes tase 5

Lisa 2. Väljavõte intervjuupäevikust

26.01.2023

Esimene prooviintervjuu. Kuigi intervjuu on tuttava inimesega valdas mind enne juba väike ärevus. Intervjuu ajal mõtlesin pidevalt sellepeale, et intervjuu ei oleks liiga lühike. Intervjuud läbi viies tekkis hirm, et mul polegi töösse palju infot panna, sest intervjuueeritav töötas nii toetavas keskkonnas, et takistavaid tegureid oli raske leida. Oma enda eelarvamuse tõttu oli mul ootus, et negatiivseid kogemusi on rohkem ja kardan, et äkki ongi kõigil head ja toetavad ülemused ning mul pole takistavale teguritee midagi lisada. Transkribeerimise teen kohe, sest tegemist oli prooviintervjuuga ja mul on vaja teada, kas ma sain oma küsimustele vastused. Lisaks on mul huvi, kuidas Tallinna Tehnikaülikooli programm töötab.

26.01.2023 õhtu

Ma olen päris rahul transkribeerimise programmiga. Tuli küll parandusi teha, aga läbi Zoomi läbi viidud intervjuu puhul töötas programm hästi. Tunnen, et sain ka oma uurimisküsimustele vastuseid ja arvan, et prooviintervjuud saab töös kasutada.

30.01.2023

Intervjuu oli sarnane esimesega. Tööandja hoiak on toetav ja avatud. Intervjuueeritav toob välja ka mõne takistava teguri, mis annab rohkem lisainfot. Natuke häirib, et intervjuu polnud nii pikk, kui ma oleks soovinud. Lisa toetusena toob intervjuueeritav välja, et võiks olla koolitusi rohkem. See annab lõputöösse mingit lisainfot, kuna esimene intervjuueeritava töökoht tundus ideaalne. Tekib tunne, et enamus inimesi kaubanduses töötanud väga heas keskkonnas. Mitmes kohas oli kiusatus arvamust avaldada, kuid hoidsin end tagasi, et mitte vastuseid mõjutada.

01.02.2023

Kolmas intervjuu. Intervjuueeritaval on kogemus nii toetava hoiaku kui ka mitte toetava hoiakuga tööandjaga. Teeb minu töö kirjutamise huvitavamaks ja motivatsioon tööd edasi teha kasvab. Tekib mitmed ära tundmised ja tahaks väga kaasa rääkida ja samastuda. Hoidsin end tagasi ja muljeid jagasime hiljem peale intervjuud.

Lisa 3. Intervjuu kava

Eesmärk: Eesmärk on välja selgitada kaubandusvaldkonna töötajate arusaamad elukestvast õppest ja nende kogemused tööandjate toetusest elukestvale õppele.

Uurimusküsimused:

1. Kuidas mõtestavad kaubandusvaldkonna töötajad elukestvat õpet?
2. Millist tööandja toetust elukestvas õppes osalemisele on kaubandusvaldkonna töötajad kogenud?
3. Milliseid tööandjast tulenevaid takistusi on kaubandusvaldkonna töötajad elukestvas õppes kogenud?

Intervjuu küsimused:

Tausta küsimused

1. Kui pikalt sa oled kaubanduses töötanud ja kuidas sa selle ameti valimiseni jõudsid?
2. Kuidas sa oma ametiks õppisid?

Arusaamad elukestvast õppest

3. Kirjelda, mis sinu jaoks on elukestev õpe?
 - 3.1 Täpsusta mulle, mida sa silmas pead ?
4. Millised on sinu unistused või plaanid seoses õppimisega?

Kogemused tööandja toetusest elukestvale õppele

5. Millal sa viimati tegelesid enesearenguga töökohal?
 - 5.1 Mida sa õppisid?
 - 5.2 Millised võimalused on teil tööl enesearenguks?
 - 5.3 Kas oled neid kasutanud ?
 - 5.4 Miks mitte?
6. Millal sa viimati tegelesid enesearenguga väljaspool töökohta?

6.1 Mida sa õppisid?

6.2 Kuidas meeldis?

7. Kuidas tööandja on sinu elukestvat õpet toetanud?

7.1 Too mulle mõni näide?

7.2 Kuidas tööandja on toetanud töökohal enda arendamist?

7.3 Kuidas tööandja on toetanud sinu arengut väljaspool töökohta?

7.4 Kuidas sul õnnestunud oma töögraafikut õppimisega siduda?

7.5 Mismoodi oled tundud tööandja toetust õppimisele?

7.6 Millist toetust sa oleks tööandjalt soovinud?

7.7 Millist toetust oled küsinud, kuid pole saanud?

8. Millal oled tundnud, et tööandja on takistanud sinu õppimist?

8.1 Kirjelda mulle täpsemalt, kuidas see välja nägi?

8.2 Milliseid probleeme sul tuli töögraafiku osas ette?

8.3 Mis tööandja sellest arvas, et soovisid õppida midagi, mis otseselt ei toetanud sinu eriala?

Lisaküsimused ja kontakti lõpetamine

9. Millised soovitusel sa annaksid, kuidas tööandja saaks toetada töötajaid elukestvas õppes?

10. Millised on sinu tulevikuplaanid seoses kaubandusega?

11. Mida te sooviksite veel antud teemale veel lisada?

Üldandmed: Sugu, vanus, ametinimetus, tööstaaž, haridustase, kaupluse suurus

Lisa 4. Täendusüksuse näide

K: Aga kuidas ta täpselt toetab seda sinu täiskohaga töötamise õppimise ühendamist?

V: No selles mõttes, et noh, mina saad endale vabade päevade soovid, minul ongi graafikus need vabad päevad ja noh siis selle ümber nii-öelda kujundatakse ka minu see ülejäänud graafik. Et missugustel päevadel ma siis tööl käin ja missugustel ma siis ei käi ja noh, ka jällegi nagu kui ma olen näiteksksamiperiood olnud, et siis näiteks noh, ütleme, et mul on nüüd teisipäev, kolmapäeval on eksamid, minul näiteks personalijuht on teinud ka mulle esmaspäeva vabaks, et ma saaksin nagu eksamiteks nagu ka valmistuda.

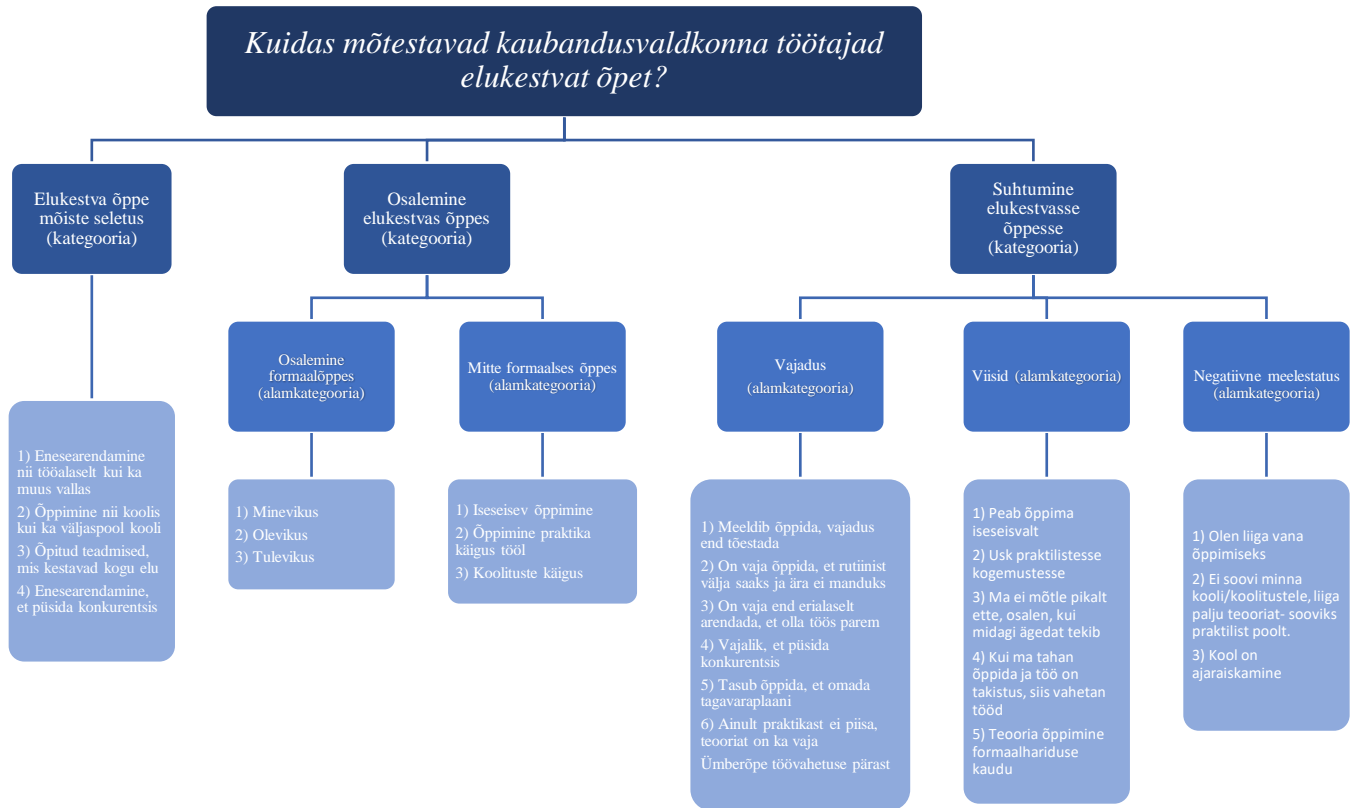
Et noh, mitte et ma olen nagu need kõik eelnevad päevad tööl, et ma saan õh olla lõpetudki kell üheksa töö ja noh, siis sa pead valima, et kas sa nagu rained magama või sa lähed koju õppima.

..... Et noh, üsna siuksed mõistvad selles suhtes.

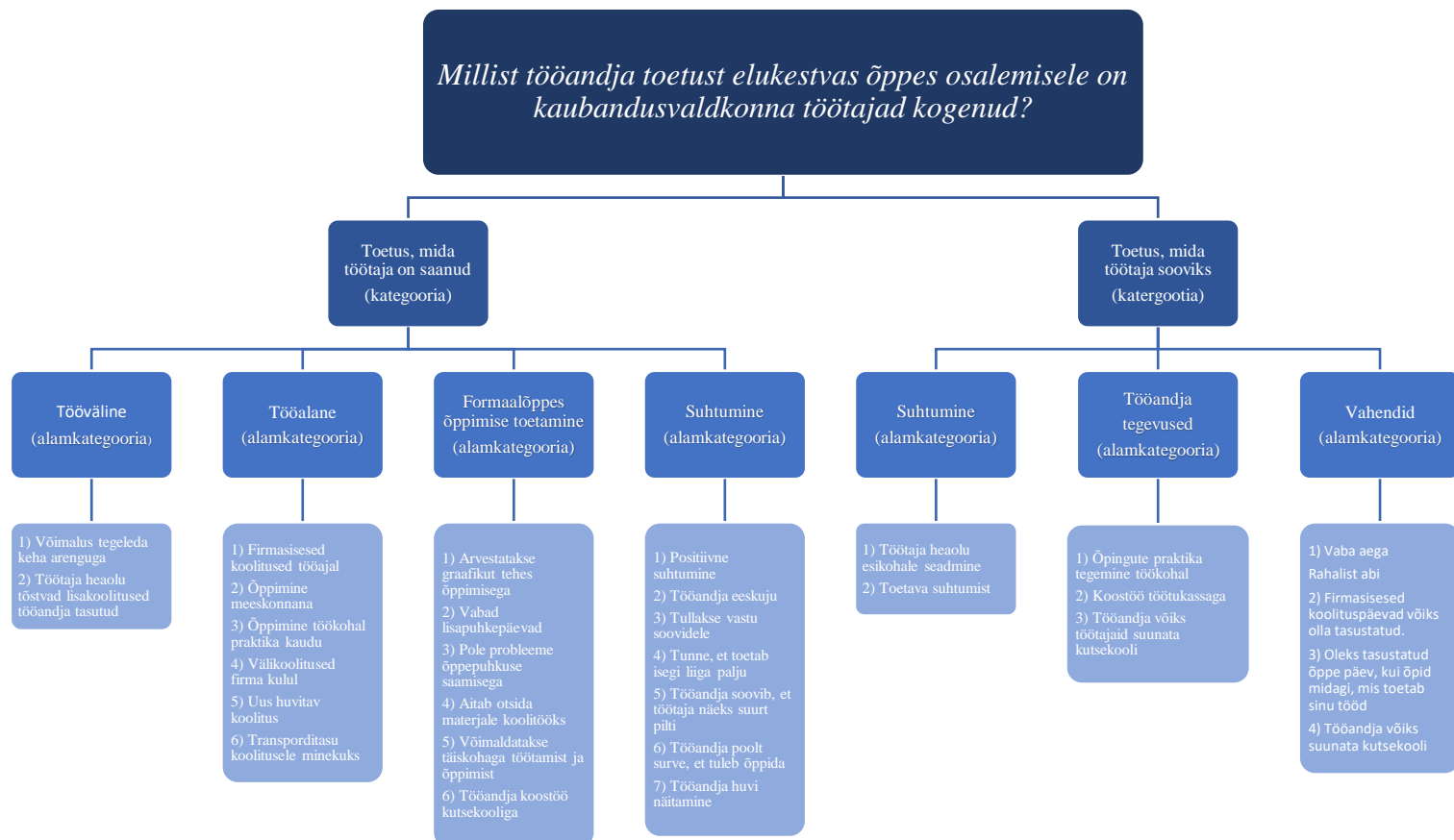
R01-136

Arvestatakse graafikut tehes õppimisega. (Toetav tegur)

Lisa 5. Esimese uurimisküsimuse koodipuu

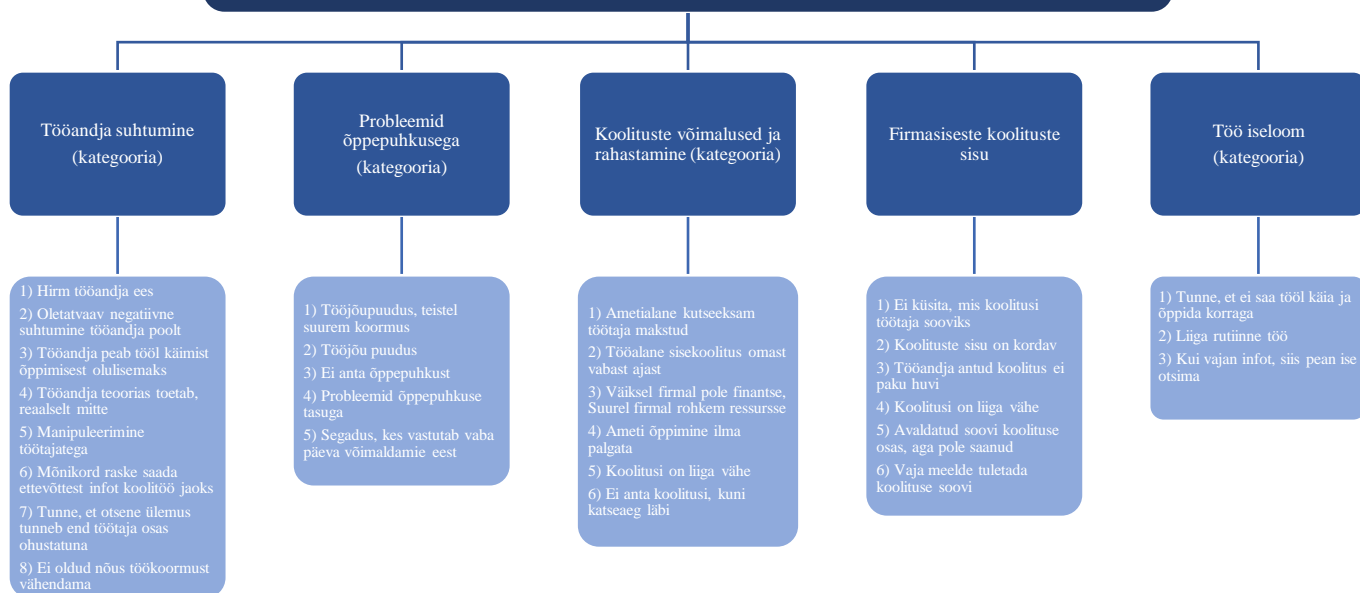


Lisa 6. Teise uurimisküsimuse koodipuu



Lisa 7. Kolmanda uurimisküsimuse koodipuu

Milliseid tööandjapoolseid takistusi on kogunud kaubandus valdkonna töötajad elukestva õppe tegevustes?



Lihtlitsents lõputöö reprodutseerimiseks ja üldsusele kättesaadavaks tegemiseks

Mina, Mai Kastemäe,

1. annan Tartu Ülikoolile tasuta loa (lihtlitsentsi) minu loodud teose „Kaubandustöötajate kogemys tööandja toetusest elukestas õppes osalemisel“, mille juhendaja on Mari Karm, reprodutseerimiseks eesmärgiga seda säilitada, sealhulgas lisada digitaalarhiivi DSpace kuni autoriõiguse kehtivuse lõppemiseni.

2. Annan Tartu Ülikoolile loa teha punktis 1 nimetatud teos üldsusele kättesaadavaks Tartu Ülikooli veebikeskkonna, sealhulgas digitaalarhiivi DSpace kaudu Creative Commons'i litsentsiga CC BY NC ND 3.0, mis lubab autorile viidates teost reprodutseerida, levitada ja üldsusele suunata ning keelab luua tuletatud teost ja kasutada teost ärieesmärgil, kuni autoriõiguse kehtivuse lõppemiseni.

3. Olen teadlik, et punktides 1 ja 2 nimetatud õigused jäävad alles ka autorile.

4. Kinnitan, et lihtlitsentsi andmisega ei riku ma teiste isikute intellektuaalomandi ega isikuandmete kaitse õigusaktidest tulenevaid õigusi.

Mai Kastemäe /allkirjastatud digitaalselt/

23.05.2023