



HARIDUS- JA
TEADUSMINISTEERIUM

Co-funded by the
Erasmus+ Programme
of the European Union



Kokkuvõte ja soovitused

Pilootprojekt “Õppimine töökohal” viidi läbi Lääne-Viru maakonnas perioodil jaanuar – oktoober 2025.

Tegevuste kavandamiseks ja läbiviimiseks moodustati laiapõhjaline töögrupp koosseisus:

Sirje Plaks - ETKA Andras projekti koordinaator

Epp Orgmets – Lääne-Virumaa Omavalitsuste Liidu ettevõtluskonsultant, Lääne-Virumaa täiskasvanuhariduse koordinaator

Tiia Murulaid - Tallinna Tehnikakõrgkooli lektor, ETKA Andras juhatuse liige

Arvo Pani – Viru-Nigula vallavalitsuse haridus- ja noorsootöö juht

Helge Alt - Puhastusekspert OÜ juhatuse liige, täiskasvanute koolitaja, tase 7

Aimi Vaimel - Puhastusekspert OÜ koolitaja, täiskasvanute koolitaja, tase 6

Pilootprojekti eesmärk on tõsta tööandjate teadlikkust töötajate elukestvas õppes osalemise toetamiseks.

Selleks, et tööandjad mõistaksid millist kasu võib tuua organisatsioonile töötajatele enesetäiendamise võimaluste pakkumine, vajavad nad teavitamist, temaatilisi arutelusid ning näiteid toimivatest praktikatest.

Sihtrühm: Lääne-Virumaa tööandjate esindajad

Oodatav tulemus

1. Tööandja teadvustab elukestva õppe vajadused ja võimalused oma töötajatele ettevõtte ja/või kogukonna tasandil.
2. Tööandja soodustab oma töötajate õppimist julgustava ning toetava keskkonna ja atmosfääri loomisega.
3. Tööandja esitab täiskasvanud õppija nädala raames oma organisatsiooni või töötaja tunnustamiseks aasta õppijasõbraliku tööandja või aasta õppija tiitlile.
4. Elektrooniline kokkuvõte koos soovitustega, mida levitatakse tööandjatele, kohalike omavalitsustele ja teistele täiskasvanuhariduse osapooltele.

Tegevused ja tulemused

Kõigepealt kaardistasime piirkonna tööandjad. Kaardistamine toimus personaalse lähenemise vormis. Seejuures arvestati ettevõtte profiili, st lasteaiad ja koolid olid välistatud. Lääne-Virumaa töögrupi liikmed võtsid ühendust ettevõtete juhtidega e-maili ja telefoni teel, selgitasid projekti eesmärgi ning kutsusid osalema aruteluseminaridele. Ettevõtte juhiga lepid kokku, kes ettevõttest jääb kontaktisikuks ja kes osaleb seminaridel. Kasutati igapäeva elus hästi toimunud praktikat „Võta kolleeg kaasa!“.

Toimus kolm aruteluseminari Rakveres:

16. aprillil Aqva Hotel SPA konverentsikeskuses,

7. mail Sushirestoranis Sushi Tiger,

24. septembril kohvikus Vesper.

Seega toimus kaks seminari tööandjate juures, kes olid ka projekti kaasatud. Kokku osales seminaridel 60 inimest.

Seminaril esinesid tööandjat kõnetavad inspiratsioonikõnelejad:

PoCo asutaja ja IT-visionäär Linnar Viik ja AS Metrosert juhatuse esimees Aigar Vaigu.

Viimasel seminaril tegi ettekande „Väikeettevõtja elukestvas õppes“

Eesti Väike-ja Keskmiste Ettevõtjate Assotsiatsiooni (EVEA) president Ille Nakurt-Murumaa.

Kõigil seminaridel kuulati ettevõtete kogemusi seonduvalt elukestva õppega.

Oma kogemusi jagasid:

Rakvere Haigla juhatuse liige Ain Suurkaev

Tapa Lasteaed „Pisipõnn“ direktor Tea Välk (Eesti aasta õppijasõbralik tööandja 2023 eripreemia)

Tallinna Kiirabi töötaja Ervin Orgmets (Lääne-Virumaa aasta õppija 2024)

Puhastuseksperit OÜ juhatuse liige Helge Alt (Eesti aasta koolitaja 2022)

Bauroc AS direktor Karmo Kapstas, (Lääne-Virumaa õppijasõbralik organisatsioon 2024)

Multi Marger AS juhatuse esimees Rainer Miltop

MTÜ Virumaa Tugiteenuste teenuste juht Ene Augasmägi

Bellestuudio OÜ juhatuse liige Marge Kallaste (aasta õppijasõbralik tööandja 2025 Lääne-Virumaal)

Tapa Pihlakodu juhataja Merike Merirand

Tapa Pihlakodu juhatuse liige Katrin Pärtli

Viru-Nigula vallavanem Einar Vallbaum

Peale ettekandeid arutleti, millist kasu võib tuua organisatsioonile töötajate õppimise ja enesetäiendamise toetamine (toetamise võimalused ja vormid), millised on sellega seonduvalt tööandjate probleemid, kuidas peaksime tööandjaid teavitama ning kaasama neid oma häid praktikaid tutvustama.

Tutvustati täiskasvanud õppija nädala raames toimuva tunnustamise tööandjate kategooria statuuti.

Statuudi arutelu käigus tehti ettepanekuid ja täiendusi, mis edastati ETKA Andrasedele.

Kokkuvõte

Kaardistamise etapis olid ettevõtjad suhteliselt positiivsed ja enamus lubas seminaridel osaleda. Olukord muutus, kui saatsime välja kutsed ning algas seminaridele registreerumine. Helistasime ja rääkisime üle, selgitasime teema olulisust ning palusime ettevõtte esindaja seminarile saata jne. Tulemuseks oli olukord, kus osalejad ei võtnud osa kõigi kolme seminari tööst, vaid osalesid tavaliselt ühel või kahel korral. Enamiku põhjendus oli aja nappus tööülesannete tõttu, kuid korraldajad tunnetasid ka mõnede osalejate vähest huvi teema vastu.

Seminaride tagasisidestamine toimus suulises vormis.

Osalejate seisukohad elukestva õppe vajalikkuses olid ühesed – õppimise sidumine igapäevatööga on ettevõttele väga tähtis, aitab ettevõttel konkurentsipüüdluses püsida ja annab ka töötajatele töörahulolu.

Koolituse sisu ja vorm peab olema ettevõtte vajadustele vastav. Elukestev õpe ettevõtte vaates peab seostuma ettevõtte ellujäämisega ja konkurentsivõimes püsimisega. Tööandjad koolitavad oma töötajaid asutusesiseselt, sest väga spetsiifilistes valdkondades ei ole sageli võimalik täienduskoolitusasutusest vajalikku koolitust leida.

Kuid tööga mitteseotud erialade ja huviõppe teemalised koolitused tekitavad tööandjale suuri probleeme. Probleem on õppepuhkuste võimaldamine, sest iga töötaja on oluline, seda eriti väikeettevõttes, asendustöötajate leidmine on väga keeruline. Väikeettevõtjal on see problemaatilisem kui suurtel, sest rahaline ressurss on piiratud.

Õppepuhkusega seotud temaatikat käsitletakse nii Täiskasvanute koolituse seaduses (TäKS) kui ka Töölepingu seaduses. TäKS (§ 13 lg1) järgi peab tööandja andma töötajale formaalõppes või täienduskoolituses osalemiseks õppepuhkust 30 kalendripäeva ulatuses. Juhul kui koolitus on seotud tööga (lähtub tööandja huvidest) peab tööandja tasuma koolituskulud ja maksma töötajale keskmist töötasu 20 kalendripäeva eest. (TLS § 28; TäKS § 13 p lg 1) Lisaks eeltoodule tuleb tööandjal anda täiendavalt tasustatud õppepuhkust ka tasemeõppe lõpetamiseks 15 kalendripäeva ulatuses (§ 29 lõike 5). Väikeettevõtjale on sageli selline koorem liiast, sest lisaks eeltoodule peab ta leidma koolitusel olevale töötajale asendaja, mis on seotud lisakuludega (töötasu maksmine asendajale, asendaja väljaõpe).

Vaadates teiste riikide kogemusi, siis tasustatud õppepuhkus Eestis ei ole erandlik, see on seadustatud ka teistes Euroopa riikides (näiteks Belgias, Tšehhis Hispaanias ja Portugalis), mis näitab, et töötajate teadmiste ja oskuste arendamine on Euroopas üks prioriteetidest.

Tänu kehtestatud õigusaktidele, teavad töötajad oma õigust osaleda täiendus- või ümberõppes, et arendada oma tööalaseid teadmisi ja oskusi. Probleemkohaks on aga koolitused, mis ei ole seotud tööalaste oskuste arendamisega. Toodi välja olukordi, kus ettevõtjad toetasid õpinguid, kuid peale lõpetamist töötaja lahkus, mis on tööandjale kaotuseks.

Tänapäeval on töökoha vahetus normaalne, kuid probleem on tegelikult laiem, meie ühiskond ei ole võimeline seda kinni maksuma. Kokkuvõttes asuti seisukohale, et olla sotsiaalselt vastutustundlik on raske ja see ei ole alati võimalik.

Tehti erinevaid ettepanekuid, näiteks, et muu eriala õppimine, mis ei ole seotud tööga, võiks olla toetatud ja tasustatud (õppepuhkus) muudest allikatest nagu näiteks Töötukassa kaudu jne.

Tööandjad, kes osalesid seminaridel, said uusi teadmisi ja teiste tööandjate kogemusi oma töötajate õpiteedest. Päris mitmed nendest tööandjatest teadvustas õppimist ja töötajate arendamist hoopis uuest küljest, nad said aru, et hea koostöö ja töötajate toetamine õppimisel on kasulik kogu organisatsioonile ja mõjutab positiivselt ka ettevõtte mainet ning muudab seeläbi ettevõtte tööturul atraktiivsemaks. Tänu seminaridel osalemisele esitati ka Lääne-Virumaal tunnustamiseks õppijasõbralike tööandjate kategooriasse tervelt 5 kandidaati. Vesteldes tööandjatega oli valdavalt suhtumine positiivne ja tööandjad kinnitasid kui ühest suust, et nad pole tegelikult sellele teemale varem väga palju mõelnud ega pole ka arvanud, et kui nad oma töötajaid pidevalt tööalaselt koolitavad ja arendavad, et see võiks olla kuidagi tunnustatud või esile tõstetud, seda ettevõttesisest koolitamist on enamasti võetud kui tööprotsessi osa.

Soovitused edaspidiseks tegevuseks

Kokkuvõtteks saame tõdeda, et arutelud seminaridel olid sisukad. Ühiselt asuti seisukohale, et **antud teemal on ettevõtjad ühise laua taga esimest korda ning teema kõnetab. Sellises formaadis ei ole tööandjad varem omavahel kohtunud.** Osalejad said oma mõtted välja öelda ja omavahel arutleda. Seminaridel osalemine andis ettevõtjatele laiemat arusaamist õppimisest ja tõi välja ka mured ja probleemid, mis on takistuseks, et oma töötajad toetada ja rohkem õppima innustada.

Asuti seisukohale:

1. Jätkata tööandjate teavitamist ja informatsiooni jagamist teadlikkuse tõstmisel elukestvas õppes osalemises.
2. Jätkata tööandjate informeerimist täiskasvanuhariduse hetkeolukorrast ja tulevikusuundadest.
3. Leida võimalused tööandjate ja KOV juhtide ning spetsialistide maakondlikul tasandil kokkusaamiste korraldamiseks.
4. Jätkata tööandjate toimivate praktikate tutvustamist ning omavaheliste kogemuste vahetamist.
5. Jätkata tunnustuse pälvinud tööandjate, õppijate ja koolitajate edulugude tutvustamist.
6. ETKA Andrasel läbi vaadata tööandjate poolt tehtud ettepanekud tunnustamise statuudi kohta ja viia sisse vastavad täiendused 2026.aasta tunnustamise konkursi statuuti.
7. Kindlasti jätkata seminaridega ka teistes maakondades ja kasutada Lääne-Virumaa töögrupi liikmeid ekspertidena.
8. Võimalusel kaasata tööandjaid täiskasvanuhariduse võrgustikesse ja koostöoaruteludesse.

Käesolevas dokumendis on toodud kokkuvõtte piloottegevuse läbiviimise tulemustest, mille põhjal on koostatud soovitusel, et edaspidi osata paremini kaasata tööandjaid kui täiskasvanuhariduse edendamise olulisi osapooli.

ETKA Andrase andmetel esitati koolitussõbraliku tööandja tiitlile 2024 aastal 54 nominenti ning 2025 aastal 77 nominenti.