
[Home](#) / Töõandjate kogemused täiskasvanud õppijatega töökollektiivis

Töõandjate kogemused täiskasvanud õppijatega töökollektiivis

KRISTEL PAENURM

Artiklis antakse ülevaade töõandjate kogemusest täiskasvanud õppijatega. Sealhulgas uuritakse millised positiivsed ja negatiivsed aspektid kaasnevad täiskasvanud õppijaga töökollektiivis töõandjate arusaamades ja milliseid ümberkorraldusi organisatsiooni töös on sellest tulenevalt töõandjad teinud. Samuti tuuakse välja, mida töõandjad üleüldiselt õppimisest arvavad ja milline on hetkeolukord õppimise ja töötamisega Eestis. Tulemuste saamiseks on intervjuueeritud kolme töõandjat ja analüüsitud nende vastuseid, seega ei saa tulemusi üldistada laiemalt. Tulemustest selgus, et negatiivsena tunnetatakse enim töökvaliteedi langemist eksamiperioodil, positiivsena nähti võimalust koolis saadud teadmisi rakendada tööülesandeid tehes.

Võtmesõnad: töõandja, täiskasvanud õppiija, kogemus, elukestev õpe, töötamine ja õppimine.

SISSEJUHATUS

Tänapäeva ühiskonnas on vajalik, et täiskasvanud tegeleksid pideva õppimisega ja looksid endale võimalusi professionaalseks kui ka isiklikuks arenguks. Inimesed õpivad terve elu kohanevad ja tulevad toime kiiresti muutuva maailmaga. Näiteks suur infotulv, kiired muutused, tehnilised täiendused ja suurenenud ülemaailmsed sidemed – kõik viitavad elukestva õppe vajadusele.

Elukestev õpe on õppimine sh oskuste, huvide, teadmiste ja usuliste teadmiste omandamine eelkoolieast kuni pensionieani. See võimaldab igaühel kohaneda teadmistepõhise ühiskonnaga ning sotsiaalse ja majandusliku eluga. (Aliramaei, Laal, Laal, 2014) Elukestev õpe ei hõlma endas ainult formaalharidussüsteemi, vaid ka erinevaid täiendus- ja ümberõpet, informaalset ja mitteformaalset õpet. Uusi teadmisi võib omandada vaba- ja huvihariduses kui ka töökohal. Kodul, töökohal, sotsiaälvõrgustikel ja kultuuriasutustel on märkimisväärne mõju õpihuvile, õpiharjumustele ja väärtushinnangutele (Eesti elukestva õppe strateegia, 2014)

Eesti keskmise üliõpilase vanus on 26 aastat ja rohkem kui viiendik üliõpilastest on vanuses 30+ aastat. 87% protsenti vähemalt 30 aastased täiskasvanud õppijatest on täiskoormusega töõtajad ja defineerivad ennast kui töõtajana, kes õpiib töö kõrvalt. (Haaristo, Kirss, Leppik, Mägi & Haugas,

2017) Käesolevas töös defineerin mina täiskasvanud õppijat kui vähemalt 25 aastat isikut, kes õpib muude kohustuste (sh töö- ja pereelu) kõrvalt.

Eelnevalt on tehtud uuringuid kus on keskmes täiskasvanud õppijate kogemus tööandjatega. (Roosalu, Roosmaa & Tamm, 2010). Lisaks on veel uuritud ülikoolide kogemus täiskasvanud õppijatega ja tööandjate arusaama õppimisest ja töökohapõhisest õppest. Uuringuid, mis kajastaksid tööandja kogemust täiskasvanud õppijatega on vähe. Sellest tulenevalt on vaja teada saada ja uurida tööandjate kogemust täiskasvanud õppijatega.

Uurimisprobleem seisneb vähesest teadlikkusest, kuidas on tööandjate kogemused täiskasvanud õppijatega töökollektiivis.

Eestis ei ole tehtud palju uuringuid, mis räägiks tööandjate suhtumisest täiskasvanute õppimisse (Roosalu 2010). Tööandja vaate õppimise kohta on välja toonud näiteks Triin Roosalu oma 2010 aasta kogumikus KOLMEKESI ELUKESTVAS ÕPPES: õppija, kool ja tööandja, Ingrid Maasi oma 2018 aasta magistritöös töötamist toetav õpe kõrghariduses ja Mailis Neppo 2019 aasta magistritöös kuidas leida õppija ning tööandja ühisosa? Ekspansiivne õppimine organisatsioonis. Uurimistöö eesmärk on välja selgitadavälja selgitada, millised aspektid kaasnevad täiskasvanud õppijaga töökollektiivis tööandjate arusaamades, ja milliseid ümberkorraldusi organisatsiooni töös on sellest tulenevalt tööandjad teinud.

Eesmärgi saavutamiseks olen püstitanud järgmised uurimisküsimused:

- 1) Milliseid positiivseid ja negatiivseid aspekte tunnetab tööandja pärast töötaja õppima asumist?
- 2) Milliseid ümberkorraldusi on tööandja teinud pärast töötaja õppima asumist?

Antud uurimistöö on uudne ja see on vajalik nii täiskasvanud õppijatele kui ka ülikoolidele. Täiskasvanud õppijad oskavad paremini suhestuda oma tööandjaga ja ülikoolid näevad rohkem tööandja perspektiivi ja oskavad sellega paremini arvestada õpinguid planeerides.

TEOREETILINE TAUST

Seminaritöö teoreetiline osa annab ülevaate elukestvast õppest Eestis, täiskasvanud õppija mõistest, millised on tööandjate kogemused täiskasvanud õppijatega. Räägitakse ka õppimise ja töötamise ühildamisest ning kuidas seadus toetab õppimist ja töötamist.

ELUKESTEV ÕPE EESTIS

Haridus on Eestis ühiskonnas olnud alati väga olulisel kohal ja seda peetakse isikliku kui ka riigi arengu üheks olulisemaks faktoriks (Haridus- ja Teadusministeerium, n.d). Eesti on jäänud silma laias maailmas enda heade haridustulemustega, näiteks PISA testid, kus Eesti tulemused oli Euroopa kõige paremad (OECD, PISA 2018). Peale selle, et Eesti on jäänud maailmas silma PISA tulemusega on Eesti silma paistnud täiskasvanu hariduse tulemustega. PIAAC'i uuringute kohaselt on Eesti täiskasvanuharidus maailmas üks konkurentsivõimelisemaid (Halapuu & Valk, 2013). Eesti head olukorda täiskasvanuhariduses kinnitab ka statistika, kus on näha, täiskasvanute elukestvas õppes osalemise määr on läbi aastate tõusnud märkimisväärselt. Näiteks 2012 aastal oli

elukestvas õppes osalemise määr 12,5% aga nüüd 2020 aastal on see 20% (Haridus- ja Teadusministeerium, n.d).

Eesti elukestva õppe strateegia 2020 peamine eesmärk oli "kõigile Eesti inimestele on loodud nende vajadustele ning võimetele vastavad õpivõimalused kogu elukaare jooksul, et tagada neile isiksusena väärika eneseteostuse võimalused ühiskonnas, töö- ja pereelus" (Eesti elukestva õppe strateegia 2020). Peamise eesmärgi saavutamiseks loodi viis strateegilist eesmärki, millest „elukestva õppe võimaluste ja töömaailma vajaduste vastavuse“ puudutab eelkõige just töötamist ja töõandjat. Antud eesmärgi fookuses on „kvaliteetsed, paindlikud ja mitmekesiste valikutega ning tööturu arenguvajadusi arvestavad õppimisvõimalused ja karjääriteenused on suurenenud erialase kvalifikatsiooniga inimeste arvu erinevates vanuserühmades ja Eesti eri regioonides“ (Eesti elukestva õppe strateegia, 2014)

Eelnevalt mainitud strateegilise eesmärgi ellu viimiseks on loodud "Tööturu ja õppe tihedama seostamise programm '2019-2022" , mille eesmärk on viia õppimisvõimalused vastavusse tööturu vajadustega. Samuti suurendada erialase kvalifikatsiooniga inimeste arvu nii nooremate kui ka vanemate seas. Eesmärgi saavutamiseks loodi oskuste arendamise koordineerimisüsteem OSKA, mis kajastab hetkel tööturul vajalikke ameteid ja oskuseid, et õppijad kui ka õpetajad oskaksid arvestada tööturu vajadustega. (Haridus- ja Teadusministeerium, 2019). Teine oluline samm eesmärgi saavutamiseks oli praktikasüsteemi arendamine, kus hakati koolitama praktikajuhendajaid ja töötati välja praktikatoetused. See aitab õppuritel olla valmis tööturu jaoks. (Sama, 2019).

Eestis on elukestev õppimine tõusujoones. 2018. aastal osales elukestvas õppes rekordarv 25- 64 aastaseid täiskasvanuid- 19,7%, mis on 2,5% rohkem kui 2017 aastal (Kutseharidusprogramm 2020-2023). Haridus- ja Teadusministeerium on alustanud järgmise perioodi (2021-2035) aasta strateegilist planeerimist. Antud strateegia eesmärk on „välja töötada realistlik pikaajaline plaan haridus- teadus- noorte- ja keelevaldkonna arendamiseks nii, et Eestis oleks soodne keskkond teadmiste loomiseks, omandamiseks ja kasutamiseks ning inimesed saaksid ja tahaksid õppida kogu elu, oleksid loovad, ettevõtlikud ja uuele avatud ning panustaksid sidusa ja demokraatliku ühiskonna kujunemisse (Haridus- ja Teadusministeerium, 2019).

Circle K personalijuht on välja öelnud, et „elukestvalt õppiv töötaja on avarama silmaringiga, loomingulise, parem meeskonnamängija, osavam suhtleja ning arenguvõimelisem (Andras, 2019). Töõandjate avatust elukestvale õppimisele näitab ka iga aastaga suurenev kandidaatide arv, keda esitatakse aasta õppijasõbraliku töõandja tiitlile. 2018 aastal esitati aasta õppijasõbraliku töõandja tiitlile 31 ettevõtet (Andras, 2018) aga see-eest aastal 2020 esitati 39 ettevõtet (Andras, 2020). Eelnevale tuginedes võib öelda, et töõandjad on hakanud pöörama rohkem tähelepanu elukestvale õppele, mõistma selle vajalikust ning märkavad positiivseid aspekte, mida elukestev õpe endaga kaasa toob.

TÖÖANDJATE KOSEMUSED TÄISKASVANUD ÕPPIJATEGA

Illeris (2007) on täiskasvanud õppijat defineerinud kui iseseisvat, sõltumatut ja eneseteadliku indiviidi, kes vastutab iseenda õppimise eest. (Illeris, 2007) Täiskasvanud õppija on keegi, kes oskab ise suunata enda õppimist ja omab enesekontseptsiooni, tal on piisavalt elukogemusi, mis on hea õppvahend ning tema õppimisvajadus on seotud sotsiaalsete rollide muutustega. Lisaks on täiskasvanud õppija huvitatud teadmiste kohesest rakendamisest ja on motiveeritud pigem õppima sisemiste kui väliste tegurite järgi. (Merriam, 2005).

Eestis puuduvad õigusaktid, mis piiritleksid täpselt täiskasvanud õppija vanust. Siiski on see pandud paika üle-euroopalise indikaatori alusel. Euroopa Liidu riikides on selleks 25-64 aastat. Vanusest olulisem on täiskasvanute õppija puhul see, et õppija roll ei ole tal peamine, vaid ta tegeleb õppimisega teiste kohustuste kõrvalt, näiteks töö- ja pereelu. (Beljajev & Vanari, 2005). Sellest lähtuvalt on tööandjal oluline roll täiskasvanud õppija definitsioonis.

Tööandjad väärtustavad ja peavad õppimist väga oluliseks ning mõistavad, et ka neil on kandev roll õppimise väärtustamisel. Ericsson Eesti AS personalijuht Katri Jürine on välja toonud, et kui on soovi hoida ja arendada töötaja õpiharjumust, siis see vastutus on nii töötajal endal kui ka tööandjal (Andras, 2019).

Tööandjad peavad oluliseks, et täiskasvanute õppima minek on soovist ennast arendada, uusi teadmisi ja oskusi omandada, et enda igapäevast tööd veelgi paremini teha. (Maasi, 2018) Töötaja peab ise vastutama end arengu eest ja olema ise teadlik, et peab ennast arendama. Tööandjad eelistaksid, et töötajad läheksid õppima ikkagi tööga seotud ja tööalaselt vajalikku teemat (Neppo, 2019) Töökogemust omavad õppijad suudavad lihtsamini luua seoseid ja nende areng väljendub ka töö kvaliteedis.

Tööandjate jaoks on oluline, et õppetegevuseks mõeldud aeg oleks pikalt ette teada, sest see annab võimaluse nii tööandjal kui ka õppijal planeerida enda tegevusi ja aega. Lisaks on parim lahendus kõigi jaoks kui õppija praktika sooritada samas ettevõttes, see annab võimaluse olla tööandjal paindlikum. (Maasi, 2018).

ÕPPIMISE JA TÖÖTAMISE ÜHILDAMINE

Täiskasvanu enesetäiendamist, nii formaal- kui mitteformaal hariduse kaudu toetab täiskasvanute koolituse seadus. Seadus on kasuks tööandjale, õppijale kui ka koolitajale/õpetajale.

Kuigi tööandjad soovivad ja eelistavad, et töötaja õpiks eriala, mis on otseselt seotud tema tööga (Neppo 2019), on siiski töötajal seadusest tulenev õigus minna õppima seda, mis ta soovib ja selleks on tal võimalus kasutada õppepuhkust. Seadus sätestab et tööandja peab võimaldama tasemeõppes või täiendkoolitusel osalemiseks õppepuhkust kuni 30 kalendripäeva kalendriaasta jooksul. Õppepuhkusel viibimisel ajal tasutakse 20 kalendripäeva eest keskmist kalendripäevapõhist õppepuhkuse tasu, 10 päeva õppepuhkust on tasustamata. Tasemeõppe lõpetamiseks antakse täiendavalt õppepuhkust 15 kalendripäeva. Juhul kui õppepuhkus ei ole

planeeritud puhkuseplaani on töötajal kohustus tööandjale esitada avaldus õppepuhkuseks vähemalt 14 päeva ette. (Täiskasvanute koolituse seadus, 2015)

Samas on ka tööandjal õigus keelduda teatud juhtudel õppepuhkuse andmisest. Näiteks kui õppepuhkuse päev/päevad on puhkepäevadel või kui töö on oluline ettenägematu hädajuhus.

Siiski on tööandjal kohustus anda töötajale kasutamata jäänud puhkuseosa esimesel võimalusel või poolte kokkuleppel. Lisaks võib tööandja keelduda õppepuhkuse andmisest kui töötaja on akadeemilisel puhkusel. Kui töötaja on saanud juba õppekava lõpetamiseks puhkust, siis tööandja ei ole kohustatud talle sama eriala lõpetamiseks uuesti õppepuhkust andma. (Sama, 2015)

Kuigi Eesti riik on võtnud vastu seaduse, mis soodustab elukestvat õpet siis siiski kahaneb Eestis ja ka teistes riikides elukestvas õppes osalemise määr vanusega. Eestis on koolitamine ja enesetäiendus languses juba 30ndates eluaastates samas teistes riikides on uute teadmiste omandamine 40ndates eluaastatest haripunktides (Nurmela, 2017). Eestis tuuakse vanust üheks peamiseks põhjuseks, miks mitte osaleda pidevas enesearengus ja täiendõppes. (Sama, 2017) Samas selgus õppimise ja töötamise ühildamine uuringu raportist, et Eesti üliõpilased on Euroopa keskmisega võrreldes vanemad (Eurostudent, 2018).

80% täiskasvanud tudengitest töötab õpingutega samaaegselt ning 10% nimetab töötamist enda põhitegevuseks. 98% õppijatest alustasid töötamist enne õpinguid (Roosalu jt, 2013). Täiskasvanud üliõpilase töötamise peamiseks motiiviks on enda elamiskulude tasumine. 66% 30 aastastest ja vanematest õppijatest julgevad väita, et töö käimata ei oleks neil võimalik kõrgharidust omandada. Teine peamine põhjus töötamiseks õpingute kõrval on töökogemuse omandamise soov ja olla tööturul konkurentsiasendis omandada (Haaristo, Kirss, Leppik, Mägi & Haugas, 2017).

Võrreldes Euroopa keskmisega (45%) töötavad Eesti üliõpilased sagedamini õpitaval erialal (Eurostudent, 2018) 56% Eesti täiskasvanud üliõpilastest töötab õpingute ajal töökohas, mis on seotud nende õpitava valdkonnaga. (Haaristo, Kirss, Leppik, Mägi & Haugas, 2017). See, et õpitav eriala oleks seotud ka tööga eelistavad ka tööandjad (Maasi, 2018). Eesti tööandjad pole ainsad, kes eelistaksid, et töötajad õpiksid tööga seotud valdkonda. USA tööandjad on toonud samuti välja, et töötamisel ja õppimisel on mitmeid kasutegureid, eriti just siis kui õpingud on seotud tööga. (Carnevale, Smith, Melton & Price, 2015)

Samas 34% üliõpilastest töötavad valdkonnas, mis ei ole üldse või on vähesel määral seotud õpitava erialaga. (Haaristo, Kirss, Leppik, Mägi & Haugas, 2017). Töötavaid üliõpilasi on rohkem kaugõppes õppijate seas (Roosalu jt, 2013)

Kui Eestis on töötavaid 30+ aastaseid täiskasvanud õppijaid 87% protsenti (Haaristo, Kirss, Leppik, Mägi & Haugas, 2017), siis USAs on üks kolmandik töötavatest õppijatest 30+ aastat. Nendeks õppijateks on enamasti täiskasvanud, kellel on esmane haridus olemas aga asuvad uuesti õppima, et püsida tööpõllul konkurentsiasendis või soovivad alustada uut karjääri (Carnevale,

Smith, Melton & Price, 2015).

USA täiskasvanud õppijad töötavad rohkem tunde ja teenivad üldiselt rohkem raha sama tööga kui nooremad õppijad. Lisaks pakutakse just täiskasvanud õppijatele suurema tõenäosusega erialast tööd. Samas USA's käivad loengutes rohkem kohal need täiskasvanud, kes töötavad täiskohaga, kui need, kes on täiskohaga õppijad. Ka lõpetamise protsent on nendel, kes käivad tööl suurem. (Carnevale, Smith, Melton & Price, 2015) Peale lõpetamist liiguvad töötavad õppijad suurema tõenäosusega juhtivatele positsioonidele kui teised. (Carnevale, Smith, Melton & Price, 2015)

Täiskasvanud õppijad tegelevad enesearenguga, et omandada uusi teadmisi ja olla tööturul konkurentsivõimeline. Sellest lähtuvalt õpitakse rohkem seda, kus õppija hetkel töötab. Tööandjate seisukohast on oluline, kui inimene omandab teadmisi valdkonnast, millega töötaja otseselt tegeleb, sest sellel on suurem kasu ka ettevõttele. Pidev enesearendamine on vajalik, et kohaneda uute teadmistega, mida kiiresti muutuv maailm sh. tehnoloogia areng endaga kaasa toob.

MEETOD

Fenomenoloogiline uuring sobib antud uurimistööga kõige paremini, sest antud töö eesmärgiks on kirjeldada kogemust ja põhiliselt keskendub see kogemuse tähendusele (Waters, 2017). Uuringu läbiviimiseks püstitati uurimisküsimused ja andmete kogumisel kasutati poolstruktureeritud intervjuud. Intervjuu kava on leitav Lisas 1. Uurimistöös kasutati sihipärast valimit. Sihipärasel valimisel valib uurija ise uuritavad välja, püüdes leida populatsiooni kõige tüüpilisemad esindajad (Rämmer, 2014). Valimisse kuulusid tööandjad, kelle alluvuses töötavad vähemalt üle 25 aastased täiskasvanud õppijad, kes õpivad või on õppinud tasemeõppeasutuses muude kohustuste kõrvalt (sh töö ja pere).

Uurimistöö eesmärk on välja selgitada, millised aspektid kaasnevad täiskasvanud õppijaga töökollektiivis tööandjate arusaamades ja milliseid ümberkorraldusi organisatsiooni töös on sellest tulenevalt tööandjad teinud. Tulemuste analüüsimiseks on valitud juhtumiülene analüüs, mille käigus kogutakse andmed konkreetse teema kohta (tööandjate kogemuste kohta) ja sellest lähtuvalt üldistatav võrdlusemoment (Kalmus, Linno & Masso, 2015).

Tulemuste saamiseks intervjueriti kolme tööandjat ja intervjuud toimusid Skype-i vahendusel ajavahemikus 27. aprill kuni 17. mai 2020. Kaks tööandjat töötavad suuretevõttes (80+ töötajat) juhtivatel positsioonidel ja üks tööandja on väikettevõtte (kuni 10 töötajat) omanik. Intervjuu alguses küsiti intervjueritavate käest luba, et kasutada saadud andmeid praeguses kui ka tulevastes uurimistöödes. Üks intervjuu kestis keskmiselt 35-40 minutit ning kõik intervjuud transkribeeriti sõna-sõnalt. Intervjueritavatele lubati, et tagatakse nende anonüümsus, mistõttu antud töös on nad nimetatud T1- tööandja üks, T2- tööandja kaks 2 ja T3- tööandja kolm. Töötajad on edaspidi nimetatud X'ga.

Tulemused on esitatud järgnevate kategooriatena:

1. kasutegurid tööandja jaoks;
2. töökoormus;
3. tööülesanded;
4. töökorraldus.

TULEMUSED

Tulemused on esitatud kategooriatena ja lisatud katkendid intervjuueeritavate vastustest.

1. Kasutegurid tööandja jaoks

Intervjuude analüüsist selgus, et tööandjad näevad eelkõige kasutegureid siis, kui töötaja õpib eriala, mis on otseselt seotud tema töövaldkonnaga. See tuleneb sellest, et töötajal, kes õpib samal eriala, kus ta töötab on võimalik rakendada saadud teadmisi tööülesandeid tehes. Tööandjad näevad, et töötaja on kohe enesekindlam ja motiveeritum.

T1: Tulemust näen ma X'l, sest noh tema õpibki tööga seotud eriala ja ta kasutabki neid teadmisi mis ta koolis saab töö aga teised kaks on hoopis teisel eriala ja ma otseselt ei oskagi välja tuua hetkel /.../ X on motiveeritum.

T2: Silmnähtavalt on ta julgem, võtab koosolekutel rohkem sõna ja oskab kaasa rääkida/.../ Teadmiste hulk on kasvanud Y valdkonnas.

2. Töökoormus

Suures pildis ei tunnetata tööandjad, et töökoormus oleks drastiliselt suurenenud peale töötaja õppima asumist aga kui vaadata individuaalseid tulemusi, siis on näha, et need töötajad, kes õpivad panustavad periooditi vähem kui teised. Lisaks toodi välja, et tihti satuvad ettevõtte kiired ajad just eksamiperioodile, mis suurendavad mahuliselt teiste töötajate koormust.

T2: Mingit erilist vahet ei näe /.../ reeglina on meil töökoormus suurenenud just märtsi algusest kuni juunini /.../ mai-juuni on meie koolilastel kõige populaarsem aeg õppepuhkusteks /.../ töö jagame ära teiste vahel.

T3: Sama mis enne /.../ müügitulemused kannatavad pigem just aasta lõpus ja enne suve, kus potentsiaali oleks rohkem /.../ tiimi tulemus jääb/.../ töökoormus on tal vähenenud.

3. Tööülesanded

Analüüsi tulemusena selgus, et tööandjad tunnetavad, et tööülesannete korrektne ja kvaliteetne täitmine on töötaja poolt raskendatud, kui koolis on pingelisem periood. Tööülesanded saavad küll täidetud aga mõne mööndusega, mis tekitab ettevõttele kahju.

T1: kui on sellised koolis kiiremad ajad siis kohtumisi ja kontakte on vähem, mis siis firma jaoks tähendab ka vähem tulu /.../ koolis käiatel mingi hetk ongi vähem kui teistel neid tulemusi/.../ noormees magas suure kliendikohtumise maha ja siis ütleski et terve öö õppis /.../ tegelikult on ju firmale tohutu mainekahju.

T3: töötaja on koolis, siis info liigub aeglasemalt ja tihti on infosulud /.../ määratud asendajad ei

tunne töö spetsiifikat sada protsenti /.../ tekivad möödarääkimised /.../

4. Töökorraldus

Intervjuudest selgus, et tööandjad ei ole teinud töökeskkonnas ega töökollektiivis ise ümberkorraldusi vaid pooldavad seda, kui töötaja suudab ise eemal viibimise perioodil enda tööülesanded ära jagada või oskab leida lahenduse, mis sobib kõikidele osapooltele. Samas kui tekib vajadus on nõus tööandja pakkuma ka omalt poolt tuge ja abi.

T1: *Kui keegi peabki minema lähetusse, aga samal ajal on kool, siis ta peab leidma endale asendaja /.../ enamasti nad ise ka ei broneeri endale koolinädalatele kohtumisi /.../ ootamatuseid tuleb ikka ette ja need saame koos alati lahendatud.*

T2: *Töö peab olema ära jaotatud ja planeeritud /.../ kokkulepe, et kui tal tuleb mingeid SOS olukordi, annab ta sellest viivitamatult teada.*

ARUTELU JA KOKKUVÕTE

Seminaritöö eesmärgiks oli mõista, millised aspektid kaasnevad täiskasvanud õppijaga töökollektiivis tööandjate arusaamades ja milliseid ümberkorraldusi organisatsiooni töös on sellest tulenevalt tööandjad teinud. Eesmärgi saavutamiseks püstitati kaks uurimisküsimust – Milliseid positiivseid ja negatiivseid aspekte tunnetab tööandja pärast töötaja õppima asumist ning milliseid ümberkorraldusi on tööandja teinud pärast töötaja õppima asumist?

Analüüsist selgus, et tööandjad näevad peamiselt kasutegureid, kui töötaja õpib eriala, mis on otseselt seotud tööga, sest töötajal on võimalus rakendada kohe saadud teadmisi tööelus. See on kooskõlas Neppo (2019) magistritöö uuringu tulemusi kus tuli välja, et tööandjad eelistus on, et töötajad lähevad õppima tööga seotud ja tööalaselt vajalikku eriala. Positiivsena tõid tööandjad veel välja, et töötajad, kes õpivad, on ka motiveeritumad enda tööülesandeid tehes. Tööandjad tõdesid, et nad üldpildis ei tunnetata, et töökoormus oleks oluliselt tõusnud peale töötaja õppima asumist.

Negatiivseid külgi tunnetatakse peamiselt eksamiperioodil, kus töötajatel on koolis pingelisem periood ja seetõttu ei täideta tööülesandeid korrektelt. Kui kollektiivselt ei tunnetata, et töökoormus oleks suurenenud peale töötaja õppima asumist, siis isiklikku panust ja tulemusi vaadates on näha, et periooditi panustavad õppivad töötajad vähem kui teised. Lisaks tõid tööandjad välja, et kooli ja ettevõtete kiire periood kattub, mis suurendab teiste töötajate koormust. Tööandjad ei ole teinud ise ümberkorraldusi vaid hindavad kõrgelt, kui töötaja suudab enda koolis viibimise perioodil ära jagada enda ülesanded või suudab välja pakkuda lahenduse, mis rahuldab nii tööandjat kui kolleege. Samas on tööandjad ka ise nõus leidma ja vajadusel pakkuma lahendusi.

Kokkuvõtteks võib öelda, et tööandjad märkasid nii negatiivseid kui ka positiivseid aspekte töötaja õppimise juures aga erilisi ümberkorraldusi nad tööelus ei teinud vaid pigem ootavad, et töötaja leiaks ise lahendusi. Hetkel tehtud uuringus kajastati tööandja vaadet, aga vajadus oleks edasi

uurida, milline on kolleegide kogemus ja tuua paralleele tööandjaga.

Intervjuu tulemusi ei saa üldistada laiemalt, sest intervjuueriti ainult kolme tööandjat. Üldistuste tegemiseks oleks vaja suuremat intervjuueritavate arvu.

TÄNUSÖNAD

Ma olen siiralt tänulik kõikidele tööandjatele, kes leidsid aega minuga intervjuu tegemiseks vaatamata keerulisele ajale. Suur aitäh minu juhendajale Sigrid Aruvälile, kes oli kogu selle protsessi juures suureks abiks ja leidis alati aega vastata minu ka kõige jaburamatele küsimustele. Suured tänud ka Gertha Teidla-Kunitsõnile, kes ka kõige lootusetumas olukorras näitas, et väljapääs on alati olemas.

ALLIKAD

Beljajev, R., & Vanari, K. (2005). Õppimine ja õpioskuste arendamine täiskasvanuna. Tallinn: Sisekaitseakadeemia

Carnevale P.A., Smith N., Melton M., Price W.E. (2015) Learning While Earning: The New Normal. Georgetown University. Retrived from: <https://cew.georgetown.edu/wp-content/uploads/Working-Learners-Report.pdf>

Eesti elukestva õppe strateegia 2020. (2014). Tallinn Loetud aadressil: <https://www.digar.ee/viewer/et/nlib-digar:259547/245309/page/1>

ETKA Andras (2018). Rekordarv aasta õppija nominente. Kasutamise kuupäev 26.10.2020. Allikas andras.ee: <https://www.andras.ee/et/rekordarv-aasta-oppija-nominente>

ETKA Andras (2019). Aasta õppijasõbralik tööandja 2019. Kasutamise kuupäev 01.10.2020. Allikas andras.ee: <https://andras.ee/node/3709>

ETKA Andras (2020). Aasta õppijasõbralik tööandja 2020 tunnustamine. Kasutamise kuupäev 26.10.2020. Allikas andras.ee:

Aasta õppijasõbralik tööandja 2020 tunnustamine Eurostat. (2018) Adult learning statistics. Retrived from https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php/Adult_learning_statistics

Glesne, C. (2016). Becoming Qualitative Researchers: An Introduction (5th ed). Boston: Pearson

Haaristo, H-S., Kirss, L., Leppik C., Mägi, E., Haugas, S. (2017). Eesti üliõpilaste eluolu 2016: rahvusvahelise üliõpilaste uuringu EUROSTUDENT VI Eesti analüüs. Tallinn: Poliitikauuringute Keskus Praxis

Halapuu, V., Valik, A. (2013). Täiskasvanute oskused Eestis ja maailmas: PIAAC uuringu esmased tulemused. Tartu: Haridus- ja Teadusministeerium

Haridus- ja Teadusministeerium. (2019) Tööturu ja õppe tihedama seostamise programm 2019-2022. https://www.hm.ee/sites/default/files/3_t66turu_progr_2019_22.pdf

Haridus- ja Teadusministeerium. (2019) Tööturu ja õppe tihedama seostamise programm. Kasutatud 01.01.2020. <https://www.hm.ee/et/tooturu-ja-oppe-tihedama-seostamise-programm>

Haridus- ja Teadusministeerium. (2019) Kutseharidusprogramm 2020-2023.

https://www.hm.ee/sites/default/files/5_kutseharidusprogramm_2020_23.pdf

Haridus- ja Teadusministeerium. (n.d) Education nation. Estonia. For the smartEST people in the world. Kasutatud

05.01.2020. https://www.hm.ee/sites/default/files/education_nation_onepager_est.pdf

Haridus- ja Teadusministeerium. (2019) Täiskasvanuhariduse programm. Kasutatud 25.10.2020 <https://www.hm.ee/et/taiskasvanuhariduse-programm>

Kalmus, V., Linno, M., Masso, A. (2015). Kvalitatiivne sisuanalüüs. Sotsiaalse analüüsi meetodite ja metodoloogia õpibaas. Tartu: Tartu ülikool. Kasutatud 27.10.2020 <http://samm.ut.ee/kvalitatiivne-sisuanalyys>

Küüle, A-L. (2019). Täiskasvanud õppijad kõrghariduses ja töõandjate roll (bakalaureusetöö). Tallinn: Tallinna Ülikool. Loetud aadressil <https://www.etera.ee/zoom/62031/view?page=2&p=separate&search=täiskasvanud%20õppij a&tool=search&view=0,0,2550,3301>

Laal, M., Laal A, Aliramaei, A. (2014). Lifelong learning and art. 5th World Conference on Educational Sciences- WCES 2013. Procedia- Social and Behavioral Sciences 116. Iran: Elsevier

Maasi, I. (2018). Töötamist toetav õpe kõrghariduses. Tallinn: Tallinna Ülikool

Masevičiūtė, K., Ozolinčiūtė, E., Šaukeckienė, V. (2018). Combining studies and paid jobs. Thematic review. Eurostudent: Lithuania.

Merriam, S., B. (2005). How adult life transitions foster learning and development. <https://doi.org/10.1002/ace.193>

Neppo, M. (2019). Kuidas leida õppija ning töõandja ühisosa? Ekspansiivne õppimine organisatsioonis. Tallinn: Tallinna Ülikool

Roosalu, T., Roosma, E-L., Tamm, K. (2010). Eesti täiskasvanud õppija hoiakud ja kogemused. Tallinn: Rahvusvaheliste ja Sotsiaaluuringute instituut (Tallinna Ülikool)

Roosalu, T., Roosmaa, E-L., Lindemann, K., Reiska, E., Saar, E., Unt, M., Võõrmann, R., Lang, A. (2013). Täiskasvanud õppijad Eesti kõrgharidusüsteemis. Kes püüab kõigest väest, saab üle igast mäest. [Uuringuaruanne]. Tallinn: Rahvusvaheliste ja Sotsiaaluuringute Instituut (Tallinna Ülikool).

Roosalu, T. (2010). Kolmekesi elukestvas õppes: õppija, kool ja töõandja. Tallinn: Tallinna Raamatutrükikoda.

Rämmer, A. (2014). Valimi moodustamine. Sotsiaalse analüüsi meetodite ja metodoloogia. Kasutamise kuupäev 27.10.2020: <http://samm.ut.ee/valimid>

Schleicher A.(2018) Insights and Interpretations. PISA 2018. Retrived from <https://www.oecd.org/pisa/PISA%202018%20Insights%20and%20Interpretations%20FINAL%20PDF.pdf>

Täiskasvanute koolituse seadus (10.06.2015). Riigi Teataja. Kasutatud 04.01.2020. <https://www.riigiteataja.ee/akt/110062015010>

ARTIKLID 2011

ARTIKLID 2012

ARTIKLID 2013

ARTIKLID 2014

ARTIKLID 2015

ARTIKLID 2016

ARTIKLID 2017

ARTIKLID 2018

ARTIKLID 2019

ARTIKLID 2020

ARTIKLID 2021

ARTIKLID 2022

ARTIKLID 2023

Otsi

Privaatsusreeglid

© 2025 Tallinna Ülikool | Haridusteaduste instituut | Andragoogika | CC BY-NC-ND 4.0