

# PRAKTIKA JA ÕPIPOISIÕPE

Erileht valmis programmi „Tööturu vajadustele vastava kutse- ja kõrghariduse arendamine“ (PRÕM) raames.

VEEBRUAR 2020



Milliseid spetsialiste on meil tulevikus vaja  
ja millistel erialadel muutub töö leidmine raskemaks?

Töökohapõhine õpe - tööturu vajadusi arvestav õppevorm

Uued ja põnevad suunad praktikakorralduses

Tööandja pilk praktikale - ettevõtete kogemuslood



HARIDUS- JA  
TEADUSMINISTEERIUM

Väljaande koostas Ekspress Meedia erilahenduste ja sisuturunduse osakond

**Erilahenduste ja sisuturunduse osakonna juht:** Irmeli Karja, [irmeli.karja@ekspressmeedia.ee](mailto:irmeli.karja@ekspressmeedia.ee) **Projektijuht:** Priit Häng, [priit.hang@ekspressmeedia.ee](mailto:priit.hang@ekspressmeedia.ee)  
**Kujundaja:** Marju Viliberg, [marju.viliberg@ekspressmeedia.ee](mailto:marju.viliberg@ekspressmeedia.ee) **Keeletoimetaja:** Helina Koldek, [helina.koldek@ekspressmeedia.ee](mailto:helina.koldek@ekspressmeedia.ee) **Trükk:** AS Printall

## Kelleks tahan saada - seda tasub endalt küsida elus enam kui kord



**Arto Aas**  
Eesti Töandjate  
Keskliidu tegevjuht

Need ajad, kus saab õppida ühe ameti kogu eluks, on ilmselt jäädavalt möödas. Olevik, aga eelkõige tulevik on nende päralt, kes oskavad ja tahavad muutustega kaasa minna. Või veelgi parem – neid ise suunata. Ühelt poolt on selline olukord nii töandja kui ka töötaja jaoks pingeline, kuid teisalt loob ka täiesti uusi võimalusi.

Toome lehes esile ettevõtteid, kes on neil teemadel kaugemale jõudnud. Töökohapõhine õpe on seni olnud valdavalt olemasolevate töötajate õpe koostöös kutsekoolidega. Tegelikult on võimalusi laiemalt, näiteks koolitada täiesti uusi töötajaid ja seda ka kõrghariduse tasemel.

Nii on aina rohkem edulugusid just neis valdkondades, kus ettevõtte on ise võtnud motiveeritud töötajate koolitamisel aktiivse rolli. Suurepärase näide on Viljandis tegutsev ettevõtte Cleveron. Koostöös Mainori kõrgkooliga löid nad õppekava, mis vastab edumeelse ja tulevikku vaatava ettevõtte vajadustele. Nende õppeprogrammis on suur osa väljaõppel ettevõttes, mis annab kindluse nii töandjale kui ka töötajale, sest mõlema poole vajadused ja ootused on algusest peale paigas.

### Mis ootab meid ees?

Tuleviku tööjõu- ja oskuste prognoosisüsteemi OSKA analüüsid näitavad, et muutused seisavad ees sisuliselt kõigis sektorites. Tehnoloogia areng võimaldab automatiseerida rutiinsed ja lihtsamad tööülesanded. Tänu sellele saame tulevikus teha üha põnevamat, aga ka rohkem oskusi ja teadmisi nõudvat tööd.

Eelkõige on tuleviku tööturul puudu tehniliste erialade töötajaid: inseneere, tehnikuid, ja nutikate seadmete juhte. Aga ka aineõpetajaid ja tugispetsialiste koolides ning teenusedisainereid. Neid erialasid ei õpita praegu piisavalt, et täita tuleviku töökohti. Kuid need,

kes õpivad, leiavad ilmselt ka töökoha kergemini.

### Mis on töandjate võimalused?

Töandjad tutvustavad oma tegemisi noortele koolides, pakuvad võimalust külastada ettevõtteid, loovad koostöös kutsekoolidega uusi õppekavasid. Ehk vorme ja viise haridusteemadel kaasa rääkida ja muutusi luua on töandjate jaoks palju.

Alustada tasub oma töötajate õppimistahte innustamisest ja pakkuda julgelt ka töökohapõhise õppe võimalusi. Samuti läbi mõelda, kuidas on ettevõttes korraldatud praktikantide juhendajate toetamine ja tunnustamine. Koostöös Haridus- ja Teadusministeeriumi ja sihtasutusega Innove tunnustame töandjaid ja publisisid praktikantide konkurssidel „Parim praktikakoht“ ja „Praktikum laude“. Ootame ka sel aastal töandjaid aktiivselt konkurssidele oma kandidaate esitama.

### Miks on haridusteema töandjatele niivõrd oluline?

Töandjad on sõnastanud väga selgelt oma ootused ja nägemuse tulevikuvajadustele vastava hariduse korraldamiseks juba 2018. a manifestis. Seal väljatoodud aspektid on aktuaalsed ka praegu. Kuna ootused palgatõusule on olemas, siis peavad sellele vastu tulema ka inimeste teadmised ja oskused.

Seetõttu tõstame töandjate suurima esindusorganisatsioonina need teemad uuesti lauale nii poliitikutele, ülikoolidele kui ka töötajate esindusorganisatsioonidega koostöös. Samuti töandjate aasta kõige olulisemal konverentsil „Tuulelohe lend“ 12. märtsil Tallinnas. Hariduse väärtustamine on meie jaoks kõige olulisem kestlikkuse küsimus. Meie haridussüsteem peab olema avatud, paindlik ja kohanemisvõimeline ning pakutav haridus ja tööturg peavad kokku sobima.

# Töökohapõhise õppes võivad nii õppur, kool kui ka ettevõtte

Üha enam töandjaid panustavad kutse- ja kõrgharidusse, pakudes praktikakohti ning töökohapõhise õpet. Kui alustasime eelmisel aastal uue haridusstrateegia väljatöötamist, tõdesid eksperdid töörühmade aruteludes, et töandjatel on oluline roll nii praktikakorralduses, õppekaarearenduses kui ka oskuste vajaduse prognoosimisel.

**Karin Ruul**, Haridus- ja Teadusministeeriumi kutsehariduse osakonna peaekspert



**K**utsehariduses ja rakenduskõrghariduses läbivad praktika kõik õpilased ning järjest lisandub bakalaureuse ja magistri tasemel õppekavasid, kus üliõpilastel tuleb läbida praktika. Praktikakohtade võimaldamine annab ettevõtetele hea võimaluse olla kursis, mida koolides õpitakse, ja lubab koolidel kombata ettevõtete vajadusi.

### Õpipõhiõppesse kaasatud üle 450 ettevõtja

Viimase viie aastaga on kutsehariduses pea kolmekordistunud töökohapõhise õppevormis lõpetajate arv. Eelmisel õppeaastal lõpetas kutsehariduses üle tuhande õpipõhi – 12,5% kõigist lõpetajatest. Kahekordistunud on ka töökohapõhise õppes õppijate osakaal kutseharidusõppes, mis näitab selle õppevormi potentsiaali. Töandjate ja õppijate tagasiside on olnud enamasti positiivne ning nad soovitsid seda ka teistele.

Töökohapõhine õpe toimib eriti edukalt suurettevõtete ja kutseõppeasutuste koostöös, kus terve õppegrupp moodustatakse ühe ettevõtte töötajatest. Edukalt on töökohapõhine õpe rakendunud erialadel, kus töötamiseks on vaja kutsetunnetust, näiteks hooldustöötaja ja elektriiku eriala puhul.

Strateegia aruteludes on positiivseks esile toodud, et haridus- ja töömaailm on kutsesüsteemi ning kutsestandardite kaudu hästi sidustatud. Näiteks on kutsehariduses loodud töökohapõhiseks õppeks mõeldud õppekavasid erialaliidu, valdkonna töandjate ja kooli koostöös ning ühiselt viiakse läbi ka õpet. Kutseõppes võiks näitena tuua Eesti Lennuaka-

deemia ja lennuhooldusettevõtete (Magnetic MRO jt) koostöö õhusõiduki tehniku õppekava väljatöötamisel ja õppe pakumisel ning Tartu Kutsehariduskeskuse koostöö Eesti Turvaettevõtete Liidu ja valdkonna suurimate ettevõtete (G4S, Securitas Eesti, USS Security) turvatehniku õppekava loomisel ning õppe pakumisel. Mõlema näite puhul on positiivne, et õppesse kaasatakse uusi ja nooremaid tegijaid.

Pea tunnustama, et südant soojendav oli aasta tagasi näha oma kodus turvatehniku õppekaval õppivat õpipõhi, kes kogunud tehniku juhendamisel turvaseadmeid kontrollis ja seadistas. Veel rõõmsam olin nädal aega tagasi, kui samad mehed käisid mul iga-aastasest turvaseadmete hooldust tegemas ja tööl turvasüsteemis viga parandamas. Aastaga oli õpipõhisest saanud tegija ja võrdväärne partner – koos kontrolliti seadmeid ning tõrkuvat turvasüsteemi. Sedalaadi suurepäraseid koostöönäiteid leiab ka Eesti Töandjate Keskliidu korraldatud parima praktikandi ja praktikaettevõtte konkursilt.

Tänavu lõpeb töökohapõhise õppe pilootprojekt ja õppijatelt saadud tagasiside on igati hea. Kõrghariduse kontekstis väärib esiletõstmist AS Cleveron, mis alustas tasemeõppe pakumist koostöös Mainori kõrgkooliga.

### Vaja on veel rohkem koostööd

Loodava haridusstrateegia aruteludes on toodud välja mitmeid kitsaskohti: majandusstruktuur ei soodusta alati erialase hariduse omandamist; töandjad ei väärtusta omandatud kvalifikatsioone ja

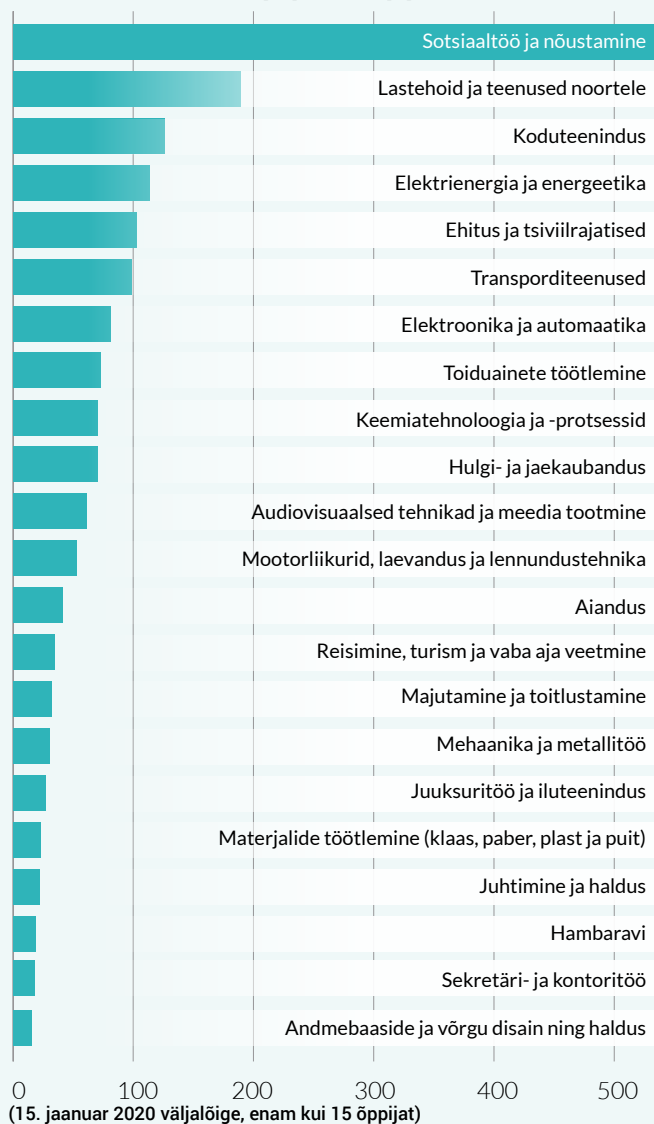
kutseid; omandatud oskused-teadmised ei realiseeru tootlikkuse kasvus ega töötasus; taseme-, täiendus- ja ümberõpe ei vasta piisavalt ühiskonna ning tööturu arenguvajadustele.

Haridus- ja Teadusministeerium on analüüsinud kutse- ja kõrgharidusõppe lõpetanute käekäiku alates aastast 2015. Tööturu edukuse raportid võtavad kokku, mida lõpetanud tööturul teevad ja kuidas on nende sissetulek õppes, erialast, soost jt teguritest olenevalt aja jooksul muutunud.

**Analüüsist järeldub, et aastatel 2005–2016 erialase tasemehariduse omandanute palk on 5% kõrgem kui Eesti keskmine brutokuupalk 2017. aastal. Kõrgharidusõppe lõpetanute keskmine töine sissetulek on riigi keskmisest ligikaudu 20% kõrgem. Kutseharidusega inimestest teenisid enim need, kes olid lõpetanud keskharidusel baseeruva kutseõppe, kõrgharidusega inimestest oli töine tulu suurim doktoriõppe ja integreeritud õppe lõpetanuil. 2017. aastal oli tööga hõivatud 74% kutseharidusõppe lõpetanutest ja 80% kõrgharidusõppe lõpetanutest. Kehitib seos “mida kõrgem haridustase, seda suurem hõivemäär”.**

Kitsaskohtade leevendamiseks on vaja jätkata sisukat ja avatud koostööd ettevõtete ning õppeasutuste vahel, samuti töökohapõhise õppe ja praktikasüsteemi arendamist ning laiendamist, lähtudes ühiskonna ja töömaailma vajadustest. Peame veelgi tõstma töökohapõhise õppe kvaliteeti ja siin on abiks juhendajate koolitamine, kvaliteedihindamine ning õpirände võimaluste avardamine.

### Populaarsemad õppekavarühmad kutsehariduse õpipoisiõppes



### Töökohapõhine õpe ehk õpipoisiõpe

Töökohapõhine õpe ehk õpipoisiõpe on õppevorm, mille puhul õppija läbib ühe kolmandiku õppes koolis ja kaks kolmandikku ettevõttes. Õppekava valmib kutsekooli ja ettevõtte koostöös. Õppe käigus õpitakse selgeks konkreetne amet, töötades oma ala meistrite juhendamisel.

Töökohapõhine õpe on võimalik ka kõrghariduses - ettevõttes õpitakse vähemalt pool õppekava mahust.

Sel viisil õpetatakse tegevusterapeute Tallinna Tervishoiu Kõrgkoolis, hotelli- ja majutusteeninduse õppekaval Eesti Ettevõtluskõrgkoolis Mainor, äriinfotehnoloogia magistriõppekaval TalTechis ja tarkvaraarendust Cleveroni Akadeemias.

**Vaata ka:** employers.ee

## Mainori kõrgkooli rektor: töökohapõhine õpe lähtub eelkõige tööandja vajadustest

Kui töökohapõhine õpe ehk õpipoisiõpe on kutsehariduses eksisteerinud juba aastaid, siis kõrghariduses on see veel uus nähtus. Praegu saab töökohapõhises õppes õppida Eesti Ettevõtluskõrgkoolis Mainor, Tallinna Tervishoiu Kõrgkoolis ja TalTechis.

Ruth Mägi

**E**esti Ettevõtluskõrgkool Mainor pakub rakenduskõrgharidusõppes õpipoisiõpet kahel erialal. Turismi- ja restoraniettevõtluse eriala õpipoisiõpe sai alguse SA Innove pilotprojektist rakendada töökohapõhist õpet esmakordselt kõrghariduses 2017. aastal. Robootikatarkvaraarenduse õpetamiseks käivitus 2019. aasta septembris AS Cleveroni initsiatiivil Mainoriga koostööprojekt – prakti-

karohke ja tööandja vajadustest lähtuv kõrghariduse õppeformaat Cleveroni Akadeemia. Töökohapõhise õppe näol on alati tegu kõrgkooli ja tööandjate koostööga, kus initsiatiiv võib tulla mõlemalt poolt.

**Kui kokku saavad kaks praktilist suunda: rakenduslik kõrgharidus ja õpipoisiõpe**  
**Eesti Ettevõtluskõrgkooli Mainor rek-**

**tori Mait Rungi sõnutsi on töökohapõhine õppevorm potentsiaalikas suund ning selle osakaalu suurendamine Eesti kõrgharidusõppes väärt ettevõtmine.** Kuigi täpsemad plaane kool avaldada ei saa, on Mainoril plaanis seda õppevormi tulevikus pakkuda ka muudel erialadel.

Rakenduslik kõrgharidus on hea baas, millele töökohapõhist õppevormi rajada. Rungi ütleb, et kuna neil pakutavad erialad on nagunii oma rakenduslikkuses praktilised, kus õppesse on kaasatud ettevõtetest praktikuid, siis on loogiline seda laiendada ka õpipoisiõppesse.

Kui pealtnäha tundub õpipoisiõpe kutse- ja kõrghariduses ühesugune olevat, on Rungi väitel sel õppel eri taseme haridusvormides siiski erinevused. Kui kutsekool koolitab oskustöölisi, siis kõrgkoolidest tulevad spetsialistid ja ju-

hid. Lisaks mainib ta, et kui kutsekoolides toimub õpipoisiõppes 1/3 õppetööst auditooriumis ja 2/3 ettevõttes, siis neil on see suhe pooleks. Tulenevalt spetsialistide ja juhtide keskendumisest on erinevused ka pädevuste õpetamisel – kõrgkoolis on üldpädevuste laiemal õpetamisel oma koht.

Töökohapõhises õppes õppivatel tudengitel on oma eelised ka tavaõppevormis õppivate õppurite ees. Enamasti ei võimalda saadud haridus inimesel kohe esimesel tööpäeval täies ulatuses oma tööülesandeid täitma hakata, vaid esmalt peab ta läbima koha-pealse väljaõppe. **Töökohapõhises õppevormis õppides ollakse samas konkreetse ettevõtte töökultuuri ja vajadustega niipalju eelnevalt tuttav, et tööleasumine pärast kooli lõpetamist**

**toimub sujuvamalt, sest praktilised oskused ja töökogemus on juba olemas.**

**Õppe sisu määrab tööandja vajadus** Töökohapõhine õpe sobib paljudele valdkondadele majanduses, tervishoius, inseneerias jne. Mõnes valdkonnas on spetsialistide pöud suurem kui teises, nt IKT-s. Selle alamvaldkonnas robotikas on aga spetsialistide pöud lausa nii suur, et Mainori koostööpartner AS Cleveron otsis ise võimalust luua neile uute inimeste koolitamiseks vastav eriala.

Mainori koostöö AS Cleveroniga sujub Mait Rungi sõnul oodatult hästi. Kui uus eriala eelmisel aastal avati, oli õppurite huvi selle vastu suur – 20 kohale kandideeris 100 inimest. Robotikataarkvaraarenduse erialal õpitakse kolm aastat Cleveroni Akadeemias Viljandis kohapeal, kus asub Mainori Viljandi õppekeskus. Kogu õpe toimub Cleveronis, kus tudengid toimivad arendustiimide-na, töötades välja ja testides uusi tooteid. Ka auditoorne õpe toimub sealsamas spetsiaalses õppeklassis. **Kõrgkool tegutseb vastavalt ettevõtte soovidele: terve õppetegevus on Viljandis, õppejõud liiguvad üliõpilaste ja praktikabaasi järgi. Loenguplaan koostatakse vastavalt töökohapõhise õppe loogikale, igas nädalas on nii praktika kui õppepäevad.**

Et ettevõtte ise on väga huvitatud sellest, et õppurite motivatsioon püsiks õppimise ajal kõrgel, siis tasub AS Cleveron nende tudengite eest õppemak-

su, lisaks on igale tudengile ette nähtud 400 € stipendiumi iga kuu ning majutus ja toitlustus on priid. Rungi hinnangul võib praegu küll öelda, et sära seal õppivate õpilaste silmis püsib endiselt, motiveeritumad neist on osalenud ka Rakett69 võistlusel, mille sõel on teadagi tihe.

Olgugi et Cleveron motiveerib oma tudengeid kõrgelt, ei sea ettevõtte kohustuseks jätkata hiljem ettevõttes töötajana. Riskantse ettevõtmise taga, kus korraliku koolituse saanud tudeng võib omandatud teadmistega mujale tööle minna, nähakse siiski laiemat pilti. Cleveroni Akadeemiast saadud õpe populariseerib ka ala, kus tööjõupuudus on väga suur.

Ka Akadeemia juhendajate koolitamise peale on kõrgkoolis mõeldud. Mainori poolt on Cleveronis õppivatel tudengitel oma erialajuhendaja, samuti käivad Mainori õppejõud ka kohapeal õpetamas. Rungi ütleb, et ka Cleveronis töötavatele meistritele, kes õppureid juhendavad, võimaldatakse täiendkoolitusi, kuigi uute töötajate väljaõppe kogemus on neil ka juba varasemalt olemas, nõuab töökohapõhine juhendamine rohkemat.

### **Õpiposiõppel on suur potentsiaal**

Et töökohapõhine õpe rakenduslikus kõrghariduses on üha populaarsem, näitavad ka Kantar Emor töökohapõhiste õpilaste uuringud, kus ollakse rahul taolise praktilise õppesuunaga. Nii-

samuti on tudengid rahul ka sellega, et neil on tänu sellele kindlus ka tuleviku ees, sest paljud jätkavad samas ettevõttes ka töötajatena.

**Õpiposiõppe populaarsust näitab seegi, et taoline õppevorm võimaldab kiiret reageerimist tööturu vajadustele ning tagab tööturul hinnatud töökogemuse juba õpingute ajal. Õpiposiõpe sobib ideaalselt tasemeõppes esmaseks hariduseks ja ümberõppeks ning hiljem saab seda kaasata ka täiendkoolitustes.**

Selleks, et koolina väärtust luua, tuleb painduda tööandjate järgi ja osata rääkida ettevõtete keelt. Samal ajal tuleb säilitada akadeemiline vastutustunne, järgida standardeid ja nõudeid, mida mingi haridustase endas sisaldab, ja tuleb osata põhjendada ka nende väärtust. Samal ajal tuleb olla valmis kiiresti plaane muutma ja ise muutuma. Sellisena on Mainor valmis olema töökohapõhise õppe populariseerija ja suunanäitaja kõrgharidusõppes.

### **Pilk reaalsesse ellu**

Esimene robotikataarkvara arenduse lend on jõudnud esimese õppeaasta poole peale ning **Arno Kütt**, Cleveroni Akadeemia looja on tudengite õpitulemustega väga rahul: “Pärast poolt aastat näeme, et hoolikalt valitud 20liikmeline tugev ja mitmekülgne tiim teeb koostööd ning üksteist toetades leitakse probleemidele lahendus.”

Robotikataarkvara arenduse õppekava juhendaja **Laido Valdvee** lisab, et **nende erialal on töökohapõhises õppes suured eelised teistlaadi õppevormide ees, kuna lahendatakse reaalseid probleeme. Teise eelisena näeb ta võimalust tudengitel õppida koos ettevõtte töötajatega ning õppida tunda tööetikat.** Ta ütleb, et töökohapõhine õppevorm annab tudengile võimaluse mõista, kuidas ettevõtte tiimid tarkvaraarendusest riistvaraarenduse ni koostööd teevad ning seetõttu osatakse ettenägelikult pakkuda võimalikke lahendusi.

Ka Cleveroni Akadeemia tudengid on oma valitud erialaga rahul. Tudeng **Georg Kaasik** väidab, et selleks, et tulevikus tuleks tööturule palju helgeid päid, tuleb nad just pea ees vette visata, nagu nendega Cleveroni Akadeemias tehti. “Tähtis on noorele anda ülesanne kätte ja vaadata ise, kuidas ta seda lahendab ja mis sealt välja tuleb. See on ainus moodus, kuidas koolitada välja inimesed, kes erinevad n-ö hallist massist ja tulevad uute lahenduste peale,” selgitab ta ja lisab, et kõige lähedam on see, et neid kaasatakse avasüli firma tegemistesse. Kaastudeng **Fredy Kohv**: “Peale viite kuud Cleveronis olen ma aru saanud, et kõik Akadeemiaga seotud inimesed tahavad, et me saaksime hakkama ja robotikataarkvara arenduse ka selgeks.”



Cleveroni Akadeemiast sirguvad tulevikutegijad robotikataarkvara arenduses.

Foto: AS Cleveron

# Hando Sutter:

## kuidas jääda heaolupoolele?

Tehnoloogia kiire areng üha suurendab globaalset heaolulõhet ning meie ülim vastutus ja väljakutse on tagada nii Eesti uuele põlvkonnale kui ka praegusele tööjõule võimalus olla heaolupoolel.

**H**aridusest sõltub, kas meie lapsed on tehnoloogilise läbimurde puhul võitjad või kaotajad.

Eelkäijad on loonud meile hea kasvulava. Peame andma maksimumi, et meie laste elatustase ja võimalused ei oleks praegusest halvemad, vaid vastupidi – paremad.

Esiteks, haridus ja tööturg peavad kokku sobima. See tähendab, et haridus ja selle riiklik tellimus ei pea mitte tööturu hetkeseisule vastama, vaid teadaolevaid trende arvesse võttes sammukese võrra ees olema.

Teiseks, hariduse väärtustamine. Vaatan murega, kuidas aasta-aastalt jääb õpetajaskond väiksemaks ja vanemaks. Arutlus toimub pigem selle üle, kas õpetada koolis kitsast või laia matemaatikat, kuigi tegelik probleem algab sellest, et meil on puudu matemaatika-õpetajatest. Siin ei toimu enne läbimurret, kui õpetajate palk ei alga vähemalt spetsialisti palgataseme alamast otsast. Palgauuringute põhjal räägime minimaalselt 2000 eurost.

Ning kolmandaks, haridussüsteem peab olema avatud, paindlik ja kohanemisvõimeline. **Elukestev õpe, erinevad praktikasüsteemid, kutseõppurite ja gümnasistide võrdsed võimalused jätkata õpinguid kõrgkoolides – kõik see muutub järjest olulisemaks.** Mõelgem, kas haridus peab meid ette valmistama mingiks kindlaks töökohaks või peab haridus toetama oskusi ja mõtteviisi, kuidas tulevikus ette võtta positiivses võtmes mida iganes.

Demograafilised trendid ei ennusta meile kahjuks helget tulevikku. Töökäte arv kahaneb ja kasvab nende inimeste osakaal, kes soovivad nautida vanaduspõlve või vajavad riigi abikätt.

Praegu on meil kolm tööalist iga pensionäri kohta, 2040. aastal prognoositavalt kaks ja 2060. aastaks 1,5. Teisisõnu, kahekümne aasta pärast peaks iga töötaja maksma poolteist korda ning neljakümne aasta pärast kaks korda rohkem sotsiaalmaksu, et



Hando Sutter, AS Eesti Energia juhatuse esimees, Tööandjate haridusrühma juht

Foto: Ilmar Saabas

rahastada pensione ja kasvavaid ravikulusid.

Maailma Majandusfoorum tugineb praegu eeldusele, et neljas tööstusrevolutsioon muudab algaval kümnendil üle miljardi töökoha. See on peaaegu iga kolmas töökoht kogu maailmas.

Eesti tööturu vajadus ja nõudlus n-ö värske vere järele ületab kordades pakumist. Lapsi sünnib vähe ja uusi haritud inimesi lihtsalt ei lisandu tööturule piisavas mahus.

See omakorda tähendab, et peame ümber- või täiendõppe prioriteediks seadma, et inimeste haridus, väljaõpe ja oskused vastaksid nende muutuva töökoha nõudmistele või valmistaksid nad ette tulevasteks töökohtadeks.

Inimeste, äride konkurentsieelis põhineb suurel õppimisvõimel, loovusel ja kriitilisel mõtlemisel. Ehk nutimaailm vajab senisest haritumaid ja teadlikumaid inimesi, kes oskavad kõrgtehnoloogia võimalusi enda kasuks tööle panna.

Jõuame oskusteni, mis hoiavad meid konkurentsisis. Toon välja ainult mõned neist. Inimestena on meil hämmastav võime olla loovad. Loovus on tee innovatsiooni ja majanduskasvuni ning ettevõtteid janunevad selle järele. Loovus ei ole pelgalt kunstnike pärusmaa. Loovust saab parandada ja edendada ükskõik kelle elus.

**Omandatud oskuste eluiga on järjest lühem. Praegu õpitu võib olla paari aasta pärast aegunud. Kohanemisoskused tähendavad valmisolekut iga paari aasta tagant teadmisi uuendada ja aksepteerida uusi toimimisviise.**

Käimasoleva tööstusrevolutsiooni kütus on andmed. Plahvatuslik andmehulga suurenemine on ettevõttele väärtusetu, kui pole inimesi, kes suudaksid nende põhjal paremaid otsuseid teha või uut väärtust luua.

Organisatsioonid ja ettevõtteid on tänapäeval reeglina multikultuursed, tihti riigipiiride ülesed. See seab kõrge-

mad nõudmised keeleoskusele ja teadmiste eri kultuuriruumides toimetulekuks.

Koostööoskuse tähtsus pole kuhugi kadunud ja on määrav iga taseme töötajate puhul. Aus, tööalane ja isikut riivamata antav järjepidev tagasiside teiste ning iseenda tööle on eduka koostöö alus.

Seada eesmärged ja nendeni viivaid sihte järgmiseks kümneks või kahekümneks aastaks ei ole lihtne. Palju lihtsam on lahendada probleeme, mis on pakilised praegu ning mille lahenduskaigud on kiired ja selged. See ei lahenda meie pikaajalisi väljakutseid.

Eesti inimeste heaolu järjepidev kasv on meie kõigi ühine eesmärk. Peame liikuma ümberjagatavatest hüvedest pikaajalise ja kestliku väärtuse loomiseni. Kui maksumaksjaid jääb vähemaks, ei ole muud võimalust, kui muutuda senise tööjõuressursi baasilt tõhusamaks ja väärtust loovamaks.

# OSKA uuringud näitavad, millistel erialadel on tulevikus raske tööd leida ja mida võiks pigem õppida

Foto: Shutterstock



Nii Eestis kui ka maailmas toimuvad muutused mõjutavad nõudlust eri valdkondade töötajate järele. SA Kutsekoda koostab OSKA tuleviku tööjõu- ja oskuste vajaduse uuringuid, milles analüüsitakse, kui palju ning milliste oskustega töötajaid vajatakse Eesti tööturul praegu ja järgneva kümne aasta jooksul ning võrreldakse seda pakutava haridusega. Selgub, et see, mida me arvame end vajavat, ei pruugi kokku langeda tegelike vajadustega.

Ruth Mägi

Tööturgu mõjutavad OSKA arendusjuhi **Tiia Randma** sõnul demograafilised, tehnoloogilised ja geopoliitilised muutused. Töökohti ja töötajate oskusi mõjutavad rahvas-

tiku vananemine, masintööjõu kasutamine, 5G interneti tulek ning suurandmete laialdane rakendamine, niisamuti perspektiiv, mille järgi muutub tulevikus energiatootmise olemus. Kõi-

ke seda arvesse võttes saab andmeid analüüsides kokku hea pildi selle kohta, milliste erialade inimesi on meil tulevikus tööturul rohkem vaja ja keda tasub pigem koolitada ning milliste spetsialistide järele vajadus langeb. See teadmine on hea indikaator, millest lähtuvalt muuta või täiendada tasemeõpet, luua uusi õppekavasid ja lihtsustada ka õppuritel tulevikus töö leidmist, sest ilmselgelt on valdkondades, kus töökohtade arv väheneb, ka raskem tööd leida.

OSKA tuleviku tööjõu- ja oskuste vajaduste uuringutega on nüüdseks analüüsitud ligi 90% Eesti tööjõust. Uuringud on valminud arvestusalal, IKT-s, sotsiaaltöös, tervishoius, ehituses, energeetikas ja kaevandamises, transpordis

ja logistikas, personalitöös ja ärinõustamises, kultuuris ja loometegevuses, vee- ja jäätmemajanduses ning keskkonnas, õiguses, majutuses, toidlustuses ja turismis, kaubanduses, rentimises ja paranduses, hariduses ja teaduses ning kõigis tööstusvaldkondades. Selle aasta lõpuks valmivad uuringud kõigil tegevusaladel Eesti tööturul.

## Neil erialadel on tulevikus kindlasti tööd

OSKA uuringud näitavad, et tulevik toob tööjõuvajaduse kasvu IKT sektoris, tervishoius, sotsiaaltöös, metsanduses ja puidutööstuses. Väike kasv ootab ees ka kultuuri ja loometegevust, majutust, toidlustust ja turismi ning vee- ja jäätmemajandust ning kesk-

**Praegu on iga neljas reaalinete õpetaja üle 60 aasta vana ja kahjuks oleme selle näitajaga "Euroopa meistrid".**

konda. Ehituses jääb töajuvajadus samaks, tööstusvaldkondades, personalitöös, raamatupidamises, transpordis ja logistikas ning kaubanduses kahaneb see eelkõige automatiseerimise tõttu. Kõigis valdkondades on ameteid, kus töökohtade arv tulevikus kasvab ja ka neid töökohti, mille arv väheneb. Eriala valikul ei saa aga lähtuda ainult töökohtade arvu kasvust või kahanemisest, vaadata tuleks ka seda, kui palju erinevatel erialadel juba töötajaid on ja neid juurde koolitatakse.

**Eelkõige jääb tulevikus tööturul puudu tehniliste erialade töötajaid: insenere, tehnikuid, tootmisliinide seadistajaid, operaatoreid, mehhatroonikuid, nutikate metsamasinate juhte, IKT spetsialiste, aga ka näiteks aineõpetajaid ja tugispetsialiste koolides ning teenusedisainereid.** Neid erialasid ei õpita tuleviku töökohtade täitmiseks piisavalt ja töökohta leidmine on kerge. Rõivatööstuses jääb lisaks tehnikutele puudu ka konstruktureid ja tootearendustehnoloogid. Samuti jääb tervishoiu vajaka õdedest, füsioterapeutidest, psühholoogidest ja nii tervishoiu kui ka sotsiaaltöös hooldustöötajatest. Hooldustöötajana töötavad peamiselt need, kes on ümber õppinud ja liikunud sellele tööle mõnelt teiselt ametilt, nt töö kaotanud, pensionile jäänud või lihtsalt uue ameti valinud. Noorte seas see töö populaarne ei ole, kuigi tuleviku tööpõld oleks arvestatavalt lai.

**Hariduses valitsev loodus- ja täppisteaduste aineõpetajate puudus on Randma hinnangul juba praegu kriitilise piirini jõudnud.** Kui Eestis on kõigi elualade lõikes praegu iga kümnes töötaja üle 60 eluaasta vana, siis meie reaalinete õpetajate seis näitab, et praegu on iga neljas reaalinete õpetaja üle 60 ja kahjuks oleme selle näitajaga "Euroopa meistrid". Noorte seas populaarne klassiõpetaja eriala aga muutub töö leidmise seisukohalt tulevikus perspektiivikumaks, sest algklasside laste arv väheneb. Ent 7.–9. klasside laste arv kasvab ja seal oleks aineõpetajaid just tarvis. OSKA on teinud ka ettepaneku,

et klassiõpetajad võiksid ümber õppida või täiendada end mõnes aines, et katta vajadust aineõpetajate järele.

Ehitusvaldkonda kommenteerides ütleb Randma, et **noored võiksid julgemalt õppida väliehitusega seotud oskusi. Praegu tuntakse suurt puudust just konstruktsoonide püstitajatest, samas õpitakse liiga palju siseviimistlejaks.**

### Neil erialadel võib olla tulevikus raske tööd leida

Eri tasemeõppes õppivatel inimestel on kõigil soov leida erialasel tööl ka rakendust. Samas ei pruugi koolides praegu teatud erialadel õppivatel inimestel – olgu taseme- või täiendõppes – olla tuleviku tööturul piisavalt töökohti ja seda näitavad ka OSKA uuringute tulemused. Nii koolitatakse Randma sõnul praegu liiga palju personalitöötajaid, teabe- ja dokumendihaldajaid, kutseharidusega raamatupidajaid, raietöölisi, pagareid, kondiitreid ning aednikke, kõrgharidusega sotsiaaltööspsialiste, arhitekte, turundajaid, keelespetsialiste, materjalipõhiseid disainereid, kunstnikke, käsitöölisi, juriste ja õigusassistente.

OSKA uuringute tulemused näitavad neidki erialasid, mida noored küll meelsasti õpivad, ent millega tööturul ei jätkata. Sellised on näiteks kaubandus, majutus ja toitlustus.

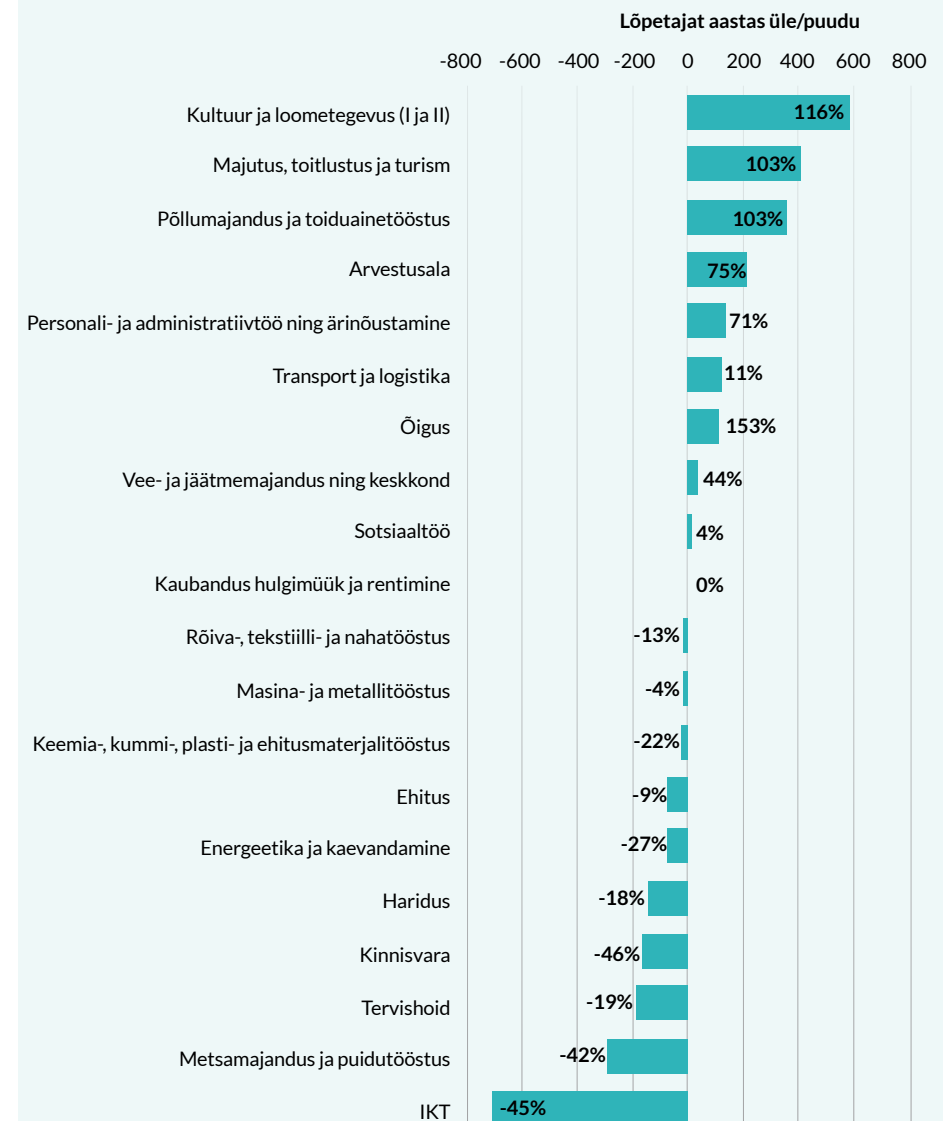
Kaubandusvaldkonna ning majutus- ja toitlustussektori pakutav on noortele tihti esimene töökoht, kust mõne aja pärast edasi liigutakse.

Randma rõhutab, et OSKA uurin-gute eesmärk ei ole kellelegi öelda, mida ta peaks õppima. Ometi saab see teave olla orientiiriks kas eriala valikul või oma perspektiivi laiendamisel, kui eriala juba õpitud. Et eelnimetatud spetsialiste koolitatakse rohkem, kui on neile pakutavaid töökohti, siis peavad need inimesed olema pigem kas iseenda tööandjad või oma ametis väga head, et konkurents läbi lüüa.

Randma toob näiteks ühe läbi aegade populaarseima eriala – õigusteaduse, eriala, millele on kogu aeg suur konkurss. Õigusteaduse valdkonnas on tööturul juba väga palju häid ja parimas tööeas spetsialiste ning seal on värskest lõpetanuna äärmiselt raske erialasele tööle pääseda.

Samas annab mõne sellise eriala väljaõpe hea hüppelaua muudese valdkondadesse, kus õpitut saab

### Töajuvajaduse ja koolilõpetajate arvu vahe võrdlus valdkonniti



Allikas: OSKA

**Alati tasub oma haridust vaadelda laiemalt ja uurida, kus omandatud teadmisi-oskusi veel kasutada saaks.**

kenasti rakendada. Nii saab ka õiguse erialal omandatud rakendada väljaspool advokaadibürood või juristiameetit, teadmised tulevad kasuks eri ametites. Filoloog saab oma laialdasi keele- ja kultuuriteadmisi rakendada näiteks diplomaatias või ekspordi edendamisel. Nii et alati tasub oma haridust vaadelda laiemalt ja uurida, kus omandatud teadmisi-oskusi veel kasutada saaks. See eeldab muidugi ka lisaõpet ja tasub kaaluda, kas poleks siiski mõistlik juba kohe valida omale eriala, mis leiva lauale toob.

Kokkuvõtteks toob Randma välja, et tänu tehnoloogia arengule on tulevikus rohkem vaja kõrgema oskustasemega töötajaid. Tehnoloogia abiga saab rutiinsed ja lihtsamad tööülesanded automatiseerida, mis tähendab, et teeme tulevikus üha põnevamat, aga ka rohkem oskusi ja teadmisi nõudvat tööd. Näiteks masinaoperaatori asemel

nõutakse nüüd terve süsteemi seadistajat ja automatiseerijat ehk aste kõrgemat töötajat. **Laiemaid oskusi nõutakse ühiskonnas edaspidi kõigilt – uute teenuste tarbimiseks on uue tehnoloogiaga hakkama saamiseks lihtsalt vaja paremaid oskusi.** Tehnoloogia areng toob kaasa ka vajaduse selle julgete kasutajate järele. Uue tehnoloogia kasutusjulgus tuleb välja eelkõige sotsiaaltöö valdkonnas, kus praegu hooldustöötajana töötavad vanemad inimesed kardavad kasutada tööd lihtsustavaid seadmeid ja vahendeid. Noortel on küll julgus tehnoloogiat kasutada, kuid nemad ei pruugi osata oma teoreetilisi teadmisi päriselu probleemide lahendamisel rakendada.

Kui seni on mitmes valdkonnas keskendunud kitsalt erialase kompetentsi loomisele, siis tulevik näeb ette, et töötajalt nõutakse lisaks erialasele ettevalmistusele teadmisi valdkonnaga mitte nii otseselt seotud aladelt. Selline laiem ettevalmistus loob ka võimaluse leida paremini tööd.

Vaata täpsemalt tööturu tuleviku kohta: [haridusportaal.edu.ee/oska](http://haridusportaal.edu.ee/oska).

Parima praktikakoha auhinna üleandmine.  
Pildil: Jüri Ratas, Airi Neemre.  
Auhinna valmistas klaasikunstnik Ivo Lill.

Foto: Meeli Küttim



# Parim praktikakoht, kuhu soovitakse tagasi minna

Tööandjate keskkliit tunnustas 2019. aastal parima praktikakohana Radisson Blu Hotel Olümpiat, kes paistis silma läbimõeldud ja süsteemse praktikakorraldusega.

Ruth Mägi

**M**itme aasta jooksul praktikante vastu võtnud Olümpia hotellil on pikk ja värvikas ajalugu ning pea igal Eestis elaval inimesel seostub majaga midagi isiklikku. 1980. aastate Moskva olümpiamängude purjeregatiks valminud maja tähistab sel aastal oma 40. juubelit ja kuulub juba kümme aastat rahvusvahelisse hotelliketti Radisson Hotel Group.

Ligi 230 töötajaga ettevõtte kuulub Tallinna suurimate majutus- ja toitlustusteenuseid pakkuvate ettevõtete hul-

ka ning on üks suuremaid partnereid Tallinna Teeninduskoolile (TEKO), kelle praktikandid seal erialaseid oskusi arendada saavad. Peale TEKO on neil siiski praktikante ka teistest Eestis asuvatest ametikoolidest ja kutsehariduskeskustest ning igal aastal võetakse vastavalt võimalustele vastu ka praktikahuvilisi väljastpoolt Eestit.

Radisson Blu Hotel Olümpia personalijuhi **Airi Neemre** hinnangul on nende hotelli kõige populaarsem praktikakoht pagari- ja kondiitriosakond, ent praktikante jagub ka kööki, toitlustuse-teenindusega tegelevatesse osakondadesse, konverentsikeskusesse, majapidamisse, vastuvõttu, tellimiskeskusesse ning personali-, finants- ja müügi-osakonda.

## Kõik algab ettevalmistusest

Radisson Blu Hotel Olümpias tegeleb praktikantide vastuvõtmisega personaliosakond, kes pakub teiste osakondadega koostöös välja, kuhu ja kui palju praktikante parasjagu vaja läheb. Seal-

juures tuleb hotell alati vastu praktikandi soovile teha kombineeritud praktikat näiteks mitmes osakonnas, mitmel ametikohal ja mitme juhi juhendamisel. Niisamuti võetakse arvesse praktikandi erivajadusi.

Praktika esimesel päeval võtab personaliosakond uued praktikandid kokulepitud ajal vastu, sõlmib praktikalepingud ja koostab muud vajalikud dokumendid. Personaliosakonnas toimub ka esmane tööohutusosalane juhendamine. Praktikandile tutvustatakse olulist teavet ja ettevõtte töötajatele mõeldud infot, et kiiremini sisse elada ning paremini ümbritsevat mõista. Praktikandile antakse ettevõttes liikumiseks uksekaart, garderoovivõti ja nimesilt ning te-

hakse majas väike ekskursioon, et töökeskond saaks tuttavamaks. Seda si ettevalmistatult antakse praktikant üle otsesele praktika juhendajale, kes tutvustab oma osakonna tööd ja lepib kokku praktilal käimise graafiku.

## Ka juhendajaid koolitatakse

Et praktika juhendamine kulgeks võimalikult valutult, toimuvad hotellis juhendajatele ja järelevalvatajatele mõeldud sisekoolitused, kus õpetatakse erinevaid viise täiskasvanud inimeste tõhusaks tööalaseks koolitamiseks ning töövõtete edukaks õpetamiseks. Paljud hotelli praktika juhendajad on läbinud TEKO-s ka praktika juhendajatele mõeldud koolituse.

Kui praktika eesmärgid on tavaliselt välja töötatud juba õppekava kinnitamisel, siis nende ühise parema mõistmise

**Tore on see, et Olümpia hotellis ei käi praktilal mitte ainult õpilased, vaid ka õpetajad käivad oma oskusi täiendamas.**



nimel suhtleb hotell kogu aeg ka koolipoolse praktikajuhendajaga. “Vahel käivad koolipoolsed juhendajad oma praktikantidel külas, et kontrollida praktika edenemist. Vahel kutsume õpetajaid külla, et värskendada oma infovahetust praktikantide ja planeeritava õppetöö teemal,” täpsustab Neemre ja lisab, et tore on see, et nende juures ei käi praktilal mitte ainult õpilased, vaid ka õpetajad käivad oma oskusi täiendamas.

Pärast praktikat annavad ettevõttepoolsed juhendajad tagasisidet praktikandile ja koolile, täites hinnangulehe, kust selgub, kui edukalt on õpilane oma praktika sooritanud.

**Õpilased hindavad kõrgelt praktikakoha töökorraldust, nendesse suhtumist ja juhendamist.**

### Iga praktikant loeb

Tallinna Teeninduskooli õppedirektor **Tiina Plukk** toob välja, et olenemata sellest, et Radisson Blu Olümpia Hotell on suur ettevõtte, suudetakse igale praktikandile individuaalselt läheneda. 2018. aastal käis seal praktilal 33 TEKO õpilast, kelle tagasisidest ilmses, et õpilased hindavad kõrgelt praktikakoha töökorraldust, nendesse suhtumist ja juhendamist. Mitmel korral toodi välja ettevõttepoolses juhendaja ja meeskonna abivalmidust, sallivust ning arusaama, et praktikale on tulnud õppima ja kogemusi saada. Nii polegi ime, et Olümpia majja minnakse praktikat sooritama mitte üks, vaid lausa mitu korda.

Mitu Radisson Blu Hotel Olümpias praktilal olnud õpilast on hiljem sinna ka tööle läinud. Neemre sõnul on praktikantidega töö üks eesmärkidest kindlasti hotellile uute töötajate leidmine, kuid mitte ainult. Hotell annab igal aastal välja oma stipendiumi, mille eesmärk on toetada noorte õppimist ja arenemist turismivaldkonna professionaaliks. Sellele stipendiumile saavad kandideerida kõigi majutus- ja toitlustuseriala õpetavate kutseõppeasutuste õpilased, kes on Olümpia majas praktilal käinud. Hotellikoole ja vastavaid õppeasutusi toetatakse ka muul moel, näiteks osalevad Radisson Blu Hotel Olümpia osakondade juhid õpilaste erialavõistlustel kohtunikena, võistlusi toetatakse ka auhindadega. Projekti “Tagasi kooli” külalistundides on Radisson Blu Hotel Olümpia tutvustanud hotellinduse valdkonda ja näidanud hotelli kui töökeskkonda. Ettevõtte on osalenud koolide korraldatavatel ümarlaudadel kooli ja ettevõttevahelise koostöö tõhustamiseks, praktikaseminaridel, noortele suunatud töömessidel, Tallinna linna korraldatud ettevõtluspäeval ja SA Innove projektides, mis on suunatud noorte tööle rakendamisele. Koostööd on tehtud ka tavakoolidega ja võetud töövarjuks kooliõpilasi, kes alles asuvad omale eriala valima. Tööandja brändingu agentuuri Instar tehtud Eesti kutsekoolide õpilaste uuringu andmetel on hotell Olümpia juba mitu aastat valitud atraktiivsete tööandjate paremikku.



# Kui praktikale tuleb välisstudeng, mida see endaga kaasa toob?

SA Pärnu Haigla on välisstudengeid praktikale võtnud juba seitse aastat ja on selle aja jooksul saanud ainult häid kogemusi.

Ruth Mägi

Peamiselt tulevad välisõppurid neile Tartu Ülikoolist, Tallinna Tervishoiu Kõrgkoolist ja Tartu Tervishoiu Kõrgkoolist ämmaemanduse, õenduse, füsioteraapia, bioanalüütika ning radioloogiatehnika erialadelt, kuid Pärnu haiglaga on tutvumas käinud ka Tallinna tehnikaülikooli meditsiinitehnoloogia välisstudengid.

Maade lõikes on tulnud näiteks Soomest, Portugalist, Hispaaniast, Tšehhist, Belgiast ja Austriast. Kokku on Pärnu haigla vastu võtnud 49 välisstudengit 14 eri riigist. Eesti Tööandjate Keskliit tunnustas SA Pärnu Haiglat 2019. aastal ka eriauhinnaga välisstudengite praktikale värbamise eest.

Et välisstudengite vastuvõtmine ja juhendamine on omamoodi väljakutse kõigile osalistele, siis uurisime Pärnu haigla personali arendusjuhi **Jaana Kikase** ning õendusteenistuse vastutava õe **Tiina Sildver-Kikase** käest, kuidas nad sellega siia maani toime on tul-

Välisstudeng toob kaasa uusi teadmisi ja vaatenurki ning värskeid tuuli.



Foto: Pärnu haigla

nud ja milliste raskustega välisstudengite värbamisel silmitsi seisnud.

Kuigi kindlasti on välisstudeng praktikakorraldajale väljakutse, ei erine ta siiski väga palju kodumaisest tudengist. Pärnu haiglas määratakse igale üliõpilasele juhendaja, kes tutvustab tudengile haiglat, osakonda ja oma eriala. Välispraktikantide vastuvõtuks ja juhendamiseks ei ole Pärnu kliinikutes koolitatud eraldi töötajaid, kuid aastate lõikes on siiski välja kujunenud inimesed, kelle keeleoskus on parem, kes on oma erialal väga pädevad ja kellel on soov välisüliõpilastega tegeleda.

Samas tõdetakse, et võõrkeelne tudeng tähendab lisatööd nii haigla, vastuvõtva osakonna kui ka juhendaja jaoks. Haigla praktikakorraldaja peab leidma sobiliku võõrkeelt valdava juhendaja, kes on nõus pisut suurema väljakutse vastu võtma. Ka osakonna jaoks, kus noor tegutsema hakkab, on tegemist pisut teistsuguse olukorraga, sest eesti keelt rääkiva personali hulgas on järsku võõrkeelne inimene.

Kuid kõige suurem väljakutse on võõrkeelne tudeng loomulikult juhendajatele, sest nemad peavad tavaliselt mitu kuud kestva praktikaperioodi jooksul olema võimelised tegema oma igapäevatööd ja samal ajal juhendada võõras keeles tudengit. Kindlas-

ti on see huvitav kogemus ka patsiendile, kellega välisüliõpilane tegeleb. Osale patsientidest meeldib väga võõrkeeles suhelda. Aeg-ajalt tekivad erialaste väljendite leidmisel väikesed keelebarjäärid, aga inimesed suudavad alati oma mõtteid ümber sõnastada, et tekiks vastastikune arusaamine. Nii et kui oled tolerantne, saab igast asjast üle. Võõrkeelse tudengi juhendamine on ka juhendajatele hea võimalus oma keeleoskust praktiseerida.

## Välisstudeng toob ettevõttesse värskeid tuuli

Välisstudengit ei maksa üldse karta, vastupidi – võõrkeelne tudeng toob haiglasse uusi teadmisi ja vaatenurki ning värskeid tuuli. Niisamuti soodustab ta kollektiivi koostööd. Selleks, et välisstudengile võõras keeles midagi selgitada, tuleb seda ise hästi osata ehk teadmised mitmes valdkonnas arenevad samuti.

Lisaks erialasele ettevalmistusele vajavad võõrkeelsed tudengid abi ja toetust ning teavet igapäevaelu korralduse kohta praktikakohas, näiteks kuidas bussidega sõita. Samuti on neil küsimusi internetiühenduse ja majutuse kohta. Väga palju tööd teeb siin ära haigla praktikakorraldaja, aga suur roll on ka juhendajal ja tervel osakonnal. Praktikaperioodiks kodustab osakond praktikandi ja osakonna töötajad teevad kõik selleks, et praktikant tunneks ennast Pärnu haiglas ning Pärnus viibides hästi. Võõrkeelsetele tudengitele tagatakse eluase haigla majutusplakis.

## Multikultuurse ettevõtja soovitusel välispraktikantide värbamiseks

Eestis õpib üle 5000 välisstudengi ning nende Eestisse töölejäamine leevendab kõrgelt kvalifitseeritud tööjõu puudujääki. Esimene samm selles suunas on pakkuda neile väärt praktikakohta.

Ruth Mägi

**E**ricsson Eesti AS on aastate jooksul praktikante, sh ka välispraktikante väga edukalt värvanud. Mitmed neist on leidnud hiljem ettevõttes ka püsiva töökoha. Ericsson Eesti näol on tegu tõeliselt multikultuurse ettevõttega, kus töökeelteks on eesti, inglise ja vene keel ning kus praegu töötab inimesi 50-st eri rahvusest.

Ericsson Eesti AS Baltikumi personalijuht

**Katri Jürine** toob välja mitu head soovitusel välispraktikantide värbamiseks.

2019. aastal värbasime 72 praktikanti, kellest 36% jätkas tööd meie juures, ning neist omakorda 69% olid välismaalased, kellel on elamisuba õppimiseks ja töötamiseks. Välisstudengid on ettevõttele oluline väärtus, see annab ettevõttele uue hingamise ning toob uusi mõtteid ja ideid. Maailm on pidevas muutumi-

ses ning ei saa eeldada, et Eesti tudengeid jagub kõigile ettevõtetele, nii on välisstudengid olulised, et tööjõupuudust leevendada. Eri kultuuridest pärit inimeste mitmekesised ideed ja uued mõtted annavad ettevõtetele hea võimaluse tegeleda julgelt innovatsiooniga ning jõuda seeläbi uute lahendusteni.

**Välisstudengite värbamiseks on hea korraldada ettevõttes avatud uste päevi, temaatilisi loenguid ülikooliga koostöös, töövarjupäevi, näidata töökohti, laboreid jms, kus käib reaalne igapäevatöö. Ettevõtja peab ise olema aktiivne ja kaardistama enda jaoks sihtgrupi – õppekavad, ülikoolid ja kutsekoolid, kust praktikandid võivad sirguda.**

### Välispraktikantide praktikale võtmise kohta saab lähemalt uurida:

www.ut.ee  
www.taltech.ee  
www.mainor.ee  
www.ebs.ee  
www.tlu.ee  
www.emu.ee  
www.ttkk.ee  
www.ttk.ee  
www.employers.ee

# Hea praktikandi tunneb ära tema suhtumisest töösse

Võrus asuv mööblitootmisettevõtte AS Wermo on piirkonna üks suurimaid tööandjaid ja nende kogemus erinevate koolide praktikantide väljaõppega on kestnud juba mitukümmend aastat. Nende juures käivad erialaseid teadmisi omandamas peamiselt puidupingioperaatorid, tiserid ja puidutehnoloogid, kuid on ka teiste erialade õppureid.

Ruth Mägi

**P**raktika ja Öpipoiisiope küsis AS Wermo juhi **Raul Vene** käest, milline näeb välja nende praktikakorraldus ja kuidas ta hindab mööblitootmiseks vajalike spetsialistide järelkasvu seisut.

## Kõige tähtsam on tööohutus

Kuna Wermo on ettevõtte, kus töö käib keeruliste tootmismasinate ja -pinkide taga, siis on praktikandi juhendamise üks olulisi etappe tema tööohutusala väljaõpe. Keegi ei taha, et kellegagi midagi juhtuks. Vene sõnul viiakse tehases läbi põhjalik töö- ja tööohutusala instrueerimine olenemata sellest, milline on uue inimese taust või oskused, ning vaatamata sellele, kas tegu on praktikandiga või uue töötajaga.

Tunde kestvaid ohutusloenguid Wermos ei peeta, vaid asjale lähenetakse sammhaaval. "Praktika alguses saavad praktikandid üldise ülevaate ettevõttes kehtivatest tööohutusreeglitest ja edaspidi juba konkreetset juhised iga pingi juures, millel nad tööle hakkavad. Üldjuhul saavad praktikandid töökogemuse kõigi pinkide taga," selgitab Vene ja lisab, et kui inimest pole mõne seadme puhul juhendatud, siis on sellel töötamine rangelt keelatud.

**Praktikandi juhendamine nõuab ettevõttelt suurt pühendumist ja investeeringut. Wermos õpetavad ja juhendavad uusi inimesi tehase meistrid, kes on vilunud tegijad, kuid selleks, et töö uute inimestega kulgeks sujuvalt, korraldab ettevõtte juhendajatele ka majasiseseid koolitusi.**

Praktikandid hakkavad tehases peale lihtsamatest töödest, liiguvad seal edasi keerulisemate tööde juurde ja jõuavad teinekord välja ka tehase eks-



Wermo eksperimendialosakonnas juhendatakse tublit praktikanti Lätist.

Foto: Wermo

perimendialosakonda, kus eksperimenteeritakse uute konstruktsioonide näidiste ning prototüüpidega. Peamiselt tulevad tehasesse praktikale Võrumaa Kutsehariduskeskuse õppurid, kuid praktikante on ka mujalt, näiteks Tartust ja Valgast. Erasmus+ programmiga tullakse praktikale ka Lätist, Leedust, Soomest ja mujalt. Välismaalt praktikale tulnutega suheldakse tehases inglise keeles ning praktikadoku-

mentatsioon on vormistatud eesti, inglise ja läti keeles, nii et ükski asi ei jää toppama võõrkeelse dokumentatsiooni puudumise taha.

## Tehases hinnatakse töösse suhtumist

Vene hinnangul on välismaalt tulnud praktikandid väga motiveeritud. "Mõne neist võtaks kohe tehasesse tööle." Hinnates praktikantide üldist taset, toob Vene välja selle, et tööle hakkama saamine on suuresti töösse suhtumisest. "Kui sul oskusi eriti ei ole, aga on hea suhtumine ja tahad seda tööd teha, siis tulevad ka oskused kiiresti," nendib Vene. Ta tõdeb, et Wermos käib praktikante, kelle puhul ei tahagi, et praktikaperiood läbi saaks, nad on väga osavad ja võimekad. Sellised inimesed on ettevõttele olulised lisandväärtuse loojad. Kuid juhtub ka, et nende juurde satub praktikale mõni sellise suhtumisega noor, kes loeb päevi, et praktika läbi saaks.

Töötajate keskkliit andis AS Wermole 2019. aasta parima regionaalse praktikakoha tiitli. Wermo on Võrumaa kutsehariduskeskuse pikaajaline tunnustatud koostööpartner, kes on praktika läbiviimisel ja juhendamisel väga hea eeskujuga teistele ettevõtetele. Eelmise aasta sügisest korraldatakse kooli ja ettevõtte koostöös AS Wermo töötajatele töökohapõhist õpet puidupingioperaatori õppekaval.

Kõige selle juures loodab Vene, et nende juurde praktikale tulijate arv edaspidi kasvab, sest tehase tegeleb jõudsalt tootearendusega ja vajab selle juurde oskustega töötajaid. "Praegu tuleb meile praktikante suhteliselt vähe," nendib ta ja lisab, et seetõttu on ka keeruline värvata omale uusi inimesi koolipingist. Et Wermo ei tooda standardiseeritud mööblit, siis püsib neil praegu ja tulevikuski vajadus oskustega pingitöölise järele ja tööprotsesside automatiseerimise-optimeerimise ning digiteerimise arendamiseks läheb tarvis ka automaatikuid ja IKT spetsialiste.

Uute töötajate leidmine on seotud ka mööblitootmise valdkonna populariseerimisega. Wermo juhi hinnangul tuleb siinkohal teha koostööd vastavate eriala õpetavate koolidega, osaleda õppekavade täiendamisel ja uute arendamisel ning hoolitseda ka selle eest, et ettevõttesse praktikale tuleks oleks atraktiivne ja praktikant näeks selles arenguvõimalusi.

Mõne neist võtaks kohe tehasesse tööle.

Fotod: Velvet OÜ



Velvet Runi järjekordsed lõpetajad.



## Velvet Run - uutmoodi “mõtlev” praktikaprogramm

Kui ettevõttel on olemas soov uude põlvkonda investeerida, ent puudub hea struktuur praktika korraldamiseks, siis ei jää muud üle, kui see ise luua.

Ruth Mägi

Disainiagentuur Velvet OÜ seis mõne aasta eest silmitsi olukorraga, kus nad nägid, et kiirel hooajalisel perioodil oleks praktikantide värbamine pigem eesmärgipäratu ega tooks kasu ei ettevõttele ega ka tulevasele praktikandile. Nii sündiski 2017. aastal ettevõtte vajadustele ja töotempole vastav praktikaprogramm *Velvet Run*, mille loomine toimus Velveti disaineri Joel Kotsjuba sõnul samuti praktika korras, kus kaardistati ära ettevõtte vajadused ning ootused praktikantidele. *Velvet Run*’i luues lähtus Velvet OÜ mõttest, et praktikaprogramm peab olema nende nägu ja selleks kaasati programmi loomesse kogu Velveti meeskond. Praeguseks on *Velvet Run*’i korraldatud juba kolm korda ja selles on osalenud 21 praktikanti. 2019. aastal andis Eesti Töandjate Keskkliit Velvetile ka parima väikeettevõttest praktikakoha tunnustuse.

### Läbimõeldud jooksud

Velveti praktikaprogrammis on tervikuna läbi mõeldud kogu praktikale kandideerimise ja juhendamise protsess,

sealhulgas selle läbiviimise aeg, praktikale kandideerimise vorm, praktikandi valimise kriteeriumid, juhendamine ning tagasisidestamine.

*Velvet Run* koosneb neljast osast: programmi kandideerimine, kus osaleja täidab vormi, milles kirjeldab oma motivatsiooni programmis osalemiseks ja räägib, millega ta on varem tegelenud. Soovijate hulgast valitakse välja 20 kõige potentsiaalikat kandidaati. Seejärel toimub *Pecha-Kucha*, kus kandidaadid teevad ettekande teemal “Kelleks tahan saada, kui suureks kasvan”. Publiku hulgas on kõik Velveti töötajad, aga ka teiste agentuuride ja klientide esindajad. Velveti töötajad hindavad esinejaid vastavalt eelnevalt kokku lepitud kriteeriumitele ja õhtuks valitakse välja seitse praktikanti. Avatud *Pecha-Kucha* õhtu loob aga võimaluse ka ülejäänud 13 esinejal silma paista, külaliste ja Velveti kollektiiviga tutvuda ning sidemeid luua.

*Pecha-Kucha*’le järgneb kaks nädalat kestev *Sprint Track*, kus esimese nädala vältel töötavad praktikandid GV formaadi *Design Sprint* alusel kliendi projekti kallal ja läbivad intensiivselt kogu disainiprotsessi, luues nädala lõpuks töötava prototüübi pakutavast tootest või teenusest. Selles disainisprintis õpivad praktikandid kõiki olulisi disaini erialale oma-õppimiseid, sealhulgas erialadeülest meeskonnatööd, probleemi mitmekülget analüüsimis- ja lahendamisoskust, intervjuerimist, info kogumist, sünteesimist

ning analüüsimist, ideede arendamist ja paikapidavust ning prototüüpimist. Teise nädala töötavad praktikandid iseseisva projekti kallal, kasutades oma projekti edendamiseks Velveti ressursse, ja teise nädala lõpuks peavad praktikandid saama valmis testitud prototüübi.

*Sprint Track*’i juhendavad täisajaga kaks disainerit: disainijuht Janno Siimar ja teenusedisainer Joel Kotsjuba.

### Mitmekesine tagasiside

Intensiivse kahepäevase *Sprint Track*’i jooksul saavad praktikandid kolmel erineval moel tagasisidet. Kõigepealt peavad nad täitma refleksioonipäevikut, mis on peamine enesehindamise vahend. Seal kirjeldavad nad ka oma praktikale tulemise eesmärki, päeva jooksul õpitut ja kirjutavad üles tekkinud küsimused. Päevik võimaldab koondada oma mõtted ühte kohta ja näha isiklikku arengut kahe nädala jooksul. Igaõhtusel retrol vaadatakse ühiselt päevale tagasi ja arutatakse, kuidas meeskonnal läheb, millised küsimused ning mured on tekkinud ja milliseid rõõme saab jagada.

Teise nädala lõpus toimub ka individuaalne arenguevestlus praktikandiga, kus juhendaja ja praktikant jagavad oma kogemusi ning annavad tagasisidet. Arenguevestluses uurib juhendaja praktikandilt pikema praktika ehk *Long Track*’i soovide ja eesmärkide kohta. *Long Track* on kokkuleppeline kahe- kolmekuuline töösuhe, kui praktikantidel on huvi

### Kliendiprojektid, mida on Velvet Run’ides seni ellu viidud

#### I lend

A. *Sprint Track* (ehk kahepäevane disainisprint): ilutoodete jaemüügi tulevik ja Velveti muusikakast (*jukebox*)

B. *Long Track*: igale praktikandile leiti tavalise praktika korras projekte

#### II lend

A. *Sprint Track*: T1 ostukeskuse kasutajakogemus (fookusega parkimis- ja ostukogemusele)

B. *Long Track*: EAS-i e-Eesti esitluskeskuse külastuskogemuse disainimine

#### III lend

A. *Sprint Track*: Velveti kliendi külastuskogemuse ja ruumilahenduse disainimine

B. *Long Track*: Juku Mänguasjakeskuse kontseptsioon ja *rebranding*

jätkata Velvetiga koostööd ja kui Velvet näeb, et suudab pakkuda praktikandile konkreetset väärtust. *Long Track*’i ajaks on praktikandile määratud isiklik juhendaja vastavalt tema praktikasuunale.

Kolmas tagasisidevorm on kaks korda nädalas toimuv ühine tööde hindamine ehk *Standup*. Praktikaprogrammi jooksul on praktikantidel võimalus kasutada seda aega oma pooleli oleva töö tagasisidestamiseks ning tutvuda ettevõttes käimasolevate projektide ja konstruktiivse tagasiside andmisega.

Eelnevad *Velvet Run*’id on toonud Velvetile kolm uut töötajat. Ent kõik jooksudes osalenud inimesed on osa Velveti laiemast võrgustikust, neid hoitakse üritustega kursis ja kaasatakse vajaduse korral projektidesse.

# Mis oleks, kui ühe praktikandi asemel saab ettevõtte omaile terve meeskonna?

Tartu Ülikool (TÜ) hakkas eelmisest sügisest õpetama uut üleülikoolilist ainet, mille nimetus on projektipraktika ja mille üks eesmärk on koolitada tulevasi lõpetajaid ettevõtete jaoks tugevateks tiimiliikmeteks.

Ruth Mägi

**P**rojektipraktikat viiakse läbi päris töökeskkonnas erinevate erialade õppijate koostöona ning projektis kindlaks määratud aja ja ressurside raames. TÜ praktika arendusjuht ja ettevõtlusõppe assistent **Anneli Lorenz** sõnab, et projektipraktika on hea kooskasvamise võimalus kõigile osalistele. “Üliõpilaste tiimid saavad projektipraktika käigus tegeleda päriseluliste probleemidega, mida ettevõttel ei ole aega lahendada, ja samas saavad tööandjad anda panuse üliõpilaste arengusse ning lähendada õpitud ja reaalsust,” lisab Lorenz.

Nii näiteks on praegu töös Tartu Ülikooli inspiratsioonipäeva korraldamine – konkreetne piiritletud projekt, mille elluviimiseks on seljad kokku pannud majandus- ja sotsiaalteaduskonna tudengid, arstitudeng, humanitaarvaldkonna tudeng ja Viljandi kultuuriakadeemia õppur. Tiimis töötav majandustudeng **Kris-Sten Saarepuu** märgib, et projektipraktikal on kindlasti oma võlu, laiapähejaline meeskond annab võimaluse kuulata erinevaid arvamusi ja toob värskeid mõtteid, mis loob ka eduelamuse. “See on tõesti imeline, kuna olen töötanud meeskonnades, kus tunned ebaõnnestumist, aga siin seda pole,” ütleb ta ja lisab, et alati ei peagi oskama kõike, kuid sellises meeskonnas leidub kogu aeg keegi, kes oskab midagi. TÜ inspiratsioonipäeva jaoks peab projektimeeskond välja töötama kodulehe, leidma esinejad, panema kokku ajakava jms.

Projektipraktika annab vabaduse ka praktikabaasile, sest ei nõua ettevõtetelt eraldi praktikan-dile töökoha loomist ja

**Ettevõtja, kui sul on silmapiiril mõni põnev projekt, mille teostegemiseks otsid tiimi, siis anna oma projektist teada veebilehe praktika.ut.ee kaudu.**

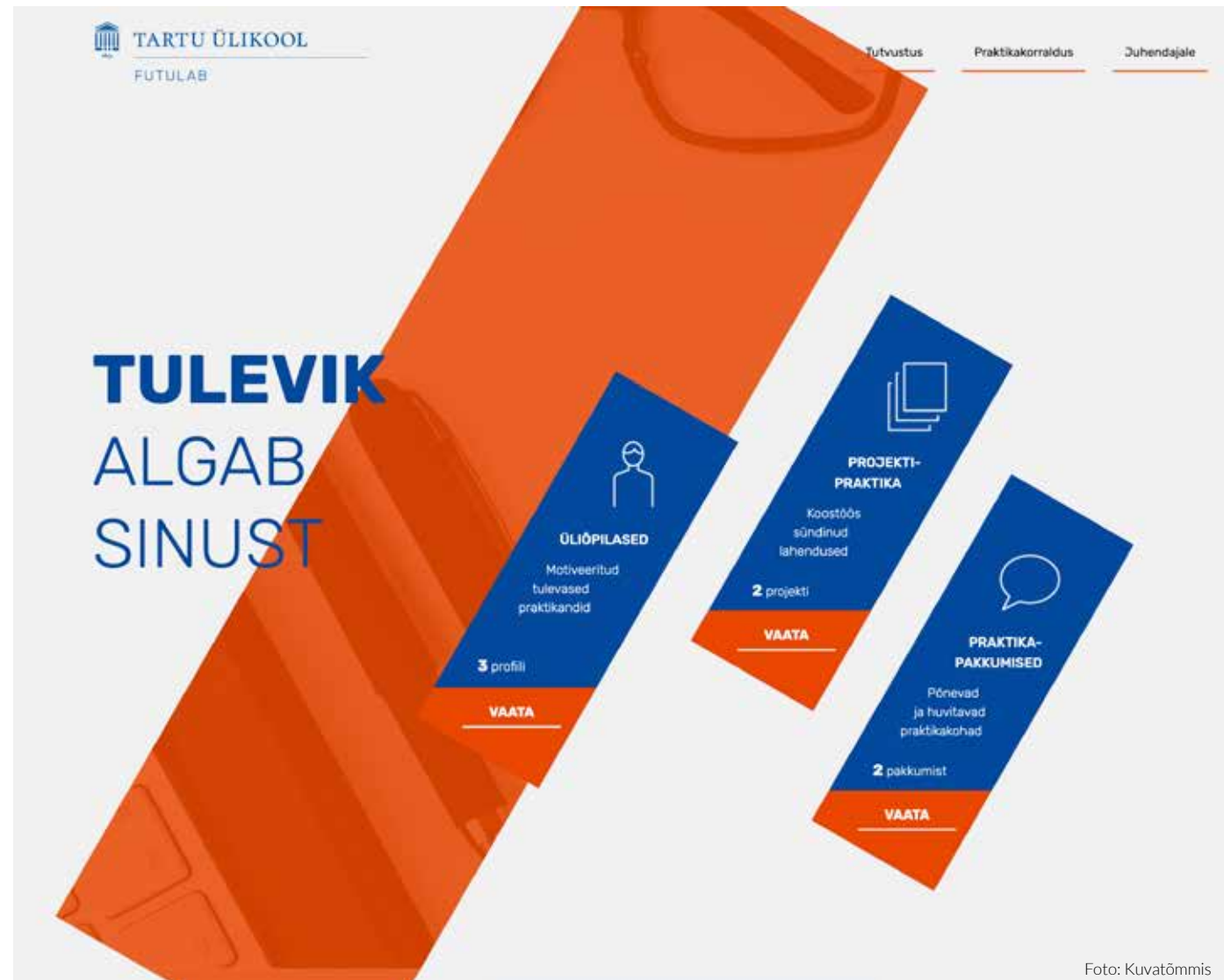


Foto: Kuvatõmmis

võimaldab värbamisprotsessilt kulusid kokku hoida. Kui ettevõttel on silmapiiril oluline lahendamist vajav ja üliõpilastele põnev väljakutset pakkuv projekt, siis esitab ettevõtte projektitaotluse veebilehe praktika.ut.ee kaudu. Üliõpilased tutvuvad projektiga ja huvi korral liituvad. Igat meeskonda toetab ja nõustab ka juhendaja ülikoolist.

Projektipraktika peamine erinevus tavapraktikast seisnebki Lorenzi sõnul selles, et tegevus toimub esitatud projekti jaoks interdistsiplinaarsetes tiimides ja juhendaja suunamisel. Tavapraktikal toimub individuaalne tegevus, millel on ka individuaalne eesmärk. Projektipraktika läbinud tudeng saab aru ettevõtte määratud projekti ellu-

viimisega seotud tegevustest ja probleemidest, oskab projekti planeerida, mõistab rollijaotust, suudab paika panna projekti ajakava ning ressursse ja saab anda hinnangu nii oma panusele, isendale kui ka tiimiliikmetele. Niisamuti saab praktikal elluviidud projekt olla kasuks ettevõtte mainekujundusel.

Tööandjate keskliidu 2018. aastal läbi viidud küsitlus näitas, et 90% tudengitest peab praktikat oluliseks ja ootab praktilise töö osakaalu suurendamist õppetöös. Aasta hilisemas praktika- ja töökohapõhise õppe küsitluses uuriti ka, milline on ettevõtete kokkupuude projektipõhise praktikaga. Ja kui arusaadavalt vajab selline praktika-võimalus veel tutvustamist, olid 26,6% vastanutest projektipõhises praktikas

**Muu hulgas saab projektipraktikal elluviidud projekt olla kasuks ettevõtte mainekujundusel.**

osalenud ning neist enamik plaanis sellesse panustada ka tulevikus. Seejuures peeti oluliseks võimalust saada lahendus mingile konkreetsele probleemile või ülesandele, võimalust jälgida tudengimeeskonna tööd ja teha parimatele pakkumine. Samuti arvati, et praktikaprojektid on kasuks ettevõtte mainekujundusele.

**Projektipraktika on üks praktika sooritamise võimalusi ja siingi rakendab üliõpilane erialaseid teadmissi-orskusi interdistsiplinaarse praktilise õppe ja tulevikuoskuste arendamise kaudu.** Peale selle arendavad nad meeskonnatööd tehes vastutuse võtmist, kriitilist mõtlemist, probleemide lahendamise oskust ja teisi üldpädevusi, mis on tänapäeva tööturu vajadusi arvestades järjest olulisemad.

# Teaduspartnerlus - teistmoodi võimalus tudengitega koostööd teha

Ülikoolide ja ettevõtete koostöö võib ulatuda märksa kaugemale tudengite tavapärasest praktikast, muutudes lausa teaduspartnerluseks, kus ühtpidi saab lahendada olulist probleemi ning teistpidi avarada pilti ettevõtjate äri võimalustest.

Timo Kikas, EMÜ  
biomajandustehnoloogiate professor



Katse, kuidas suitsugaasist CO<sub>2</sub> siduda ja kui tõhus see on.  
Foto: EMÜ

Nii on Eesti Maaülikool (EMÜ) ja Eesti ettevõtte Power Algae koos käima lükanud teadusprojektid, mille käigus uuritakse mikrovetikate CO<sub>2</sub> sidumise võimekust, et vähendada süsinikuemissiooni. Koos on taotletud rahastust mitmele projektile ja kaasatud ka teisi suuremaid ettevõtjaid, eelkõige just energiatootjaid.

Üha karmistuva keskkonnapoliitika tingimustes tuleb ettevõtetel paratamatult mõelda lahendustele, kuidas jätkata tootmisega nii, et see oleks vastuvõetav kliimakaitsjatele ja ametnikele. Mis puudutab süsinikuemissiooni vähendamist, siis selleks annab mitmekülgseid võimalusi loodus ise.

Eesti Maaülikooli tehnikainstituudis uuritakse, kuidas vähendada tööstuste CO<sub>2</sub> heidet mikrovetikate abiga. Tööriis-

taks on taimedele omane fotosüntees, mida inimkond saab enda kasuks tööle panna. Praeguste uuringute järgi võiksimise roheorganismide abiga kinni püüda kuni poole praegu atmosfääri paisatavast süsihappegaasist.

Roheorganismidest ühed tõhusaimad süsihappegaasi sidujad on vetikad. Oma elutegevuseks ja kasvamiseks vajavad nad valgust, vett, toitaineid ja süsihappegaasi. Suurtest vetikatest umbes kümme korda efektiivsemad on aga mikrovetikad. Eri vetikaliike leidub looduses piisavalt ja vähemalt esialgu puudub vajadus hakata süsihappegaasi püüdmiseks aretama mõnd uut vetikaliiki.

Et panna mikrovetikad fotosünteesi kaudu süsihappegaasi siduma ja hapniku tootma, on vaja süsteemi, mis juhiks nendeni süsihappegaasi. Olenevalt sellest,

kas põlemise käigus tekkinud jääkgaasid on vetikatele ohutud või mitte, tuleb läbi mõelda gaaside filtreerimine ja jahutamine. Samuti tuleb tagada vetikate kasvuks optimaalne temperatuur ja protsessi muudab tõhusamaks seegi, kui vetikatega rikastunud vett segada. Süsihappegaasi sidumise tehnoloogiaid on maaülikool uurinud koostöös Power Algae ekspertidega.

## Koostöö, mis pakub ettevõtjatele võimalust raha kokku hoida ja kasumit teenida

Eesti kliimaolud võimaldavad meil mikrovetikaid õuetingimustes kasvatada kõige soojemal perioodil ehk maksimumaalselt neli-viis kuud. Ülejäänud ajal on meie ilm vetikate tõhusaks süsihappegaasi sidumiseks lihtsalt liiga jahe. Soojema kliimaga riikides saaks prot-

sess käia katkematult. Küll aga on meil võimalik protsessi pidevalt käigus hoida neis ettevõtetes, kus saab kasutada jääksoojust. Olgu selleks siis näiteks soojuse ja elektri koostootmisjaamad või katlamajad. Mikrovetikate kasvatamiseks on olemas ka suletud süsteemid, kus taimelavaks lameplaadid, kiletunnelid või muud veega täidetavad anumad.

Selliste ettevõtete hulka kuuluvad näiteks Viru Keemia Grupp ja Fortum ning nendega ongi teadlased juba koostöösuundi arutanud ja esimestes tegevustes kokku leppinud. Praegu ei ole suuremahulise teadustöö jaoks veel püsivat rahastust leitud, kuid töö selle nimel käib.

Kuid kuidas muuta korstnagaaside puhastamist tulusaks? Selleks on kaks viisi. Ühelt poolt aitab vetikafarmi ülal pidada raha, mis jääb ettevõtjal heitmevoodi tasuna välja maksmata. Teisisõnu: raha jääb üle vastavalt seotud CO<sub>2</sub> hulga. Samuti on võimalik müüa vetikamassi järeltöötamiseks. Vetikaid kasutatakse kalatoiduna ja mujalgi toiduainetööstuses, samuti kosmeetikas ning meditsiinis. Juba olemasolevate tehnoloogiate põhjal saab vetikatest toota biokütuseid, oomega-3-rasvhappeid, pigmente ja antioksüdante.

Teadlased on avatud koostööle kõigi CO<sub>2</sub> emiteerijatega, kes näevad praegustes probleemides äri võimalusi ja kellel on tootmishoone või korstna kõrval pisut vaba maad.

## 2019. aasta õppijasõbralik tööandja oli Circle K

Oktoobris toimuv täiskasvanud õppija nädal on traditsiooniks muutunud elukestvat õppimist väärtustav sündmus, kus tunnustatakse teiste seas ka aasta õppijasõbralikku tööandjat, et väärtustada õppimist ja õpetamist nii avalikus, era- kui ka kolmandas sektoris.

Kertu Eensaar, ETKA Andras

Õppijasõbraliku tööandja konkursiga soovitakse esile tõsta neid organisatsioone, kus toetatakse süstemaatiliselt töötajate arengut, innustatakse õppima, luuak-

se tööpraktika võimalusi, soodustatakse mitmekesisest karjääri, sh oskuste kaasajastamist, ja investeeritakse töötajate ümberõppesse.

Traditsioon on pikk, esimest korda jagati tunnustusi 1999. aastal. Aja jooksul on muutunud kategooriate nimetused ja tunnustuskonkursi korraldajate koosseis. Õppimise soodustamise eest on tunnustuse pälvinud näiteks Pärnu Haigla SA, Sakala Teed OÜ, Enics Eesti AS, Sakret OÜ jpt. Eelmisel aastal pälvis aasta õppijasõbraliku tööandja tiitli Circle K Eesti AS. Konkursile esitati 2019. aastal 54 kandidaati.

Eesti Tööandjate Keskliidu haridusnõuniku Anneli Entsoni sõnul paistis Circle K konkursil silma ettevõttesisese mitmetasandilise koolitusprogrammiga.

Töötajatele pakutakse koolitust nii sisseelamiseks, igapäevatöös edenemiseks kui ka karjääriarenguks. Õppimiseks on eraldatud teatud osa töötundidest, mis tähendab, et õppimine toimub töö käigus. Ettevõttes toimivad edukalt tulevase juhi programm ja supervisiooni programm, mis tagavad motiveeritud ning oskusliku järelkasvu. Peale selle toetatakse töötaja kõrghariduse omandamist, pakkudes õpingute ajaks stipendiumit.

Haridus- ja teadusminister Mailis Reps ütles oma kõnes aasta õppijasõbraliku tööandja tunnustamisel, et just töökohal õppimine on parim võimalus kiirelt muutuva maailmaga ühte sammu käia. "Meid ümbritsevate muutuste tõttu kasvavad tööle esitatavad nõudmised ning loomulikult oodatakse ka töö-

tajatelt üha uute ja täiendavate oskuste omandamist. Tööalane areng, mis on tihti seotud ka inimese isikliku arenguga, on igal ametialal vajalik," sõnas Reps.

Minister lisas, et heade töötajate ettevõttes hoidmiseks ja muutustega kaaskäimiseks, on paljud tööandjad võtnud juba praegu oma südameasjaks töötaja arendamise targemaks, osavamaks ja võimekamaks, kui ta oli tööle asudes.

Täiskasvanud õppija nädalat ja õppijasõbraliku tööandja konkursi korraldavad Eesti Tööandjate Keskkliit, ETKA Andras ning Haridus- ja Teadusministeerium. Konkursi toetab Euroopa Sotsiaalfond.

Vaata täiskasvanutele suunatud tasuta kursuste infot Haridus- ja Teadusministeeriumi kodulehelt.



“Praktik Cum Laude” auhinnatseremoonia. Grupipildil vasakult: Maarika Veigel (Tallinna Tervishoiu Kõrgkool), Riina Tallo (Tallinna Tehnikaülikool), Diana Belolipetskaja (parim praktikant kõrghariduses), Mari-Liis Reinsoo (Trükiviis OÜ), Anton Kreivald (parim praktikant kutsehariduses), Arno Almann (Estonian Business Schooli rektor), Shreesottam Keshari (parim välistudengist praktikant), Salvador González Pérez (Ericsson Eesti AS), Arto Aas (Eesti Tööandjate Keskliidu juht), Mailis Reps (Eesti Vabariigi haridus- ja teadusminister)

Foto: Meeli Küttim

# Konkursi “Praktik Cum Laude” võitjad selgitavad, kuidas olla parim praktikant

Igal aastal valib Eesti tööandjate keskliit konkursil “Praktik Cum Laude” parimat praktikanti. 2019. aastal osales konkursil 45 kandidaati, kelle vahel žürii oma otsuse tegi.

**K**andidaate said konkursile esitada kõik tööandjad, kes soovisid oma silmapaistvaid praktikante esile tõsta. Žürii valis välja parimad kõrghariduse, kutsehariduse ja välistudengitest praktikandid, samuti pärjati parim töökohapõhise õppe vormis õppija.

Konkursiga tunnustati ja tõsteti esile praktikante, kes jäid silma initsiatiivi ning oma oskuste arendamise- ja kelles märgati suurt potentsiaali. Praktika on tööandjale suurepärane võimalus leida tulevase töötajaid. Noortele pakub see aga võimalust omandatud teoreetilisi teadmisi praktikas proovida ja saada vajalikud töökogemu-

sed. Mitmed konkursi varasemate aastate võitjad töötavad praegu samas organisatsioonis, juhendavad ise praktikante ja on väga hinnatud töötajad. Samuti pälvisid tunnustuse edukate praktikantide juhendajaid, sest õnnestunud praktika sünnib enamasti heas koostöös. Praktikantide juhendajate rolli väärtustas eriliselt ka Eesti Tööandjate Keskliidu hea koostööpartner Estonian Business School, kes andis neile auhinnaks võimaluse EBS-is endale sobiva koolituse läbida.

Konkursi hindamiskomisjoni kuulusid Eesti tööandjate keskliidu, haridus- ja teadusministeeriumi, SA Innove, Estonian Business Schooli ja tööandjate erialaliitude esindajad. Konkurssi toetasid auhindadega Tallink AS ja Estonian Business School. Projekti “Praktik Cum Laude” rahastavad Euroopa Sotsiaalfond ja Eesti riik.

Konkursi võitnud neli praktikanti jagasid meiega oma mõtteid sellest, kuidas võtta praktikast maksimum ja kuidas teenida välja parima praktikandi tiitel.

## Parimad praktikandid on eelkõige julged pealehakkajad

Parim praktikant kõrghariduse kategoorias on **Diana Belolipetskaja**, kes sooritas praktika Elektrilevi OÜ-s ning õpib Tallinna tehnikaülikoolis elektroenergeetikat ja mehhatroonikat. Diana soovib õppida seda eriala neil, kellel on huvi elektroonika ja elektroenergeetika vastu, sest see on kõige parem ning sisukam eriala selles valdkonnas. Teistele praktikantidele soovib ta minna julgesti praktikale isegi siis, kui on tunne, et teadmised ei pruugi olla veel piisavad.

Parima praktikandi tunnustuse kutsehariduse koolipõhise õppe kategoorias sai **Anton Kreivald**, kes õppis Tallinna polütehnikumis trükitehnoloogiat ja läbis praktika ettevõttes Trükiviis OÜ. Väikeses firmas praktikat sooritades oli koolist omandatud teadmistest kasu, sest ta pidi tegema palju erinevaid töid. Anton peab oma tugevuseks kohusetundlikkust ja teab, et ei tohi kartada teha vigu.

Parim praktikant töökohapõhises õppes on **Marje Jürjets**, kes õpib Tallinna Tervishoiu Kõrgkoolis ja läbib praktilist õpet töökohal Tootsi hooldekodus. Marje peamine ülesanne praktilal oli hooldustoimingute tegemine ja parima praktikandi saladus on lihtne: “Tuleb tööd teha!” Samuti soovib Marje klientidesse hoolivalt suhtuda, sest see on kõige alus.

Parima välistudengist praktikandi tunnustuse pälvis **Shreesottam Keshari**, kes õpib Tallinna tehnikaülikoolis arvutisüsteemide magistriõppes ja sooritas praktika Ericsson Eesti AS-is. Shreesottam on õppinud Ericssonis kõige rohkem seda, kuidas töötada meeskonnas ja kuidas kasutada erinevaid tehnoloogilisi vahendeid. Praktilal tundis ta end teiste töötajatega täiesti võrdselt ja hindab seda, et sai väärtusliku kogemuse.

Vaata lisainfot “Praktik Cum Laude” Facebooki leheküljelt.

Vigu ei maksa karta.

Õnnestunud praktika sünnib koostöös.

# Otsime taas parimaid praktikakohti ja säravaid praktikante!

## Konkurss “Parim praktikakoht” on avatud 19. veebruarist 31. märtsini 2020

Sobivad kandidaadid on ettevõtted ja sihtasutused, kes on eelneva kalendriaasta jooksul pakkunud kutseõppuritele või üliõpilastele praktikakohti või õpiõpet.

Kandidaate saavad esitada ettevõtted (sh iseennast), kutseõppeasutused ja kõrgkoolid.

Kandidaadi esitamise avalduse ja konkursi statuudi leiab Eesti Töoandjate Keskliidu veebist [employers.ee](http://employers.ee).

Eesti Töoandjate Keskliit korraldab konkursi koostöös Haridus- ja Teadusministeeriumi ning sihtasutusega Innove. Projekti rahastab Euroopa Sotsiaalfond.



## Konkurss “Praktik Cum Laude” on avatud 3. augustist 30. septembrini 2020

Sobivad kandidaadid on kutseõppurid, töökohapõhises õppes õppijad, üliõpilased ja Eestis õppivad välisüliõpilased, kes on edukalt sooritanud õppekavas ettenähtud praktika ajavahemikul 01.09.2019–31.08.2020.

Kandidaate saavad esitada kõik tööandjad, kes soovivad oma silmapaistvaid praktikante ja ka nende juhendajaid esile tõsta.

Kandidaadi esitamise avalduse ja konkursi statuudi leiab Eesti Töoandjate Keskliidu veebist [employers.ee](http://employers.ee).

Eesti Töoandjate Keskliit korraldab konkursi koostöös Haridus- ja Teadusministeeriumi ning sihtasutusega Innove. Projekti rahastab Euroopa Sotsiaalfond.

PRAKTIKA LOOB TERVIKU

**PRAKTIK CUM LAUDE**

TUULELOHE  
LEND

2020

## MILLELE RAJAME OMA TULEVIKU?

12. märts 2020

Hilton Tallinn Park Hotel

Maaailmas toimuvad pöördelised sündmused panevad küsima kas senised väärtused ja tugevused kannavad meid edasi ka tulevikus? Kas meil on olemas oskused ja teadmised, millega eesseisvatele väljakutsetele vastu seista?

Fookuses on Eesti ettevõtluse väljakutsed 2020. aastal – innovatsioon, muutuv tööturg ja väljakutsed hariduses.

Töoandjate aasta oluliseimal sündmusel kõnelevad:

Kersti Kaljulaid, Kai Realo, Juhan Lepassaar, Taavi Veskimägi, Sten Tamkivi, Kärt Kinnas jpt.

TÖÖANDJAD



Registreeru:  
[tuulelohe.ee](http://tuulelohe.ee)

#tuulelohelend