

# Tööandjate ootused ja kutseharidus – mida ettevõtjad ootavad?

*Mihkel Nestor*

*Poliitikauuringute Keskuse Praxis analüütik*

Tööjõuvajaduse prognoos viitab kutseharidusega töötajate nõudluse kasvule. Tööandjate arvates ei vasta kutseharidus vajadustele ega taga piisaval hulgal pädevaid töötajaid tööturul.

Prognoosi kohaselt mõjutab lähiaastail tööjõuvajadust kõige enam vanemaealiste töötajate lahkumine tööturult ja nõudluse kiire kasv valdkondades, kus loodav lisandväärtus töötaja kohta on suurem või on võimalik seda tugevasti kasvatada (Eesti tööjõuvajaduse prognoos aastani 2019). Majandusstruktuur muutub keerukamaks, seepärast prognoositakse suurenevat nõudlust eelkõige spetsialistide, oskustööliste ja seadmeoperaatorite järele. See tähendab ka kutsehariduse tähtsuse kasvu – et tööturul edukalt hakkama saada, on vaja erialast väljaõpet.

Soovist paremini tööturu nõudmistele vastata on ajendatud mitu hiljutist uuendust Eesti kutseharidussüsteemis. Euroopa Regionaalarengu Fondi toel on paljud õppeasutused ajakohastatud, juurutamisel on kutseõppe uued riiklikud väljundipõhised õppekavad, et õppe sisu ja tulemus vastaksid ühtsele kvaliteedi-standardile. Õppetöö kvaliteedi parandamiseks ja ühtlustamiseks on algatatud õppekavarühmade akrediteerimine.

Eesti kutseharidussüsteemis on veel palju ära teha. Viimaste aastate lõpetajatest töötab oma erialal vähem kui pool (Nestor 2012). Avalikkuses ja sektoriuuringutes kurdavad tööandjad, et lõpetajate tase ei vasta nende ootustele ja nad peavad tegema ebamõistlikke investeeringuid lõpetajate lisakoolitamisesse (Energeetika tööjõu uuring 2011). Rahvusvahelised uuringud on näidanud, et kutseõppeasutuste lõpetajad leiavad töökoha hõlpsamalt ja kiiremini kui üldkeskharidusega noored, ka on esimeste töösuhted püsivamad ja teenitav palk suurem (CEDEFOP 2012). Eesti statistika ja uuringud osutavad aga vastupidisele suundumusele: kutseharidusega inimeste töötuse määr on üldkeskharidusega inimeste omast kõrgem (15–17-aastaste haridustaseme osatähtsus ... 2012) ja nende palgatase madalam (Nestor 2011).

## Muret valmistab noorte ebapiisav sotsiaalne küpsus

Poliitikauuringute Keskus Praxis tegi põhjaliku uuringu selgitamaks, kas Eesti erasektori tööandjate hinnangul vastab viimaseil aastail kutsehariduse omandanud töötajate kompetentsus töökohtadel nõutavale tasemele ja mida nad kutseharidussüsteemilt ootavad. Uuringus kombineeriti kvalitatiivseid ja kvantitatiivseid meetodeid: analüüsi valdkonna varasemate uuringute dokumente, koostati ülevaade kolme riigi, Soome, Taani ja Hollandi kogemusest kutsehariduse kohandamisel tööturu vajadustega, fookusrühmade ja intervjuude käigus kohtuti paljude sektorite ettevõtjate ja kutseõppeasutuste esindajatega ning korraldati küsitlus rohkem kui 400 kutseharidusega tööjõudu palganud ettevõtte seas.

Ettevõtjad on peamiselt mures kutseõppeasutuses õppima asuvate noorte üldise võimekuse ja ebapiisava sotsiaalse küpsuse pärast. Paljud kutsekooli astujad ei ole teinud teadlikku karjäärivalikut. Tööandjad on valmis lihvima lõpetajate erialaoskusi, kuid ei soovi võtta enda kanda nende sotsiaalsete hoiakute kujundamist.

Uuringu peamisi eesmärgi oli selgitada, kuidas tööandjad hindavad viimaseil aastail kutseõppeasutuse lõpetanud noorte teadmiste ja oskuste taset.

Üldjoontes tuleb tunnistada, et tööandjad ei hinda kutseharidusega töötajate oskusi, teadmisi ja isikuomadusi kuigi kõrgelt. Kõige paremaks peetakse hiljuti kutseõppeasutuse lõpetanud töötajate eesti keele oskust ning õpivalmidust ja soovi areneda. Kõige nigelamad on võõrkeeleoskus, otsustusvõime ja iseseisvus ning erialased tööoskused. Fookusrühmades osalenud ettevõtjad, kes esindasid üldjuhul valdkonna edukamaid ja sotsiaalselt vastutustundlikumaid ettevõtteid, kurtsid enim just noorte vähese kohusetunde ja töömotivatsiooni üle.

Mitmes fookusrühma- ja individuaalintervjuus käsitleti vajadust suurendada noorte teadmisi tööturul toimuvast ja kasvatada karjääriteadlikkust. Nii ettevõtjate kui ka koolide hinnangul ei ole paljud kutseõppeasutusse õppima asunud noored teinud teadlikku valikut. Sageli eriala ei valita, vaid sellele satutakse. Kui eriala ei olnud noorele soovitud edasiõppimisvalik, ei ole lõpetajal ka motivatsiooni õpitud erialal tööle asuda. Kutsehariduse mainele teevad kahju juhtumid, kus juba enne kutseõppesse sattumist on noorel omandamata jäänud baasteadmised või on välja kujunenud antisotsiaalsed hoiakud.

Õpilaste seas populaarsetel aladel, nagu automehaanika või metsandus, on ettevõtjate kogemused noortega märksa paremad. Positiivsena märgiti fookusrühma-intervjuudes, et paranenud õpikeskkond ja kutsemeistrivõistlused on soosinud tõeliste talentide esilekerkimist, kes on oma oskustelt teistest palju paremad.

## Ettevõtjad tunnustavad kutseõppe-asutuste tehnoloogilist arengut

Uuringuga sooviti selgitada ka tööandjate üldisi hoiakuid kutsehariduse ja kutseõppeasutuste suhtes. Tööandjate teadmised kutsehariduse olukorrast ei ole täiuslikud – paljud vastajatest ei osanud kutseharidust puudutavaid väiteid hinnata. Samal ajal olid tööandjad suhteliselt hästi kursis paranenud õppekeskkonnaga. Mitmed intervjuueeritud ettevõtjad tunnistasid, et keskkond, kus õpilased õpivad, võib vahel olla paremgi sellest, kuhu nad hiljem tööle satuvad. -Kutseõppeasutuste -renoveerimine ja tehnoloogiline ajakohastamine oli silma paistnud eriti just neile ettevõtetele, kes tegutsesid väljaspool Harju maakonda. Koolide olukorra paranemisest annab tööandjate sõnul märku praktikantide tase, kes oskavad tehnikat varasemast paremini kasutada, sest nad on koolis masinatega realselt kokku puutunud. Kuigi ettevõtjad pidasid tehtud investeeringuid positiivseteks, rõhutati, et koolide materiaalse baasi arendamise puhul tuleb tagada, et soetatud masinaid rakendataks nii taseme- kui ka täiendusõppe pakkumisel maksimaalselt. Samuti ei tohi koolid ettevõtjate sõnul unustada, et uue tehnoloogiaga kaasnevad hoolduskulud ja kõrgemad nõuded õpetajatele.

Mitmes ettevõtjate fookusrühmas kerkis esile vajadus koolide spetsialiseerumise järele. Lõpetajate taset silmas pidades leiti, et kõiki erialasid ei ole mõistlik igas koolis õpetada. Tasemel õppe pakkumiseks peeti vajalikuks selgitada välja kooli tugevad küljed ja keskenduda neile. Samal ajal tõdeti, et kutseõppeasutuste lõpetajad ei ole kuigi mobiilsed. Kui kodukohas erialast tööd ei ole, asutakse tööle pigem mõnes teises ametis ning ei kolita erialase töökoha otsingul mujale. Koolide taseme erinevusi seostati ka väheste praktikavõimalustega hõredamalt asustatud piirkondades.

Kõige suurem etteheide koolidele on liigne järeleandmine õppe kvaliteedis. Suurema pearaha nimel võetakse ettevõtjate hinnangul vastu õpilasi, kellel puudub huvi ja pole võimeid eriala omandada; õpilaste tähelepanu tõmbamiseks luuakse erialasid, mille väärtus tööturul on kahtlane.

Tugevat toetust leidis ettevõtjate seas seisukoht, et kutseharidus on noorte jaoks mõistlik valik. Samuti leidis valdav osa uuringus osalenud ettevõtjatest, et kutsehariduse kvaliteet on viimaseil aastail palju paranenud.

## Kutseharidussüsteem ei rahulda ettevõtete tööjõuvajadust

Ajakirjanduses nimetavad ettevõtjad sageli kutsehariduse suurima probleemina koolide võimetust varustada neid piisaval hulgal -vajaliku tööjõuga. Ka Praxise uuring kinnitas, et ettevõtted ei ole üldiselt rahul kutseharidussüsteemi võimekusega tagada Eestis piisaval hulgal pädevat tööjõudu. Kõigest kuus protsenti vastas, et kutseõppeasutused rahuldavad kindlasti nende tööjõuvajaduse, 26 protsenti vastajaist oli sellega pigem nõus – kokku ainult kolmandik.

Kõige sagedasemaks põhjuseks, miks ettevõtted ei leia koolidest piisavalt vajalikke töötajaid, nimetati koolilõpetajate taseme mittevastavust ettevõtte nõudmistele. Peaaegu sama palju vastajaid pidas peamiseks probleemiks pakutavate ametikohtade halba mainet noorte seas. Tööandjate rahulolematuse seotud kutsehariduse halva mainega. Väikese konkurentsi tõttu satub kutseõppesse vähemotiveeritud noori, kes ei täida tööandjate ootusi. Seetõttu tähtsustavad ettevõtjad töötaja värbamisel isikuomadusi. Kui oskused on arendatavad, siis hoiakuid tööandjad enda hinnangul põhiosas muuta ei saa. Samal ajal on tehniliselt keerukamate ametite puhul erialase hariduse või töökogemuse omamine värbamisel eeltingimus.

Kutseõppeasutuste lõpetajate tasemega on kõige vähem rahul Harjumaa ettevõtted (neist valis selle põhjenduse 45%), Tartumaal ja mujal Eestis tegutsevatest ettevõtetest vastavalt 38 ja 23 protsenti. Uuringu raames tehtud fookusrühmaintervjuude põhjal võib seda selgitada keeruka tootmisprotsessiga, ettevõtete koondumisega Tallinna ja selle ümbrusse, kuid ka tõmbekeskustest kaugemal asuvate ettevõtete väiksemate nõudmistega, sest ollakse harjunud pideva tööjõupuuduse ja töötajate koolitamisega.

## Ettevõtte loodab praktikantidest endale töötajaid koolitada

Uuringus osalenud tööandjaist oli viimase viie aasta jooksul pakkunud kutsekoolide õpilastele võimalust praktika sooritada 75 protsenti. Teistest aktiivsemad praktikavõimaluste pakkujad olid suured ettevõtted. Uuringu üllatavaid tulemusi oli asjaolu, et paljud tööandjad on valmis vastu võtma rohkem praktikante, kui neile koolidest tuleb. Paljud ettevõtted võtavad praktikantide värbamist väga tõsiselt, sest noorest inimesest, kes on korduvalt praktil, loodetakse endale töötaja kasvatada.

Hinnangud praktikantidele ja praktikakorraldusele on sarnased nende kogemusega kutseõppeasutuste lõpetanutega. Praktikantide spetsiifiliste tööoskuste üle enamasti ei kurdeta, kuid noorte üldised hoiakud valmistavad ettevõtetele probleeme. Hea praktikant saab sobiva tööpanuse korral väärilist tasu. 43 protsenti ettevõttest kinnitas, et maksab praktikandile peaaegu alati tasu, 35 protsenti ettevõtteid teeb seda, kui praktikandi tööpanus vastab ootustele.

Ettevõtted, kes viimaseil aastail praktikakohti kutseõppeasutuste õpilastele pakkunud ei ole, nimetasid peamise põhjusena õppijate vähest huvi praktika vastu nende ettevõttes. Kaalukaks põhjuseks praktikat mitte pakkuda nimetasid vastajad praktika juhendamiseks vajaliku aja ja sobivate juhendajate puudust. Praktikapakumist võib pärssida ka vähene teadlikkus: 22 protsenti ettevõtjaist, kes ei olnud kutseõppeasutuste õpilastele praktikavõimalusi pakkunud, ei ole sellise võimalusega kursis. Probleeme valmistab ka ettevõtete asukoht. Tööstusparkide tekkimine linnade äärealadele ja linnasüdames asunud tootmisüksuste sulgemine muudab töökohale jõudmise ebamugavaks, eriti noortele. Seetõttu on praktikantide leidmisel eelisseisundis paremini ligipääsetavad ettevõtted.

Praktikakorralduse parandamist puudutavate ettepanekute seast pidasid vastajad kõige meelevärsemaks ideed, mis jäi kõlama ka fookusrühmades: kutseõppeasutused peaksid praktikandi võtmise võimalusi ettevõtetele rohkem tutvustama.

## Koostöö peamine probleem on osaliste vähene algatusvõime

Suhtumine koostöösse on soosiv ja senised kogemused head, kuid raske on astuda esimesi samme. Tihe koostöö ettevõtete ja kutseõppeasutuste vahel on nii õppijate, koolide kui ka tööandjate huvides. Uuringu tulemused näitavad, et kokkupuuted kutseharidusega on tegelikult paljudel tööandjatel. Kutseõppeasutustega koostöö tegemise muid võimalusi (peale praktika pakkumise) on kasutanud 47 protsenti ehk peaaegu pooled vastanud ettevõttest. Koostöö koolidega on tõenäolisem suurtes ettevõtetes.

Kõige tüüpilisem koostöövorm ettevõtetele on ettevõttesse korraldatavad ekskursioonid, millega on kokku puutunud neljandik tööandjaist. Üllatavalt palju on ettevõtteid, kes on saatnud oma töötajaid kutsekoolidesse täiendusõppele – 23 protsenti. Sellist koostöövõimalust on sagedamini kasutanud väljaspool Harjumaad tegutsevad ettevõtted. Ka intervjuud koolides kinnitasid, et täiendusõppe pakkumine on põhilisi koolide ja ettevõtete kokkupuutumise vorme. Enda algatusel on koolides ettevõtet tutvustamas käinud 16 protsenti kõigist tööandjaist.

Koolidega koostööd teinud ettevõttest oli enamik oma kogemusega väga rahul. Peamine probleem tundub pigem olevat osaliste vähene algatusvõime. Suhtumine koostöösse on soosiv ja ka senised kogemused head, kuid raske on astuda esimesi samme. Negatiivsena nimetati fookusrühmades mitmel korral koolide leiget suhtumist koostööettepanekutesse. Kutseõppeasutustes arvatakse, et koostööprojektide puhul peaksid rohkem initsiatiivi näitama ettevõtjad.

Uuringu jaoks intervjueeritud koolide esindajad tõdesid, et ettevõtete rahulolematuse põhjused võivad peituda kutseõppe väheses populaarsuses noorte seas. Nimelt ületab nõudlus praktikantide ja koolilõpetajate järele sageli pakkumise, seetõttu võivad tööandjad pettuda koolide võimes neid praktikantide ja töötajatega varustada.

## Kutseharidust ja tööturгу aitab vastavusse viia töökohapõhine õpe

Teiste riikide kogemused näitavad, et kutsehariduse ja tööturu paremasse vastavusse viimise häid lahendusi on töökohapõhine õpe. Eesti tööandjad teavad sellest õppevormist veel suhteliselt vähe.

Töökohapõhine õpe on üks Eestis kehtivatest kutsehariduse õppevormidest, mille puhul kaks kolmandikku õppest toimub töökohas. Töökohapõhist õpet on Eestis prooviprojektina katsetatud aastast 2002 ning see jätkus Euroopa Sotsiaalfondi rahastatud programmiga. Õpilaste arv selles õppevormis on olnud suhteliselt marginaalne – vaid paar protsenti kõigist kutseharidusastme õpilastest. Õpilaste arvu senine kõrgtase pärineb 2008/2009. õppeaastast, kui töökohapõhises õppes oli 675 õpilast.

Kiiret tööturule siirdumist silmas pidades on töökohapõhine õpe ainult koolis toimuvast õppest üldiselt tõhusam kutseõppe vorm. Kasu saavad töökohapõhisest õppest mõlemad: õpilase omandatavad oskused vastavad ettevõtte tegelikele vajadustele ning õpilasel on pärast ametliku õppeperioodi lõppu hea võimalus jääda tööle ettevõttesse. Ühiskonna tasandil aitab see õppevorm kiiresti ületada võimalikku lõhet töjõunõudluse ja koolituse vahel.

Uuringus osalenud tööandjad teavad sellest õppevormist suhteliselt vähe, paremini on kursis suuremad ettevõtted. Kõigist vastajaist on töökohapõhisest õppest teadlik 28 protsenti, 250 ja enama töötajaga ettevõtteist 42 protsenti. Ettevõtete suhtumine töökohapõhisesse õppesse on üldiselt hea, sest paljud tegelevad ka juba praegu vajalike töötajate koolitamisega. Peaaegu kolm neljandikku vastajaist usub, et nende ettevõtte oleks valmis töökohapõhist õpet pakkuma. Seejuures rõhutatakse, et kui tööandja võtab osa õppetööst enda kanda, peab riik teatud töö ettevõttele hüvitama. Vajalikuks peeti tööandja eelnevat koolitamist ja juhendamist.

Uuringu jaoks intervjueeritud koolide esindajad töökohapõhise õppe pakkumisse nii hästi ei suhtu. Valdavalt arvatakse, et töökohapõhise õppe osakaalu suurendamine ei ole Eestis praegu reaalne. Usutakse, et eelkõige saab seda õpet pakkuda neile, kes juba sarnasel alal töötavad. Suur probleem töökohapõhise õppe puhul on ettevõtete kitsas tegevusala, mis ei võimalda praktiseerida kõiki vajalikke oskusi. Eestis õpetatavad erialad on laiad, raske on leida ettevõtet, kus saaks kõike -õpitud rakendada. Pealegi on Eesti ettevõtted väikesed – tõhus töökohapõhine õpe eeldaks mitme õpilase ettevõttesse võtmist, selle järele puudub tööandjal aga enamasti vajadus. Töökohapõhise õppe osakaalu suurendamise takistuseks peetakse ka seda, et Eesti ettevõtted ei vaata kaugemale, ka tööjõuvajaduse planeerimise puhul. Põhikooli baasil õppivate noorte juhendamisel ületab kasvatustöö maht eriala õpetamise osa, millega ettevõtted ei ole üldjuhul valmis tegelema.

## Ettevõtjate peamised ootused

Uuringus anti ettevõtjatele võimalus nimetada, mida nad peamiselt ootavad kutsehariduselt. Kõige enam nimetasid tööandjad tihedama koostöö vajadust. Eelkõige soovitakse koostööd tugevdada koolidega, kuid ka haridus- ja teadusministeeriumiga. Ettevõtjad loodavad muuta kutseõppe sisukamaks, et see vastaks paremini kohalikele vajadustele, ning parandada praktikakorraldust.

Teise olulise teemana nimetasid ettevõtjad vajadust suurendada kutseharidusastme õpilaste motivatsiooni ja arendada nende üldoskusi. Kui noore töötaja ametioskused võivad vajada lihvimist, siis sotsiaalsete oskuste puudulikkus ei ole tööandjale vastuvõetav. Tööandjad rõhutavad kohusetunde, distsipliini ja motiveerituse tähtsust. Kõige suurem probleem on see aladel, kus töökohused eeldavad häid sotsiaalseid oskusi. Kutseõppe eesmärk on anda võimalus omandada haridus igauhele, ka neile, kellel senised õpingud pole kuigi hästi õnnestunud. Enamasti ei soovi ettevõtjad sellist ühiskondlikku rolli enda kanda võtta.

Noorte motivatsiooniprobleemiga seondub otseselt nii fookusrühmades kui ka varasemates uuringutes palju tähelepanu pälvinud üldine kutsehariduse väärtustamine ühiskonnas. Fookusrühmades avaldati arvamust, et kutsehariduses peaks toimuma üldine „tiigrihüpe”, mis hõlmaks nii kutsehariduse maine kui ka karjäärinõustamise parandamist. Ettevõtjate sagedased kehvad kutseharidusega seotud kogemused on tingitud sellest, et kutseõppesse satuvad vähemotiveeritud noored, kes ei ole eriala valinud teadlikult või kellele see pole esimene eelistus. Karjäärinõustamise puhul soovitakse, et riik selgitaks noortele paremini, millised on nende väljavaated eriala lõpetamise järel, et noored saaksid teha teadliku valiku.

Praxise uuringus osalenud ettevõtjate seas oli ka neid, kes nägid kutsehariduse maine parandamise võtit keskharidusjärgse kutseõppe arendamises ja senisest suuremas populariseerimises. Leiti, et kutsehariduse mainet ja kvaliteeti ei ole võimalik parandada, kui õppurite tase jääb madalaks väikese üldharidusainete mahu tõttu kutseõppes. Usuti, et kutsehariduse tähtsuse tõstmiseks noorte silmis tuleks arendada ja laiendada kutseerialasid keskhariduse baasil, et populariseerida kutse omandamist sotsiaalselt küpsemate, gümnaasiumi lõpetanud noorte seas.

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

## Tööturu nõudmistele vastava hariduse eeldus on koostöö ja kutsehariduse maine parandamine

Välisriikide kogemus näitab, et tööturu nõudmistele vastav haridus saab tekkida ainult koolide ja ettevõtete tiheda koostöö kaudu, mida toetab kutsehariduse parem maine.

Tööjõu nõudluse ja pakkumise ühitamine on oluline teema kõigis arenenud riikides. Rahvusvahelised võrdlevuuringud on näidanud, et riikide edukus on erinev. Praxise uuringus võeti lähema vaatluse alla kolme riigi, Soome, Taani ja Hollandi kogemus. Nende riikide kutseharidussüsteeme peetakse edukaks. Soome ja Holland, teatud osas ka Taani (erinevalt näiteks Šveitsist või Saksamaast), kasutavad koolipõhist õppevormi, mis võimaldab neid paremini Eestiga võrrelda.

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

Soodsa pinnase tööandjate suuremale rahulolule koolilõpetajatega loob noorte senisest tugevam tahe jätkata õpinguid kutseõppeastmes. Nagu näitab Soome kogemus, ei ole populaarsus tekkinud tühjalt kohalt, vaid riik on sellesse juba varem panuse andnud. Ilmselt ei ole vähetähtis, et Soomes on põhiharidusjärgne kandideerimisprotsess ühetaoline nii üld- kui ka kutseharidusse. Samal ajal ei saa kutseõpe muutuda menukaks heade väljavaadeteta tööturul.

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

## Kas kutsehariduse arendamine on andnud loodetud tulemusi?

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

Üldjoontes võib tõdeda, et tööandjate hinnangud viimase viie aasta jooksul kutsehariduse omandanud töötajatele ei ole kõrged. Jätkuvalt tuntakse muret noorte hoiakute ja sotsiaalse küpsuse pärast.

Koolide taseme puhul on tööandjad suhteliselt hästi kursis märkimisväärselt paranenud ja tänapäevase õpikeskkonnaga ning seda peetakse kutsehariduse tugevaks küljeks. Kõige suurem etteheide koolidele on aga liigne järeleandmine õppe kvaliteedis. Ettevõtjad usuvad, et suurema pearaha nimel võtavad kutseõppeasutused vastu õpilasi, kellel ei ole huvi ega võimeid eriala omandada. Teravaks probleemiks peetakse sedagi, et õpilaste ahvatlemise nimel luuakse atraktiivse nimetusega erialasid, mille väärtus tööturul on paraku väike. Kutseõppeasutuste lõpetajate seast leiab soovitud hulgal vajalikke töötajaid ainult kolmandik ettevõttest. Tööandjad seostavad pädeva tööjõu nappust kutsehariduse halva mainega. Riigilt oodatakse suuremat sekkumist haridusvalikute kujundamisse.

Vaadeldes koolide ja ettevõtete koostööd laiemalt, tundub peamine probleem olevat mõlema poole vähene algatusvõime. Võimekus teha kutseõppeasutustega koostööd on seotud ka valdkonna ettevõtjate omavahelise koostööga. Tegevusalad, kus ettevõtteid esindab tugev ja aktiivne erialaliit, suudavad esindada oma huve paremini ka kutsehariduse teemadel kaasa rääkides.

Teiste riikide kogemused näitavad, et töökohapõhine õpe on hea võimalus suurendada tööandjate osalust kutseõppe sisu kujundamisel, aidates suurendada lõpetajate oskuste vastavust tööturul nõutavale. Küsitluse tulemused näitavad, et Eesti tööandjate teadlikkus töökohapõhisest õppevormist on suhteliselt kesine, kuid selle pakkumisse suhtutakse üldiselt hästi.

Teiste riikide kogemused kutsehariduse ja tööturu vajaduste ühitamisel näitavad, kui tähtis on ettevõtete ja koolide koostöö ning tegevusalapõhine pidev töö selle nimel, et hoida hariduse sisu ja maht vastavuses tööturu vajadustega. Ettevõtted on olukorraga rahul siis, kui kutseõpe oleks populaarne ja kutseharidus muutuks valikuks, mitte tagajärjeks.

## Poliitikasoovitused

Tööturu nõudmistele vastava kutsehariduse eeldused on järgmised:

- Tõhusam tööandjate teavitamine. Laiema mõju saavutamiseks peavad kutseõppeasutused muutuma senisest aktiivsemaks koostöösuhete algatamisel ja hoidmisel. Teavitada kutseõppes toimuva kohta tuleb kõiki piirkonna/sektori ettevõtteid, näiteks neile mõeldud teabepäevade ja infokirjade abil.
- Aktiivne ja atraktiivne teavitus kutsehariduse võimaluste ja eeliste kohta. Tööandjate rahulolu kutseharidusega suureneb, kui kutseõpe muutub noortele atraktiivseks edasiõppimisvalikuks. Riik, kutseõppeasutused ja tööandjad peavad tõestama, et kutseõpe on paljudele noortele mõistlik haridusvalik.
- Karjääriteenuste kvaliteedi ja kättesaadavuse parandamine. Suur osa kutseõppesse asunud noortest ei ole langetanud teadlikku karjäärivalikut. Karjääriteenused tuleb muuta noortele kättesaadavaks.
- Rohkem tähelepanu õpilaste sotsiaalsete hoiakute kujundamisele. Kutsehariduse mainele teevad ettevõtjate silmis kõige enam kahju juhtumid, kus praktikandi või töötotsija sotsiaalsed hoiakud ei vasta tööandja ootustele. Mõistetavalt ei ole kool peamine noorte hoiakute kujundaja, kooli personal peab ka ise tegelema puuduliku kasvatustöö tagajärgedega. Kuid kooli roll kasvatustöös ei ole vähetahtis ning õpilaste hoiakuid on võimalik mõjutada. Sellele küsimusele tuleb lahendusi otsida nii ministeeriumi kui ka õppeasutuste tasandil.
- Paindlikud lühiajalised koolituskursused täiskasvanutele. Muutlik keskkond takistab pikaajalise tööjõuvajaduse planeerimist, nõudluse suurenedes peavad aga tööandjad leidma vajalikke -töötajaid -kiiresti. Lühiajalise tööjõunõudluse ja pikaajalise riikliku koolitustellimuse vahelist lõhet saaks ületada täiskasvanute intensiivsete lühiajaliste koolituskursustega, mis võimaldaksid õppijail kiiresti uuel erialal tööle asuda. Praegused täiskasvanute töökooolitused, mida tõukefondide toel kutseõppeasutustes pakutakse, on valdavalt suunatud tööalaseks enesetäiendamiseks või erialaseks kutseeksamikis ettevalmistumiseks, samuti võtmepädevuste arendamiseks. Senisest enam tuleks pakkuda koolituskursusi, mis on suunatud kindla eriala omandamiseks või ümberõppeks.

*Joonis. Ettevõtjate hinnangud viimase viie aasta jooksul kutsehariduse omandanud töötajate oskustele, teadmistele ja isikuomadustele*

*Kasutatud kirjandus*

- CEDEFOP (2012). From Education to Working Life. Luxembourg: Publications Office of the European Union. – [http://www.cedefop.europa.eu/EN/Files/3063\\_en.pdf](http://www.cedefop.europa.eu/EN/Files/3063_en.pdf)
- Eesti tööjõuvajaduse prognoos aastani 2019. Andmetabelid. Majandus- ja Kommunikatsiooniministeerium. – [http://www.mkm.ee/public/Toojouvajaduse\\_prognoos\\_aastani\\_2019.\\_Andmetabelid.\\_Labour\\_demand\\_forecast\\_2019.xls](http://www.mkm.ee/public/Toojouvajaduse_prognoos_aastani_2019._Andmetabelid._Labour_demand_forecast_2019.xls)
- Energeetika tööjõu uuring (2011). Tallinn: Praxis, RAKE. – [http://www.praxis.ee/fileadmin/tarmo/Ettekanded/ENTU\\_loppraport\\_10\\_10\\_2011.pdf](http://www.praxis.ee/fileadmin/tarmo/Ettekanded/ENTU_loppraport_10_10_2011.pdf)
- Nestor, M. (2011).** Inimkapitali väärtustamine tööturul: kutsehariduse mõju palgale. Magistritöö. Tartu Ülikool.
- Nestor, M. (2012).** Kutseõppeasutuste vilistlaste uuring. Poliitikauuringute Keskus Praxis. – [http://www.praxis.ee/fileadmin/tarmo/Projektid/Haridus/Kutsevil/kutseõppeasutuste\\_vilistlaste\\_uuring.pdf](http://www.praxis.ee/fileadmin/tarmo/Projektid/Haridus/Kutsevil/kutseõppeasutuste_vilistlaste_uuring.pdf)
- 15–74-aastaste haridustaseme osatähtsus soo ja hõiveseisundi järgi (2012). Statistikaamet. – <http://pub.stat.ee/px-web.2001/Database/Sotsiaalelu/databasetree.asp>