



Toetab Euroopa Liit



Eesti Riiklik Arengufond



KARJÄÄRINÕUSTAMISE
TEABEKESKUS

Karjääriteenuste süsteemi arendamise lähteuuring

Elukestva Õppe Arendamise
Sihtasutus Innove

November 2005 - mai 2006

Sisukord

Sisukord.....	3
Sissejuhatus	5
1. Karjääriteenuste kasutajad	7
1.1 Karjääriteenuste kasutajate uuringu kokkuvõte	7
1.2 Eesti elanike töö- ja õpingutealane taust.....	10
1.3 Töö- ja õpingutealased hoiakud ja seisukohad	17
1.3.1 Üldised hoiakud ja väärtushinnangud elukutse- ja töövalikute taustana	17
1.3.2 Töölased ootused ja rahulolu praeguse tööga.....	26
1.3.3 Karjääriinfo ja -nõustamise vajadus ja kättesaadavus	31
1.4 Karjääriteenuste pakujate tuntus	40
1.5 Karjääriteenuste kasutamiskogemused ja rahulolu nendega	45
1.5.1 Karjääriteenuste kasutamiskogemused	45
1.5.2 Rahulolu karjääriteenuste kasutamisega	55
1.6 Karjääriteenuste osutajate maine	60
2. Karjääriteenuste osutajad	63
2.1 Karjääriteenuste osutajate uuringu kokkuvõte.....	63
2.2 Karjääriteenuste osutajad: koondvaade	67
2.2.1 Karjääriteenuste osutajate üldine taust.....	67
2.2.2 Karjääriteenuste osutamine: tegevused ja sihtrühmad.....	73
2.3 Karjääriteenused haridussüsteemis.....	81
2.3.1 Karjääriõppe korraldus	81
2.3.2 Üldised hoiakud ja taust: kooli roll, kooli ja kodu koostöö, lõpetajate edasise valikute jälgimine.....	91
2.4 Hinnangud karjääriõppe kvaliteedile	95
2.4.1 Koolide hinnangud endale ja koolidevaheliselt õppurite karjäärialasele ettevalmistusele	95
2.4.2 Kooliväliste teenuseosutajate hinnang koolidele õppurite karjäärialase ettevalmistuse põhjal	99
2.4.3 Karjäärialane üldine ettevalmistus	103
2.5 Ressursid	105
2.5.1 Asutuse üldine vaade.....	105
2.5.2 Ressursside piisavus ja kättesaadavus teenusepakujale	111
2.5.3 Rahulolu ressursside, vahendite kättesaadavuse ja olemasoluga	116
2.5.4 Infoallikad ja materjalid	124
2.5.5 Karjääriteenuse osutaja ettevalmistus	135
2.5.6 Karjääriteenuse osutaja sidusus oma tööga	139
2.6 Koostöö: vajadused ja ootused.....	142
2.6.1 Koostöövajadused teiste spetsialistidega ning kutseühingu ja/või metoodilise keskuse vajalikkus	142
2.6.2 Koostööpartnerid: praegune koostöö ja ootused edaspidiseks	149
2.6.3 Tagasidestamine.....	158
2.7 Tulevikuvaade ja ootused	161
2.7.1 Enesetäiendamine	161

2.7.2 Töökorralduslike muutuste vajadus	164
2.7.3 Arvamused olulisematest probleemidest	169
2.7.4 Asutuse enda panus valdkonna arendamisse	172

Kokkuvõte: Eesti karjääriteenuste kasutajate ja osutajate vajadused ja ootused.....	174
---	-----

Summary: Expectations and needs of career guidance providers and users in Estonia.....	178
--	-----

LISAD

A Metoodika ja valimi kirjeldus	183
B Ankeedid	188
C Projekti tööühm	189

Sissejuhatus

Ajavahemikul november 2005 kuni mai 2006 viis TNS Emor Elukestva Õppe Arendamise Sihtasutuse Innove tellimusel läbi **karjääriteenuste süsteemi arendamise lähteuringu**.

Lähteuring on osa Euroopa Liidu Struktuurifondide meetme 1.1. poolt rahastatavast ja SA Innove Karjäärinõustamise Teabekeskuse poolt elluviidavast projektist „Karjääriteenuste süsteemi arendamine Eesti Vabariigis”.

Uuringu eesmärgiks oli kaardistada **Eesti karjääriteenuste hetkeolukord teenuse leviku, kättesaadavuse, teenusesse suhtumise, kasutamise ja osutamise osas**, tuginedes sealjuures süsteemi erinevate osapoolte hinnangutele ning selgitada karjäärirajundamist toetavate teenuse **süsteemi praegused nõrkused ja tugevused koos teenuse osutajate ettepanekutega valdkonna arendamiseks**.

Uuring viidi läbi karjääriteenuste kasutajaid ja osutajaid hõlmava **kolmeetapilise kompleksuuringuna**.

Uuringu esmasel etapil **intervjueeriti karjääriteenuste valdkonnas töötavaid spetsialiste** eesmärgiga **luua ülevaade peamistest teemadest ja probleemidest**, millega karjääri- ja kutsevalikualase nõustamisega ning karjääriinfo vahendamisega tegelevad spetsialistid oma töös kokku puutuvad. Intervjuud viidi läbi personaalsete poolstruktureeritud süvaintervjuudena. Kokku intervjueeriti 10 inimest, kelle seas olid esindatud maakondlike teabe- ja nõustamiskeskuste ja noorte infokeskuste töötajad, üldhariduskoolide töötajad (karjäärikoordinaatorid, õpetajad, koolijuhid) ja kõrgkoolide karjäärinõustajad ning tööturuameti osakondades osutatava karjäärinõustamisteenusega seotud ning valdkonda tervikuna hästi tundvad spetsialistid. Intervjuudega kogutud informatsioon oli eeskätt aluseks ja täienduseks karjääriteenuste osutajate seas järgnevalt läbiviidud küsitlusele (uuringu kolmandale etapile).

Uuringu teisel etapil **kaardistati esindusliku elanikkonnaküsitluse käigus inimeste suhtumine, vajadused, kogemused, rahulolu ja ootused karjäärirajundamist toetavate teenuste osas**. Küsitlus viidi läbi telefoniintervjuudena 15-64 aastaste Eesti elanike seas. Kokku intervjueeriti 1200 inimest. Küsitlus hõlmas järgmised teemad:

- **Elanikkonna erinevate rühmade informeeritus ja teadlikkus karjäärirajundamist toetavate teenuste võimalustest ja osutajatest**, sh peamised infoallikad ja -kanalid vastavate teenuste ja nende osutajate kohta;
- **Sihtrühmade vajadused ja ootused karjäärirajundamist toetavate teenuste osas**, sh millistest teenustest ja informatsioonist ollakse huvitatud, kui võrd vajalikuks ja oluliseks peetakse erinevate teenuste ja mitmesuguse karjäärilase informatsiooni kättesaadavust;
- **Sihtrühmade kogemused ja kokkupuuted karjäärirajundamist toetavate teenuste- ja tegevustega ning rahulolu nende osutajatega**, sh erinevate teenuseosutajate tuntus ja maine.

Uuringu kolmandal etapil toimus **karjääriteenuste osutajate probleemide, vajaduste ja muudatusettepanekute selgitamiseks veebiküsitlus**. Küsitlus hõlmas kõiki olemasolevas

süsteemis karjääriteenustega tegelevaid erinevaid asutusi ja institutsioone - üldhariduskooli, kutseõppeasutusi, kõrgkooli, maakondlikke teabe- ja nõustamiskeskusi, noorte infokeskusi, avatud noortekeskusi, tööturuameti osakondi ning personali-, koolitus- ja töövahendufirmasid. Kokku vastas küsitlusele 344 spetsialisti.

Küsitlusega koguti tagasisidet ja hinnanguid järgmiste teemade kohta:

- **Tegevusprofiil**, sh milliseid karjääririkundamist toetavaid teenuseid hetkel pakutakse ja millistele sihtrühmadele, milline on teenusepakkuja kogemus antud valdkonnas jms;
- **Karjääriteenuste ja muude karjääririkundamist toetavate tegevuste korraldus ning juhtimine**, sh tööks vajalikud ressursid, tingimused ja tugisüsteemid jms;
- **Karjääriteenuste ja muude karjääririkundamist toetavate tegevustega seotud spetsialistide kompetents**, sh professionaalne ettevalmistus, täiendkoolituse vajadus jms;
- **Koostöö erinevate sidusrühmadega ja partneritega**, sh koostöö teiste karjääririkundamist toetavate teenuste ja tegevustega seotud asutuste ja kolleegidega, tööandjate ja ettevõtete, koolide ja haridusasutustega, kohalike omavalitsustega, ministeeriumide ja valitsusasutustega jms.

Käesolev karjääriteenuste süsteemi arendamise lähteuuringu aruanne koosneb kahest osast ning kokkuvõttest. Aruande esimeses osas esitatakse elanikkonnaküsitluse ehk karjääriteenuste kasutajate tulemused. Teine osa keskendub karjääriteenuste osutajate seas läbi viidud küsitluse tulemuste analüüsile. Aruande koondkokkuvõttes tuuakse välja uuringu põhitulemused koos järelduste ja soovustega. Eraldi aruande lisana esitatakse ettepanekud ja soovitusel karjääriteenuste monitooringusüsteemi väljatöötamiseks.

Uuringu metoodika täpsem kirjeldus koos küsitlusankeetidega ning vastajate vabade vastustega originaalkujul on esitatud aruande lisas.

1. Karjääriteenuste kasutajad

1.1 Karjääriteenuste kasutajate uuringu kokkuvõte

Esindusliku elanikkonnaküsitluse käigus kaardistati seniste ja potentsiaalsete karjääriteenuste kasutajate suhtumine, vajadused, kogemused, rahulolu ja ootused karjäärikujundamist toetavate teenuste osas. Küsitlus viidi läbi telefoniintervjuudena 15-64 aastaste Eesti elanike seas.

Üldine õpingute- ja tööalane foon on Eestis positiivne – inimeste väärtushinnangud ja hoiakud on selgelt orienteeritud **ise hakkamasaamisele, stabiilsusele ning hariduse ja ameti** väärtustamisele. Noorte hoiakutes on oluline suur valmisolek muutusteks ja arenguks. Eesti väikeses ühiskonnas on oluline sotsiaalne taust – häid suhteid ja tutvusi ning sotsiaalsel päritolu peetakse olulisteks elus toimetuleku garantiideks. Sõprade ja tuttavate käest informatsiooni saamine on üks enamlevinud info hankimise viise.

Kõige olulisemaks peetakse oma töö- ja elukutsevaliku juures ühelt poolt selle **sobivust ja huvipakkuvust endale** (mida praegune töö enamasti ka pakub) ning teisalt korralikku **sissetulekut ja materiaalsel kindlustatust** (mida praegune töö sagedasti ei võimalda). Rahulolu oma praeguse tööga ning töökoha vahetamise tõenäosus on sõltuvuses **ametialasest staatusest** – mida kõrgem on haridustase, sissetulek ja ametipositsioon, seda tõenäolisem on tööga rahulolu ning väiksem tõenäosus töökoha vahetamiseks ning vastupidi - mida madalam on haridustase, sissetulek ja ametipositsioon, seda tõenäolisem on tööga rahulolematuse ning suurem tõenäosus töökoha vahetamiseks.

Vajadus karjääriteenuste järele on ilmne – 68% Eesti 15-64 aastastest elanikkonnast ehk ca 620 tuhat inimest oma elus viimase aasta jooksul teinud muudatusi või kavandavad neid eeloleval aastal kas töökoha vahetuse, eriala või elukutse omandamise, tööalase täienduskoolituse, ümberõppekoolituse vm taolise näol.

Kokku ligi kolmveerand eestimaalastest hindab end võimalike õpingute- või tööalaste valikute puhul vajavat karjääriinfot ja -nõustamist. Kõige enam vajatakse infot **tööturu** võimalustest, seejärel õppimisvõimalustest ning kõige väiksem on tunnetatud vajadus oma võimete ja oskuste hindamise ja sellest tuleneva nõustamise järele. On mõneti paradoksaalne, et eelkõige on kokku puutunud oma võimete ja oskuste hindamise ja arendamisega aktiivses tööeas ja kõrgematel ametipositsioonidel töötajad (kes reeglina on leidnud sobiva ning rahuldustpakkuva töö), keskmisest oluliselt vähem tähtsustavad seda aga sihtrühmad, kellel on vaja teha konkreetseid haridus- või töövalikuid ning kelle tegelik vajadus selle järele peaks olema suur – kõrge enesehinnanguga noored ning vähese teadlikkusega ning võimalustega töötud-töötajad. Seega on tegemist olukorraga, kus **ei viida kokku tööturu vajadusi ning isiklike eeldusi**.

Enam kui **pooled** karjääriteenuste potentsiaalsetest vajajatest hindavad **teenust enda jaoks vajadusel kättesaadavaks**. Konkreetseid karjääriteenuste osutajaid **teatakse küll hästi**, kuid samas ei **teadvustata neid tegelikult enda jaoks teenuste osutajana**. Karjääriteenuseid enda jaoks kättesaadavaks hindavate sihtrühmade seas on ka teenuseosutajate tunnus oluliselt parem ning vastupidi – need, kes hindasid karjääriteenuseid enda jaoks pigem raskesti kättesaadavaks, ei ole teadlikud ka teenuseosutajate olemasolust.

Eelkõige saadakse karjäärialast infot ja nõustamist **mitteformaalsetest kanalitest** ehk kõige enam **sõpradelt-tuttavatelt, internetist ja avalikust meediast**. Ametlike karjääriteenuste osutajate abi on viimase aasta jooksul kasutanud alla poolte kõigist tegelikkuses karjääriteenust ühel või teisel moel kasutanud inimestest. Eelkõige seondub karjäärteenuste saamine eestimaalastele kolme allikaga –tuntuim, kuid vastuolulise mainega Tööhõiveamet, sellele järgnevad töötötsinguportaalid ning internet üldiselt.

Kõrgeim on rahulolu nende teenusosutajatega või infokanalitega, kust saadav info ja nõustamine on kas personaalsem/detailsem/konkreetses või siis kasutaja vajadusi paremini tundev (spetsialiseerunud teenustega töötötsinguportaalid või psühholoogid jms spetsialistid, oma töökoht või pereliikmed). Ametlike karjääriteenuse osutajate teenuseid kasutavad sagedamini suurima vajadusega sihtrühmad - noored ja töötud-töötötsijad, kuid sealt saadavat informatsiooni ja nõustamist hinnatakse sagedamini pealiskaudseks, mittepersonaalseks ning enda vajadustele ebasobivaks. Kõige vastandlikum on Töötöruameti maine – olles orienteeritud pigem madalama haridustaseme- ja ametipositsioonidega töötajatele, on maine negatiivseim “noorte ja edukate” seas.

Karjääriteenuse kasutajate vajadused ning teenuseosutajate tuntus, teadlikkus, kasutamiskogemused ja kättesaadavus on tihedas sõltuvuses rahvusest, vanusest/elutsükli staadiumist, haridustasemest, töö- ja ametialasest staatusest ning internetikasutusest. Öpingute- ja töölase aktiivsuse ning karjääriteenuste kasutamise seisukohast eristuvad eelkõige kolm sihtrühma:

- **noored (öpilased ja öliöpilased, vanuses 15-26)** – karjääriteenuste kasutamine on aktiivne ning vajadus selle järele on suur. Oma olemuselt on noored aktiivsed ja valmis muutusteks ja arenguks. Peamiselt oodatakse infot öpingute- või töövöimaluste kohta, vähemoluliseks peetakse oma huvide ja vöimete hindamist. Teenuse kättesaadavust peavad noored heaks ning teenuseosutajaid teatakse hästi. Samas need noored, kes on hinnanud teenuse kättesaadavust enda jaoks keeruliseks, ei tea, kuhu pöörduada info saamiseks. Öpilaste hinnangud oma koolis saadavale karjääriöppele on väga madalad.
- **töötud-töötötsijad** – karjääriteenuste kasutamine (eelkõige töö ötsimine) on aktiivne ning vajadus teenuse järele suur. Hoiakuliselt hinnatakse stabiilsust, samas oma rolli elus toimetulekus alatöhtsustatakse. Sarnaselt noortega peetakse oma huvide ja vöimete hindamist väheoluliseks ja seda ollakse ka vähem kasutanud. Madal haridustase, sagedasem interneti mittekasutamine ning keelebarjäärid raskendavad teenuse kättesaadavust. Teenuseosutajate tuntus on madal, infopuuduses pöörduatakse töötötsingul peamiselt Töötöruameti poole. Töö leidmisel töenäoliselt “kaotakse” potentsiaalsete karjääriteenuste kasutajate seast, st töölase koolitösi jms ei kasutata.
- **aktiivses tööeas kõrgematel ametipositsioonidel, sagedamini kõrgharidusega töötajad** osalevad koolitustel ja vahetavad töökohta. Samas hinnatakse elus stabiilsust ning ollakse ise selle nimel valmis ka tegutsema ja arenema. Oma tööga ollakse keskmisest enam rahul. Kuigi nad on tegelikkuses aktiivsed muutustes osalejad, siis vajadust karjääriteenuse järele ei tunta – osaliselt töenäoliselt ka seetöttu, et elukestva öppe (erinevad enesetöändamise vöimalused) tarbeks info vahendamine ei ole teadvustunud kui karjääriteenus. Teenuse kättesaadavus probleemiks ei ole ning teenuseosutajate tuntus on kõrge. Töötötsingul pöörduatakse peamiselt töötötsinguportaalide poole, välistatakse selles osas Töötöruamet.

Õpilased on oluline karjääriteenuste sihtrühm ning seda eriti lõpetades oma õpinguid üldhariduskoolides ning seistes seejärel valikute ees. Karjääriõppe korraldus üldhariduskoolides vajab aga läbivaatamist - õpilaste hinnangud oma koolist saadavale karjääriõppele on madalad. Hoolimata sellest, et karjääriõpe on õppekava kohustuslik osa ning viiakse läbi arenguveestlusi jne, tunneb vaid pisut enam kui kolmandik, et on saanud karjääriinfot või -nõustamist oma koolist. Positiivsetele arengutele viitab asjaolu, et praegused õpilased on teenusega rahulolevamad kui endised õpilased.

Tuginedes karjääriteenuste kasutajate uuringu tulemustele võib väita, et karjääriteenuste süsteemi arendamise seisukohast **on võtmetähtsusega teadlikkuse tõstmine nii teenusest kui teenuseosutajatest ning seeläbi ka karjääriteenuste maine parendamine laiemalt**. Ei ole teadvustunud karjääriteenuste osa elukestva õppe ja tööelu teadlikul kavandamisel, eelkõige seondub karjääriteenus inimeste jaoks konkreetse infoga tööturust ja/või õppimisvõimalustest ning seda sageli alles siis, kui "häda käes".

Mitteformaalsete infokanalite kasutamiskogemused on oluliselt suuremad kui ametlike teenuseosutajate kasutamine. **Ametlike teenuseosutajate tuntus on küll kõrge, kuid samas neid ei teadvustata asutustena, kuhu õpingute- või töölaseid valikuid tehes pöörduda**. Teenuseosutajatest vastandlikuma mainega on Tööturuamet.

Teavitustööd tehes on oluline teenuse kättesaadavuse tagamine ning õigete kanalite valik - jõudmaks kõikide oluliste sihtrühmadeni ning tagamaks teenuse kättesaadavus kõikidele potentsiaalsetele kasutajatele. **Hetkel on teenuse kättesaadavus probleemiks nendes sihtrühmades, kes karjääriteenuseid vajavad teistest enam**. Erilist tähelepanu teenuse kättesaadavuse ja õigete kanalite valikul vajavad **interneti mittekasutajad, mitte-eestlased ja maaelanikud**.

Enimoodatud on **teave tööturust**, kuid süsteemi arengu ning kasutajate hilisema rahulolu seisukohast on oluline teadvustada noortele ja töötutele-tööotsijatele **oma võimete ja oskuste hindamise ning vastava nõustamise olulisust**. See võimaldab lähtuda õpingute- ja töölaseid valikuid tehes mitte ainult tööturu vajadustest, vaid ka isiklike oskuste ja võimete vastavusest sellele.

1.2 Eesti elanike töö- ja õpingutealane taust

Karjääriteenuste potentsiaalsed kasutajad on üldistatult kõik 15-64 aastased Eesti alalised elanikud - ca 920 tuhat inimest. Ülevaade käesoleva uuringu sihtrühma ehk karjääriteenuste potentsiaalseid kasutajaid iseloomustavatest sotsiaal-demograafilistest näitajatest on esitatud joonisel 1.1. Profiil annab ülevaate sihtrühma jaotumisest erinevate tunnuste lõikes ning on taustteabeks uuringutulemuste analüüsimisel ja hindamisel.

Eesti 15-64 aastasest elanikkonnast 68% jaoks (ca 620 tuhat inimest) võiks karjääriteenuste kasutamine elus toimuvate muutuste tõttu olla aktuaalne. Need on inimesed, kes on kas viimase 12 kuu jooksul olnud õpingute- või tööalaselt "aktiivsed" (nad on osalenud kas tööalasel koolitusel või enesetäienduskursusel, otsinud tööd, vahetanud töökohta, töötanud või õppinud välismaal, asunud õppima mõnda eriala või elukutset, osalenud ümberõppekoolitusel) või kavatsevad mõnda loetelust teha lähema 12 kuu jooksul.

Viimase 12 kuu jooksul on **olnud töö- ja õpingutealaselt aktiivne 44% ehk ca 400 tuhat inimest.** Valdav nendest on **otsinud/vahetanud töökohta** või osalenud **tööalasel koolitusel-enesetäiendusel** (joonis 1.2)

- ca 190 tuhat inimest ehk 21% kõikidest 15-64 aastastest elanikest (ehk 30% töötavatest inimestest) on viimase aasta jooksul osalenud tööalasel koolitusel või enesetäienduskursusel;
- ca 200 tuhat inimest on tegelenud kas töö otsimisega või vahetanud töökohta (sh ca 140 tuhat inimest on otsinud tööd ja ca 100 tuhat inimest vahetanud tööandjat või ametikohta oma senise tööandja juures).

Töö- ja õpingutealase muutuste aktiivsuse määravad eelkõige **vanus/elutsükli staadium ja tööalane staatus** (joonis 1.4):

- tulenevalt elutsükli staadiumist on töö- ja õpingutealaste muutuste aktiivsus suurim **noortel vanuses 20-26 aastat** – eas, mil enamasti lõpetatakse õpingud kutseõppeasutuses või kõrgkoolis ning sisenetakse töömaailma. 20-26 aastastest on olnud viimase 12 kuu jooksul õpingute- või tööalaselt aktiivsed ligi kaks kolmandikku ehk 62%. Vanuse kasvades õpingute- ja tööalaste muutuste aktiivsus langeb järkjärgult ning on alla Eesti keskmise taseme eel-pensionieas (vanuses 50-64 aastat);
- kõige enam on töö- ja õpivalikutega seotud **töötud-tööotsijad (79%)**. Keskmisest aktiivsemalt osalevad muutustes ka **kõrgematel ametipositsioonidel töötavad inimesed** – staatusest ettevõtjad, tipp- või keskastme juhid, tippspetsialistid ja spetsialistid, ametnikud, kontoritöötajad, klienditeenindajad. Erinevalt keskmisest on vähemaktiivsed lapsehoolduspuhkusel viibijad, õpilased ja madalamatel ametipositsioonidel töötajad (oskus- ja lihttöölised).

Üldistatult saab tööelus aktiivselt muutustes osalevad inimesed, kelle jaoks karjääriteenused võiksid olla aktuaalsed, jagada kolme peamisesse rühma:

- töölase koolituse ja enesetäiendusega puutuvad keskmisest sagedamini kokku nn aktiivses tööeas olevad ja ühiskonnas nõ "oma koha leidnud" inimesed - vanuses 27-49 aastat, kõrgharidusega, staatusest ettevõtjad ja juhid ning pigem kõrgematel ametipositsioonidel töötavad inimesed – staatusest ettevõtjad, tipp- või keskastme juhid, tippspetsialistid ja spetsialistid, ametnikud, kontoritöötajad, klienditeenindajad;
- töökoha otsimisega on keskmisest sagedamini kokku puutunud noored (32% vanuses 20-26aastat), üliõpilased või staatusest töötud-tööotsijad;
- töökohta vahetanuid iseloomustab eelkõige noorem tööiga (vanusevahemik 20-35.a.), kõrgharidus ja elukoht Tallinn.

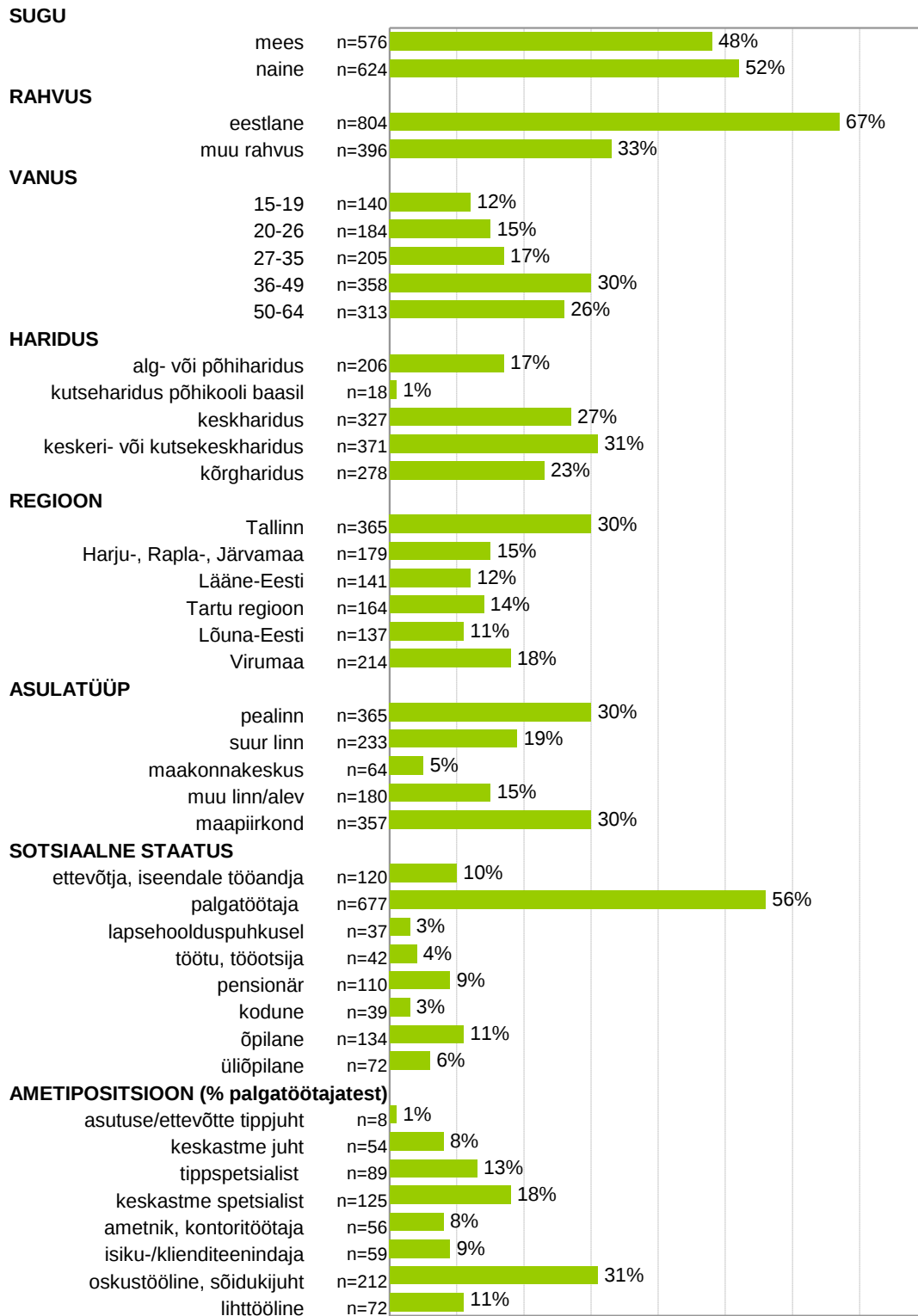
Kokku **60% Eesti 15-64 aastasest elanikkonnast ehk ca 550 tuhat inimest kavandab** lähema 12 kuu jooksul suurema või väiksema tõenäosusega oma elus töö- või õpingutealast muutust (joonis 1.3). Muutuste tõenäosus jaguneb võrdselt - pooled lähiaastal potentsiaalsetest karjääriteenuste kasutajatest kavatsevad õpingute- või töölaseid muutusi oma elus "kindlasti" ja pooled "tõenäoliselt". Suures osas kattuvad muutuste kavandajad (potentsiaalne karjääriteenuste kasutajaskond) nende inimestega, kes on olnud ka lähiminevikus töö- ja õpingutealaselt aktiivsed – 58% lähitulevikus õpingute- või töölasealt mobiilsetest inimestest on seda olnud ka viimase aasta jooksul.

Järgneva aasta jooksul planeerib osaleda kas mõnel töölase koolitusel või enesetäiendusel – suurema või väiksema tõenäosusega kokku 43% kõikidest 15-64 aastastest ning 54% töötajatest (joonis 1.5). Tööle kavatseb asuda 15% (ca 135 tuhat inimest) ning töökohta vahetada 12% vastavaealistest elanikkonnast ehk 18% töötajatest (ca 110 tuhat inimest). Kokku planeerib kas tööleasumist või töökoha vahetust lähiaastal suurema või väiksema tõenäosusega ca 240 tuhat inimest.

Viimase aasta jooksul õpingutes ja töölasealt aktiivsete sihtrühmadega sarnaselt joonistuvad välja sihtrühmad, kelle seas on karjääriteenuste kasutamise tõenäosus keskmisest suurem – noored, kõrgharidusega, kõrgematel ametipositsioonidel, ka viimase 12 kuu jooksul enesetäiendusega, ka töökoha vahetusega seondult aktiivsemad olnud inimesed (joonis 1.5).

Joonis 1.1a Vastajate sotsiaal-demograafiline profiil

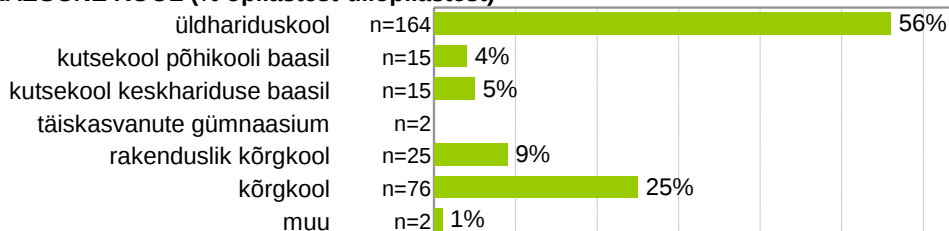
(% kõikidest vastajatest, n=1200=100%)



Joonis 1.1b Vastajate sotsiaal-demograafiline profiil

(% kõikidest vastajatest, n=1200=100%)

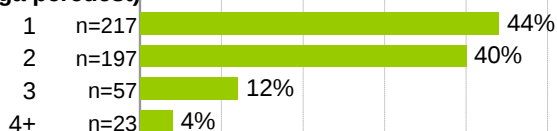
PRAEGUNE KOOL (% õpilastest-üliõpilastest)



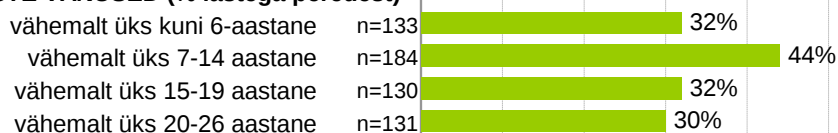
ON LAPSEVANEM (% 27-64. aastastest)



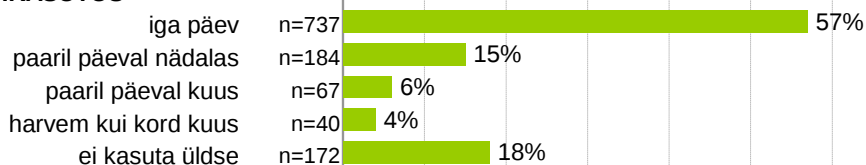
LASTE ARV PERES (% lastega peredest)



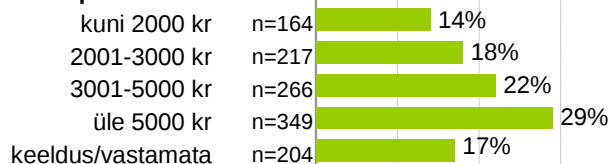
LASTE VANUSED (% lastega peredest)



INTERNETIKASUTUS



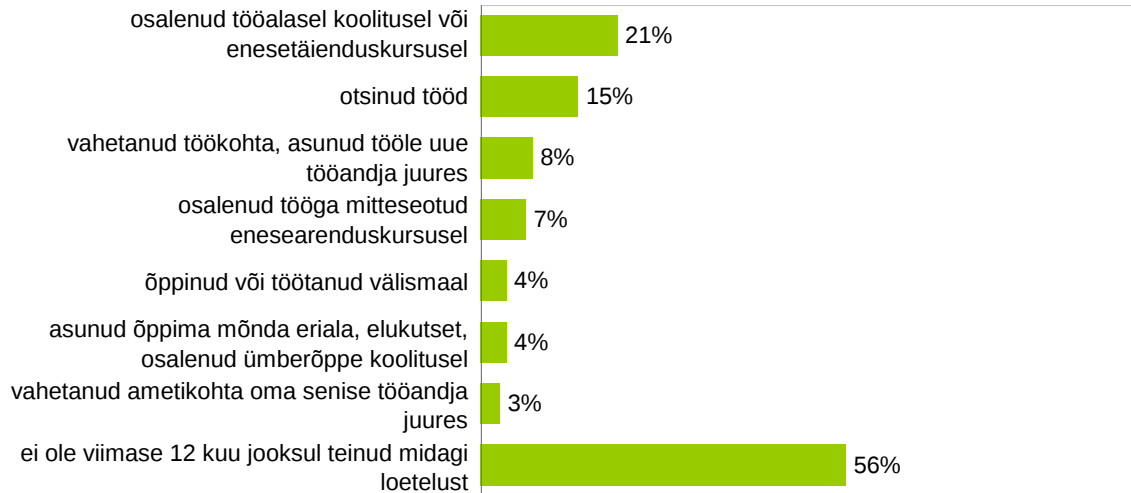
NETOSISSETULEK pereliikme kohta kuus



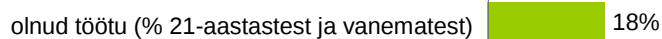
Joonis 1.2 Vastajate õpingute- ja tööalane taust

(% kõikidest vastajatest, n=1200=100%)

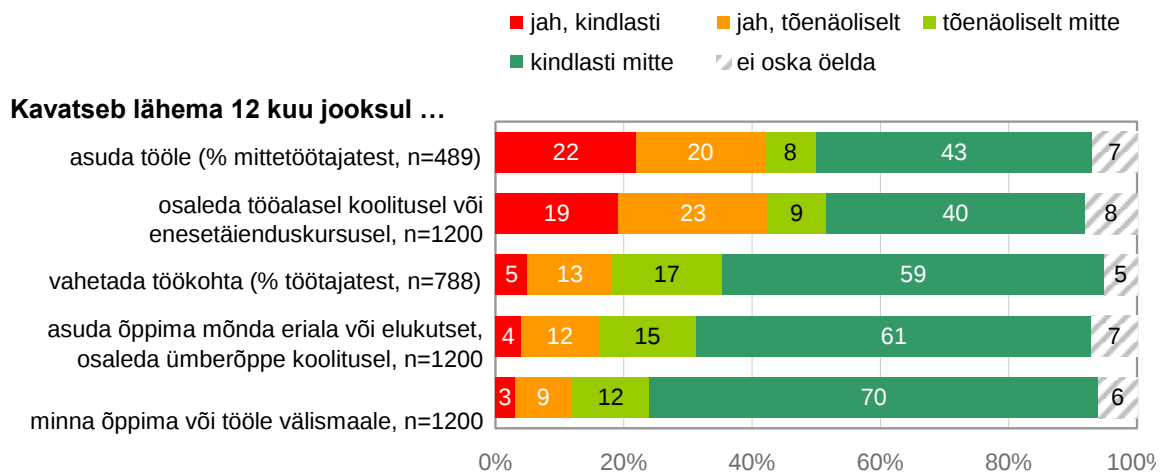
On viimase 12 kuu jooksul ...



On viimase 5 aasta jooksul ...

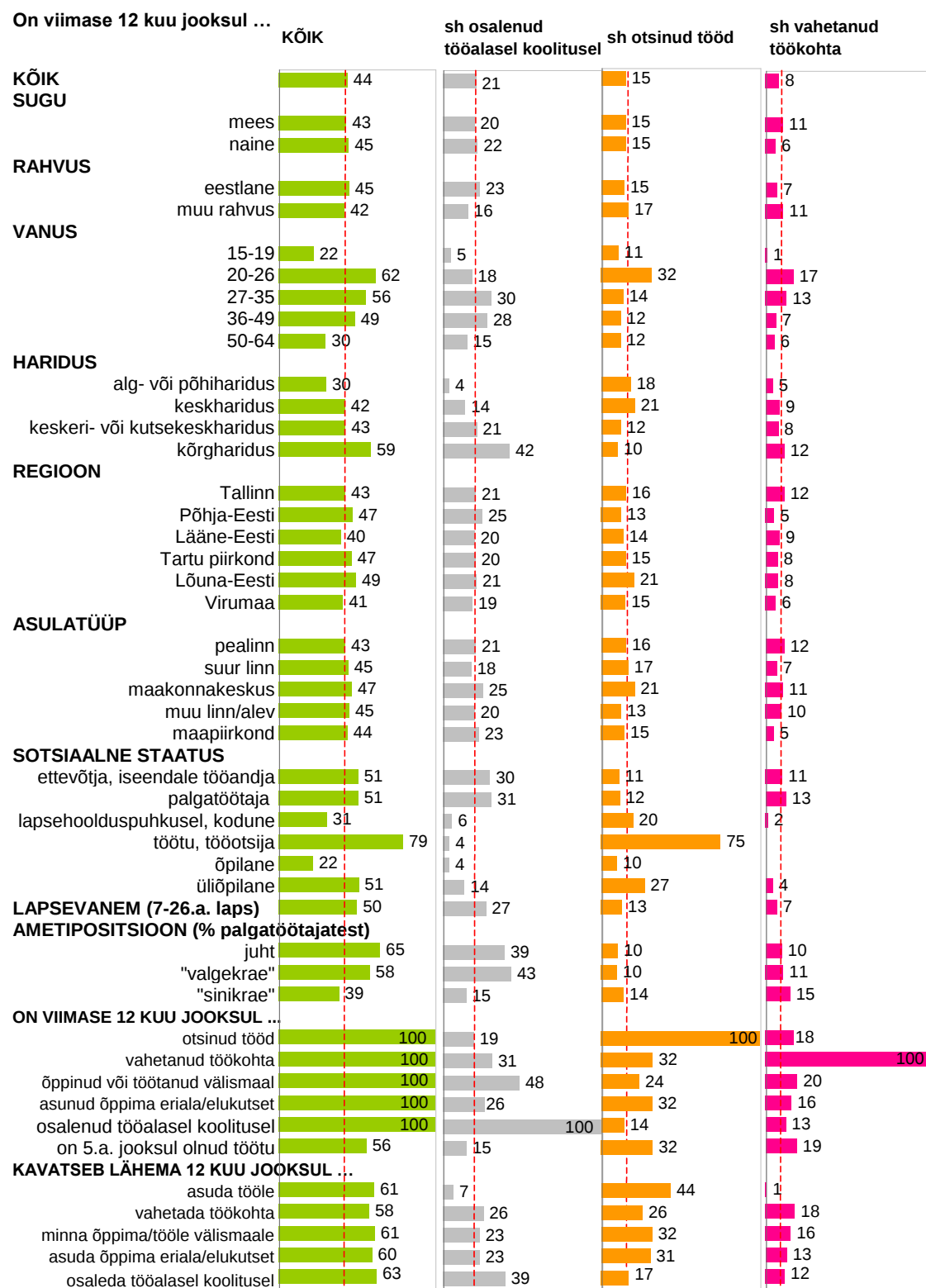


Joonis 1.3 Vastajate õpingute- ja tööalased kavatsused



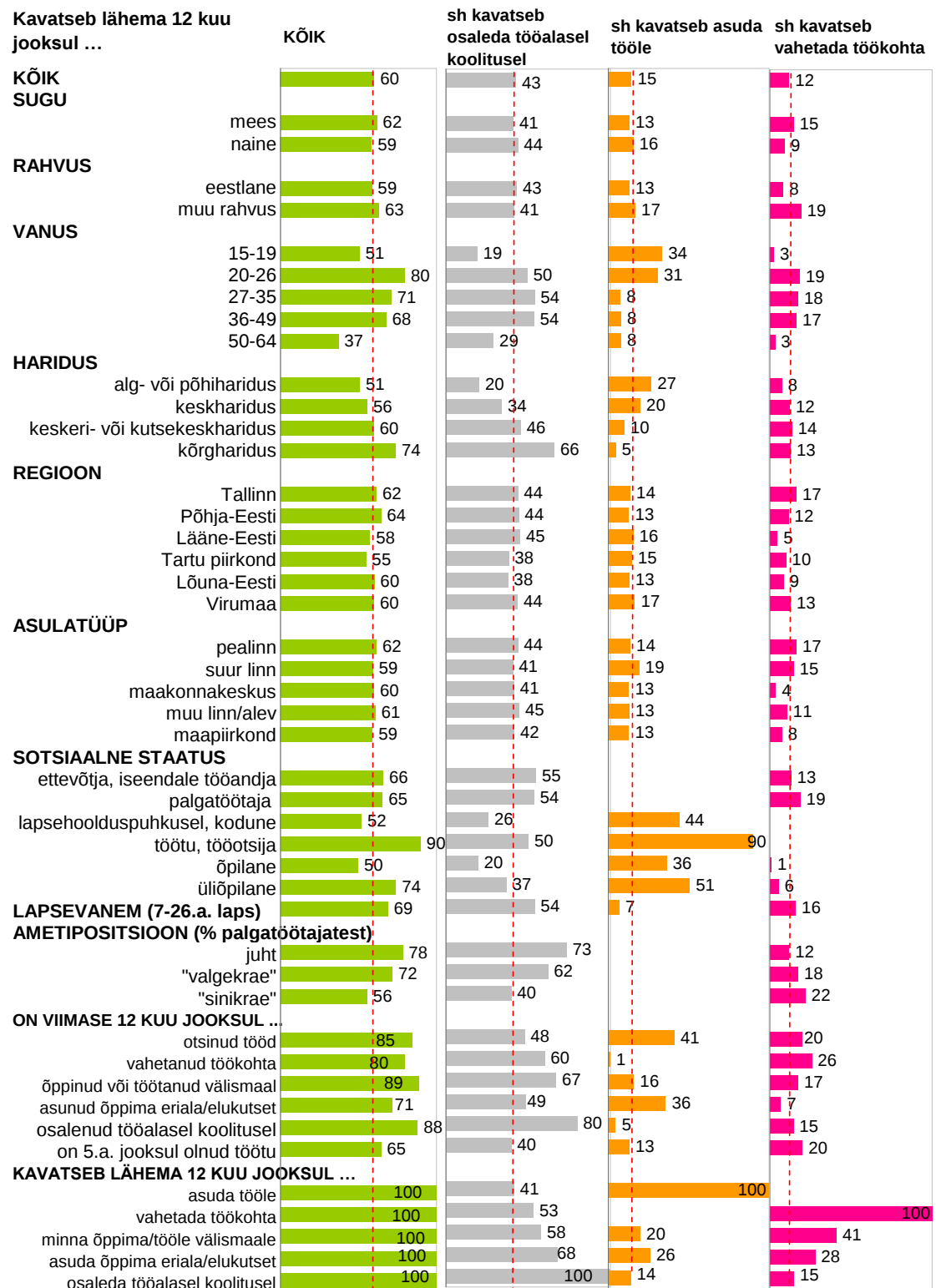
Joonis 1.4 Viimase 12 kuu jooksul töö- ja õpingutealaselt aktiivsete sotsiaal-demograafiline taust

(% vastajatest vastavas sihtrühmas)



Joonis 1.5 Eeoleva aasta jooksul elus aktiivselt muutusi kavandajate sotsiaal-demograafiline taust

(% vastajatest vastavas sihtrühmas; kavatseb kindlasti + kavatseb tõenäoliselt)



1.3 Töö- ja õpingutealased hoiakud ja seisukohad

1.3.1 Üldised hoiakud ja väärtushinnangud elukutse- ja töövalikute taustana

Õpingute- ja tööalaste hoiakute ja väärtusmaailma hindamisel tugineb käesolev uuring kolmele väärtustrendile (joonis 1.6):

- Ise hakkamasaamine *versus* keskkonna mõjutustega apelleerimine (iseloolestavad vastandväited “*oluline on teada, mida elus tahad ning selle nimel ka tegutseda*” *versus* “*endast sõltub elus üsna vähe, elu paneb ise asjad paika*”);
- Muutuste pooldamine *versus* stabiilsuse hindamine (iseloolestavad vastandväited “*mulle meeldivad muutused – pidev õppimine, uued väljakutsed, erinevad töökohad*” *versus* “*mulle on oluline stabiilsus – püsiv ja kindel amet pikaks ajaks*”);
- Endale lootmine *versus* sotsiaalse taustaga arvestamine (iseloolestavad vastandväited “*elus toimetulekuks on eelkõige oluline hea haridus või elukutse; elus toimetuleku määravad eelkõige inimese enda sünnipärase eeldused ja võimed*” *versus* “*elus toimetulekuks on oluline omada kasulikke tutvusi ja häid suhteid; elus toimetuleku määrab suures osas perekonna ja vanemate taust*”).

Eestimaalaste üldised hoiakud toetuvad kolmele olulisemale põhitale: **ise hakkamasaamine**, **stabiilsus** ning **hea hariduse/elukutse tähtsustamine**. Samas ei saa alahinnata ega vähetähtsaks pidada ka väikesele ühiskonnale iseloomulikke **tutvuste ja heade suhete olulisust** (joonis 1.6).

Võttes aluseks töö- ja õpingutealased hoiakud teljestikus “muutused-stabiilsus” ja “ise hakkamasaamine-keskkonna mõjutused”, jagunevad eestimaalased oma olemuselt nelja väärtussegmenti (skeem 1 ja joonis 1.7):

- Suurimasse, nn **Kindlameelsete Edasipürgijate** rühma kuulub 56% 15-64 aastastest eestimaalastest ehk ca 515 tuhat inimest. Neile on iseloomulik pühendumus “oma asja ajamisele” ning kindlameelne eesmärgistatud edasilikumine ameti- ja karjääriredelil.

Keskmisest enam on Kindlameelseid Edasipürgijaid mitte-eestlaste, aktiivses tööeas (vanuses 27-49) inimeste, keskeri- või kutsekeskharidusega elanike, samuti staatusest ettevõtjate ja juhtide seas.

Keskmisest vähem on Kindlameelseid Edasipürgijaid noorte (eelkõige 15-19 aastaste, aga ka 20-26 aastaste seas), sellest tulenevalt staatusest õpilaste-üliõpilaste seas ning nende seas, kes on valmis lähitulevikus töötama-õppima välismaal (ehk siis valmis suuremateks muutusteks oma elus).

- Arvukuselt järgnevad nn **Aktiivsed Otsijad** – veerand ehk 25% 15-64 aastastest eestimaalastest ehk ca 225 tuhat inimest. Nad on avatud muutustele, pidevale arengule ja enesetäiendamisele, olles veendunud, et eelkõige kujundavad nad oma elu ise. Seega on nad oma olemuselt aktiivsed – jälgivad ja on kursis toimuvaga, otsivad paremaid võimalusi, soovivad õppida ja areneda.

Eelkõige võime leida Aktiivseid Otsijaid noorte, staatusest õpilaste-üliõpilaste seas. **Vanuserühmas 15-19 aastat** moodustavad nad 55%, keskmisest enam on neid ka vanuserühmas 20-26 aastat. Keskmisest pisut enam on Aktiivseid Otsijaid ka kõrgharidusega inimeste (30%) ning nende seas, kes on lähiminevikus õppinud või töötanud välismaal (47%).

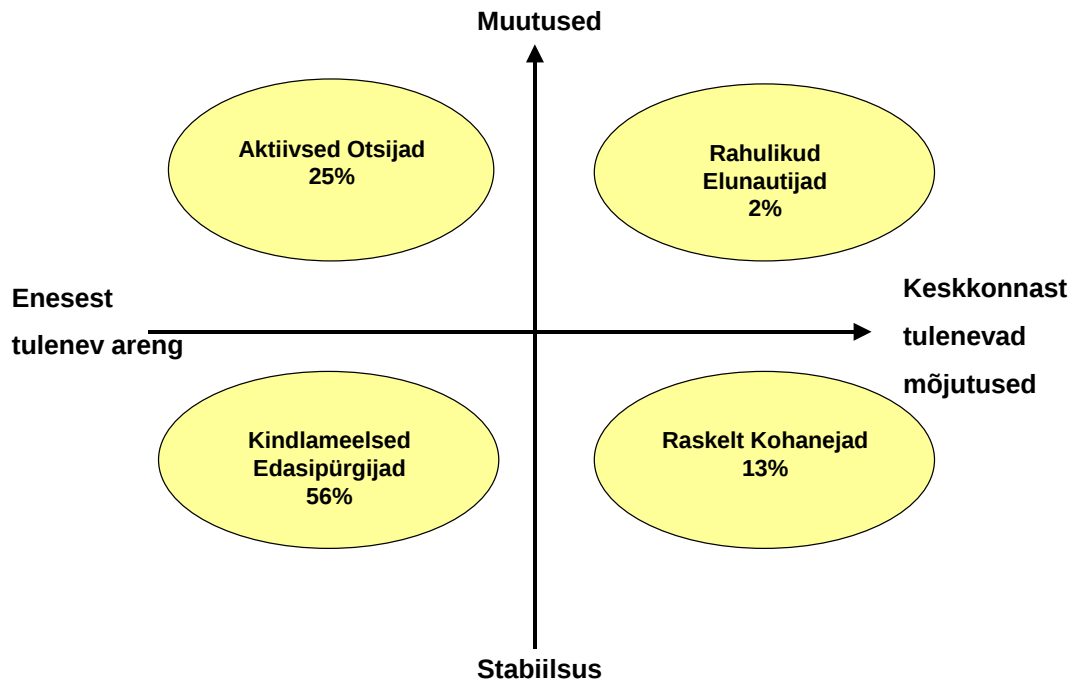
Keskmisest oluliselt vähem on Aktiivseid Otsijaid mitte-eestlaste ja töötute-tööotsijate seas, samuti kahaneb tõenäosus nende hulka kuuluda kiiresti koos vanusega ja ametipositsiooniga, olles madalaim vanuserühmas 50-64, "sinikraelistel" ametipositsioonidel olijate seas ning nende seas, kes on viimase 5 aasta jooksul olnud töötud.

- nn **Raskelt Kohanejad** moodustavad Eesti tööealisest rahvastikust 13% ehk ca 120 tuhat inimest. Ühelt poolt väärtustavad nad stabiilsust, kuid teisalt lasevad oma elu juhtida keskkonna/ümbritseva poolt, mitte ei kujunda seda aktiivselt ise. Neile on iseloomulik hoiak "elu tõukab kuhu tõukab, mina ei saa midagi sinna ise parata".

Eelkõige on tegemist **vanemas tööeas** inimestega (vanuserühmast 50-64 moodustavad nad 24% ehk neid on selles vanuses ligi kaks korda enam kui Eestis keskmiselt), staatusest **töötute-tööotsijatega** või madalamatel ametipositsioonidel olevate töötajatega (oskus- ja lihttöölised).

- nn **Rahulikke Elunautijaid** on kokkuvõttes vaid 2% 15-64 aastastest eestimaalastest ehk ca 15 tuhat inimest. Nad ei karda arengut ja muutusi, kuid ei tee ka ise midagi selleks, et oma elu ise aktiivselt kujundada. Nad lasevad elul kulgeda nii nagu ta kulgeb, on valmis ootamatusteks ega muretse selle pärast, nad on valmis muutustega rahulikult "kaasa triivima".

Skeem 1. Töö- ja õpingutealaste hoiakute väärtusteljestik



Seega saab väga üldistatult väita, et noored on eelkõige Aktiivsed Otsijad, aktiivses tööeas inimesed Kindlameelsed Edasipürgijad ning vanemaealised sagedamini Raskelt Kohanejad.

Lisaks vanuserisustele on olulised ka **rahvuserisused** ja seda eelkõige suhtumises muutustesse-arengusse. Kui eestlasi on keskmisest rohkem Aktiivsete Otsijate seas ehk muutuste poolel ja mitte-eestlasi Kindlameelsete Edasipürgijate seas ehk stabiilsuse pooldajate seas, siis veelgi tugevamalt tulevad rahvuserisused välja noorte sihtrühmas. Mitteeesti noored on oma olemuselt oluliselt enam stabiilsusele orienteeritud kui eesti noored, eriti suured on hoiakulised erinevused 20-26 aastaste noorte seas. Kui 15-19 aastastest eestimaalastest on Aktiivseid Otsijaid 55% ja 20-26 aastastest 37%, siis eestlaste seas on neid vastavalt 61% ja 45% ning mitte-eestlaste seas 42% ja 22%.

“Läbivaks väärtuseks”, sõltumata olulisel määral ei sotsiaal-demograafilisest taustast, õpingute- või tööalasest mobiilsusest ega üldistest töö- ja õpingutealastest hoiakutest laiemalt, on Eestis **hea haridus või elukutse** - 92% eestimaalastest peab seda suurema või väiksema tõenäosusega elus toimetuleku garantiiks (joonis 1.6). Keskmisest veelgi enam on see hoiak levinud 15-19 aastaste õpilaste seas (95%), vanuses, kes teeb oma õpingute- ja elukutsealaseid valikuid.

Eesti väike ühiskond tingib sotsiaalse tausta olulisuse – heale haridusele järgnevad oluliselt **kasulike tutvuste ja heade suhete** tähtsustamine, mida peab oluliseks suuremal või väiksemal määral 88% eestimaalastest. Teistest sagedamini on tutvuste-suhete tähtsustajaid Raskelt Kohanejate (92%) ja meeste seas.

79% eestimaalaste hinnangul on suuremal või vähemal määral olulised **inimese enda sünnipärased eeldused ja võimed**. Keskmisest sagedamini peavad seda oluliseks segmendid, kes väärtustavad stabiilsust (Kindlad Edasipürgijad ja Raskelt Kohanejad),

vanuses 27-49, ametipositsioonilt kas tippspetsialistid (erialale vastava kõrgharidusega) või oskustöölised.

Kõige väiksema osatähtsusega, kuid siiski märkimisväärselt palju on neid, kes peavad elus toimetuleku juures oluliseks **perekonna ja vanemate tausta** – 63% suuremal või vähemal määral. Keskmisest sagedamini on need sihtrühmad, kes peavad oluliseks keskkonnast tulenevate mõjurite tähtsust (Rahulikud Elunautijad ja Raskelt Kohanejad); kas mitte-eestlased, vanuses 50-64 aastat ja/või tallinlased.

Tööandjate-ettevõtjate ning **tipp- ja keskastmejuhtide** kui ühiskonna “lipulaevade” üldised hoiakud ja väärtused eristuvad Eesti keskmisest, olles ootuspäraselt väike “samm ees”. Eelkõige ametipositsioonilt juhid on selgelt keskmisest tugevamalt orienteeritud ise hakkamasaamisele, muutustele ja arengule, väärtustavad head haridust ja elukutset ning inimese sünnipäraseid eeldusi ja võimeid. Ettevõtjad peavad lisaks eeltoodule keskmisest ja juhtidest olulisemaks tutvusi ja häid suhteid.

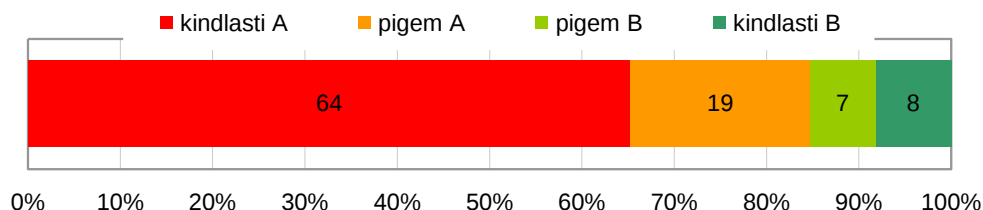
Joonis 1.6 Üldised hoiakud töö- ja elukutsevaliku juures

(% kõikidest vastajatest, n=1200=100%)

Kumba väitega Te nõustute, kas ...

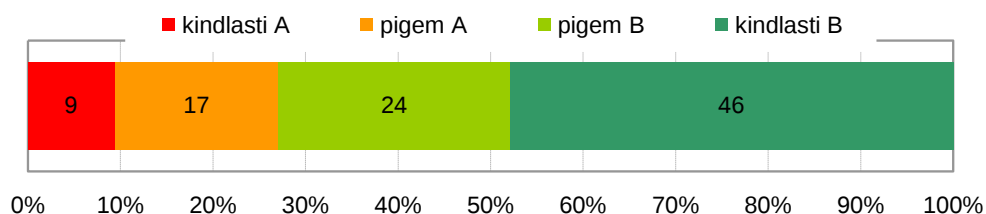
A Oluline on ise teada, mida elus tahad ning selle nimel ka tegutseda

B Endast sõltub elus üsna vähe, elu paneb ise asjad paika



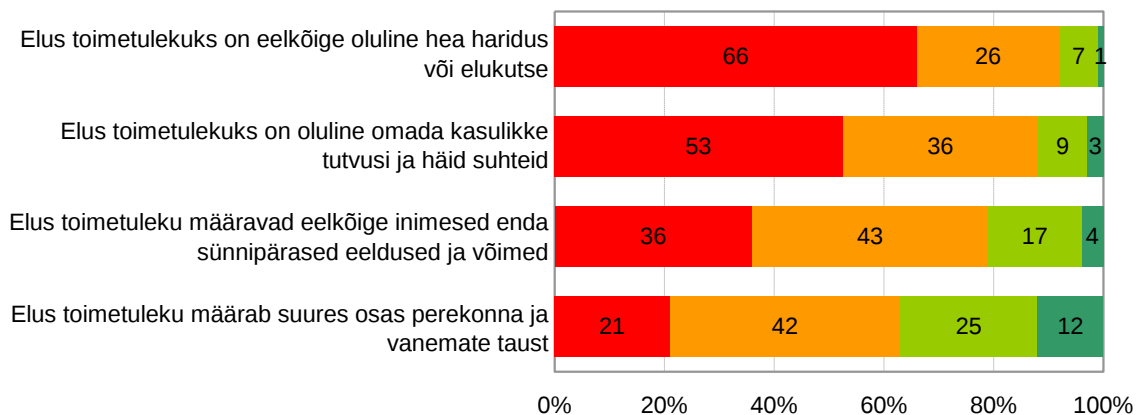
A Mulle meeldivad muutused - pidev õppimine, uued väljakutsed, erinevad töökohad

B Mulle on oluline stabiilsus - püsiv ja kindel amet pikaks ajaks



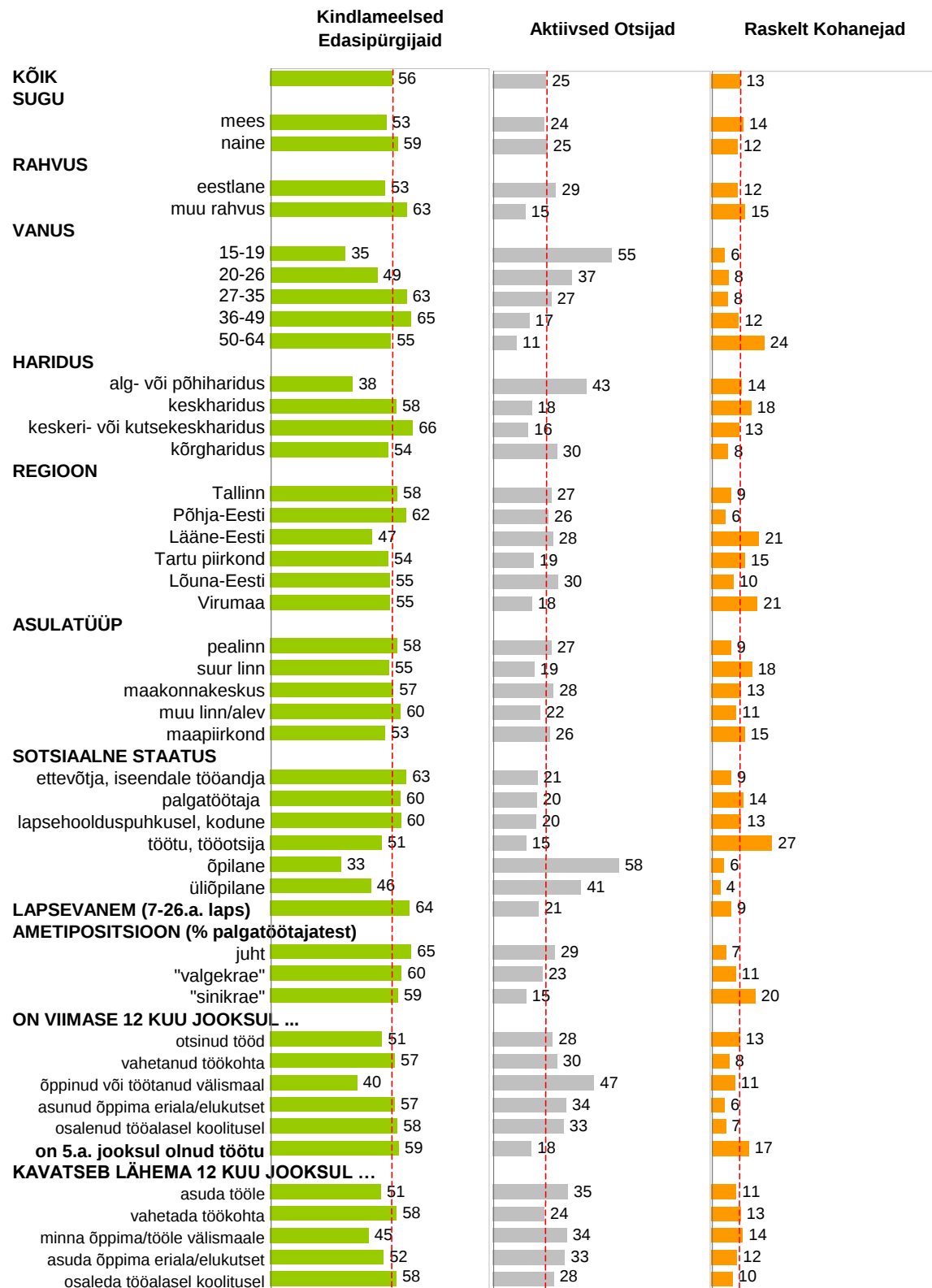
Kuivõrd nõustute järgmiste väidetega?

■ täiesti nõus ■ pigem nõus ■ pigem ei ole nõus ■ üldse ei ole nõus



Joonis 1.7 Töö- ja õpingutealaste väärtussegmentide profiil

(% vastajatest vastavas sihtrühmas)



7-26 aastaste **laste vanemad** on oluline noorte sihtrühma mõjutav rahvastikurühm. Tingitult oma elutsükli staadiumist on neid kõige rohkem Kindlameelsete Edasipürgijate seas (kaks kolmandikku lastevanematest ehk 64% on Kindlameelsed Edasipürgijad, 21% on Aktiivsed Otsijad ning 9% Raskelt Kohanejad). Et kaks kolmandikku lastevanematest on Kindlameelsed Edasipürgijad, siis see kujundab ka nende “keskmised” hoiakud.

Lastevanemate hoiakud lastekasvatuses diferentseeruvad kooli ja nende enda vastutuse küsimustes üsna palju. 56% lastevanematest nõustub suurema või väiksema kindlusega väitega “kooli ülesandeks ei ole mitte ainult aineõpetus, vaid ka lapse ettevalmistus elus toimetulekuks laiemalt” ning samamoodi 56% nõustub, et “lastel peaks olema endal vabadus proovida võimalikult palju ja ise otsustada” (joonis 1.8). Seega võib üldistatult väita, et “keskmine” Eesti lapsevanem näeb kooli rolli ka lapse ettevalmistamises elus toimetulekuks laiemalt ning pigem pooldatakse laste vabadust proovida võimalikult palju erinevaid asju ja ise otsustada.

“Vastuolu” kooli rolli ja lapsevanema enda vastutuse võtmise vahel eristab enim lapsevanema **haridustase, staatus** ning **laste vanus**. Kooli olulisus laste eluks ettevalmistamisel kasvab laste ja lastevanemate vanuse kasvades (joonis 1.9):

- **kooli rolli** laste kasvatamises ja suunamises tähtsustavad keskmisest olulisemaks palgatöötajad (sõltumata ametipositsioonist) või töötud-töötajad, üldistelt hoiakutelt Aktiivsed Otsijad ning lapsevanemad, kellel on 15-19 aastaseid karjäärialaste valikute ees seisvaid lapsi;
- **enda vastutust** peavad keskmisest suuremaks just väikelaste vanemad, madalama haridustasemega lapsevanemad ja üldistelt hoiakutelt Raskelt Kohanejad ning vastupidiselt – ametipositsioonilt juhtivatel kohtadel töötajad (kes on “harjunud” igapäevaselt tundma vastutust nii ühiskonnas laiemalt kui ka teiste inimeste/töötajate ees).

Lapse kontrollimist ja suunamist versus vabadust kasvamisel eristab enim **rahvustunnus** – kui eestlased on pigem “vabakasvatuse” pooldajad, siis mitte-eestlaste seas on ligi kaks korda enam neid lapsevanemaid, kes peavad oluliseks kontrolli ja suunamist (joonis 1.9). Üldised hoiakud õpingute- ja tööalastes küsimustesse seda aspekti ei mõjuta.

- **Kontroll ja suunamine** on lisaks mitte-eestlastele (ja sellest tulenevalt Tallinnale ja Virumaale) olulisem vanemaealiste seas, töötute-töötajate seas, naiste, kõrgharidusega ja “valgekraeliste” inimeste seas;
- **Vabadust ja valikuvõimalusi** peavad keskmisest olulisemaks pigem väiksemate laste vanemad, mehed ja eestlased; ühelt poolt madalama haridustasemega inimesed, elukohaga väljaspool Tallinna ja Virumaad, eriti maaelanikud, teisalt staatusest ettevõtjad ja juhid.

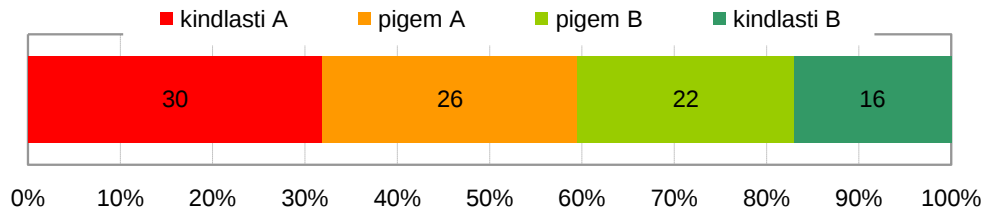
Joonis 1.8 Lastevanemate üldised hoiakud lastega tegelemise ja suunamise osas

(% kõikidest 7.-26.a. laste vanematest, n=355=100%)

Kumba väitega Te nõustute, kas ...

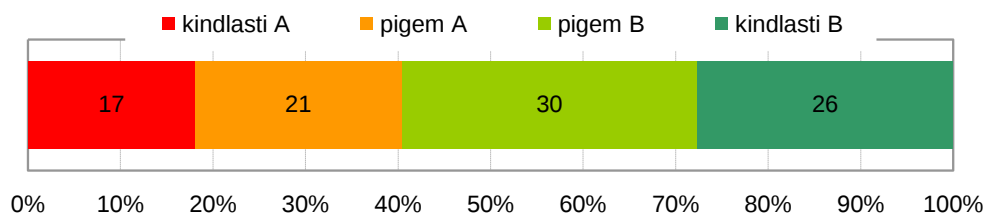
A Kooli ülesandeks ei ole mitte ainult aineõpetus, vaid ka lapse ettevalmistus elus toimetulekuks laiemalt

B Kool peab tagama lapsele head teadmised, lapse ettevalmistamine elus toimetulekuks on esmajoones vanemate roll



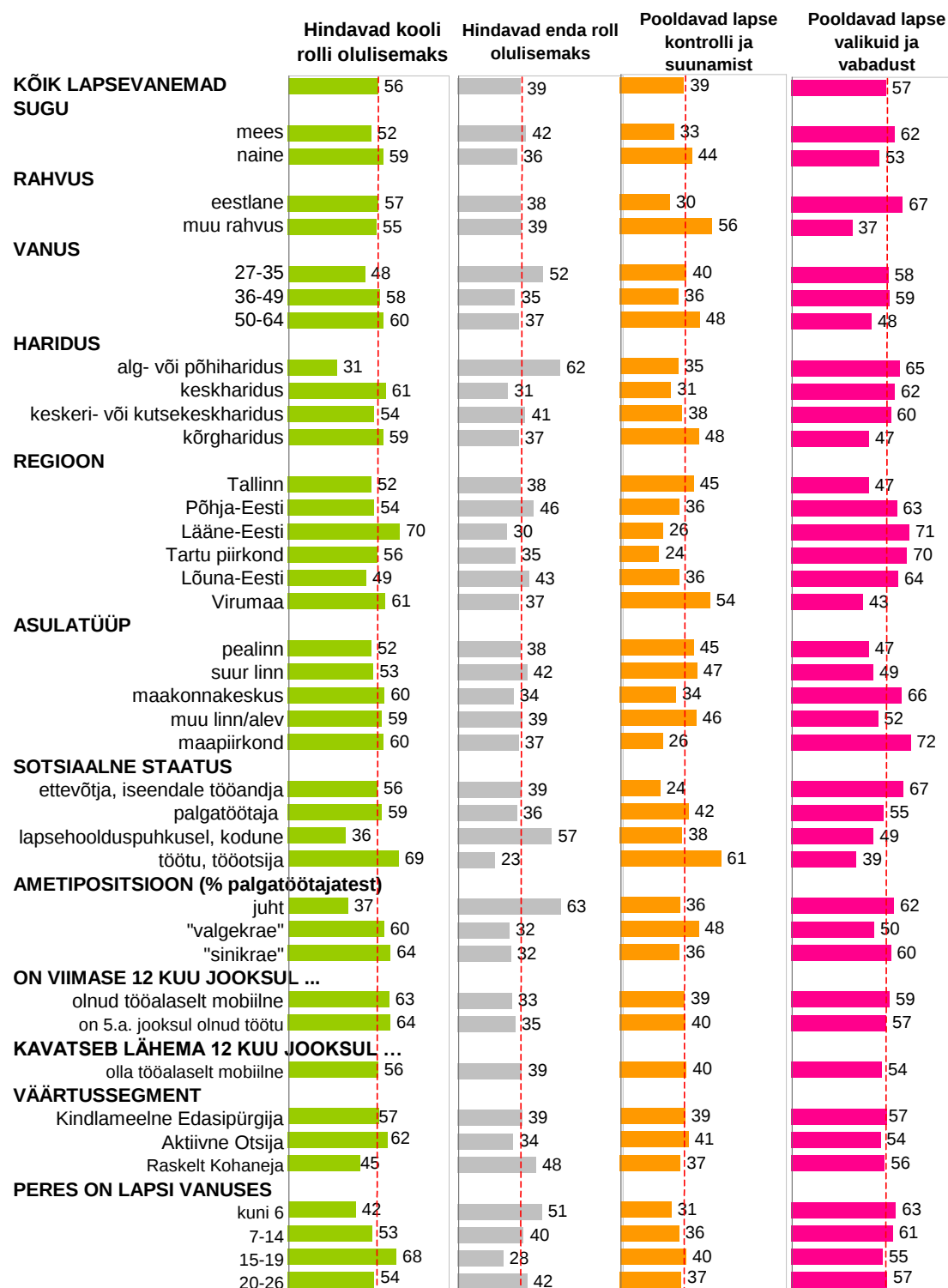
A Vanemad peaksid juba maastmadalast lapsi teadlikult ja järjepidevalt suunama

B Lastel peaks olema endal vabadus proovida võimalikult palju ja ise otsustada



Joonis 1.9 Erinevaid hoiakuid pooldavate lastevanemate sotsiaal-demograafiline taust

(% 7-26 aastaste laste vanematest vastavas sihtrühmas)



1.3.2 Töölased ootused ja rahulolu praeguse tööga

Oma eriala või elukutse juures peavad eestimaalased oluliseks eelkõige seda, et see ühelt poolt **sobiks ja pakuks huvi**, teisalt aga tagaks **korraliku sissetuleku ja materiaalse kindlustatuse** (joonis 1.10). Suhteliselt vähemolulisem on, et eriala või elukutse oleks ühiskonnas hinnatud ja mainekas.

“Pehmed väärtused” (töö ja/või elukutse endale sobivus ja arenguvõimaluste olemasolu) on keskmisest olulisemad naisterahvastele, noortele ning Aktiivsetele Otsijatele kui arengut väärtustavale sihtrühmale. Samal ajal on kindlustunne, sissetulek ja maine keskmisest olulisemad argumendid mitte-eestlastele ja vanemaealistele, pigem kutseharidusega inimestele ning stabiilsust hindavatele Kindlameelsetele Edasipürgijatele ja Raskelt Kohanejatele.

Hinnates tegelikkust ehk oma praeguse töö ja elukutse vastavust ideaalootustele, on tegemist mõneti vastuolulise olukorraga: ühelt poolt küll ollakse rahul oma praeguse töö sobivusega endale, kuid samas on rahulolematust kõige suurem enam-vähem samaväärse argumendiga – sissetuleku ja materiaalse kindlustatusega (joonised 1.11 ja 1.12). Seega võib öelda, et kuigi **enamus eestimaalastest teeb endale huvipakkuvat tööd, siis selle eest saadava tasuga rahule ei jääda**.

Keskmisest rahulolevamad on ühtlaselt kõikide kaardistatud tööalaste aspektide lõikes oma praeguse töö puhul aktiivses tööeas inimesed (vanuses 27-49 aastat), kõrgharidusega, kõrgema sissetulekuga ja ametipositsiooniga (juhid ja kõrgematel ametipositsioonidel **töötavad inimesed** – staatusest ettevõtjad, tipp- või keskastme juhid, tippspetsialistid ja spetsialistid, ametnikud, kontoritöötajad, klienditeenindajad) töötajad. Mehed on oma sissetulekuga keskmisest ja naistest rohkem rahul, oma töö/elukutse poolt pakutava kindlustundega aga rahul madalamatel ametipositsioonidel töötavad töötajad (oskus- ja lihttöölised) töötajad. “Pehmeid väärtusi” (töö pakub huvi, sobib, pakub arenguvõimalusi) hindavad oma praeguses töös teistest enam hiljuti töökohta vahetanud inimesed.

Töötajad hindasid üldist rahulolu oma praeguse tööga keskmiselt 7,3 palliga 10-pallisel skaalal. **Enam kui pooled töötajatest on oma tööga väga või üsna rahul** (53% hindas oma rahulolu 8-10 palliga, joonis 1.13) ja **kümnendik ei ole üldse rahul** (11% hinnangud vahemikus 1-4 palli).

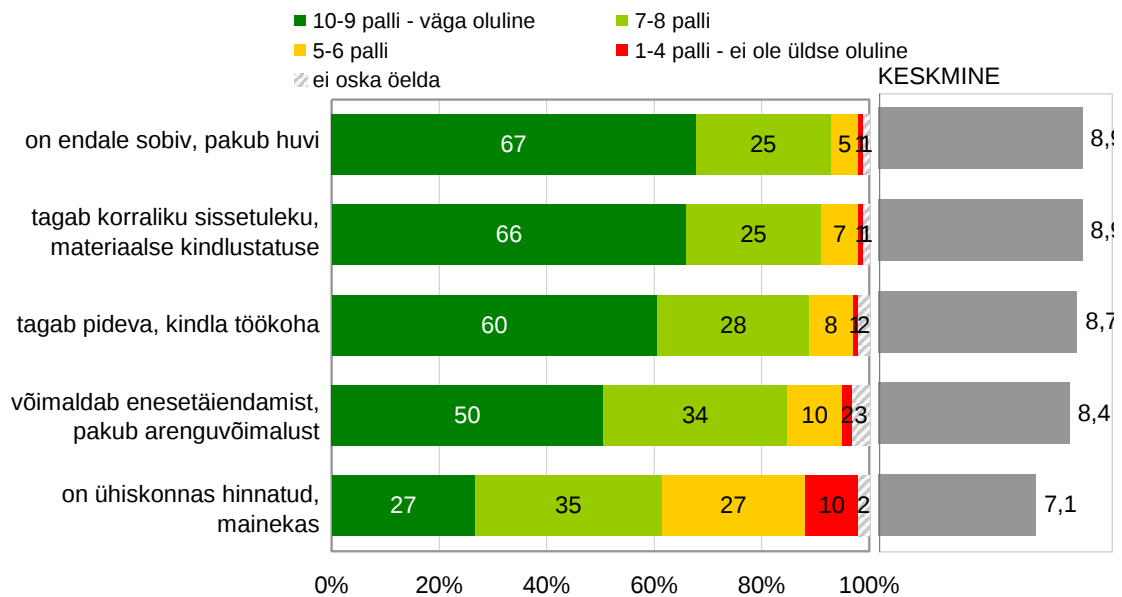
Keskmisest rahulolevamad on oma tööga üldiselt (ehk hindasid 8-10 palliga) naised ja eestlased ning stabiilsust hindavad väärtusrühmad - ühelt poolt 50-64 aastased, Lõuna-Eesti ning maaelanikud ning teisalt kõrgharidusega, Põhja-Eesti elanikud, ettevõtjad, juhid ja “valgekraelistel” ametipositsioonidel töötajad, tööalasel koolitusel kas osalenud või osalemist planeerijad (joonis 1.14).

Rahulolematust on suurim nende seas, kes planeerivad lähema 12 kuu jooksul vahetada oma töökohta – nendest kolmandik ehk keskmisest kolm korda sagedamini on praeguse tööga väga rahulolematud (joonis 1.14). Keskmisest enam on tööga rahulolematuid veel mitte-eestlaste, oma tööelu alustavate 20-26 aastaste noorte, madala haridustasemega (alg- või põhiharidusega), Tallinna ja Ida-Virumaa elanike ning “sinikraeliste” töötajate seas. Lisaks rahvuserisustele ja madalamale töö-alasele positsioonile on oma tööga rahulolematute seas enam neid, kes on viimase aasta jooksul kas otsinud või vahetanud töökohta või planeerivad minna lähiaastal tööle-õppima välismaale (18% nendest on oma praeguse tööga otseselt

rahulolematud ehk seega võib väita, et viiendikule välismaale suundujast on otseselt lahkumise ajendiks pigem tõuketegurid).

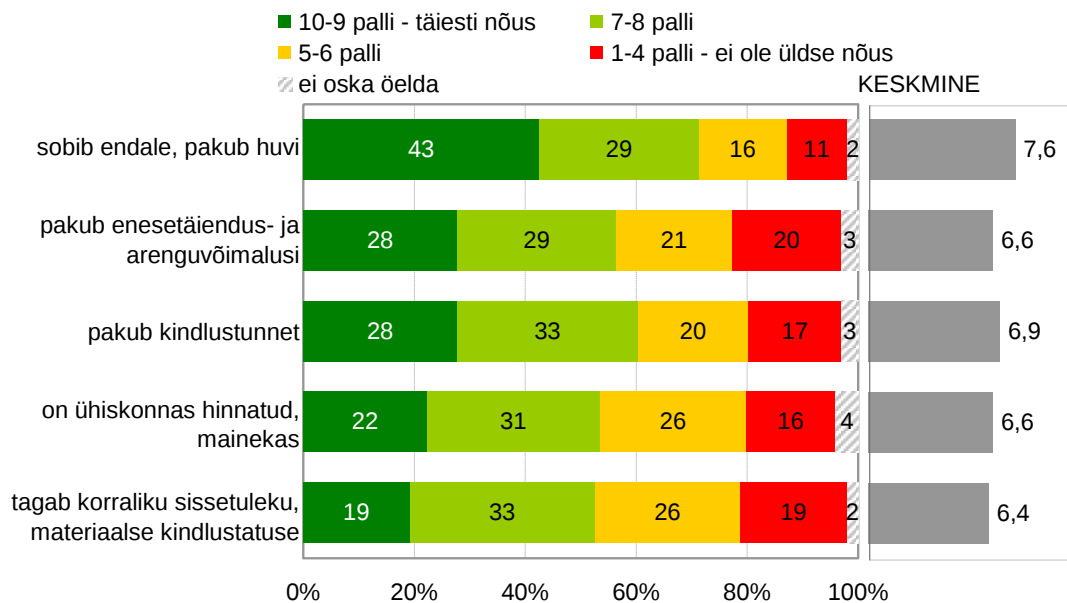
Joonis 1.10 Eriala või elukutse valikuargumentide olulisus

(% kõikidest vastajatest, n=1200)

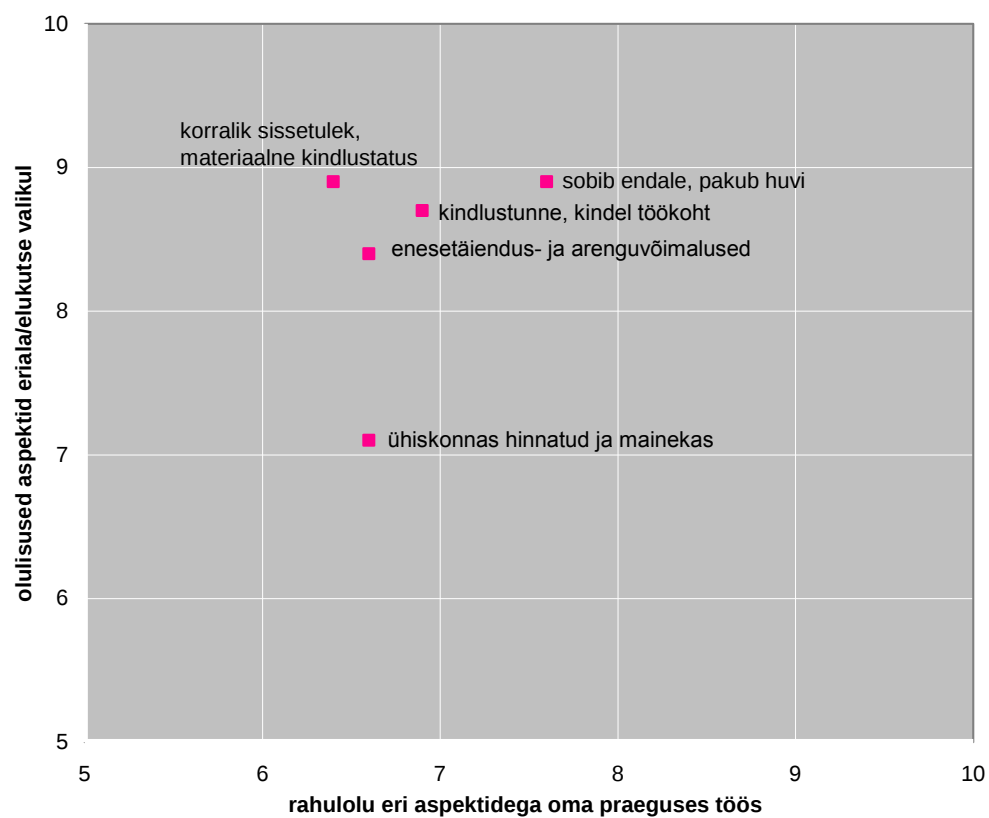


Joonis 1.11 Praeguse töö vastavus ootustele

(% kõikidest töötavatest inimestest, n=803)

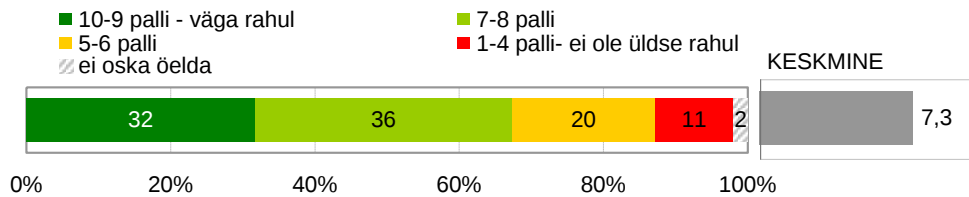


Joonis 1.12 Oluliseks hinnatud aspektid elukutsevalikul ja rahulolu nende aspektidega oma töös
(keskmised hinnangud 10-pallisel skaalal)



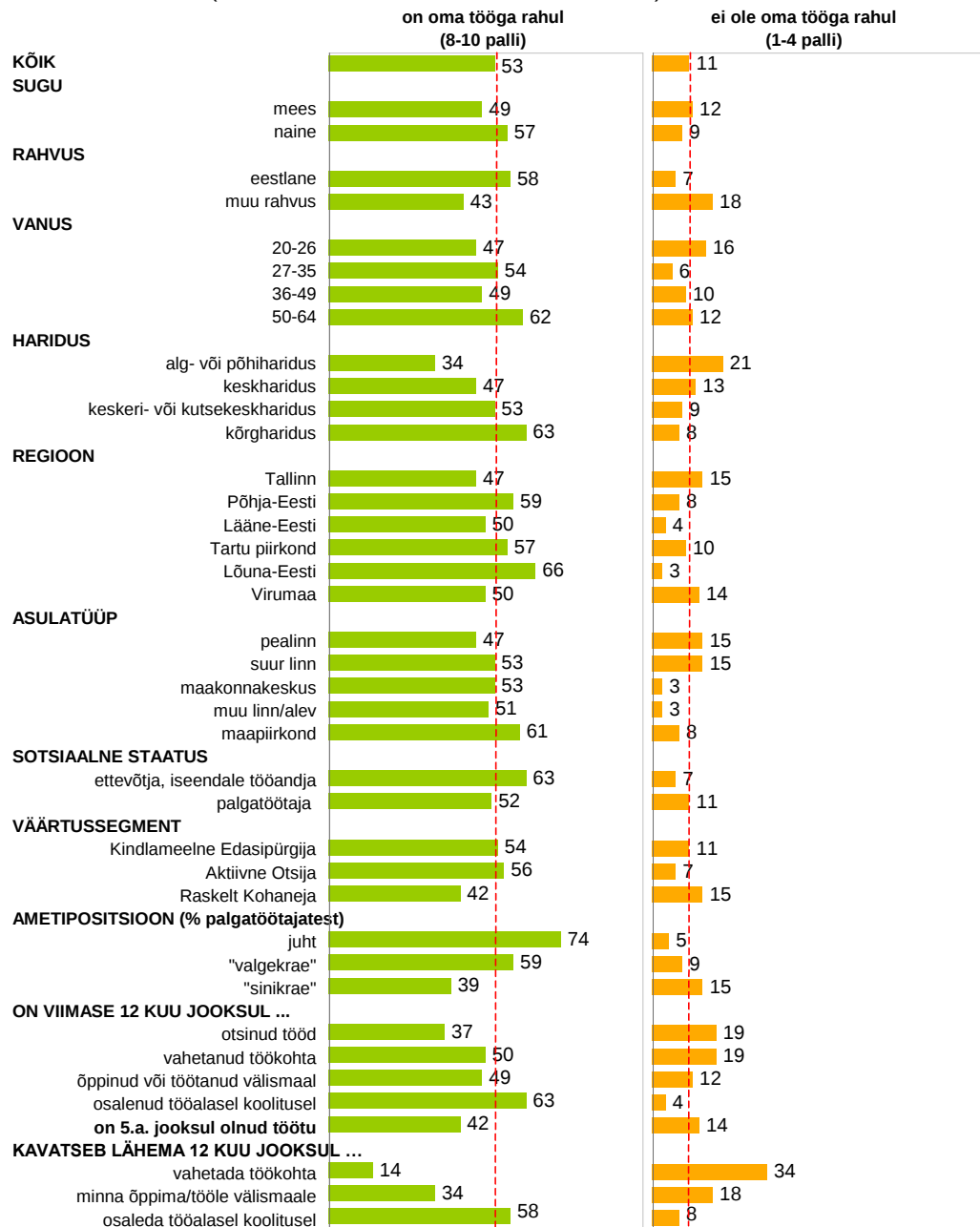
Joonis 1.13 Rahulolu oma praeguse tööga

(% kõikidest töötavatest inimestest, n=803)



Joonis 1.14 Rahulolu tööga sihtrühmades

(% töötavatest inimestest vastavas sihtrühmas)



1.3.3 Karjääriinfo ja –nõustamise vajadus ja kättesaadavus

Oma elus seisab inimene paljude valikute ees – kas ja kus jätkata õpinguid, millist elukutset valida, kuhu tööle asuda, kas vahetada töökohta jne. Kuni kolmandik **eestimaalastest usub, et teatud elanikkonna rühmadele on karjääriteenuste kättesaadavus pigem raskendatud** – st tänases Eestis ei ole kõikidel soovijatel võimalik saada asjakohast infot tööturu võimalustest ja nõuetest või nõustamist enda huvide, võimete, oskuste ja võimaluste hindamiseks (ei ole nõustunud ehk hinnanud 1-6 palliga 10-pallisel skaalal oma nõustumist väidetega, et tänases Eestis on kõikidel soovijatel võimalik saada vastavat infot või nõustamist (joonis 1.15).

Kõikidele soovijatele pisut paremini kättesaadavaks peetakse infot tööturust ning selle võimalustest ja nõuetest (võrreldes nõustamisega enda võimete ja võimaluste hindamiseks, joonis 1.15).

Tööturu kohta käiva informatsiooni kättesaadavust kõikidele elanikkonna rühmadele hindavad keskmisest sagedamini madalamalt (halvemini kättesaadavaks) mitte-eestlased, 15-19 aastased noored ja sagedased internetikasutajad. Oma võimete ja võimaluste nõustamise kättesaadavust hindavad teatud osale elanikkonnast teistest kehvemaks Aktiivsed Otsijad ja lähema 12 kuu jooksul töö- või õpingutealaseid muutusi planeerijad.

Vabade vastustena paluti nendel vastajatel, kes nägid karjääriteenuste kättesaadavuses probleeme (hinnangud 1-7 palli), ka täpsustada, kelle jaoks võiks nende hinnangul karjääriteenuste kättesaadavus olla pigem raskendatud. Eelkõige peetakse karjääriinfo ja -nõustamise kättesaadavust raskendavateks teguriteks **madalat haridustaset** (sh noored) ning **töö-alast kõrvalejätust** (töötud ja tööotsijad). “Pingereas” järgnevad vanus (vanemaealised), elukohast tulenevad piirangud (maapiirkondade elanikud), samuti interneti puudumine, iseenda passiivsus, keelebarjäär (joonis 1.16).

Erinevate elanikkonna rühmade seas karjääriinfo- ja nõustamise kättesaadavust raskendatuks hindajad jagunevad üldistatult kaheks:

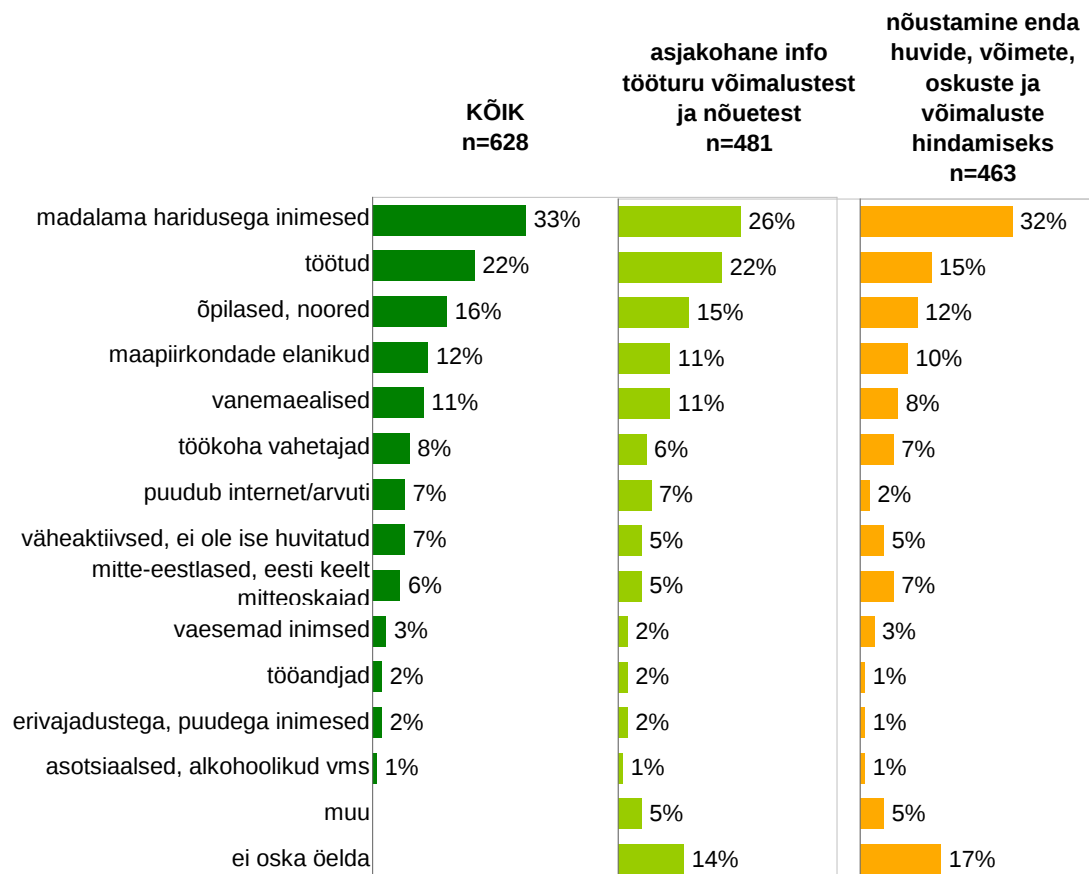
- need, kes peavad silmas “teisi” – näiteks kõrgharidusega inimesed ja staatuselt ettevõtjad toovad esile teistest sagedamini noori ja õpilasi, kõrgharidusega inimesed ja ametipositsioonilt kõrgematel ametipositsioonidel töötavad inimesed – staatuselt ettevõtjad, tipp- või keskastme juhid, tippspetsialistid ja spetsialistid, ametnikud, kontoritöötajad, klienditeenindajad hariduse puudumist, igapäevased internetikasutajad interneti puudumist ning juhid vaesust ja/või inimese enda vähest aktiivsust;
- need, kes peavad silmas “ennast” – 15-19 aastased noored töid sagedamini esile noori-õpilasi (35%), ettevõtjad tööandjaid, mitte-eestlased keelebarjääri, Lõuna-Eesti elanikud ja maapiirkondade elanikud elukohta maal. Töötute-tööotsijate-töökoha vahetajatest peavad info ja nõustamise saamist raskendatuks pigem vanemaealised, madalamatel ametipositsioonidel olijad, elus keskkonnamõjutusi tähtsustavad ja iseenda rolli alahindavad väärtussegmendid (Raskelt Kohanejad ja Rahulikud Elunautijad).

Noored, töötud ja mitte-eestlased, maaelanikud ja mõnevõrra ehk üllatuslikult ka tööandjad tunnetavad karjääriinfo ja –nõustamise kättesaadavuse probleemi läbi iseenda prisma, vaesust, interneti puudumist ja passiivsust toovad teistest sagedamini esile just

“kõrvaltvaatajad” ehk need elanikkonna rühmad, kelle enda jaoks need argumendid takistuseks ei ole.

Joonis 1.16 Sihtrühmad, kelle jaoks peetakse karjääriteemalise informatsiooni või nõustamise kättesaadavust probleemseks

(% nendest, kes hindas 1-7 palliga kõikidele soovijatele info ja nõustamise kättesaadavust)



Isiklikult arvab end õpingute- või tööalaste valikute tegemisel suurema või väiksema tõenäosusega vajavat karjääriõpet, -infot või -nõustamist 71% eestimaalastest, kusjuures 37% eestimaalastest nendib, et vähemalt ühes nimetatud valdkonnas vajaks ta vastavas situatsioonis olles kindlasti tuge/infot (joonis 1.17). Suures osas sihtrühmad kattuvad – need, kes tunnistavad infovajadust õppimis- ja koolitusvõimalustest üldiselt, nendivad sama ka tööturu võimaluste ja nõuete kohta jne (ca 80% juhtudel).

Karjääriteenuste kasutamise **vajaduse** tunnetus erineb sihtrühmiti (joonis 1.19):

- Eelkõige tunnetavad ja tunnistavad karjääriteenuste vajadust **noored** (eelkõige 15-19 aastased, aga keskmisest sagedamini ka 20-26 ja 27-35-aastaste vanusrühmad), **töötud-töotsijad, mitte-eestlased** ja **Virumaa** elanikud, erinevatel põhjustel **tõiselt mitteaktiivsed** (eelkõige õpilased, aga ka teised), **viimase 12 kuu jooksul või lähiaastal õpingute- või tööalaselt muutusi teinud** või seda **planeerivad inimesed** (joonis 1.19).
- Oluline on ka seos reaalse karjääriteenuste **kasutamiskogemusega** ning **üldise tööalase rahuloluga**. Reaalse karjääriteenuste kasutamiskogemustega (on pöördunud karjääriteenuste osutajate poole info või nõu saamiseks või saanud vastavat infot ja nõu mitteformaalsetest allikatest) vastajatest lausa 87% peab enda jaoks vastava teenuse saamist vajalikuks. Samuti mida suurem on rahulolematuse oma praeguse tööga, seda suurem on ka karjääriteenuste saamise vajadus – kui oma tööga rahulolevatest (8-10 palli) peab teatud olukorras karjääriteenuseid enda jaoks vajalikuks 66%, siis rahulolematutest (1-4 palli) 85%.
- Keskmisest vähem tunnetavad karjääriõppe, -info või -nõustamisvajadust eestlased, ühelt poolt vanemaealised (50-64 aastased) ja maapiirkondade elanikud, teisalt vastandlikult kõrgharidusega, Tallinna ja Tartu elanikud, staatusest ettevõtjad ja juhid (ehk sihtrühmad, kes on oma praeguse tööga suurem tõenäosusega rahul).

Isiklikust seisukohast hindab karjääriteenuste kättesaadavust enda jaoks rohkem või vähem keerukaks (hinnangud 1-7 palli) kokku 47% eestimaalastest – sh 34% eestimaalastest peab pigem keeruliseks info saamist õppimis- ja koolitusvõimalustest üldiselt, 29% tööturu võimalustest ja nõuetest ning 28% õpetust ja nõustamist oma huvide, võimete, oskuste ja võimaluste hindamiseks (joonis 1.18). Teatud olukordades peab karjääriteenuste saamist **vajalikuks**, kuid hindab nende kättesaadavust enda jaoks suuremal või vähemal määral **probleeme tekitavaks** (1-7 palli) **kokku 41% eestimaalastest**:

- 25% eestimaalastest vajaks infot õppimis- ja koolitusvõimalustest, kuid peab nende kättesaadavust pigem keeruliseks. Nad on sagedamini mitte-eestlased ja Virumaa elanikud, lähiminevikus tööd otsinud töötud-töotsijad, harvad internetikasutajad ja madalamatel ametipositsioonidel töötajad, oma hoiakutelt Raskelt Kohanejad; teisalt ka noored (15-19 aastased) ning lähiaastal õpingute- või tööalaseid muutusi planeerijad.
- 23% eestimaalastest vajaks infot tööturu võimalustest ja nõuetest, kuid peab selle kättesaadavust enda jaoks pigem keeruliseks. Sarnaselt eelmisele rühmale on nende seas keskmisest sagedamini Virumaa elanikke, Raskelt Kohanejaid, staatusest õpilasi töötuid-töotsijaid.
- 20% eestimaalastest vajaks nõustamist oma huvide, oskuste, võimete ja võimaluste hindamiseks, kuid peab selle teenuse kättesaadavust enda jaoks pigem keeruliseks.

Keskmisest enam on nende seas Aktiivseid Otsijaid, samuti lähiminevikus tööd otsinud või lähiaastal õpingute- või töölaseid muutusi planeerijad.

Kõikvõimalikku karjääriõpet, -infot ja -nõustamist peavad enda jaoks suuremal või vähemal määral kättesaamatuks teistest sagedamini mitte-eestlased, mittetöötavad inimesed (staatusest eelkõige töötud-töötajad ja kodused), Virumaa elanikud, madalamatel ametipositsioonidel olijad, tööd otsinud või töötud elanikud (joonis 1.20). Teenuse kättesaadavust hindavad keskmisest paremaks eestlased, noored, kõrgharidusega inimesed, Tallinna-Tartu elanikud, staatusest üliõpilased ja ettevõtjad-juhid, spetsialistid, ametnikud ning viimase aasta jooksul õpingute- ja töölasele aktiivsed olnud (v.a. need, kes on otsinud tööd).

Seega on karjääriteenuste saamise vajadus suurem kahes vastandlikus sihtrühmas – ühelt poolt ootavad seda **noored, õpilased-üliõpilased**, teisalt **mitte-eestlased ja töötud**. Kui **noored hindavad karjääriteenuste kättesaadavuse heaks, siis olukord on vastupidine mitte-eestlaste ja töötute seas – karjääriteenuste vajaduse ja nende kättesaadavuse vahel on “käärid”**.

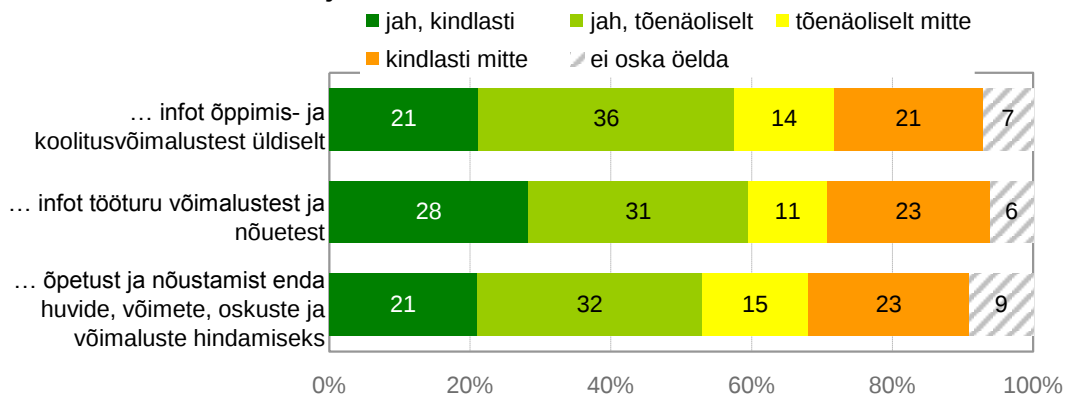
Mida peetakse karjääriteenuste kättesaadavust takistavaks ehk millised on hoiakulised barjäärid? Üsnagi kõnekas on fakt, et tegelikult enamus nendest, kes hindavad erinevate karjääriteenuste kättesaadavust enda jaoks pigem keeruliseks (1-7 palli), ei oska täpsustada, mis konkreetset takistuseks on (joonis 1.21). Kahe peamise karjääriteenuste kättesaadavust raskendava argumendina tuuakse esile **infopuudust, hajusat ja lünklikku info esitust ning teadmatust kuhu pöörduda** või kust infot otsida. Oluliselt järgmised, kuid üsnagi väheolulised takistused on arvuti/interneti puudumine, elukoht ning enda vähene initsiatiiv. Teiste põhjenduste osatähtsus on veelgi väiksem (joonis 1.21).

Kui infopuudus ja –hajusus raskendab Aktiivsete Otsijate, kõrgharidusega ja viimase aasta jooksul õpingute- või töölasele aktiivsete inimeste karjääriteenuste kättesaadavust, sh töötute-töötajate (ehk siis on tegemist tegelikult sihtrühmadega, kes on hästi kursis tegeliku situatsiooniga), siis teadmatust, kuhu info saamiseks pöörduda toovad teistest sagedamini esile eelkõige **noored** (25% 15-19 aastastest ja 33% üliõpilastest, kes on hinnanud kättesaadavust pigem keeruliseks enda jaoks). Elukohta toovad takistusena esile teistest enam maaelanikud, vähest keeleoskust mitte-eestlased, vanust vanemaealised (vanuses 50-64). Raha- ja spetsialistide puudus on takistavateks teguriteks eelkõige oma võimete ja võimaluste nõustamisel.

Joonis 1.17 Karjääriinfo ja nõustamise vajadus

(% kõikidest vastajatest, n=1200)

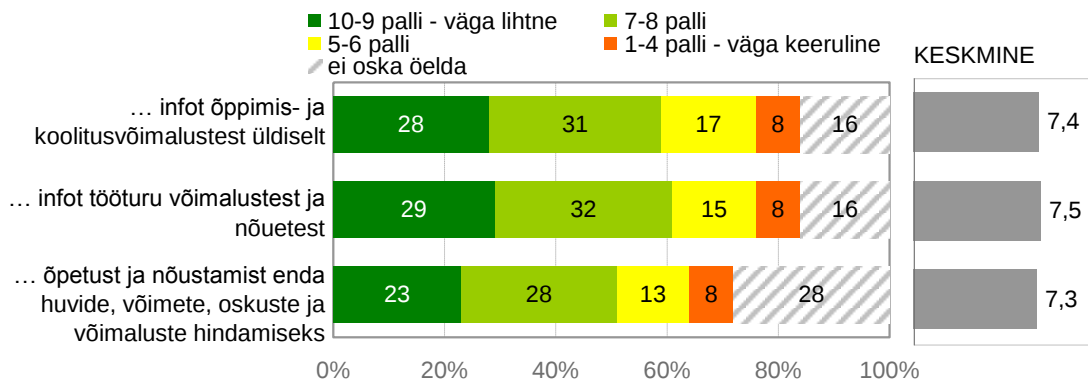
Kuivõrd tõenäoliselt Te ISE vajaksite valikute korral...



Joonis 1.18 Karjääriinfo ja nõustamise isiklik kättesaadavus

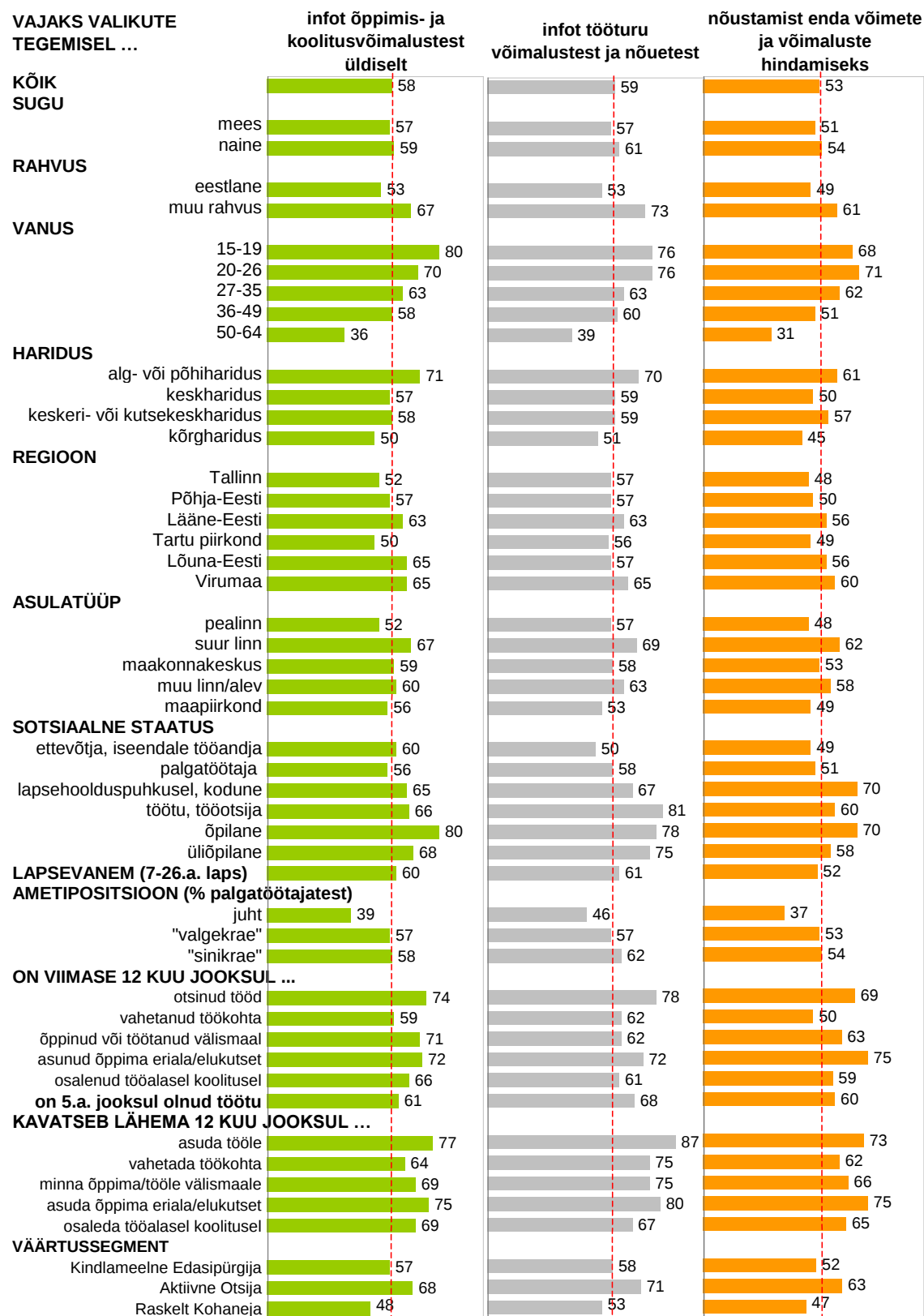
(% kõikidest vastajatest, n=1200)

Kui peaksite tegema õpingute-, elukutse või töökohaga seotud valikud, siis kuidas hindate, kui lihtne oleks TEIL vajadusel saada enda jaoks olulist ...



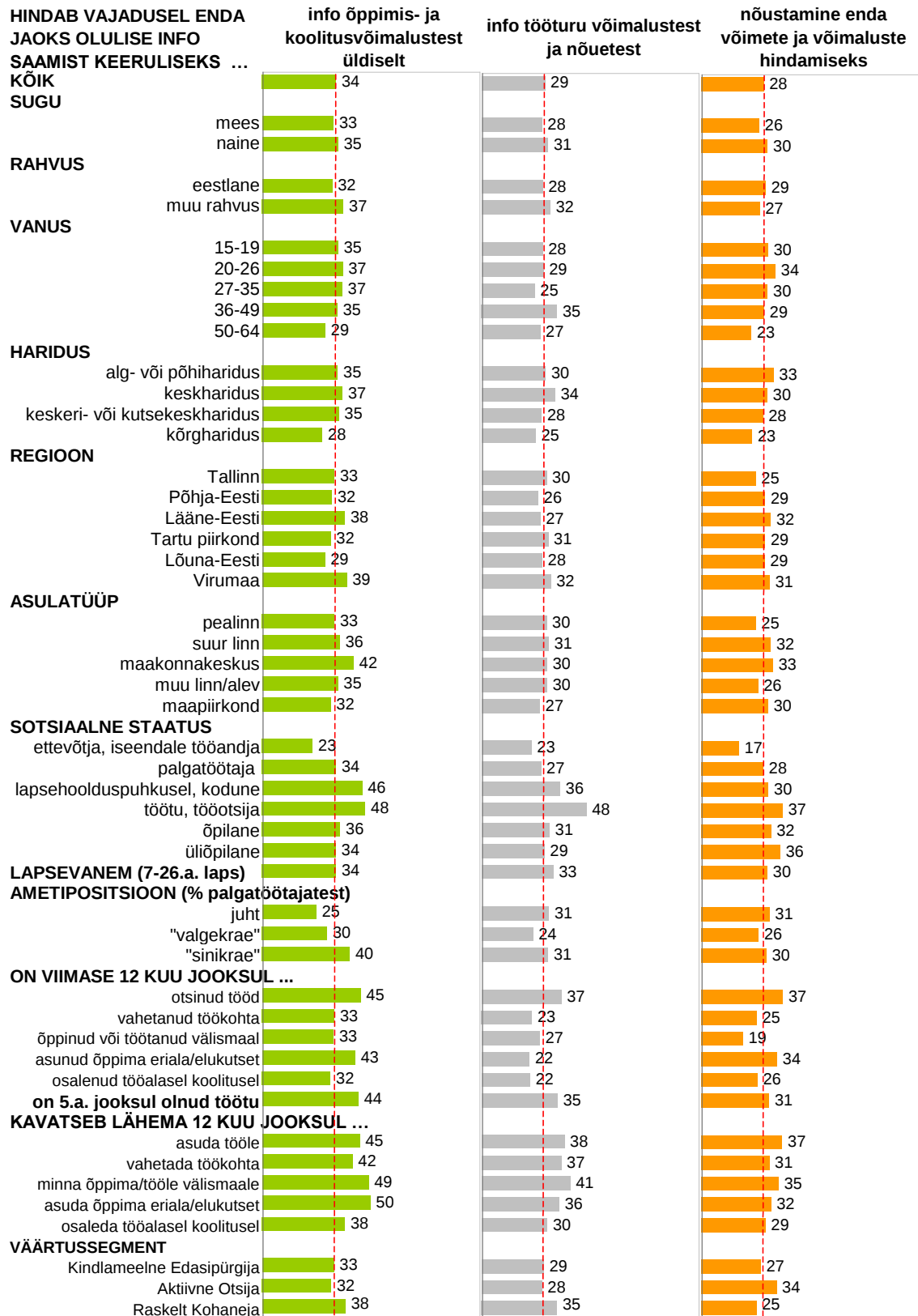
Joonis 1.19 Karjääriinfo vajadus sihtrühmades

(% vastajatest vastavas sihtrühmas; vajaks kindlasti + vajaks tõenäoliselt)



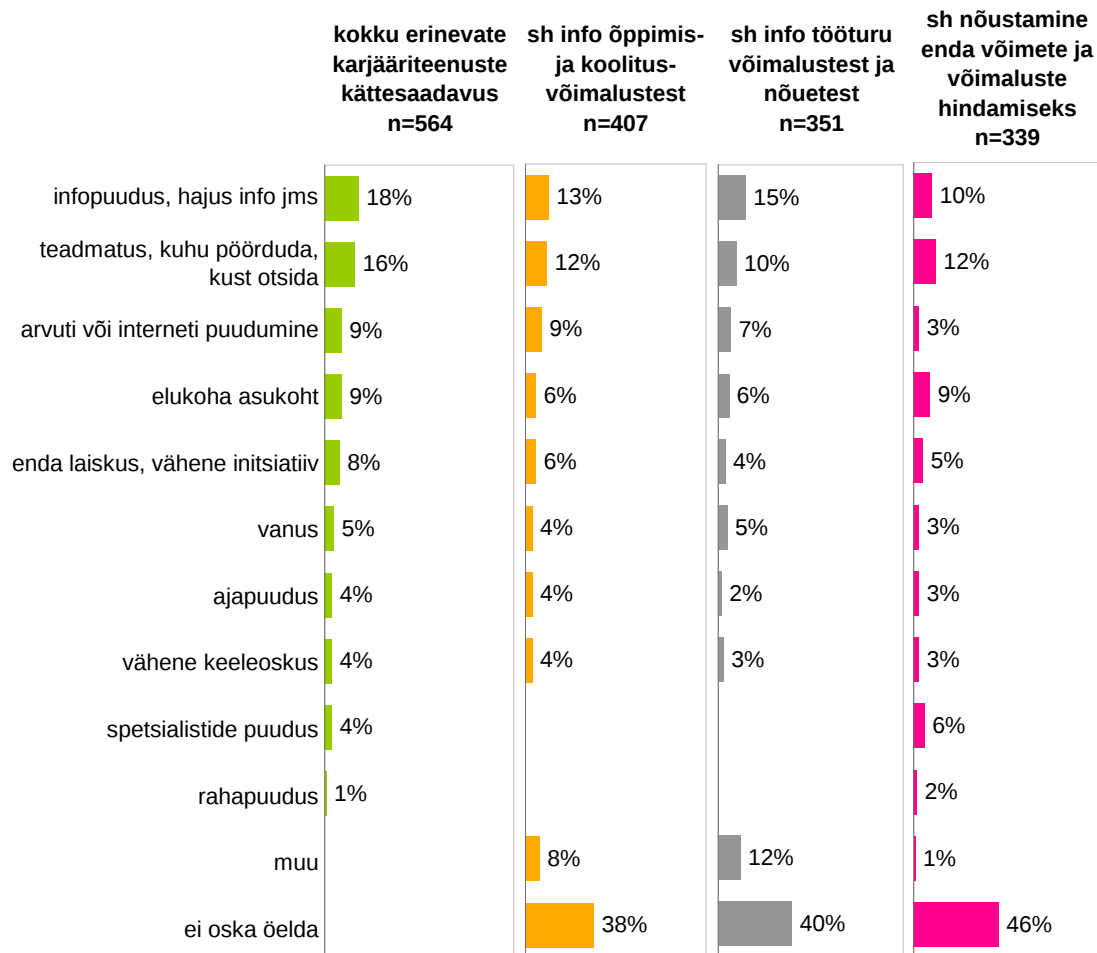
Joonis 1.20 Karjääriinfo kättesaadavus sihtrühmades

(% vastajatest vastavas sihtrühmas; on hinnanud info kättesaadavust enda jaoks 1-7 palliga)



Joonis 1.21 Takistused erinevate teenuste kättesaadavusel

(% nendest, kes hindasid karjääriteenuste kättesaadavust 1-7 palliga)



1.4 Teadlikkus karjäärilase info- ja nõustamise saamise võimalustest

Ligi kolmveerand (72%) eestimaalastest vanuses 15-64 on teadlikud, et põhimõtteliselt on olemas erinevaid allkaid, kust on võimalik saada õpingute jätkamisel või elukutse valikul, tööle asudes või töökohta vahetades vastavat informatsiooni ja nõustamist.

Karjäärilase informatsiooni ja nõustamise saamise võimalustega on keskmisest vähem kursis mitte-eestlased, keskharidusega inimesed, madalama sissetuleku ja ametipositsiooniga töötajad (oskus- ja lihttöölised), interneti mittekasutajad – ehk tegemist on sihtrühmadega, kes sagedamini tunnistavad küll karjääriteenuste vajalikkust enda jaoks, kuid samas ka nende kättesaamatust (vt. pt. 1.3).

Konkreetsed **karjääriteenuste pakkujaid teab aidatult kokku 97% eestimaalastest**, st olid kuulnud või teadlikud vähemalt ühe teenusepakkuja olemasolust. Kõrgeima tuntuse määraga on **Tööhõiveamet**, kellest on kuulnud või teadlik 91% 15-64 aastastest eestimaalastest (joonis 1.22). Tuntuselt järgnevad tööotsinguportaalid, personaliotsingufirmad, noorte infomess “Teeviit”, avatud noortekeskused (ANK) ning noorte teabe- ja nõustamiskeskused (NTNK) – neid teab üle poole elanikkonnast. Alla poole elanikkonnast oli kuulnud või teadlik kutsehariduskeskuste või kõrgkoolide juures tegutsevatest nõustamiskeskustest, veebilehest “Rajaleidja” ning info- ja teabemessist “Intellektika”.

Teadlikkuse määr on otseses sõltuvuses **rahvusest, haridustasemest ja sellest tulenevalt ametialasest staatusest** ning inimeste **internetikasutusest** (joonis 1.23). Erinevad karjääriteenuste osutajad on üldjoontes tuntumad eestlaste seas, aktiivses tööeas (vanuses 27-49), kõrgharidusega ja kõrgematel ametipositsioonidel töötajate seas, igapäevaste internetikasutajate seas. Karjäärilase informatsiooni ja nõustamise osutajatega on keskmisest vähem kursis mitte-eestlased, keskharidusega inimesed, madalama sissetuleku ja ametipositsiooniga töötajad (oskus- ja lihttöölised) ning interneti mittekasutajad. Seega on karjääriteenuseid enda jaoks kättesaadavaks hindavate sihtrühmade seas (vt. pt. 1.3) ka teenusepakkuja tuntus oluliselt parem ning vastupidi – need, kes hindasid karjääriteenuseid enda jaoks pigem raskesti kättesaadavaks, ei ole kursis ka teenuseosutajatega.

Karjääriteenuste pakkuja tuntus diferentseerub sihtrühmiti (joonis 1.23):

- Tööhõiveamet kui tuntuim teenusepakkuja on ühtlaselt tuntud enamustes elanikkonna rühmades, sõltumata olulisel määral haridusest või staatusest, v.a. 15-19 aastaste noorte ja õpilaste seas;
- Avatud noortekeskused, noorte teabe- ja nõustamiskeskused, infomess “Teeviit ehk konkreetset noortele suunatud ettevõtmised/võimalused on kõige tuntumad vanuserühmas 15-19;
- 20-26.aastaste seas on erinevate teenuseosutajate tuntus kõige kõrgem – lisaks otseselt noortele suunatud ja eelkõige õpiinfot vahendavatest teenuseosutajatest ollakse keskmisest enam teadlikumad ka tööotsinguportaalidest;
- tööotsinguportaalide ja personalivahendust firmade tuntus on kõrgeim aktiivses tööeas (ehk siis, kui eelkõige vahetatakse töökohti);
- Tartus toimuva “Intellektika” tuntus on suurem Tartu ja Lõuna-Eesti elanike seas.

Kuigi karjääriteenuseid pakkuvate asutuste aidatud tuntus on kõrge (97% eestimaalastest teadis aidatult vähemalt ühte karjääriteenuste pakkujat ja Tööhõiveameti tuntus oli peaaegu absoluutne), siis tegelikult osata neid pidada karjääriteenuste osutajateks. **Üldine teadlikkus sellest, kuhu pöörduda, kui vajatakse infot või nõustamist seoses oma õpingute-, töö- või elukutsevalikutega, on väga madal.** Kokkuvõttes küll 80% 15-64 aastastest eestimaalastest oskas nimetada vähemalt ühte karjääriteenuste osutajat, kelle poole vajadusel pöörduda (joonis 1.22), kuid 19% eestimaalastest ei osanud nimetada mitte ühtegi. Seega suur osa eestimaalastest ei teadvusta enda jaoks tõenäoliselt karjääriteenuste ega elukestva õppe olemust; samuti seda, kust võiks karjääriteenuseid saada.

Ligi kaks kolmandikku (62%) kõikidest vastajatest ehk 78% nendest, kes oskasid nimetada vähemalt ühte teenuseosutajat, kelle poole oleks võimalik vajadusel pöörduda, nimetasid eelkõige kolme võimalust: **Tööhõiveametit, tööotsinguportaale** või **interneti üldiselt** (kõike eraldi ca viiendiku kuni veerandi eestimaalaste poolt). Kõikide teiste teenuspakkujate osatähtsus oli juba oluliselt madalam.

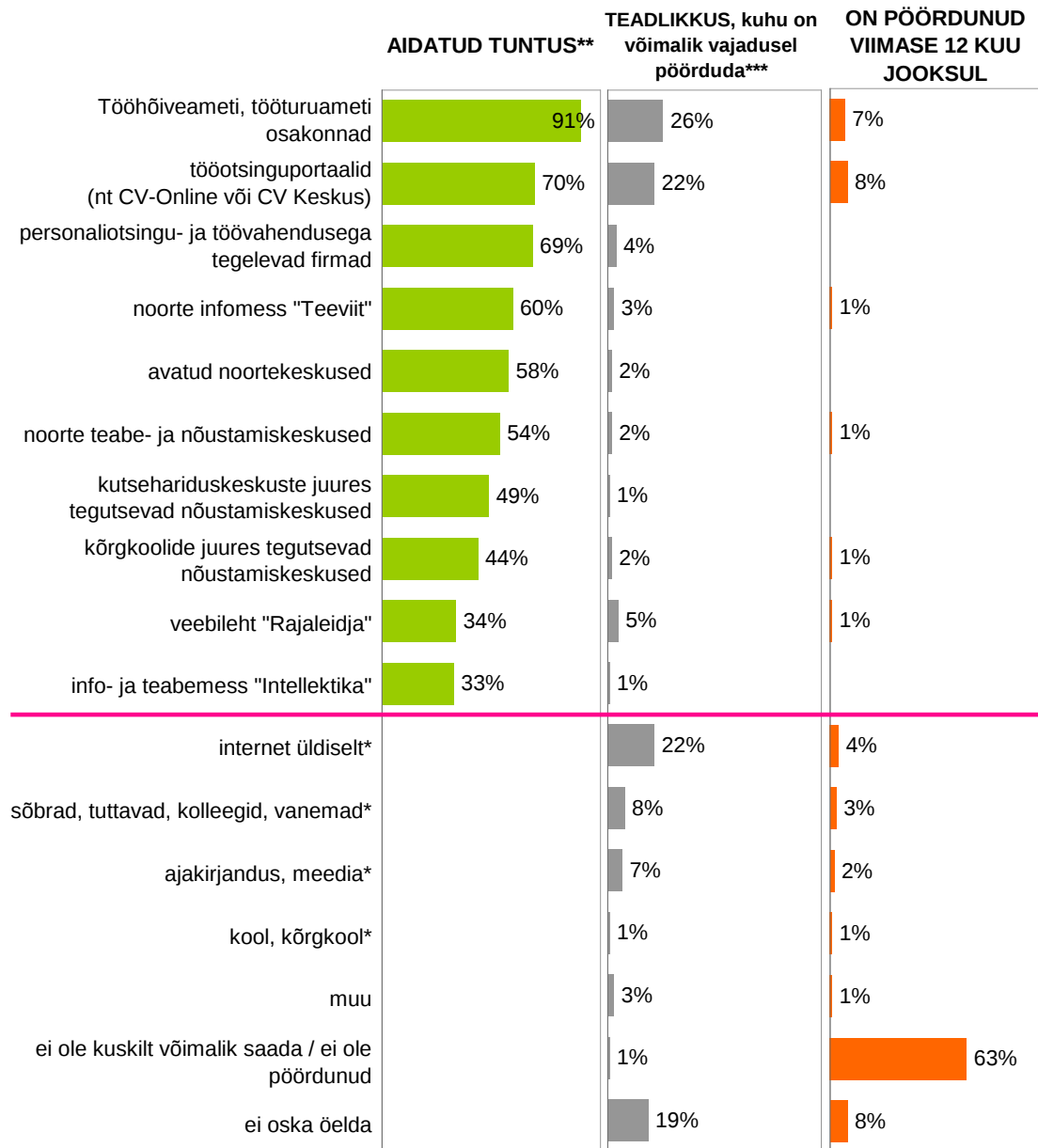
Nn “ametlikke” kanaleid ehk karjääriteenuseid osutavaid asutusi ja ettevõtmisi tõi esile 49% eestimaalastest (62% nendest, kes oskavad kuhugi pöörduda) ning mitteametlikke kanaleid 33% eestimaalastest (41% nendest, kes oskavad kuhugi pöörduda). Ametlike karjääriteenuste osutajate poole pöördusid keskmisest pigem sagedamini naised, mitteametlike poole pisut sagedamini mehed, üliõpilased ja igapäevased internetikasutajad.

Teadlikkus on tihedalt seotud juba olemasoleva kasutamiskogemusega – 73% viimase 12 kuu jooksul Tööhõiveameti, 69% tööotsinguportaali ning 65% interneti üldiselt kasutanutest tõi esile just enda poolt kasutatud teenuseosutaja. Kolmel tuntuimal teenuseosutajal on igaühel ka oma kindel sihtrühm, kes tema poole eelkõige pöördusid:

- Tööhõiveamet - keskmisest sagedamini tõi esile naised, 50-64 aastased, maaelanikud, keskeri- või kutsekeskharidusega, madalamatel ametipositsioonidel töötajad (liht-, oskus- ja käsitöölised), staatusest kas praegused töötud-töötajad või viimase 5 aasta jooksul töötud olnud, lähiminekis kas tööd otsinud, interneti kas väga harvad kasutajad või mittekasutajad, oma väärtushoiakutelt Kindlameelsed Edasipürgijad.
- Tööotsinguportaalid - keskmisest sagedamini nimetasid 20-26 aastased, igapäevased internetikasutajad, kõrgematel ametipositsioonidel töötajad (juhid, spetsialistid, ametnikud jms), nii minevikus kui tulevikus tööalaste muutuste tegemisel aktiivsed.
- Internet üldiselt – eelkõige noored vanuses 15-26 ning igapäevased internetikasutajad.

Joonis 1.22 Teadlikkus karjäärilase info- ja nõustamise saamise võimalustest ja nende kasutajate hulk viimase 12 kuu jooksul

(% kõikidest vastajatest, n=1200)

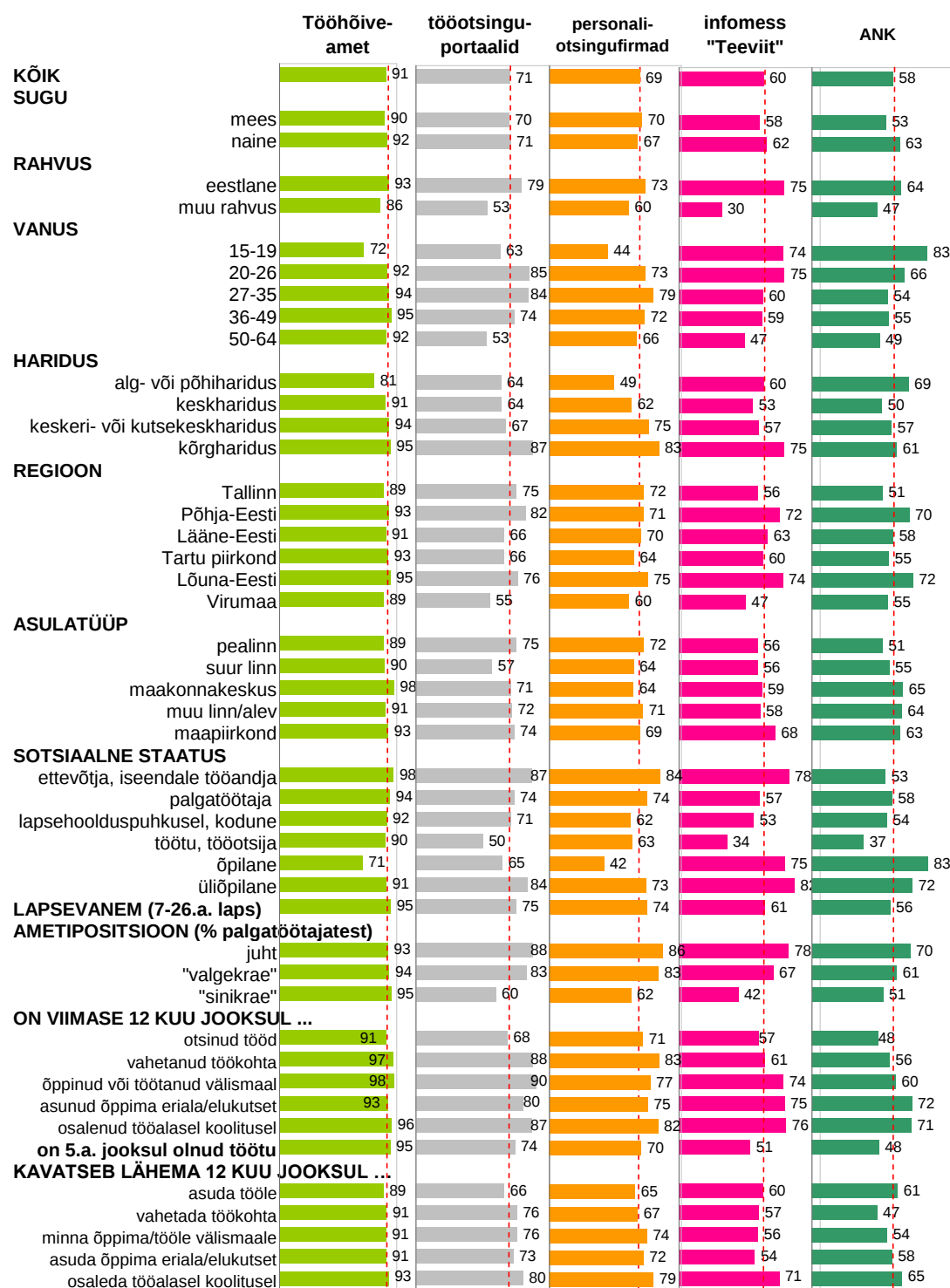


* aidatud tuntust ei küsitud

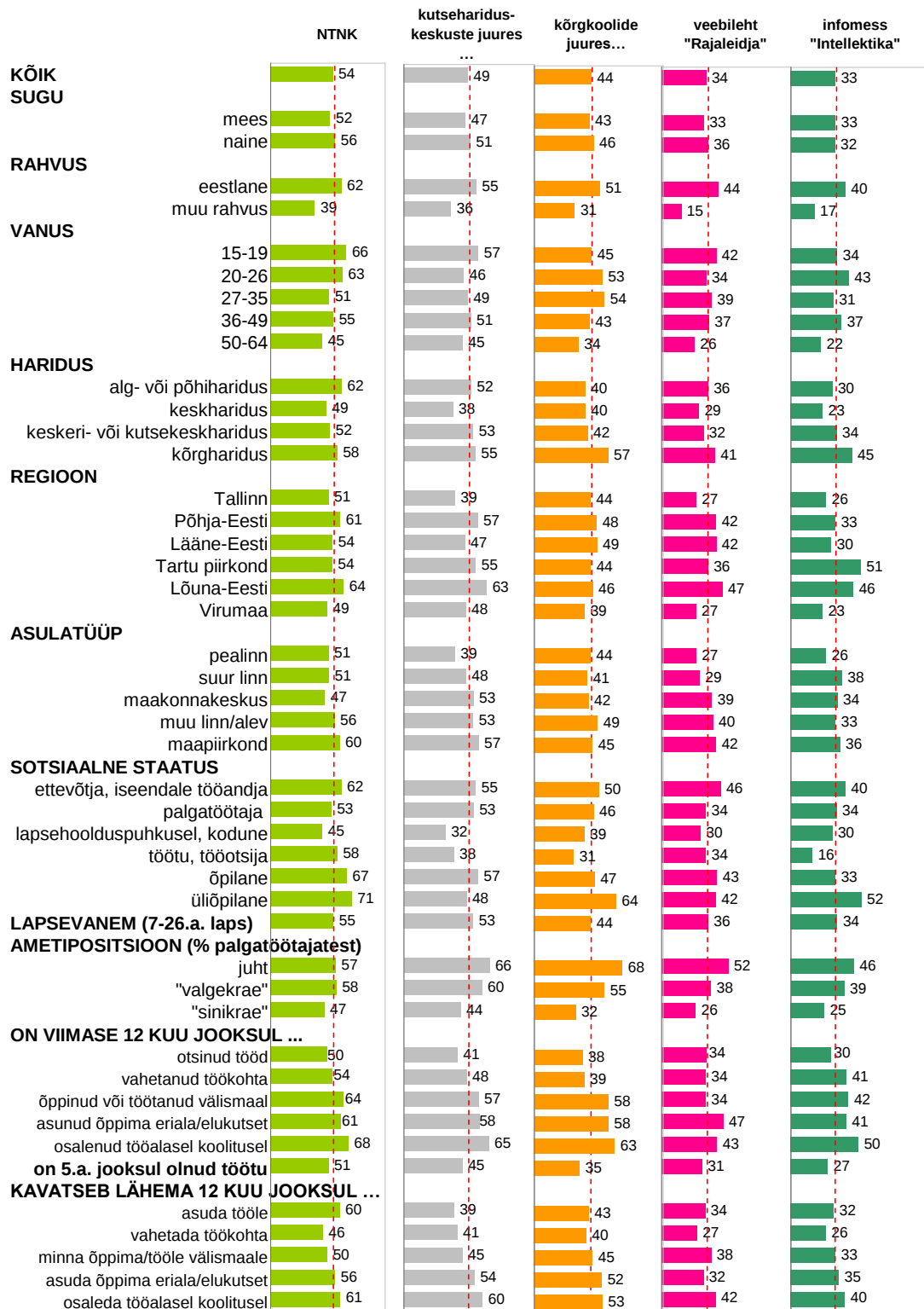
** Kas teate või olete midagi kuulnud järgmistest töö-, elukutse- või hariduse vallas infot ja nõustamist pakkuvatest allikatest?

*** Juhul kui vajaksite infot või nõustamist seoses oma töö- või elukutse valikutega, siis kust on Teil võimalik seda saada?

Joonis 1.23a Erinevate info- ja nõustamisvõimalustega kursis olevate isikute sotsiaal-demograafiline taust
(% vastajatest vastavas sihtrühmas)



Joonis 1.23b Erinevate info- ja nõustamisvõimalustega kursis olevate isikute sotsiaal-demograafiline taust
(% vastajatest vastavas sihtrühmas)



1.6 Karjääriteenuste kasutamiskogemused ja rahulolunendega

1.6.1 Karjääriteenuste kasutamiskogemused

Kokku 41% eestimaalastest on viimase 12 kuu jooksul pöördunud erinevate ametlike karjääriteenuste pakkujate poole saamaks infot või nõu oma edasiste töö-, elukutse või haridusvalikute kohta ja/või saanud vastavat infot või nõu mitteformaalsetest allikatest (joonis 1.24).

Keskmisest oluliselt sagedamini on karjääriinfo- ja nõustamisega kokku puutunud töö- või õpingutealaselt aktiivsed või seda ka lähiaastal plaanijad (joonis 1.25). Teistest eristuvad eelkõige kaks sihtrühma: **noored**, eelkõige vanuses 15-19 aastat (64%), aga ka 20-26 aastased (55%), sellest lähtuvalt staatusest kas õpilased või üliõpilased ning **töötud ja tööotsijad** (73%).

Nendest valdav enamus ehk 86% (st 35% kõikidest 15-64 aastastest eestimaalastest) on oma teabe hankinud **eelkõige mitteformaalsetest kanalitest** – saanud infot **sõpradelt-tuttavalt, kasutanud interneti ja avalikku meediat**. Vaid 45% (st 18% kõikidest 15-64 aastastest eestimaalastest) on teavet saanud ametlike karjääriteenuste pakkujate abil, eelkõige **tööotsinguportaalide ja Tööhõiveameti** vahendusel (joonis 1.24 ja 1.25).

Karjääriteenuste kasutamiskogemus on sarnaselt karjääriteenuse kättesaadavusele antud hinnangutega sõltuvuses **rahvusest, vanusest/elutsükli staadiumist, haridustasemest ja staatusest** (joonis 1.26):

- Erinevate **ametlike karjääriteenuste osutajate poole pöörduvad** keskmisest pisut sagedamini naised, mitte-eestlased, vanemaealised, Lõuna-Eesti ja Virumaa elanikud, keskeri-haridusega, staatusest töötud-tööotsijad, madalama sissetulekutasemega ning interneti mittekasutajad.
- Keskmisest vähem kasutavad ametlikke teenusepakkujaid ning pigem on saanud oma informatsiooni või nõu **mitteformaalsetest kanalitest** mehed, noored (eelkõige 15-19 aastased/õpilased, aga ka 20-26 aastased), staatusest õpilased-üliõpilased või siis vastupidi staatusest ettevõtjad, tippjuhid ning kõrgema sissetulekuga töötajad.

Ametlikke infokanaleid kasutatakse eelkõige ülevaate saamiseks tööturust. Tööturu info osas eristuvad seejuures kaks nõ "spetsialiseerunud" teenusepakkujat. **Tööhõiveamet** on kasutanud eelkõige vanemaealised (teistest enam vanuses 50-64), staatusest töötud-tööotsijad või viimase viie aasta jooksul töötud olnud, sagedamini mitte-eestlased ning interneti mittekasutajad. Alternatiivsete **tööotsinguportaalide** poole pöörduvad keskmisest sagedamini aktiivses tööeas/tööotsingu eas noored, kõrgharidusega inimesed, tallinlased ning staatusest sagedamini kõrgematel ametipositsioonidel töötavad inimesed – staatusest ettevõtjad, tipp- või keskastme juhid, tippspetsialistid ja spetsialistid, ametnikud, kontoritöötajad, klienditeenindajad (joonis 1.26).

Noorte sihtrühm (eriti vanuses 15-19 ehk õpilased) on keskmisest oluliselt sagedasemad karjääriteenuste kasutajad ning nende seas on ka oluliselt kõrgem nende osakaal, kes on

pöördunud või saanud karjäärialast infot spetsiaalselt noortele mõeldud kohtadest –noorte teabe- ja infokeskustest, kõrgkoolide ja kutsekoolide juures asuvatest nõustamiskeskustest, noorte infomessilt “Teeviit” ja veebilehelt “Rajaleidja”. Õpingute lõppedes ja tööelu alustades muutub järjest olulisemaks tööotsinguportaalide tähtsus. Sõprade-tuttavate abi kasutavad enam mehed (kes seda kanalit ka teistest olulisemaks on pidanud), töötud-tööotsijad ja madalatel ametipositsioonidel töötavad töötajad (oskus- ja lihttöölised) , kuid ka ettevõtjad ja juhid.

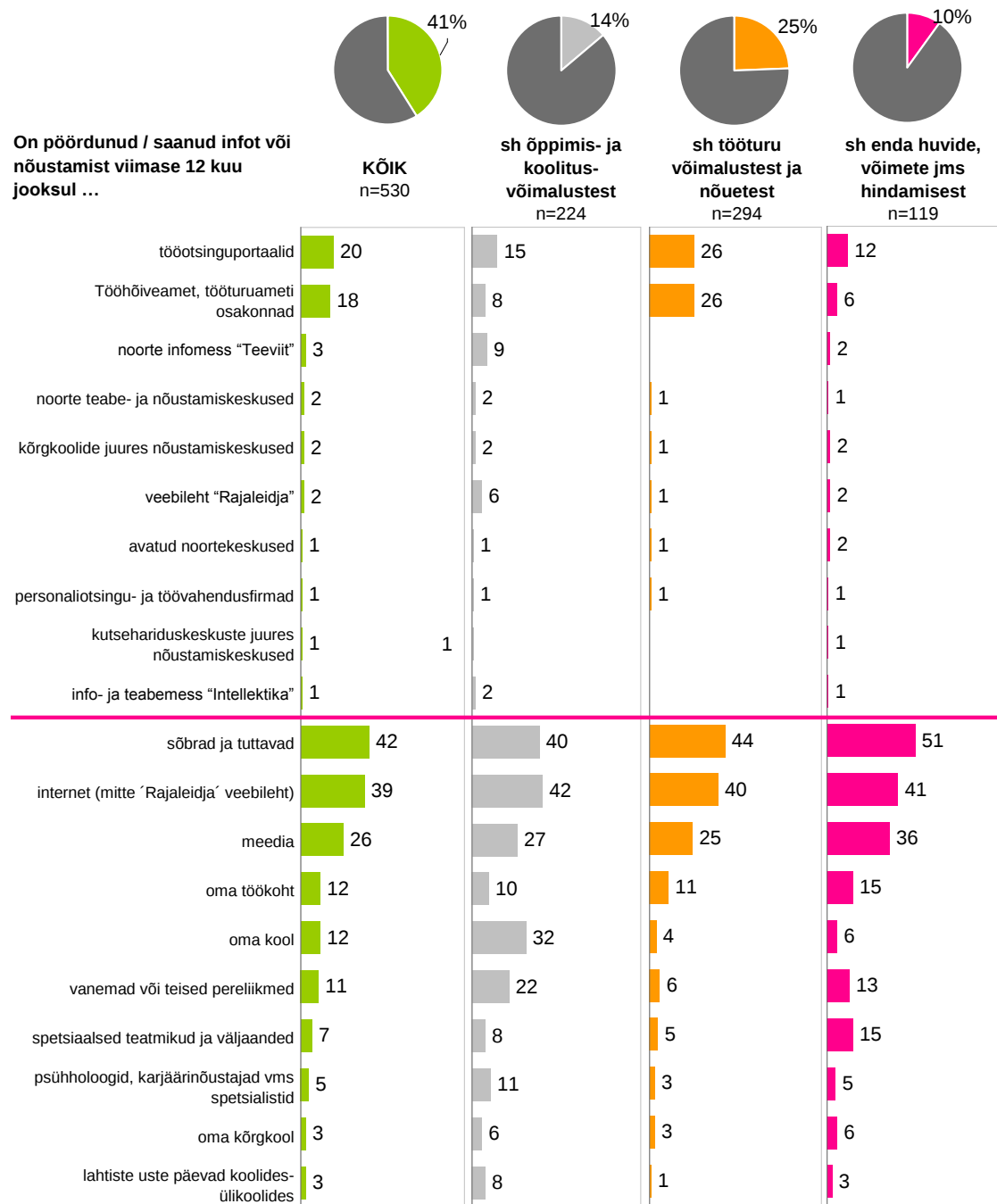
Valdav enamus – ligi kaks kolmandikku (61%) viimase aasta jooksul karjääriteemalist infot või nõustamist saanutest on seda saanud **tööturu võimalustest ja nõuetest**, järgnevad õppimis- ja koolitusvõimalused üldiselt (34%) ning oma huvide, oskuste ja võimete hindamine (24%). Tööturu võimaluste ja nõuete kohta on saadud infot ja nõustamist eelkõige Tööhõiveametist ja tööotsinguportaalidest (joonis 1.24). Mitteformaalsetest allikatest eristuvad teistest rohkem vanemad ja teised pereliikmed kui õppimis- ja koolitusvõimalustest informeerijad.

Kui õppimis- ja koolitusala info ja nõustamine on selgelt olnud eelkõige noorte, eriti 15-19 aastaste ja staatusest õpilaste “pärusmaa”, siis tööturu võimaluste vastu kasvab huvi vanuse kasvades ja elutsükli staadiumi muutudes. Suurim huvi teema vastu on töötutel-tööotsijatel. Oma huvide-võimete-oskuste hindamine on veel suhteliselt “vähelevinud” ning eelkõige pööravad teistest sagedamini sellele teemale tähelepanu aktiivses tööeas (eriti vanuses 27-35, aga ka 36-49) inimesed, ettevõtjad või kõrgematel ametipositsioonidel töötajad (joonis 1.25).

On märkimisväärne, et oma huvide ja võimete hindamise vastu on keskmisest oluliselt vähem huvi tundnud just need sihtrühmad, kus karjääriteenuste “nõudlus” on keskmisest suurem – kas siis valikute ees seisvad noored, staatusest õpilased ning teisalt ka töötud-tööotsijad, viimase aasta jooksul kas tööd otsinud, töökohta vahetanud või mõnda eriala õppima asunud inimesed.

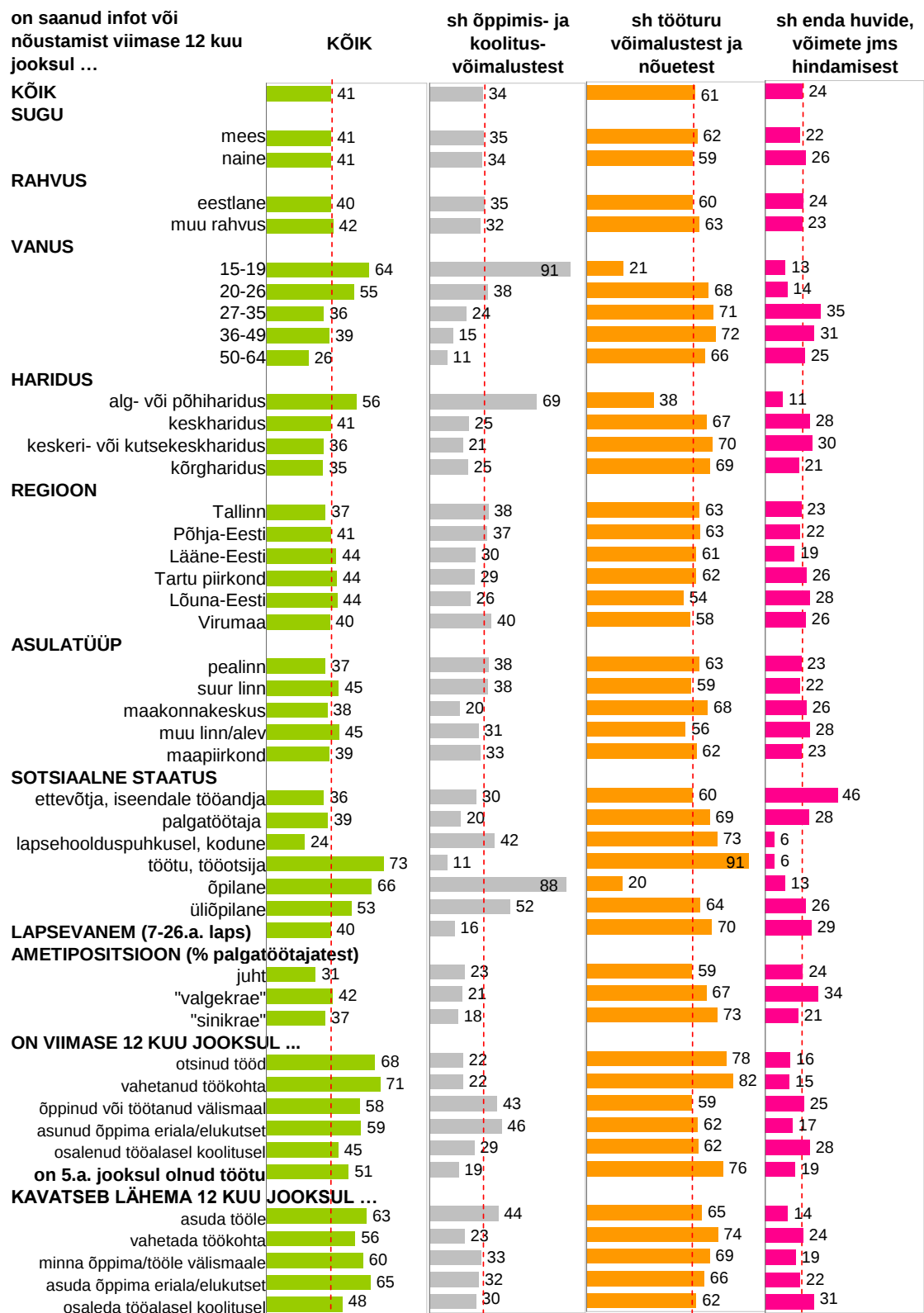
Joonis 1.24 Allikad, mida on kasutatud info ja nõustamise saamiseks karjääriplaneerimisel

(% kõikidest vastajatest, n=1200)



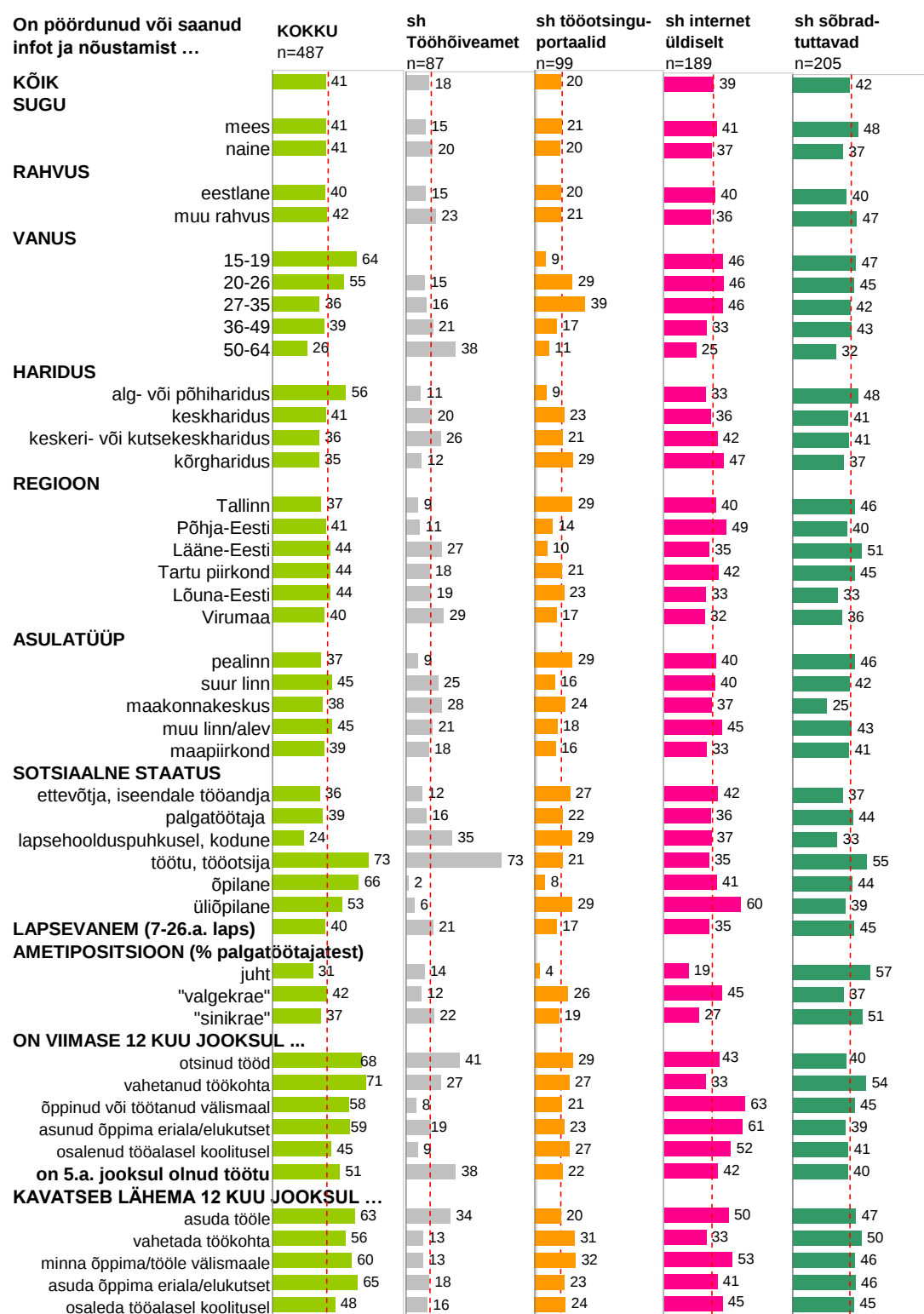
Joonis 1.25 Oma karjääri kujundamiseks erinevat infot ja nõu saanute profiil

(% nendest, kes on saanud infot või nõustamist viimase 12 kuu jooksul, n=487)



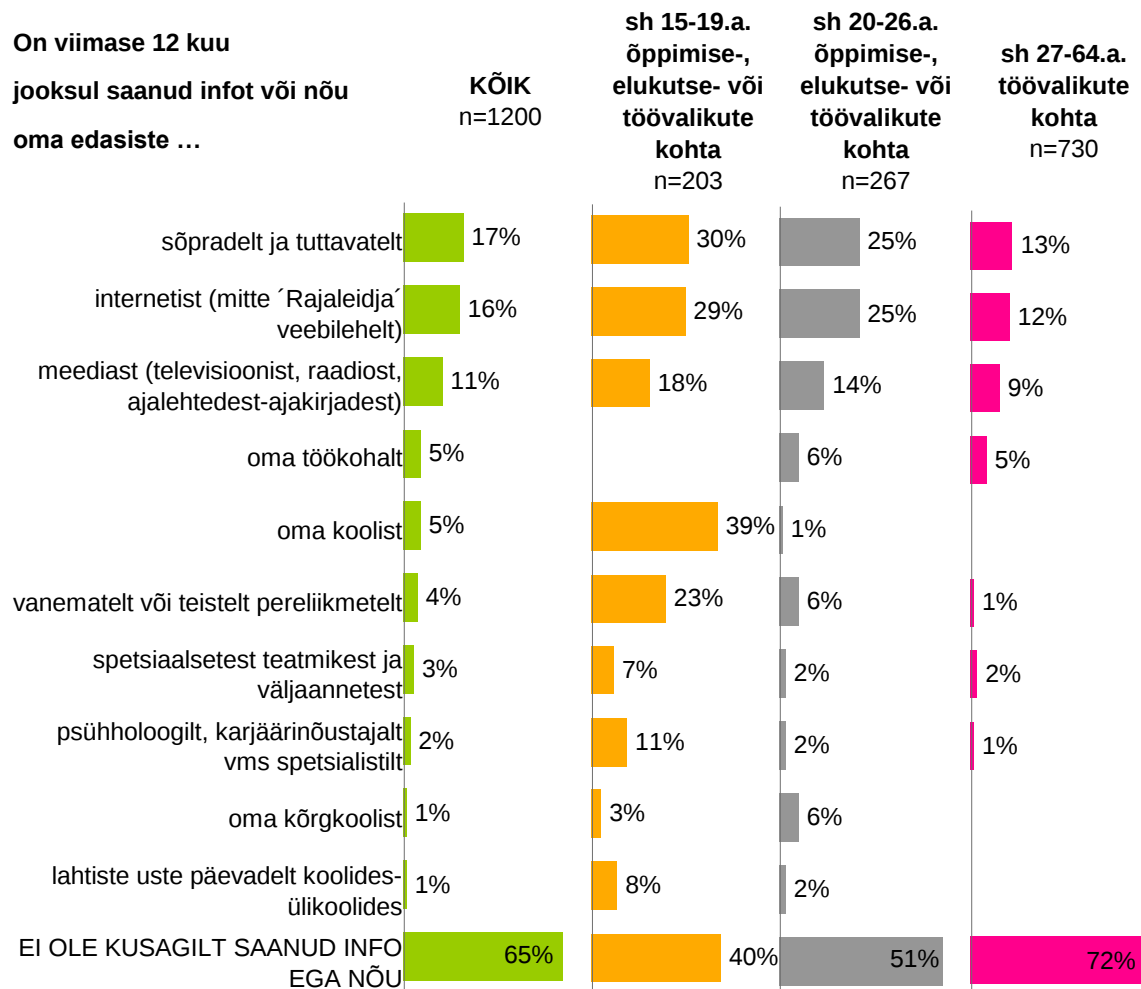
Joonis 1.26 Eri allikate poole info ja nõu saamiseks pöördunute profiil

(% vastajatest vastavas sihtrühmas)



Joonis 1.27 Karjääriinfo allikate kasutamine viimase 12 kuu jooksul

(% kõikidest vastajatest)



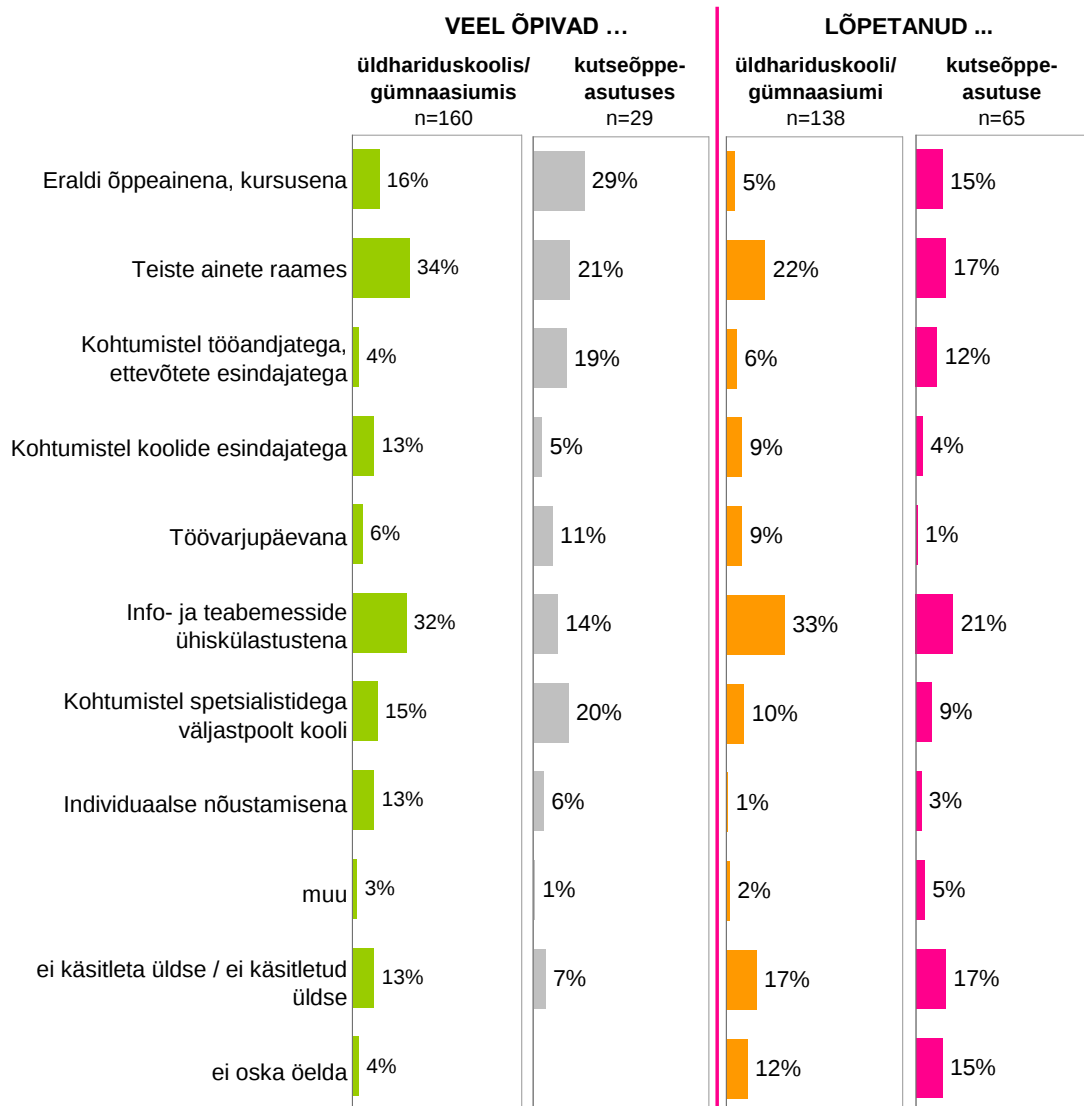
Alates 2004. aastast on *Tööalane karjäär ja selle kujundamine* läbiva teemana riikliku õppekava kohustuslik osa ning peab olema korraldatud vastavalt kõigis koolides (sh kutseõppeasutustes üldhariduslike ainete raames). Osades koolides on karjääriõpetus toodud sisse ka eraldi valikainena. *Noorsootöö seaduse* kohaselt korraldab maavanem 16-26- ealiste noorte teavitamist ja nõustamist maakonnas. Kutseõppeasutused on samuti vastavalt riiklikule arengukavale kohustatud oma õpilastele karjääriteenuseid pakkuma, kuigi tegelikkuses osutavad neid vähesed kutseõppeasutused ("Haridus, tööhõive ja karjääriteenused Eestis 2005").

Oma koolist saadav karjääriteenuste info ongi noorte seas eraldi allikana võetuna esikohal, kuid väga tihedas "konkurents" kõikvõimalikest kanalitest saadava teabega – sõbrad ja tuttavad, internet, vanemad (joonis 1.27). Kuigi kõikides üldhariduskoolides peaks olema karjääriõpe läbi ainetundide korraldatud ning lisaks viiakse läbi personaalseid arenguveestlusi klassijuhatajatega (vt ka teenuseosutajate aruanne), siis praegustest üldhariduskoolide õpilastest tunnistab, et sellises vormis on saadud karjäärialast infot ja nõustamist vastavalt 34% ja 13% (joonis 1.28). Seega võib eeldada, et tegemist on suures osas teenusega, mis õpilasteni "ei jõua", st nad ei tunnetata, et nad on saanud sel endale omale kasulikku infot. Esile tõuseb tänuväärse infoallikana spetsiaalsete info- ja teabemesside ühiskülastused.

Lastevanemad peavad oma lastega õppimise-, elukutse- ja töövalikute teemade arutamist oluliseks, ning enamus seda ka lastega suurema või väiksema sagedusega teeb. Kõige enam tehakse seda lapse üldhariduskooli lõpetades (Joonised 1.29-1.31). Enamus lastevanematest ei ole ise vastava info ja ega nõu saamiseks kuhugi pöördunud ega seda ka teadlikult kusagilt saanud (joonis 1.32). Peamised infoallikad on lapse kool, internet ja meedia. Ametlikke teenusepakkujaid on kasutanud väga vähesed lapsevanemad.

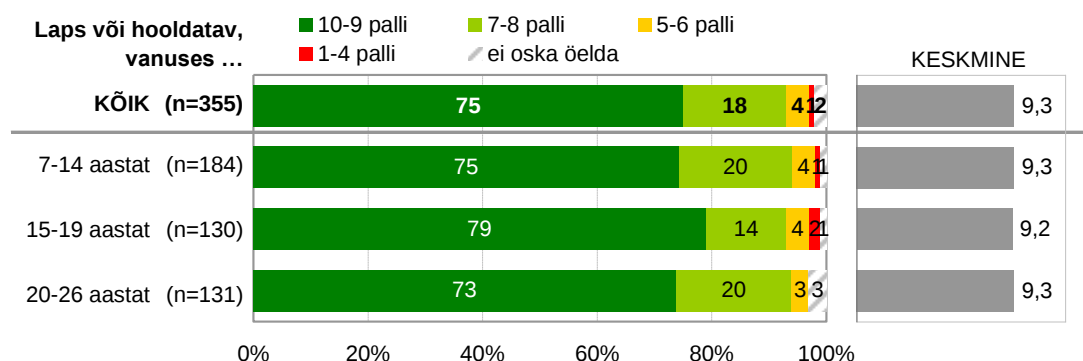
Joonis 1.28 Karjääriteenuste käsitlemine koolides

(% 15-26 aastastest noortest vastavas sihtrühmas)



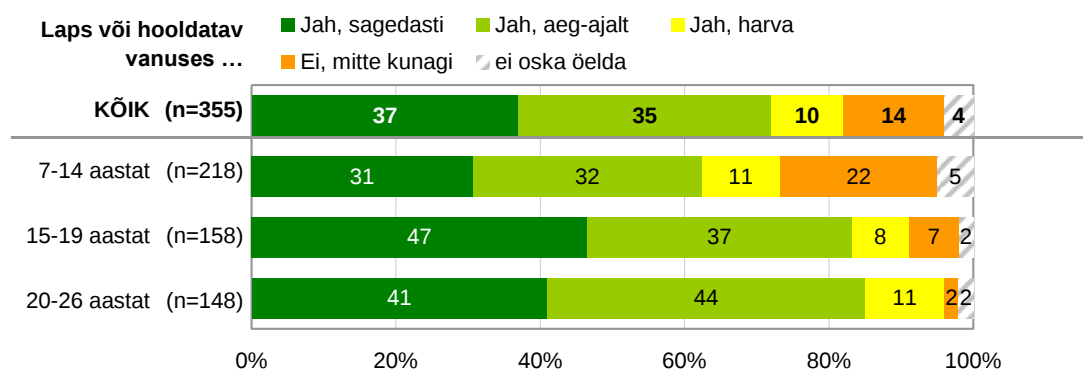
Joonis 1.29 Õppimise-, elukutse- või töövalikute teemade olulisus lastevanemate jaoks

(% kõikidest vastajatest, kellel on 7-26 aastased lapsed, n=355)



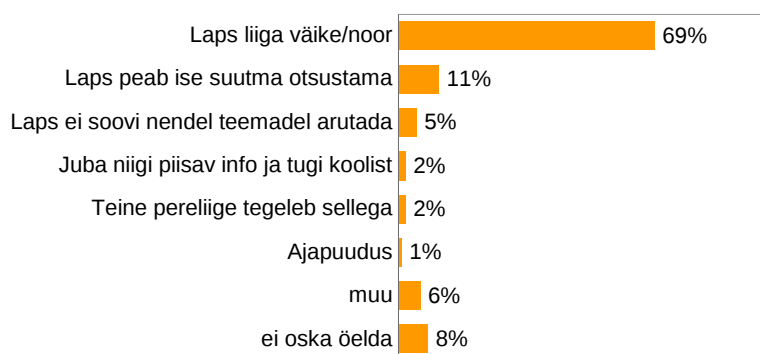
Joonis 1.30 Lapsega/lastega edasiõppimise-, elukutse- või töövalikute teema arutamine

(% kõikidest vastajatest, kellel on 7-26 aastased lapsed, n=355)



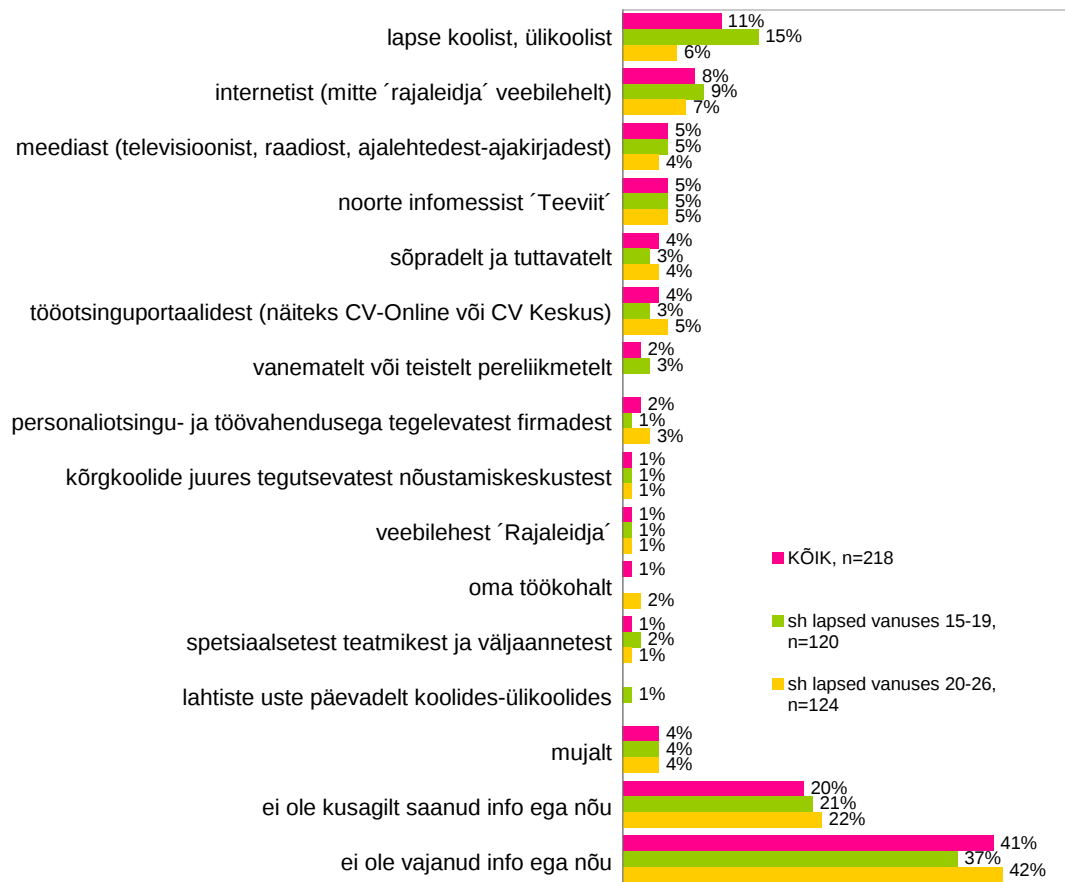
Joonis 1.31 Põhjused, miks ei ole arutanud lapsega/lastega edasiõppimise-, elukutse- või töövalikute teemat

(% vastajatest, kes ei ole lastega teemat arutanud, n=51)



Joonis 1.32 Lastevanemate infoallikad laste elukutse- või töövalikute kohta

(% kõikidest vanematest, kellel on 15-26 aastane laps ja kes on edasiõppimise-, elukutse- või töövalikute teemat arutanud, n=218)



1.6.2 Rahulolu saadud info või nõustamisega

Nagu eelpool toodust selgus, on enamik uuringule vastanutest kasutanud üksnes väikest osa karjääriinfo- ja nõustamise saamise võimalustest, seetõttu saab ka rahulolu hinnangutes paljudel juhtudel välja tuua vaid üldisis tendentse.

Üldistatult võib siiski väita, et kuigi mitteformaalseid infokanaleid on kasutatud enam, siis keskmiselt on rahulolu sealt saadud info ja nõustamisega võrreldav ametlike karjääriteenuste osutajate rahuloluga (joonis 1.33):

- kõige **kõrgem on rahulolu spetsialiseerunud allikatega** – oma ülikool, spetsiaalsed teatmikud ja väljaanded; või teenuse kasutajaga **lähemalt igapäevaelus kokkupuutujatega**, paremini ta vajadusi või võimalusi tundvate allikatega - oma töökoht, vanemad või teised pereliikmed;
- keskmisest **madalam on rahulolu allikatega**, kust saadav info ja nõustamine on pigem **mittepersonaalne ja üldisema loomuga** – rahulolu on madalaim suurima kasutajaskonnaga Tööhõiveametiga, samuti meediast, oma koolist ning tööotsinguportaalidest saadud informatsiooni ja nõustamisega. Suurim negatiivsete hinnangute osakaal ongi Tööhõiveametil ja õpilaste seas oma koolil.

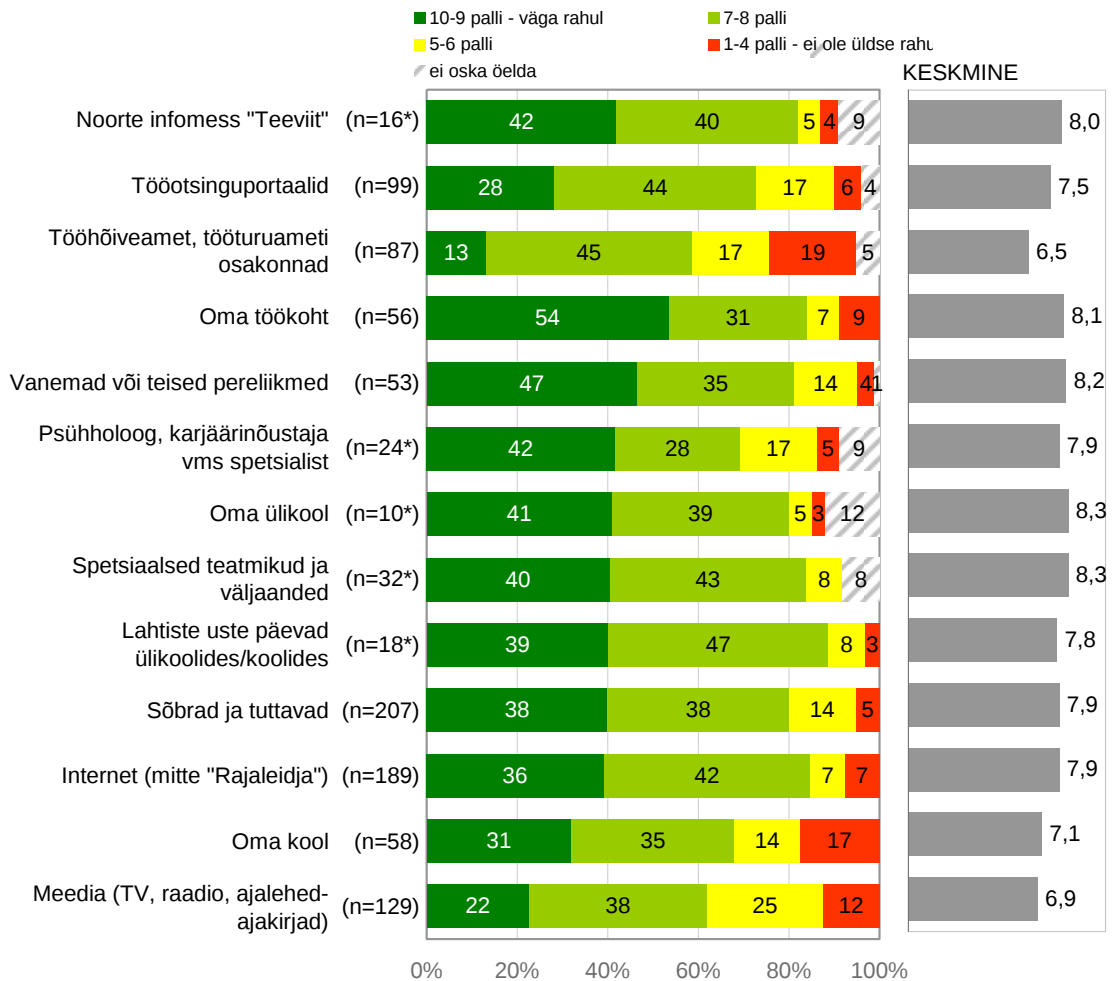
Eriti madalalt hindavad karjääriteenuste käsitlemist koolides-kutseõppeasutustes need noored, kes on praeguseks kooli lõpetanud (vanuses 20-26) – nende keskmine rahulolu on ca 6 palli 10-pallisel skaalal (joonis 1.34). Madalad on ka praeguste õpilaste hinnangud ja seda eriti üldhariduskoolide osas – 20% üldhariduskoolide õpilastest hindas oma rahulolu 1-4 palliga ehk ei olnud üldse rahul. Lastevanemad on kooli poolt antava ettevalmistusega rohkem rahul kui lapsed ise – kaks kolmandikku hindas koolipoolset ettevalmistust väga heaks või heaks (joonis 1.38).

Nendel vastajatel, kes on hinnanud enda rahulolu saadud karjääriteenusega 1-7 palliga, paluti vabas vormis täpsustada, mis konkreetselt võiks olla paremini korraldatud. Rahulolematust (ehk hindepallid 1-7) põhjustavad eelkõige järgmised tegurid (joonis 1.36):

- **ebapiisav, liiga üldine info** – kokku nimetas seda 40% nendest, kes hindasid vähemalt ühte allikat 1-7 palliga ning pigem on siin tegemist **mitteformaalsete allikate** probleemiga (47% mitteformaalseid allikatega mitte rahulolnutest versus 33% ametlikud allikad). Suhteliselt enam toodi üldisust ja ebapiisavust esile just noorte poolt silmas pidades infomessi "Teeviit", oma kooli, samuti ka üldiseid allikad nagu internet ja meedia.
- võrdselt nimetati **pealiskaudset, mittepersonaalset tegelemist** (16%) ning **väikest valikut ehk sobivate pakkumiste puudumist** (16%). Mõlemad puudused on pigem iseloomulikud **ametlikele teenuseosutajatele** (vastavalt 24% ja 30% ametlikke teenuseosutajaid kasutanutest versus 13% ja 10% mitteformaalseid allikaid kasutanutest). Eelkõige pälvis kriitikat Tööhõiveamet.
- **Ebakompetentsust, väheseid teadmisi** tõi esile 6% rahulolematutest, sh 2% ametlike ja 9% mitteformaalsete teenustepakkujatega kokkupuutunutest. Teistest sagedamini pälvisid kriitilise hinnangu just vanemad või teised pereliikmed ja sõbrad-tuttavad.

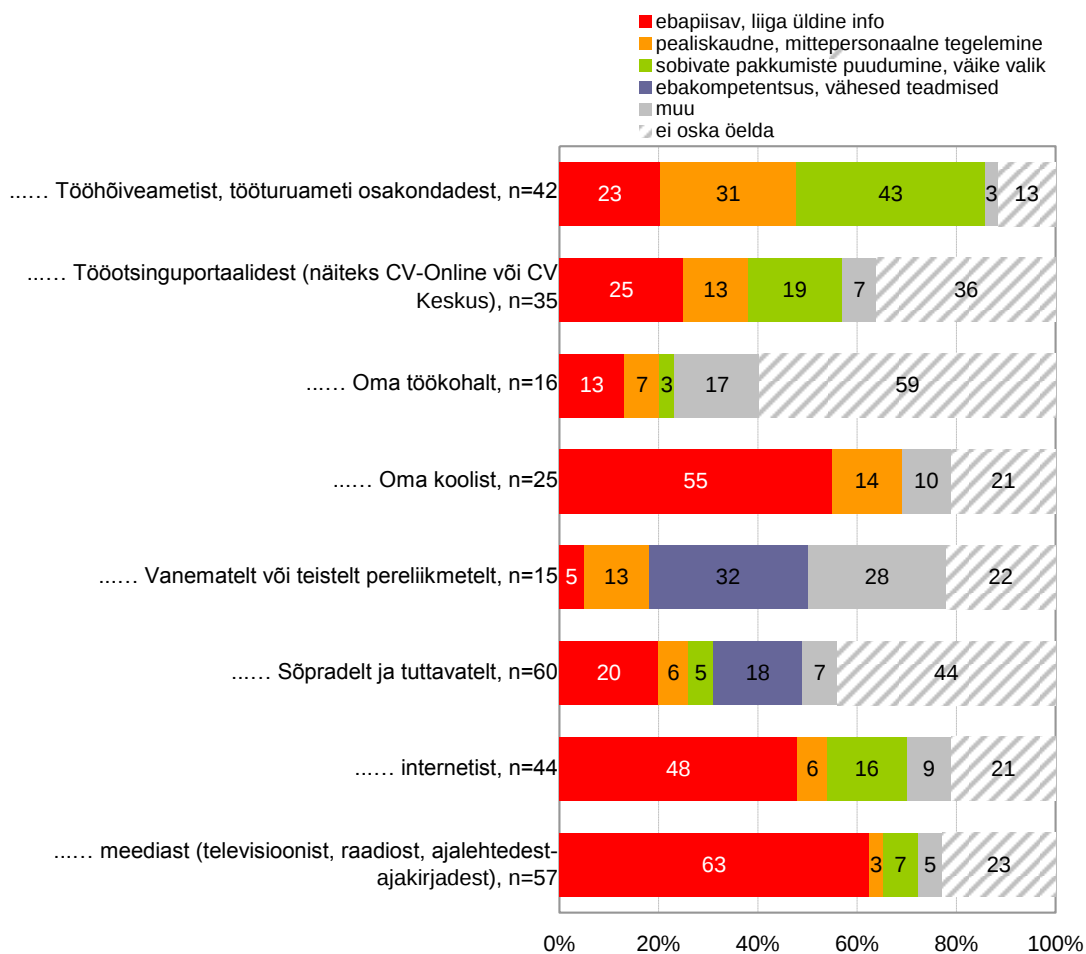
Joonis 1.33 Rahulolu saadud info või nõustamisega üldiselt

(% nendest, kes on pöördunud saamaks infot või nõu konkreetsest kohast)



Joonis 1.34 Saadud info või nõustamisega rahulolematuse põhjused

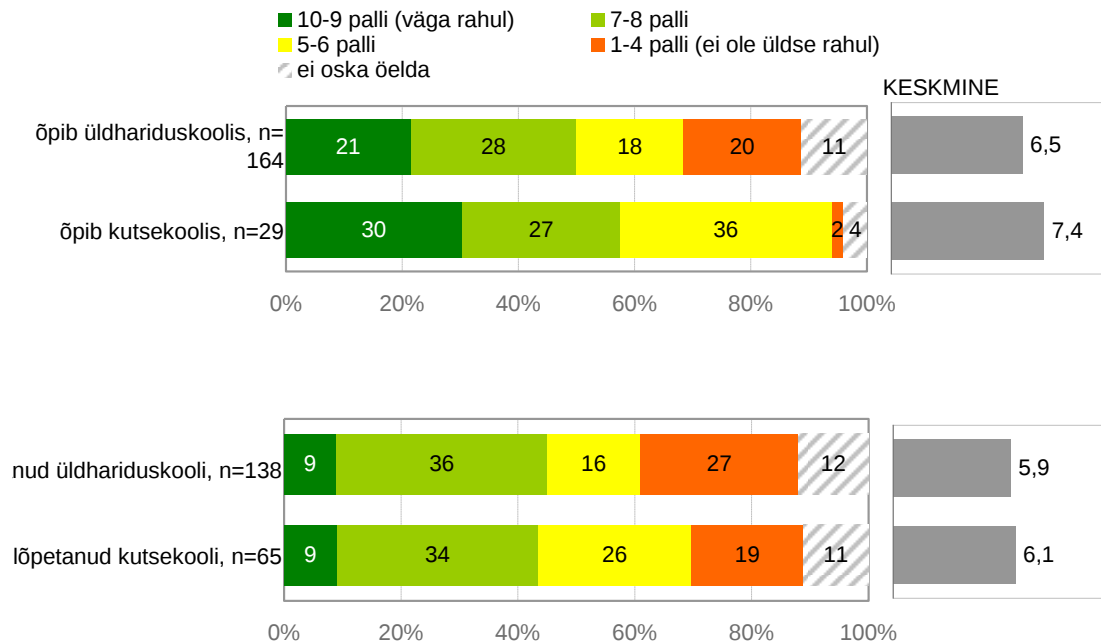
(% nendest, kes on hinnanud rahulolu 1-7 palliga)



* väikesed vastajate arvud, võimalikud suured statistilise vea %

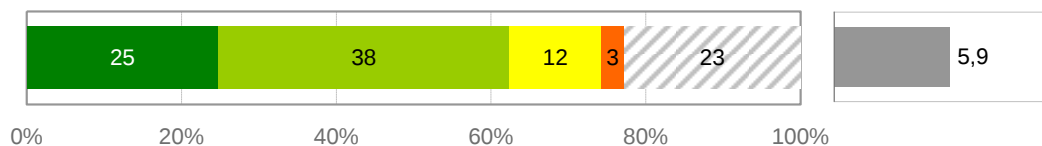
Joonis 1.35 Praeguste ja endiste õpilaste rahulolu elukutse või tööga seotud teemade käsitlemisega koolis

(% 15-26 aastastest noortest vastavas sihtrühmas)



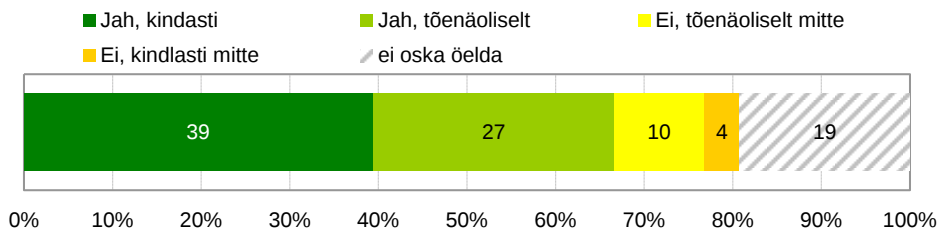
Joonis 1.36 Lastevanemate rahulolu saadud info ja nõustamisega üldiselt

(% kõikidest lastevanematest, kellel on 15-26 aastane laps ja kes on saanud infot või nõu, n=91)



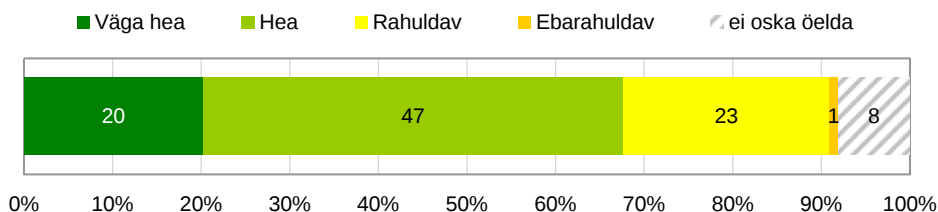
Joonis 1.37 Lastevanemate arvamus, kas lapse koolis käsitletakse elukutse ja edasiõppimisega seonduvaid teemasid

(% vanematest, kellel on 15-26 aastane laps ja kelle laste koolis käsitletakse antud teemasid, n=100)



Joonis 1.38 Lastevanemate hinnang sellele, millise ettevalmistuse on lapsele andnud kool edasiõppimise ja elukutsevalikute tegemisel

(% vanematest, kellel on 15-26 aastane laps ja kelle laste koolis käsitletakse antud teemasid, n=66)



Karjääriteenuste osutajate maine

Karjääriteenuste osutajate maine selgitamiseks elanikkonna seas pöörduiti vastajate poole kahe küsimusega: “kui vajate infot või nõu oma õppimise, elukutse- või töövalikute või -võimaluste kohta, siis kuhu või kelle poole kõige tõenäolisemalt pöörduate” ning vastupidi – “kuhu või kelle poole ei pöördu takis kindlasti”.

25% eestimaalastest ei osanud esile tuua ühtegi karjääriteenuste pakkujat, kelle poole vajadusel pöörduks ning vähemalt ühte teenusepakkujat nimetas 75% (joonis 1.39). 41% eestimaalastest nimetas ametlikke teenuseosutajaid ja 39% mitteametlikke infokanaleid. Sarnaselt tuntusele toodi teistest sagedamini esile suurima tuntusega **Tööhõiveamet**, millele järgnesid **internet**, **tööotsinguportaalid**, sõbrad-tuttavad, oma töökoht ja meedia.

Eelistused jagunevad sihtrühmiti **analoogselt tuntuse ja kasutamiskogemusega** – erinevad karjääriteenuste pakkujad meenuvad paremini just nendele, kes on viimasel aastal tegelenud või planeerivad tegeleda antud temaatikaga, teavad või on kasutanud selleks vastavaid teenusepakkujaid:

- Tööhõiveamet meenub eelkõige vanemaealistele, keskeri-haridusega, töötutele-tööotsijale, oma hoiakutelt pigem Raskelt Kohanejatele;
- tööotsinguportaalid meenuvad aktiivses tööeas, kõrgharidusega, internetikasutajatele, Aktiivsete Otsijatele ja kõrgematel ametipositsioonidel töötajale;
- sõbrad-tuttavad meenuvad töötutele-tööotsijatele, üliõpilastele ja ettevõtjatele;
- internet meenub noortele, õpilastele-üliõpilastele või kõrgharidusega inimestele, juhtidele ja kõrgematel ametipositsioonidel töötajale .

70% eestimaalaste arvates ei ole sellist asutust, kuhu või kelle poole nad kindlasti ei pöörduks oma õpingute- või tööalase sooviga. Pisut negatiivsem on maine ametlikel karjääriteenuste osutajatel – nende poole ei pöörduks 21%, mitteformaalsete allikate poole aga vaid 8% eestimaalastest.

Kõige **vastandlikum on Tööhõiveameti maine** - ühelt poolt suurima tuntuse ja kasutajaskonnaga ning teatud sihtrühmades just see asutus, kelle poole pöördu takis esmajoonel, teisalt on tema maine kõige negatiivsem - ligi kümnendik eestimaalastest ei pöörduks sinna kindlasti (joonis 1.39). Välistavad pöördumise Tööhõiveametisse eelkõige aktiivses tööeas, kõrgema sissetulekuga, kõrgharidusega ja kõrgematel ametipositsioonidel töötajad, ettevõtjad – ehk seega vastandlik rühm võrreldes nendega, kelle jaoks Tööhõiveamet meenub esimesena.

Teisi kanaleid toodi esile juba oluliselt vähem (enamasti 1-2% eestimaalastest), märkimist väärivad ainult oma töökoht (noorte, 15-19 aastaste ja õpilaste seas – ehk tõenäoliselt peetakse seda ajutiseks lahenduseks) ja **personaliotsingufirmad** (4% eestimaalastest - keskmisest sagedamini mitte-eestlased, vanemaealised, viimase 5 aasta jooksul töötud olnud ja Raskelt Kohanejad).

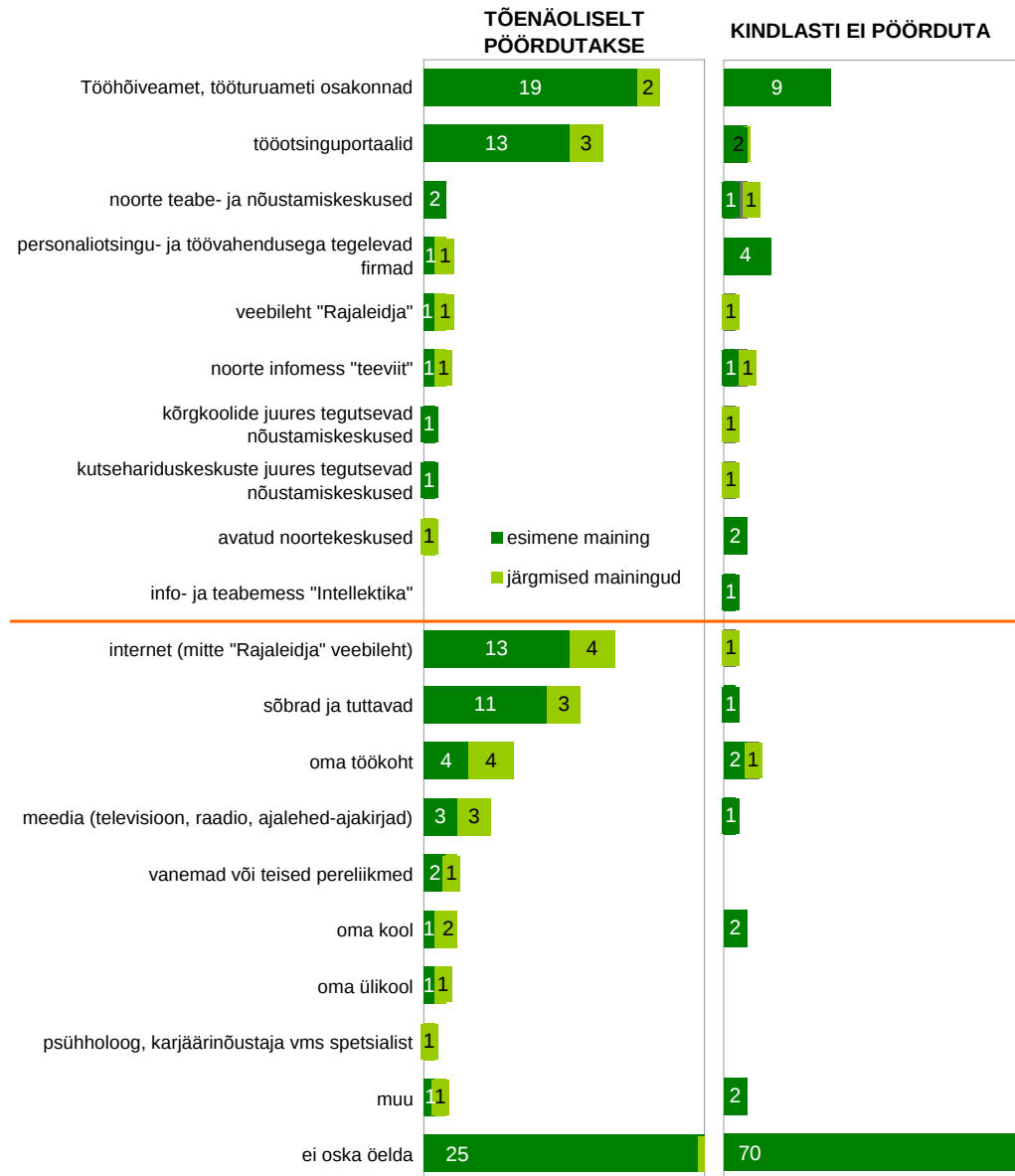
Valdav enamus ei oska täpsustada, miks ühe või teise karjääriteenuse osutaja poole kindlasti ei pöördu takis. Peamised esiletoodud põhjused seonduvad järgmiste teemadega:

- **ei paku sobivat infot** - 5% eestimaalastest ja 18% nendest, kes nimetasid konkreetse koha, kuhu nad ei pöörduks. Ebasobiva info pakkumine iseloomustab teistest sagedamini Tööhõiveameti ja oma kooli mainet;
- **vähene usaldus** – sarnaselt eelmisega 5% eestimaalastest ja 17% nendest, kes nimetasid konkreetse koha, kuhu nad ei pöörduks. Iseloomulik Tööhõiveameti, personaliotsingufirmade ja meedia mainekuvandile;
- **ebasobiv vanus** - 2% eestimaalastest ja 8% nendest, kes nimetasid konkreetse koha, kuhu nad ei pöörduks. Eelkõige on tegemist noortele suunatud ettevõtmistega (ANK jne);
- **teadmatus teenusepakkujast** – 2% eestimaalastest ja 7% nendest, kes nimetasid konkreetse koha, kuhu nad ei pöörduks. Eelkõige vajavad suuremat tuntutust/tutvustamist tööotsinguportaale ja veebilehti "Rajaleidja".
- **ebapiisav info** – 1% eestimaalastest ja 5% nendest, kes nimetasid konkreetse koha, kuhu nad ei pöörduks. Eelkõige peetakse ebapiisavaks oma koolist ja sõpradelt-tuttavatelt saadavat infot.

Joonis 1.39 Elanike poolt eelistatud ja taunitud info- ja nõustamise saamise võimalused oma karjäärivalikute toetuseks

(% kõikidest vastajatest, n=1200)

Kelle poole kas kindlasti pöörduakse või kindlasti ei pöördata info või nõu vajadusel õppimise, elukutse- või töövalikute ja võimaluste kohta



2. Karjääriteenuste osutajad

2.1 Karjääriteenuste osutajate uuringu kokkuvõte

Karjääriteenuste süsteemi hetkeolukorra kirjeldamiseks ning teenuseosutajate probleemide, vajaduste ja muudatusettepanekute selgitamiseks viidi läbi veebiküsitlus, mis hõlmas kõiki olemasolevas süsteemis karjääriteenuste osutamisega tegelevaid erinevaid asutusi ja institutsioone - üldhariduskoole, kutseõppeasutusi, kõrgkoole, maakondlikke teabe- ja nõustamiskeskusi, noorte infokeskusi, avatud noortekeskusi, tööturuameti osakondi ning personali-, koolitus- ja töövahendufirmasid. Kokku vastas küsitlusele 344 spetsialisti.

Hetkeolukord teenuse osutamisel

Tegevusprofiil ja sidusus tööga. Paljudele teenuse osutamisega seotud isikutele (41%-le) on karjäärirajundamist toetavad tegevused kõrval- või lisategevuseks oma põhitööle ja seda enamikul juhtudest lisatasu saamata. Ligikaudu iga kümnes tegeleb selle tööga mitmes erinevas asutuses või organisatsioonis ning seda peetakse töö tulemuslikkust ja professionaalset enesearengut soodustavaks teguriks. Teenuse osutajate staaž sellel alal on keskmine või pikk ning enamik plaanib samal töökohal jätkata veel vähemalt 2 aastat. Antud alal töötamise peamine motivatsioonitegur on eneseteostuslik. Lisaks teadmine, et tegevus on kasulik teenuse saajatele. Tööpanusele vastav palk ja tegevuse tunnustatus ühiskonnas ei ole hetkel sellele tööle omistatavad jooned.

Uuringus vaatluse all olnud valdkonna spetsialistide võimalikest tegevustest (loend 21 tegevusest) teeb teenuseosutaja keskmiselt 6 erinevat, mille seas on peamiselt infovahetusega seotud tegevused (info õppimisvõimaluste, ametite ja kutsete kohta). Oluliselt laiem tegevuste spekter on Tööturuameti ning teabe- ja nõustamiskeskuste töötajatel. Keskmiselt teenindatakse 2-3 sihtrühma (loendi 14st). Potentsiaalselt kõige laiem teenuseosutajate ring on üldhariduskoolide õpilastele. Ka koolide töötajad ja lapsevanemad on potentsiaalselt paremini teenindatud sihtrühmad. Teabe-, nõustamiskeskustes teenindatakse keskmiselt 6, Tööturuametites 5 ja avatud noortekeskustes 4 loetletud sihtrühma. 86% asutustest on saanud kõik nende poole pöördunud sihtrühmad teenindatud. Venekeelse sihtrühma teenindamiseks on valmisolek eelkõige Tööturuametis, aga ka 2/3 muudes asutustes, va eestikeelsetes üldhariduskoolides ja personali-, koolitus- või töövahendufirmades, kus seda sihtrühma suudetakse teenindada oluliselt väiksema tõenäosusega. Erivajadustega inimeste teenindamisest peavad võimaluste ja tingimuste puudumise tõttu loobuma ligikaudu pooled haridussüsteemi välised asutused.

Karjääriteenuste ja muude karjäärirajundamist toetavate tegevuste korraldus ning juhtimine koolides. Üldhariduskoolides ja kutseõppeasutustes viiakse karjääriõpet läbi peamiselt kas klassijuhataja/kursusejuhendaja tunnis või läbiva teemana õppeainete/praktikate raames. Pooled üldhariduskoolidest on seisukohal, et kõige tulemuslikum oleks õppekava ühe osana antud temaatika käsitlemise kõrval väljastpoolt tellitud karjäärinõustamisteenus kuid ressursside puudumisel seda ei tehta. Lisaks valikaine tundidele, läbivale teemale õppekavas ja klassijuhataja/juhendaja tundide käigus teema käsitlemisele on teemat käsitletud arenguvestlustes, võimekuse ja kutsesobivuse hindamise ning nõustamise käigus õpiraskuste korral. Koolid korraldavad õpilastele infopäevi ja – messide külastusi, seminare ja loenguid, kaasavad spetsialiste kooliväliselt või ressursside olemasolul loovad koolis vastava spetsialisti ametikoha (osakoormusega). Koolidel puudub

valdavalt väljatöötatud karjääriõppe õppekava/ainekava ja tegevuskava erinevate osapoolte rollide ja tegevuste määramiseks, kuid selle vajalikkuses ei kahelda.

Koolide hinnangud oma **lõpetajate ettevalmistusele** (nii põhikooli- kui ka gümnaasiumilõpetajate ettevalmistamisele, samuti ka kutseõppeasutuste lõpetajate ning vähemal määral kõrgkoolide lõpetajate ettevalmistusele) on **kriitilised**. Enamuse kaardistatud aspektide osas tõdetakse, et lõpetajad vajavad senisest põhjalikumalt ettevalmistust või äärmisel juhul oleks jätkamine praeguses mahus piisav. Üldjoontes peetakse gümnaasiumilõpetajate ettevalmistust paremaks kui põhikoolilõpetajate ettevalmistust (mis on mõistetav ka õpilase elustaadiumi vajaduste vaatenurgast). Võrreldes üldhariduskoolide ja kutseõppeasutustega on kõrgkoolide hinnangud oma lõpetajate ettevalmistusele siiski mõnevõrra kõrgemad (koondavad edukamaid õpilasi) ja valdavamad on arvamused, et praegune maht on jätkamiseks piisav. Nii põhikooli, gümnaasiumi, kutseõppeasutuste kui kõrgkoolide lõpetajate osas hinnatakse kõige suuremaks **puudujääke teadmistes tööturust - muutustest ja tulevikuväljavaadetest ning hetkeolukorrast ja vajadustest**.

Teenuseosutaja töös vajalikud ressursid. Kõigi teenuseosutajate jaoks, sõltumata asutuse tüübist, on kõige defitsiitsemad ressursid aeg ja raha, mis on ebapiisavad 2/3 jaoks. Oskused ja teadmised ning asutuse välist tuge napib kolmandiku jaoks. Tehniliste töövahendite olemasoluga ja tööruumidega on rahulolu kõrge (8,1 ja 7,2 palli 10-palli süsteemis). Rahulolu infomaterjalidega enda ja sihtrühmade tarbeks ning enesetäiendamise võimalustega on keskmisel tasemel. Valdkonnaga seotud kirjandusest, metoodilistest materjalidest ja juhendamisest tuntakse veelgi enam puudust. Kõige vähem piisavaks peetakse abitööjõu ning valdkonna uuringute ja analüüside olemasolu.

Ligi pooled teenuseosutajad ei ole rahul tööturu hetkeolukorda ja arenguperspektiive puudutavate allikate ja materjalide kättesaadavusega. Kolmandik asutusi sooviks senisest enam/sisukamaid testimismaterjale ning elukutseid ja erialasid tutvustavaid materjale. Viimasest tunnevad eriti puudust kutseõppeasutused. Paremini on olukord õppeasutusi ja õppimisvõimalusi tutvustavate materjalidega. Suhteliselt enam on kõigi nimetatud materjalidega rahul Tööturuameti esindajad.

Karjääriteenuste ja muude karjäärirühmitamist toetavate tegevustega seotud spetsialistide kompetents. Teenuseosutajatel on kõrgharidus bakalaureuse või magistriskraadi tasemel ja nad on enamasti kasvatusteaduste või psühholoogia, kuid ka sotsiaaltöö, noorsootöö ja majanduse eriala lõpetanud. Oma oskusi ja teadmisi hindab 2/3 sisulisteks tegevusteks piisavaks, pisut vähem tugevalt tuntakse end koostöö arendamise ja sihtrühmade teenusest teavitamise temaatikas. Karjääriteenuste osutamiseks vajalikud oskused ja teadmised on saadud praktilise töö ja iseseisva enesetäiendamise käigus. Veerand vastajatest leidis, et nende õpitud eriala ei toeta sellealast tegevust. Vähem on neid Tööhõiveametis ning teabe- ja nõustamiskeskustes. Edasistest enesetäiendusvõimalustest on kõige enam eelistatud teemakesksed täienduskoolitused, kuid ligi kolmandiku arvates oleks enesetäiendamiseks väga vajalik ka tervikliku sellealase baaskoolituse läbimine. Õppeviiside ja praktikate vorm on suhteliselt enam eelistatud teabe- ja nõustamiskeskuste, avatud noortekeskuste ja Tööturuameti teenuseosutajate seas.

Koostöö erinevate sidusrühmadega ja partneritega. Koostööd teiste spetsialistidega peetakse vajalikuks, suurim koostööootus on psühholoogide, sotsiaaltöötajate ja õpinõustajatega. Koostööd tehakse keskmiselt 8 erineva valdkonna asutuse/institutsiooni töötajatega, teabe- ja nõustamiskeskuste töötajad isegi keskmiselt 14 partneriga. Lisaks koostööle nõ kollegiaalsel tasandil oma asutuses teeb enamik teenuseosutajatest (56-75%) koostööd lapsevanematega, kohaliku omavalitsusega, teiste valdkonnas töötavate

spetsialistidega üle Eesti, samuti kutseõppeasutustega. Senisest tihedamat koostöövajadust nähakse esmajoones Tööturuameti osakondadega, Karjäärinõustamise Teabekeskuse ja, tööandjatega.

Kui teenust saanud sihtrühmade ja asutuse juhtkonna poolt tehtule antud tagasisidet peetakse üldjuhul piisavaks, siis teenuse rahastajate tagasidega saavad rahul olla ainult personali-, koolitus- ja töövahendusfirmade esindajad. Kõige vähem tagasisidestatud on oma tegevuse suhtes avatud noortekeskused. Enamlevinud tagasisidestamise vorm on juhuslik suuline infovahetus, kindlas vormis juhitud teeb seda ainult kolmandik teenusepakkujatest.

Mõeldes muutustele koostöös, on koostöö ja infovahetuse tõhustamine üldine märksõna enamiku partnerite puhul. Riikliku tasandi partneritelt, kohalike omavalitsuste ja oma või teiste sarnaste asutuste juhtkondade tasandil oodatakse ka suhtumise muutumist, senisest paremat valdkonna koordineerimist, juhtimist ja toetamist.

Karjääriteenuste valdkonnas töötavate spetsialistide koondamist kutseühingusse/liitu peetakse vajalikuks kahe kolmandiku teenuseosutajate poolt. See on olulisem Tööturuameti, personaliotsingufirmade, teabe- ja nõustamiskeskuste ning ka kõrgkoolide silmis.

Kutseühingu või –liidu oodatavad rollid ja tegevused seonduvad võrdväärselt kolme peamise valdkonnaga: tööalaste/valdkonnaga seotud (uute) oskusteadmiste vahendamine, enesetäiendusvõimaluste pakkumine ning kogemuste, teadmiste vahetamine. Vastava ala spetsialisti kutse taotlemise võimalust ei peeta eriti vajalikuks, seda just koolide vaatenurgast. Kutseliidust vajalikumaks peetakse **metoodilise keskuse** olemasolu ja seda just teabe- ja nõustamiskeskuste ning avatud noortekeskuste poolt.

Lahendust vajavad probleemid

Vaatamata sellele, et ressursside poolelt tunti puudust abitööjõust ja ajaressursist, ei ole antud vallas ümberkorraldused nii aktuaalsed kui muutused senises **tegevuste rahastamise ja kavandamise** praktikas. Peamine probleem - praegune projektipõhine tegevuste juhtimine ja rahastamine ei taga jätkusuutlikku ega järjepidevat tegevust. Üldine ootus on, et riik – kelle roll on stabiilse majanduskeskkonna ja sotsiaalse heaolu tingimuste loomine – võtaks selles kanda põhivastutuse, kas ise finantseerides või tehes seda regulatiivsete mehhanismide abil teistest allikatest.

Tegevuste kavandamistes oodatakse pikaajaliste tegevuskavade ja eesmärkide paikapanemist, mis eeldab hetkel puuduva **valdkonna üldvisiooni** väljatöötamist. Konkreetsete tegevusplaanide koostamisel asutuse ja teenuse osutaja tasandil on vajalik **selgus eesmärkides**, tööülesannete sisus, jaotuses ja tasustamises (eriti üldhariduskoolides) ning **koostööpartnerite võrgustik** nende plaanide realiseerimiseks. Viimane tõstaks ressursside kasutamise efektiivsust ja tagaks teenuse parema kättesaadavuse sihtrühmadele.

Rollide ja tööülesannete jaotuse ning tegevuste hulga vastavusse viimine seaduses ettenähtud tööajaga, sh töötajate arvulise koosseisu muutuste vajadused ja eeldused tulenevad eeltoodust. Üldine ootus on selged ja jõukohased ülesanded, mille hulk ei eelda ületundide/vaba aja kasutamist ning mis on tasustatud. Kõige enam tunnetatakse muutuste vajadust läbi erinevate teemade teabe-, nõustamiskeskuste ja avatud noortekeskuste tasandil.

Teenuseosutajate tähtsustasid oma kommentaarides ka **potentsiaalsete sihtrühmade teadlikkuse tõstmist elukestvast õppest ja karjääriplaneerimisest**. Probleemiks on hetkel

inimeste nägemus ja senised arusaamad oma elu kujundamisest. Sellele, kui laiemas plaanis suhteliselt uuele teenusele, tuleb luua sihtühma vajadustega haakuv sisukirjeldus ja tähendus.

2.2 Karjääriteenuste osutajad: koondvaade

2.2.1 Karjääriteenuste osutajate üldine taust

Karjääriteenuste osutamisega tegelevad tänases Eestis eelkõige avaliku sektori hariduse ja tööhõive struktuurid (üldhariduskoolid, kutseõppeasutused, kõrgkoolid, maakondlikud teavitamis- ja nõustamiskeskused, avatud noortekeskused, Tööturuamet). Erasektoris osutatavad teenused on kitsamalt spetsialiseerunud töövahendusele ning tööalasele koolitusele ja ümberõppele ning sellele keskenduvad eelkõige personaliotsingu-, töövahendus- ja koolitusfirmad.

Käesolevas karjääriteenuse osutajate seas läbiviidud küsitluses pakuti osalemisvõimalust kõikide eelpoolnimetatud teenuseosutajate esindajatele (täpsem metoodika ja valimi kirjeldus ning vastamismäär on esitatud aruande lisas). Küsitlusele vastas 344 karjääriteenustega ühel või teisel moel tegelevat spetsialisti. Vastajate nii isiklik kui ka töö-alane taust on esitatud joonistel 2.1.-2.4.

Karjääriteenuste osutajatest arvuliselt suurima osa hõlmavad enda alla üldhariduskoolid ja nii ka käesolevas uuringus on suurim osa vastajatest põhikohaga tööl **üldhariduskoolides**¹ – kokku 62% vastajatest (joonis 2.1). Vastajatest 38% on põhitöökohaga tööl väljaspool üldhariduskoole – kutseõppeasutustes, avatud noortekeskustes, kõrgkoolides, teabe- või nõustamiskeskustes jne.

Üldhariduskoolide suure osakaalu tõttu on ka vastajate seas enim ametipositsioonilt kas **õppealajuhatajaid-koolidirektoreid** või **õpetajaid** (joonis 2.1). Enamesindatud ametid on veel lisaks psühholoogid, karjääri- või kutsenõustajad, noorsootöötajad ning personalikonsultandid.

Karjääriteenuste osutamisega tegelevad spetsialistid on üldreeglina naised ja rahvuselt eestlased (joonis 2.2). Enamus on karjäärirajandamist toetavate tegevustega olnud seotud juba pikaajaliselt – kolmandik üle 10 aasta, kolmandik 3-10 aastat ning vaid kolmandik alla kolme aasta (joonis 2.2). Teistest sagedamini on just pikaajalise töökogemusega vastajatele see ka kas põhitegevuseks või osaks põhitegevustest, lühema staažiga töötajatele aga pigem kõrval- või lisategevus. Sõltumata sellest, kas tegemist on põhi- või kõrvaltegevusega või kui pikk on antud valdkonnas töökogemus, kavatakse järgmise kahe aasta jooksul jätkata töötamist praegusel töökohal.

Eesti karjääriteenuste süsteemi iseloomustab asjaolu, et karjäärinõustamist ja karjääriinfo vahendamist pakutakse sageli muude teenuste või tegevuste raames. Enamusele vastajatest on karjäärirajandamist toetavad tegevused kas **kõrval- või lisategevuseks** oma põhitööle või moodustab põhitööst vaid osa (joonis 2.3). **Ainult põhitegevuseks** peab karjäärirajandamist toetavaid tegevusi vaid **kümnendik** vastajatest, samal ajal vaid **kümnendikul** vastajatest, kes märkisid nimetatud tegevuse enda jaoks kõrval- või lisategevuseks, on need tegevused **eraldi tasustatud** (joonis 2.3).

¹ karjääriteenuste osutajate klassifitseerimisel on siin ja edaspidi lähtutud vastaja põhitöökohast

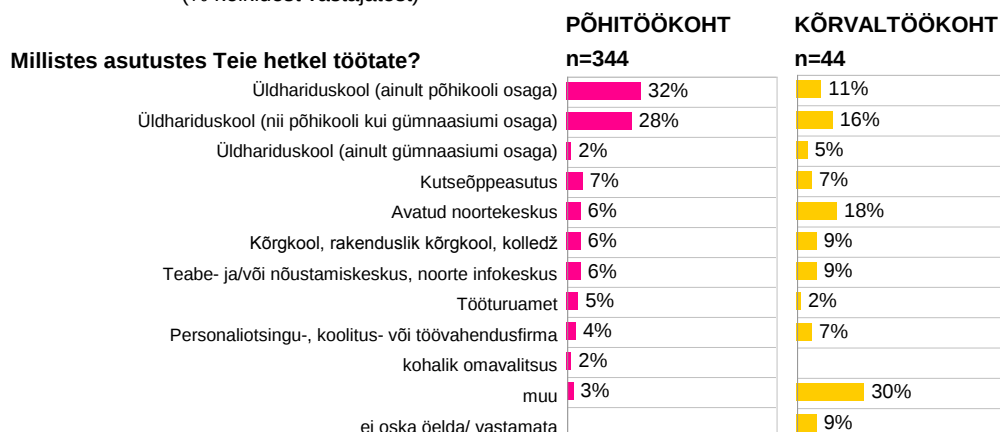
Praeguses süsteemis on karjääriteenuste osutamine põhitegevuseks eeskätt Tööturuametis ning teabe- ja nõustamiskeskustes töötavatele spetsialistidele (kellest märkis need oma põhitegevuseks vastavalt 63% ja 43%), osaks põhitegevustest kutseõppeasutuste ning personaliotsingu-, koolitus- või töövahendufirmade töötajatele. Kõige enam peavad oma karjääririkundamise alast tegevust enda jaoks kõrval- või lisategevuseks üldhariduskoolide, kõrgkoolide ja avatud noortekeskuste töötajad.

Pisut enam kui **kümnendik** küsitlusele vastanud spetsialistidest (13%) töötab lisaks põhitöökohale ka **mõnes teises** karjääririkundamist toetavate tegevustega tegelevas asutuses või organisatsioonis (joonis 2.4). Sagedamini töötavad paralleelselt mitmes karjääriteenuste osutamisega seotud asutuses avatud noortekeskuste (29%), teabe- ja nõustamiskeskuste (24%) ja kõrgkoolide esindajad (21%). Kuigi üldhariduskoolide esindajatest töötab kõrvaltöökohal vaid kümnendik (9%), siis kokku moodustavad nad kõikidest karjääriteenuseid kõrvaltöökohal osutavatest vastajatest aga üsnagi suure osa - kolmandiku (joonis 2.1).

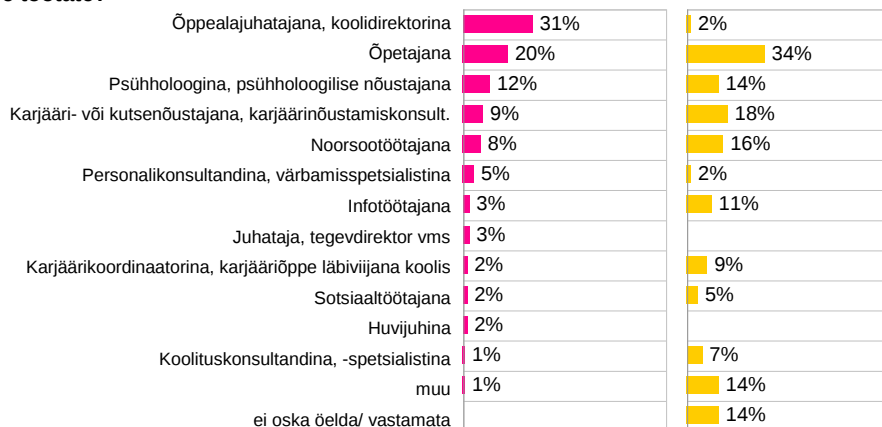
Mitmel töökohal töötamist hinnati oma töö ja professionaalse enesearengu seisukohalt tervikuna pigem **positiivselt** (joonis 2.4). Nendest, kes töötavad samaaegselt mitmel karjääriteenustega seotud töökohal, hindas mitmel töökohal töötamist **oma töö ja tegevuse tulemuslikkuse** seisukohalt soodustavaks asjaoluks 68% ning oma **professionaalse arengu** seisukohalt soodustavaks tervelt 95%. Segavaks või takistavaks pidas mitmel töökohal töötamist oma töö tulemuslikkuse ja/või professionaalse arengu seisukohalt vaid väga väike osa vastajatest.

Joonis 2.1 Uuringus osalenud karjääriteenuste osutajate taust

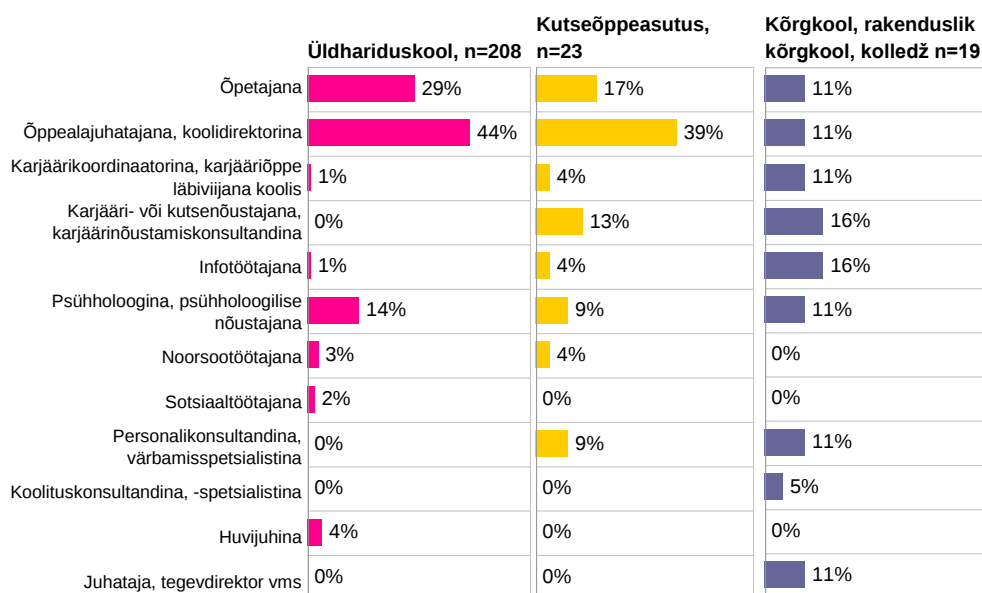
(% kõikidest vastajatest)



Kellena Te töötate?

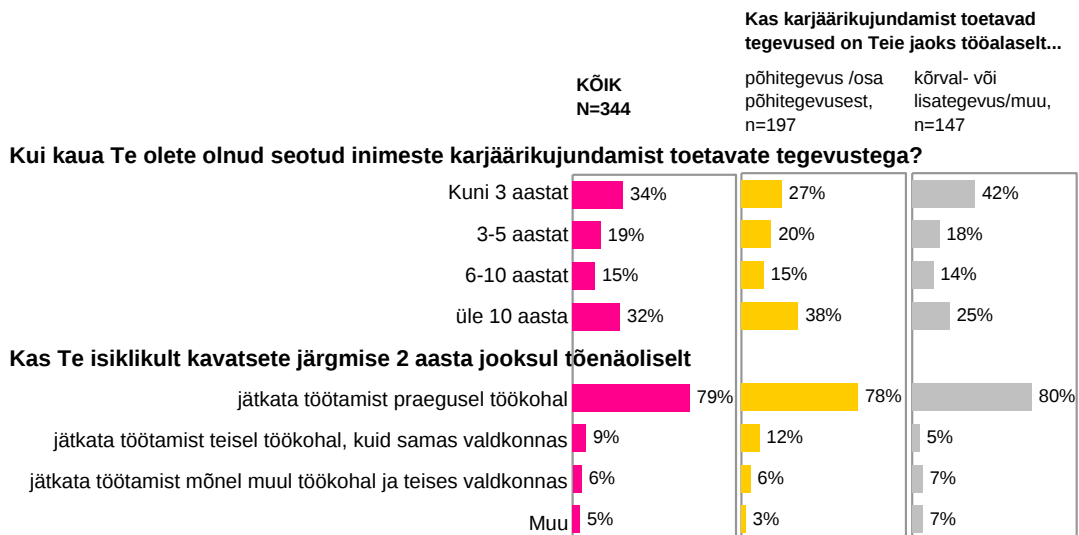
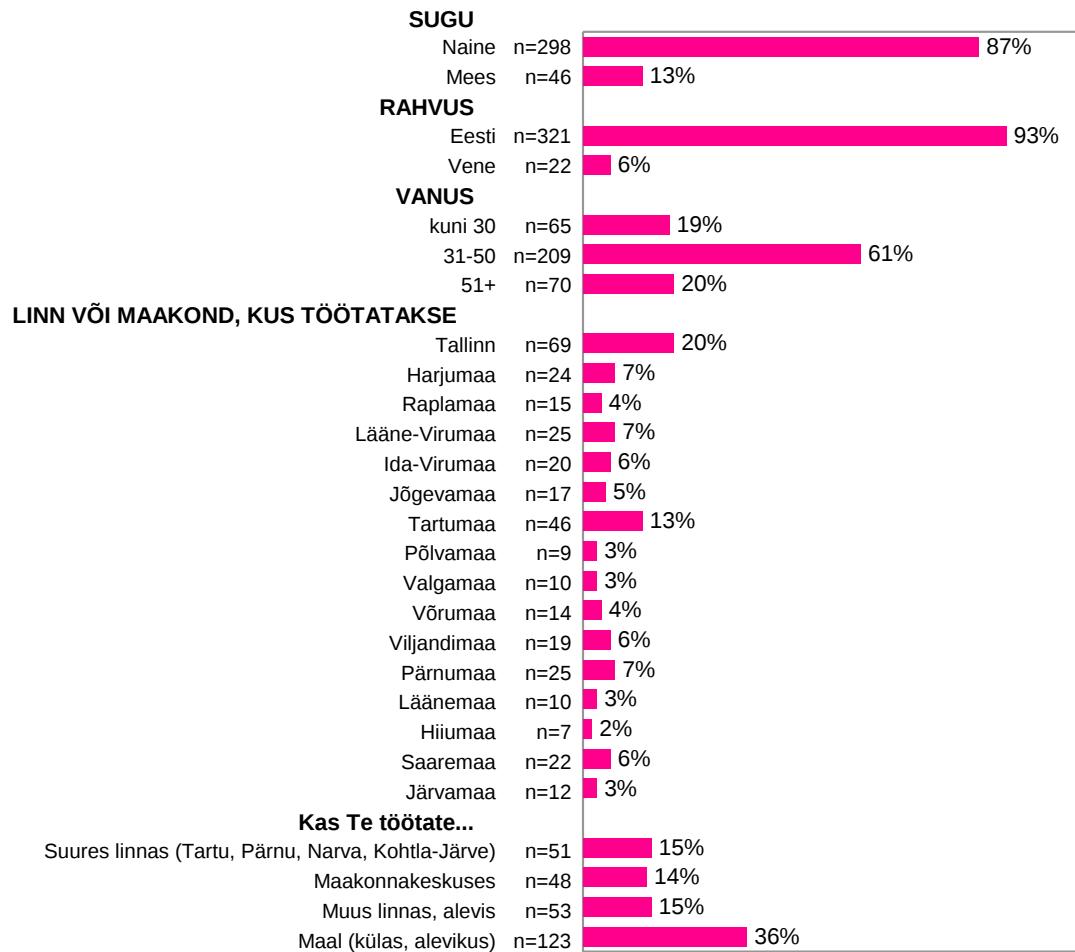


Kellena Te oma põhitöökohal töötate?



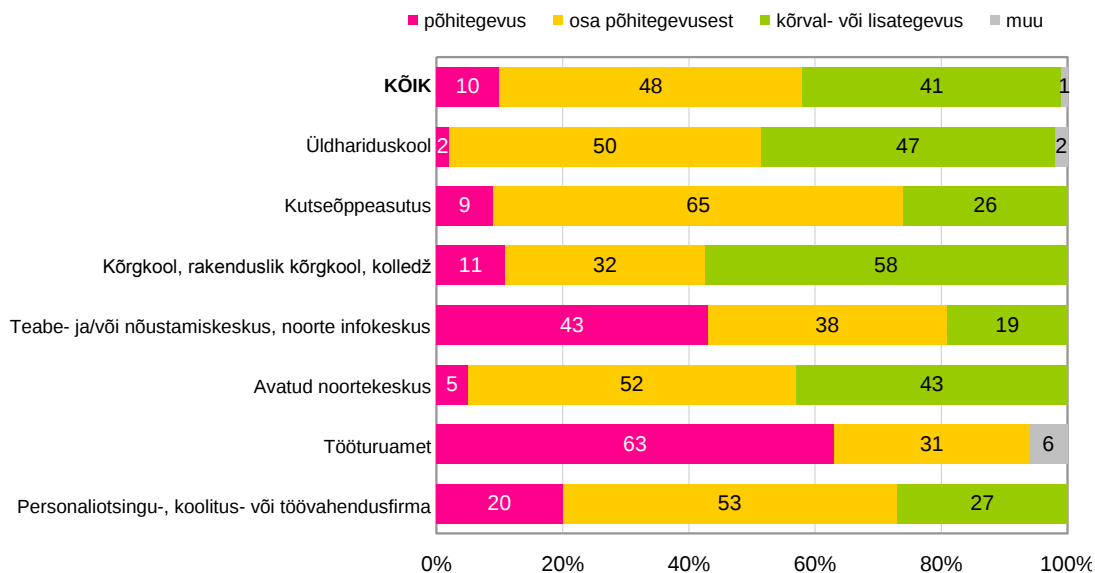
Joonis 2.2 Vastajate sotsiaal-demograafiline taust

(% kõikidest vastajatest, n=344=100%)



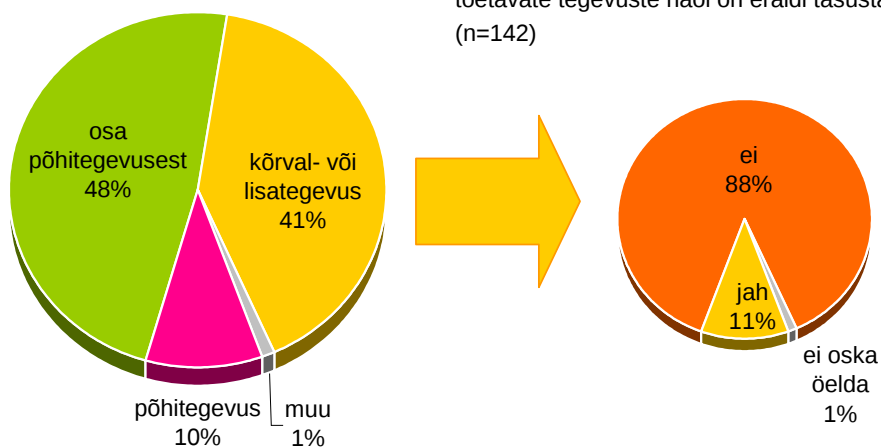
Joonis 2.3 Karjääririkujundamine kui tööalane kõrvaltegevus

(% kõikidest vastajatest, n=344)



Kas karjääririkujundamist toetavad tegevused on Teie jaoks tööalaselt...

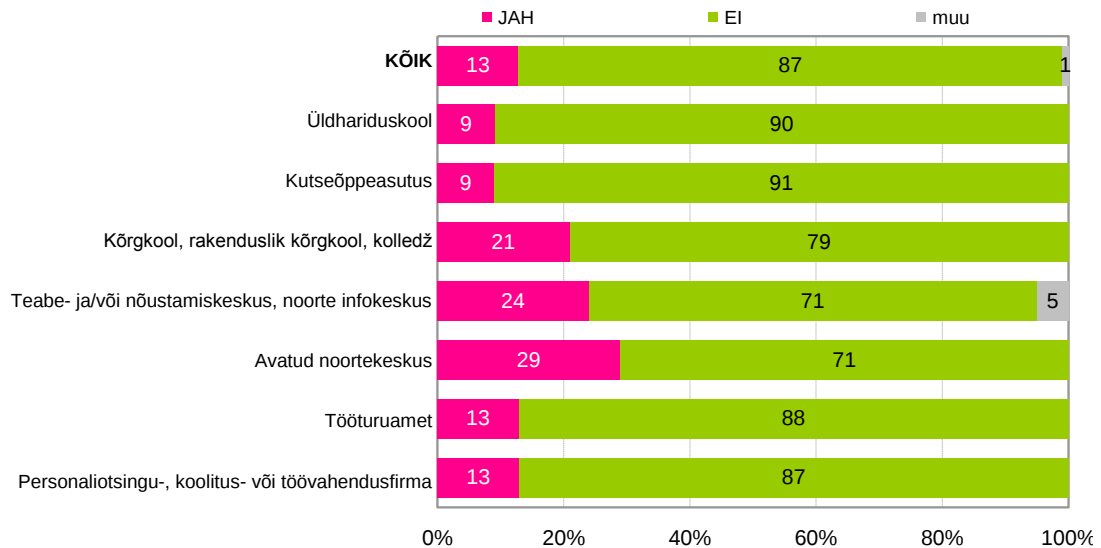
Kas Teie kõrval- või lisategevus karjääririkujundamist toetavate tegevuste näol on eraldi tasustatud?
(n=142)



Joonis 2.4 Karjäärirakendamist toetavate tegevustega tegelemine põhitöö kõrvalt

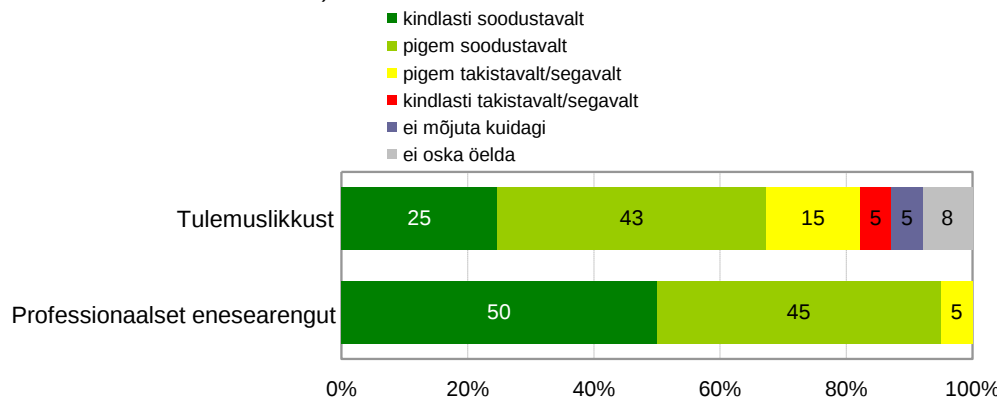
(% kõikidest vastajatest, n=344)

Kas Te töötate lisaks oma põhitöökohale veel mõnes teises asutuses või organisatsioonis, mis tegeleb karjäärirakendamist toetavate tegevustega?



Kas mitmes asutuses, töökohal töötamine mõjutab Teie hinnangul Teie töö ja tegevuse ...

(% nendest, kes töötavad mitmel kohal, n=40)



2.2.2 Karjääriteenuste osutamine: tegevused ja sihtrühmad

Karjäärıkujundamisega tegelevate töötajate tööülesanded, eriti põhitöökohal, on seotud eelkõige **info vahendamisega** – peamiselt õppimis- ja koolitusvõimalustest või ametitest ja kutsetest (joonis 2.5). Kõikvõimalike muude erinevate tegevustega ja tööülesannetega puutub eraldivõetuna kokku keskmiselt viiendik kuni kolmandik karjääriteenuseid osutavatest spetsialistidest.

Kui põhitöö seisneb eelkõige erineva info vahendamises, siis kõrvaltöökohal tegeletakse suhteliselt sagedamini nõ **konkreetsete, selgepiiriliste tööülesannetega** – temaatiliste infopäevade, ürituste, koolituste, seminaride jne korraldamise ja läbiviimisega, isiksuseomaduste ja võimekuse hindamisega, kutsesobivuse testide läbiviimisega, psühholoogilise nõustamisega.

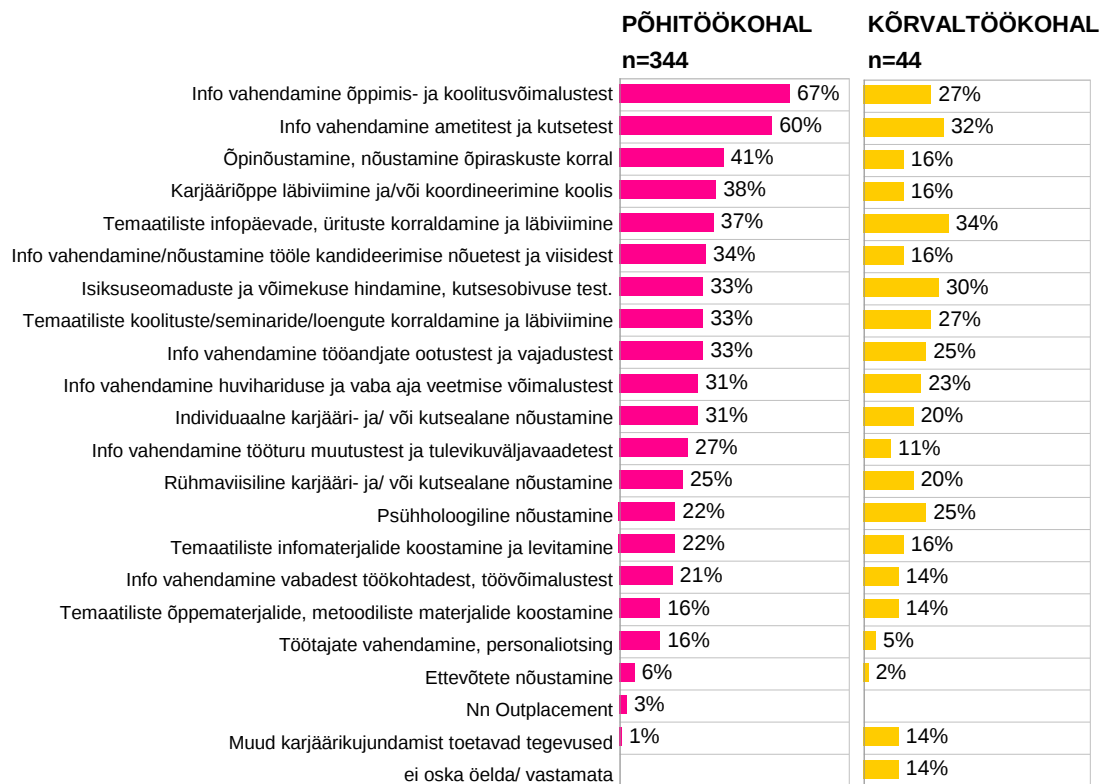
Õppimis- ja koolituslase või ameteid-kutseid tutvustava info vahendamine on üheks peamiseks tegevuseks enamusele teenuseosutajatest, v.a. personaliotsingu-, koolitus- ja töövahendusfirmadele (joonis 2.6). Lisaks on aga igal karjääriteenuse osutajal tegevused, millele ollakse keskendunud rohkem ning mis eristavad teda “keskmisest”:

- Üldhariduskoolides töötavad vastajad tegelevad keskmisest enam õpinõustamisega ning karjääriõppe läbiviimisega;
- Kutseõppeasutustes töötavad vastajad info vahendamisega tööandjate ootustest ja vajadustest;
- Kõrgkoolides info vahendamisega vabadest töökohtadest ja töövõimalustest, temaatiliste infomaterjalide koostamise ja levitamisega, info vahendamisega ja nõustamisega tööle kandideerimise nõuetest ja viisidest ning temaatiliste koolituste, seminaride, loengute korraldamise ja läbiviimisega;
- Teabe- ja nõustamiskeskustes ja noorte infokeskustes temaatiliste koolituste, seminaride, loengute korraldamise ja läbiviimisega, isiksuseomaduste ja võimekuse hindamisega, rühmaviisilise või individuaalse karjääri- või kutsealase nõustamisega;
- Avatud noortekeskuste töötajad tegelevad eelkõige info vahendamisega huvihariduse ja vaba aja veetmise võimalustest, samuti temaatiliste infopäevade, ürituste korraldamise ja läbiviimisega;
- Tööturuametis tegeletakse eelkõige tööturuga seonduvaga - info vahendamisega / nõustamisega tööle kandideerimise nõuetest ja viisidest, info vahendamisega vabadest töökohtadest ja töövõimalustest, tööandjate ootustest ja vajadustest jms tööturuga seonduvaga;
- Personaliotsingu-, koolitus- või töövahendusfirmades on põhisuunitlus sarnaselt Tööturuametiga töövahendusega seonduv – eelkõige töötajate vahendamine ja personaliotsing.

Karjääriteenuste osutajate tegevusspekter on lai – üldistatult saab väita, et kõik teenuseosutajad tegelevad põhimõtteliselt suuremal või väiksemal määral kõikvõimalike tööülesannetega. Spetsialiseerumine on selgem ning tegevusalad piiritletunud Tööturuametil ja personaliotsingu- ja töövahendusfirmadel.

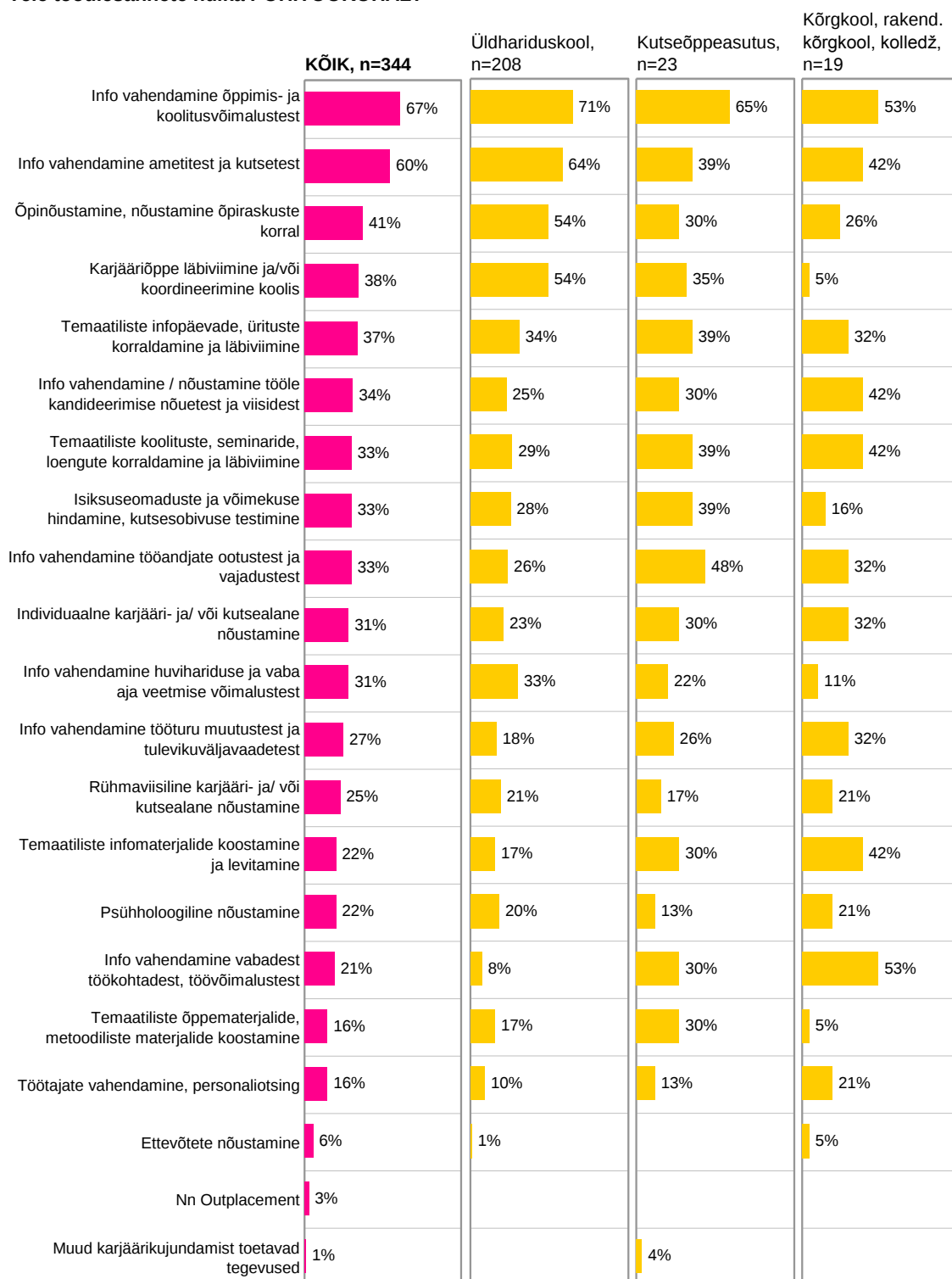
Joonis 2.5 Karjääriteenuste osutajate tööülesanded (% kõikidest vastajatest)

Millised alljärgnevatest tegevustest kuuluvad Teie tööülesannete hulka?



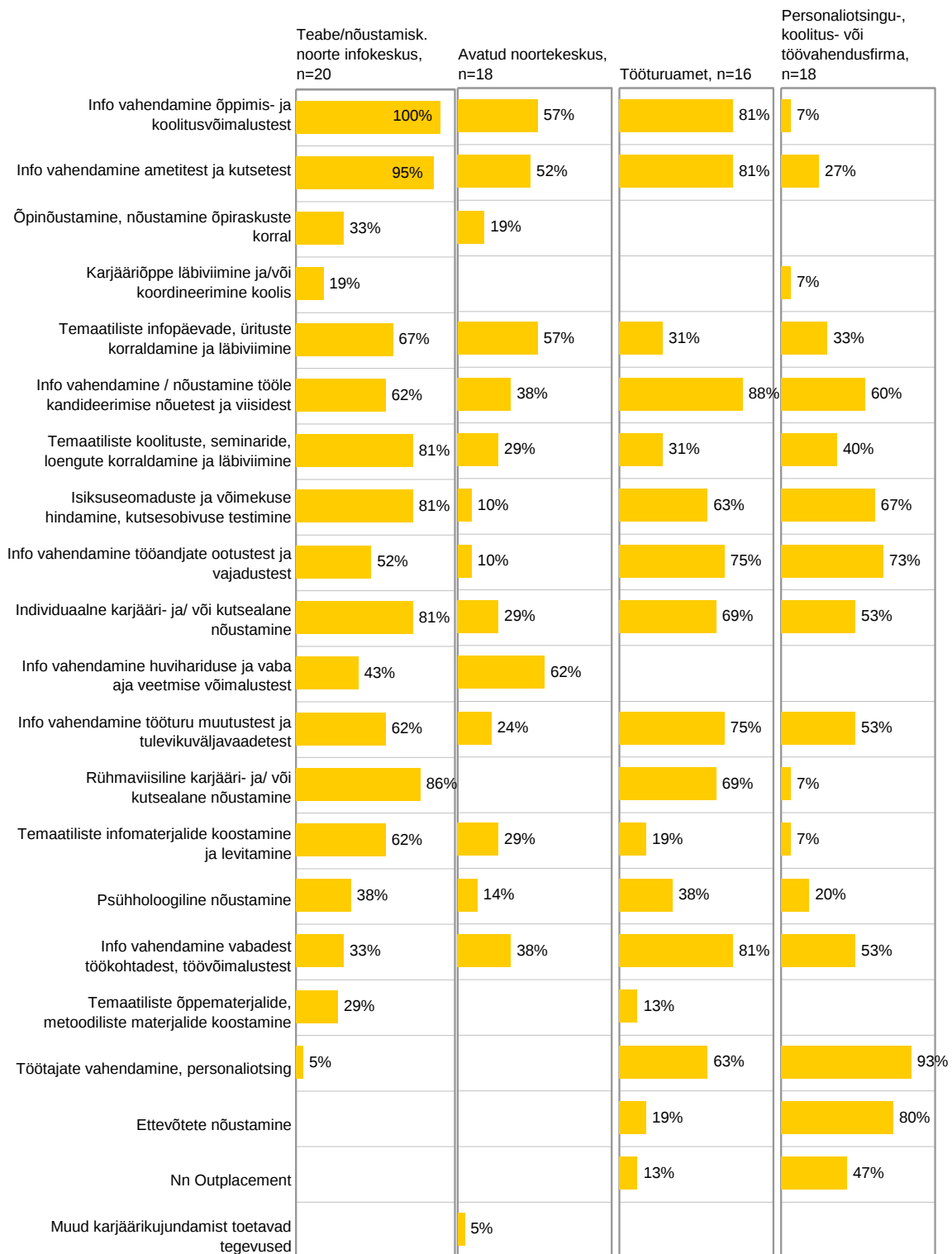
Joonis 2.6a Tööülesanded põhitöökohal teenuseosutajate lõikes

Millised alljärgnevatest tegevustest kuuluvad
Teie tööülesannete hulka PÕHITÖÖKOHAL?



Joonis 2.6b Tööülesanded põhitöökohal teenuseosutajate lõikes

Millised alljärgnevatest tegevustest kuuluvad
Teie tööülesannete hulka PÕHITÖÖKOHAL?



Enamuse karjääriteenuste osutajatest moodustavad arvuliselt üldhariduskoolid ning sellest tulenevalt kujuneb ka teenindatavate sihtrühmade spekter (joonis 2.7). Valdav osa karjääriteenuseid osutavatest vastajatest teenindab oma töös üldhariduskoolidega seonduvaid sihtrühmi – **õpilasi ja lapsevanemaid**. Kõikvõimalikud muud sihtrühmad on esindatud võrdsel määral – haridustee katkestanud, ülikooli/kutseõppeasutusse sisseastujad jne.

86% vastajatest ei ole pidanud keelduma teenindamast kedagi. Vabades kommentaarides selgitati, et sellised sihtrühmad, kelle teenindamist asutuse spetsiifika ei soosi, ei ole reeglina ka sinna teenuse saamiseks pöördunud:

Need sihtrühmad ei jõua meieni, mistõttu ei tule keeldumist ette. Kui jõuaks, tuleks keelduda. /Personalitsingu-, koolitus- või töövahendus firma/

Meie kooli poole selles küsimuses peale oma õpilaste keegi teine ei pöördu. /Üldhariduskool/.

Kokku 6-7% vastajatest on pidanud keelduma teenindamast või on see muul põhjusel olnud raskendatud töötavaid või tööd vahetada soovivaid täiskasvanuid (Tööturuametis, avatud noortekeskustes, maakondlikes infokeskustes), töötuid-tööotsijaid (kõrgkoolides, avatud noortekeskustes, maakondlikes infokeskustes) ja erivajadustega inimesi (kõrgkoolides ja personalitsingufirmades).

Teenindatavad sihtrühmad erinevad teenuseosutajate lõikes märkimisväärselt (joonis 2.8). Kõige selgemalt on piiritletud üldhariduskoolide poolt teenindatavad sihtrühmad – õpilased, lapsevanemad, õpilased ja koolide töötajad. Teiste teenuseosutajate seas on teenust osutatavate sihtrühmade variatiivsus oluliselt suurem.

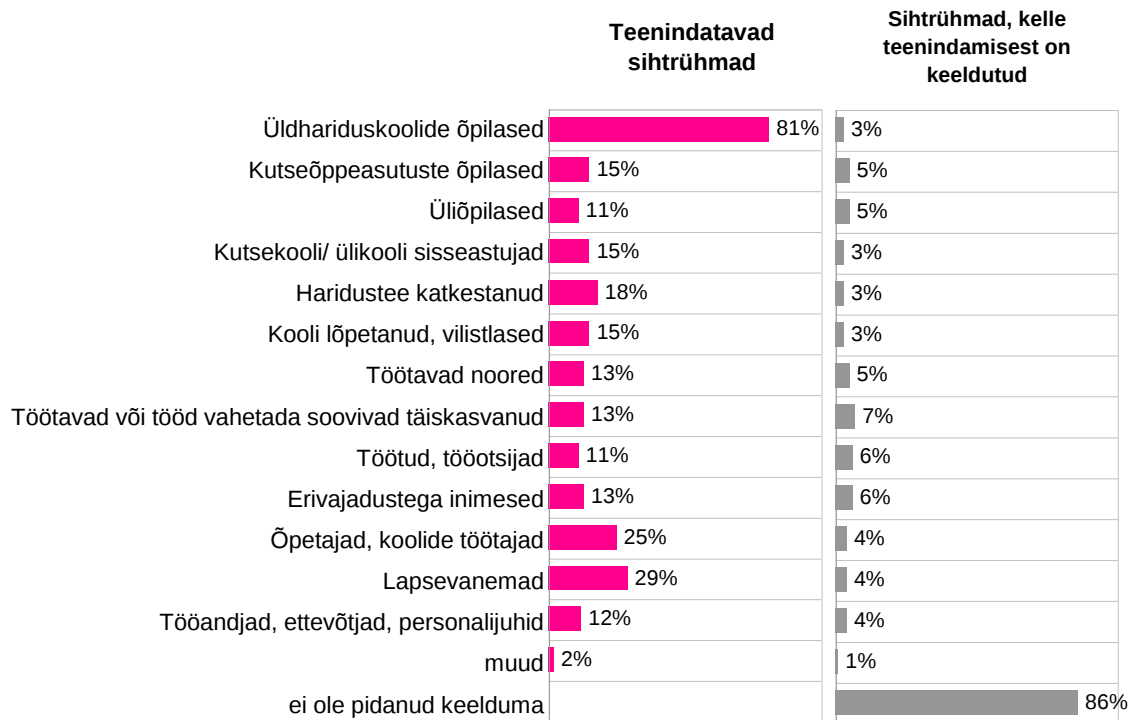
Enamus teenuseosutajatest on valmis seda tegema kas **ainult eesti keeles** või nii **eesti kui vene keeles** (joonis 2.9). Seega on mitte-eestlastest karjääriteenuste kasutajate poolt välja toodud keeleprobleem karjääriteenuste kättesaadavuse takistusena pigem hoiakuline (vt elanikkonnauuring). Ainult venekeelseid vastajaid ollakse valmis teenindama väga üksikutes asutustes, peamiselt on tegemist vene õppekeelega haridusasutustega. Valmisolek teenindada kahes keeles on suurim Tööturuametis (mis on olulisim infokanal mitte-eestlaste seas, vt elanikkonnauuringu tulemused) ning väikseim personalitsingu-, koolitus- ja töövahendusfirmades ning üldhariduskoolides (kus kooli õppekeel määrab ka üldise valmisoleku laiemalt).

Joonis 2.7 Teenindatavad sihtrühmad

(% kõikidest vastajatest, n=344)

Milliste gruppidega Teie asutus karjäärirajundamise ja kutsevalikuga seotud küsimustes tegeleb või kellele oma teenuseid pakub?

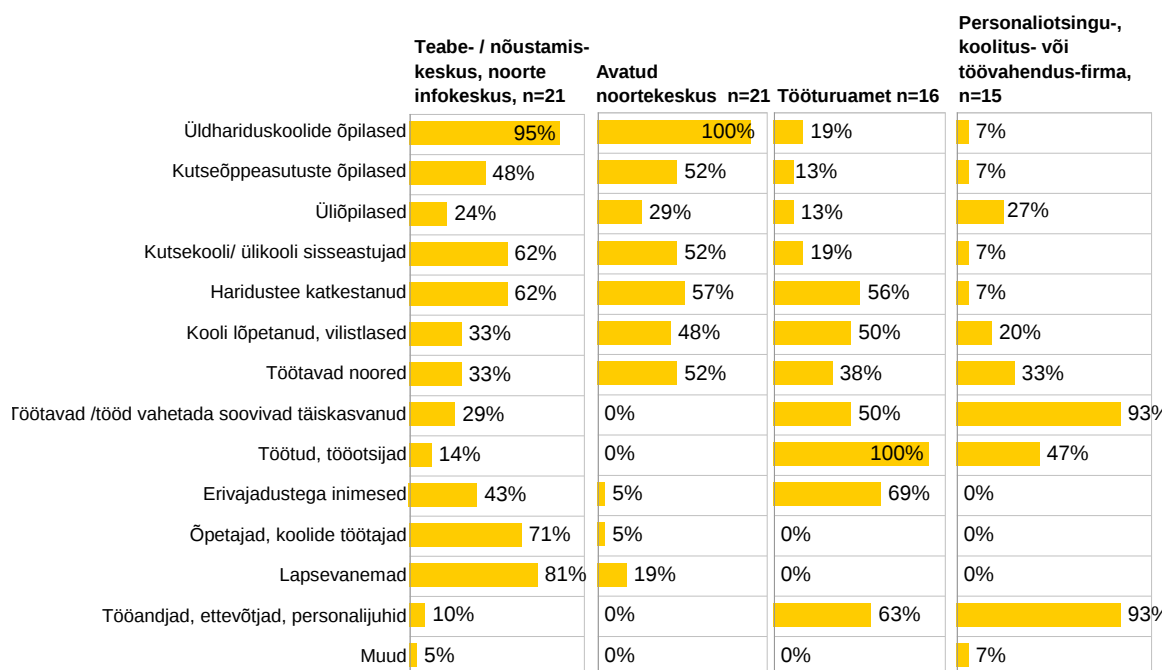
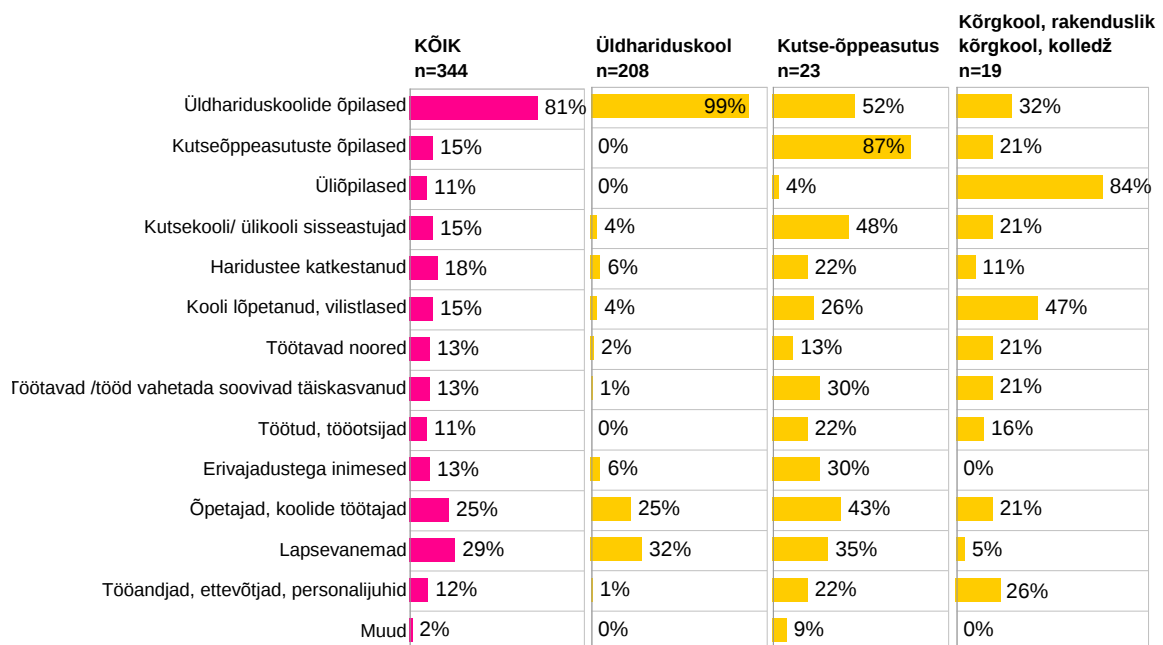
Milliste Teie asutuse poole pöördunud gruppidega tegelemisest olete pidanud keelduma, kuna nendega tegelemine ei kuulu Teie tööülesannete hulka?



Joonis 2.8 Teenindatavad sihtrühmad teenuseosutajate lõikes

(% kõikidest vastajatest)

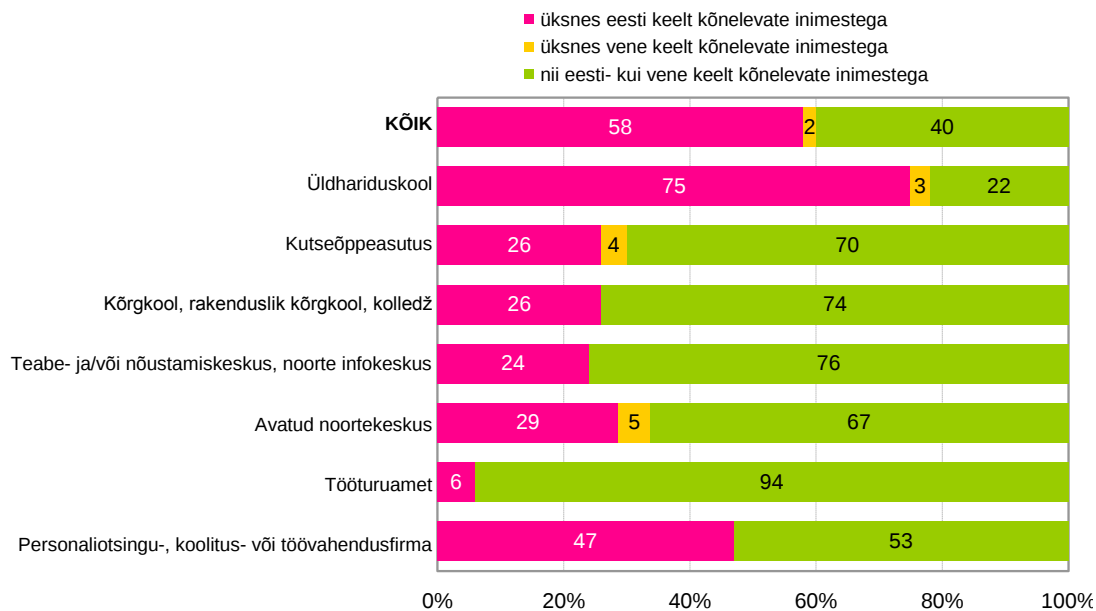
Milliste gruppidega Teie asutus karjäärinõustamise ja kutsevalikuga seotud küsimustes tegeleb või kellele oma teenuseid pakub?



Joonis 2.9 Valmisolek teenindada eesti ja/või vene keeles

(% kõikidest vastajatest, n=344)

Kas Teie asutus tegeleb või on põhimõtteliselt valmis tegelema karjäärirajundamise ja kutsevaliku küsimustes...



2.3 Karjääriteenused haridussüsteemis

2.3.1 Karjääriõppe korraldus

Alates 2004. aastast on *Tööalane karjäär ja selle kujundamine* läbiva teemana riikliku õppekava kohustuslik osa ning peab olema korraldatud vastavalt kõigis koolides (sh kutseõppeasutustes üldhariduslike ainete raames). Üldhariduskoolides läbiva teemana erinevate õppeainete raames. Osades koolides on karjääriõpetus toodud sisse ka eraldi valikainena *Noorsootöö seaduse* kohaselt korraldab maavanem 16-26 aastaste noorte teavitamist ja nõustamist maakonnas. Kutseõppeasutused on samuti vastavalt riiklikule arengukavale kohustatud oma õpilastele karjääriteenuseid pakkuma, kuigi tegelikkuses osutavad neid vähesed kutseõppeasutused. Kõrghariduse tasandil pakutakse karjääriteenuseid õppeasutuste omal algatusel, sealsete karjääriteenistuste töö ei ole keskselt reguleeritud ("Haridus, tööhõive ja karjääriteenused Eestis 2005").

Valdavas enamuses üldhariduskoolides ja kutseõppeasutustes toetatakse õppureid karjäärikujundamisel kahel peamisel moel – kas **klassijuhatajatundides** või **vestlustena kursusejuhendajaga** või siis karjääriõppena - **läbiva teemana erinevate õppeainete, erialaainete või praktika raames** (joonis 2.10). Võrreldes üldhariduskoolidega (kus tegevused toimuvad mõlemal moel üsna võrdse osakaaluga) on kutseõppeasutustes põhirõhk suunatud erialaainete ja praktika raames toimuvale õppele. Kõikvõimalikke muid karjääriõppe vorme (kas siis eraldi kohustusliku või vabaainena, eelkutseõppena või mõnel muul viisil) kasutatakse suhteliselt vähestes õppeasutustes.

Praeguse karjääriõppe korralduse jätkumist peetakse üldiselt kõige tulemuslikumaks võimaluseks koolides karjäärikujundamisega seotud temaatika käsitlemisel (kuigi pisut vähemate koolide poolt kui seda praegu kasutatakse). Kõikvõimalike praegu veel vähemlevinud võimaluste kasutamist karjääriõppeks toetatakse enamate koolide poolt kui seda praegu reaalselt kasutatakse (joonis 2.10). Suurimad on "käärid" tegelikkuse ja ideaali vahel karjääriteenuste osutamisel üldhariduskoolides. Selline olukord viitab selgele arenguvajadusele ning praeguse süsteemi täiendamise olulisusele. Tõuseb esile vajadus **väljastpoolt kooli tellitud nõustamisteenuse** järele – kui praegu seda võimalust ei ole piisavalt olnud ei üldhariduskoolides ega kutseõppeasutustes, siis sellise vormi eelistamine on märkimisväärne.

Vajadus eraldi ainetunni järele on olemas, üldhariduskoolides peetakse tulemuslikumaks karjääriõpetust pigem rohkem vabaainena (õppekavad on niigi ülekoormatud), kutseõppeasutustes aga kohustusliku aina. Nendes üldhariduskoolides, kus praegu karjääriõpet eraldi aina läbi viiakse (kas siis kohustusliku või vabaainena), toimub see reeglina vahetult enne valikute tegemist – 53% koolidest põhikooli lõpus 9. klassis või siis keskkooli/gümnaasiumi lõpus jagatuna üsna võrdselt 11.-12. klassi vahel.

Kahes kolmandikus õppeasutustes ei ole välja töötatud karjääriõppe ainekava või õppekava, selles osas ei erine olukord üldhariduskoolides ega kutseõppeasutustes (joonis 2.10). Vähestes koolides on tööl karjäärikoordinaator (joonis 2.12).

Vastajatele paluti nimetada kolm peamist õppeainet, mille raames käsitletakse eelkõige karjäärikujundamisega ja kutsevalikuga seotud teemasid (joonis 2.11). Nimetatud õppeainete spekter on lai. Üldhariduskoolides on põhirõhk suunatud laiemalt **ühiskonda ja inimest käsitlevatele üldhariduslikele õppeainetele** – teemat käsitletakse ühiskonna- või

kodanikuõpetuse, emakeele-kirjanduse või inimese/perekonnaõpetuse tundides. Suhteliselt palju toimub karjääriõpet ja käsitöö/tööõpetuse, võõrkeeles, bioloogia/loodusõpetuse ning majandusõpetuse tundides. Kutseõppeasutustes toimub karjääriõpe eelkõige erialaainete raames, aga ka psühholoogia/suhtlemisõpetuse tundide raames.

Eelkõige tegelevad karjäärikujundamist toetavate tegevustega **koolide enda töötajad** – peamiselt kas siis aineõpetajad-erialaainete õpetajad või siis klassijuhatajad-kursusejuhendajad. Väljastpoolt kooli kutsutud spetsialiste kasutab ainult kümnendik õppeasutustest ning nagu nägime eespool – samal ajal vajadus ja ootused selles osas on oluliselt suuremad tegelikkusest. Eelkõige nimetatakse õpilaste karjäärikujundamise tegevustesse väljastpoolt kooli kaasatuteks karjäärispetsialiste ja/ või psühholooge (nõustamis- ja teabekeskuste töötajad, kõrgkoolide ja teiste karjääritalituste spetsialistid jms), ettevõtete ja õppeasutuste esindajaid, kooli vilistlasi.

Lisaks ainetundide raames läbiviidavale karjääriõppele toetatakse õpilasi karjäärikujundamisel koolides veel erinevate tegevustega – arenguestlused, võimekuse ja kutsesobivuse hindamine, õpinõustamine õpiraskuste korral jne (joonis 2.13). Tugitegevused on eelkõige kasutusel üldhariduskoolides, vähemal määral kutseõppeasutustes ja kõrgkoolides. Olulise erinevusena toimuvad üldhariduskoolides õpilastega arenguestlused, kutseõppeasutustes see niivõrd levinud ei ole.

Valdav enamus haridusasutustest on toetanud karjääriteenuste kättesaadavaks tegemist õpilastele ühel või teisel moel lisaks õppekavast lähtuvatele tegevustele (joonised 2.14 ja 2.15). Eristub viis peamist toetavat tegevust karjääriteenuste kättesaadavuse parendamiseks:

- valdavas enamuses haridusasutustest viiakse läbi **infopäevi** – kui üldhariduskoolides on need suunatud eelkõige õppimisvõimaluste ja õppeasutuste tutvustamisele ja pisut vähemal määral on tegemist õppekäikudega ettevõtetesse, siis kutseõppeasutustes ning kõrgkoolides keskenduvad nad tulevase töökoha leidmisele - ettevõtete tutvustused, töövõimalused, õppekäigud ettevõtetesse;
- mitte vähemlevinud ei ole ka **infomesside külastamised** – seda eelkõige üldhariduskoolide ja kutseõppeasutuste poolt;
- spetsiaalsed **karjäärikujundamise seminarid ja loengud** on teistest enamlevinud kõrgkoolides, kus karjääriõpet ainekavas ei ole erinevalt üldhariduskoolidest ja kutseõppeasutustest;
- **kokkulepe väljaspool kooli tegutseva vastava spetsialisti/ keskusega**, kes nõustab soovijaid **koolis grupiviisiliselt**, on eelkõige kasutusel üldhariduskoolide poolt (ca pooltes üldhariduskoolides);
- nii üldhariduskoolides kui kutseõppeasutustes (ca 42-43%) on **tööl vastavad spetsialistid** (nt psühholoog, karjäärinõustaja vm), kes **nõustavad soovijaid koolis**. Kui üldhariduskoolides on vastavate spetsialistide kaasamine erinevate lisategevuste pingereas ca viiendal positsioonil, siis kutseõppeasutustest on see enam kasutusel – levikult kolmas.

Kõikvõimalikul muul moel karjääriteenuste kättesaadavaks muutmine on levinud juba vähem – kolmandikus või alla selle õppeasutustes kasutatakse näiteks kokkulepet väljaspool kooli tegutseva vastava spetsialisti/ keskusega, kes nõustab soovijaid kas siis koolis individuaalselt või keskes, töövarjupäevi, õpilasfirmade loomist.

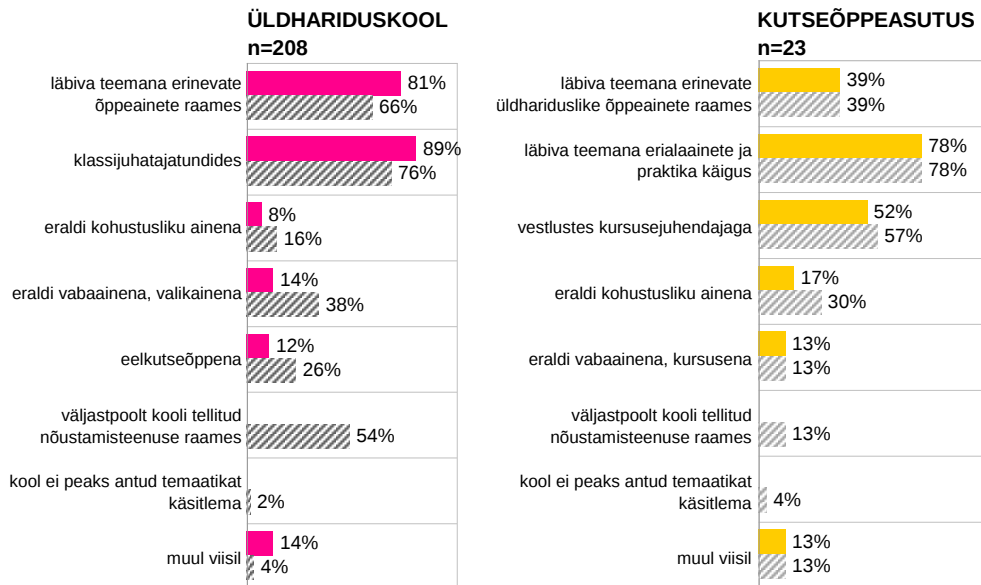
Valdavas enamuses nii üldhariduskoolides kui ka kutseõppeasutustes **puudub tegevuskava**, milles kirjeldatakse erinevate osapoolte rolle (koostööd) karjäärikujundamist toetavate tegevuste sihipäraseks, järjepidevaks ja tulemuslikuks läbiviimiseks (joonis 2.16). Tegevuskava olemasolu kinnitab alla viiendiku (16-17%) õppeasutustest. Tegevuskava vajalikkuses kahtlust ei ole:

- koolides, kus tegevuskava on olemas, aitab see vastajate hinnangul kaasa õppurite karjäärikujundamise ja kutsevalikuga seotud tegevuste tulemuslikkusele ning neid, kes seda ei arvamust ei jaga, praktiliselt ei ole;
- koolides, kus tegevuskava veel puudub, peetakse selle väljatöötamist pigem vajalikuks või väga vajalikuks. Pigem mittevajalikuks hindab seda vaid 8% üldhariduskoolidest ja 18% kutseõppeasutustest.

Koolid tunnetavad oma vastutust õpilaste ees – lisaks vastavalt riiklikus õppekavas pandud kohustustele tegeleda karjääriõppega (läbiv teema *Tööalane karjäär ja selle kujundamine*), viiakse enamikus koolides läbi ka arenguveestlusi, infopäevi, organiseeritakse infomesside külastusi ja muid tegevusi. Seni tegelevad karjääriplaneerimist toetavate tegevustega eelkõige koolide enda töötajad, samas peetakse väga oluliseks vastavate spetsialistide kaasamist väljastpoolt kooli, samuti karjääriplaneerimist toetavate tegevuskavade väljatöötamist.

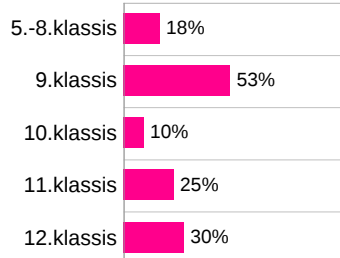
Joonis 2.10 Karjääriõppe korraldus üldhariduskoolides ja kutseõppeasutustes (% vastajatest vastavast õppeasutusest)

■ Kuidas on Teie koolis korraldatud õppurite toetamine karjäärikujundamise ja kutsevalikuga seotud küsimustes?
 ▨ Mil moel saaks Teie hinnangul koolis karjäärikujundamisega seotud teematikat kõige tulemuslikumalt käsitleda?

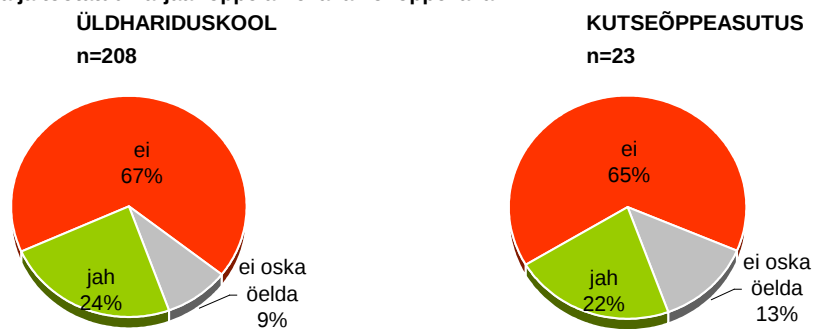


Millises klassis (klassides) Teie koolis karjääriõpet eraldi aiena läbi viiakse?

(% õppurite toetamine toimub vaba- või kohustusliku aine raames, n=40)

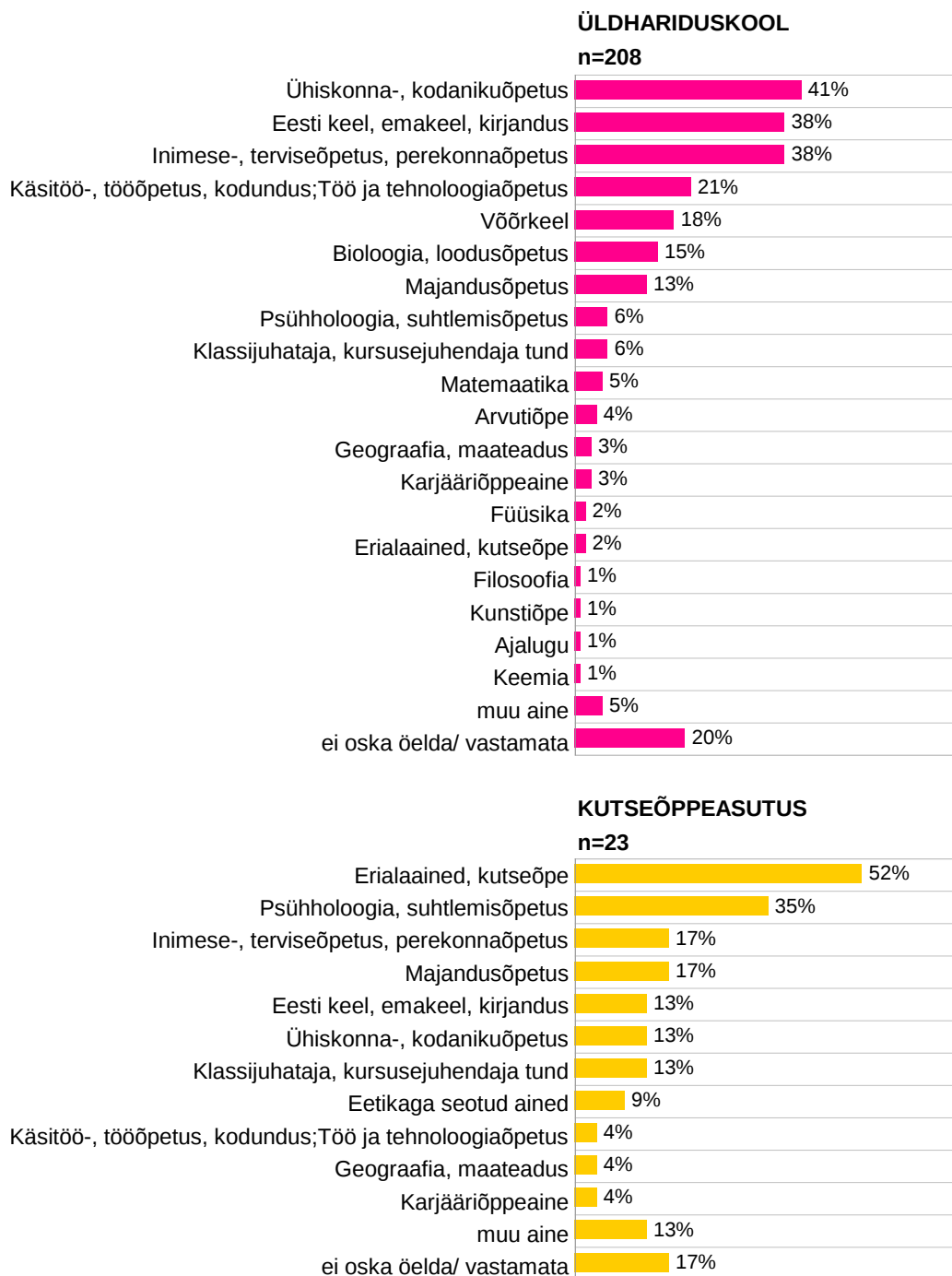


Kas Teie koolis on välja töötatud karjääriõppe ainekava või õppekava?



Joonis 2.11 Õppeained, mille raames käsitletakse eelkõige karjääririkujundamise ja kutsevalikuga seotud teemasid

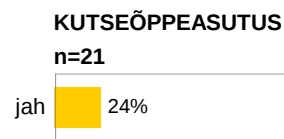
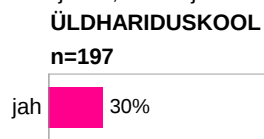
(% vastajatest vastavast õppeasutusest)



Joonis 2.12 Karjäärıkujundamist toetavad tegevused

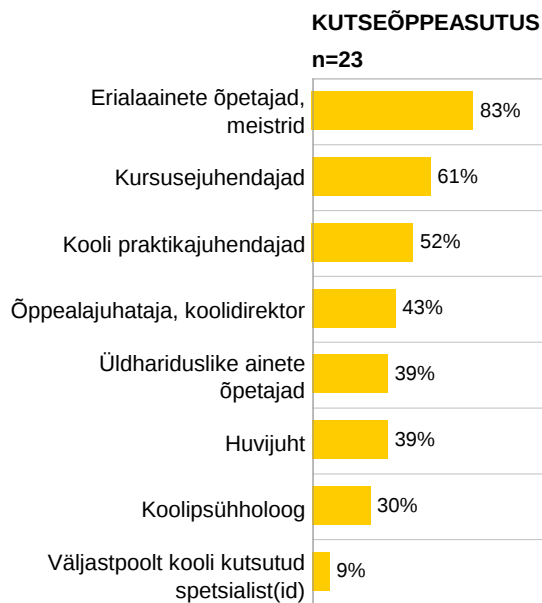
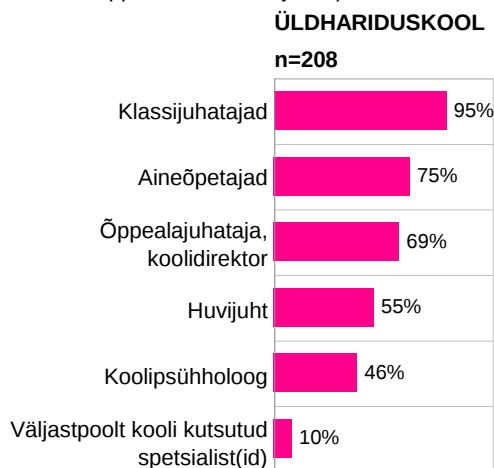
Kas Teie koolis töötab oma karjäärıkoordinaator?

(% vastava õppeasutuse vastajatest, v.a karjäärıkoordinaator)



Kes Teie koolis on (veel) seotud õppurite karjäärıkujundamist toetavate tegevustega?

(% vastava õppeasutuse vastajatest)



Kas Teie koolis viiakse läbi ...



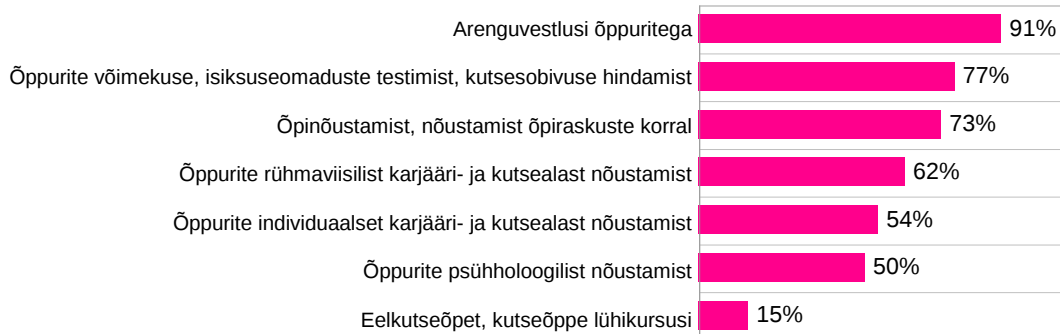
Joonis 2.13 Karjäärrikujundamist toetavad tegevused

(% vastajatest vastavast õppeasutusest)

Kas Teie koolis viiakse läbi ...

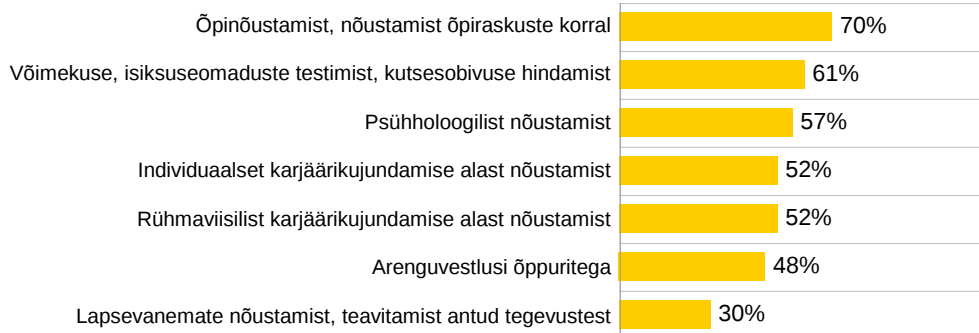
ÜLDHARIDUSKOOL

n=208



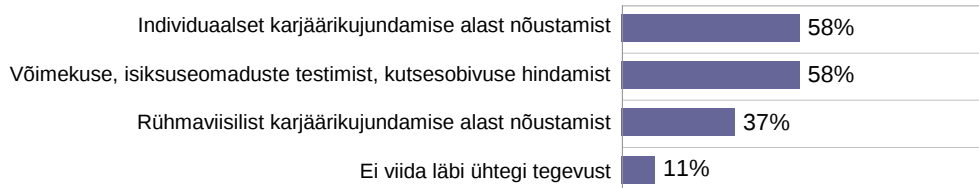
KUTSEÕPPEASUTUS

n=23



KÕRGKOOL

n=19



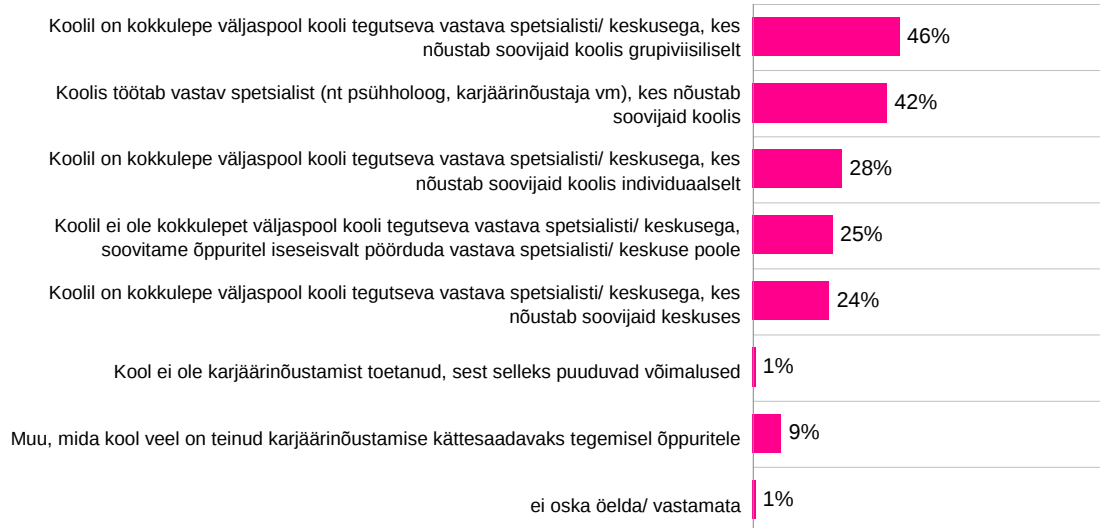
Joonis 2.14 Koolipoolne toetus karjäärinõustamisteenuse õppuritele kättesaadavaks tegemisele

(% vastajatest vastavast õppeasutusest)

Kuidas on Teie kool toetanud karjäärinõustamisteenuse kättesaadavaks tegemist õppuritele?

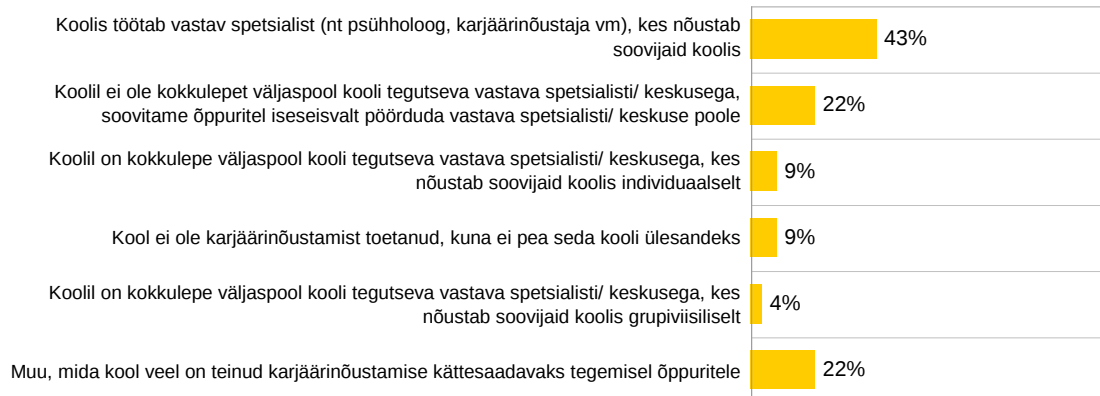
ÜLDHARIDUSKOOL

n=208



KUTSEÕPPEASUTUS

n=23



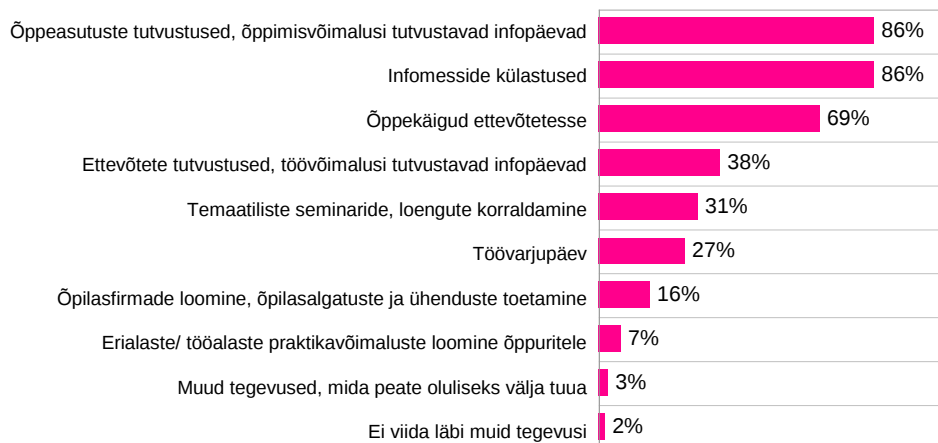
Joonis 2.15 Koolipoolne toetus karjäärinõustamisteenuse õppuritele kättesaadavaks tegemisele

(% vastajatest vastavast õppeasutusest)

Milliseid muid õppurite karjäärinõustamisteenuse ja kutsevalikuid toetavaid tegevusi või ettevõtmisi Teie koolis (veel) läbi viiakse?

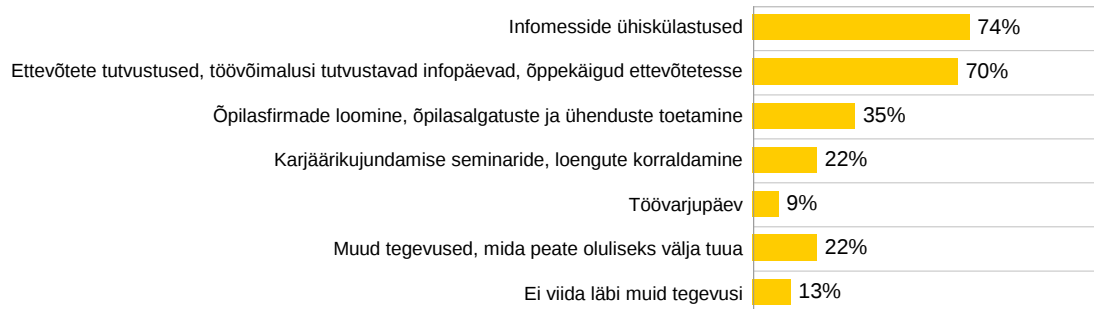
ÜLDHARIDUSKOOL

n=208



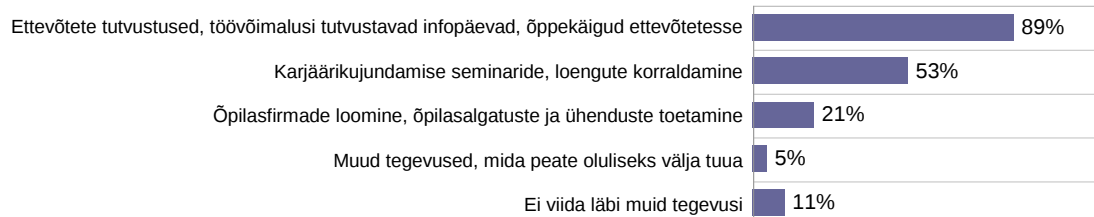
KUTSEÕPPEASUTUS

n=23



KÕRGKOOL

n=19

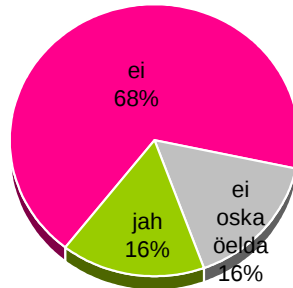


Joonis 2.16 Karjääriõppe korralduse tegevuskava olemasolu ja olulisus

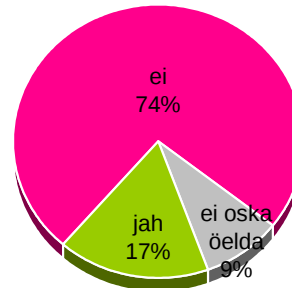
Kas Teie koolis on välja töötatud tegevuskava, milles kirjeldatakse erinevate osapoolte rollid (koostöö) karjäärikujundamist toetavate tegevuste sihipäraseks, järjepidevaks ja tulemuslikuks läbiviimiseks?

(% vastajatest vastavast õppeasutusest)

ÜLDHARIDUSKOOL
n=208



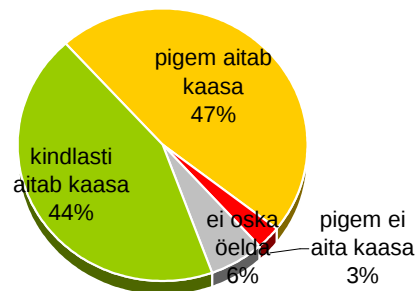
KUTSEÕPPEASUTUS
n=23



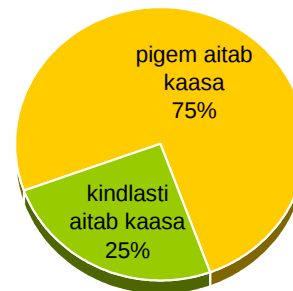
Kuivõrd vastav tegevuskava aitab Teie hinnangul kaasa õppurite karjäärikujundamise ja kutsevalikuga seotud tegevuste tulemuslikkusele Teie koolis? Kas see ...

(% nendest, kellel on vastav tegevuskava)

ÜLDHARIDUSKOOL
n=34



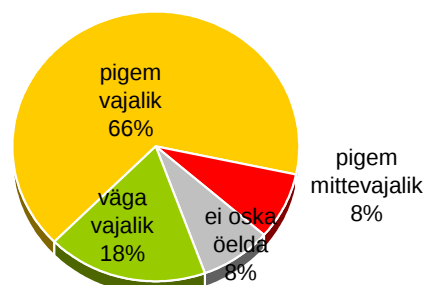
KUTSEÕPPEASUTUS
n=4



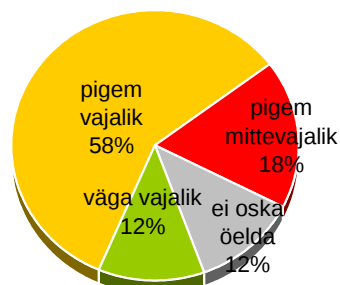
Kuivõrd vajalikuks peate vastava tegevuskava väljatöötamist oma koolis? Kas see oleks Teie hinnangul ...

(% nendest, kellel puudub vastav tegevuskava)

ÜLDHARIDUSKOOL
n=141



KUTSEÕPPEASUTUS
n=17



2.3.2 Üldised hoiakud ja taust: kooli roll, kooli ja kodu koostöö, lõpetajate edasise valikute jälgimine

On väga erinevaid arvamusi ja seisukohti selles, kui palju ja mil määral peaks õppuritega tegelema kool ja kui palju kodu. Haridusasutuste töötajate endi seisukohad on selles osas väga ühesed ja kindlad – **kooli ülesannetena ei nähta mitte ainult aineõpetust, vaid ka õppurite ettevalmistust elus toimetulekuks laiemalt** (joonis 2.17). Seega loob see hea pinnase karjääriteenuste süsteemi arendamisel – kooli rolli selles ei eitata ja nähakse isegi olulisemana kui lapsevanemad seda ise näevad (vt. elanikkonnauuring).

Üldtasandil saab välja tuua kaks tendentsi koolide hinnangutes - üldhariduskoolide hoiakud on võrreldes kutseõppeasutustega ja kõrgkoolidega vastandlikumad. Ühelt poolt on seal enam neid, kes on kindlad kooli laiemas vastutuses oma õpilaste eluks ettevalmistamises (40%), teisalt on seal aga enam ka neid, kes ei näe kooli rolli karjäärikumundamist toetavates tegevustes niivõrd olulisena ning peavad seda pigem lastevanemate vastutuseks.

Oluliselt mitmekesisemad on hinnangud selles osas, kelle nõustamine on kooli ülesandeks esmajoonel - kas potentsiaalsete õppurite ja sisseastujate, toetades neid eriala valikul või pigem oma õppeasutuse õppurite, toetades nende karjäärioskuste arendamist. Hinnangud sihtrühmade osas lahknevad nii kutseõppeasutustes kui kõrgkoolides üsnagi pooleks, kuid siiski on mõlemas pisut enam neid, kes arvavad, et **nende roll on pigem juba olemasolevate õppurite toetamine ja nende karjäärioskuste arendamine** (joonis 2.18). Seega peetakse potentsiaalsete õppurite ja sisseastujate toetamist karjääriteenustega pigem eelmise tasandi ehk siis üldhariduskoolide vastutusalaks.

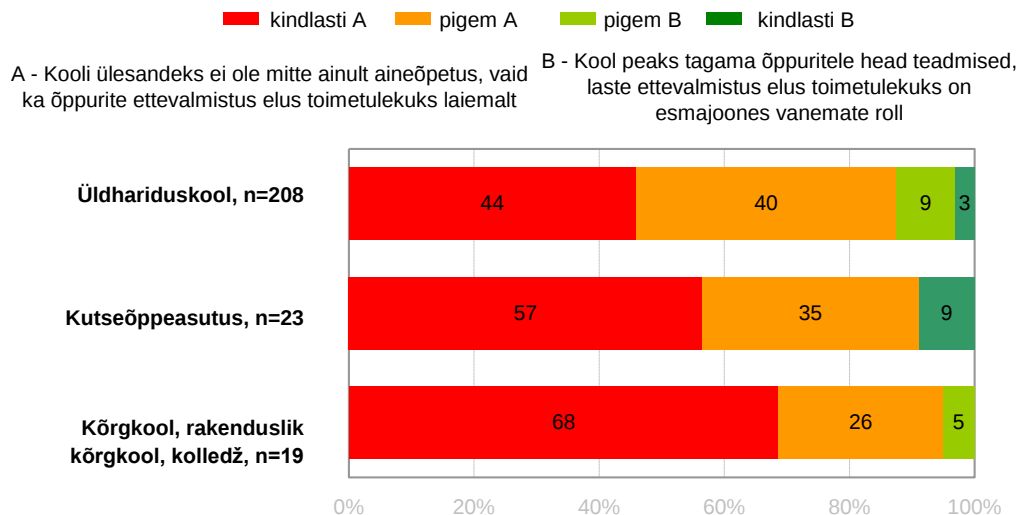
Enamik koolidest teeb koostööd lastevanematega, kutseõppeasutused vähemal määral (joonis 2.19). Kui üldhariduskoolides on lapsevanemad eelkõige kaasatud individuaalsetesse ja traditsiooniliselt toimuvatesse õppurite **arenguvestlustesse**, pisut vähemal määral osalevad ka **lastevanemate koosolekutel** ja vajadusel **individuaalsetel nõustamistel**, siis kutseõppeasutustes on rõhk eelkõige vaid vajadusel toimuvatel individuaalsetel nõustamistel. Kõikide teiste koostöövormide osakaal on väike.

Enamus koolidest **jälgib oma lõpetajate edasist haridus- ja/või tööalast elukäiku** – eelkõige süstemaatiliselt infot kogudes, aga ka juhuslikult tagasisidet saades (joonis 2.20). Teistest pisut tõenäolisemalt jälgitakse lõpetajaid üldhariduskoolides, pisut vähem aga kõrgkoolides. Valdavalt on tegemist süstemaatilise info kogumisega ja jälgimisega – koolid viivad ise läbi vastavaid uuringuid või peavad vastavat arvestust, küsitlevad vilistlasi jms. Süstemaatilise info kogumine toimub teistest tõenäolisemalt kõrgkoolides, üldhariduskoolides ja kutseõppeasutustes on suur osa infost ka juhuslikum, tuginedes pigem lõpetajate endi poolt antavale juhuslikule tagasisidele.

Joonis 2.17 Hoiakud kooli ja kodu rollijaotuse suhtes

(% vastajatest vastavast õppeasutusest)

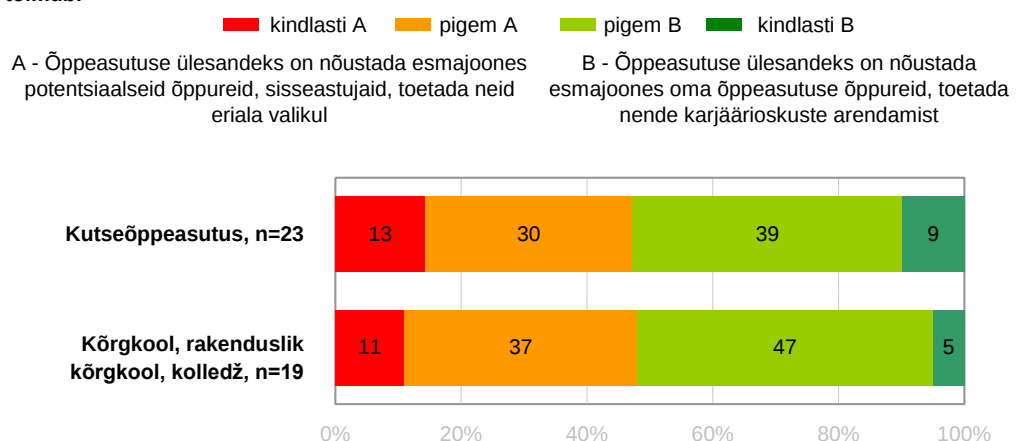
On väga erinevaid arvamusi ja seisukohti selles, kui palju peaks õppuritega tegelema kool ja kui palju kodu. Järgnevalt on toodud väitepaar, mille puhul palume Teil hinnata, kumma väitega Te nõustute rohkem.



Joonis 2.18 Hoiakud erinevate gruppide nõustamise osas

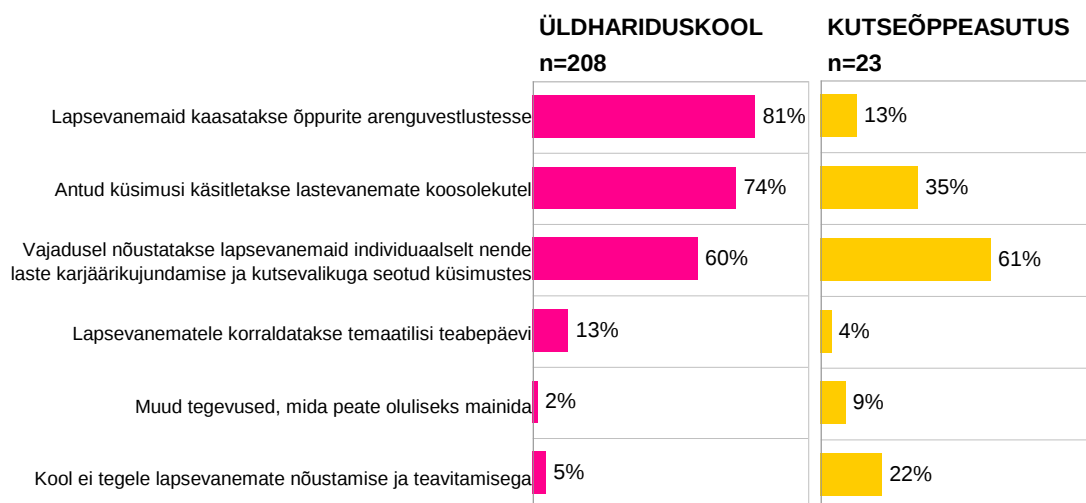
(% vastajatest vastavast õppeasutusest)

Milline alljärgnevatest variantidest iseloomustab Teie kooli seisukohta kõige täpsemini. Palun andke oma hinnang sõltumata sellest, kuidas Teie õppeasutuses vastavate gruppide nõustamine hetkel toimub.



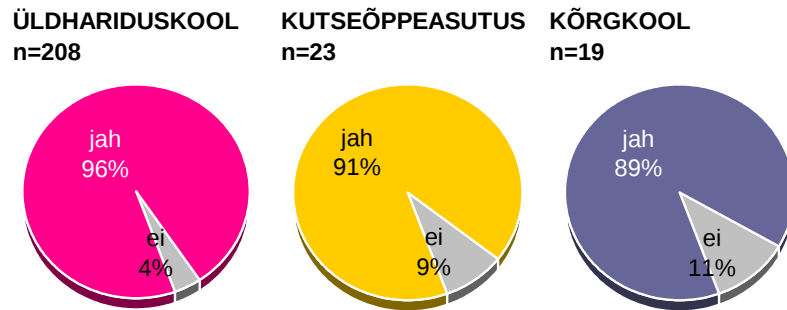
Joonis 2.19 Lastevanemate teavitamine ja nõustamine õppurite karjäärikujundamist ja kutsevalikut toetavatest tegevustest ja võimalustest

(% vastajatest vastavast õppeasutusest)

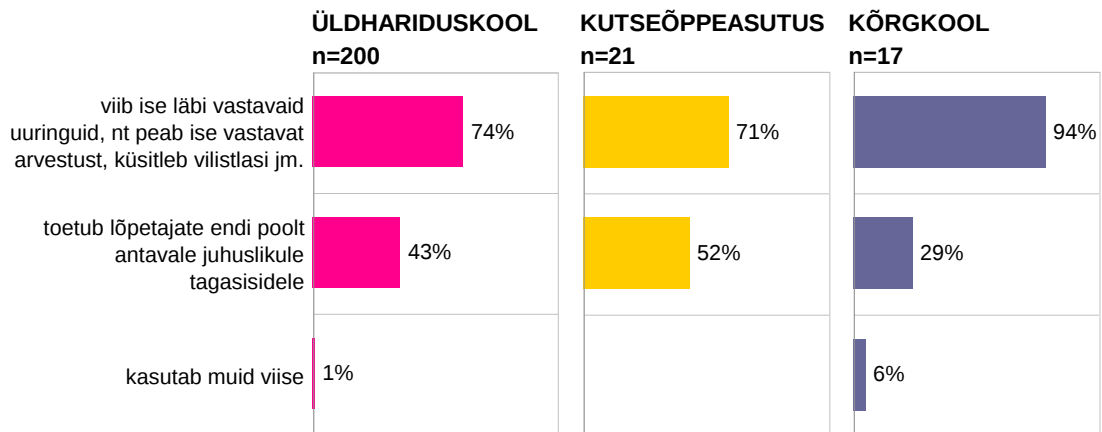


Joonis 2.20 Lõpetajate edasise elukäigu jälgimine

Kas Teie kool jälgib oma lõpetajate edasist haridus- ja/ või tööalast elukäiku?
(% vastajatest vastavast õppeasutusest)



Mil viisil Teie kool oma lõpetajate edasist haridus- ja/ või tööalast elukäiku jälgib?
(% nendest, kes jälgivad oma lõpetajate edasist haridus- ja/ või tööalast elukäiku)



2.4 Hinnangud karjääriõppe kvaliteedile

2.4.1 Koolide hinnangud endale ja koolidevaheliselt õppurite karjäärialasele ettevalmistusele.

Hinnangud koolidelt **oma lõpetajate ettevalmistusele** (nii põhikooli- kui gümnaasiumilõpetajate karjäärialasele ettevalmistamisele, samuti ka kutseõppeasutuste lõpetajate ning vähemal määral kõrgkoolide lõpetajate ettevalmistusele) on **kriitilised**. Enamuse kaardistatud aspektide osas tõdetakse, et lõpetajad vajavad senisest põhjalikumalt ettevalmistust või äärmisel juhul oleks jätkamine praeguses mahus piisav (joonised 2.21-2.24). Neid koole, kelle hinnangul piisaks teatud aspektides senisest väiksemamahulisest ettevalmistusest, praktiliselt ei ole.

Üldjoontes peetakse gümnaasiumilõpetajate ettevalmistust paremaks kui põhikoolilõpetajate ettevalmistust ning seda enamuse kaardistatud aspektide lõikes. Võrreldes üldhariduskoolide ja kutseõppeasutustega on kõrgkoolide hinnangud oma lõpetajate ettevalmistusele siiski mõnevõrra kõrgemad ja enamiku aspektide puhul on ülekaalus arvamus, et piisab praegusest ettevalmistusest (joonis 2.24).

Nii põhikooli, gümnaasiumi, kutseõppeasutuste kui ka kõrgkoolide lõpetajate osas hinnatakse kõige suuremaks **puudujääke teadmistes tööturust - muutustest ja tulevikuväljavaadetest** ning **hetkeolukorrast ja vajadustest**. Probleemi hindavad kõige tõsisemaks üldhariduskoolid, kellest lausa 80-90% pidas selles osas oma lõpetajate ettevalmistust ebapiisavaks. Noorte ettevalmistust iseloomustab vastaja kommentaar: *“Tahan ainult öelda, et paljud noored ei taba reaalsust. Enesehinnang on väga kõrge - umbes nii, et kui ministriks (just palga poolest) kohe ei saa, siis pole mäng küünlaid väärt.”* Tihedalt haakub see ka karjääriteenuste kasutajate uuringu tulemustega – noored on kõrge enesehinnanguga ega adu alati enda ettevalmistuse ebapiisavust (vt. elanikkonna uuring).

Suhteliselt kõige paremaks hinnatakse olukorda kõikides koolides **info otsimise osas**. Üldhariduskoolidest kaks kolmandikku hindavad praegusel tasemel piisavaks oma lõpetajate infootsimise oskusi õppimisvõimaluste kohta ja teadmisi edasiõppimisvõimalustest. Kutseõppeasutused hindavad kõige kõrgemalt enda lõpetajate infootsimise oskusi koostöös- ja enesetäiendamisevõimaluste ning kõrgkoolid töövõimaluste kohta, samuti teadmistes erialadest, elukutsetest ja ametitest.

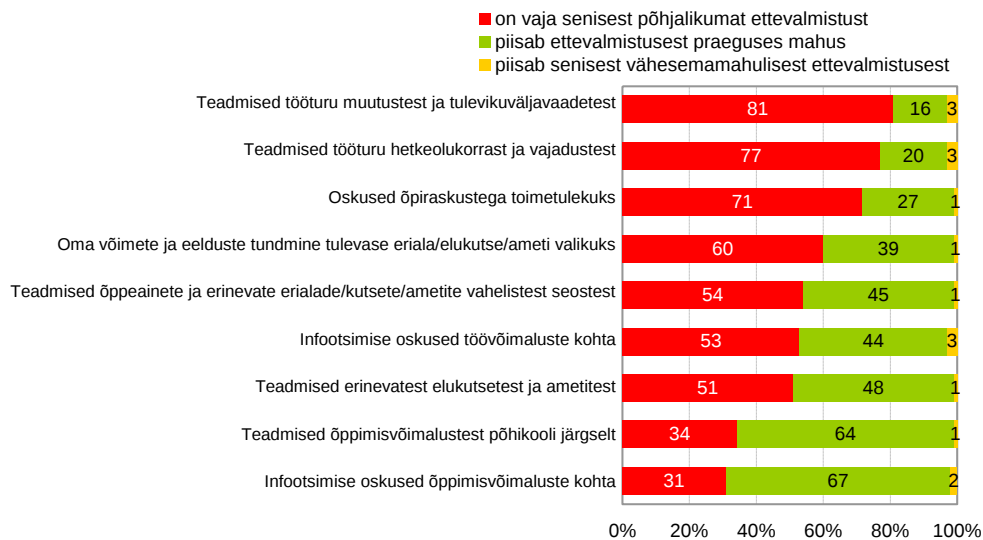
Kutseõppeasutuste ja kõrgkoolide hinnangud karjääriõppele üldhariduskoolides ei ole just kõrged – mitte ükski kutseõppeasutuse ega kõrgkooli esindaja ei hinnanud oma kogemuse põhjal üldhariduskoolide lõpetanute karjäärialast ettevalmistust elus toimetulekuks väga heaks (joonis 2.22). Valdav enamuse nii kutseõppeasutustest kui kõrgkoolidest pidas üldhariduskoolide lõpetajate ettevalmistust puudulikuks ning eriti kriitilised on selles osas just kutseõppeasutused.

Positiivne on, et üldhariduskoolide jõupingutusi selles osas nähakse ja tunnustatakse. Kolmveerand nii kutseõppeasutustest kui kõrgkoolidest hindab üldhariduskoolide lõpetajate ettevalmistust tulevase eriala osas kolme viimase aasta jooksul olevat muutunud paremaks – sisseastunute teadlikkus on oluliselt paranenud (joonis 2.22).

Joonis 2.21 Üldhariduskoolide hinnagud oma kooli lõpetanute ettevalmistusele

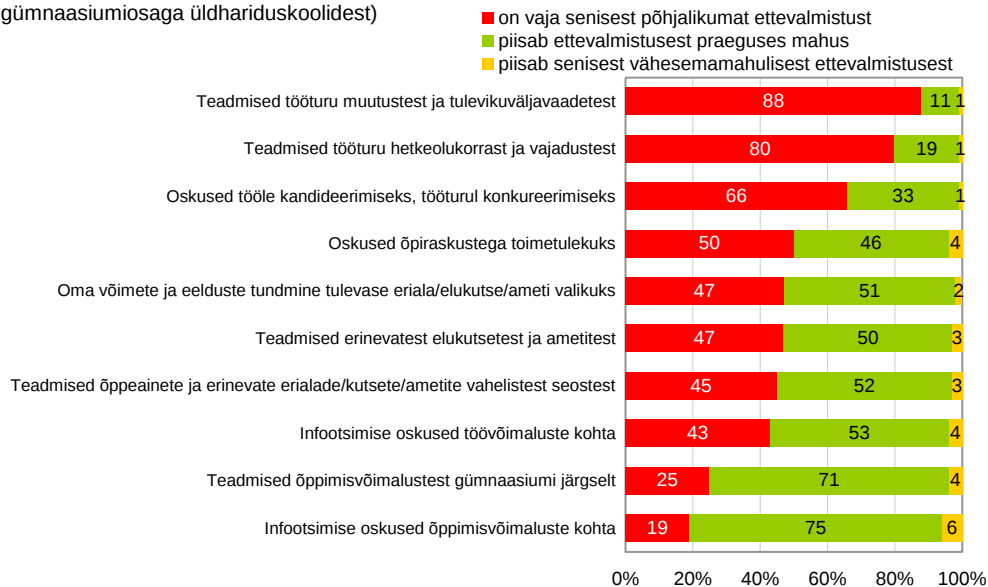
Palun hinnake oma PÕHIKOOLI lõpetanute ettevalmistust. Kas alltoodud oskuste ja teadmiste kujunemiseks ...

(% põhikooli osaga üldhariduskoolidest)



Palun hinnake oma GÜMNAASIUMI lõpetanute ettevalmistust. Kas alltoodud oskuste ja teadmiste kujunemiseks ...

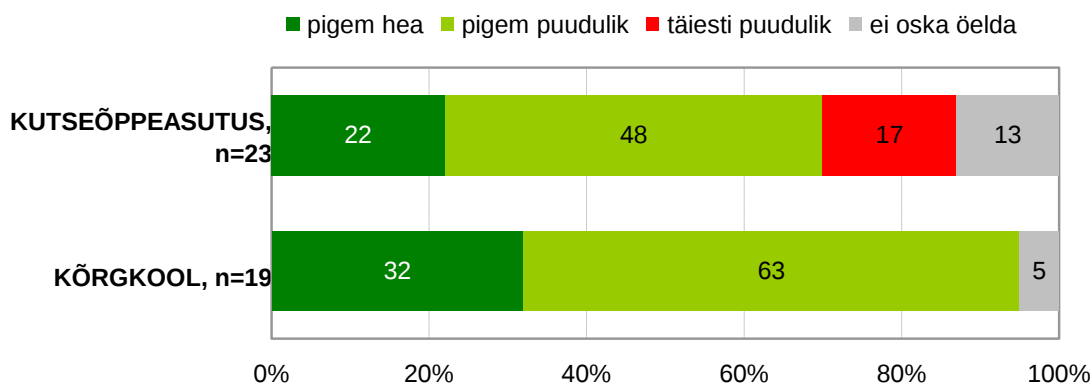
(% gümnaasiumiosaga üldhariduskoolidest)



Joonis 2.22 Hinnangud üldhariduskoolide karjääriõppe kvaliteedile

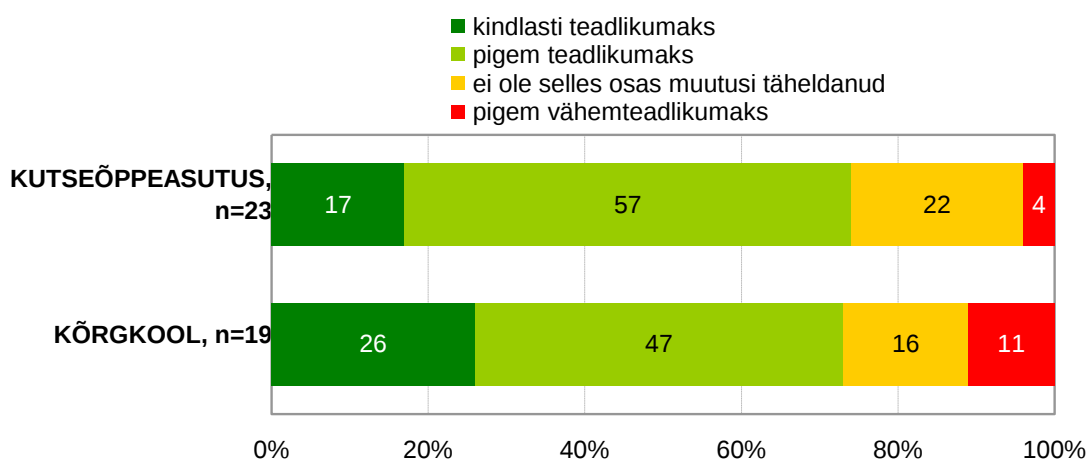
Kuidas Te hindate oma senise tööalase kogemuse põhjal, milline on üldhariduskoolide lõpetanute ettevalmistus oma karjääri kujundamiseks elus toimetulekuks?

(% vastajatest vastavast õppeasutusest)



Mõeldes viimasele 3 aastale, kuidas on Teie hinnangul Teie kooli sisseastunute teadlikkus tulevases erialast muutunud? Kas nad on muutunud ...

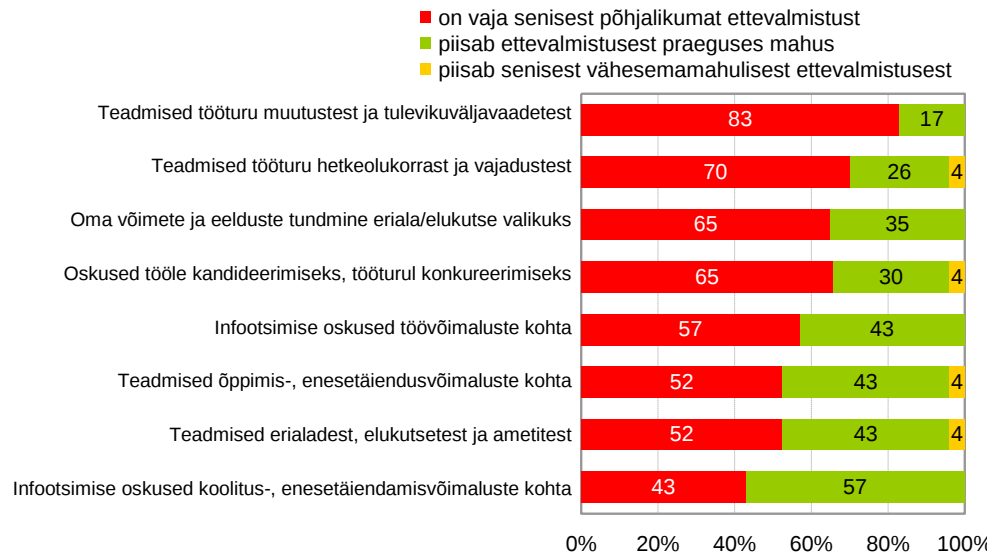
(% vastajatest vastavast õppeasutusest)



Joonis 2.23 Kutseõppeasutuste hinnangud enda karjääriõppe kvaliteedile

Palun hinnake oma oma kooli lõpetanute ettevalmistust. Kas nende alltoodud oskuste ja teadmiste kujunemiseks ...

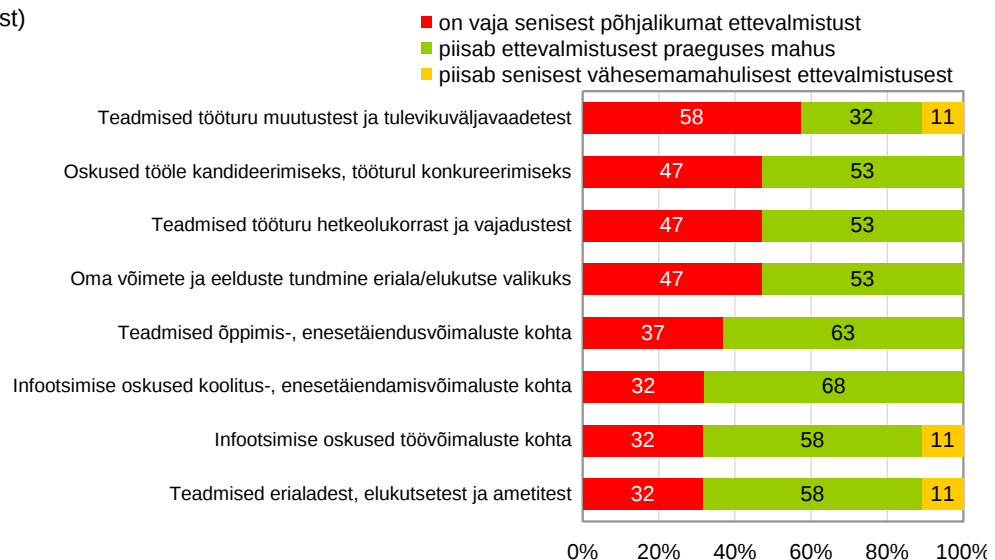
(% kutseõppeasutustest)



Joonis 2.24 Kõrgkoolide hinnangud enda karjääriõppe kvaliteedile

Palun hinnake oma oma kooli lõpetanute ettevalmistust. Kas nende alltoodud oskuste ja teadmiste kujunemiseks ...

(% kõrgkoolidest)



2.4.2 Kooliväliste teenuseosutajate hinnang koolidele õppurite karjäärilase ettevalmistuse põhjal

Tööhõiveametis, teabe- ja nõustamiskeskustes, noorte infokeskustes, avatud noortekeskustes ning personali-, koolitus ja/ või töövahendufirmades töötavatel spetsialistidel paluti oma kogemusele toetuvalt hinnata ka erineva haridustaseme õppeasutuste lõpetajate ettevalmistust oma karjääri kujundamiseks.

Kõige positiivsem hinnang anti **kõrgkoolide lõpetanute** vastavale ettevalmistusele, mida hindas tervikuna heaks 75% vastanutest (joonis 2.25). Kõige kriitilisemalt suhtuti **üldhariduskoolide lõpetanute** karjäärikujundamist toetavasse ettevalmistusse, mida pidas puudulikuks 65% vastanutest. Kutsekoolide lõpetanute vastavat ettevalmistust hinnati vahepealseks ning samas oli kutseõppeasutuste lõpetajate hindamisel ka suur osa neid, kes ei osanud hinnangut anda – tõenäoliselt seoses vähesema kokkupuute ja kogemusega antud sihtrühma osas.

Kõige kriitilisem on oma hinnangutes erasektor. Otseselt töövahendusega tegelevad personaliotsingu-, koolitus- või töövahendufirmad ei hinnanud ühegi taseme õppeasutuse lõpetajate ettevalmistust väga heaks, üldhariduskoolide lõpetajate ettevalmistust hinnati aga pigem puudulikuks.

Nii üldhariduskoolide, kutseõppeasutuste kui ka kõrgkoolide lõpetajate puhul toodi puudustena sagedamini esile järgmisi aspekte:

- Vähekaalutatud ja/või -põhjendatud eriala-, kutsevalik:

Ei teata täpselt, mis tööd teha, aga kuna ühiskonna surve kõrghariduse omandamiseks on suur, siis õpitakse midagi, samas minnakse hoopis muule tööle.

Õpitakse suvalist (poppi) eriala. Eelnevast johtuvalt ei saa ka oodata selget tulevikunägemust.

Tihti oldi sunnitud kutsekooli minema, õpitav amet ei huvita, mis huvitab, ei tea.

Elukutse valik toimub juhuslikel põhjustel, oma eeldusi ja võimeid arvestamata, ei omata piisavalt infot tööturu nõudmistest.

- Vähesed või puudulikud teadmised ja ettekujutused elu- ja töömaailmast, selle tingimustest ja nõuetest:

Puudub ülevaade tööturutsituatsioonist ja tööandjate/ametikoha nõuetest. Vähene töökogemus ja ettekujutus konkreetse ametikohaga seotud tööülesannetest.

Tööturust teadmised kaoatilised, sõltuvad silmnähtavalt erinevate aineõpetajate huvist tutvustada seoseid töömaailmaga.

- Vähesed või puudulikud oskused töömaailma sisenemiseks ja tööturul konkureerimiseks (sh tööle kandideerimise oskused):

Tööotsimisioskused (kuidas kandideerida, intervjuul käituda jm) on napid, seda peaks neile kindlasti koolis õpetama.

Koolis ei õpetata nõ eneseväljendust ja enesemüümiskunsti, hea kui räägitakse natuke CV - st ja tehakse mõni kutsevalikutest. Puudulikuks jääb nii eneseanalüüsi osa, võimalused - valikud, kui ka kandideerimis- ja töölesaamise protseduuri tundmine.

- Kõrgendatud enesehinnang, mis ei ole vastavuses tegelike teadmiste ja oskustega ning isikliku (tulevase) tööpanusega; oma teadmiste ja oskuste ülehindamine ning sellest tulenevalt põhjendamatud või alusetud ootused tulevasele tööle:

Noortel on sageli kõrge enesehinnang, mis tähendab hinnatakse üle oma oskusi, võimeid. Kooli lõpetanud/katkestanud, kes on töötuna registreerinud, soovivad jätkata kõrgelt (töö valiku puhul on eelduseks kõrge palk, lühike tööpäev, kerged tööülesanded). Töösoovid on seotud kõrgemate ametitega, arvestamata puudulikku haridust ja töökogemusi.

Kutseõppeasutuste ja kõrgkoolide lõpetajate kui potentsiaalsete tööturule sisenejate osas rõhutati lisaks eelmainitud aspektidele veel järgmisi arenguvajadusi:

- Väheseid või puuduvaid seoseid õpitud eriala/ kutse ja tulevase töö vahel; juhuslikust või mittepõhjendatud eriala-/ kutsevalikust tingituna ka vähene motivatsioon jätkata töötamist õpitud erialal, ametis:

Ma arvan, et 1/3 ehk on neid, kes tahavadki pühendunult valitud erialal end edasi täiendada ja töötada, kes ka peale kooli lõpetamist peavad seda eriala enda jaoks perspektiivikaks. Paljudel juhtudel avastatakse, et kui omandatud haridus ei ole sugugi nii roosilise väljundiga tööturul või ei paelu, siis pole see "päris õige".

Kõrgkoolis õpetatu ei haaku reaalse eluga. Ettevalmistus praktikaks on nõrk.

- Vähesed või puuduvad seosed õpitavate ainete ja omandatava elukutse vahel; eelnevast tulenevalt ka ebapiisav kutsealane, professionaalne ettevalmistus:

Praktikajuhendajad on kitsalt tööoperatsioonidele fokusseerunud.

- Väheseid praktikavõimalusi ja -kogemusi, mis looksid ettekujutuse töömaailmast ning õpitava eriala rakendusvõimalustest; eelnevast tulenevalt ka ebaadekvaatseid ootusi oma tulevasele tööle:

Sageli puudub adekvaatne enesehinnang (näiteks kujutavad hotelliteeninduse lõpetajad, et hakkavad ise hotelle rajama ja juhtima) ja arusaamine oma erialast ja ettekujutus edasisest enesearendamise võimalusest on kesine.

Üldhariduskoolide lõpetajate puhul toodi omakorda veel välja järgmist:

- Puudulik karjääriõpe, vajalike teadmiste ja oskuste ebapiisav käsitlus koolis:

Üldhariduskoolides pööratakse üldiselt vähe tähelepanu kutsenõustamisele. Õpilased siiski hangivad ise infot või siis suunavad sõbrad või vanemad.

Tähelepanu on suunatud ainult õppeprogrammi täitmisele ja puudub täielikult oskus elus hakkama saamiseks - kuhu pöörduda või mida teha mingis olukorras näiteks töötuks jäädes.

- Oma võimete ja eelduste vähene tundmine:

Suur osa noori on liiga kõrge enesehinnanguga ja oska oma võimeid hinnata.

- Vähest või puudulikku informatsiooni edasiõppimis- ja töövõimalustest:

On levinud arusaam, et peale kooli on kindlasti vaja minna ülikooli, aga selle mõtte taga puudub sageli hea enesetundmise ja võimaluste hindamisega tehtud teadlik valik. Ei otsita/ tutvuta eriti muude võimalustega ega tehta endale varuplaane juhuks, kui ülikooli pääsemine ebaõnnestub.

- Väheseid või puudulikke teadmisi erinevatest erialadest, ametitest ja kutsetest, sh nende eeldustest, sisust, rakendustest ja väljunditest tööturul:

Vähene informeeritus erinevatest edasiõppe ja tööle rakendumise võimalustest ning teadmatust, mida mingi konkreetne kutseala endast kujutab ja millised on eeldused ning vajalikud oskused sellel erialal töötamiseks.

- Selgete tulevikuplaanide, pikemaajaliste eesmärkide puudumist; oskamatus teha valikuid ja otsuseid oma haridus- ja/või tööplaanide osas:

Mõned noored ei ole kooli lõppedes suutelised tegema valikuid, sest ei suudeta ennast analüüsida ja puudub oskus teha elus valikuid.

Vaid vähestel on selge nägemus oma tulevases tööst mingi ameti puhul. Isegi gümnaasiumi lõpetajad ei tea suunda, kuhu nad sobiksid, see on üpris valdav. Seega karjäärivalik on paljude jaoks suur juhus.

- Oskamatust oma tulevikuplaane, endale seatud eesmärke iseseisvalt ellu viia, teostada:

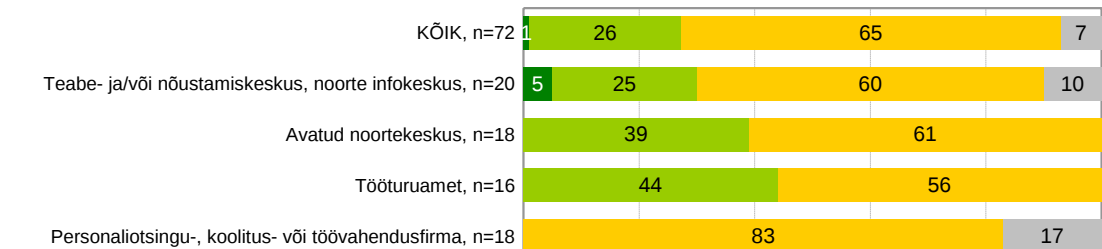
Noored reeglina ei tea, mida nad elult ootavad, millised on nende pikemaajalised eesmärgid ja kuidas konkreetselt neid saavutada.

Joonis 2.25 Hinnangud karjääriõppe kvaliteedile haridusvõrgus

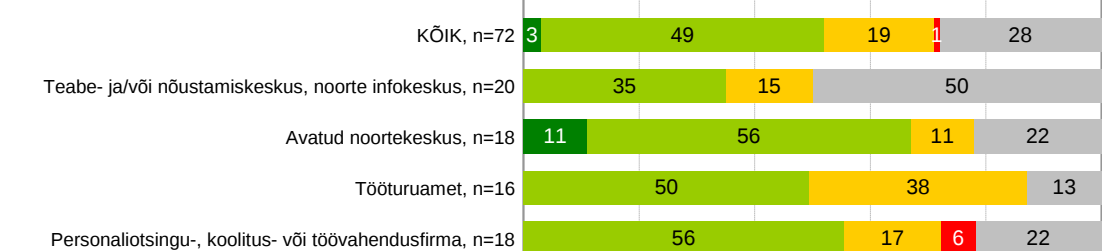
(% vastajatest ANK-dest, TNK-dest, Tööturuametist, personaliotsingu-, koolitus- või töövahendusfirmadest)

■ väga hea ■ pigem hea ■ pigem puudulik ■ täiesti puudulik ■ ei oska öelda

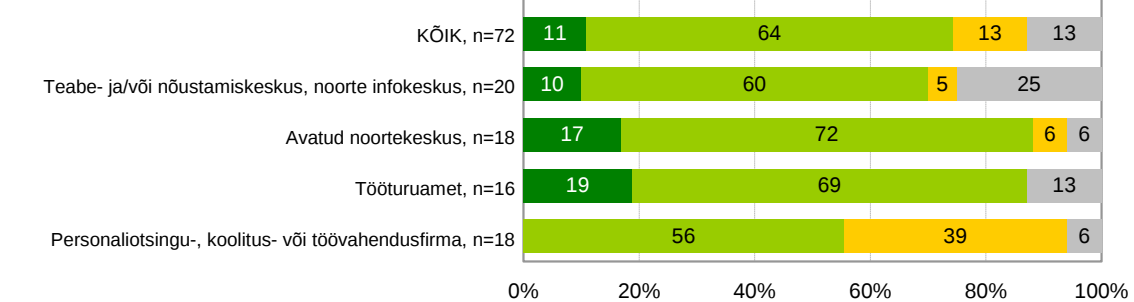
ÜLDHARIDUSKOOLIDE LÕPETANUTE ettevalmistus oma karjääri kujundamiseks elus toimetulekuks



KUTSEÕPPEASUTUSTE LÕPETANUTE ettevalmistus oma karjääri kujundamiseks elus toimetulekuks



KÕRGGKOLIDE LÕPETANUTE ettevalmistus oma karjääri kujundamiseks elus toimetulekuks



2.4.3 Üldised hinnangud elanikkonna karjääriplaneerimisalastele teadmistele ja oskustele

Tööhõiveametis, teabe- ja nõustamiskeskustes, noorte infokeskustes, avatud noortekeskustes ning personali-, koolitus ja/ või töövahendufirmades töötavatel spetsialistidel paluti üldistavalt hinnata inimeste ettevalmistust elus toimetulekuks, nende erinevaid teadmisi ja oskusi oma karjääri kujundamiseks.

Kõige kõrgemalt hinnati inimeste **infootsimise oskusi** (nii koolitus-, enesetäiendusvõimaluste kohta kui töövõimaluste kohta) ning **teadmisi** õppimis-, enesetäiendamisvõimaluste kohta kui ka erialade, elukutsete ja ametite kohta (joonis 2.26). Nende aspektide osas on rohkem neid, kes hindavad inimeste oskusi pigem heaks kui puudulikuks.

Kõige kriitilisemad olid ka siin hinnangud inimeste **teadmistele tööturust – ühelt poolt hetkeolukorrast ja vajadustest ning teiselt poolt selle arengutest ning tulevikuperspektiividest**. Seda hindas puudulikuks enam kui kaks kolmandikku vastanutest. Pigem puudulikuks kui heaks hinnati ka inimeste ettevalmistust oma võimete ja eelduste tundmiseks ning tööle kandideerimise ja tööturul konkureerimise oskusi.

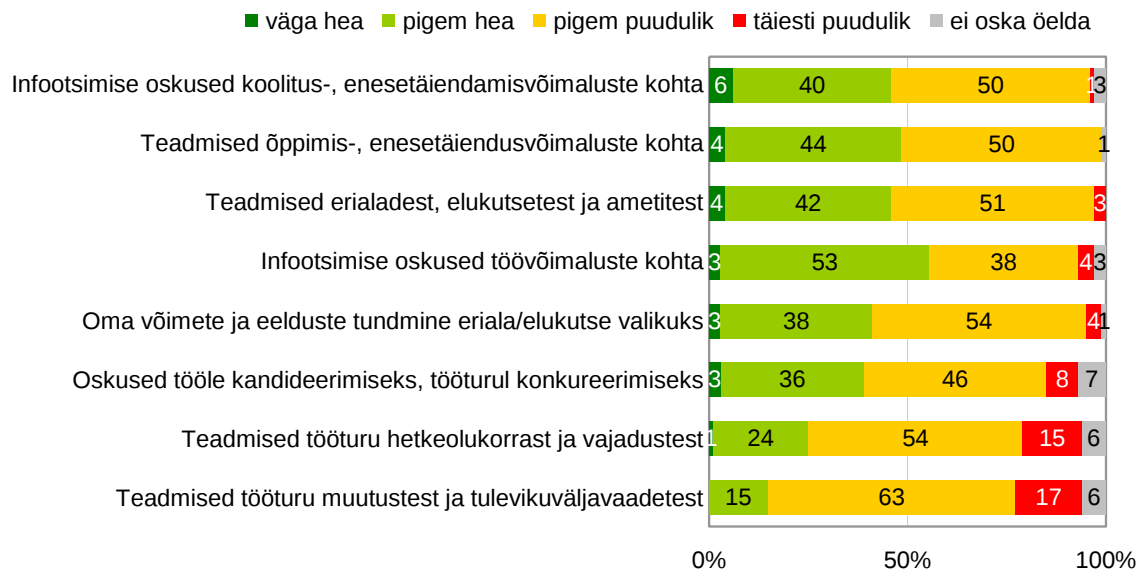
Täiendavalt toodi vabade kommentaaride vormis välja puudusi inimeste karjääriskujundamisega seonduvates alljärgnevates aspektides:

- oma huvide ja kutsumuse vähene tundmine;
- ebareaalsed ja põhjendamatud ootused tulevasele tööle, sh selle sisule, nõuetele ja töötasule;
- kõrgendatud või vastupidiselt madal enesehinnang, mis loob takistusi elus toimetulekuks;
- oskamatus teadlikult ja/ või iseseisvalt oma (pikemaajalist) karjääri planeerida;
- vähene haridus ja/ või töökogemus ning –harjumus.

Joonis 2.26 Hinnangud karjääriplaneerimiseks vajalikele oskustele ja teadmistele üldiselt

(% vastajatest ANK-dest, TNK-dest, Tööturuametist, personaliotsingu-, koolitus- või töövahendusfirmadest)
n=72

Millise hinnangu annate oma senise kogemuse põhjal inimeste ettevalmistusele elus toimetulekuks, nende järgmistele oskustele ja teadmistele?



2.5 Ressursid

2.5.1 Asutuse üldine vaade

Teenuse kättesaadavus

Karjääriteenust pakuvate asutuste – avatud noortekeskuste (ANK), teabe- ja nõustamiskeskuste (TNK), Tööturuameti (TA) ja personali-, koolitus- ja tööotsingufirmade (PKT) puhul on teenuse kättesaadavaks tegemise ressursikomponendid ka asutuse asukoht ja “kanalid”, mille vahendusel inimesele on võimalik pöörduda ja teenuste kohta esmainfot hankida (joonis 2.27).

Ligi kolmandik nende asutuste vastajatest hindab oma asutuse asukohta sobivaks ja inimesele kergelt leitavaks. TKN asukoha sobivuse hinnangud on võrreldes teistega madalamad. Ka ANK töötajatest peab suhteliselt suur osa oma asutust pigem raskesti leitavaks.

Internetikasutajate osakaal Eesti elanike seas kasvab pidevalt ja 2006 kevad-talvel ulatus see juba 63%-ni 15-60 aastaste sihtrühmas /allikas: TNS Emor Gallup e-Ratings/. Seetõttu on **asutuse kodulehekülje olemasolu** karjäärplaneerimise alase teenuse kättesaadavuse seisukohalt üha suurema kaaluga. Hetkel ei ole seda aga igal kümnendal TNK-l ja PKT-l ning avatud noortekeskustest (ANK) veelgi vähematel. Probleeme avatud noortekeskuse ja/või töötajatega interneti teel pöördumisel näitas ka antud küsitluse läbiviimine, kus kontakibaasis sisaldus palju “isiklikke” e-maili aadresse, mille postkastid täis jm taolised probleemid.

E-posti teel pöördumise võimalust pakub enamik asutusi: kõik teabe- ja nõustamiskeskused ning personali-, koolitus- ja tööotsingufirmad; 80% avatud noortekeskustest. Interneti kaudu esmakontakti loomine (leidmine) on abisaaja seisukohalt otsing märksõna põhjal, mistõttu on just E-posti kontakti kasutamisel oluline (kui kodulehekülge ei ole), et asutus sisalduks ka internetipõhistes registrites, mis annaksid otsingusõna sisestamisel vastava vaste.

Kodulehekülje kaudu on võimalik pöörduda, luua kontakti nõu ja abi saamiseks 61% küsitluses osalenud asutustes (sõltuvalt kodulehekülje olemasolust). Asutustest, kus on kodulehekülge, pakuvad seda võimalust 72%.

Nagu karjääriteenuste kasutajate uuring näitas (vt. elanikkonnauuring), siis potentsiaalseid teenusevajajaid on suhteliselt rohkem interneti mittekasutajate seas. Teenuse kättesaadavuse seisukohalt muutub oluliseks muude (meedia) kanalite kaudu kättesaadav info teenuseosutaja asukoha aadressist ja telefonidest.

Nimetatud asutused (kusjuures mitte kõik PKV-d) pakuvad infot ja konsultatsioone kohapeal, st nad eeldavad, et **inimesed tulevad ise** nende juurde. Samas ei ole nad lihtsalt leitavad. Kõik asutused omavad **telefoni**, millelt kontakti võib luua. Esmapöördumise korral on oluline telefoninumbri leidmise lihtsus, millele tuleks tähelepanu pöörata ka teenuse kättesaadavuse temaatika käsitlemisel.

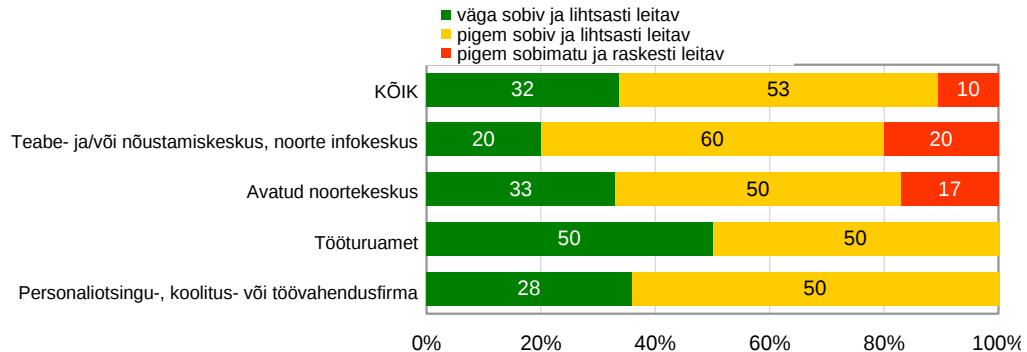
Muud viisid, kuidas teenusevajaja võib leida kontakti teenuseosutajaga, on messid, seminarid, maakonna infoportaalid korraldatavad infopäevad, isiklikud kontaktid (väiksemates kohtades), lahtiste uste päevad, koolitusüritused.

Joonis 2.27 Hinnangud teenuse kättesaadavusele

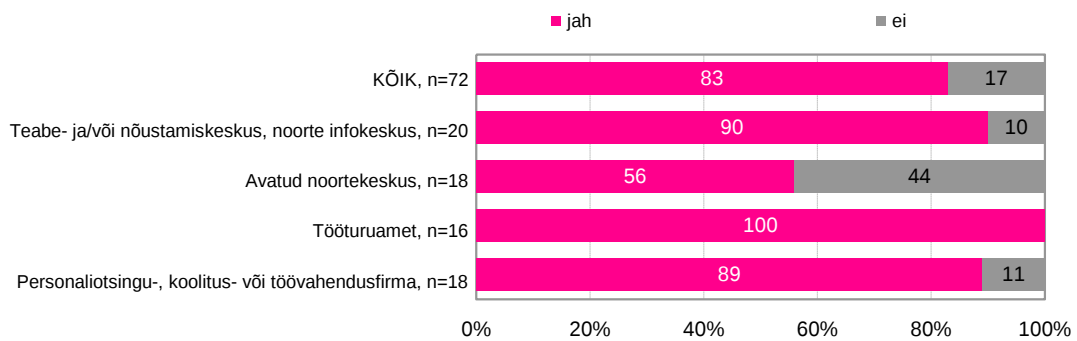
(% ANK; TNK; Tööturuamet; Personaliotsingu-, koolitus- või töövahendusfirma; n=72)

Kuivõrd sobiv ja lihtsasti leitav on Teie hinnangul inimeste jaoks Teie asutuse asukoht? Kas see on...

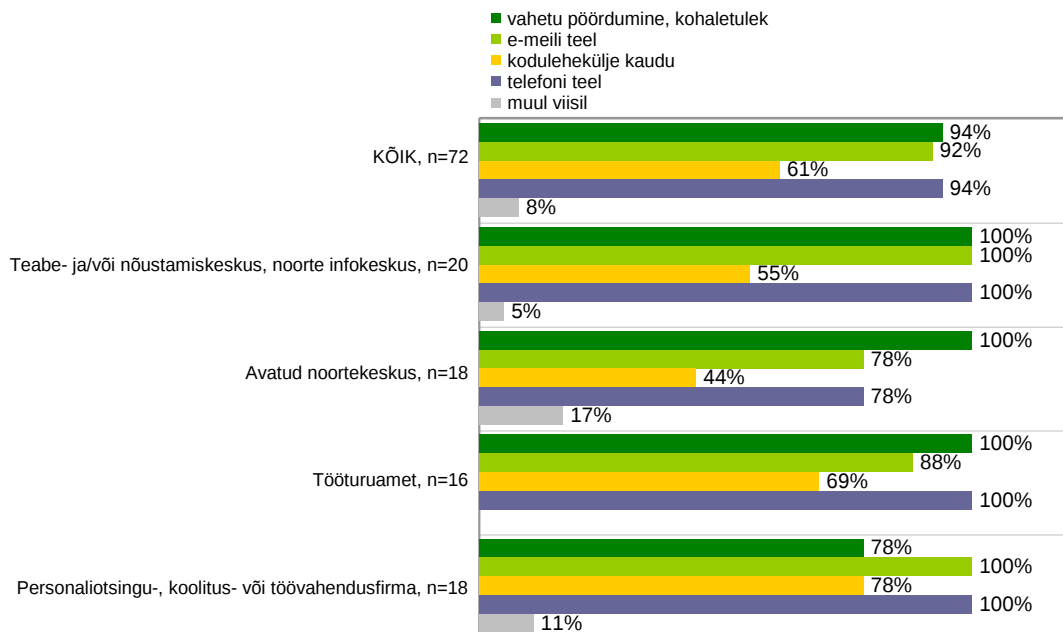
(% nendest ANK-st, TNK-st, TA-st ja PKT-st, kus on võimalik vahetu juurdepääs, n=68)



Kas Teie asutusel on kodulehekül?



Millistel viisidel saavad kliendid Teie asutuse poole nõu ja info saamiseks pöörduda



Erivajadustega inimeste teenindamise ressursid

Enamik (79%) koolide esindajatest märkis, et neil on/on olnud erivajadusega õpilasi (joonis 2.28). Küsisime neilt, kas ja millised toetavad ressursid on koolil nende õpilaste teenindamiseks. Oskusteadmistega töötajaid on vähem kui pooltel koolidel ning ainult kolmandik koole saavad pakkuda sellele sihtrühmale sobivaid info hankimise kanaleid. Nii erioskustega töötajaid (nt viipekeele oskus), kui ka füüsilise ligipääsu võimaluste kindlustamiseks vajalikke ressursse on vähestel koolidel.

Nendelt, kes vastasid, et neil on loodud erivajadustega õpilastele muud tingimused või eeldused, paluti neid kirjeldada. Ligikaudu pooltel juhtudel peeti silmas hariduslike erivajadustega (õpiraskustega) lastele õpitingimuste loomist (eripedagoogid, eraldi klassiruumid jms). Muudel juhtudel märgiti ära füüsiliste erivajadustega õpilastele tingimuste loomist (kaldteed, WC jms). Mainiti ka lihtsalt sallivat suhtumist ja vajadusel individuaalset lähenemist, koduse õppe võimaldamist vastava spetsialisti toel.

Mõned illustreerivad tsitaadid:

Koolis on olemas eripedagoogilise haridusega inimesed, kellel on olemas teadmised ja oskused erivajadustega inimestega tegelemiseks, samas pidime oma koolis ära saatma ratastoolis õpilase, sest koolil puuduvad võimalused ratastooliga õpilase transportimiseks korrusele korrusele. /Üldhariduskool/

Meil on üks erivajadusega õpilane koolis, sellepärast mingisuguseid erilisi tingimusi ei ole tema jaoks loodud, kuna ema aitab tal liikuda ühest klassist teise. /Üldhariduskool /

Hetkel on koolis liikumispuudega laps, olemas kaldteed ja abiõpetaja. /Üldhariduskool/

Meie kool tegutseb selle poole, et ka erivajadustega lapsed saaksid maakonna koolis käia. Plaanis on alates õppeaastast 2006/2007 neile luua tingimused koolis õppimiseks. /Üldhariduskool/

Vaatama paljude tingimuste puudumisele püüame hakkama saada inimestega, kes tahavad õppima asuda. /Kutseõppeasutus/

Võrreldes üldhariduskoolidega (kus on/on olnud erivajadusega õpilasi) on koolivälistes teenust osutavate asutuste seas enam neid, kes on füüsilise ligipääsu võimalused loonud. Suhteliselt vähe on vastavaid võimalusi saanud luua avatud noortekeskused ja personali-, koolitus ja töövahendufirmad (joonis 2.29).

Ressursside puudumise taha siiski klientide teenindamine ei jää. Eriostkustega inimeste puudus lahendatakse koostöös teiste asutuste spetsialistidega ning füüsiliste ressursside puudumise korral kasutatakse teisi, sobivamaid ruume.

Töötajatel puuduvad vastavad oskused ja teadmised ja ka füüsilised tingimused ei vasta Nt. Wc-d ei võimalda ratastooliga ligipääsu, samuti 2. korrusele ei saa. /ANK/

Teeme koostööd Puuetega Inimeste Kojaga jne, omame infot ja suhtleme erivajadustega inimestega, pakume neile tööd jms, kuid juurdepääsu võimalused büroole on puudulikud ja majahalduri poolt on nende korraldamine võimatu. /PKT/

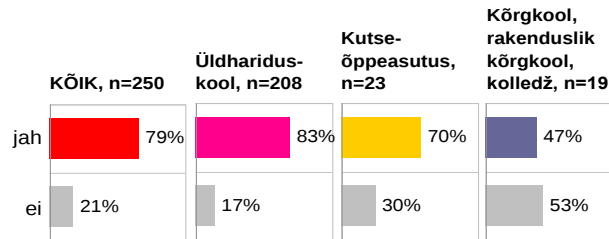
Füüsiliselt ebamugav asukoht ja ligipääs ei vasta tingimustele (puuduvad kaldteed, uksed avanevad raskelt). Samuti ei ole huvi üles näidanud kliendid. Neil on teised võimalused. /TNK/

Kui mind kutsutakse erivajadustega inimesi nõustama väljaspool minu asutust (näiteks raamatukogu õppeklassi või kutsekooli), siis ma sinna ka lähen. Minul on kergem nende juurde minna kui neil minu juurde. /TA/

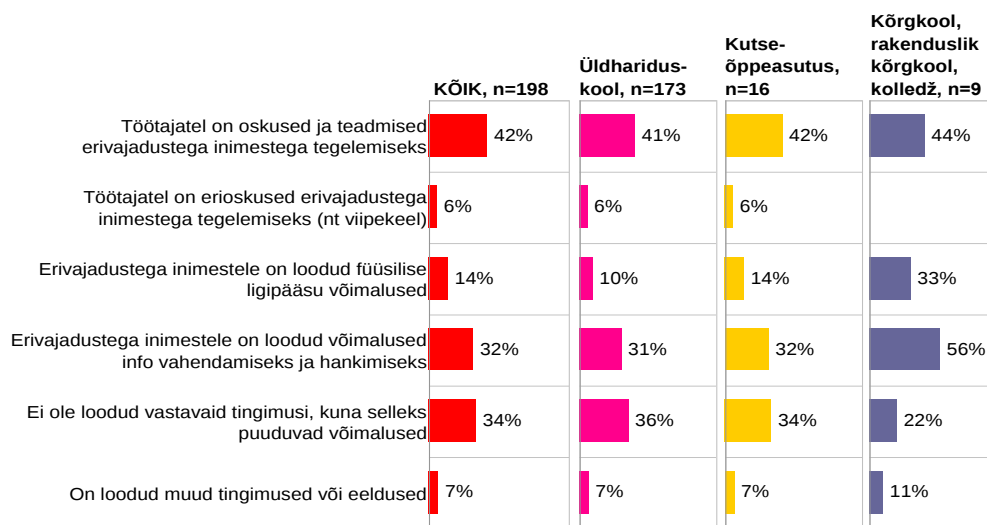
Joonis 2.28 Erivajadustega õpilaste teenindamise ressursid koolides

109

Kas Teie koolis on/ on olnud erivajadusega õpilasi?
(% vastajatest kõikidest koolidest, n=250)



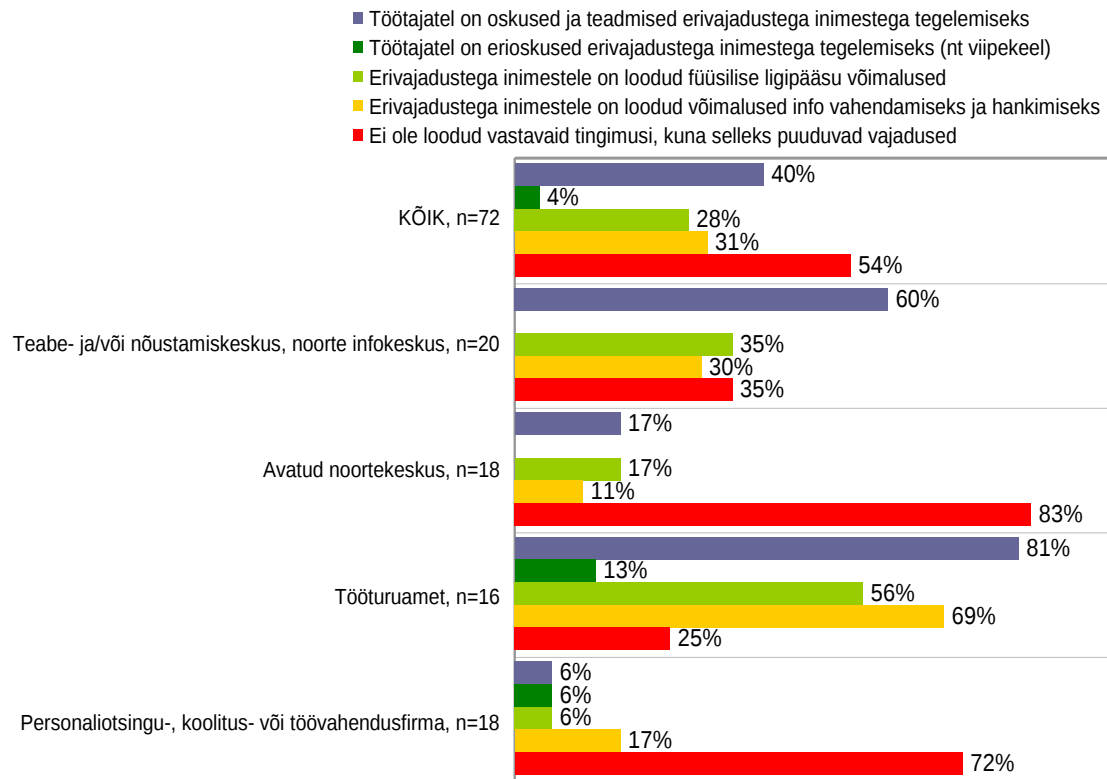
Kas Teie asutuses on olemas järgmised eeldused ja tingimused erivajadustega inimeste teenindamiseks karjäärıkujundamise ja kutsevalikuga seotud küsimustes
(% koolidest, kus on/ on olnud erivajadusega õpilasi, n=198)



Joonis 2.29 Erivajadustega inimeste teenindamise ressursid haridussüsteemi välistes asutustes

(% ANK; TNK; Tööturuamet; Personaliotsingu-, koolitus- või töövahendusfirma; n=72)

Kas Teie asutuses on olemas järgmised eeldused ja tingimused erivajadustega inimeste teenindamiseks karjääririkujundamise ja kutsevalikuga seotud küsimustes



2.5.2 Ressursside piisavus ja kättesaadavus teenusepakkujale

Karjääriteenuse osutamisel tuntakse puudust aja- ja raharessursist ning asutusevälisest toest (joonis 2.30). Oma oskuste ja teadmiste tasandil hinnatakse olukorda paremaks. Küllap on sellise gradatsiooni tekkimisel oma roll ka vastaja tajul ja mõõdikutel – on ju aeg ja raha on selgemalt tajutavad ja objektiivsemalt mõõdetavad kriteeriumid, kui oskuste ja teadmiste tase.

Rahaliste ressursside ebapiisavust oma tegevuste arendamisel tajub 66% vastajatest, pisut väiksem on rahasurve koostöö edendamisel (58%) ja kliendigruppide teavitamisel (52%). Kõige enam tunnetavad kõigis aspektides rahaliste ressursside nappust üldhariduskoolide esindajad. Ka avatud noortekeskuse esindajad hindavad teistes sagedamini rahalisi ressursse pigem mitte piisavaks. TNK esindajate puhul on see probleemiks just tegevuste arendamise aspektis (33% peab ebapiisavaks ja 43% pigem ebapiisavaks). Teiste sihtrühmade puhul on hinnangud lähedased keskmisele. Kõige positiivsemalt näevad oma asutuse olukorda Tööturuameti ja PKT esindajad.

Ajalisi ressursse napib kõige enam koostöö tegevuse arendamiseks (64%) ja oma tegevuste arendamiseks (59%). Kliendigruppide teavitamiseks on aega soovitus vähem pooltel vastajatest. Sihtrühmade lõikes kimbutab ajapuudus kõige enam üldhariduskoolide, kutseõppeasutuste ja avatud noortekeskuste töötajaid ja TNK inimesi. Vähem kurdavad ajanappust Tööturuameti ja PKT töötajad.

23% avatud noortekeskuste ning teabe-, nõustamis- ja infokeskuste töötajate sõnul läheb enamik nende sisulisest tööajast karjäärirakendamist toetavatele tegevustele, 30% sõnul jaguneb see aeg võrdselt muude tegevustega ning **47% neist tegelevad põhiliselt muude teenuste osutamisega** (nt psühholoogiline nõustamine vms). **Korralduslikud ja administratiivsed tööd** haaravad kolmandikul nende keskuste töötajatest üle 80% tööajast. Ainult kolmandiku töötajate puhul jääb nende tööde maht 30% piiresse tööajast.

Oma oskusi ja teadmisi peetakse muude ressursside kõrval suhteliselt piisavaks. Suhteliselt rohkem tuntakse puudust (35%) koostöö arendamise oskustest partneritega. Tegevuste sisulises arendamises tuleksid lisateadmised kasuks 26% arvates. Sihtrühmade lõikes peavad oma oskusi ja teadmisi heaks just Tööhõiveameti inimesed. Ka kõrgkoolides tuntakse end selles osas kindlamalt. Suhteliselt madalamaid hinnanguid andsid oma oskustele üldhariduskoolide ja avatud noortekeskuste esindajad.

Asutusevälisest toest tunneb puudust 33% kõigist vastajatest, sh avatud noortekeskused neist kõige enam. Ka PKT sooviksid rohkem asutusevälist tuge oma tegevuste arendamisel. Asutusevälist tuge tunnetavad teistest enam Tööturuameti töötajad.

Vabades kommentaarides, millist **väljapoolset tuge koostöö arendamiseks** täpsemalt mõeldakse, mainiti nii finantsilist abi oma tegevusteks või potentsiaalsete koostööpartnerite motiveerimiseks, meetoodilist abi, süsteemset kogemuste vahetamist ja tegevuse analüüsi, vastastikust koostöösoovi, pro-aktiivsust koostöö otsimisel ka väljastpoolt, häid partnersuhteid, küünarnukitunnet ja moraalselt tuge. Ümarlauad ja koostöövõrgustikud võiks olla üheks vormiks selleks.

Koostöö võiks olla regulaarne. Ühel aastal kutsuvad hotellid külla, teisel aastal ärgu neid tülitatagu. JNE. /Üldhariduskool/

Ettevõtted peaksid saama rahalise hüvitise, et nad osaleksid paikkonna noorte erialasel väljaõppel või erialade tutvustamisel. /Üldhariduskool/

Kui koolides on karjäärikoordinaatorid kasvõi osaliseltki tasustatud ja tööülesanded kirjalikult fikseeritud, siis on ka neid, kellega koostööd parandada ja laiendada. /TNK/

Koolitusi, nõustamiskeskuse tuge, tööhõiveameti tuge ja pidevat infot, tööandjate infot, et oleks ka teistel koostöövalmidus, praegu teevad kõik vaikselt ja eraldi oma asja. /ANK/

Materiaalne abi, töö ringijuhina või noortejuhendajana töötamise võimalus. /Üldhariduskool/

Vabades kommentaarides, millist **väljapoolset tuge oma tegevuste sisuliseks arendamiseks** oodatakse, kordusid mõistetavalt paljud eelpoolmainitud aspektid, sest nad on ka omavahel vastastikku tingitud ja seotud. Otseselt rahast räägiti suhteliselt vähe, kuigi see ei tähenda, et paljude ettepanekute realiseerumine ei eeldaks finantstuge. Sihtrühmade lõikes olid kommetaaride sisulised rõhuasetused erinevad.

Haridussüsteemi (koolide) esindajate ootuste üldnimetaja oli "**koolitaja koolitus**", st karjääriplaneerimise nõustaja koolitus ning varustamine metoodiliste- ja õppematerjalidega, vastava ala kirjandusega. ANK ja TKN esindajad rääkisid **koostööst** (ootused sellele vt vastav temaatika eespool): esile toodi vajadust tugevate sisuliste koostöösuhte, mitte "ülbete ametnike" järele. PKT esindajad soovisid teavet stipendiumitest, mis võimaldavad välismaal end täiendada, finantseerimisest ja koolitustest. TA esindajad ei kommenteerinud seda küsimust (sest enamik oli neist olukorraga rahul). Sisse toodi ka riikliku regulatsiooni ja seadusandluse küsimus, mis praktilisel tasandil päädiks vajalike ametikohtade loomisega üldhariduskoolide juurde.

Selged riiklikud suunad väldivad segadust. /.../ Kui koordineerivate organite prioriteedid ja visioonid on selged, siis on võimalik juba eeltööd teha. Info mida vajaksime: tulevikuvisionid süsteemis ja rahastamises; muudatuste tegemiseks vajalike ressursiallikate alane info. /TNK/

Riiklikul tasandil koordineeritust, tööülesannete jaotamist... koordineerivat rolli, mida võiks kanda näit. maavalitsuse haridusosakond, kes praegu tegeleb vaid kontrolliga (kui sellegagi). /Üldhariduskool/

Motivatsioon? Miks mina aineõpetajana pean sellega oma põhitöö (aine õpetamine) kõrvalt tegelema? Kust võtta põhiressurss - AEG? Läbi aine loomulikult puutume kutsevalikuga kokku. Selleks olgu ametipostil karjäärinõustamise spetsialist! /Üldhariduskool/

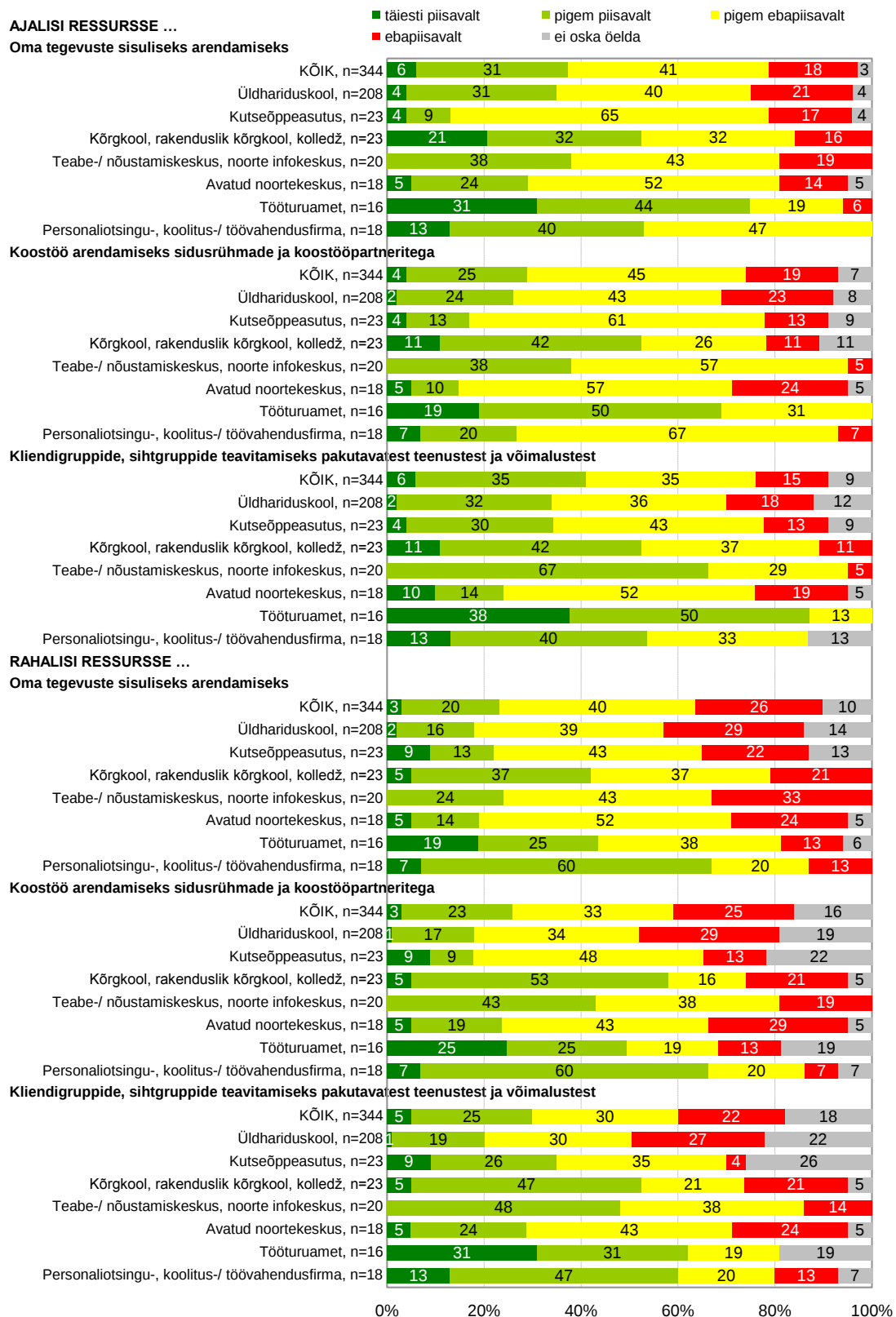
Vabad kommentaarid, millist **väljapoolset tuge oma sihtgruppide teavitamiseks oodatakse**, olid võrreldes muude eelnevate kommentaaridega lakoonilisemad. On selge, et ootus väga rakenduslike ideede esilekerkimiseks ei oleks põhjendatud – vastajate erialane fookus ei ole kommunikatsioon (reklaami) tähenduses. Seetõttu räägiti finantstoest (kui võimalusest reklaami ja reklaammaterjale tellida) või juba tsentraalselt toodetud (*õpilasele arusaadavas keeles*) infovoldikutest, filmidest, lektoritest koolidele. Üksikutes kommentaarides mainiti veel kommunikatsioonialast koolitust ning koordinaatorite töö tõhustamist. Kaudselt kumas läbi ka ootus laiemale teavitavale sotsiaalkampaaniale (kohalike tegevuste kõrval), mis kinnitaks elukestva karjääriplaneerimise vajalikkust inimestele ja seeläbi pakuks moraalset tuge ka tegijatele, tõstes ala sotsiaalset mõjukust.

... võib olla lootaks/ tunnustust ja teadmist, et see /karjääriplaneerimise alane tegevus/ on ka meie üks ülesannetest. /ANK/

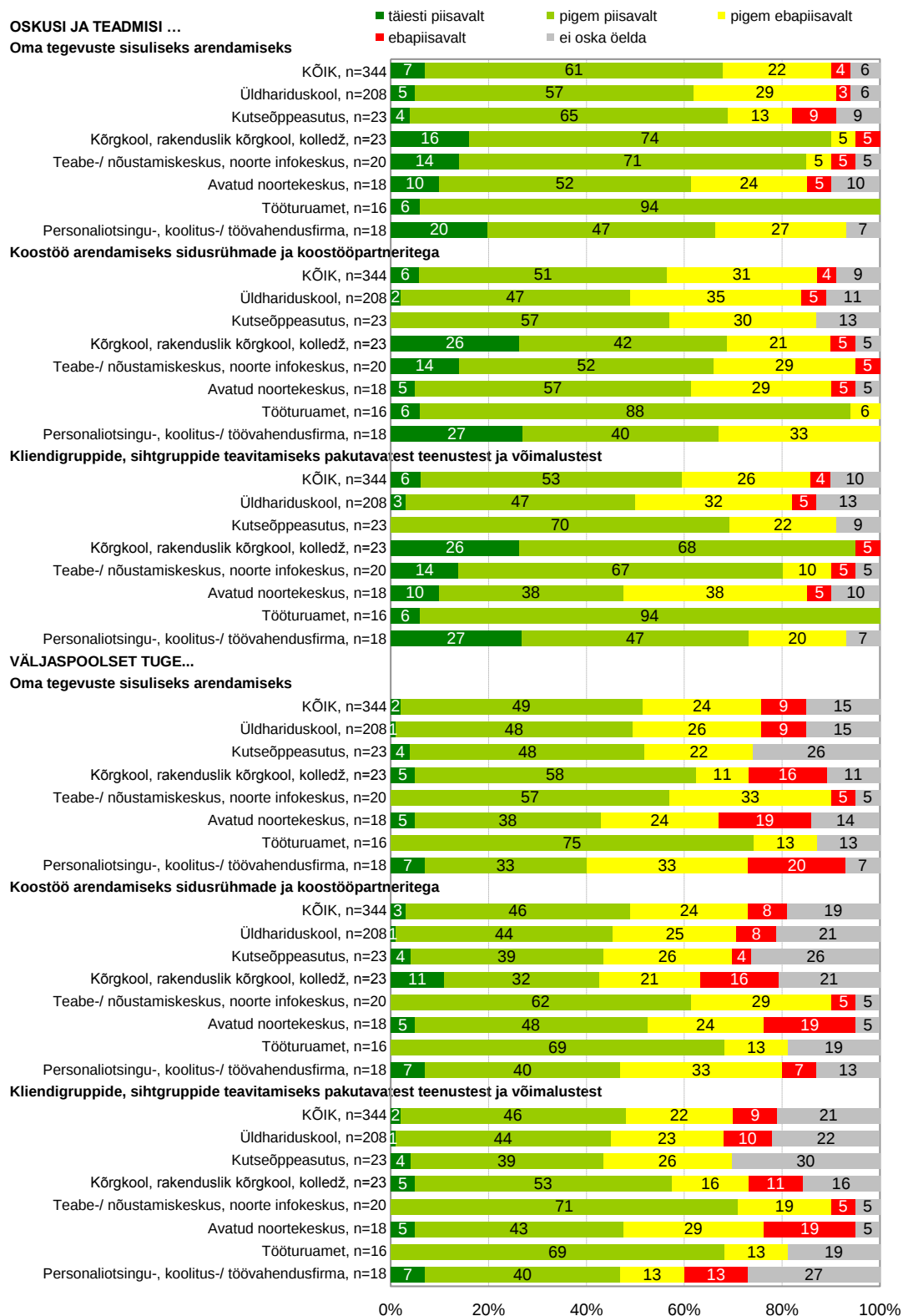
Pakutavate teenuste ja võimaluste kohta liigub ebapiisav info. See, et paar kõrgkooli iga nädal ennast reklaamivad ei aita noori kohe mitte. Vaja on igakülgset infot ja just rohkem põhikoolide lõpetajatele ja kutsekoolide kohta. Samuti töökohtade kohta. Ja mitte ainult Eestis vaid ka välismaal. /Üldhariduskool/

üldist infosüsteemi, mis teavitaks /töövõimalustest /... Näiteks ma pole kindel, kas TTA - s tutvustatakse cv.ee kaudu töö leidmise võimalusi asjakohaselt? see tähendaks, et võiksid olla koolitused ka meie /PKT/ firmadel/ poolt teistele samas valdkonnas tegutsejatele. /PKT/

Joonis 2.30a Hinnangud aja, raha, oskuste ja välise toe piisavusele



Joonis 2.30b Hinnangud aja, raha, oskuste ja välise toe piisavusele



2.5.3 Rahulolu ressursside, vahendite kättesaadavuse ja olemasoluga

Lisaks üldistele ressursikategooriatele nagu raha, aeg, oskused ja väline tugi, millest oli juttu eelmises peatükis, küsiti teenusepakkujatelt ka nende rahulolu juba täpsemalt 10 erineva ressursiaspekti lõikes. Igal teemal oli vastajatel võimalik lisada ka vabas vormis kommentaar oma ootuste kohta, kui rahulolu 7 palli või vähem.

Füüsiliste ressursside olemasolu või kättesaadavusega – nagu tehnilised töövahendid ja ruumid – ollakse kõige enam rahul (rahulolu hinnang 8,1 palli 10-palli süsteemis). Alla keskmise on rahulolu (6,1 palli või vähem) õppekirjanduse, metoodiliste materjalide, nõustamise, valdkonnaga seotud uuringutulemuste, analüüside ja abitööjõu (assistentide) olemasoluga. Suurim rahulolematuse väljendubki abitööjõuga varustatuses (4,8 palli), mis haakub hästi eelöelduga, kus nägime, et ajaressurss on rahaliste vahendite järel kõige defitsiitsem ressurss.

Olulisemad erinevused rahulolus ressurssidega teenuseosutajate lõikes on järgmised (joonis 2.31):

Arvatud noortekeskuste valdkonnaspetsialistid hindavad teistega võrreldes kõige madalamalt oma koolitus- ja enesetäiendamisevõimalusi (4,8 palli) ja tehniliste töövahendite olemasolu (7,9 palli). Arvatud noortekeskuste hinnangud nimetatud ressursside olemasolule on kõigil juhtudel ühed madalamatest (hinnangud pingerea viimases kolmandikus).

Kutseõppeasutused on võrreldes teistega kõige vähem rahul oma tööks vajalike infomaterjalidega (5,4 palli), sihtrühmadele suunatud infomaterjalidega (4,9 palli), valdkonna analüüside ja uuringute olemasoluga (3,6 palli), valdkonna õppekirjandusega ja metoodiliste materjalidega (vastavalt 4,5 palli ja 3,7 palli) ning nõustamise/supervisiooniga (4,4 palli). Tehniliste töövahendite ja ruumide osas on nende rahulolu aga üks kõrgematest (vastavalt 8,6 palli ja 7,7 palli).

TNKde esindajad tunnevad teistest enam puudust abitööjõust (4,1 palli). Suhteliselt rohkem rahul on nad enda tööks vajalike infomaterjalidega (vastavalt 7,1). Muude ressursside puhul on hinnangud lähedased keskmisele.

Üldhariduskoolide esindajate rahulolu hinnangud, läbi erinevate teemade, jäid keskmisele tasemele (kuna neid oli vastajate seas kõige rohkem). Keskmisest pisut madalamaks jäi siiski nende hinnang abitööjõu olemasolule (4,4 palli – vs keskmiselt 4,8 palli), kuna PKT kõrge rahulolu (7,3 palli) tõstis keskmist.

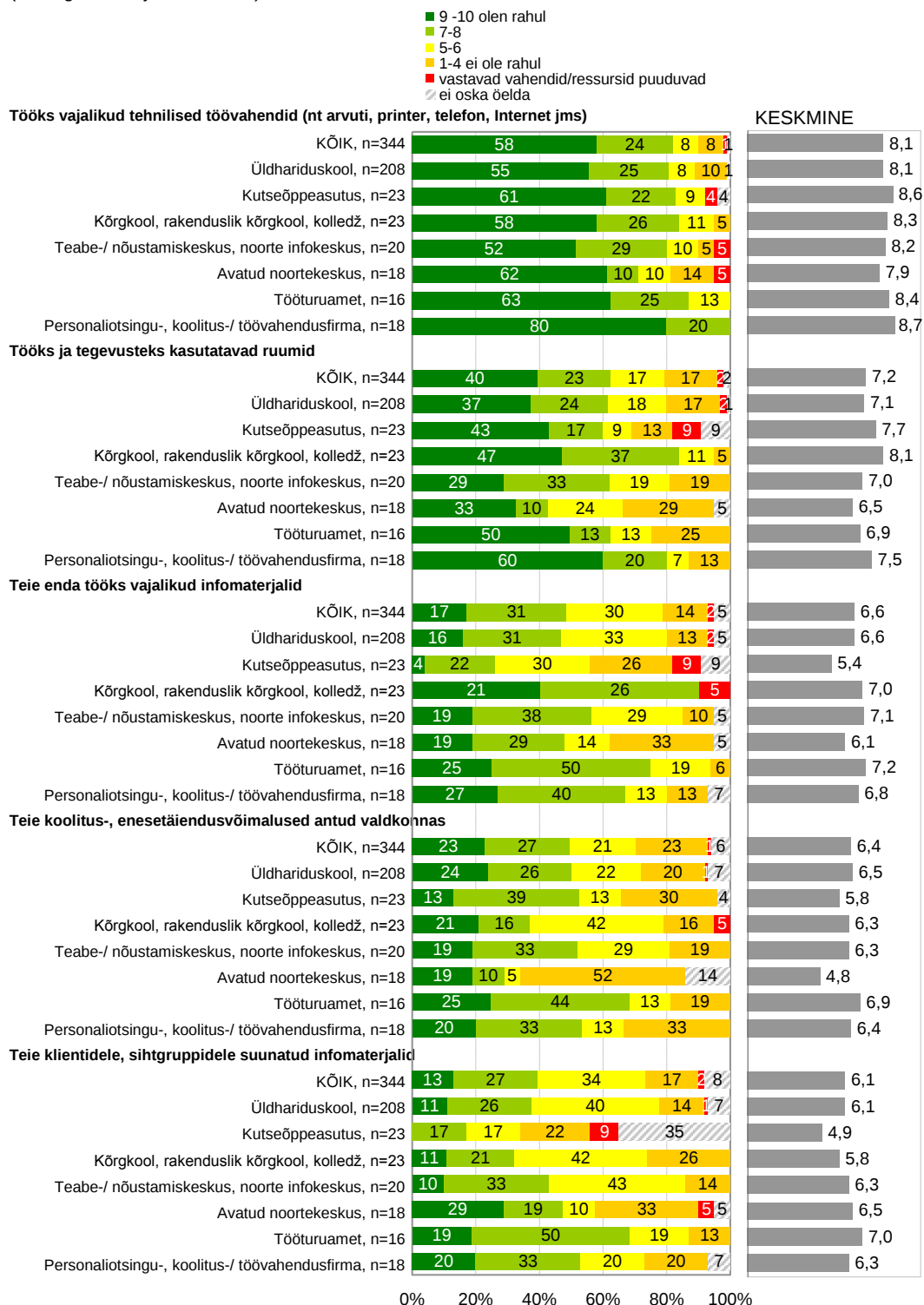
Tööturuameti esindajate rahulolu oma vahendite ja ressursside olemasoluga oli igas teemas kõrgeimaid.

Kõrgkoolide esindajad olid samuti suhteliselt rahul oma ressurssidega, enamikul juhtudel olid hinnangud keskmisel või sellest kõrgemal tasemel. Suhteliselt vähem oldi rahul sihtrühmadele suunatud infomaterjalidega (5,8) ja valdkonnaga seotud metoodiliste materjalidega (4,9 palli).

PKT firmades ollakse erinevalt teistest rahul olukorraga abipersonali osas (7,3 palli). Keskmisest madalam on nende rahulolu valdkonda puudutavate uuringute ja analüüside olemasoluga (4,0 palli), ka vastava ala kirjanduse ja metoodiliste materjalidega võiks olla olukord parem (4,6 palli).

Joonis 2.31a Rahulolu tööks vajalike vahendite ja ressursside kättesaadavuse ja olemasoluga teenuseosutajate lõikes

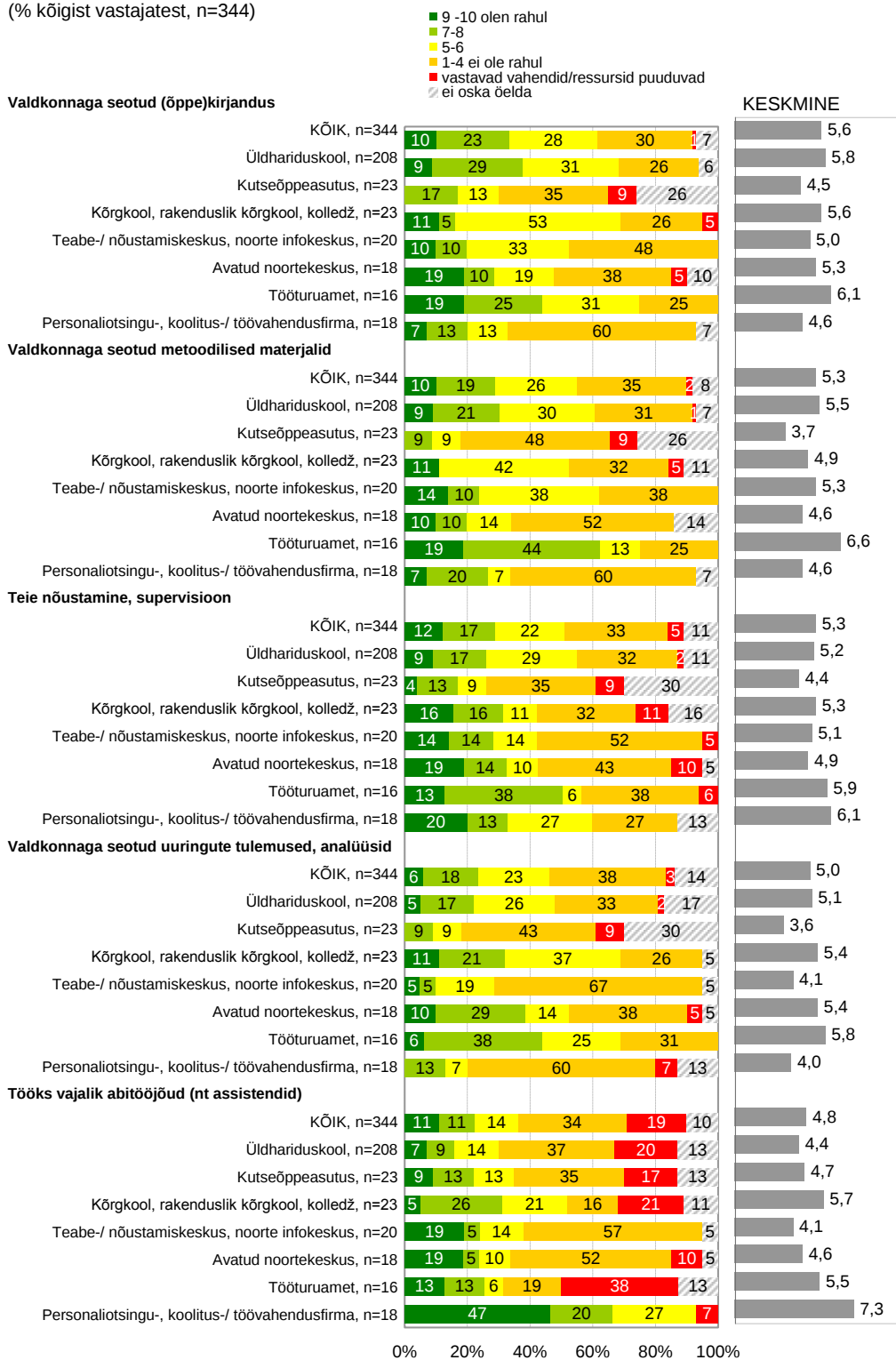
Esmaalt palun hinnake oma tööst lähtuvalt rahulolu alljärgnevate vahendite ja ressursside kättesaadavuse, olemasoluga
(% kõigist vastajatest, n=344)



Joonis 2.32b Rahulolu tööks vajalike vahendite ja ressursside kättesaadavuse ja olemasoluga teenuseosutajate lõikes

Esmalt palun hinnake oma tööst lähtuvalt rahulolu alljärgnevate vahendite ja ressursside kättesaadavuse, olemasoluga

(% kõigist vastajatest, n=344)



Vastajatelt, kes mingis valdkonnas hindasid rahulolu 7 või vähema palliga, paluti lisakommentaari ja ettepanekud, **mida võiks teha olukorra parandamiseks**. Järgnevalt on toodud kokkuvõtte nendest ettepanekutest.

Tööks vajalik abitööjõud

Ajaressurss ja tööks vajaliku abitööjõu piisavus pälvis kõige madalamaid rahulolu hinnanguid, mille peamine põhjus on töötajate ülekoormatus. 34% vastajatest hindasid seda ressursi puudulikuks (rahulolu 1-4 palli) ja 19% täiesti puuduvaks. Erinevate asutuste põhjused on mõistetavalt erinevad, kuna vastajad on karjääriplaneerimise teenuse osutamises erinevate muude rollidega hõivatud.

Üldhariduskoolide ja mõnel juhul kõrg- või kutsekoolide kommentaarides jäi kõlama **vajadus vastava alla spetsialistide järele üldiselt**, mitte otseselt assisteeriva abitööjõu vajadus.

Koolis, kus ma töötan ei ole ei sotsiaalpedagoogi, raskusi on õpiraskustega õpilaste käitumise probleemidaga, liiga sageli tuleb osaleda arenguveestlustel. Kõigega lihtsalt ei jõua tegelda, kui oled lihtsalt psühholoogi ametis. Kooli oleks vaja abijõude üldiselt, näit. abiõpetajad, sotsiaaltöötaja ja sotsiaalpedagoog ja karjäärinõustaja. /Üldhariduskool/

Välismaal töötavate kolleegide andmetel töötab sellise tudengite hulgaga nii karjääri- kui ka psühholoogilise nõustamise poole peal märksa enam kolleege - nt vähemalt 4-5 psühholoogi ja sama arv karjäärispetsialiste. See on oluline meeskonnatööks, läbipõlemise ennetamiseks jne. /Kõrgkool/

Mitterahuldava olukorra üheks põhjuseks peeti **finantside puudumist** ja seda mitte alati esmaselt täiendava tööjõu leidmiseks, vaid seniste tegijate töö tasustamiseks, sest paljudel juhtudel teevad inimesed või nende praegused abilised seda oma põhitöö kõrvalt vastavat tasu saamata. Seda mainisid nii üldhariduskoolid kui teised asutused.

Töökoormus on suur, on olemas ka assistendid, kes teevad seda oma põhitöö kõrvalt ja kuna neile selle eest ei maksta, ei ole nad ka motiveeritud = seega tegelikkuses see asi ei toimi. /Tööturuamet/

Noortekeskus ei saa endale lubada piisavalt suurt kaadrit, ühe inimese panus peab olema vähemalt 3-kordne. Kaasata tööhõiveameti kaudu abitööjõudu (koduperenaisi nt). /ANK/

Assistendi vajalikkust, selle otseses tähenduses mainisid TNK esindajad, Tööturuameti esindajad ja koolid, kus vastava ala spetsialisti ametikoht on olemas. Assistendi rollina nähti testide korralduslikku läbiviimist, sekretäritööd ja keskuses kohalviibimist kui spetsialist viib läbi koolitus- või nõustamispäevi oma töökohalt eemal (koolides, asutustes).

Karjäärinõustajal võiks olla assistent (mitme peale näiteks), kelle kanda jätaks lihtsamad kuid väga ajamahukad tegevused (näiteks testimise ja skoorimise, mis ei eelda nõustaja kvalifikatsiooni), aga ka sekretäri kohused (kutsete koostamise, kirjavahetuse korraldamise, klientide registreerimise jms). /TNK/

Koolide töökoormus kasvab kiiresti just kirjavahetuse ja mitmekordse arvepidamise ning dokumendikäibe osas - peamiselt just E-ajastusse jõudmise tõttu - esialgu on vaja senised dokumendid paberkandjail ka koostada-säilitada, samas koostada ka

*digitaaldokumente jne, suurenenud on töömahud aga mitte inimressursid.
/Kutseõppeasutus/*

Valdkonnaga seotud uuringute tulemused ja analüüsid

41% vastajatest hindasid oma rahulolu selles madalalt (rahulolu 1-4 palli) või täiesti puuduvaks. Antud teemal antud kommentaarides jäi kõlama mõte: uuringuid on antud valdkonnas tehtud vähe või ei ole vastav informatsioon selle vajajatele kättesaadav. Kommentaarides mainiti järgmist:

- Uuringuteemad – liiga üldised, vajatakse enam konkreetset teavet valdkondade kohta, nt kas on perspektiivikas anda kliendile soovitud teavet karjäärinõustamise käigus. Millised on antud ajahetkel riiklikult nõutavad kutsealad? Uuringud maakondade karjäärivõimaluste lõikes ja ka reaalse abivajajate kaardistamiseks.
- Uuringuinfo kättesaadavus – kommunikatsioon on ebapiisav, vajalik oleks ühtne teavitamine. Info peaks olema internetis ühest portaalist leitav või E-posti teel edastatav. Uuringuinfo leidmine ja kättesaamine on keeruline. Vähene tagasiside või selle puudumine tulemustest ja kokkuvõtetest uuringute osas, kus ise on osaletud.
- Uuringutulemused ja nende rakendamine – avaldati kahtlust, kas uuringutest saadud tulemusi ka tegelikult rakendatakse.

Kui enamikul juhul peeti uuringutest rääkides silmas erinevaid “andmeaitu” või registreid tööturuolukorra kohta – ehk otseselt igapäevatööd toetavaid andmeallikaid, siis oli ka kommentaare, mis viitasid vajadusele karjääriplaneerimise nõustamise üldise alusuuringu järele.

Ei ole lugenud üleriigilistest uuringutest karjääriinfo ja -nõustamise kättesaadavuse kohta ega valdkonna arendamiseks tehtud ettepanekuid (on olemas Karjääriteabe Keskuse poolt varasema projekti raames pakutud mudel, aga selle edasisest saatusest rakenduse suunas ei tea). Loodaks siiski uuringutel ja analüüsidel põhinevaid ÜHTSEID STARTEEGIAID valdkonna arenguks, et üle riigi kehtiks üks süsteem/struktuur, mis teeks valdkonna ka potentsiaalsete klientidele arusaadavamaks. /TNK/

Teenusepakkuja enda nõustamine, supervisioon

38% vastajatest hindasid seda tuge puudulikuks (rahulolu 1-4 palli) või täiesti puuduvaks. Nende hinnangul on see aga oluline nii professionaalseks arenguks kui ka psühholoogiliseks toeks (ärakuulamine, läbipõlemise ennetamine).

Täiesti puudub ja ettepanekuks sama moodi riigi poolt välja töötatud programm, mis aitab kõikidel valdkonna spetsialistidel ennast täiendada ja võimalust mentorit valida. /PKT/

Ma ei ole saanud informatsiooni, et oleks inimene olemas, kes mind nõustaks, superviseeriks. Jah, tegelikult kolleegidega suhtlemine on kasuks tulnud, kuid see on pigem mitteformaalne ning seda ei saa võtta supervisioonina. /TNK/

Mõned aastad tagasi käisid meie süsteemi karjäärinõustajad iga kvartal koos, et arutada edasist tööd, saada täiendust teadmiste. Toimus ka probleemide arutelu ja analüüs, mis kellegi töös ette tuli. Sellest aastast on see võimalus kadunud. Vajalik on sellise töö

tegijate perioodiline kooskäimine, teineteise toetamine, analüüs ja kogemuste vahetamine. /TA/

Supervisiooni võimalus praktiliselt puudub, ko-visioonid seda ei asenda. Rahalised kitsendused. /Üldhariduskool/

Valdkonnaga seotud metoodilised materjalid

35% vastajatest hindasid neid 10-pallisel rahulolu skaalal 1-4 palliga või 2% pidas neid täiesti puuduvaks. Soovid materjalide fookuse kohta varieerusid mõistetavalt vastavalt vastaja põhitegevuse ja senise praktika põhisel. Üldistatult öeldes on ootus nii kitsa sihtrühma kesksete või aineõpetusega lõimuvate metoodiliste materjalide järele. Siinkohal mõned näited sisukatest ja/või laiemalt huvipakkuvatest ettepanekutest.

Erinevate kutsete õpetamisega seotud spetsiifilist metoodilist materjali pole ju praktiliselt olemaski. Kogu õpetajakoolituse raskuskese on üldharidusõpetajatel. /Kutseõppeasutus/

Võiksid olla metoodilised materjalid erivajadustega (õpiraskustega, vaimupuudega, kuulmispuudega) õpilaste karjäärilase ettevalmistuse läbiviimiseks. Seni on tulnud kohandada tavanoortele mõeldud materjale.

Karjäärinõustamise metoodilised materjalid peaksid olema rohkem lõimuma aineõpetuse metoodiliste vahenditega. /Üldhariduskool/

Meeldiv, kui koostataks mitmekülgne, sisukas metoodiliste materjalidega nõ. õpetajaraamat, koos testide, materjalidega õpilasele, lapsevanemale kui karjäärikoordinaatorile.

Ettepanek klassijuhatajate täiendkoolituskavadesse võtta ka karjäärinõustamine, koos nõustamismetoodikaga. /Üldhariduskool/

Metoodiliste materjalide koostamisel oleks vaja ühendada erinevate õpetajate potentsiaal ja seda asja internetipõhisena korraldada ja juhtima peaks seda Haridus- ja Teadusministeerium. /Kutseõppeasutus/

Valdkonnaga seotud (õppe)kirjandus

30% vastajatest hindasid seda valdkonda puudulikuks (rahulolu 1-4 palli). Samas on konkreetsed oodatud teemad väga tegija-spetsiifilised. Suurema üldistuse tasandil mainisid olukorraga rahulolematud, et puuduvad head (eestikeelsed) allikad spetsialisti jaoks, materjalid, mis on kirjutatud "õpilasele" mõistetavas keeles. Karjääriplaneerimise-alane terviklik ja praktiline käsiraamat, olgu siis spetsialistile või sihtrühmale, puudub täielikult. Avatud noortekeskuste töötajad nentisid noorsootöölase kirjanduse puudumist. Olulise probleemina toodi taas esile rahalisi ressursse – materjalid on õpilastele kallid või tuleb neid ise välja töötada (tasustamata töö), väiksematel üldhariduskoolidel napib ressursse ka praegu saadaolevate materjalide soetamiseks jne.

Klientidele, sihtgruppidele suunatud infomaterjalid

19% vastajatest hindasid seda valdkonda puudulikuks (rahulolu 1-4 palli). Peamised etteheited nende poolt olid **materjalide kättesaadavusele** (ei jõua õigeaegselt kooli, ei tea

ise otsida, aga pro-aktiivselt ei saadeta jms) ja sisule. Sisu osas on ootus selgusele, konstruktiivsusele ja detailirohkusele – eriti kutsevaliku või tööturu teemades.

Kokkuvõtte vabadest vastustest:

- Materjalide kättesaadavus – karjäärinõustaja vähene teadlikkus sobivate materjalide hankimise võimalustest. Jagatavate trükimaterjalide vähesus - igale õpilasele ei ole võimalik pakkuda ja õpilased ise ei ole motiveeritud otsima internetist. Puuduvad materjalid kooli katkestanud õpilastele.
- Materjalide levitamine – puudub ühtne süsteem, levitamine on juhuslik. Haridusministeeriumi väljaannete 1 “sundeksemplar” peaks jõudma igasse kooli. Aktiivsust eeldatakse kutsekoolidelt oma infomaterjalide edastamisel kõigisse koolidesse. Probleemiks liiga hiline jaotamine kui enamik õpilasi on oma valiku juba teinud.
- Materjali ebasobivus sihtgrupile - vaja on huvitavamaid, atraktiivsemaid ja otse konkreetsele kliendile suunatud voldikuid. Nt kaasata noorte materjalide tegemisel noorsootöötajad ja –spetsialistid. Erivajadustega ja erikooli õpilastele puuduvad nende jaoks arusaadavad, lihtsustatud ja kohendatud materjalid.
- Materjali sisu – liigne pealiskaudsus, vähene praktiline väärtus. Vajadus kompaktsel infoteatmiku järele, mis koondaks kõik õppimis- ja karjäärivõimalused Eestis. Eelistatud on tasuta jagatavad trükised.

Koolitus-enesetäiendusvõimalused antud valdkonnas

24% vastajatest hindasid seda valdkonda puudulikuks (rahulolu 1-4 palli). Peamised probleemid: ei ole koolitusi, koolitajaid, koolitused on tasulised ja ajapuudus.

- Koolituste vähesus – koolituspakkumisi on vähe ja need on juhuslikud. Teretulnud on koolituste süsteemsus ja järjepidevus mitme tsüklina.
- Teave koolitustest – vähene ja sageli jõuab info liiga hilja planeerimise mõttes
- Koolitustel osalemine piiratud – põhjuseks aja puudus, rahalised vahendid. Soovitakse enam kohalikul tasandil toimuvaid koolitusi, 1-päevaseid lühikoolitusi
- Vähene koolitajate kvalifikatsioon ja vähe erinevaid koolitajaid Eestis
- Koolituse sisu – oodatakse enam praktilisi metoodika ja töövahenditega seotud ja know-how vahetamise koolitusi. Sageli koolitamisteemad kattuvad, koolitused on liiga teoreetilised ja sisutühjad.
- Huvi koolituste vastu – koolitusi peetakse olulisteks enesetäiendamisel ja töö korraldamisel.

Teenusepakkuja enda tööks vajalikud infomaterjalid

16% vastajatest hindasid seda valdkonda puudulikuks (rahulolu 1-4 palli).

- Infomaterjalide kaootilisus – väikeste mittesobivate infovoldikute paljus, kus olulise selekteerimine raske. Info juhuslikkus ja episoodilisus saadetavate materjalide näol. Vajadus klassifitseeritud konkreetse ja kompaktse info järele. Võimalik kasutada info koondamiseks portaali *Rajaleidja.ee*.
- Info kättesaadavus – iseseisev internetist otsimine on liiga ajamahukas. Soovitakse karjääriõppe listi loomist, kus info saadetakse kõigile seotud asutustele ja spetsialistidele, mis eeldab ühtse süsteemi loomist riigi tasandil.
- Info sisu – soovitakse enam infot tööturu olukorra ja trendide, tulevikuvisionide kohta. Uuemaid teste ja küsimustikke õpilastele. Kutsenõustamise ja kutsekoole tutvustavad materjalid praktiliselt puuduvad. Vähe venekeelseid materjale. Vaja otseselt õpilastele suunatud materjale, kus võimalus ennast testida.
- Info väljund – internetipõhine baasinfo pakett või korralik ühtne teatmik.
- Info vananemine – materjalid jõuavad liiga hilja, sageli on teave paberkandjal vananenud, vajadus materjalide järgi on juba septembris.

Tööks ja tegevuseks kasutatavad ruumid

19% vastajatest hindasid seda valdkonda puudulikuks (rahulolu 1-4 palli). Ruumidega rahulolematuse peamine põhjus oli nende puudumine üldse või **privaatse (segamatu) nõustamisruumi puudumine**. Sageli mainiti ka ruumide **remondivajadust** (amortiseerunud, vilets heliisolatsioon, vana mööbel ja halb valgustus). Mõnel juhul on probleem ruumide sobiva asukohaga (kõrge korrus, mis ei sobi liikumispuudega inimestele).

Siiski avaldatakse lootust, et olukord lähiajal paraneb - nt kohalik omavalitsus leiab võimalused ja ruume tuleb juurde või olemasolevad remonditakse/kujundatakse ümber.

Tööks vajalikud tehnilised abivahendid (nt arvuti, printer jms)

9% vastajatest hindasid seda valdkonda oma töös puudulikuks (rahulolu 1-4 palli). Peamine probleem: vananenud tehnika või vahendite (arvuti, telefon) jagatud kasutusaeg teistega, mis raskendab töö tegemist ja piirab tegutsemisvabadust. Olukord võib olla märgatavalt erinev erinevate asutuste (või ka regioonide) lõikes.

Riik peaks (nagu seda teeb Tiigrihüpe) varustama koole kõige vajalikuga karjääritööks. Need karjäärikeskused ei ole oma ülesannete kõrgusel, vähemalt Läänemaal. Hea mulje on jäänud mulle olukorrast Tartus. Üldhariduskooli

2.5.4 Infoallikad ja materjalid

Tuntumad ja kasutatavamad allikad ja materjalid

Vastajatel paluti etteantud nimekirja põhjal hinnata uuringu tellija poolt koostatud valikut karjäärükujundamise ja kutsevalikuga seotud materjale. Alljärgneval joonisel on allikad esitatud kasutajaskonna ulatuse pingereas (joonis 2.32).

Kahes alasihtrühmas – haridussüsteemis ja haridussüsteemi välistes asutustes olid mõned erinevused (joonis 2.33). Võrreldes haridussüsteemis põhikohaga töötavate inimestega olid muude asutuste esindajad sagedamini lugenud või soovitaks sagedamini enamikku loetletud allikatest, mis viitab nende suuremale seotusele antud teemaga. Haridussüsteemi esindajad olid neist kasutanud/soovitaks suhteliselt sagedamini järgmisi allikaid: "Tunne ennast ja oma karjäärivõimalusi", "Teel töömaailma", "Kutsesuunitlus koolis", *Rajaleidja.ee*.

Vabades kommentaarides mainiti järgmisi materjale ja allikaid, millest on saadud kasu ja mida soovitatakse ka teistele /vastajate kirjaviisi muutmata/:

"Edasiõppija teatmik";
praktiliste vihikute komplekt "Teeviit. Ristmik. Tööotsimistreener. Planeerimisabiline.";
Teatmik "Eesti ametikoolid"; "Kodaniku käsiraamat"; "Õppida rännates
Hirsch, Jackson Edukas karjäär nädalaga,
R.Alas Personalijuhtimine,
Tim Hindle Töölevõtuvestlus, Kuidas kujundada oma karjääri
Yate. Palgake parimaid,
Kuidas leida ja valida inimesi (Fontes)
Bolles Mis värvi on Sinu langevari?
Karjääritestid. Louis Janda, Ph.D., Elmatar 2000
Daniel Goleman "Emotsionaalne intelligentsus"
Abiturient 2006 Tiit Saksakulm
Ülle Suur. Testid ja küsimustikud kutse- ja personalivalikuks. 2006
Kuidas võita maailma parim töökoht - Tiina Saar
Книга, помогающая сделать карьеру ученикам 8-9 кл. "Как лучше учиться
выбирать и решать стать предпринимателем. Познай себя и мир своих
возможностей."
Системный выбло профессии. Помощь в поиске профессии. Германия, Бонн,
Nancy Perry, Zark VanZandt "Tulevikuvõimaluste uurimine"
N. Perry, Z. Vanzandt " Kutsesuunitlusprogramm põhikooli õpilaste jaoks"
V.Peavy Sotsiodünaamiline nõustamine
Aktiivinen ohjaus Norman E.Amundson (olemas ka inglisekeelsena).
Esmaspäeva armastades. (Saab häid mõtteid) Kes näppas minu juustu? Handy.
Kuidas kujundada oma karjääri (1998) Mäger, Kabonen, Torma Avatud Eesti Fond
EÕAS Innove "Praktikalood. Leonardoga Euroopasse ja tagasi."
L. Janda Karjääritestid, Elmatar 2000
K Russell & P. Carter IQ testid
M. Fennel Võit madala enesehinnangu üle (KKT)
Tallinna Noorte Infokeskuse "Noorte Tööteatmik"
Pärnumaa Kutsehariduskeskuse materjalid.

Suhteliselt vähem tuli soovitusi kirjandusele üldhariduskoolidest. Tehti ettepanek koostada ka nimekirju kasulikest välismaistest internetikodulehekülgedest, nt erialaliitude lehekülgedest.

Muuhulgas mainiti järgmisi internetilehekülgi:

- <http://www.fedora.eu.org/> *FEDORA is an association for those involved in all aspects of student guidance in institutions of higher education in Europe.*
- *EURES kodulehekülg ning Euroopa Noorte infoportaal*
- *www.pite.ee (töö ja puuetega inimesed).*

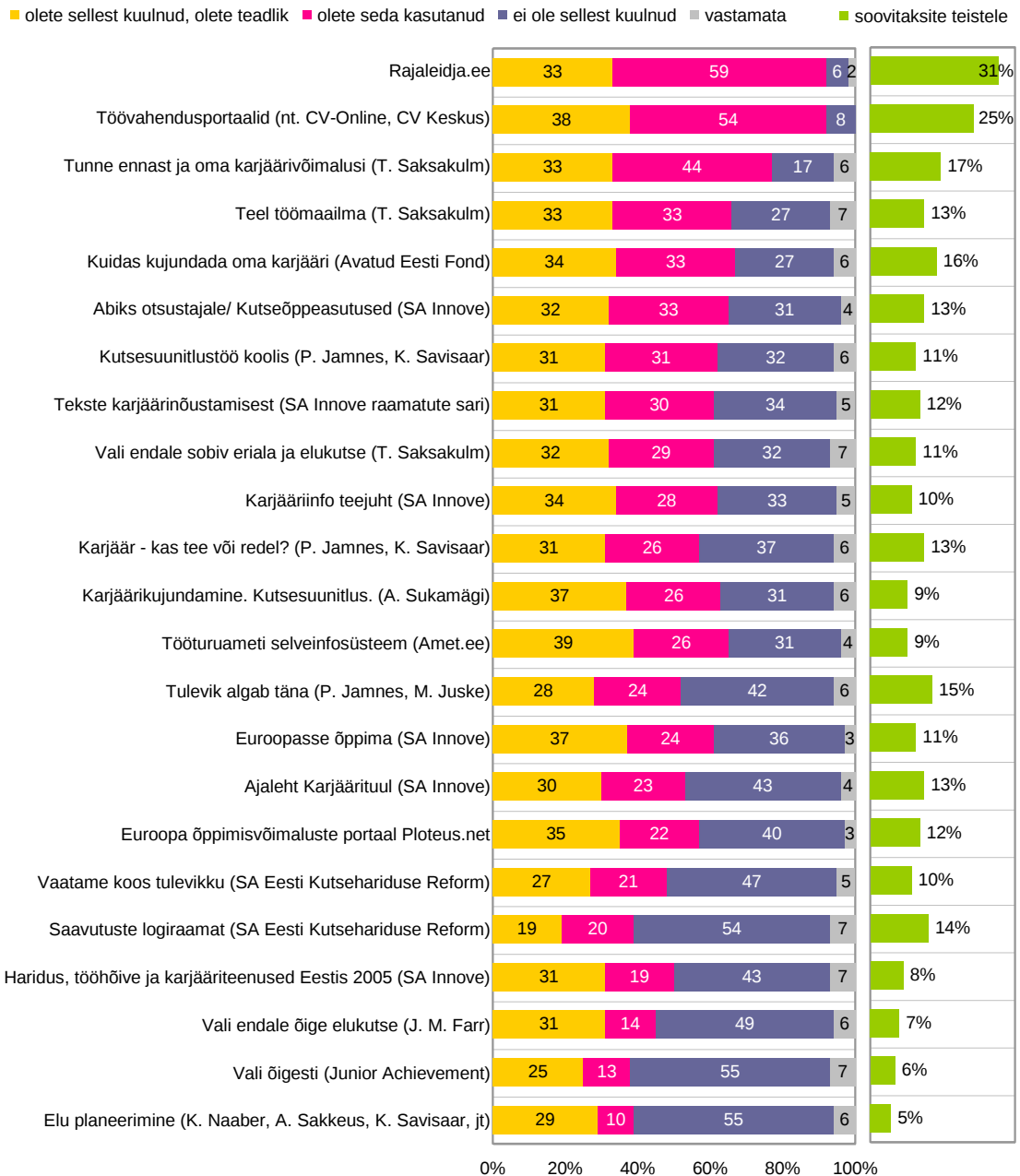
Suhtumine materjalide ja allikate piisavusele olid erinevad: kohtas nii positiivset kui ka kriitilist suhtumist. Siinkohal kaks erinevaid seisukohti ilmestavat tsitaati:

Peale eelnimetatute veel - Nõustamispsühholoogia Tööklubi metoodika K. Kiis, Päevalehe töölehe materjalid, Kuidas võita vaidlusi ja läbirääkimisi - Fisher, Ury Suhtlemispsühholoogiat. Viimasel ajal on palju antud valdkonna kohta kirjandust ilmunud, millega tasub tutvuda ja enda jaoks oluline välja kirjutada ja töös rakendada. Hetkel ei ole minu poolt kasutatud kirjanduse loetelu arvutiga ühes ruumis, et konkreetseks minna. Kirjandust on valdkonna kohta piisavalt palju. /Avatud noortekeskus/

Pole eriti midagi soovitada, teemaga tuleks alles tegelema hakata. Need pehmeaanelised ajaviiteraamatud, mis on saadaval, ei kuulu ilmselt siia kategooriasse. /Personali-, koolitus või-töövahendusfirma/

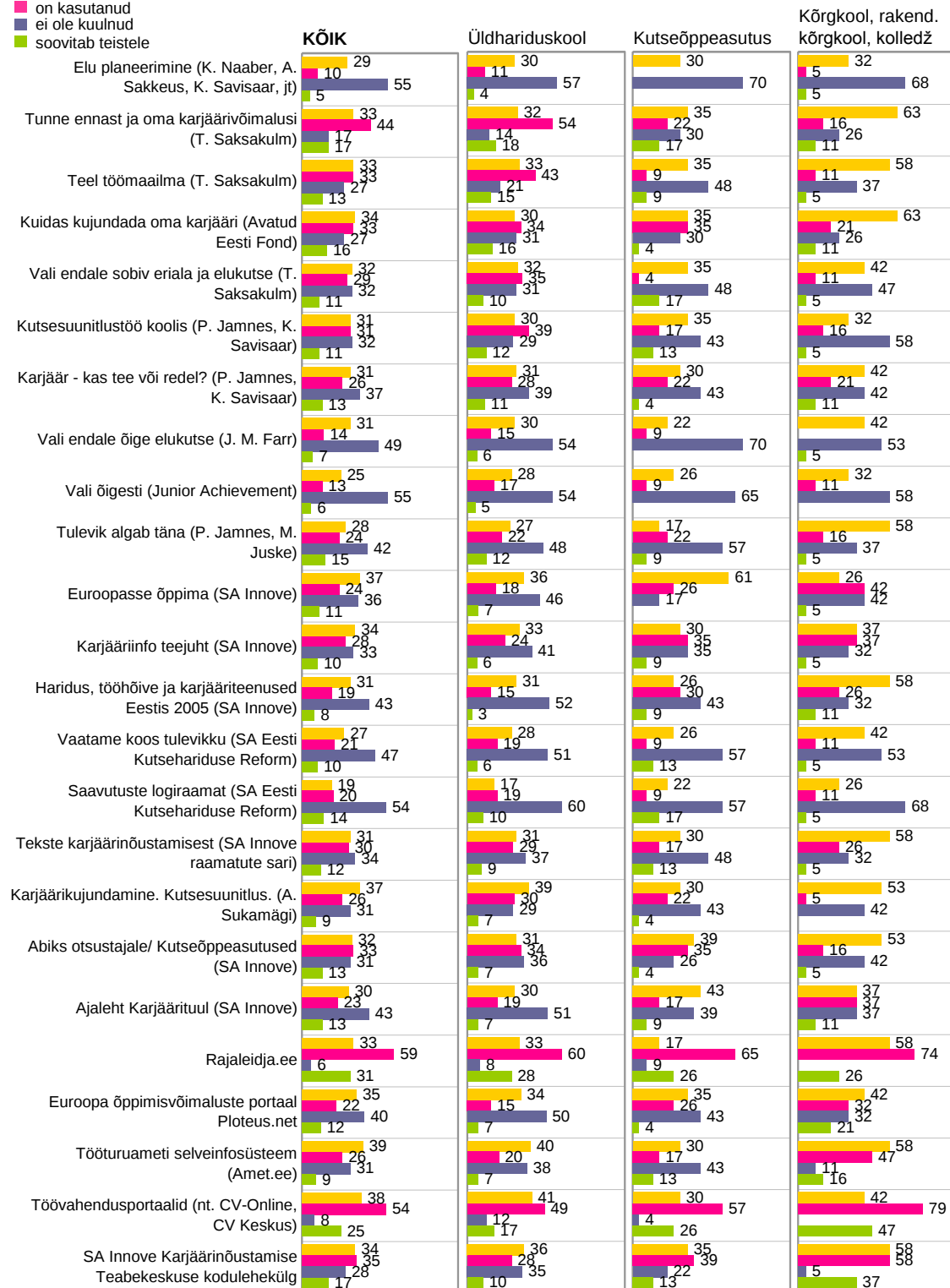
Joonis 2.32 Allikate ja materjalide tuntus ja kasutamine

(% kõigist vastajatest, n=344)



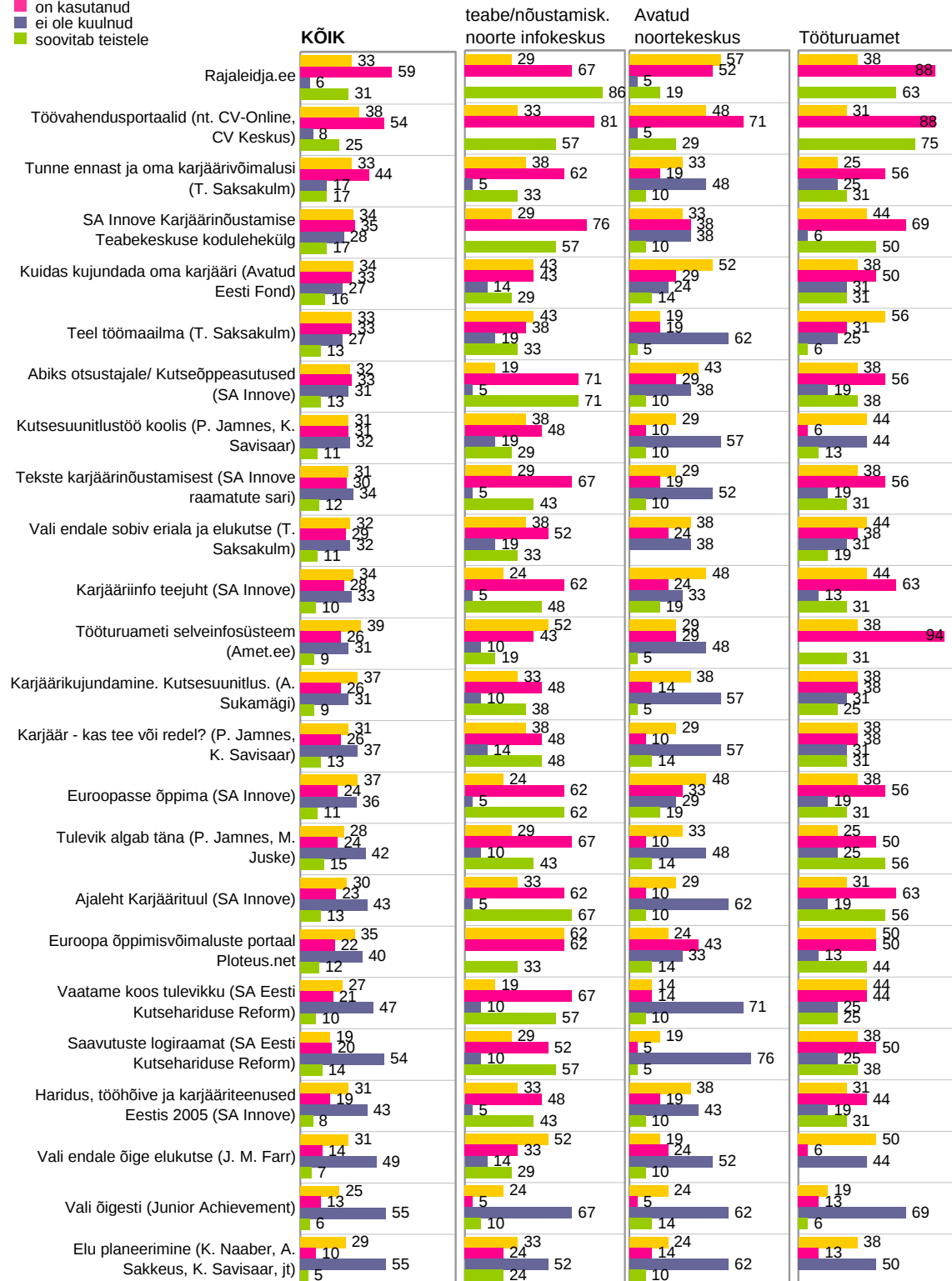
Joonis 2.33a Allikate ja materjalide tuntus ja kasutamine

■ on kuulnud, teadlik
■ on kasutanud
■ ei ole kuulnud
■ soovib teistele



Joonis 2.33b Allikate ja materjalide tuntus ja kasutamine

on kuulnud, teadlik
 on kasutanud
 ei ole kuulnud
 soovib teistele



Rahulolu erineva temaatikaga infoallikate ja materjalidega

Tööturu arenguid ja tulevikuväljavaateid puudutavate infoallikate ja materjalidega, sh nende kättesaadavuse, asjakohasuse, struktureerituse, selguse, ülevaatlikkuse ja ajakohasusega ollakse kõige vähem rahul – ainult ligikaudu kolmandik vastajatest on olukorraga rahul (joonis 2.34). Peaaegu samavõrd oli neid, kes ei osanud olukorda hinnata (rohkem oli neid kutseõppeasutuste ja ANK esindajate seas). Kõige kriitilisemad olid personali-, koolitus- ja töövahendufirmade esindajad. Rahul ei ole olukorraga ka TNK, ANK ja kutseõppeasutused. Olukorraga on rohkem rahul Tööturuamet ja kõrgkoolid.

Vaid pisut paremana nähakse olukorda tööturu hetkeolukorda ja vajadusi puudutavate materjalide osas. Kuna antud materjalid on tihedalt seotud eelnevaga, siis on ka rahulolu erinevuste muster sihtrühmade lõikes sarnane eelpoolöeldule.

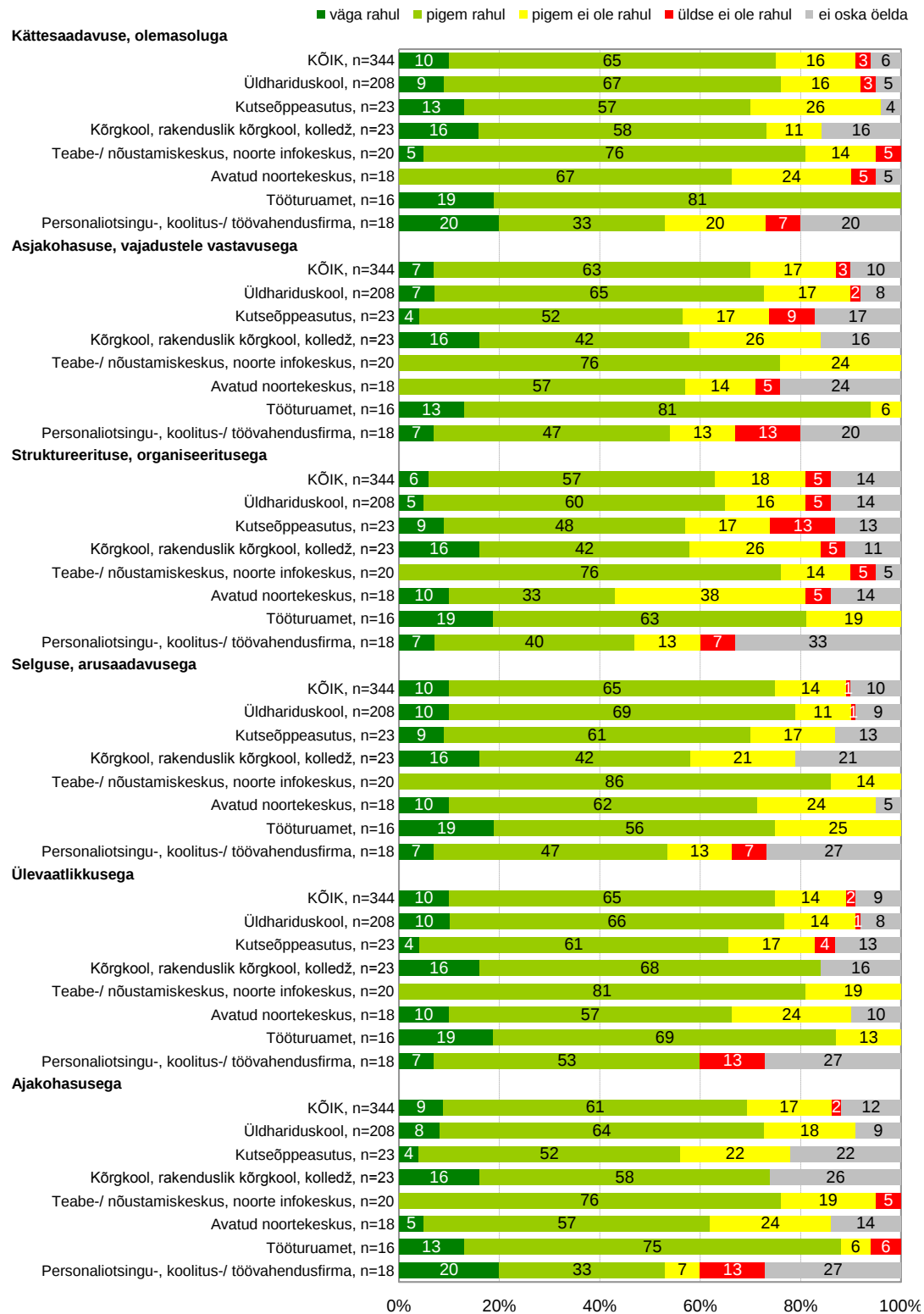
Inimese võimete ja oskuste testimist puudutavate materjalide suhtes arvamused lahknesid: ligikaudu pooled olid olukorraga rahul ja pooled mitterahul või ei osanud kommenteerida. Rahulolu on kõrgem jällegi Tööturuametis, kutseõppeasutused, TNKde ning PKT firmade esindajad on kõige kriitilisemad. Üldhariduskoolide ja ANK esindajate hinnangud olid sarnased keskmisele.

Erialasid ja elukutseid puudutavate materjalide, nende kättesaadavuse ja selgusega on rahul ligikaudu 60% vastajatest. Pisut madalam on hinnang materjalide struktureeritusele, ajakohasusele ja ülevaatlikkusele. Sihtrühmade lõikes on kriitilisemad PKT firmad ja kutseõppeasutused. PKT firmades ei osatud seda aspekti suhteliselt sageli (40% või enam) hinnata.

Õppeasutusi ja õppimisvõimalusi puudutavate infoallikate ja materjalidega ollakse muu foonil üsnagi rahul – ligi 2/3 on seda meelt (kuigi hinnangu “väga rahul” andis ainult ca kümnendik). Tähelepanu võiks pöörata rohkem nende materjalide struktureeritusele. Rahulolu on taas kõrgem Tööturuametis ning ka TNK inimestel. Rahulolu on suhteliselt madalam avatud noortekeskustes ja PKT firmades.

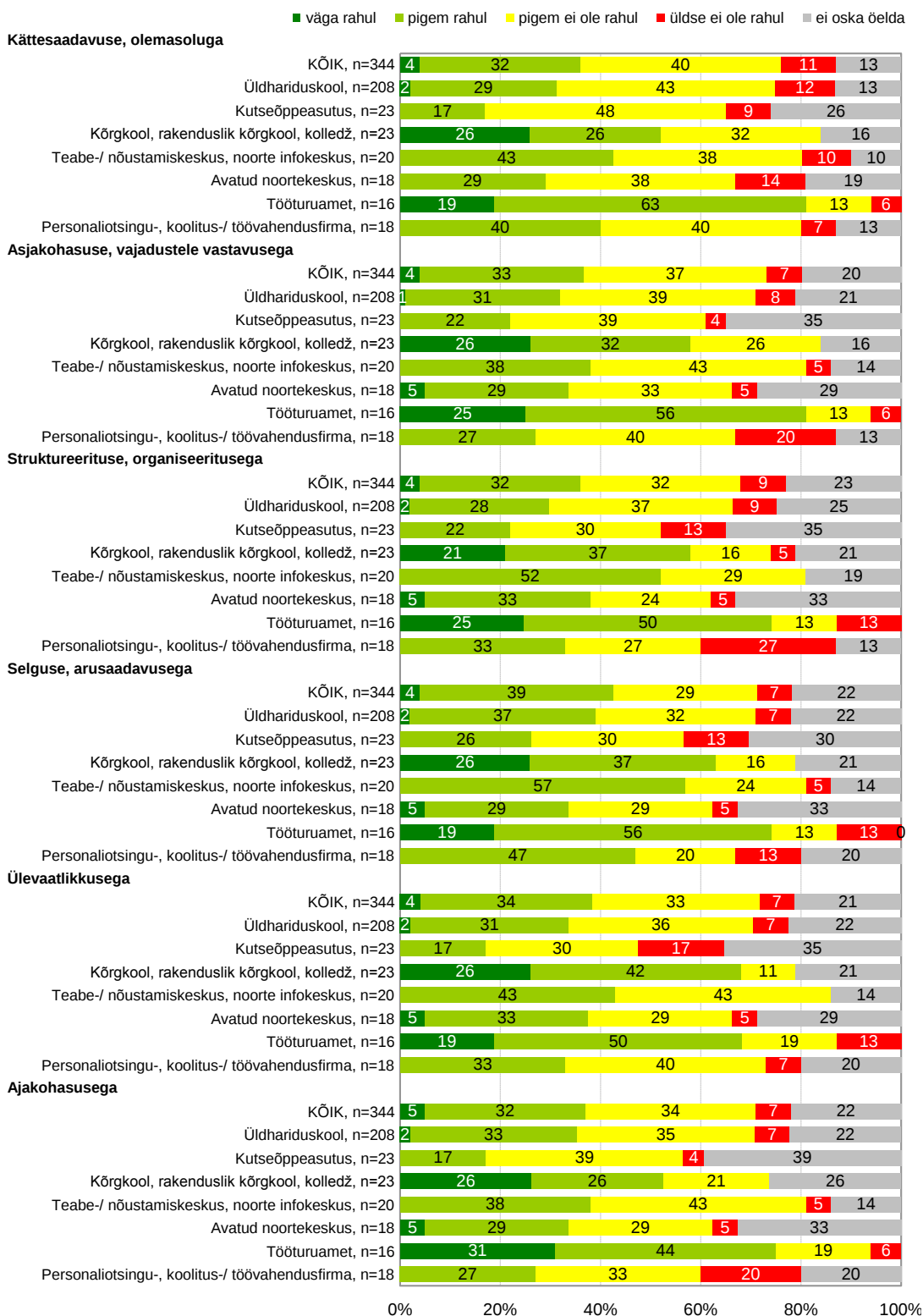
Joonis 2.34a Rahulolu infoallikate ja materjalidega

Õppeasutusi, õppimisvõimalusi puudutavate infoallikate ja materjalide ...



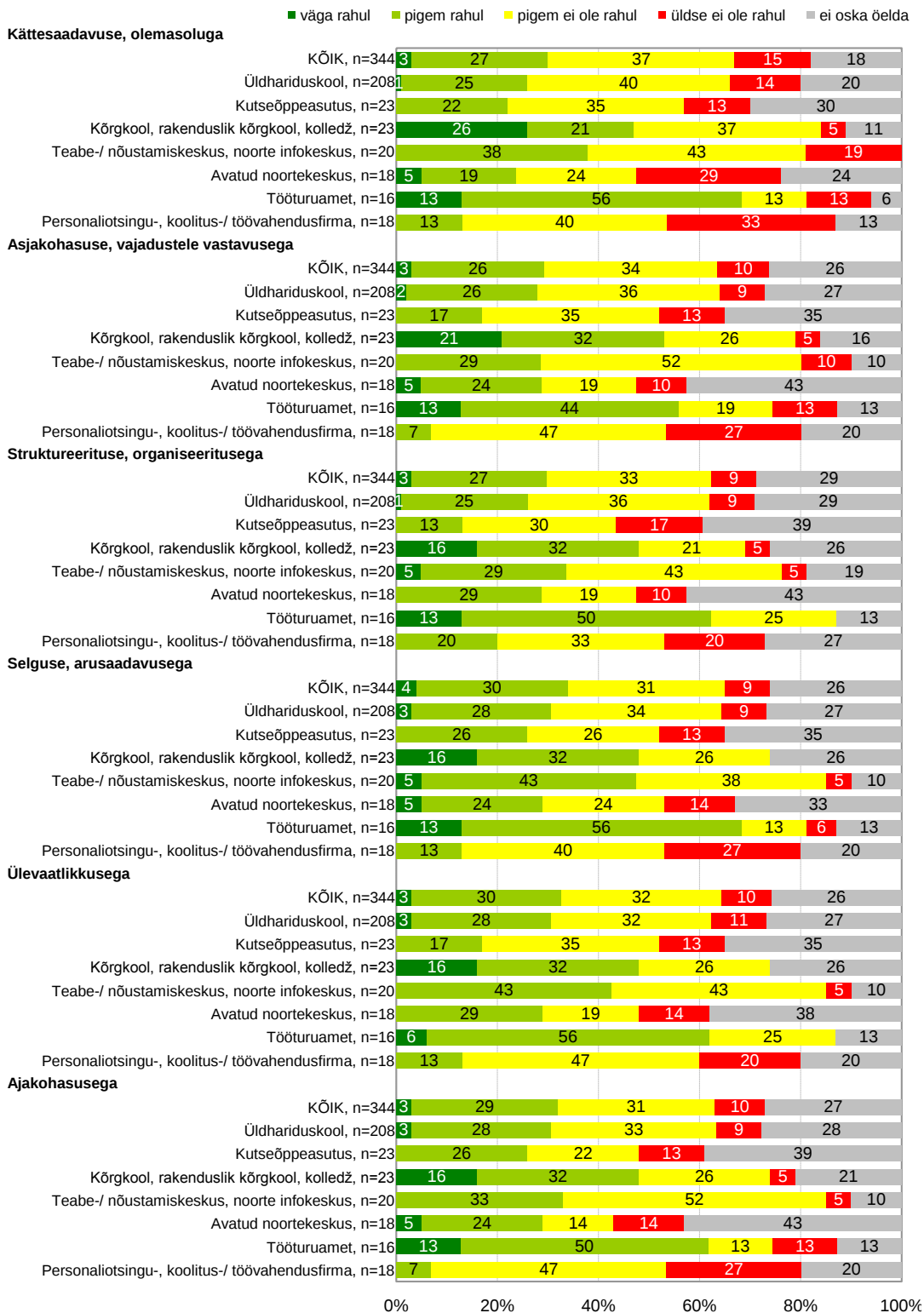
Joonis 2.34b Rahulolu infoallikate ja materjalidega

Tööturu hetkeolukorda ja -vajadusi puudutavate infoallikate ja materjalide ...



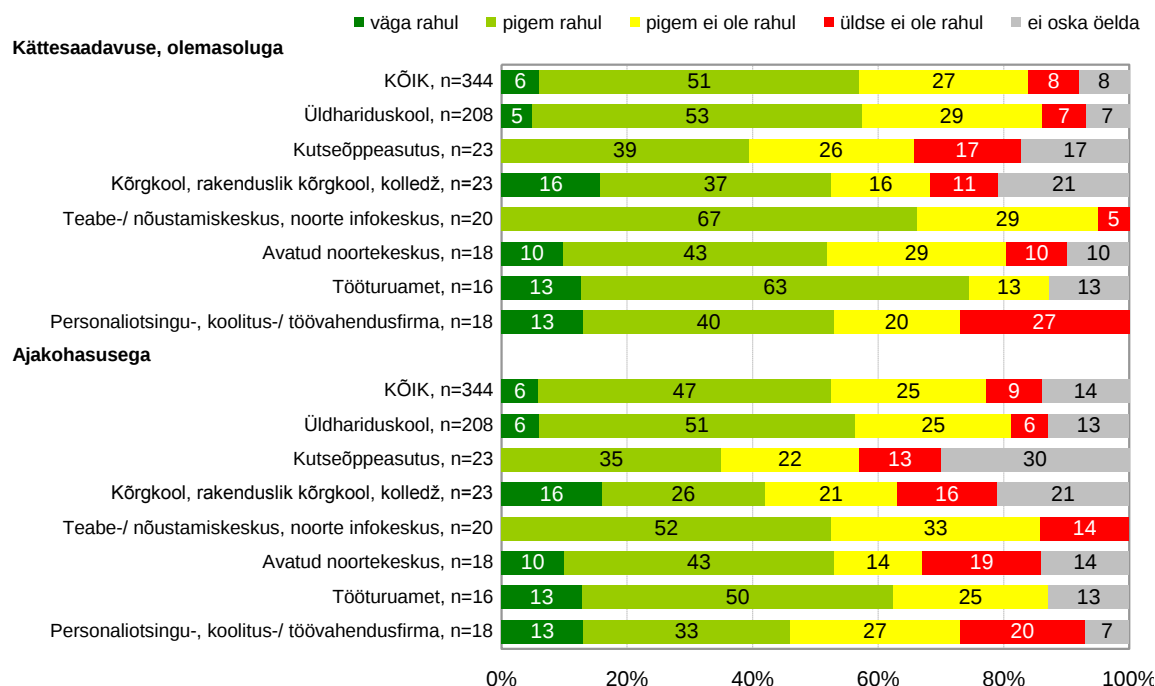
Joonis 2.34c Rahulolu infoallikate ja materjalidega

Tööturu arenguid ja tulevikuväljavaateid puudutavate infoallikate ja materjalide ...



Joonis 2.34d Rahulolu infoallikate ja materjalidega

Inimese võimete ja oskuste hindamist, testimist puudutavate infoallikate ja materjalide ...

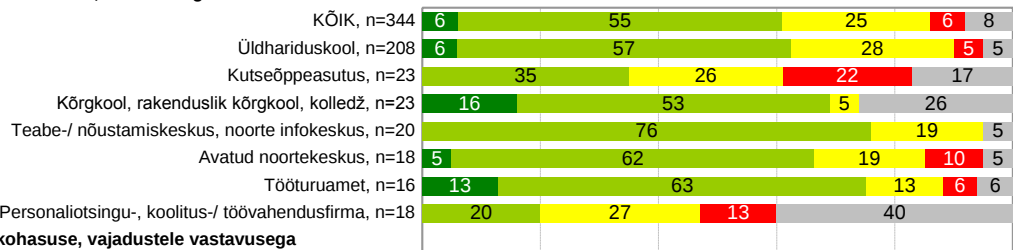


Joonis 2.34e Rahulolu infoallikate ja materjalidega

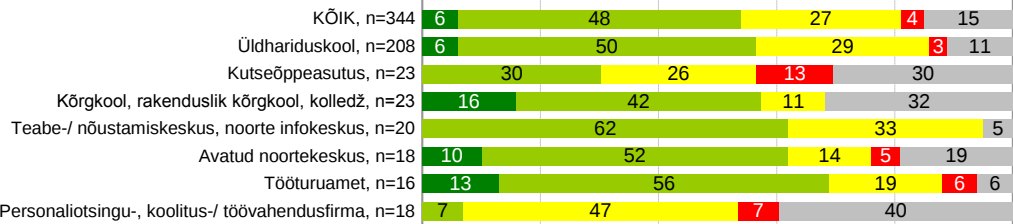
Erialasid ja elukutseid puudutavate infoallikate ja materjalide ...

■ väga rahul ■ pigem rahul ■ pigem ei ole rahul ■ üldse ei ole rahul ■ ei oska öelda

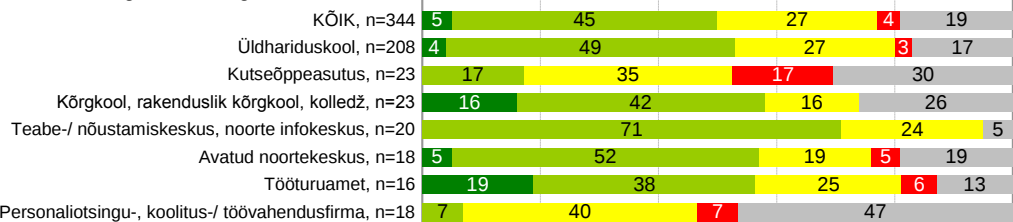
Kättesaadavuse, olemasoluga



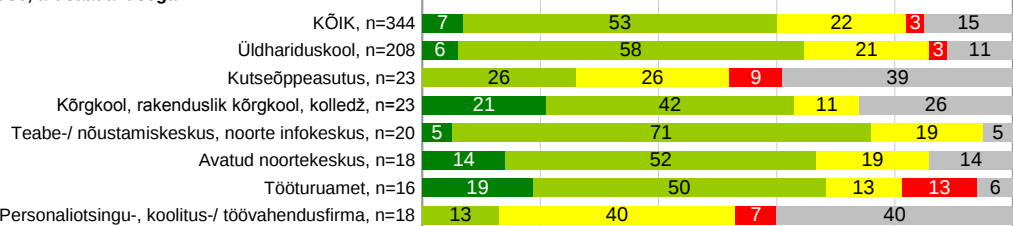
Asjakohasuse, vajadustele vastavusega



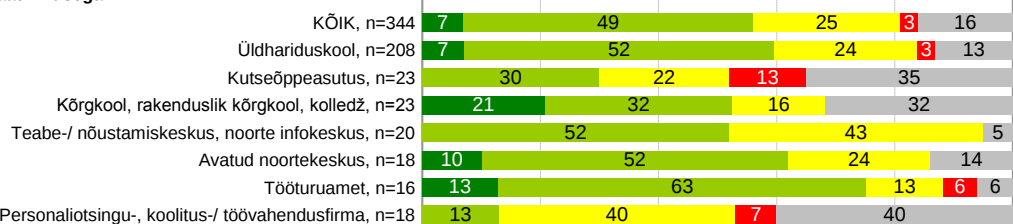
Struktureerituse, organiseeritusega



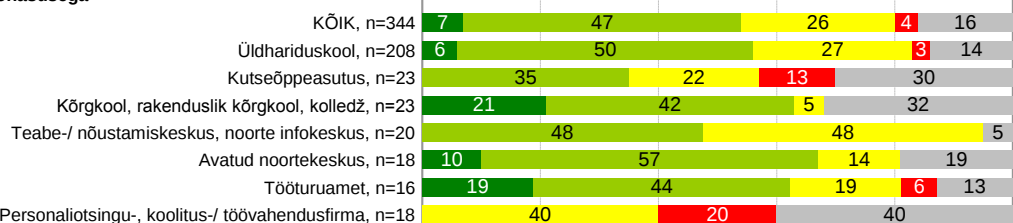
Seljuse, arusaadavusega



Ülevaatlikkusega



Ajakohasusega



0% 20% 40% 60% 80% 100%

2.5.5 Karjääriteenuse osutaja ettevalmistus

Antud uuringu põhjal sihtrühma esindajate ettevalmistuse ja koolitusvajaduse hindamisel tuleb muuhulgas arvestada järgmiste asjaoludega.

- Esiteks on nende seas esindatud spetsialistid, kes töötavad erinevate sihtgruppidega (õpilased, koolidesse sisseastujad, töötud, erivajadusega õpilased, ettevõtted jt), mis põhjendab ka erinevate teadmiste ja oskuste vajalikkust;
- Teiseks iseloomustab antud valdkonnas töötavaid või sellega seotud spetsialiste erinev hariduslik ja erialane taust ning ettevalmistus, mis tingib ka erineva täiendkoolitusvajaduse (baaskoolitus vs kitsam temaatiline koolitus);
- Kolmandaks puutuvad küsitletud spetsialistid antud valdkonnaga ning sellega seonduvate teemade ja küsimustega kokku erinevaid professionaalseid rolle täites (nt karjäärinõustajad, noorsootöötajad, aineõpetajad, personalikonsultandid jm);
- Neljandaks eeldab antud valdkonnas töötamine ning sellega seonduvate küsimustega tegelemine iseenesest väga mitmekülgseid teadmisi ja oskusi.

Tervikuna hindas oma ettevalmistust piisavaks 60% vastajatest ja 35% pidas seda ebapiisavaks. Mõistetavalt on parema ettevalmistustasemega inimesed Tööturuametis ja personaliotsingu-, koolitus- ja töövahendufirmades. Kõige enam tunnetavad oma vähest ettevalmistustaset avatud noortekeskuste töötajad (joonis 2.35).

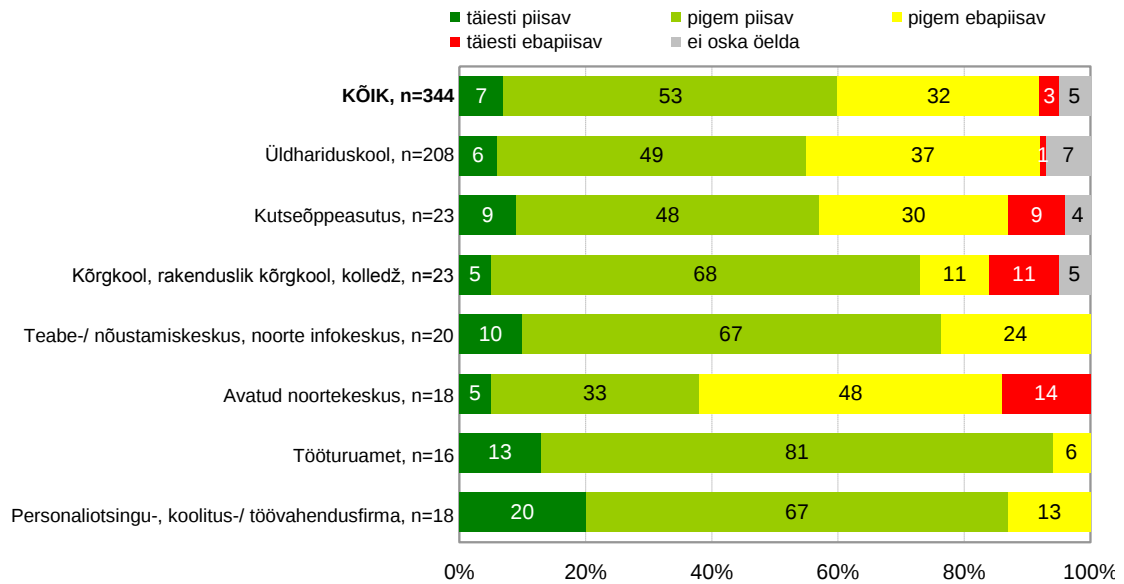
Oma praeguse ettevalmistustaseme saavutamises on peamine olnud praktiline töö ja iseseisev enesetäiendamine (väga oluline vastavalt 72% ja 67% vastajate jaoks, joonis 2.36). Valdikkonnaga seotud täienduskoolitusi loevad enda jaoks väga oluliseks 59% vastajatest. Kõige enam on seda meelt Tööturuameti inimesed (87%). Iseseisvast enesetäiendamisest on rohkem tuge olnud (seda on tõenäoliselt vajaduse tõttu ka rohkem praktiseeritud) TNK ja PKT töötajate seas.

Õpitud eriala ei toeta karjääriteenuse osutaja tööd 21% vastajatelt ning seda just koolide ja avatud noortekeskuste töötajate puhul.

Nii karjääriteenuse osutamise alast tööd põhitööna (või osana põhitööst) tegevate inimeste kui ka seda kõrvaltegevusena tegijate seas on kõige enam kasvatusteaduste, pedagoogika eriala lõpetanud, kõige enam on bakalaureuse tasemel lõpetanud. Seda tööd põhitööna, osana põhitööst tegevate inimeste seas on suhteliselt rohkem psühholoogia eriala ja magistrikraadiga inimesi. (joonis 2.37).

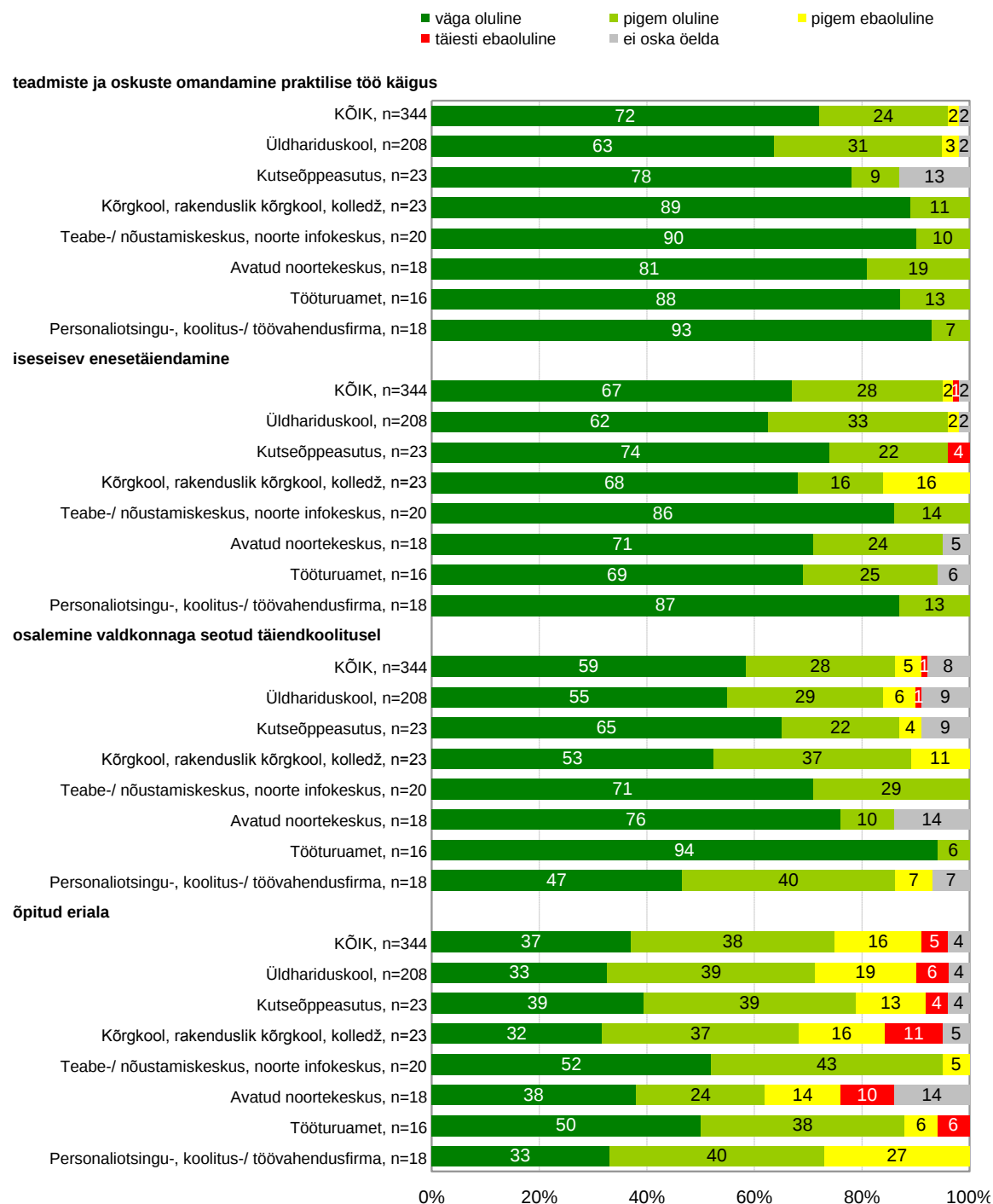
Joonis 2.35 Hinnang oma ettevalmistusele antud tööks

Kuidas Te üldiselt hindate, kas Teie ettevalmistus antud tööks on Teie hinnangul ...
(% kõigist vastajatest, n=344)



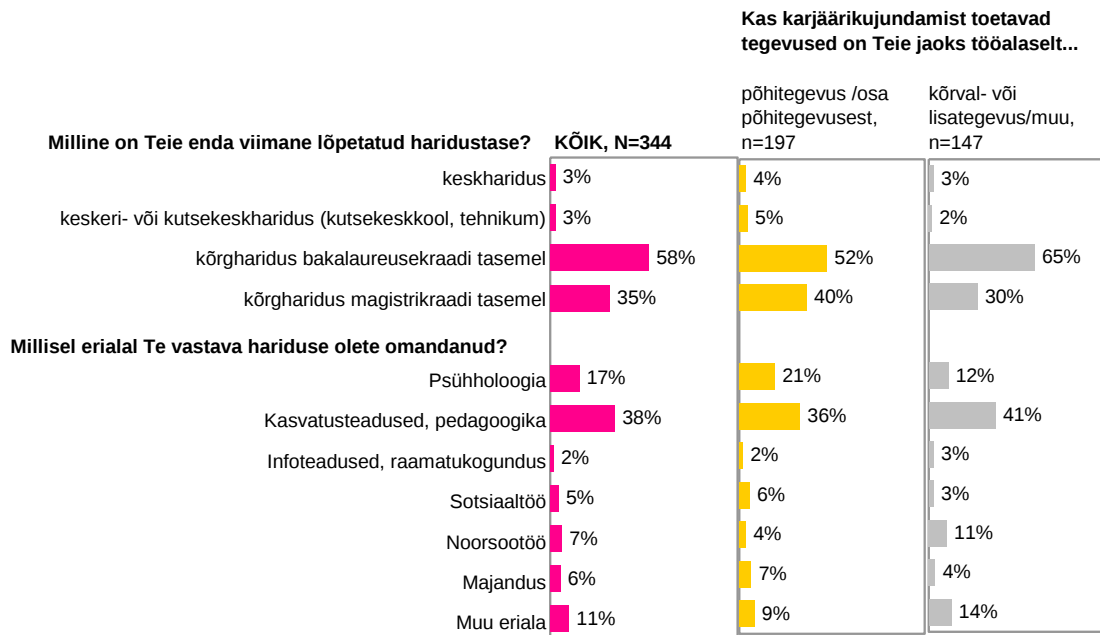
Joonis 2.36 Hinnang oma ettevalmistusele antud tööks

Kui Te mõtlete oma ettevalmistusele, siis kuivõrd oluline on karjäärirakendamise ja kutsevalikutega seotud valdkonnas töötamiseks olnud Teile ...



Joonis 2.37 Karjääriteenuse osutaja baasharidus

(% kõikidest vastajatest, n=344=100%)



2.5.6 Karjääriteenuse osutaja sidusus oma tööga

Nii otsese küsimuse kui ka erinevate kommentaaride põhjal võib väita, et karjääriteenuse osutamine on tegijate vabatahtlik või ühiskondlik õiglaselt tasustamata tegevus.

Kirjeldades oma tööd küsimustikus väljapakutud 14 erineva väitega nõustumise või mittenõustumise kaudu, rõhutati eelkõige töö sisu ja olemust – nii selle vajalikkust teistele (kasulik teistele inimestele) kui ka eneseteostuslikke aspekte (huvitav, vastab kutsumusele, vastab oskustele ja teadmistele, pakub enesetäiendamise ja isikliku karjääriarengu võimalusi).

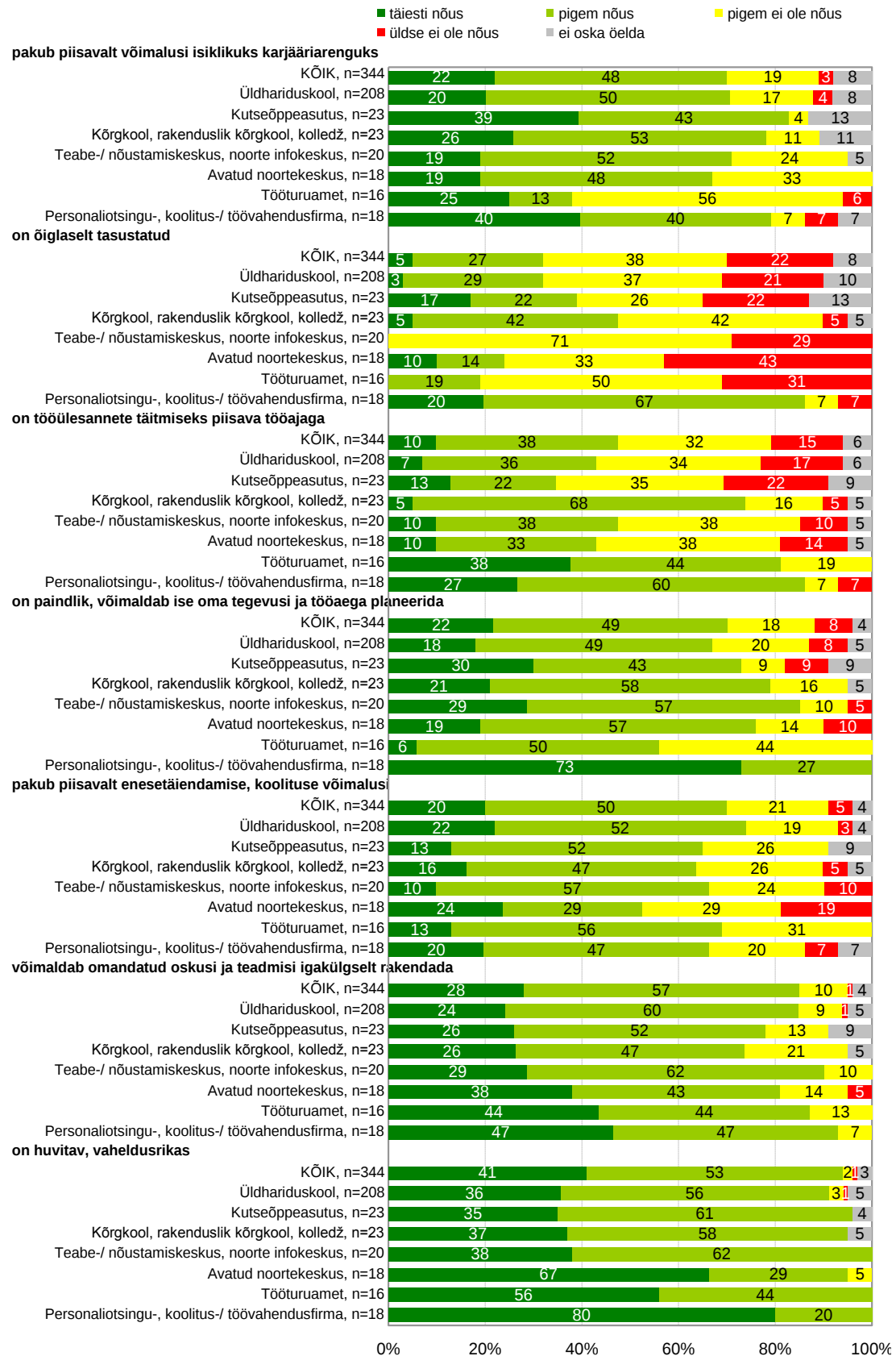
Ainus töökorraldusliku poole peal motiveeriv aspekt on tööaja ja tegevuste paindlik planeerimine (kuigi eelpool viidatud ajaressursi nappus ja ülekoormus ei räägi lihtsast tööst). Kõik muud töökorralduslikud aspektid nagu selgete eesmärkide olemasolu, piisav ajaressurss ja õiglane töötasu, on pingerea lõpuosas (joonis 2.38).

Paraku ei tunta, et töö – mida väärtustatakse ise ja peetakse teenusesaajatele kasulikuks – omaks laiemat ühiskondlikku mõjuvälja (on ühiskonnas tunnustatud, võimaldab mõjutada ümbritsevat elu). Küllap seetõttu ei tunta, et selles valdkonnas tegutsemine tagaks isiklikus plaanis kindluse ja turvatunde.

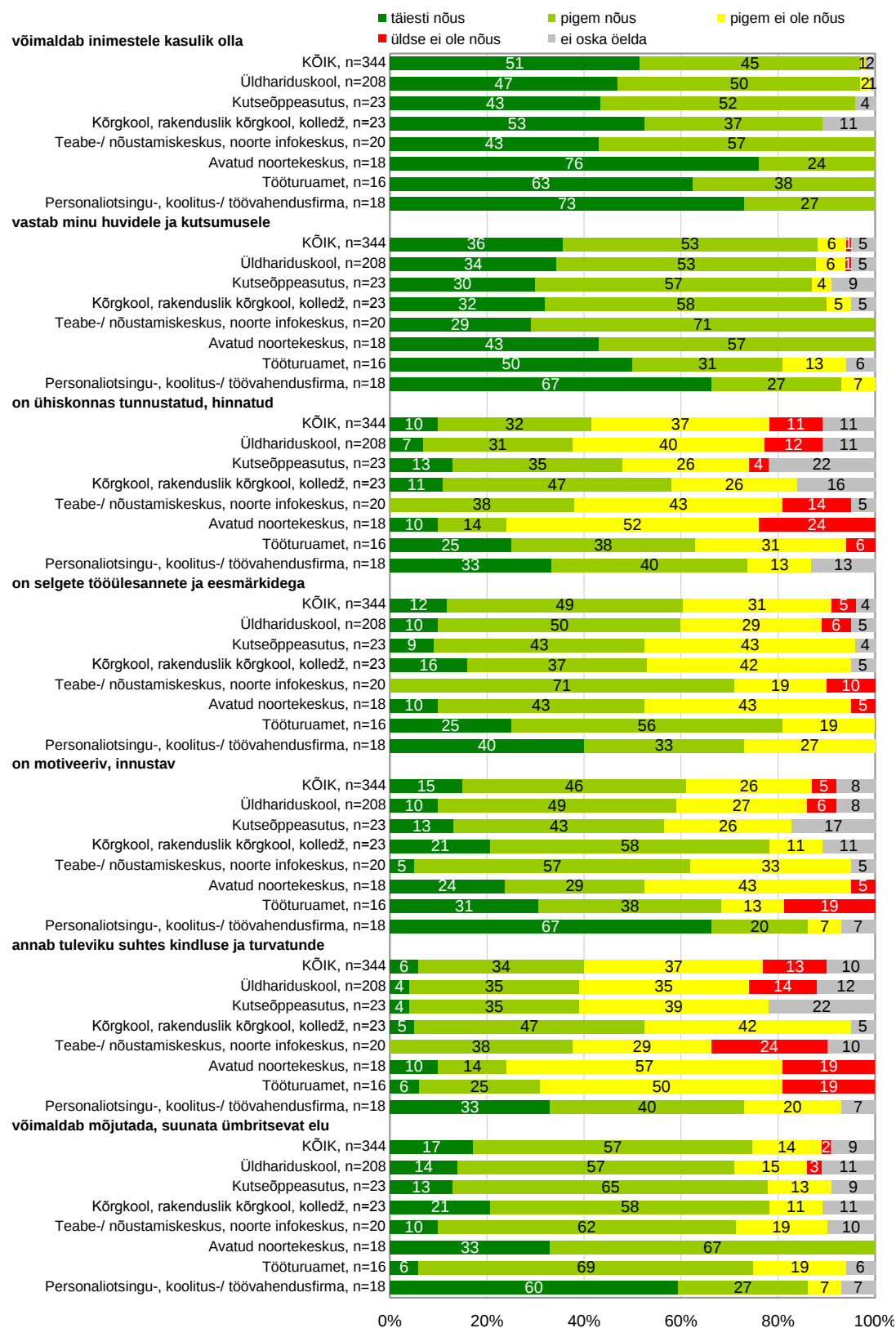
Töö motivatsiooni ja innustusvõime jääb loetelus keskmisest nõrgemaks (9. koht, nõustub täielikult 15% ja pigem 46%). Töökorralduslik pool pöörab töö sisulise poole (eneseteostuse) motiveerivat jõudu.

Viimasel kohal tööd iseloomustavate aspektide pingereas on töötasu – ainult kolmandik leiab, et nende töö leiab ka õiglast tasustamist. Kuigi kõigi tegevusvaldkondade esindajad leiavad, et õiglane töötasu iseloomustab nende tööd kõige vähem, siis valdkondade vahel on hinnangutes üsna suured erinevused. Kui personali-, koolitus- ja töövahendufirmade esindajatest arvab, et töötasu ei ole õiglane 14%, siis avatud noortekeskuste inimestest 100%.

Joonis 2.38a Hinnangud oma tööle: minu töö ...



Joonis 2.38b Hinnangud oma tööle: minu töö ...



2.6 Koostöö: vajadused ja ootused

2.6.1 Koostöövajadused teiste spetsialistidega ning kutseühingu ja/või metoodilise keskuse vajalikkus

Lähtuvalt oma tööst ja sihtgruppide vajadustest peetakse karjääriteenuste osutajate poolt **koostööd teiste spetsialistidega vajalikuks**. Neid teenusepakkujaid, kelle hinnangul on ühe või teise spetsialistiga koostöö ebavajalik, on väga vähe.

Kõige suurem on vajadus koostööks **psühholoogidega** - 92% peab seda vajalikuks, sh 71% väga vajalikuks (joonis 2.39). Suhteliselt võrdse olulisusega järgneb koostöövajadus **sotsiaaltöötajatega** ja **õpinõustajatega** ning kõige vähem nähakse koostöövajadusi **psühhiaatritega**.

Kui koostöö psühholoogidega on kõikide erinevate teenuspakkujate poolt hinnatud väga vajalikuks (vaid kõrgkoolid peavad koostööd psühholoogidega pisut vähem vajalikuks võrreldes teistega), siis teiste spetsialistide osas diferentseeruvad vajadused pakkujate lõikes enam:

- Vajadus koostööle sotsiaaltöötajatega ja psühhiaatritega on keskmisest suurem Tööturuametis;
- Vajadus koostööle õpinõustajatega on keskmisest suurem töös noortega - üldhariduskoolides, teabe- ja nõustamiskeskustes ja noorte infokeskustes;
- Kõrgkoolid eristuvad teistest teenusepakkujatest kõige enam – võrreldes teistega peetakse koostööd kõikide teiste spetsialistidega kõige vähem vajalikuks.

Karjäärikujundamise ja kutsevalikuga seotud valdkondades töötavate spetsialistide koondamist **kutseühingusse/liitu peetakse üldiselt pigem vajalikuks** – ligi kolmveerand vastajatest peab seda kas väga või pigem vajalikuks ning otseselt ebavajalikuks vaid 8% teenuseosutajatest (joonis 2.40). Viies vastajatest ei osanud antud küsimuses seisukohta võtta. Eelkõige tunnetavad vastava kutseühingu või –liidu moodustamise vajadust Tööturuametis, personaliotsingufirmades, teabe- ja nõustamiskeskustes ning ka kõrgkoolides töötavad spetsialistid-nõustajad. Eeskätt need spetsialistid, kelle jaoks karjääriteenused ja karjäärikujundamist toetavad tegevused on põhitegevuseks. Suhteliselt vähemolulisemaks peavad seda üldhariduskoolid, kutseõppeasutused ja avatud noortekeskused.

Kutseühingu või –liidu oodatavad rollid ja tegevused seonduvad võrdväärselt kolme peamise valdkonnaga: **töölaste/ valdkonnaga seotud (uute) oskusteadmiste vahendamine, enesetäiendusvõimaluste pakkumine ning kogemuste, teadmiste vahetamine** (joonis 2.41). Suhteliselt ebaolulisemaks peetakse kutseliidu juures võimalust olla organiks, kes omistaks kas karjäärinõustaja, karjäärikoordinaatori või karjääriinfo spetsialisti kutset. Asjaolu, et viimases aspektis ei osanud ligi viies vastajatest seisukohta võtta, näitab kaudselt ka teadlikkust ning suhtumist karjäärispetsialisti kutse omistamise küsimusse üldiselt. Seega nähakse kutseühingus või –liidus eelkõige karjäärikujundamise ja kutsevalikuga tegelevate inimeste sisulise tööalase arengu toetajat ja suhtluskohta ning niivõrd oluliseks ei peeta formaalsemate rollide täitmist.

Erinevad teenusepakkujad näevad kutseühingu või –liidu rolli pisut erinevalt. Näiteks kui personaliotsingu- ja töövahendufirmad peavad oluliseks tööalaste oskusteadmiste vahendamist, siis Tööturuamet valdkonna ja sellega seotud teenuste arendamist jne. Kutseõppeasutustele ja Tööturuametile oleks teistest teenusepakkujates pisut olulisem ka kutseliidu võimalus olla karjäärinõustaja, -koordinaatori või -infospetsialisti kutset omistavaks organiks. Seda peavad aga kõige ebaolulisemaks rolliks üldhariduskoolide ja kõrgkoolide esindajad.

Lisaks küsimustikus väljapakutud rollidele mainiti vastajate poolt **täiendavalt veel tegevusi**, millega võiks kutseliit tegeleda:

Tööturuinfo vahendamine - mis on trendid ja suundumused. Ametid ja erialad, mis lähiaastatel kindlustavad õppuritele töö. Teleprogrammide ettevalmistamine, suure töötajate nõudlustega erialade atraktiivne tutvustamine sarisaadetena.

Ühtse teabesüsteemi moodustamine, täiendkoolitus.

Liikmete teavitamine erinevatest infomaterjalidest ja võimalustest.

Samuti toodi välja veel piirkondliku koostöö koordineerimist ning valdkonnas töötavate spetsialistide õiguse eest seismist.

Karjäärirakendamise-alase **metoodilise keskuse** olemasolu peetakse üldiselt vajalikuks – kokku 78% teenuseosutajatest peab seda kas väga või pigem vajalikuks (joonis 2.42). Teistest vajalikumaks hindavad metoodilise keskuse olemasolu teabe- ja nõustamiskeskused ning noorte infokeskused, vähemoluliseks kõrgkoolid ja kutseõppeasutused.

Vabade kommentaaridena toodud **ootused karjäärirakendamise alasele metoodilisele keskusele** hõlmasid peamiselt alljärgnevaid rolle ja tegevusi:

- Teemaatilise info ja kirjanduse (sh õppimis- ja töövõimalused; ametid ja kutsed; tööturu vajadused, nõuded, perspektiivid; valdkonnas töötavad spetsialistid; teemaatiliste uuringute ja analüüside tulemused, statistika jms) koondamine, süstematiseerimine, regulaarne uuendamine ja täiendamine, levitamine ning kättesaadavaks tegemine;
- Karjäärinõustamise valdkonnaga seonduva kirjanduse, õppe- ja infomaterjalide väljatöötamine, publitseerimine, levitamine ning kättesaadavaks tegemine;
- Koolides läbiviidava karjääriõppe kavade ja programmide ning vastava õppekirjanduse koostamine, publitseerimine, levitamine ning kättesaadavaks tegemine;
- Kasutatavate karjäärinõustamise metoodikate hindamine, ühtlustamine ja arendamine ning metoodiline nõustamine;
- Karjäärinõustamisspetsialistide, sh õpetajate ja koolide karjäärikoordinaatorite igakülgne nõustamine ja supervisioon;
- Karjäärinõustajatele täiendkoolituse pakkumine ning nende kvalifikatsiooni ja väljaõppe hindamine;

- Kutsesobivustestide ja muude temaatiliste testide alane nõustamine, vastavate testimismaterjalide levitamine, samuti kutsesobivustestide läbiviimine soovijatele;
- Kohapealne sihtgruppide (nt õpilaste) individuaalne ja rühmaviisiline nõustamine;
- Karjäärinõustamise valdkonna terviklik koordineerimine ja tsentraliseeritud juhtimine, sh valdkondliku koostöövõrgustiku kujundamine ja arendamine;
- Karjäärinõustamise valdkonnaga seotud mitmesuguste temaatiliste teabepäevade ja ürituste korraldamine.

Erinevate karjääriteenuseid pakkuvate spetsialistide nägemuses võiks metoodiline keskus täita karjääriteenustenõustamise valdkonda koordineerivat, suunavat, arendavat ja juhtivat rolli, sh karjääriteenuste osutajate ja spetsialistide varustamine tööks vajalike ressursside ja oskusteabega. Keskus võiks igakülgset toetada karjääriteenustega tegelevate spetsialistide tööd ja tegevust. Harvemini toodi kommentaarides välja seda, et vastav keskus võiks ka ise teatud karjääriteenuseid osutada (nt õpilaste karjääri- ja kutsevalikualane nõustamine, individuaalsete kutsesobivusalaste testide läbiviimine jms). Sagedamini tõid eelmainitud teenuste osutamist välja just üldhariduskoolide esindajad, kelle nägemuses võiks metoodiline keskus täita (osaliselt) sarnaseid rolle olemasolevate noortele suunatud maakondlike teabe- ja nõustamiskeskustega, kes on hetkel koolide jaoks üheks peamiseks koostööpartneriks karjääriõppe läbiviimisel ja koordineerimisel.

Valik kommentaaridest: ootused karjäärikujundamise-alasele metoodilisele keskusele

Just selle info ohjamine, millest juba ees pool juttu oli. Selekteerib, informeerib, käib ajast pisut ees. Teeb koostööd majanduse ja hariduse inimestega. (Üldhariduskool)

Uued materjalid, metoodika, testid, info – kõik oleks ühes kohas koos. (Teabe- ja nõustamiskeskus, noorte infokeskus)

Info kättesaadavus elukutsevalikul, õppe valikul, karjäärikujundamisel. Kompetentsete nõustajate olemasolu. (Tööturuamet)

Oodatavas üleriigiliselt ühtses karjääriinfo ja -õppe ja -nõustamise süsteemis peaks olema ka ühtsed materjalid, nende tootmist või tootmise koordineerimist (nii metoodilise, õppe- kui teabekirjanduse osas) ootakski põhiliselt. Ja metoodiliste koolituste organiseerimist. (Teabe- ja nõustamiskeskus, noorte infokeskus)

Üldhariduskoolide õpetajate kutsesuunitlusalane koolitus, nõustamine ja metoodiliste materjalidega varustamine. (Üldhariduskool)

Et see oleks töötajaid toetav, abistav ja arendav üksus. Abistaks näiteks koolis töötavaid kutsesuunitlustööga tegelevaid inimesi nii materjalide kui ka kontaktide osas. Aitaks kokku viia erinevates organisatsioonides töötavaid karjääripetsialiste. (Üldhariduskool)

Koolitus; kaasaegsete metoodiliste töövahendite maaletoomine ning loomine (eriti testid!!! ja erialane kirjandus). (Teabe- ja nõustamiskeskus, noorte infokeskus)

Erineva kirjanduse pakkumine, seal võiks olla spetsialist, keda on võimalik kutsuda kooli või kes võtaks kohapeal vastu. (Üldhariduskool)

Võiks korraldada ka õpilastele vastavaid üritusi, konverentse. (Üldhariduskool)

Koondab kõik materjalid, organiseerib koolidele üritusi, vahendab kohtumisi kohapeale (koolidesse). (Üldhariduskool)

Hariduslike erivajadustega laste nõustamine kutsevalikul, metoodiliste materjalide koostamine. (Üldhariduskool)

Õpilaste karjääri ja kutsenõustamine nii grupiviisiliselt kui ka individuaalselt. (Üldhariduskool)

Koht, kuhu saab õpilastega minna ja tutvuda millegi põnevaga, saada infot ja teha õppetundi. (Üldhariduskool)

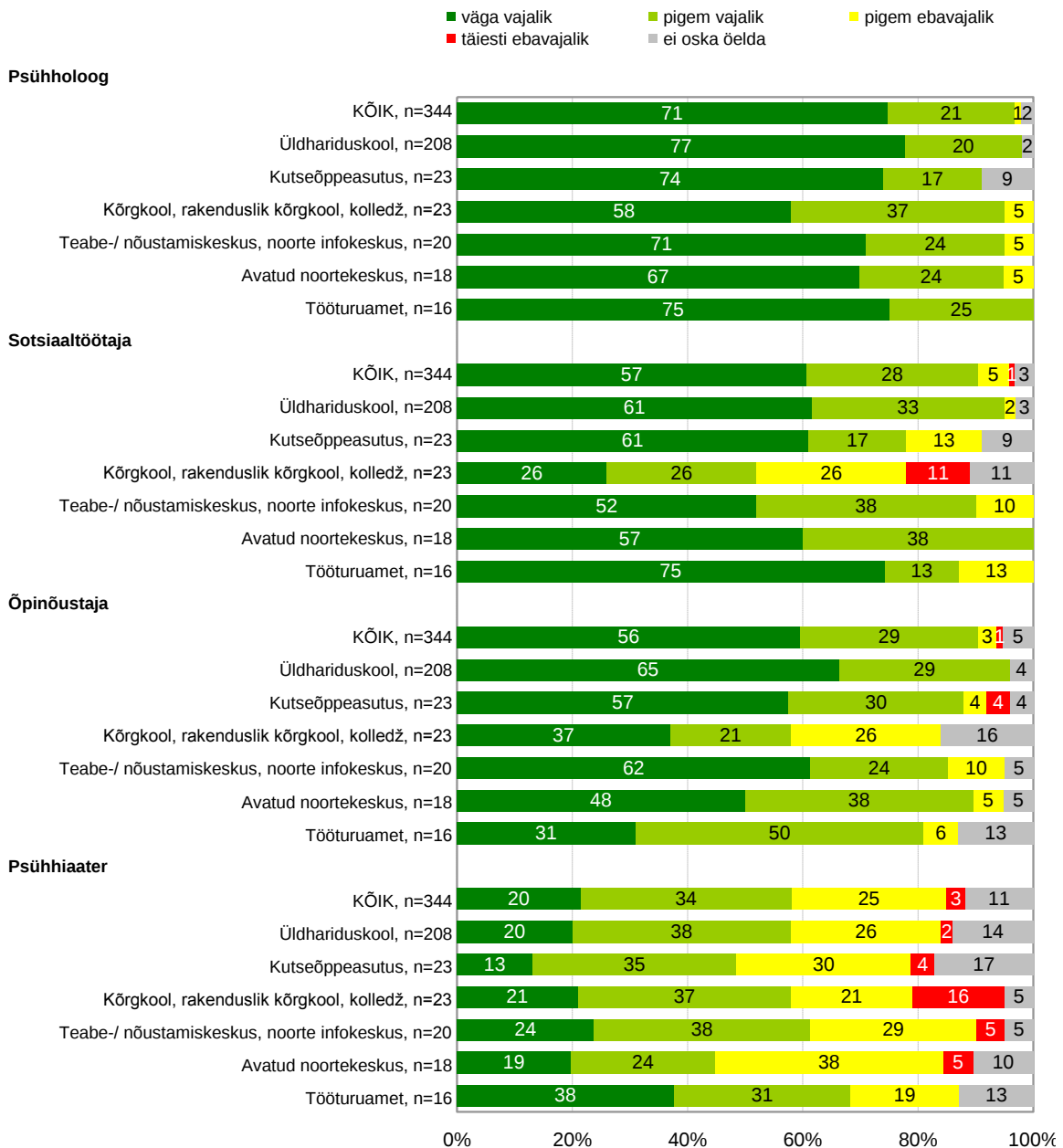
Laps saaks alati ja igasugust abi, klassijuhataja oleks paremas seisus tundide ettevalmistamisel; moraalne abi pedagoogidele, värske teabe kättesaadavus ja koolidesse suunamine. (Üldhariduskool)

Keskus omaks kogu ülevaatlikku infot elukutsetest ja nende õppimisvõimalustest kogu Eestis aga ka välismaal, testiks kutsesobivust ja oleks nõustaja rollis. Keskust oleks koolidel võimalik külastada klassijuhataja tunni raames või tellida ka kohapeale. (Üldhariduskool)

Seega vajadus koostööks teiste spetsialistidega, kutseühingu või –liidu ja metoodilise keskuse loomiseks on suur. Koostööst on teistest enam huvitatud Tööturuamet, kõrgkoolide koostööhuvi on väiksem. Kutseühingust oodatakse eelkõige sisulist abi tööalases arengus.

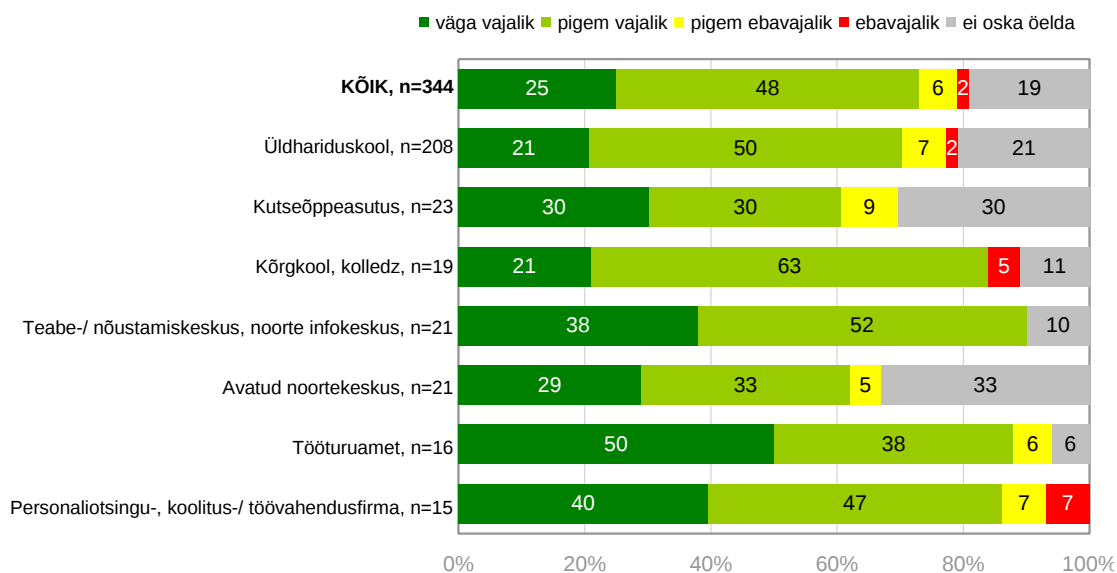
Joonis 2.39 Koostöövajadused teiste spetsialistidega

Kuivõrd vajalikuks Te peate oma tööst ja sihtgruppide vajadustest lähtuvalt koostööd järgmiste spetsialistidega?



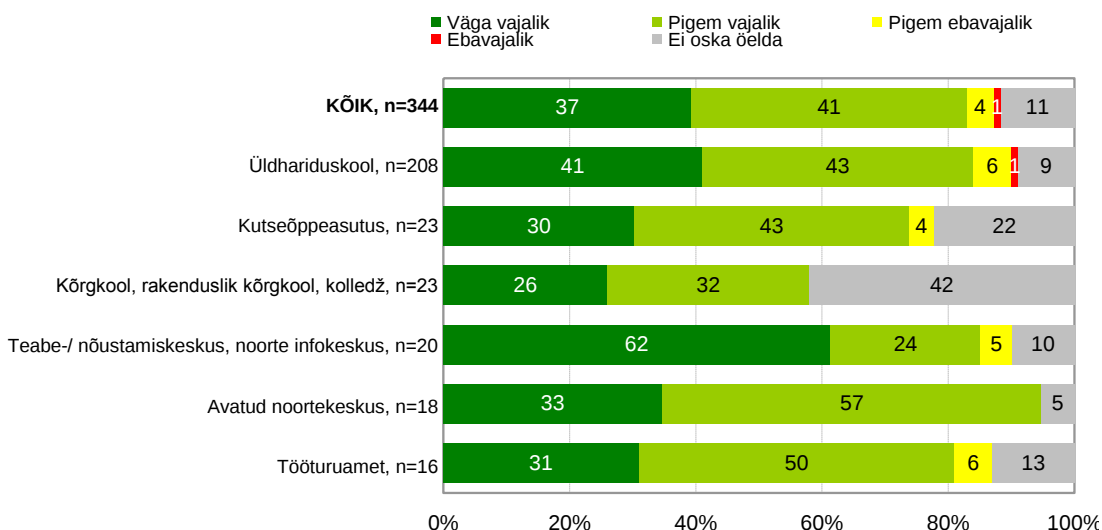
Joonis 2.40 Hinnangud kutseühingu / liidu vajalikkusele

Kuivõrd vajalikuks Te peate karjäärirajundamise ja kutsevalikuga seotud valdkonnas töötavaid spetsialiste koondava kutseühingu/ liidu olemasolu? Kas sellise ühingu/ liidu olemasolu on Teie arvates ...

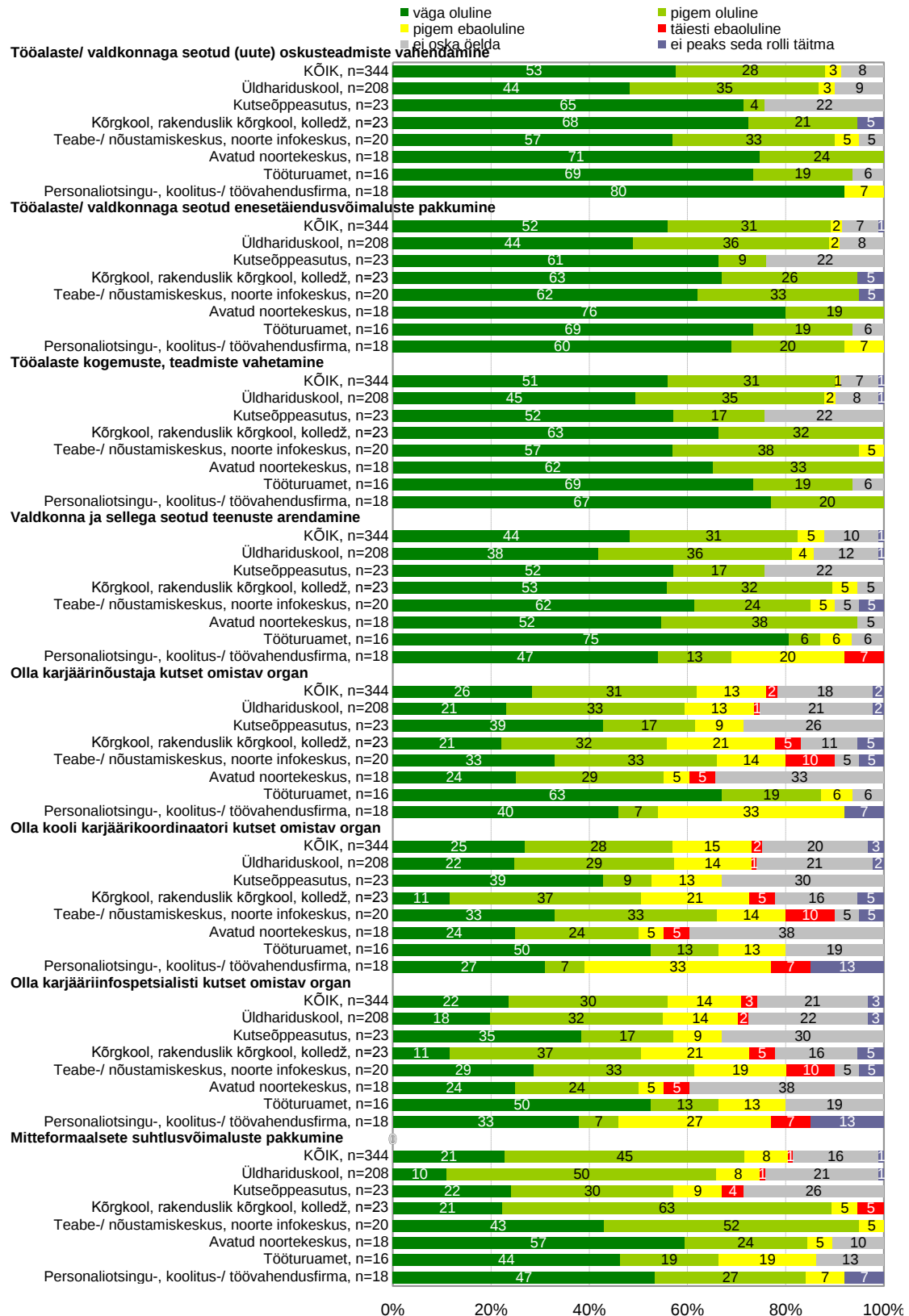


Joonis 2.42 Hinnangud karjäärirajundamise meetoodilise keskuse vajalikkusele

Kuivõrd vajalikuks Te peate karjäärirajundamise alase meetoodilise keskuse olemasolu? Kas selle olemasolu oleks Teie hinnangul ...



Joonis 2.41 Ootused kutseühingule või -liidule



2.6.2 Koostööpartnerid: praegune koostöö ja ootused edaspidiseks

Karjääriteenuse osutajate võimalike koostööpartnerite loetelu on pikk – alates oma asutuse kolleegidest ja juhtkonnast kuni väliskolleegideni, rääkimata teistest teenuseosutajatest, lapsevanematest jne.

On loomulik, et kõige sagedamini leitakse koostööpartnerid oma asutuse seest – kas siis **kolleegide või juhtkonna näol** (joonis 2.43 ja 2.44). Teistest sagedamini toimib koostöö ka lastevanematega, kohaliku omavalitsusega, karjääriteenuste valdkonnas töötavate kolleegidega jne. Kõige harvem on leitud koostööpartnereid oma välismaiste kolleegide seast ning personaliotsingu-, koolitus- ja töövahendufirmade seast. Karjäärinõustamise Teabekeskusega teeb koostööd enda hinnangul 26% teenuseosutajatest, 31% sooviks teha koostööd.

Oma asutusesisene koostöö on kõige levinum kõikide teenuseosutajate seas. Samas on loomulik, et erinevad karjääriteenuse osutajad keskenduvad koostöös erinevatele partneritele – näiteks üldhariduskoolides on keskmisest olulisemal kohal koostöö lastevanematega, kutseõppeasutustega ja enda vilistlastega; kutseõppeasutustes on keskmisest olulisemal kohal koostöö teiste kutseõppeasutustega, ettevõtjate-tööandjatega, Tööturuametiga, riiklike institutsioonide ja ministeeriumitega, Karjäärinõustamise Teabekeskusega jne (joonis 2.43 ja 2.44).

“Keskmistest” karjääriteenuste osutajatest ja teistest eristuvad:

- ühelt poolt **teabe- ja nõustamiskeskused ja noorte infokeskused**, kelle koostöövõrgustik on laiahaardeline ning
- teisalt **personaliotsingu-, -koolitus ja töövahendufirmad**, kes teevad koostööd ainult teatud kindlate partneritega – teiste personaliotsingufirmadega, ettevõtjate-tööandjatega jne.

Enamik teenuseosutajatest teeb koostööd ka teiste samalaadsete karjääriteenuste osutajatega – personaliotsingufirmad personaliotsingufirmadega, kõrgkoolid kõrgkoolidega jne. Selles osas eristuvad teistest **üldhariduskoolid, kelle seas on omavaheline koostöö veel vähelevinud**.

Joonisel 2.45 on toodud kõikide teenuste osutajate ja üldhariduskoolide hinnangud senisele koostööle erinevate partneritega. Teiste hinnanguid ei võimalda välja tuua vastanute liialt väikese arv. Enamik karjääriteenuste osutajatest, kes teevad ühe või teise institutsiooni või ühendusega koostööd, soovivad selle **jätkumist senisel moel**.

Koostöö muutumist oodatakse sagedamini tööandjate ja ettevõtjate (35%), lapsevanematega (32%), piirkonna üldhariduskoolide esindajatega, samuti valdkonnas töötavate kolleegidega ja ühendustega. Koostöö jätkumist senisel moel oodatakse Karjäärinõustamise Teabekeskusega (89%), oma asutuse juhtkonnaga (87%) ja kolleegidega (85%).

Tuginedes vastajate vabadele kommentaaridele on järgnevalt esitatud kokkuvõtlikult **peamised ootused erinevate tasandite koostööpartneritele** (nende poolt, kes on näinud koostöö muutumise vajadusi). Üldistatult oodatakse oma koostööpartneritelt **suhtumise muutumist, koostöö vajalikkuse ja ühishuvide teadvustamist ning koostöö ja infovahetuse tõhustamist**.

Oma asutuse kolleegid

- Tööjaotuse korraldamine – selgem ülesannete ja vastutuse määratlemine (kes ja mida täpsemalt teeb); erinevate töötajate samaväärne töösse pühendumine.
- Koostöö vajalikkuse ja ühishuvide teadvustamine – karjäärinõustamise kui meeskonnatöö olulisuse rõhutamine (nt koolides, kus karjääriõpet viiakse läbi erinevate õppeainete raames, on vajalik ja oluline erinevate aineõpetajate vastav koostöö selles osas); täiendavate ametikohtade loomine ja kolleegide toetuse tunnetamine olukorras, kus kogetakse pigem üksi tegutsemist ja vähest kõrvalist tuge; tõhusam kolleegidevaheline infovahetus.
- Kaasamine tegevustesse ja otsustesse – suurem avatus ja koostöö tegevuste kavandamisel ning tööga seonduvate otsuste tegemisel.

Riikliku tasandi institutsioonid ja ministeeriumid

- Suhtumise muutumine – suurem huvitumine karjääriteenuste pakkujate probleemidest ja tegevusest.
- Koostöö ja infovahetuse tõhustamine – regulaarne teavitamine karjääriteenuste valdkonna arendamisest, kavandatavatest muudatustest ning vastavatest poliitikatest (nt kvartaalse infokirja vormis); aktiivsem kaasamine valdkonda puudutavatesse nõupidamistesse; regulaarse tagasiside andmine tegevuse kohta; aktiivsem koostöö ja infovahetus erinevate ministeeriumide ja kohaliku omavalitsuse tasandi vahel.
- Valdkonna koordineerimine – valdkonnaga seotud teenuste (nt personalirent) jm tegevuste seadusandlik reguleerimine; maakondliku nõustamissüsteemi ja selle toimimise tõhusam korraldamine; valdkonna juhtimise ja koordineerimise eest vastutava spetsialisti ametikoha loomine ministeeriumi juurde.
- Tegevuse toetamine – teenuseosutajate regulaarne ja stabiilne rahastamine; riiklike toetuste suurendamine; valdkonnaga seotud koolituste korraldamine.

Kohalik omavalitsus

- Suhtumise muutumine – suurem huvitus ja tähelepanu pööramine karjäärinõustamisega seonduvalt läbiviidavatele tegevustele, teenusepakkujate probleemidele ja vajadustele; karjäärinõustamisteenuste ja seonduvate tegevuste vajalikkuse mõistmine; motivatsioon ja valmidus antud teemade ja küsimustega tegelemiseks; karjäärinõustamise rolli ja olulisuse teadvustamine kohaliku arengu ja tööhõive probleemide seisukohalt (nt kuidas kindlustada noorte piirkonda jäämist, töökohtadeks vajaliku tööjõu olemasolu jm).
- Tegevuse toetamine – karjääriteenuste ja karjäärirajundamist toetavate tegevuste kättesaadavaks muutmine sihtgruppidele ning muuhulgas selleks vajalike rahaliste vahendite regulaarne eraldamine, seda nii üldhariduskoolidele, piirkondlikele teabe- ja nõustamiskeskustele, noorte infokeskustele ja avatud noortekeskustele.
- Tegevuse planeerimine – selgemate eesmärkide seadmine ja tegevusplaanide koostamine; karjäärinõustamisteenuseid puudutavate eesmärkide ja tegevuskavade kajastamine kohalikes arengukavades.
- Koostöö ja infovahetuse tõhustamine tööandjatega – koostöökontaktide loomine nt kohalike ettevõtjatega tööhõive probleemide lahendamiseks, töö- ja praktikakohtade vahendamiseks; informatsiooni koondamine ja vahendamine kohaliku tööjõuvajaduse osas.

Oma asutuse juhtkond, tööandja

- Suhtumise muutumine – suurem huvitus ja tähelepanu pööramine karjääriteenustega seonduvalt läbiviidavatele tegevustele, töötajate probleemidele ja vajadustele; teenuste ja tegevuste vajalikkuse mõistmine; motivatsioon ja valmidus antud teemade ja küsimustega tegelemiseks.
- Tegevuste tõhusam korraldamine ja juhtimine – enam selgust ja süsteemsust tegevuste kavandamisel, eesmärgistamisel ning elluviimisel, konkreetsemate tegevuskavade ja –plaanide koostamine, nende elluviimine ning tulemuste hindamine; tööjaotuse korraldamine ja selgema vastutuse määratlemine (sealhulgas nt eraldi karjäärinõustaja/ vastava spetsialisti ametikoha loomine).
- Töötajate tunnustamine ja toetamine – seda nii moraalselt kui materiaalselt.

Samas valdkonnas tegutsevad Eesti kolleegid

- Koostöö vajalikkuse ja ühishuvide teadvustamine – informatsiooni olemasolu ja teadlikkus samas valdkonnas tegutsevate kolleegide kohta, nt temaatiliste infolistide kaudu; koostöövajaduse mõistmine valdkonna arengute mõjutamiseks; huvitumine teiste kolleegide tööst ja tegevustest.
- Koostöö tõhustamine – tihedam koostöö ja sagedasemad kokkupuuted, nt kohtumiste, kogemuste vahetamise, erinevate ürituste, seminaride, ühisprojektide jms vormis; selgem koostöö eesmärgistamine ning koostööaluste määratlemine (st et koostöö aluseks ei oleks vaid isiklik initsiatiiv).

Samas valdkonnas töötavad väliskolleegid

- Koostöö tõhustamine – sarnaselt Eesti kolleegidega toodi välja soovi teha tihedamat koostööd, vahetada vastastikku aktiivsemalt ja regulaarsemalt kogemusi ja informatsiooni.

Valdkonnaga seotud organisatsioonid, ühendused

- Tegevusest informeerimine – saada rohkem informatsiooni vastavate ühenduste tegevusest; eeskätt ühenduste enda suurem aktiivsus ja initsiatiiv oma tegevusest teavitamisel.
- Koostöö tõhustamine – süsteemsem koostöö ühiste eesmärkide saavutamisel; aktiivsem kaasatus olemasolevate võrgustike kaasamine.

Piirkonna/ teiste üldhariduskoolide juhtkond

- Suhtumise muutumine – suurem koostöövalmidus ja avatus, eeskätt maakondlike teabe- ja nõustamiskeskuste suhtes; karjääriteenuste ja –info vajalikkuse mõistmine ja teadvustamine, sh karjäärikoordinaatorite ametikoha loomine koolis.
- Koostöö tõhustamine – tihedam koostöö ning selle aluste selgem määratlemine; enam koostööprojekte, nt maakondlike teabe- ja nõustamiskeskustega, noorte infokeskustega ning avatud noortekeskustega; koolidevaheline aktiivsem ja regulaarsem info- ja kogemuste vahetus läbiviidavate ja kavandavate tegevuste jms osas, ühisürituste korraldamine.

Piirkonna/ teiste üldhariduskoolide õpetajad

- Suhtumise muutumine – karjääriõppe ja valdkonna olulisuse teadvustamine ning suurem motiveeritus ja valmidus neid teemasid (oma aine) raames käsitleda; samuti

huvitumine kooliväliste karjääriteenuste osutajate (nt maakondlikud teabe- ja nõustamiskeskused, noorte infokeskused, avatud noortekeskused) tegevustest ja pakutavatest võimalustest.

- Koostöö tõhustamine – koolidevaheline aktiivsem ja regulaarsem info- ja kogemuste vahetus läbiviidavate ja kavandavate tegevuste jms osas, sh näiteks ühiste koolituste ja õppekäikude kaudu; ühisürituste korraldamine ja ühisprojektide läbiviimine; õpilaste aktiivsem teavitamine koolivälistest karjäärinõustamise ja –info võimalustest, nt maakondlikes teabe- ja nõustamiskeskustes, noorte infokeskustest ja avatud noortekeskustes.
- Koostöövõrgustikesse kaasamine – õpetajate aktiivsem osalemine kooliväliste ühenduste tegevuses.

Õpilasorganisatsioonid

- Koostöö tõhustamine – tihedam koostöö, et jõuda n-ö noortelt noorteni; õpilaste kaasamine esindajate kaudu mitmesuguste tegevusplaanide koostamisse ja sealjuures nende ettepanekutega arvestamine.

Kooli vilistlased

- Koostöö ja infovahetuse tõhustamine – süsteemsema tagaside kogumine kooli lõpetanute edasise hariduse- ja töökäigu kohta; vilistlaste edasiõppimise ja tööturule sisenemisega seonduvate kogemuste vahendamine praegustele õppuritele.

Personali-, koolitus- ja töövahendusfirmad

- Tegevusest informeerimine – teiste teenusepakkujate nagu Tööturuameti, maakondlike teabe- ja nõustamiskeskuste ja noorte infokeskuste teavitamine oma tegevusest ja pakutavatest võimalustest (koolitused, töövõimaluste vahendamine jms).
- Koostöö tõhustamine – firmade omavahelise koostöö kaudu pakutavate teenuste kvaliteedi tõstmine ning ühiste tegevuspõhimõtete ja –reeglite kujundamine.

Tööturuameti osakonnad

- Koostöö ja infovahetuse tõhustamine – aktiivsem koostöövõimaluste otsimine teiste karjääriteenustega tegelevate asutustega – nt külastused ja esinemised koolides; rohkem tähelepanu ja tegelemist noorte sihtrühmadega; tööturгу ja töötust puudutava info aktiivsem vahendamine nii koolidele kui teistele valdkonnaga seotud asutustele, muuhulgas järelevalve teostamine personalivahenduse ja renditeenust pakkuvate ettevõtete üle ning vastava statistika kogumise ja töötlemise korraldamine, seda just välismaale tööle lahkunute osas; „süsteemidevahelise” infovahetuse tõhustamine maakondlike teabe- ja nõustamiskeskustega; tööturuameti-sisene tihedam koostöö kogemuste vahetamiseks, probleemide analüüsimiseks

Teabe- ja nõustamiskeskused, noorte infokeskused

- Koostöö ja infovahetuse tõhustamine – stabiilne ja kindel koostöö koolidega, sealjuures aktiivsem koostöö just maakonnakeskusest eemale jäävate ja maapiirkondades asuvate koolidega, rohkem kohapealseid külaskäike koolidesse ning karjääriteenuste (sh nõustamise) pakkumist koolis kohapeal, sh võimaluste leidmine õpilaste individuaalseks nõustamiseks; lähemalt tutvumine kutseõppeasutuste poolt pakutavate õppimisvõimalustega, mida noortele teiste edasiõppimisvõimaluste kõrval enam tutvustada; enam ühisprojekte ja

süstemaatilisemat koostööd avatud noortekeskustega; tööturuameti esindajate kaasamine noortele suunatud info- ja teabeüritustesse, samuti noortele mõeldud õppevisiitide ja külastuste korraldamine TTA osakondadesse; teabe- ja nõustamiskeskuste omavaheline tõhusam infovahetus, ühtse infosüsteemi väljatöötamine selleks.

Avatud noortekeskused

- Koostöö ja infovahetuse tõhustamine – aktiivsem teavitust oma tegevustest ja võimalustest, nt erinevate ürituste kaudu; huvitegevust ja vaba aja veetmist puudutava info ulatuslikum levitamine; vaba aja veetmise jm võimaluste pakkumine ka erivajadustega noortele; laste kooliväliste huvide väljaselgitamine koostöös koolidega; tihedam info ja infomaterjalide vahetus ning arutelud tööturuameti esindajatega; enam ühisseminare ja kohtumisi teiste avatud noortekeskustega kogemuste vahetamiseks ning olukordade analüüsimiseks.

Kutseõppeasutused

- Koostöö ja infovahetuse tõhustamine – aktiivsem õppimisvõimaluste ja -tingimuste tutvustamine (üldharidus)koolidele ja teistele karjääriteenuste valdkonnas tegutsevatele asutustele (nt tööturuamet, teabe- ja nõustamiskeskused, personali- ja koolitusfirmad jt), sh rohkem infomaterjale, teabeüritusi ja õppekäike, kohapealseid tutvustusi koolides, erialade praktilised tutvustused jms; tagasiside kogumine ja vahendamine oma lõpetanute edasise hariduse- ja töökäigu kohta; eelkutseõppe ja teiste kutseõpet tutvustavate vormide pakkumine üldhariduskoolide õpilastele, nt tööõpetuse tundide raames; ühiste koostööprojektide läbiviimine üldhariduskoolidega koostöö loomine personalirendifirmadega oma lõpetajate tööjõu vahendamiseks; intensiivkutseõppe pakkumine end täiendada soovivatele täiskasvanutele

Kõrgkoolid

- Koostöö ja infovahetuse tõhustamine – sarnaselt kutseõppeasutustele aktiivsem õppimisvõimaluste ja -tingimuste tutvustamine (üldharidus)koolidele ja teistele karjääriteenuste valdkonnas tegutsevatele asutustele (nt tööturuamet, teabe- ja nõustamiskeskused, personali- ja koolitusfirmad jt), sh rohkem infomaterjale, teabeüritusi ja õppekäike, kohapealseid tutvustusi koolides jms; kõrgkoolidesse õppima asunud noorte kasutamine üldhariduskoolide õppuritele suunatud maakondlike info- ja teabepäevade korraldamisel nende kogemuste vahendamiseks.
- Valdonna arendamine - temaatiliste koolituste pakkumine karjääriteenuseid osutavatele spetsialistidele; kõrgkoolide omavaheline koostöö valdkonna arendamisel.

Ettevõtjad, tööandjad

- Koostöö ja infovahetuse tõhustamine – töö- ja praktikavõimaluste kindlustamine erinevatele sihtrühmadele (sh õpilased-noored, töötud, erivajadustega inimesed); enam koostööd ja tagasisidet personalivaliku osas; õppevisiitide korraldamine ettevõtetesse; enam initsiatiivi ettevõtte tutvustamiseks; info vahendamine tööjõuvajaduse ja töövõimaluste kohta.

Karjäärinõustamise teabekeskus (SA Innove juures)

- Koostöö ja infovahetuse tõhustamine – koostöö on alles algusjärgus, oodatakse rohkem infot ja juhendamist.

Eesti Noorsootöökeskus

- Koostöö ja infovahetuse tõhustamine – vahetum infovahetus, aktiivsem koostöö, personaalsem suhtlus, pakkuma enam tuge, nt materjalide osas; töötama enam vene koolidega.

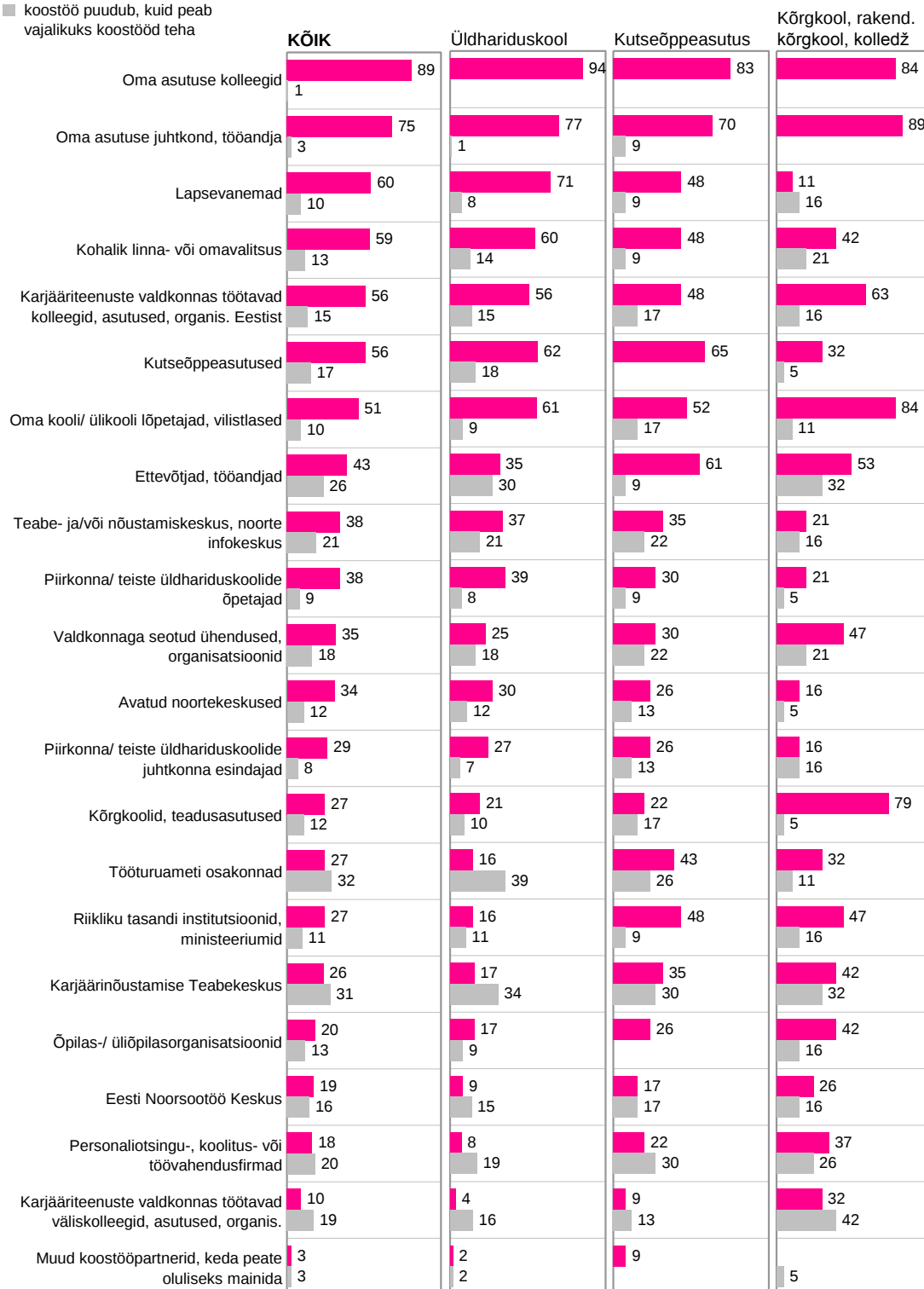
“ENTK kui vahelüli vajalikkus HTM-i ja TNK-de vahel on küsitav ja pigem hägustab kui parandab arengut”. /TNK/

Joonis 2.43 Koostööpartnerite võrgustik

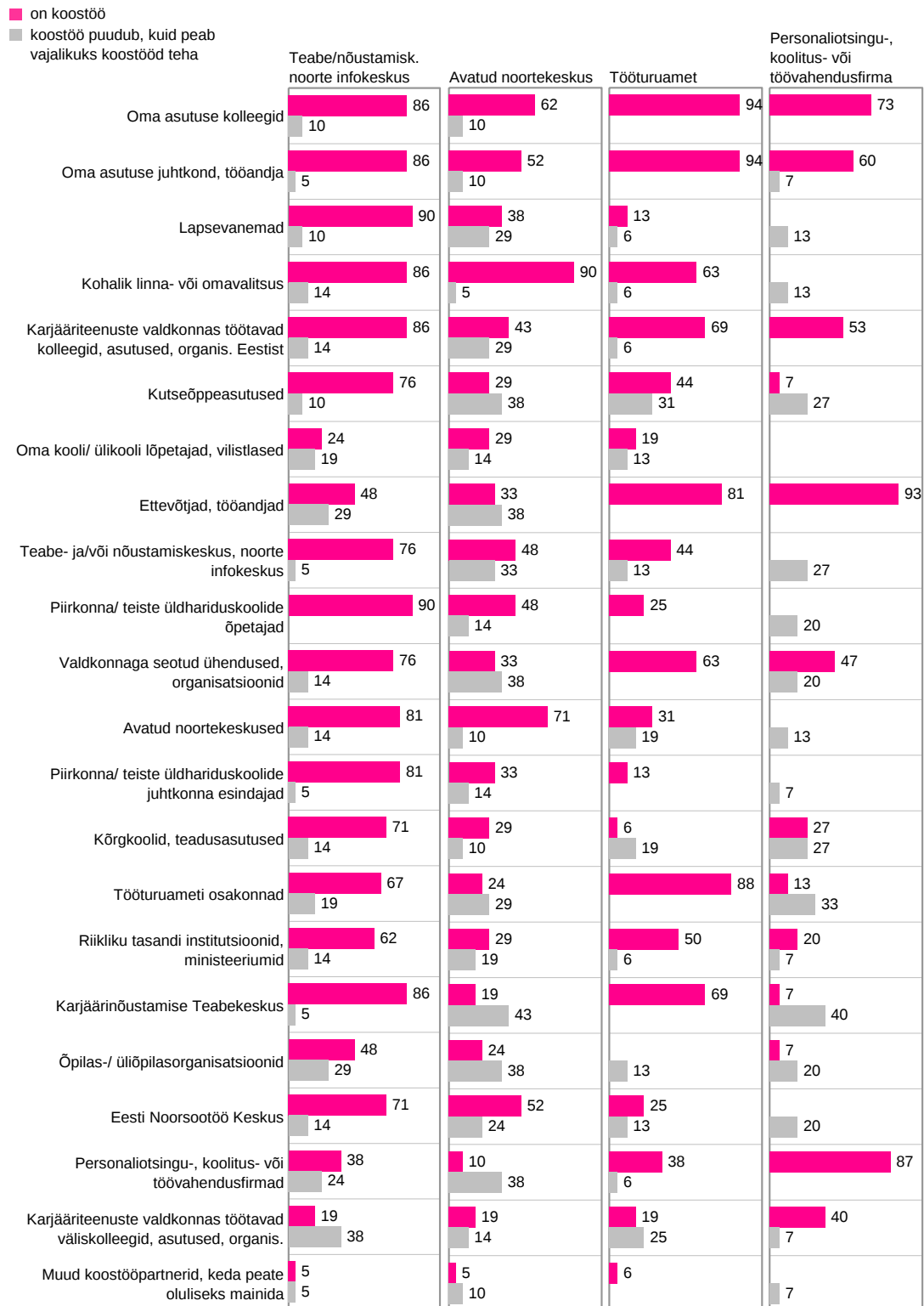
(% kõikidest vastajatest, n=344)

■ on koostöö

■ koostöö puudub, kuid peab vajalikuks koostööd teha



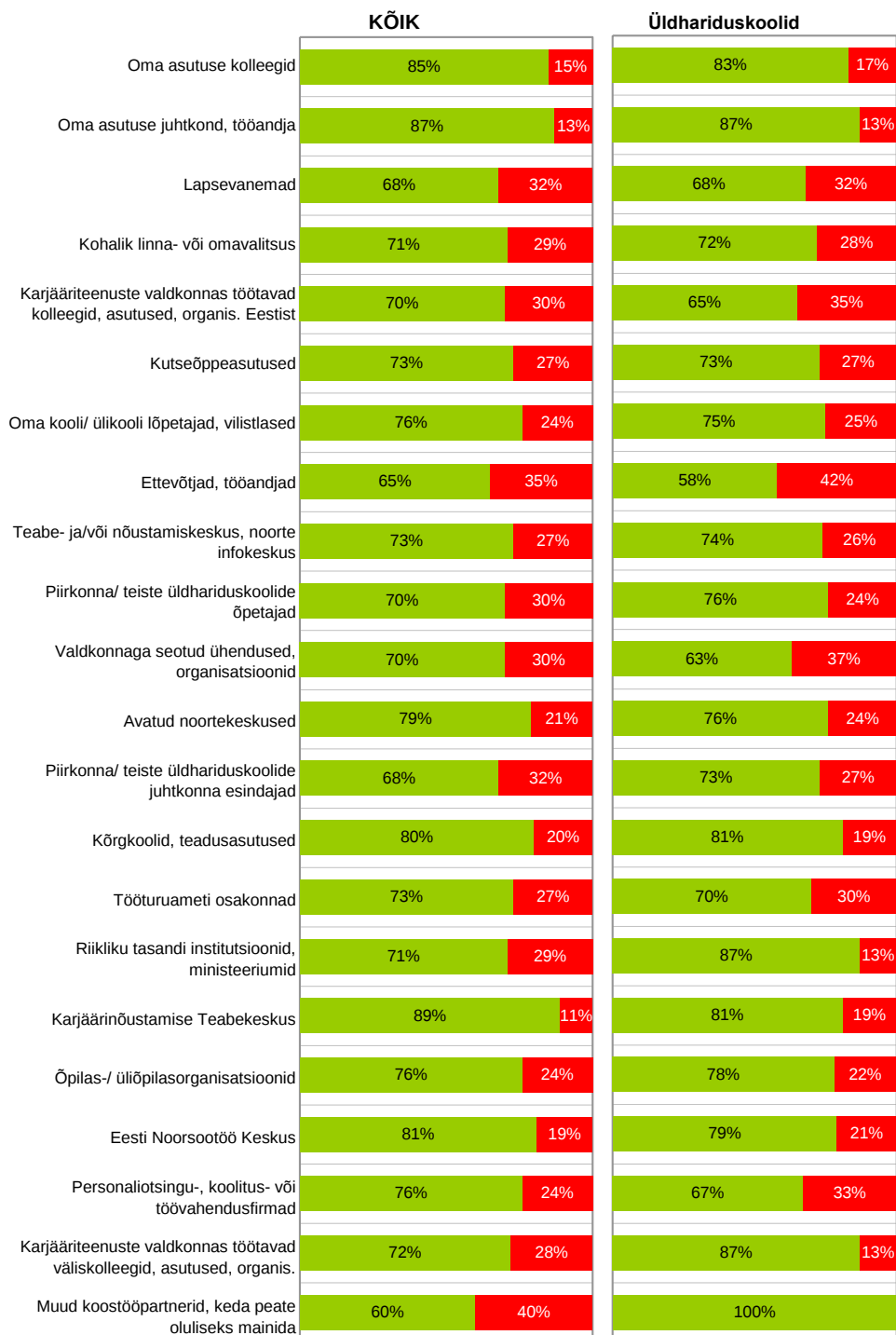
Joonis 2.44 Koostööpartnerite võrgustik
(% kõikidest vastajatest, n=344)



Joonis 2.45 Hinnangud koostöö jätkumisele

(% nendest vastajatest, kes teevad vastava institutsiooniga koostööd)

 Jätkuma senisel moel

 Muutuma, toimuma senisest erineval moel


2.6.3 Tagasidestamine

Kui teenust saanud sihtrühmade ja asutuse juhtkonna poolt tehtule antud tagasisidet peetakse üldjuhul piisavaks, siis teenuse rahastajate tagasisidega saavad rahul olla ainult personali-, koolitus ja töövahendufirmade esindajad. Kõige vähem tagasisidestatud on oma tegevuse suhtes avatud noortekeskused (joonis 2.46).

Tagasisidet sihtrühmadelt ehk nõustatud isikutelt oodatakse eelkõige tehtud töö tulemuslikkusele – olgu need siis otsesed hinnangud **nõustamise kasutegurile** või tagasiside tegelikult kujunenud elu/karjäärikäigust. Lisaks sellele vajatakse infot teenusega **rahulolu** ja **sellele asetatud ootuste kohta**. Süstemaatiline tagasiside kogumine loenguauditooriumilt annab kõige parem vastasmäära. Samas on raske hinnata nõustamise tulemlikkust – kas saadi ka abi, sest nõustatuga hilisemat kontakti ei tule.

Esiteks seda, millist infot nad üldse vajaksid ja millisel kujul. Väga paljude jaoks tundub kutsenõustamine ja edaspidise elu planeerimine ülikauge teema olevat ning seetõttu on neile raske läheneda. Tagasisidet tahaks selle kohta, kuidas erinevad tegevused on neid mõjutanud/mis on puudu, mis on vajalik olnud. /Üldhariduskool/

Tagasisides tellijatelt oleks kõige suurem ootus nende **vajaduste ja ootuste mõistmisele** ning seejärel hinnang tehtud tööle - seda sõltumata sellest, kes on tellija:

Rahastaja on Eesti riik- kõigepealt oleks vaja teada millised on rahastaja ootused karjäärinõustaja tööle kutser rehabilitatsiooni asutuses. /Muu asutus/

eelkõige sooviks rahastajatelt nende nägemust, milliseid tegevusi ja millises mahus meilt oodatakse. ja pärast aruannetega tutvumist tagasisidet, millega ollakse rahul ja millega mitte. /TNK/

Üldhariduskoolide esindajate kommentaaridest on tajutav, et tellija-rahastaja võtmest oma töö puhul ei tajuta.

Vald maksab õpetajale palka, kui on kellele maksta. Millest jutt? /Üldhariduskool/

Vastajad tõdesid, et nende partneritel võiks olla suurem huvi sisulise töö ja selle teenuse pakkumise tingimuste vastu, mitte ainult formaalse lõpptulemuse vastu:

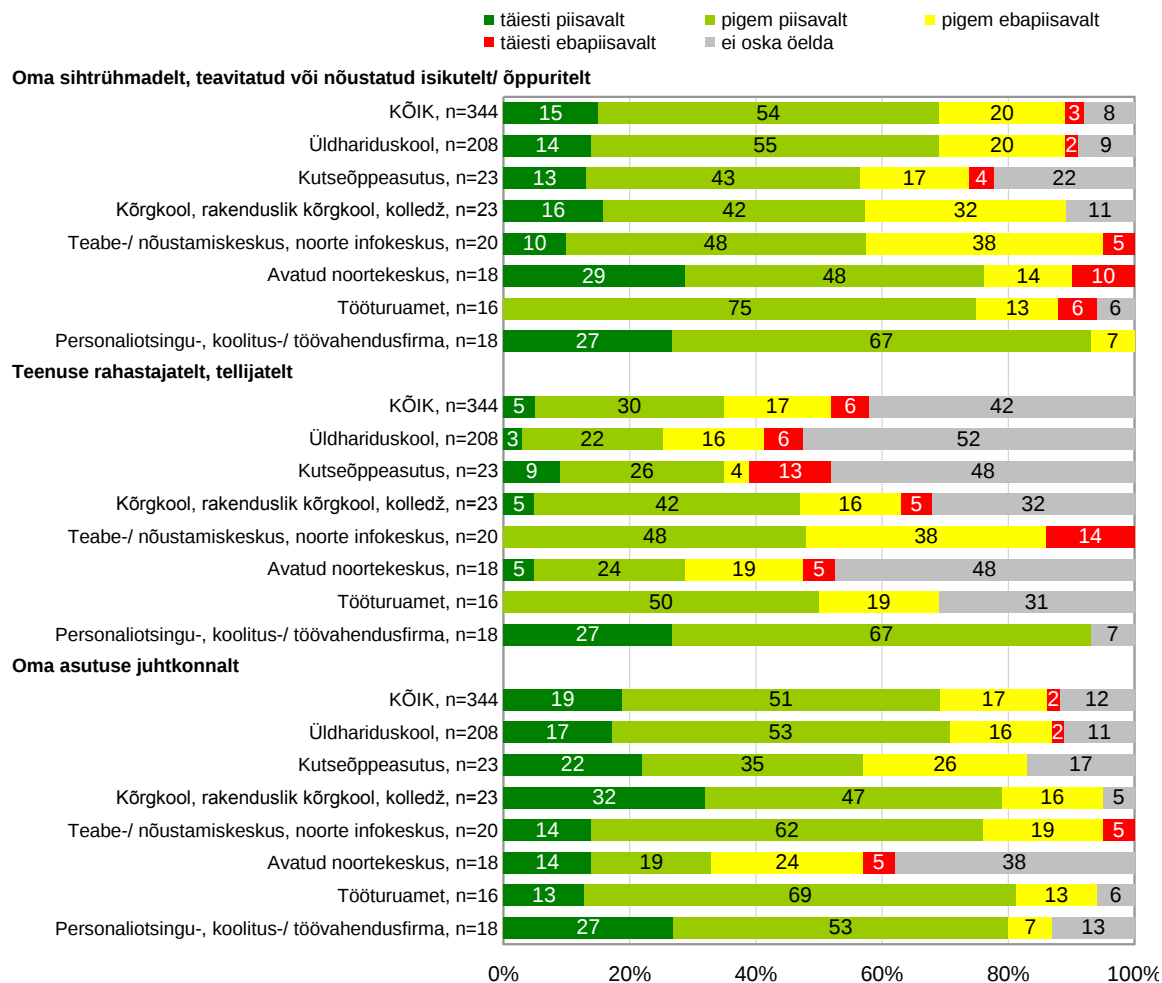
Omavalitsus ja riik ei suuda või ei taha hinnata õppetöö kvaliteeti. Hindamissüsteemid, mis praegu käibivad, on formaalsed ja annavad ülevaate vaid välisest. Vähemalt omavalitsus võiks tunda suuremat huvi kooli kvaliteedi vastu. /Üldhariduskool/

Tagasiside oma asutuse juhtkonnalt on väga oluline, sageli piisaks lihtsast juhtimisalasest toest – ärakuulamisest, mõistmisest ja erapooletust hinnangust. Paraku on eriti üldhariduskoolis rollid ja tegevused tegijate jaoks ähmased, mistõttu juhi selge seisukohavõtt on eriti oluline.

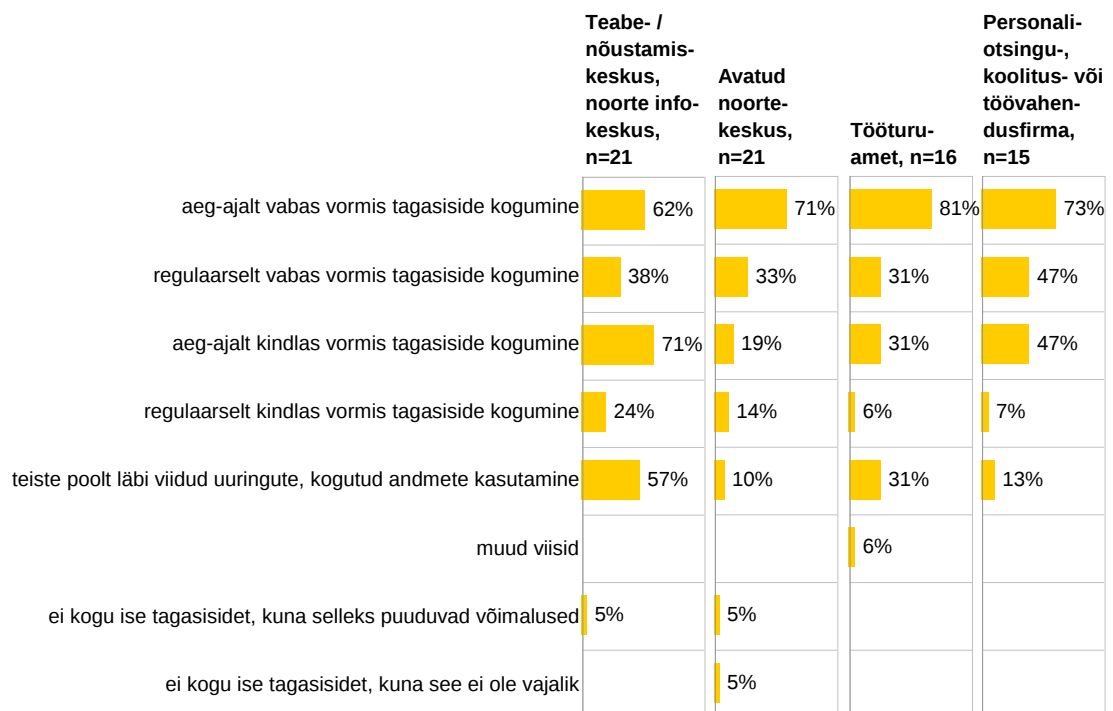
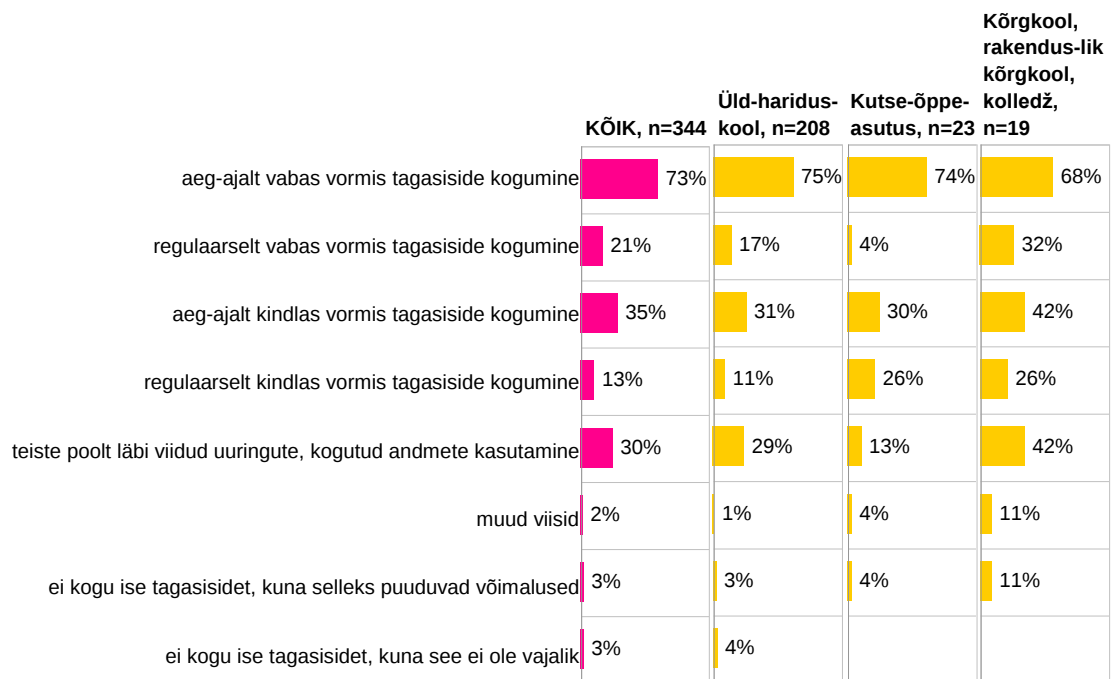
Koolijuht ei mõista karjäärikoordinaatori rolli, püüab vahel tegelda ise sama valdkonnaga jne. Võiks leida võimalusi selle töö tasustamiseks koolis. /Üldhariduskool/

Enamlevinud tagasisidestamise vorm oma klientidelt ja sihtrühmadelt on juhuslik suuline infovahetus, kindlas vormis juhitud teeb seda ainult kolmandik teenusepakkujatest (joonis 2.47).

Joonis 2.46 Kokkuvõtteks palume Teil hinnata, kuivõrd Te saate oma töö ja tegevuste arendamiseks tagasisidet/ hinnangut?



Joonis 2.47 Milliseid viise Te olete ise kasutanud oma sihtgruppidele tagasiside saamiseks?



2.7 Tulevikuvaade ja ootused

2.7.1 Enesetäiendamine

Valdkonnakeskne konkreetse temaatikaga täienduskoolitus on kõige laiemalt soovitud enesetäiendamise viis (54% peab seda endale väga vajalikuks). Sagedamini oodati seda PKT, Tööturuameti, kõrgkoolide ja kutseõppeasutuste esindajate seas, vähem üldhariduskoolides ja TNKs (joonis 2.48). Järjepidev ja süstemaatiline täiendkoolitus ja praktikad on samavõrd eelistatud (vastavalt väga vajalik 43% ja 42%). Neid koolitusvorme eelistaksid eelkõige ANK ja TNK töötajad.

Erialast tasemekoolitust pidas väga vajalikuks 41% ja pigem mittevajalikuks 13% vastajatest. Suuremat vajadust selle järele väljendasid TKN ja Tööturuameti inimesed. Vähem PKT ja koolid.

Erialase baaskoolituse järgi tundis selget vajadust 30% vastajatest, 21% ei pidanud seda vajalikuks. Vähem väärtustati seda PKT firmades ja kutseõppeasutustes.

Karjääriteenuse osutajate erinevast ettevalmistuslikust taustast tulenevalt iseloomustab sihtrühma esindajate poolt vabas vormis esitatud enesetäiendamissoovide paljususe ja mitmekesisuse. Alljärgnevalt on esitatud ülevaade sagedamini mainitud valdkondadest, teemadest ja küsimustest, milles enda teadmisi ja oskusi soovitakse täiendada.

Paljudel juhtudel võis enesetäiendamissoovis näha eelkõige vajadust **infoallikate ja info järele ja/või oskusi** neid käsitleda ning luua enda jaoks toimiv infoallikate süsteem. Kõige enam mainiti tööturuinfot (nõudlust erialadele, tulevikuprognose jne), edasiõppimise võimaluste ülevaadet (üldhariduskoolid), kutsealade eeldusainete ülevaadet jms.

Üldteadmiste tasandil pakkus rohkematele huvi **psühholoogia**, sh isiku-, sotsiaal- ja nõustamispsühholoogia. Mainiti **seadusandluse** (sh Euroopa Liidu tööõigus, tööjõu vaba liikumisega seonduv) ja regulatsioonide tundmise vajadust.

Palju oli maininguid ka **praktiliste oskuste ja teadmiste arendamise valdkonnast** (erinevad isiksuse ja arengueelduste testid, intervjuu läbiviimine, arenguveestlused jne) ja nõustamis- (olgu siis karjääri- või kutsevaliku) koolitust, sh erinevate sihtrühmade eripärast lähtuvalt. Nõustamissihtrühmadest mainiti kõige sagedamini **erivajadustega inimesi**, aga ka "raskeid kliente" (õpiraskustega noored, käitumishälvetega täiskasvanud või noored) ja kõrgandekaid.

Tegevusala spetsiifilised koolitusvajadused on üldhariduskoolides aineprogrammide koostamise ja karjääriõppe läbiviimise alased koolitused. PKT firmades personalivaliku küsimused. Soovitud enesetäiendamise viiside seas mainiti ka stažeerimist välismaal.

Iseloomulik (testide ja tööturu/erialade infot väärtustav) illustreeriv tsitaat.

Tunnen, et vajan koolitust õpilase isiksuslike omaduste tajumiseks (testimiseks?) ja ka testide laiapõhjalisemaks lahti seletamiseks. Tunnen sageli, et testide põhjal tehtavad üldistused on liiga lihtsakoelised ning annavad õpilasele vähe tuge. Samuti vajaksin häid kogemusi teiste õpetajate/koolide tööst. Väga nõrk on minu puhul ka kõik see, mis puudutab konkreetset töömaailma. Äkki peaks taas hakkama tegema õppefilme ametitest, sest tundub, et õpilaste arusaamad tööst ning teenimisvõimalustest piirduvad

sageli "Kroonikaga", samas ei tea ma enam isegi, missugused võimalused on tööd leida nt ajaloolasel või põllumajanduse erialade. /Üldhariduskool/

Sageli rõhutati, et koolituselt ja enesetäienduselt oodatakse nii praktilisi tegevusjuhendeid kui ka konteksti loovat ülevaadet arengutrendidest ja tulevikutsenaariumitest mistahes valdkonnas.

Seega valdkonna arendamisel ning täiendkoolitusvõimaluste pakkumisel on vajalik sihtrühmapõhine lähenemine – seda nii konkreetsete koolitusteemade kui ka koolituse laadi/ suunitluse/ vormi osas (baaskoolitus vs konkreetne temaatiline koolitus). Oluline on spetsialistide ettevalmistuse ühtlustamine

2.7.2 Töökorralduslike muutuste vajadus

Küsimusele "Kuivõrd vajalikuks peetakse oma karjäärivaldkonnaga seotud töös vajalikuks järgmisi muutusi või ümberkorraldusi" ei osanud vastata ligikaudu viiendik küsitletutest, sh koolide esindajatest teatud teemade puhul ka veerand, mis viitab nende nõrgemale seosele antud valdkonna temaatikaga.

Olukorraga on suhteliselt rohkem rahul Tööturuameti, PKT firmade ja kutseõppeasutuste esindajad, kus muutusi mistahes valdkonnas peeti sagedamini mittevajalikuks. Suurim muutuste ootus läbi kõigi nimetatud teemade on TNK ja ANK töötajatel. Üldhariduskoolide ja kõrgkoolide esindajate nägemus sarnanes (määras) eelkirjeldatud vastajate keskmise hinnangu.

Suurimaid ümberkorraldusi oodatakse rahastamise põhimõtetes ja samuti tegevuste kavandamises. Töötajate arvulise koosseisu muutust (tuginedes eelnevale – võib seda mõista kui ootust ressursi suurenemisele) nähakse muude aspektide taustal isegi vähem vajalikuna (väga vajalikuks peab 18% ja pigem vajalikuks 28% vastajatest). See on mõistetavalt korrelatsioonis nägemusega tööülesannete hulga muutmise vajadusest. Viimast ootavad kõige rohkem ANK ja TNK töötajad.

Tegevuste RAHASTAMISE põhimõtete muutmise vajaduste all märgiti üldhariduskoolide esindajate poolt vabades kommataarides eelkõige rahastamise printsiipide ebaselgust, ressursside ebapiisavust: *"Kui karjäärinõustamine on Riiklikus Õppekavas, siis selle rakendamine peaks olema rahastatud."* Rahastamist vajavad koolid töötajate vastava tegevuse tasustamiseks (mis seni on tasustamata), vastavate õppematerjalide (testid) ostuks, õppereiside korraldamiseks, vastava ala spetsialistide loengute või nõustamise perioodiliseks sisseostuks. Tänu pearahasüsteemile ja regionaalsete majanduskeskkondade suurele erinevusele on väiksemate ja suuremate koolide (maa vs linn) rahaline olukord väga erinev.

Kõik tegevused on seotud rahaga. Meie vallas on vaid üksikud ettevõtted, kuhu viia lapsi õppekäigule, kutsekoole ka ei ole, nii et vahetu töökeskkonna kogemuse saamiseks peame sõitma kaugemale. Valla elanikkond on aga suhteliselt vaene. Oleme püüdnud lastega raha teenida sõitudeks heakorrastus- ja põllutöödel, aga kõigile ei jätku sedagi tööd. Koolitoetuse rahad on ära planeeritud, sest hädavajalikke väljaminekuid on palju. Ühesõnaga, ei tea, kuidas tegevusi rahastada. /Üldhariduskool/

Üle 800 õpilasega koolis võiks olla kasvõi 0,5 kohaga karjäärinõustaja ametikoht. Kui vajalikul määral kutsuda lektoreid õpilastele esinema, siis ei ole raha nende tasustamiseks. /Üldhariduskool/

Eriti ANK ja TNK esindajad rõhutasid, et praegune peamiselt **projektipõhine rahastusskeem ei taga tegevuste järjepidevust**, kuna rahavoog on ebastabiilne, pulseeriv:

Kuna arengusuunad on teadmata ning rahastamine ebapiisav, siis seetõttu ei taheta ka kohalikul tasandil vastutust võtta: on 1 töötaja ning seegi töötab ilma püsilepingu ja sotsiaalsete tagatisteta. Saab palka alles siis, kui HTM-i ja MV vahel leping sõlmitud ja raha reaalset kohal (nt. mai kuus), st. et esimesel poolaastal saab korraldada vaid tasuta tegevusi. See pole aga arengu seisukohast normaalne. /TNK/

Kindlad reeglid, mis kestaksid ka üle ühe aasta. Selgus ja täpsus - et eelmise aasta lõpus oleks teada juba tuleva aasta finantseering, tingimused. Et lepingud sõlmitaks

õigeaegselt ja et raha, mis on selle aasta tegevuseks määratud, laekuks ikka aasta alguses, mitte aprillis, mais! Kindlust, selgust, järjepidevust! Mitte nii, et iga muudatus ministeeriumi koosseisus (valimised, uued ministrid, osakonnajuhatajad, spetsialistid vm) toob kaasa järjekordse seisaku. /TNK/

Vajadus on **selgete rahastamisprintsiipide järele** ning selgust selles, **kellel on selles põhivastutus**. Üldine ootus on, et riik – kelle roll on stabiilse majanduskeskkonna ja sotsiaalse heaolu tingimuste loomine – võtaks selles kanda põhivastutuse, kas ise finantseerides või tehes seda regulatiivsete mehhanismide abil teistest allikatest. Kuna hetkel ei ole KOV-il kohustust sellealast tegevust toetada, siis sõltub sealt saadav toetus subjektiivsetest faktoritest, mistõttu on erinevad piirkonnad erinevates tingimustes.

Oluline on vastajate silmis ka töö tasustamise printsiipide selge määratlus, mis arvestaks töötaja kvalifikatsiooni ja tegevusteks panustatud tegelikku aja mahtu (mitte “pearaha”).

Tegevuste KAVANDAMISTE teemal vabas vormis antud kommentaarid rääkisid ootusest pikaajaliste (vähemalt aasta) tegevuskavade ja eesmärkide järele, mille eelduseks on **valdkonna üldvisiooni** (eesmärgid, ülesehitus, tegijad, finantseerimine, meetodiline jms) olemasolu. Konkreetsete tegevusplaanide koostamisel asutuse ja teenuse osutaja tasandil on vajalik **selgus eesmärkides**, tööülesannete sisus, jaotuses ja tasustamises (eriti üldhariduskoolides) ning **koostööpartnerite võrgustik** nende plaanide realiseerimiseks. Viimane tõstaks ressursside kasutamise efektiivsust ja tagaks teenuse parema kättesaadavuse sihtrühmadele.

Hetkel me ei kavandagi kutse- ja karjäärinõustamist (meie linnas on teabe ja nõustamiskeskus, kes sellega kuigivõrd tegeleb), aga oleks väga vaja et see tegevus noortekeskuses oleks, kuna just meie klientuur vajab seda, aga spetskeskusesse nad eriti ei jõua. /ANK/

Soovin, et tegevused (õppetöö, nõustamine, rehabiliteerimise tegevus, üritused jms.) oleksid plaanipärasemad ja kõigile teada, mitte nii kaootilised. Nt. ei ole veel ametlikult teatatud (20.03.2006), milliseid erialasid on võimalik meie asutuses õppida 2006.a sügisel. /Kõrgkool/

Tegevuste kavandamisel on kindlasti abiks tihedam koostöö HTM, Maavalitsuse, omavalitsuste ning ka koolide esindajatega. Teadmine poolte vajadustest ja võimalustest võimaldab seada reaalsemad eesmärgid ning vajadusel teha üldkorralduslikke muudatusi. Samas jällegi süstematiseeritud koostöö nõuab ettevalmistusi ja pühendumist ning soovitatav on selle jaoks eraldi inimene (nt. asutuse eraldi juht). /TNK/

Praegu kava üldse puudub. Karjäärinõustamine toimub igal aastal erinevalt. /Üldhariduskool/

Aga mis on üldse nõustamise eesmärk? Kas kõik lapsed ülikooli? Selle tegevuse vili oleks see, kas inimesed saavad oma eludega hakkama ja ei vaja sotsiaalabi. Isiklik õnnetunne on liiga filosoofiline mõiste. /Üldhariduskool/

TÖÖÜLESANNETE JA VASTUTUSE JAOTUSE teemal vabas vormis antud kommentaarid olid suhteliselt lakoonilised ja enamikul juhtudest kirjeldasid **asutuse hetkeolukorda**. Juhul kui vastutajaks/tegijaks on üks inimene (tavaliselt ANK ja TNK), siis oli vajadus vastutuse jaotusest eelkõige ressursi mittepiisavuse kontekstis. Juhul kui valdkonnaga tegeles mitu inimest, oli ootuste **rõhuasetus selgele vastutuste ja tegevuste jagamisele**, et vältida dubleerimist või millegi tegematajäämist. Vastus ja ülesanded peavad loomulikult arvestama tegija ettevalmistust ja võimeid. Just üldhariduskoolide puhul oli märgata vastutuse “iseregulatiivset” jagunemist, mis paraku ei taga alati head tulemust ja mõistlikku

töökoormuse jagunemist. Ka siin kõlas läbi koostöö erinevate asutuste vahel (spetsialisti teenuse sisseostmise võimalus).

Igaüks teeb niipalju kui jõuab, enesekindlamad lihtsalt keelduvad järjekordsetest lisaülesannetest, tavaliselt peab keegi lihtsalt need ära tegema. /Üldhariduskool/

Meie koolis on selle töö põhiraskus klassijuhatajatel. Võiks põhiraskus olla oma ala spetsialistidel: psühholoog, nõustamiskeskuse töötaja,... /Üldhariduskool/

Kommentaaridest kõlamajäänud mõtted koonduvad märksõnadesse: suurem **selgus** (ülesannetes, eesmärkidest ja siis tööülesannetes), **spetsialiseeritus** (nõustavad vastava ettevalmistuse saanud inimesed) ja **koostöö** inimestega, kes seisavad võimaliku abivajaja lähedal.

Tegevuste JUHTIMISE JA KORRALDUSE teemal vabas vormis antud kommentaarid viitasid ootusele eesmärgipärasemale ja süsteemsemale juhtimisele igal tasandil. Lisaks sellele mainiti muid lokaalseid valupunkte nagu tööülesannete ja –hulga mõistlik planeerimine, spetsialistide kaasamine, koostöö, tegevuste koordineerimine kasvõi piirkonna tasandil, toimiv infovahetussüsteem.

Üldine ja ühte koordineerimine. Pigem horisontaalselt kui vertikaalselt. ... juhtimine läheb aina enam üle eestvedamisele ja standardite loomisele ning enesejuhtimise tehnikatele ja see on õige lahendus, ainult pisut visalt idanev - liialt palju erinevaid arusaamu neist asjust. /Kutseõppeasutus/

TÖÖÜLESANETE HULGA teemal vabas vormis antud kommentaarid olid paljuskki seotud juba eelpool öeldus aspektidega: üldhariduskoolis algab küsimus vastutuse jaotusest, tegevusplaani olemasolust ja ressurssidest: valitsev on tunne – liialt palju määramatust, tasustamata tööd ja lisakohustusi. Tööülesannete hulga juhtimiseks oleks vajalik suurem spetsialiseeritus, mis annab efektiivsuse, sisukvaliteedi ja võimaldab hinnata tegevuste ajamahu (et see jääks seadusega ettenähtud tööaja mahu raamesse).

Töötundide arv peab vastama tööseaduses kehtestatud korrale. ebareaalset ootusi töötulemuste suhtes ei tohiks olla. /ANK/

See töö oleks väga mahukas, kui tegelikult ka sellest abi oleks. Seetõttu peakski keegi saama võimaluse töötada vaid karjääriplaneerimisega ja selle algus oleks siis juba kasvõi algklassides, see peaks olema süsteemne ja põlvkonda toetav....kui mõistate, mida mõtlen.

Kuna olen läbi viinud karjääritunde 9.klassile oma põhitöö kõrvalt - on kõrvalseisjatel raske hinnata töö mahtu, sellele kulutatud isiklikku aega jne. Endiselt mainin, et koolis peaks sellega tegelema eraldi karjäärinõustaja, kes selle eest ka tasutud saaks. Sageli puuduvad konkreetsed algus ja lõpp punktid selles ametis, mis kuulub selle töö hulka, mis mitte. /TNK/

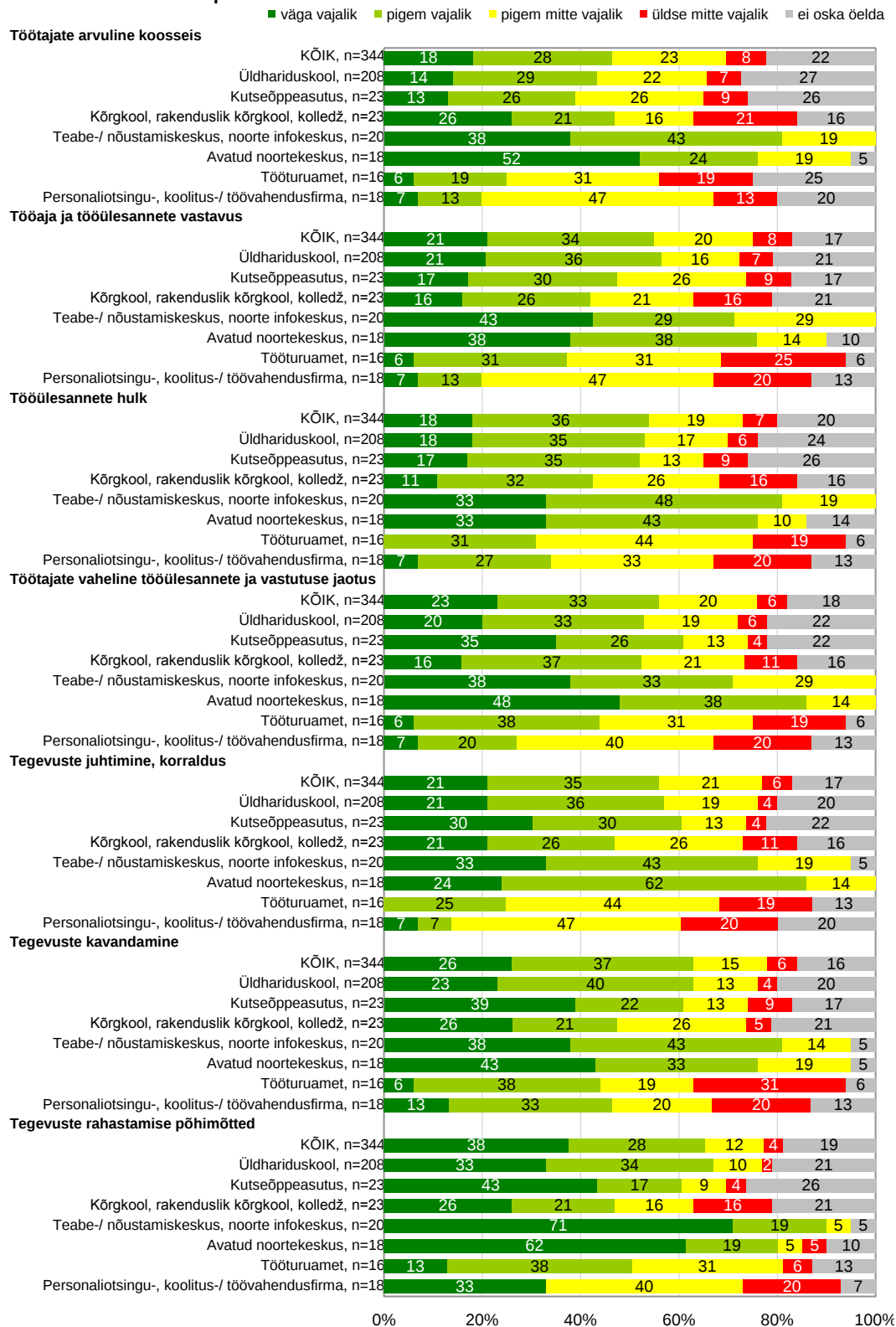
TÖÖAJA JA TÖÖÜLESANNETE VASTAVUSE teemal vabas vormis antud kommentaarid haakusid eelkõige tööülesannete hulgaga (mida on selgelt liiga palju) – või siis puudub selge tööülesannete jaotus. Probleemi lahendamise võtmesõnad on taas kitsam spetsialiseeritus tegevustes, lisatööjõud (sõltuvalt situatsioonist – kas spetsialisti või infotöötaja tasemel) ehk ressursside küsimus. Tööaja mahu määramisel tuleks kindlasti **arvestada aega pidevale enesearengule ja teabe kogumisele** ning selle mõtestamisele.

Et olla pädev, hea ja tulemuslik karjäärinõustaja - tuleb väga palju aega kulutada nõ. eneseharimisele. Infokogumine, vastavate internetilehekülgede uurimine, teatmike, infokirjanduse lugemine, ajakirjanduse jälgimine jms. - nõuab väga palju aega - seda aga ei arvestata töötaja planeerimisel ja ametijuhendi ning tööülesannete koostamisel.../Tööturuamet/

TÖÖTAJATE ARVULISE KOOSEISU teemal vabas vormis antud kommentaaride absoluutne enamus viitas tööjõuressursi vähesusele – eriti spetsialisti tasemel. Vajadus on kutsesuunitlustöö koordinaatori järele piirkonnas jms.

Kuid oli ka üksikuid kommentaare, et koosseisu paisutamisele ei tohiks asuda mõtlematult – esmavaade oleks olemasolevate inimeste (üldhariduskoolis) töökoormuse ja oskuste audit ning vajadusel valdkonna tegevuste ümberjagamine erinevate inimeste vahel (seda suuremates koolides, kus õpilaste arv võimaldab suuremat õpetajate kaadrit). Juhul kui võetakse tööle (ka osakoormusega) inimene, peaks see olema siiski oma ala spetsialist, pühendunud inimene (keda ei pruugi olla kerge leida).

Joonis 2.49 Muutuste vajadus erinevates töökorralduslikes aspektides



2.7.3 Arvamused olulisematest probleemidest

Lõpetuseks paluti kõigil vastajatel vaba vastuse vormis nimetada 3 olulisimat probleemi Eestis ja oma linnas/maakonnas ning asutuses.

Eestis tervikuna

Kõige suuremaks probleemiks Eestis peetakse **ühtse süsteemi puudumist**. Seda toetavad väga erinevad kommentaarid, mis puudutavad erinevaid detaile aga lõppkokkuvõttes kirjeldavad just süsteemi puudulikkust: koostöövõrgustikku ei ole, ühtne metoodika puudub, puuduvad ühtsed standardid spetsialistide väljaõppes, puudub ühtne rahastamissüsteem.

“Riigipoolne ametikoolituse täielik aktsepteerimine, ametikoolituse riikliku tellimuse konkreetne esitamine, riigi osa kutseõpetaja tunnustamises töötasu osas” /Kutseõppeasutus/

“Karjäärirakendamise kui teenus on ebaühtlane ja riiklikult ühtlustamata – on koole, kus senini puudub karjäärinõustaja töökoht, kogu tegevus põhineb üksikute inimeste/õppeosakondade heal tahtel ja ettekujutusel...” /Kõrgkool/

“Ühtlustatud info vähesus (iga üks toimetab omaette, koostöö puudulik) järjepidev täiendõpe puudub, samuti pole võimalik õppida karjäärinõustajaks ülikoolis ja magistratuuris (või vähemalt nii, et see oleks ahvatlev ja asjakohane) et need, kelle tööks on noorte nõustamine pole tihti kursis tööturu tegelike vajadustega ja tööandjate ootustega (puudub kõigi osapoolte koordineeritud tõhus koostöö)” /Personaliotsingu-, koolitus- või töövahendufirma/

“Ühtne, kõigi osapoolte poolt aktsepteeritud arusaam, põhimõte, baas -mis on (karjääri)nõustamine, kuidas seda siin Eestis korraldada. Sealt saaks hakata arenema-hargnema konkreetseid mudelid, rahastamine, tegijate koolitus jne.” /TNK/

Teiseks sageli väljatoodud probleemiks on vastava **informatsiooni ning rahaliste ressursside kättesaadavus**:

“Info on laiali mitmes allikas, raske otsida ja võrrelda” /Kutseõppeasutus/

“Tööjõuvajaduse info, ülevaated tööturutrendidest” /muu/

“Saan kaasa rääkida ainult koolis toimuva osas. Töö toimub põhiliselt põhitöö kõrvalt. Ka endal puudub piisav motivatsioon. - oskustööliste ja nn reatöötajate madal prestiiž, võib ju rääkida, et sõrmustele teematite paigaldaja teenib rohkem ja on vajalikum kui haldusjuhtimise lõpetanud tudeng, kuid see ei ole piisav põhjendus ega motivaator.” /Üldhariduskool/

Täiendava probleemina tõstatati **töötavate inimeste ning erivajadustega inimeste karjäärinõustamise puudumist**.

Probleem on ka **inimeste vähene teadlikus elukestva õppe vajalikkusest** ja karjääriteenuste olemasolust.

“Enam tuleks tutvustada karjäärirakendamise olulisust inimese elus - rõhutada elukestvat õpet, informeerida üldsust antud teenuse olemasolust, vajalikkusest ning kättesaadavusest.” /Tööturuamet/

Linna/maakonna tasand

Peegeldati nii üldisi (ja eelpoolkirjeldatud) probleeme nagu koordineerimatus, rahaliste ressursside puudus, spetsialisti (karjäärinõustaja) puudumine jms, kuid eristusid ka mitmed piirkondlikud probleemid, mis seotud üldise regionaalhaldusliku süsteemi või piirkonna arenguga:

- maapiirkondades toodi probleemina esile **noorte lahkumine tõmbekeskustesse** perspektiivikate töökohtade puudumisel, suurlinnades mainiti hoopis tööjõupuudust;
- linna/või maakonna **regionaalse arenguvisiooni puudumine või ebaselgus** (kas Pärnu on siis kuurort- või tööstuslinn?);
- **kohalike omavalitsuste toetus** sõltub palju otsustaja isiklikust nägemusest, üle halduslike piiride on inimeste teenindamine raskendatud (linn ei tunne huvi maakonna inimeste vastu ja vastupidi), või on omavalitsuste ressursid erinevad (linn võimaldab kutsetesti tagasisidet tasuta, maakond mitte);
- **teenuse kättesaadavus on probleemiks just maapiirkondades:** teeninduspunktide/ -osutajate arv ja asukohad on piiratud, kuid samas on seal vajadus teenuse järele kõige teravam paljudes sihtrühmades, nt töötud, madalapalgalised töötavad inimesed, ümberõpet vajavad, noorte emade tööturule sisenemise toetamine jne;
- **noorte endi arusaam asjast** (juhul kui koolitasandil on töö puudub/on puudulik) - keskusest/koordinaatorist ollakse ka kuulnud, siis sisuline arusaam, mis seal tehakse ja milleks see hea, on ebamäärane.

Väiksemates keskustes puuduvad sageli teenuseosutajad-karjäärinõustajad. Teenuse vajaja (eriti vähemkindlustatud ja väheettevõtliku inimese) jaoks on maakonna keskusesse sõiduks (subjektiivsed) barjäärid - piiratud transpordivõimalus ja/või raha.

Ka teenuseosutajad ise tunnetavad maakondades vähest informeeritust – nii otseselt nõustamiseks vajalikust (tööturu-, ametite-, õppimisvõimaluste kohta) kui ka arusaamast, milliseks kujunevad valdkonna arengusuunad:

1. korraldus segane (millised institutsioonid mida ja kui palju peaksid tegema ja millises ulatuses pakkuma teenuseid linnale ja millises ulatuses maakonnale) 2. kellele kuuluvad karjäärinõustajad (alluvuse küsimus) - probleemiks nii nõustajatele kui klientidele 3. kliendikesksus - keskuse asukoht paljude jaoks ebamugavas äärelinnas. /TNK/

1. Tehakse ära test 9.klassidele, mis annab õpilasele vähe infot endast ja tema võimalustest. 2. pealiskaudne individuaalne nõustamine, ei anna ideid noorele 3. nõustamise puudumine koos praktiliste võimaluste otsimisega noorega individuaalselt ja edasiste käikude väljatöötamiseks koos. /Avatud noortekeskus/

Hetkel puudub minu andmetel karjäärinõustaja. Aastaid tagasi oli ta olemas, aga projektipõhiselt. Karjäärinõustamine peaks olema järjepidev, ajaga kaasaskäiv. Maakonnas võiks olla üks konkreetne koht kuhu koonduks nii nõustamine, õppimisvõimalustega tutvumine, kui ka vabade töökohtade info. /Muu/

1. Tugisüsteemide loomine on kohaliku omavalitsuse kanda, kel napib selleks puhuks vahendeid. 2. Maapiirkonnas on karjäärinõustamise kulud transpordikulude tõttu

suuremad. 3. Vähe on karjäärinõustamise alast koolitust. /Üldhariduskool ainult põhikooli osaga/

Koolidest lausuti tunnustavaid sõnu Pärnu Nõustamiskeskuse, Tartu Kutsehariduskeskuse ja Lõuna-Järvamaal tegutseva Kesk-Eesti Noortekeskuse aadressil. **Tublid inimesed**, (teenuseosutajad) annavad seega ka keerulises hetkeolukorras hea tulemuse.

Asutuse tasand

Asutuse tasandil välja toodud probleemidest kumas läbi kolm valdkonda:

- **karjääritöötajate puudulik ettevalmistus** – teadmiste ja info puudulikkus

“Ebapiisav ettevalmistus taolise tegevuse organiseerimiseks” /Kõrgkool/

“Puudub visioon karjäärinõustamise tegevusest, ei soodustata töötajate enesetäiendamist” /muu/

“Koolid teevad nii nagu oskavad ...” /Üldhariduskool/

“Jällegi info puudus, on küll inimene, kes sellega tegeleb aga tal puudub vastav koolitus” /Üldhariduskool/

- **ressursipuudus**

- a. ajaline ressurss

“Õpilastel on tunniplaan väga tihe, keeruline on leida aega eraldi karjäärinõustamise tunni jaoks, kuigi selle olemasolu on näidanud oma vajalikkust” /Üldhariduskool/

“Tuleb leida ainetundide arvelt aega selleks, sest klassijuhatajatundide ajad ei sobi. Materjalis tuleb õpilastel välja osta, tihti peale otsustatakse, et pole vaja või pole võimalusi” /Üldhariduskool/

- b. rahaline ressurss – puudub ametikoht ja inimene, kes tegeleks konkreetselt selle probleemiga;

- c. tehniline ressurss – arvutipuudus, ruumipuudus. Maapiirkondades on spetsiifiliseks probleemiks teenuse kättesaadavus.

- **sihtgruppide vähene eneseteadlikkus ja motivatsioon** (õpilased, töötud):

“Noored ei tea, mida nad elult tahavad” /Avatud noortekeskus/

“Õpilastel on kohati väga vähene huvi vastava teema kohta” /Kutseõppeasutus/

“Kui töötaja tuleb personalikonkursile, siis tihti ei oma ta adekvaatset enesehinnangut, ei tea ka ise, millist tööd tahab teha” /Personalitsingu-, koolitus- või töövahendufirma/

“Inimeste suhteline passiivsus oma edasise elu ja karjääri planeerimisel” /Tööturuamet/

2.7.4 Asutuse enda panus valdkonna arendamisse

Väga paljud ei suutnud sellele ankeedi lõpuküsimusele vastata. Põhjuseks ei pruugi olla nägemuse puudumine, vaid vastajate väsimus (keskmine ankeedi täitmise pikkus oli 54 minutit), ka olid ankeedi eelnevad osad võimaldanud paljudes olulistest aspektides oma arvamust peegeldada.

Kirjapandud vastuste põhiline soov oli saada tagasisidet tulemustest ja analüüsi, mille põhjal saaks töötada välja mingeid meetmeid. Sisulised vastused on peamiselt pärit teabe- ja nõustamiskeskustest. Erinevad koolid oskasid öelda vaid seda, et edaspidi pööravad nad rohkem tähelepanu antud valdkonnale ning üritavad leida selleks vajaliku ressursi.

Läbivad ettepanekud olid:

- **Teenuste baasi loomine ja sellest teavitamine**

"Tegelikult on meil olemas üsna adekvaatne pilt tööturust, eriti spetsialistide juhtidega seonduvast, kuid jagame seda infot kaootiliselt. Kui kutsutakse esinema, tellitakse artikkel, jne. See ei ole ametlik statistika, kuid see peegeldab tegelikkust. See on meie pluss, sest saame inimest seeläbi paremini nõustada. Tööhõiveamet võiks meilt tellida näiteks konkreetseid koolitusi - CV koostamine, esinemine tööintervjuul, jne." /Muu/

Koguda, süstematiseerida tööandjalt ja töötajalt saadavat infot, koostada näpunäiteid töötajale kui ka tööandjale edukaks kandideerimiseks." /PKT/

"...mainekujundus ja infotöö, mis on professionaalsel tasemel." (TNK)

"...koostada uuringu põhjal teenuste baas - otsida selleks sobivad teenuse pakkujad maakonnas või korraldada võimalusel teenuse pakkumine." /TNK/

- **Suuremad investeeringud** – vastava ettevalmistusega lisatööjõu võtmine, ruumiliste ja ajaliste probleemide lahendamine, konkreetse tegevusplaani koostamine ja elluviimine, üldhariduskoolide koostöö vanematega:

"Oma töötajate pidev koolitamine, nende väärtustamine." /Tööturuamet/

"Vastav teema lülitada kooli arengukavasse" /Üldhariduskool/

- **Koostöövõrkude loomine** - tihedam koostöö erinevate astmete õppeasutuste vahel (üldhariduskool ja kõrgkool), tööandjatega, erialaorganisatsioonidega, nõustamiskeskustega:

"Kuuluda võrgustikku, (või meilinglist) mis antud valdkonna koordineerimisega tegeleb, et omada rohkem informatsiooni ning edastada seda sihtgruppidele (noortekeskused, noorte- ja noorsootööühingud)." /muu/

"Osalema aktiivselt valdkonda edendavates töögruppides (riiklikes), tehes selgitustööd ja lobbi. Kirjutada rohkem projekte (veel...), et leida lisarahastamist. Lootusrikas on koostöögrupi moodustumine maakonnas, kus valdkonnast huvitatutega tegevusi planeerida." /TNK/

"Esmalt uurida poolte (võimalikud rahastajad, koolid, noorteliidrid, kolleegid) vajadusi, võimalusi ja senist koostööd. Seejärel luua süstematiseeritud koostöö (nii rahastajad kui kliendigruppide esindajad esitaksid ettepanekuid, millisel määral teenust vajatakse, milliseid teenuseid üldse vajatakse - kui palju ollakse nõus teenuse eest tasuma; millal koostööd praktiseerida)." /TNK/

"Erinevates arutelu- ja arengutöörühmades osalemine. Oma senise praktilise töökogemuse jagamine noorematele. Aktiivse suhte hoidmine kolleegidega üle vabariigi (nn supervisiooni aseaine)" /TNK/

"Investeerida rahvusvahelisse koostöösse valdkonna arendamisel" /Tööturuamet/

"Tihedam koostöö erinevate organisatsioonidega. Ettevõtete külastused ja kohtumised erinevate erialade esindajatega." /Üldhariduskool/

Kokkuvõte: Eesti karjääriteenuste kasutajate ja osutajate vajadused ja ootused

Ajavahemikul november 2005 kuni mai 2006 viis TNS Emor Elukestva Öppe Arendamise Sihtasutuse Innove tellimusel läbi karjääriteenuste süsteemi arendamise lähteuringu.

Uuringu eesmärgiks oli kaardistada Eesti karjääriteenuste hetkeolukord teenuse leviku, kättesaadavuse, teenusesse suhtumise, kasutamise ja osutamise osas, tuginedes sealjuures süsteemi erinevate osapoolte hinnangutele ning selgitada karjäärrikujundamist toetavate teenuse süsteemi praegused nõrkused ja tugevused koos teenuseosutajate ettepanekutega valdkonna arendamiseks.

Uuring viidi läbi karjääriteenuste kasutajaid ja osutajaid hõlmava kolmeetapilise kompleksuuringuna:

Uuringu esmasest etapis **intervjueeriti karjääriteenuste valdkonnas töötavaid spetsialiste** eesmärgiga luua ülevaade peamistest teemadest ja probleemidest, millega karjääri- ja kutsevalikualase nõustamisega ning karjääriinfo vahendamisega tegelevad spetsialistid oma töös kokku puutuvad. 10 süvaintervjuuga kogutud informatsioon oli eeskätt aluseks ja täienduseks karjääriteenuste osutajate seas järgnevalt läbiviidud küsitlusele;

Uuringu teises etapis **kaardistati esindusliku elanikkonnaküsitluse käigus inimeste suhtumine, vajadused, kogemused, rahulolu ja ootused karjäärrikujundamist toetavate teenuste osas**. Küsitlus viidi läbi telefoniintervjuudena 15-64 aastaste Eesti elanike seas. Kokku intervjueeriti 1200 inimest;

Uuringu kolmandas etapis viidi **karjääriteenuste osutajate probleemide, vajaduste ja muudatusettepanekute selgitamiseks läbi veebiküsitlus**. Küsitlus hõlmas kõiki olemasolevas süsteemis karjäärinõustamisega tegelevaid erinevaid asutusi ja institutsioone - üldhariduskooli, kutseõppeasutusi, kõrgkooli, maakondlikke teabe- ja nõustamiskeskusi, noorte infokeskusi, avatud noortekeskusi, tööturuameti osakondi ning personali-, koolitus- ja töövahendusfirmasid. Kokku vastas küsitlusele 344 spetsialisti.

Karjääriteenuse kasutajad

Karjääriteenuste potentsiaalsed kasutajad on üldistatult kõik 15-64 aastased Eesti alalised elanikud - ca 920 tuhat inimest.

Üldine õpingute- ja tööalane foon on Eestis positiivne – inimeste väärtushinnangud ja hoiakud on selgelt orienteeritud **ise hakkamasaamisele, stabiilsusele ning hariduse ja ameti väärtustamisele**. Noorte hoiakutes on oluline suur valmisolek muutusteks ja arenguks. Eesti väikeses ühiskonnas on oluline sotsiaalne taust – häid suhteid ja tutvusi ning sotsiaalset päritolu peetakse olulisteks elus toimetuleku garantiideks. Sõprade ja tuttavate käest informatsiooni saamine on üks enamlevinud info hankimise viise.

Kõige olulisemaks peetakse oma töö- ja elukutsevaliku juures ühelt poolt selle **sobivust ja huvipakkuvust endale** (mida praegune töö enamasti ka pakub) ning teisalt korralikku **sissetulekut ja materiaalsel kindlustatust** (mida praegune töö sagedasti ei võimalda).

Vajadus karjääriteenuste järele on ilmne – 68% Eesti 15-64 aastast elanikkonnast ehk ca 620 tuhat inimest oma elus viimase aasta jooksul teinud muudatusi või kavandab neid eeloleval aastal kas töökoha vahetuse, eriala või elukutse omandamise, töölase täienduskoolituse, ümberõppekoolituse vm taolise näol. Kõige enam vajatakse infot **tööturu** võimalustest.

Ligi pooled nendest, kes tunnistavad enda jaoks karjääriteenuste vajadust, ei pea teenust enda jaoks piisavalt kättesaadavaks (kokku 41% eestimaalastest). Seetõttu saadakse suur osa karjäärialast infot ja nõustamist **mitteformaalsetest kanalitest** ehk kõige enam **sõpradelt-tuttavatelt, internetist ja avalikust meediast.**

Õpingute- ja töölase aktiivsuse ning karjääriteenuste kasutamise seisukohast eristuvad eelkõige kolm sihtrühma:

- **noored (õpilased ja üliõpilased, vanuses 15-26)** – karjääriteenuste kasutamine on aktiivne ning vajadus selle järele on suur. Teenuse kättesaadavust peavad noored heaks ning teenuseosutajaid teatakse hästi;
- **töötud-tööotsijad** – karjääriteenuste kasutamine, eelkõige töö otsimine, on aktiivne ning vajadus teenuse järele suur. Madal haridustase, sagedasem interneti mittekasutamine ning keelebarjäärid raskendavad teenuse kättesaadavust. Teenuseosutajate tuntus on madal;
- **aktiivses tööeas kõrgematel ametipositsioonidel, sagedamini kõrgharidusega töötajad** osalevad koolitustel ja vahetavad töökohta. Oma tööga ollakse keskmisest enam rahul. Vajadust karjääriteenuse järele ei tunta ning teenuse kättesaadavus probleemiks ei ole. Teenuseosutajate tuntus on kõrge.

Ei ole teadvustunud karjääriteenuste osa elukestva õppe ja tööelu teadlikul kavandamisel, eelkõige seondub karjääriteenus inimeste jaoks konkreetse infoga tööturust ja/või õppimisvõimalustest ning seda sageli siis, kui “häda juba käes”. Ametlike teenusepakujate tuntus on küll hea, kuid samas neid **ei teadvustata asutustena**, kuhu õpingute- või töölaseid valikuid tehes pöörduda.

Hetkel on teenuse kättesaadavus probleemiks just nendes sihtrühmades, kes karjääriteenuseid vajavad teistest enam. Erilist tähelepanu teenuse kättesaadavuse ja õigete kanalite valikul vajavad interneti mittekasutajad, mitte-eestlased ja maaelanikud.

Noored hindavad karjääriteenuse kättesaadavust enda jaoks küll heaks, kuid sageli tugineb nende info mitteformaalsetele kanalitele. Eraldi läbivaatamist vajab karjääriteenuste korraldus üldhariduskoolides - õpilaste hinnangud oma koolist saadavale karjääriõppele on madalad ning sageli ei tunnetata, et üldse vastava teemaga oleks vajalikul määral kokku puutunud. Lisaks karjääriõppele ja -infole on oluline teadvustada noortele (kelle enesehinnang on sageli liiga kõrge), aga ka töötutele-tööotsijatele (kelle enesehinnang võib olla liiga madal) oma võimete ja oskuste hindamise ning vastava nõustamise olulisust.

Karjääriteenuse osutajad

Karjääriteenuse osutamine on põhitegevus või osa sellest ainult 58%le teenuseosutajaist. Ülejäänutele on see enamasti tasustamata kõrval- või lisategevus ning antud alal töötamise peamine motivatsioonitegur on eneseteostus. Lisaks teadmine, et tegevus on kasulik teenuse saajatele. **Tööpanusele vastav palk ja tegevuse väärtustamine ühiskonnas (ja riigi poolt) laiemalt ei ole hetkel sellele tööle iseloomulik.**

Üldhariduskoolides ja kutseõppeasutustes viiakse karjääriõpet läbi peamiselt kassijuhataja tunnis või läbiva teemana õppeainete/praktikate raames. Lisaks toimuvad mitmed tugitegevused. Samas **enamikul koolidest puudub väljatöötatud karjääriõppe õppekava ja tegevuskava** erinevate osapoolte rollide ja tegevuste määramiseks, kuigi selle vajalikkuses ei kahelda. **Hinnangutes oma lõpetajate ettevalmistusele ollakse kriitilised.** Kõige suuremaks probleemiks peetakse nende (meedia ja vanemate poolt) kallutatud nägemust tööturu muutustest, tulevikuväljavaadetest ning hetkeolukorrast ja vajadustest.

Keskmiselt osutatakse teenust 2-3 sihtrühmale ja valdavalt on selle sisuks infovahendamine koolitus- ja õppimisvõimaluste ning kutsete ja ametite kohta. **Venekeelse sihtrühma teenindamiseks on suurim valmisolek Tööturuametis.** Ligi viiendik avatud noortekeskustest ja teabe-, nõustamis- ja infokeskustest leiab, et nende asukoht on pigem raskesti leitav.

Tegevustes vajalikud ressursid ja koostöö

Oma oskusi ja teadmisi hinnatakse sisulistes tegevustes üldjuhul piisavaks, pisut **vähem kindlana tuntakse end koostöö arendamise ja sihtrühmade teenusest teavitamise temaatikas.** Karjääriteenuse osutamise oskused ja teadmised on saadud praktilise töö ja iseseisva enesetäiendamise käigus. Edasistest enesetäiendusvõimalustest on kõige enameelistatud teemakesksed täienduskoolitused.

Kõigi teenuseosutajate jaoks, sõltumata asutuse tüübist, on **kõige defitsiitsemad ressursid aeg ja raha.** Rahulolu valdkonnaga seotud kirjanduse, meetoodiliste materjalide ja supervisiooni kättesaadavusega on madal, samuti ka abitööjõu ning valdkonna uuringute ja analüüside olemasoluga.

Koostööd tehakse keskmiselt 8 erineva valdkonna asutuse ja institutsiooni töötajatega, teabe-nõustamis- ja infokeskused isegi 14 valdkonna töötajatega. **Koostöö peaks ootuste kohaselt arenema rohkem sisuliseks, vastastikku toetavamaks ja nõustavamaks** ning seda nii riikliku kui kohaliku tasandi partnerite poolt. Tagasisidet tehtule teenusekasutajate ja asutuse juhtkonna poolt peetakse üldjuhul piisavaks, kuid piisavaks ei peeta **teenuse rahastajate tagasisidet ning** sageli puudub ka ettekujutus nende ootustest.

Karjääriteenuste valdkonnas töötavate spetsialistide koondamist kutseühingusse/liitu peetakse vajalikuks kahe kolmandiku poolt, suurem ootus on teenust oma põhitööna või selle osana pakkuvate inimeste seas. Kutseliidust **laiem vajadus on meetoodilise keskuse** olemasolu järele.

Teenuseosutajate ootused

Suurimaid muutusi oodatakse senises **tegevuste rahastamise ja kavandamise** praktikas. **Riik** – kelle roll on stabiilse majanduskeskkonna ja sotsiaalse heaolu tingimuste loomine –

peaks võtma selles kanda põhivastutuse, kas siis ise finantseerides või tehes seda regulatiivsete mehhanismide abil teistest allikatest.

Tegevuste kavandamistes oodatakse pikaajaliste tegevuskavade ja eesmärkide paikapanemist, mis eeldab hetkel puuduva **valdkonna üldvisiooni** väljatöötamist riiklikul tasandil. Konkreetsete tegevusplaanide koostamisel asutuse ja teenuseosutaja tasandil on vajalik **selgus eesmärkides**, tööülesannete sisus, jaotuses ja tasustamises (eriti üldhariduskoolides) ning **koostööpartnerite võrgustik** nende plaanide realiseerimiseks. Viimane tõstaks ressurside kasutamise efektiivsust ja tagaks teenuse parema kättesaadavuse sihtrühmadele. Kõige enam tunnetatakse muutuste vajadust läbi erinevate teemade teabe-, nõustamiskeskuste ja avatud noortekeskuste tasandil.

Oluline on **sihtrühmade teadlikkuse tõstmine** elukestvast õppest või karjääriplaneerimisest ning teenust vajavate, kuid seda mitteväärtustavate sihtrühmade (õpilased, töötud) motiveerimine teenuse leidmiseks.

Lähtuvalt potentsiaalsete teenuse kasutajate ja tegelike teenuse osutajate olukorra nägemusest ja ootustest on uurijate eksperthinnang järgmine:

- Võtmetähtsusega on teadlikkuse loomine elukestvast õppest ja karjääriplaneerimisest ning **karjääriteenuste valdkonna maine tõstmine/kujundamine**. Viimane toetaks teenuse osutajate motivatsiooni, kes hetkel ei tunne oma tegevuse väärtustamist ühiskonna (riigi) poolt. Sama oluline on teenuseosutajate võrgustiku tutvustamine. Arvestada tuleks selles ka seniste teenuseosutajate praeguse maine ja tuntusega (nt Tööturuamet seostub tugevalt töötute sihtrühmaga).
- Võtmeküsimus on teenuse kättesaadavuse tagamine ja kommunikatsiooni jõudmine kõikide sihtrühmadeni. **Erilist tähelepanu vajavad seejuures interneti mittekasutajad, mitte-eestlased ja maaelanikud**. Teenus peab olema igale inimesele lihtsalt kättesaadav. Ükskõik kas teenuseosutajateks on koolide juures tegutsevad spetsialistid või maakondlikud teabe-, nõustamis- ja infokeskused või muud keskused - kõik nad vajavad hetkesituatsioonis selleks kommunikatsiooni-, oskusteabe- ja ressursituge.
- **Karjääriteenuste** süsteemi arendamisel on võtmeküsimus teenuseosutajate motivatsiooni ja tegevuste toetamine rahaliste ja enesetäiendamisevõimaluste ning metoodilise keskuse loomise läbi. Riiklikul tasandil valdkonna arengusuundade ja eesmärkide väljatöötamine, vahendite ja ressurside leidmine on möödapääsmatu eeldus efektiivsema ja kättesaadava teenuse osutamise võrgustiku tekkimisele.

Summary: Expectations and needs of career guidance providers and users in Estonia

From November 2005 – May 2006, TNS Emor carried out a career guidance system development survey, commissioned by the Foundation for Lifelong Learning Development Innove.

The goal of the survey was to map the current situation in career guidance in Estonia, concerning the spread and availability of service, attitude towards the service, using and providing of the service. The survey was based on the evaluations of different parties of the system and the aim was also to find out the weaknesses and strengths of the current system supporting career guidance services, including the service providers' suggestions on how to develop the field. Based on the survey outcome, to compile recommendations and propositions for working out a monitoring system of career services.

The survey was carried out in the form of a three-stage complex survey, including career guidance providers and users:

In the first stage of the survey, we **interviewed specialists working in the field of career guidance** with the objective to **create and overview of main topics and problems** that the specialists providing career and vocational choice guidance and career information, come into contact with in their work. The information gathered during the course of 10 in-depth interviews complemented and was the basis for the interviews carried out among career guidance providers.

In the second stage of the survey, we **mapped during the course of a representative population survey the attitudes, needs, experiences, satisfaction and expectation concerning services supporting career development**. The interviews were carried out, using telephone interviewing, among 15-64-year-old inhabitants of Estonia. The total of 1200 people were interviewed.

In the third stage of the survey we **conducted a web-survey to determine the problems and needs of career guidance providers and proposals for change**. The survey included all the different agencies and institutions providing career guidance in the existing system –general education schools, vocational schools, institutions of higher education, county information and guidance centres, youth information centres, open youth centres, Labour Market Board departments, and personnel, training and employment mediation companies. The total of 344 specialists were interviewed.

Users of career guidance services

Generally, the potential users of career guidance service are all 15 to 64 years old permanent residents of Estonia - approximately 920 thousand people.

The general context of studying and working is positive in Estonia – people's values and attitudes are clearly oriented towards **coping on one's own, stability and appreciating the**

value of education and professions. Young people's attitudes are characterised by willingness to change and develop. Social background is very important in a small country, such as Estonia – good connections and social background are considered as a guarantee of success and coping with life. Getting information from friends and acquaintances is one of the most common ways of obtaining information.

The most important prerequisites for choosing a job or profession are, on the one hand, that it **suits the person and is interesting** (which it is, in most cases) and on the other hand, that it offers a **decent income and material prosperity** (which the current job often does not offer).

The need for career guidance services is obvious – 68% of the 15 to 64 years old population of Estonia, or nearly 640 thousand people, have made changes in their lives in the past year or are planning to do so – to change a job, acquire a profession, undertake an in-service training, undergo retraining, etc. What is needed most is information about **employment opportunities**.

Nearly one half of those who admit that they need career guidance services consider it not sufficiently available (a total of 41% of population). Therefore, the lion's share of career related information and guidance is obtained from **unofficial sources** or from **friends/acquaintances, the Internet and the media**.

Three target groups stand out when it comes to of studying and work-related activeness and using of career guidance services:

young people (pupils and students, aged 15-26) – they actively use career guidance services and the need for them is big. Young people consider the availability of service good and they know well the service providers;

unemployed/looking for jobs – using career guidance services, primarily looking for a job, is active and the need for the service is big. Low education level, more frequent non-usage of Internet and language barriers complicate the availability of service. Awareness of service providers is low;

- **people in active employment, in higher positions and more frequently with a higher education** participate in training and change jobs. They are satisfied with their job more than on the average. They do not feel the need for career guidance and the availability of service is not a problem. Awareness of service providers is high.

Increasing the awareness of service as well as service providers and, through that, improving the image of career guidance service in general, is of key importance. The role of the career services in consciously planning one's work life and life-long learning process has not been fully acknowledged, career guidance is primarily associated with specific information on the labour market and/or training opportunities and often at the time when already "in trouble". The awareness of official service providers is good but at the same time, they are not perceived as institutions to turn to when making education or work-related choices.

Raising awareness, it is important to guarantee the availability of information and the choice of right channels in order to reach all the important target groups. Currently the availability of service is a problem in those target groups, who need career guidance more than others. Inhabitants of rural areas, non-Estonians and those not using the Internet require special attention when it comes to choosing the proper channels and availability of service.

Information about the labour market is required the most but from the aspect of system development and future satisfaction of customers, it is important to raise the awareness among youth who have particularly high self-esteem but also among unemployed and those looking for a job – how important is the evaluation of ones abilities and skills and corresponding guidance. This will enable them to base their education and work-related choices not only on the labour market needs but also on the correspondence of their personal skills and abilities to it.

Young people consider the availability of career guidance services good but their information is often based on informal channels. Organisation of career guidance in general education schools needs a special review – student's evaluations to career counselling at school are low and often they don't even feel that they have come into contact with this issue as much as necessary.

Career guidance providers

Providing of services

Providing career guidance services is the main activity or part of it for only 58% of service providers. For the rest, it is an additional activity, which is in most cases unpaid. The main motivator for working in this field is self-accomplishment. In addition to that, the knowledge that the service is useful for those receiving it. **Wages corresponding to the labour input and valuing of the work by the society (and by the state) are currently not the characteristics of this job.**

In general education schools and vocational schools, career guidance is usually carried out during the advisory teacher's class or within the frames of subjects/practical training. In addition to that, there are several support activities. At the same time, **most schools lack a developed study programme and action plan for career guidance** to determine the roles and activities of different parties but they do not doubt the necessity of it. **They are critical in their evaluations to how well prepared their graduates are.** The biggest problem is considered to be their slanted view (caused by media and parents) of the changes on the labour market, future prospects, and current situation and needs.

Availability of service: service is mainly provided to 2-3 target groups and the main content is exchange of information concerning training and studying opportunities, vocations and professions. **The Labour Market Board is the most prepared for providing services to the Russian-speaking target group.** Almost one fifth of the open youth centres, information and counselling centres find that they location is rather difficult to find.

Needed resources and cooperation.

The skills and knowledge are considered sufficient in case of practical activities; they feel **somewhat less confident when it comes to developing cooperation and informing target groups of the service.** The skills and knowledge for providing career guidance services have been obtained during the course of practical work and independent individual development. Among the further education opportunities, the most preferred are in-service training in the field of career guidance.

The scarcest resources for all service providers, regardless of the type of institution, are time and money. **Satisfaction with field-related literature, methodological material and**

supervision is low, so is satisfaction with existence of additional labour, surveys and analysis of the field.

They cooperate with the employees of the institutions and agencies in 8 different fields on the average; 14 in case of information and counselling centres. **It is expected that cooperation should become more substantive, mutually supportive and advisory.** That in case of partners on the national as well as local level.

While feedback to the actions by the institution's management from target groups, who have received service, is generally considered sufficient, **there is not enough feedback from the service financiers**; often there is no notion of their expectations either.

Gathering the specialists, working in the fields career services, into trade and professional associations, is considered necessary by two thirds of service providers, this is naturally expected more among people for whom providing the service is the principal job or part of it.

Expectations of service providers

The biggest changes are expected in the practice of **financing and planning of activities**. There are also expectations that the **state** – whose role is to create conditions for social well-being and stable economic environment – **would take the main responsibility in it**, by either financing it on their own or doing that from other sources with the help of regulative mechanisms.

In activity planning they expect the long-term action plans and goals to be set, which requires the developing the **general vision of the field** on national level, which is currently lacking. In compiling specific action plans on the level of institutions and service providers, one needs **clarity in case of objectives**, work tasks, division and remuneration (especially in general education schools) and a **network of partners** to realise those plans. The latter would increase the effectiveness of resource usage and would guarantee a better availability of service to target groups. The need for change is felt the most through different issues on the level of information and counselling centres, and open youth centres.

Raising target groups' awareness of lifelong learning or career planning and motivating target groups who need the service (students, unemployed) but do not value it, to seek career guidance services.

Based on the evaluations and expectations of the potential and actual users of the service, the final conclusion of researchers is the following:

- top priority is to build awareness of lifelong learning and career planning, but also **enhancing/forming the image of the field**. This would support the motivation of service providers, who currently do not feel as if their service is valued by the society (state). It is just as important to introduce the network of the service providers. In the process, the current image and awareness of providers should be taken into account (e.g. Labour Market Board is strongly associated with the unemployed, which definitely does not suit people who seek advice only).

- Top priority is to guarantee the availability of service and the distribution of communication to all target groups. **Non-users of Internet, non-Estonians and people living in rural areas need special attention when it comes to service availability and choice of communication channels.** The service has to be easily available. It makes no difference if the service providers are specialists working in schools or rural information and counselling centres, at the moment they all require communication, know-how and resource support.
- In developing the system of services supporting the **career services system** it is of the highest priority to support the motivation and operations of service providers via financial resources, methodical centre and individual development. On the state level, the formulation of development areas and overall goals of the field, as well as the distribution of resources, is an inevitable prerequisite for establishing a more effective and available network of services.

Lisad

A Metoodika ja valimi kirjeldus

Karjääriteenuste kasutajate uuring

Vastajate valim moodustati **kvootvalimi** printsiibil.

Planeeritud ja tegeliku valimi struktuur võrrelduna statistiliste andmetega on toodud järgnevas tabelis.

Valimi struktuur ja statistilised võrdlusandmed

Liigituse nimi	Lõigete sisu	Üldkogum (ESA 01.01.2005)		Mudel VP arv	Tegelik valim		Kaal	Kaalutud jaotus	
		Abs. arv	%		Arv	%		Arv	%
KOKKU		916 671	100,00%	1 200	1 200	100,00%		1 200	100,00%
PIIRKOND	Tallinn	278 608	30,39%		382	31,83%	0,9555	365	30,42%
	Põhja-Eesti	136 588	14,90%		211	17,58%	0,8483	179	14,92%
	Lääne-Eesti	107 949	11,78%		124	10,33%	1,1371	141	11,75%
	Tartu piirkond	125 076	13,64%		176	14,67%	0,9318	164	13,67%
	Lõuna-Eesti	104 833	11,44%		116	9,67%	1,1810	137	11,42%
	Virumaa	163 617	17,85%		191	15,92%	1,1204	214	17,83%
ASULATÜÜP	Pealinn	278 608	30,39%		382	31,83%	0,9555	365	30,42%
	Suur linn	177 998	19,42%		227	18,92%	1,0264	233	19,42%
	Muu linn	186 971	20,40%		337	28,08%	0,7270	245	20,42%
	Alevik/küla	273 094	29,79%		254	21,17%	1,4055	357	29,75%
SUGU	Mehed	439 872	47,99%		440	36,67%	1,3091	576	48,00%
	Naised	476 799	52,01%		760	63,33%	0,8211	624	52,00%
VANUS	15-19a	107 139	11,69%	203	203	16,92%	0,6897	140	11,67%
	20-26a	140 637	15,34%	267	267	22,25%	0,6891	184	15,33%
	27-49a	429 782	46,89%	469	469	39,08%	1,2004	563	46,92%
	50-64a	239 113	26,08%	261	261	21,75%	1,1992	313	26,08%
RAHVUS*	Eestlased	613 739	66,95%		856	71,33%	0,9393	804	67,00%
	Muu rahvus	302 932	33,05%		344	28,67%	1,1512	396	33,00%

Küsitlemiseks kasutati kahte andmebaasi: lauatelefonide kasutajate leidmiseks korteritelefonide tüvenumbrite registrit ja mobiilikasutajate leidmiseks TNS Emori eelvärvatute andmebaasi.

Korteritelefonide tüvenumbrite registri puhul genereerib arvuti telefoninumbri kolm viimast numbrit, see võimaldab ka salastatud numbrite omanike osalemise küsitluses. Eelvärvatute andmebaas sisaldab nende mobiilikasutajate numbreid, kes on kättesaadavad vaid mobiili teel (nad ei oma kodus lauatelefoni). Mobiilinumbrid leitakse andmebaasist juhuvalikuga.

Küsitlus

Telefoniintervjuud viidi läbi Emori 30 tökohaga telefoniküsitluse keskuses. Intervjuu käiku ja valimi proportsioone kontrollis spetsiaalne tarkvara Bellview Fusion.

Kvaliteedi tagamiseks korraldati peale küsitluse toimumist täiendavalt intervjuude järelkontrolli. Selleks helistati veelkord 10% valimist ja paluti vastajal kommenteerida küsitlaja

töö erinevaid aspekte. Järelekontrolli alusel võib väita, et küsitlustöö viidi läbi vastavalt koolituse nõuetele.

Küsitlustöö viisid läbi 27 erikoolituse läbinud Emori küsitlejat.

Sihtrühma esindajaga läbiviidud intervjuu keskmine pikkus oli 13,1 minutit.

Valimibaasi genereeritud 13 758 telefoninumbri seast kasutati ära 11 948 telefoninumbrit, kusjuures:

- 1200 juhul viidi intervjuu läbi;
- 436 juhul keelduti intervjuust;
- 134 juhul polnud valitud numbril sihtrühma esindajat või polnud ta küsitlusperioodil kättesaadav ;
- 1239 juhul ei toimunud intervjuud, kuna kvoot oli täis;
- 8715 juhul ei saadud kontakti (number ei vastanud/polnud kasutusel, oli kinni, automaatvastaja);
- 224 juhul kuulus number firmale.

Andmete töötlemisel kasutati statistikapaketti SPSS for Windows ver. 10.

Uuringu tulemustest järelduste tegemisel tuleb arvestada valimi veaga. Oleme andnud vea piirid 95% tõenäosusega, arvestades kogu valimi ja sagedamini esinevate alarühmade arvulist suurust.

Statistilise vea piirid

Vastuse osakaal/ Valimi suurus	50%	45%	40%	35%	30%	25%	20%	15%	10%	5%
		55%	60%	65%	70%	75%	80%	85%	90%	95%
10	35,3%	35,1%	34,5%	33,6%	32,3%	30,5%	28,2%	25,2%	21,1%	15,4%
30	18,6%	18,5%	18,2%	17,8%	17,1%	16,1%	14,9%	13,3%	11,2%	8,1%
50	14,3%	14,2%	14,0%	13,6%	13,1%	12,4%	11,4%	10,2%	8,6%	6,2%
75	11,5%	11,5%	11,3%	11,0%	10,6%	10,0%	9,2%	8,2%	6,9%	5,0%
100	10,0%	9,9%	9,8%	9,5%	9,2%	8,7%	8,0%	7,1%	6,0%	4,4%
150	8,0%	8,0%	7,8%	7,6%	7,3%	6,9%	6,4%	5,7%	4,8%	3,5%
200	6,9%	6,9%	6,8%	6,6%	6,4%	6,0%	5,5%	4,9%	4,2%	3,0%
300	5,7%	5,6%	5,5%	5,4%	5,2%	4,9%	4,5%	4,0%	3,4%	2,5%
400	4,9%	4,9%	4,8%	4,7%	4,5%	4,2%	3,9%	3,5%	2,9%	2,1%
500	4,4%	4,4%	4,3%	4,2%	4,0%	3,8%	3,5%	3,1%	2,6%	1,9%
600	4,0%	4,0%	3,9%	3,8%	3,7%	3,5%	3,2%	2,9%	2,4%	1,7%
700	3,7%	3,7%	3,6%	3,5%	3,4%	3,2%	3,0%	2,6%	2,2%	1,6%
800	3,5%	3,4%	3,4%	3,3%	3,2%	3,0%	2,8%	2,5%	2,1%	1,5%
900	3,3%	3,2%	3,2%	3,1%	3,0%	2,8%	2,6%	2,3%	2,0%	1,4%
1 000	3,1%	3,1%	3,0%	3,0%	2,8%	2,7%	2,5%	2,2%	1,9%	1,4%

Karjääriteenuste osutajate uuring

Nimetatud sihtrühma uuringu **esimeses etapis** intervjueriti karjääriteenuste valdkonnas töötavaid ja/ või antud valdkonda hästi tundvaid spetsialiste. Intervjuude eesmärk oli saada sisendinfot põhiuuringu ankeedi koostamiseks (teemade ja alateemade nimekirjade koostamiseks). Intervjuud viidi läbi personaalsete pool-struktureeritud süvaintervjuudena. Kokku intervjueriti 10 karjääriteenuste valdkonna spetsialisti/ karjäärinõustajat. Intervjueritavate seas olid esindatud järgmiste asutuste juures töötavad ja erinevate sihtrühmadega kokku puutuvad spetsialistid/ karjäärinõustajad:

Intervjueritav		Piirkond
1	Eestikeelse gümnaasiumiosaga üldhariduskooli esindaja	Tallinn
2	Eestikeelse põhikooli osaga üldhariduskooli ning karjääriteenuste arendamise projekti pilootkooli esindaja	Muu Eesti
3	Venekeelse gümnaasiumiosaga üldhariduskooli esindaja	Tallinn
4	Kõrgkooli esindaja	Tallinn
5	Avatud noortekeskuse esindaja	Tallinn
6	Maakondliku teabe- ja nõustamiskeskuse esindaja	Muu Eesti
7	Maakondliku teabe- ja nõustamiskeskuse esindaja	Muu Eesti
8	Maakondliku teabe- ja nõustamiskeskuse esindaja	Muu Eesti
9	Muu teabe- ja nõustamiskeskuse esindaja	Muu Eesti
10	Tööturuameti valdkonna esindaja	Tallinn

Personaalsed süvaintervjuud viidi läbi perioodil 20. detsember 2005.a kuni 18. jaanuar 2006.a.

Uuringu esimeses – kvalitatiivuuringu – etapis kogutud informatsioon oli aluseks karjääriteenuste osutajate seas läbi viidud veebiküsitluse ankeedi koostamisel.

Karjääriteenuste osutajate sihtrühma uuringu **teine etapp** ehk **põhiuuring** viidi läbi struktureeritud veebiankeedi põhisel. Uuringu sihtrühma kuulusid:

- Üldhariduskoolid (põhikoolid ja gümnaasiumid)
- Kutseõppeasutused
- Kõrgkoolid
- Maakondlikud teabe- ja nõustamiskeskused
- Avatud noortekeskused, noorte infokeskused

- Tööturuameti maakondlikud osakonnad
- Personali- ja töövahendufirmad

Kõikides alamsihtrühmades lähtuti kõikse valimi põhimõttest, st küsitlusega püüti hõlmata kõiki eelmainitud kategooriatesse kuuluvaid asutusi ja organisatsioone. Sihtrühma esindajana määratleti inimene, kes oma põhi- või kõrvaltegevusena on seotud inimeste karjääri- ja kutsevaliku alase nõustamise ja teavitamisega.

Sihtrühma esindajate kontaktbaasi koostamisel toetuti erinevatele allikatele ning uuringu tellija poolt edastatud kontaktandmetele. Koolide puhul lähtuti Eesti koolivõrgu serveri andmetest. Samuti pöörduiti üldhariduskoolide ja kutseõppeasutuste poole eelnevalt sooviga täpsustada konkreetset kontaktisikut.

Põhiuuringu küsitlusmeetod ja valim

Küsitlus viidi läbi CAWI meetodil (*computer assisted web interviewing*), kus küsimustikule vastamine toimub interneti teel TNS Emori veebiküsitluste serveris. Igale vastajale saadeti e-mailiga personaalne link ja parool küsitluskeskkonda sisenemiseks. Ankeedi täitmisel on tagatud SSL turvaühendus, mis kindlustab vastuste konfidentsiaalsuse. Programm välistab ka korduva ankeedi täitmise sama vastaja poolt. Küsimustiku programmeerisime Visual QSL tarkvara abil. Uuringu kulgu ja intervjuude mahtu jälgisime spetsiaalse tarkvara Bellview Web vahendusel.

Kokku saadeti uuringus osalemise kutse 1051 kontaktile, mis hõlmab hinnanguliselt (kuna avatud noortekeskuste kontaktisikutest ei ole võimalik määrata asutuslikku kuuluvust) 952 asutust. Kui asutusest oli eelnevalt teada konkreetne kontaktisik, saadeti uuringus osalemise kutse personaalselt vastavale isikule. Konkreetse kontaktisiku puudumisel saateti uuringus osalemise kutse antud asutuse üldadressile palvega edastada see töötajale, kes oleks antud asutustest sobiv küsimustikule vastama.

Küsitlus viidi läbi perioodil 17. märts kuni 11. aprill 2006.a. Küsitlusperioodi jooksul saadeti küsimustikule mittevastanutele ja katkestanutele kolm meeldetuletuskirja palvega leida võimalus uuringus osalemiseks. Samuti kontakteeruti küsitlusperioodil telefonitsi üldhariduskoolide ja kutseõppeasutustega (kokku 104 kontaktivõttu) mittevastanutega, et kindlustada antud sihtrühma esindajate osalemist uuringus.

Väljasaadetud 1051 kontaktist:

- vastas 347 inimest (vastamismäär 33%), kellest 344 inimeste vastuste põhjal teostati järgnev analüüs
- 450 ei sisenenud saadetud aadressile
- 254 katkestas, ei täitnud ankeeti lõpuni.

Kuna suhteliselt suur osa kontaktidest oli lepingujärgse küsitlusperioodi seisuga kasutamata, siis rakendati erakorralise meetmena üldhariduskoolide, kui kõige arvukama sihtrühma mittevastanute ülehelistamist.

Kokku saadi 104 valimis olnud kontakti kohta telefonikontakt, mille põhjal:

- 80 isikut ei töötanud enam antud asutuses,
- 11 ei soovinud osaleda, peamiselt ajapuudusel,

- 8 ei vallanud teemat,
- 3 saatis teisele inimesele vastamiseks,
- 2 kohalik arvutiseade/server ei toetanud küsitlusankeeti.

Kuna mõnedes sihtrühmades (eelkõige avatud noortekeskustes) on võimatu hinnata üksikaadresside taga olevat asutuste/keskuste arvu, siis ei ole võimalik ka määrata täpset asutuste arvu, kellele küsimustik lähetati ning nende arvu vastajate seas.

Algalimi (välja saadetud ankeetide) jaotus ja vastanute jagunemine sihtrühmade lõikes kontaktaadresside alusel on toodud järgnevas tabelis.

Asutuse tüüp	ALGVALIM asutusi	ALGVALIM inimesi	KÜSITLUSE lõpuks vastamata	KÜSITLUSE katkestanud	VASTANUID kokku
Gümnaasiumid	222	229	71	61	97
Põhikoolid, koolid	228	230	70	57	103
Täiskasvanute gümnaasiumid, sh õhtu ja kaugõpe)	18	18	9	3	6
Muud põhikoolid (eri-internaat, erivajadusega laste)	31	31	11	12	8
Muud gümnaasiumid (eri-internaat, erivajadusega laste)	2	2	1		1
Kutsekool, kutseõppeasutus	61	74	22	23	29
Kõrgkool, kolledž	43	46	15	17	14
Avatud noortekeskus	xxx	283	190	57	36
TNK	23	41	14	6	21
Tööturuamet, sh osakonnad	18	46	26	6	14
Muu õppe- ja karjäärikeskus	1	1			1
Konsultatsiooni-, personalifirmad	30	50	21	12	17
KOKKU	N/A	1051	450	254	347

Uuringu analüüsis on sihtrühma kuuluvuse tunnuseks vastaja enesemääratlus, millises asutuse tüübis (etteantud valikvastustes) on tema põhitöökoht, mis ei pruugi aga igal juhul kokku langeda sellega, millise asutusetüübi nimekirjast ankeet temani saadeti.

B Ankeedid

C Projekti tööühm

Uuringu kava ja küsimustik töötati välja tihedas koostöös uuringu tellijapoolse tööühmaga, kuhu kuulusid Mare Lehtsalu, Margit Rammo ja Auni Tamm.

TNS Emori poolses tööühmas osalesid Piia Tammpuu, Esta Kaal ja Kaidi Kandla.

Andmekogumise ja analüüsi eri etappides osalesid ja olid vastutavad järgmised TNS Emor töötajad:

Aruande koostamine:	Piia Tammpuu, Kaidi Kandla, Esta Kaal
Valimi koostamine:	Katre Seema
Küsitlustöö koordineerimine:	Janika Liigus, Olga Gorjajeva
Küsitlusprogrammid:	Kalev Mitt
Ankeedi tõlge vene keelde:	Maria Repkina
Andmetöötlus:	Kalev Mitt, Aivar Felding
Graafilised tööd:	Maire Nõmmik, Jana Bruns

Kontaktandmed:

AS Emor	
Telefon:	626 8532
Telefon (üld):	626 8500
Faks:	626 8501
E-mail:	esta.kaal@emor.ee
E-mail (üld):	emor@emor.ee
	www.emor.ee
Aadress:	Ahtri 12, 6. korrus, 10151 Tallinn