



Euroopa Liit
Euroopa Sotsiaalfond



Eesti
tuleviku heaks



TARTU ÜLIKOO
RAKE

1632

ÕPPEPUHKUSTE KASUTATAVUSE UURING



Jaanuar 2024



ÕPPEPUHKUSTE KASUTATAVUSE UURING

Tellinud Haridus- ja Teadusministeerium

Tartus 2024. aastal

Uuringu õppepuhkuste kasutatavusest tellis Haridus- ja Teadusministeerium ja seda rahastati Euroopa Sotsiaalfondi vahenditest. Uuringu tegi Tartu Ülikooli sotsiaalteaduslike rakendusuringute keskus RAKE.

UURINGU AUTORID:

Helen Urmann

Ene Tubelt

Kadri Lees

Marvi Remmik

Liana Roos

Martin Mölder

Uuringu tegijad tänavad Elsa Peetsalu Haridus- ja Teadusministeeriumist igakülgse toe ja koostöö eest ning kõiki uuringus osalenud tööandjaid ja töotavaid õppijaid, kes nõustusid meiega jagama oma kogemusi ja mõtteid.

RAKE

RAKE on võrgustikutüüpi rakendusuringute keskus. Meie missioon on edendada teadmisel põhinevat otsustamist Eesti ühiskonnas. Lisaks RAKE meeskonnale kaasame kõrgeima kvaliteedi tagamiseks oma uuringutesse valdkondlikke eksperte nii Tartu Ülikoolist kui vajadusel ka väljastpoolt. RAKE võrgustikust leiab nii sotsiaalteadlasi kui meditsiini-, loodus-, tehnika- ja humanitaarteaduste valdkonna esindajaid.

KONTAKTANDMED:

Lossi 36-312, 51003, Tartu

+372 5343 3533

helen.urmann@ut.ee

<http://rake.ut.ee>

ISBN: 978-9985-4-1416-3 (pdf)



SISUKORD

SISSEJUHATUS	6
ÕPPEPUHKUSTE SÜSTEEM EESTIS	8
METOODIKA	10
TÖÖANDJAD ÕPPEPUHKUSTE SÜSTEEMIS.....	12
ÕPPEPUHKUSTE KASUTATAVUS.....	12
ÕPPEPUHKUSTE KORRALDUS JA PRAKTIKA	16
TÖÖANDJATE SUHTUMINE ÕPPIMISSE JA ÕPPEPUHKUSTESSE	19
TAGASISIDE ÕPPEPUHKUSTE SÜSTEEMILE	22
ÕPPEPUHKUSTEST TÖÖTAVATE ÕPPURITE PILGU LÄBI	26
ÕPPIDA VÕI MITTE ÕPPIDA? TÖÖTAJATE VALIKUD ÕPPEMAASTIKUL	26
KÕIKE ÕPPEPUHKUSEST: ÕPPURITE TEADLIKKUS JA PRAKTIKAD.....	27
ÕPPIVATE TÖÖTAJATE KOGEMUS TÖÖANDJATE SUHTUMISEGA ÕPPEPUHKUSE VÕTMISE ÕIGUSESSE	32
TAGASISIDE ÕPPEPUHKUSTE SÜSTEEMILE	34
ÕPPIVATEST TÖÖTAJATEST JA NENDE TÖÖANDJATEST: PERSOONAD	36
TÖÖANDJAD	36
ÕPPIVAD TÖÖTAJAD	42
JÄRELDUSED JA SOOVITUSED	49
LISA 1	54
LISA 2	57
LISA 3	59
LISA 4	63
LISA 5	74





Sissejuhatus

Selleks, et üha kiiremini muutuv maailmas ja selles ilmnevates kriisides kohaneda ja toime tulla, on hädavajalik omandada uusi teadmisi ja oskusi. Lisaks osutavad Eesti demograafilised näitajad nooremate tööealiste inimeste arvu vähenemisele ja sellest tulenevale suurenevale tööjõupuudusele.

Seetõttu muutub ka üha olulisemaks töötavate inimeste täiend- ja ümberõpe ning tööelu pikenemine.

Õppepuhkuse võimaldamine on üks elukestvas õppes osalemist toetavatest meetmetest. Kuigi see on täiskasvanute koolituse seaduses reguleeritud juba 1993. aastast alates, puudub seni süsteemsem ülevaade õppepuhkuste kasutamise praktikatest.

Senised uuringud on töötavate õppijate vaatest esile toonud õppepuhkuse olulisuse toonases kaugõppes osalemiseks; samuti on ilmnunud, et osa töötajatest ei ole tajunud tööandja tuge õppepuhkuse andmisel või on vajadus pikema õppepuhkuse järele (Roosalu, Roosmaa, Lindemann, Reiska, Saar, Unt, Võormann, Lang, 2013¹). Tööandjate poolt on täheldatud, et suhtumine õpingutesse on toetatud ennekõike siis, kui õppes osalemises nähakse tööandjale otsest kasu ja kui töötaja õppetöös osalemiseks ei ole vaja teha olulisi muutusi üldises töökorralduses (Roosalu, 2010²). Esile pole toodud statistiliselt olulisi erinevusi ettevõtte tegevusvaldkonna ja töötajate õppimise toetamisega, kuid (Unt & Täht, 2014³), kuid ettevõtte suuruse lõikes on erisused õppepuhkuste võimaldamise praktikate osas erinevad – suuremad ettevõtted on paindlikumad ja võimaldavad õppepuhkust enam kui väikesed ettevõtted (Järve, Räis, Seppo, 2012⁴). Erisusi märgati ka ametigruppide lõikes: teenindajad ja nn sinikraed (tööstustöölised) said teistest vähem tasulist õppepuhkust. Erinevust selgitati graafikujärgse tööga, mis võimaldab õpinguid ajaliselt planeerida töövälisele ajale (Unt ja Täht, 2014).

Vaatamata eespool viitatud mõningatele õppepuhkuse temaatikat käsitletud uuringutele, on seni puudunud täpsem ülevaade õppepuhkuste taotlemise ja võimaldamise praktikatest. Selle välja selgitamiseks viisime läbi uuringu, mille tulemustega saab käesolevas aruandes tutvuda.

Õppepuhkuste kogemuste välja selgitamiseks viisime läbi kvantitatiiv- ja kvalitatiivuuringu nii õppivate töötajate kui ka tööandjate esindajate seas.

Analüüsi põhjal võib öelda, et varasemates uuringutes kirjeldatud tendentsid on ajakohased ka praegu. Küsitlusele **vastanud Eesti tööandjatest olid õppepuhkustega kokku puutunud pisut üle**

¹ Roosalu, T., Roosmaa, E.-L., Lindemann, K., Reiska, E., Saar, E., Unt, M., Võormann, R., & Lang, A. (2013). *Täiskasvanud õppijad Eesti kõrgharidussüsteemis. Kes püüab kõigest väest, saab üle igast mäest?* SA Archimedes.

² Roosalu, T. (koost). (2010). *Kolmekesi elukestvas õppes: õppija, kool ja tööandja*.

³ Unt, M., Täht, K. (2014). *Tööturu väljakutsed kõrgharidusele*. Vali Press OÜ.

⁴ Järve, J., Räis, M. L., & Seppo, I. (2012). *Erialase tasemeharidusega isikute osalemine elukestvas õppes*. Eesti Rakendusuuringu Keskus CentAR.





12%, sealjuures on põhiosas õppepuhkustele suundunud töötajatega tööandjate puhul tegemist suuremate ettevõtete või asutustega. Üldiselt on ettevõtetes üksikuid õppepuhkuse kasutajad.

Õppepuhkust võetakse enamasti tasemeõppes osalemiseks ning vastavalt vajadusele lühiajaliselt ja mitmes jaos.

Tööandjad leiavad üldiselt, et töötajate tööalase ja isikliku enesearengu toetamine on väga oluline. Ka suurem osa küsitlusele vastanud töötavatest õppijatest pidas tööandjate suhtumist õppepuhkuse võtmisesse positiivseks. Kuigi tööandjad võimaldavad töötajatel õppepuhkust võtta, ei tähenda see aga alati, et nende suhtumine õppepuhkustesse oleks positiivne. Tööandjate jaoks on kõige suuremaks murekohaks õppepuhkuste võimaldamisel tööülesannete ümber korraldamine ning suuremad rahalised väljaminekud.

Küsitlusele vastanud töötavatest õppijatest on ligi **68% on õppepuhkust** võtnud, sealjuures on tegemist enamasti täiskoormusel töötavate ning tasemeõppes õppivate inimestega. Õppima on suundunud nii tööalase kui ka isikliku arengu eesmärgil. Töötavatest õppijatest ja õppepuhkust võtnutest töötas suurem osa info ja side, kutse-, teadus ja tehnikaalaste tegevuste, hariduse, tervishoiu ning kunsti ja meelelahutusega seotud valdkondade töökohtadel. Õppepuhkust võtnute seas on ka enam juhte ja tipp- ning keskastme spetsialiste. Enam õppureid töötab keskmise suurusega või suurte tööandjate juures.

Õppivad töötajad, kes õppepuhkust võtnud ei ole, on oma otsust põhjendanud nii paindliku töögraafiku kui ka võimalike negatiivsete tagajärgedega (nt sissetuleku vähenemine puhkusetasu arvestamise loogika tõttu, konfliktid tööandjaga). Üldiselt aga peetakse tööandjate suhtumist õppepuhkuse võtmise õigusesse toetavaks.





Õppepuhkuste süsteem Eestis

Eestis on õppepuhkused reguleeritud nii töölepingu seaduses kui ka täiskasvanute koolituse seaduses, mille kohaselt töötajal ja avalikul teenistujal on **õigus saada õppepuhkust sisseastumiseksamite sooritamiseks, tasemeõppe läbimiseks ja täienduskoolitusel osalemiseks**. Õppepuhkust võivad täies ulatuses võtta nii osalise kui ka täiskoormusega töötavad töötajad. Tasemeõppes õppival töötajal on õigus võtta õppepuhkust olenemata sellest, kas tegemist on päevase õppe või sessioonõppega ning kas õpitakse täis- või osakoormusega. Sealjuures ei ole õppepuhkus seotud konkreetselt õppe- või eksamisesisiooniga. Täienduskoolitusel osalemiseks saab õppepuhkust taotleda vaid juhul, kui seda pakub täienduskoolitusasutuse pidaja ehk teisisõnu tegevusluba või majandustegevusteadet omav ettevõtte/organisatsioon. Koolitused peavad põhinema õppekaval ning koolitusel osalemine tähendab õppekavas kirjeldatud õppetöös (kontaktõpe, iseseisev töö, praktika) osalemist.

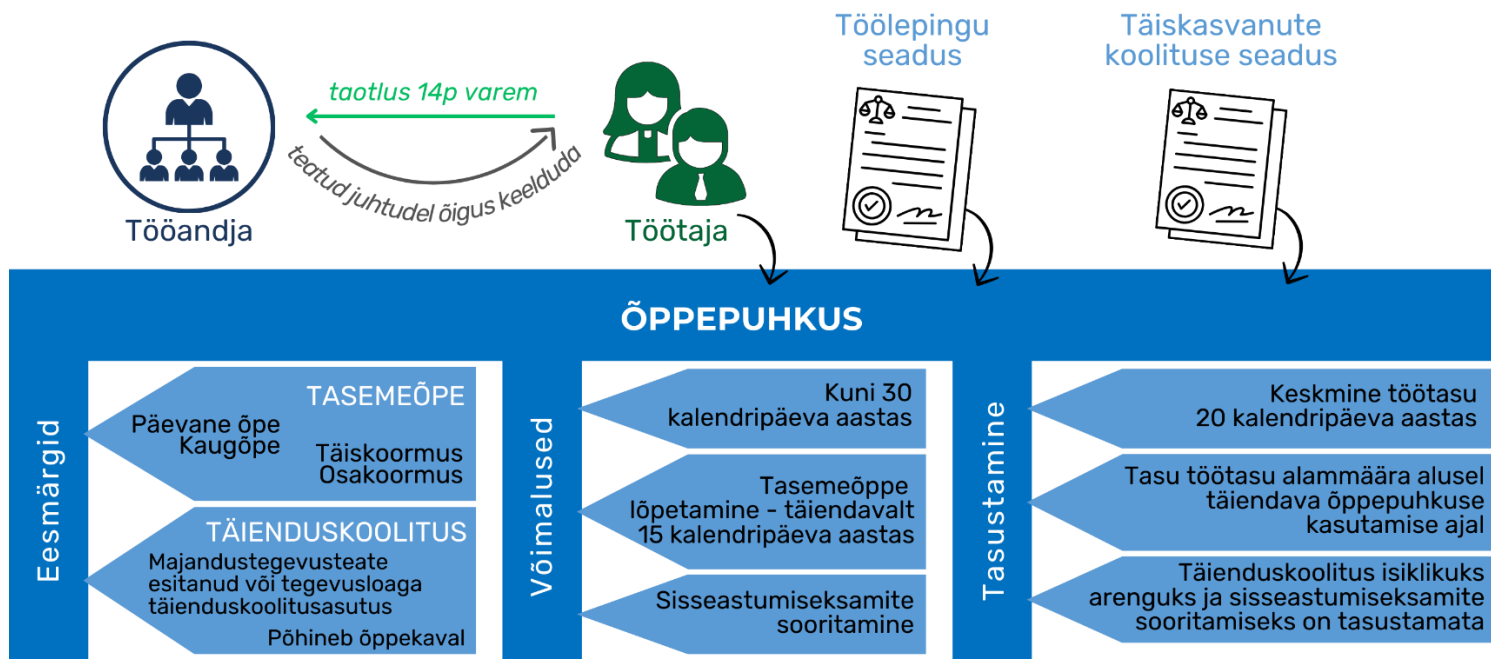
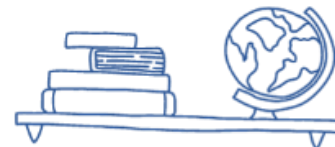
Täiskasvanute koolituse seadus sätestab, et tasemeõppes või täienduskoolitusasutuse pidaja läbiviidavas täienduskoolitusel osalemiseks antakse töötajale kalendriaasta jooksul õppepuhkust kuni 30 kalendripäeva. Täiendavalt on võimalik võtta õppepuhkust kuni 15 kalendripäeva tasemeõppe lõpetamiseks. Töötaja võib õppepuhkuse välja võtta nii korraga kui ka osadena ning keelatud ei ole õppepuhkuse kasutamine mitme tööandja juures.

Lisaks ajalisele paindlikkusele toetab täiskasvanute koolituse seaduses sätestatu elukestvas õppes osalemist ka finantsiliselt: õppepuhkusel viibitud 20 kalendripäeva eest makstakse töötajale keskmist kalendripäevapõhist õppepuhkusetasu. Täiendava õppepuhkuse ajal makstakse töötajale või avalikule teenistujale töölepingu seaduse alusel kehtestatud töötasu alammäära alusel arvutatud õppepuhkusetasu. Kui õppepuhkust võetakse täienduskoolituseks, mille eesmärk ei ole tööalane enesetäiendamine, ei maksta töötajale nende päevade eest õppepuhkusetasu. Lisaks on töötajal töölepingu seadusest tulenevalt õigus saada tasustamata puhkust sisseastumiseksamite tegemiseks.

Õppepuhkuse taotlemiseks tuleb töötajal esitada taotlus vähemalt 14 päeva enne soovitava õppepuhkuse algust. Sealjuures tuleb taotluses märkida, kas õppepuhkust soovitakse võtta õppes osalemiseks, tasemeõppesse sisseastumiseks või selle lõpetamiseks.

Tööandja võib õppepuhkuse andmisest keelduda, kui töötaja õpingud vastaval õppekaval on seoses akadeemilise puhkusega peatunud. Samuti võib tööandja õppepuhkuse katkestada või edasi lükata ettenägematu olulise töökorralduse hädavajaduse tõttu, eelkõige kahju tekkimise ärahoidmiseks. Tööandja hüvitab töötajale puhkuse katkestamisest või edasilükkamisest tekkinud kulud.





Joonis 1. Praegune õppepuhkuste süsteem Eestis.





Metoodika

Uuringu eesmärgi täitmiseks püstitasime järgnevad põhi-uurimisküsimused:

1. Kui levinud on õppepuhkuse taotlemine ja andmine uuringus osalenud tööandjate ja töötajate seas (viimase 5 aasta jooksul)?
2. Millistes vormides ja eesmärkidel õppepuhkust võetakse?
3. Millised on tööandjate põhimõtted õppepuhkuse andmisel?
4. Milline on töötajate ja tööandjate kogemus õppepuhkuse taotlemise protsessiga?
5. Kuidas suhtuvad töötajad ja tööandjad õppepuhkustesse?
6. Kuidas on ettevõtte suurus, valdkond, töökorraldus, personalipoliitika vm ettevõtte/asutuse tunnused seotud tööandja suhtumisega õppepuhkuse õigusesse?
7. Millised on praeguse õppepuhkuste süsteemi head ja vead töötajate ning tööandjate vaatest?

Uuringu eesmärkide täitmiseks kombineerisime **kvantitatiivset ja kvalitatiivset lähenemist**, mis võimaldas samaaegselt anda kvantitatiivset hinnangut õppepuhkuste praktikatele kui ka koguda täiendavat sisendit praktikate mõtestamiseks.

Andmeid kogusime nii küsitlus- kui ka intervjuumeetodil.

Küsitluse tööandjate ja töötavate õppijate seas viisime läbi vahemikus juuli-november 2023. Tööandjate küsitlusvalimi moodustamise aluseks olid andmed Äriregistrist, mille põhjal koostasime esindusliku valimi üldpopulatsioonist (valimi võtmisest täpsemalt Lisa 1. Samal ajal töötavate ja õppivate inimeste värbamiseks pöördusime uuringus osalemise kutse jagamise palvega erinevate haridusasutuste poole. Kuna puudus andmestik samal ajal töötavatest ja õppivatest inimestest, ei ole õppivate töötajate valim esinduslik, st esitatud tulemused ilmestavad vaid küsitlusele vastanute kogemusi.

Pärast andmete puhastamist jäi tööandjate koondandmestikku 419 vastajat ning õppivate töötajate andmestikku 1560 vastajat. Uurimisküsimustele vastamiseks kasutasime peaaesjalikult kirjeldava statistika meetodeid, avatud vastustega küsimuste puhul induktiivse sisuanalüüsi meetodit. Täpsemalt on küsitlusvalimi koostamine ja vastanute ülevaade kirjeldatud lisades (lisa 1 ja lisa 2). Samuti on lisa esitatud andmekogumise aluseks olevad küsitlusankeedid (lisa 5).

Intervjuud töötavate õppijate ja tööandjatega viisime läbi vahemikus september-november 2023. Nii tööandjate kui ka töötavate õppijate värbamisel arvestasime, et esindatud oleksid erinevate piirkondade, erineva kogemuse, haridustaseme ja taustaga uuritavad. Samuti lähtusime kvalitatiivuuringu valimi koostamisel küsitlusandmete tulemustest, et täiendavalt valimis vähe esindatud või eristunud uuritavaid kaasata. Tööandjate valimi koostamisel lähtusime eesmärgipärase valimi võtmise põhimõttest ehk lähtusime uuritavate valikul eelnevalt defineeritud kriteeriumitest (nt ettevõtte/asutuse „omadused“). Töötavate õppijate puhul kasutasime mugavus- ja lumepallivalimi põhimõtteid, kuna puuduvad andmed töötavate õppijate kontaktide kohta.

Andmekogumismeetodina kasutasime poolstruktureeritud individuaalintervjuusid. Tarvidus individuaalintervjuude järele oli tingitud nii osalejate kiirest graafikust kui ka teema tundlikkusest





mõne osaleja jaoks (nt ei soovinud mõned tööandjad jagada laiemas ringis ettevõtte personaliotsustega seotud informatsiooni, samuti ei soovinud mõned töötajad oma kogemusi jagada teistega).

Intervjuud viisime läbi 30 tööandja ning 22 töötava õppijaga. Intervjuude analüüsiks kasutasime kvalitatiivse induktiivse sisuanalüüsi meetodit, mille käigus kodeerisime tähenduslikud osad. Kodeerimist abistava analüüsitarkvarana kasutasime QCAMap.org keskkonda. Usaldusvääruse tagamise tehnikana kasutasime kaaskodeerimist, st intervjuusid (ja küsitluse avatud vastuseid) kodeerisid kolm uuringutiimi liiget, misjärel arutasime omavahel esmaseid koode, nende sisu ja nimetusi, kuni jõudsime konsensussele. Seejärel grupeerisime sisult sarnase tähendusega koodid suuremateks kategooriateks uurimisküsimuste lõikes ja valmistasime ette kvalitatiivsete tulemuste esituse. Täpsemalt on kvalitatiivse uuringuosa sisu kirjeldatud lisa (lisa 3). Aruande põhiosas on esitatud keeleliselt korrigeeritud väljavõtte intervjuudest ja küsitlustest. Tsitaatidele sulgudes järgnevad koodid viitavad intervjuueeritavale omistatud koodidele.

Kvantitatiivse ja kvalitatiivse andmekogumise sisendit kasutasime ka isikute loomeks. Kvantitatiivsete andmete analüüsiks kasutasime järeldava statistika meetoditena klasteranalüüsi ja faktoranalüüsi. Kvalitatiivsete andmete analüüs isikute loomeks järgis kvalitatiivse sisuanalüüsi põhimõtteid. Mõlemaid grupeerimise lähenemisi (kvantitatiivset ja kvalitatiivset) kõrvutades oli võimalik grupe vajadusel koondada või juurde lisada, et saada terviklikum pilt osapoolte käitumisest ning selle tagamaadest. Täpsemalt on isikute loomiseks olev analüüsiloogika ning detailed tulemused esitatud lisa (lisa 4).





Tööandjad õppepuhkuste süsteemis

„Töösuhe on vastastikune – kui töötaja on vastutustundlik, on tööandja vastutulelik.“ (TA10)

Selleks, et anda aimdust, kui levinud on õppepuhkuste võtmine, kuidas on tööd korraldanud tööandjad, kelle töötajad on õppima suundunud ning milline on tööandjate suhtumine ja tagasiside kehtivale süsteemile, tuginame nii tööandjate seas läbi viidud küsitlusele kui ka intervjuudele⁵.

Õppepuhkuste kasutatavus

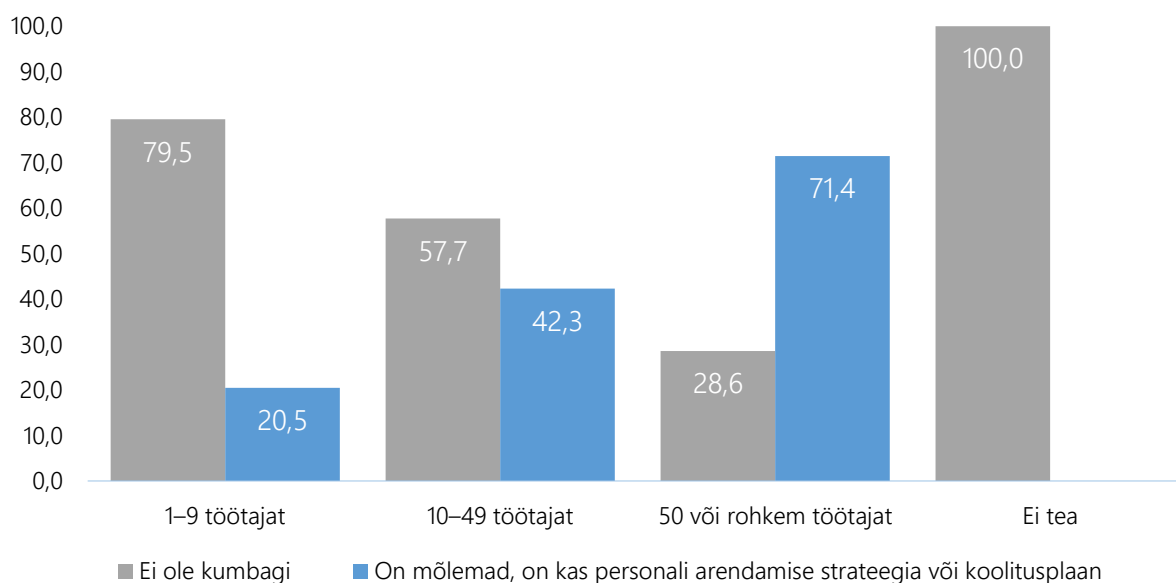
Küsitluse tulemustest selgus, et **12,2%** tööandjate sõnul on mõni nende töötajatest **viie viimase aasta jooksul võtnud õppepuhkust**. Samas on erinevused selles, millistel tööandjatel on kogemused õppepuhkust võtvate töötajatega.

Üheks tööandjate vahelise erinevuse aluseks on töötajate arv ehk ettevõtte või asutuse suurus. **Kõikides küsitlusele vastanud suurtest ettevõtetest oli viimase viie aasta jooksul töötajaid õppepuhkusel käinud**. 10–49 töötajaga ettevõtetest on töötajaid õppepuhkusel käinud 61,5% vastanutest ning 1–9 töötajaga ettevõtetest on töötajaid õppepuhkusel käinud 7,4% vastanutest. Enamikul tööandjatest on kogemusi 1-2 õppepuhkusel viibinud töötajaga (64,7%), suuremates ettevõtetes võib õppepuhkust võtvate töötajate osakaal olla suurem. See ei väljenda aga seda, paljud töötajad tegelikult õpivad – tööandjani võib see informatsioon jõudagi alles siis, kui töötaja esitab avalduse õppepuhkuse võtmiseks.

Õppepuhkuste võtmise kasutatavuse erinevus tööandjate seas töötajate arvu põhjal on selgitatav erinevatel põhjustel. Ühelt poolt on suurema töötajaskonna puhul ka suurem tõenäosus, et töötajate sekka satub mõni inimene, kes parasjagu õpib. Võimalik on ka, et suuremates ettevõtetes on rohkem võimalusi, et tegeleda suunitletult töötajate arengu toetamisega. Näiteks küsides tööandjalt, kas nende asutuses on välja töötatud personali arendamise strateegia ning kas neil on olemas koolitusplaan, vastas 78% tööandjatest, et neil ei ole kumbagi, 9% on koolitusplaan, 7% personali arendamise strateegia ning 6% mõlemad. Sealjuures ütlesid tööandjad 55% juhtudest, et koolitusplaan sisaldab ainult tööalase enesearenguga seotud õpet. 44% juhtudest sisaldas nii tööalase kui isikliku enesearenguga seotud õpet. Kui vaadata tööandja suuruse järgi, siis selgus, et suuremad ettevõtted on sagedamini mõelnud ning korraldanud süsteemsemalt oma töötajate arengut. See võib tuleneda asjaolust, et suuremates ettevõtetes võib olla rohkem võimalusi tegeleda töötajate koolitamisega ja selle planeerimisega, samas kui väiksemates ettevõtetes lasub vastutus suuresti juhi õlul, mistõttu töötajate arenguga seotud küsimused pole nii prioriteetsed. Samas on oluline märkida, et suuremaid tööandjaid oli valimis siiski võrdlemisi vähe (joonis 1).

⁵ Intervjuutsitaatides toodud lühend TA tähistab tööandjat. Number näitab, mitmenda intervjuueerituga tegemist oli.





Joonis 1. Personali arendamise strateegia ja koolitusplaani olemasolu töötajate arvu järgi, %

Suurematel ettevõtetel on üldiselt ka rohkem inimressurssi ning õppepuhkuste võimaldamisega seonduvad rahalised kulud mõjutavad neid vähem tuntavalt. Nii kirjeldasid suurema töötajaskonnaga tööandjate esindajad intervjuudes, et puuduva töötaja asendamiseks on võimalusi jagada tööülesandeid erinevate töötajate vahel või palgata pikemateks õppepuhkuste perioodideks asendustöötajad. Teatud määral n-ö ülekatet tööjõu osas on vaja säilitada olenemata sellest, kas ettevõttes on inimesi, kes õpivad töö kõrvalt, kuna töölt eemalviibimised puhkuste, haiguste või lapsepuhkuste tõttu on paratamatud. Samuti tõid suuremate tööandjate esindajad välja, et õppepuhkuste võtmisega seonduv rahaline kulu on midagi, millega küll arvestatakse, kuid enam küsimusi tekitab siiski see, kuidas tagada tööprotsessi toimimine. Samas nentisid suurte tööandjate esindajad, et olukord oleks teine, kui töötajaskonna seas oleks palju õppepuhkuste taotlejaid.

„Hetkel on meil üksikud töötajad, kes võtavad õppepuhkust. See ei löö meie eelarvesse auku. Aga kui neid oleks massiliselt, siis ma ilmselt räägiks teist juttu.“
(TA28)

Väiksemad ettevõtjad on üldjuhul tundlikumad täiendavatele kulutustele ning õppepuhkusel viibiva töötaja töö ümber jagamine asutuse sees on väiksema töötajaskonna tõttu keerulisem.

„Väikeettevõtjana on keeruline anda õppepuhkust, eriti kui tegemist on nt osakoormusega inimesega. On olnud olukord, kus inimene, kelle töömaht on 16h nädalas, soovib võtta õppepuhkust maksimaalselt seadusega lubatud piirides. Seega kui töötaja astub ülikooli septembris, siis saab ta 4 kuu peale võtta õppepuhkust tasustatult 20 päeva ehk see tähendab, et ta ei tööta 2,5 kuud sellest 4 kuust. Kui veel lisada 10 päeva tasustamata puhkust, on olukord veel hullem.“





Esiteks tuleb sellises olukorras leida uus töötaja ja samal ajal õppepuhkusel olevale töötajale maksta endiselt tasu.” (küsitlusele vastanu)

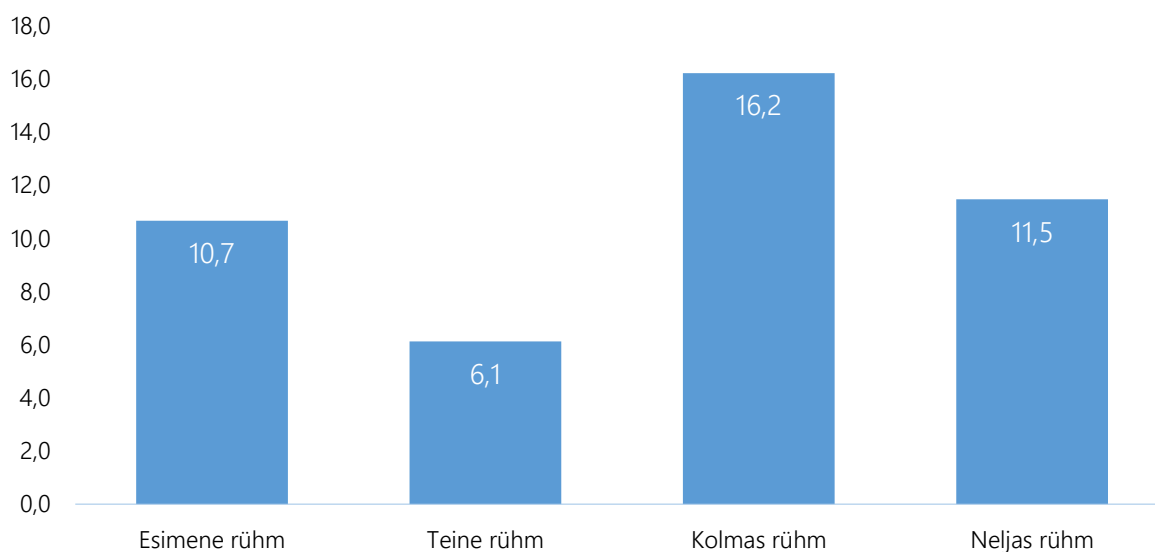
Samas kirjeldati ka, et väiksemates asutustes võib tööaeg olla paindlikum, mistõttu on siiski leitud võimalusi töötajale õppepuhkuse võimaldamiseks.

Analüüsisime ka seda, kuidas erinevad tööandjad õppepuhkuste võimaldamises valdkonniti.

Tööandja valdkonnad jagasime neljaks⁶:

- esimene rühm – põllumajandus, töötlev tööstus, ehitus;
- teine rühm – hulgi- ja jaekaubandus, veondus ja laondus, majutus ja toitlustus;
- kolmas rühm – info ja side, kutse-, teadus- ja tehnikaalane tegevus, haridus, tervishoid, kunst ja meelelahutus;
- neljas rühm – kinnisvaraalane tegevus, haldus- ja abitegevused, avalik haldus, muud teenindavad tegevused.

Kõige rohkem on õppepuhkuse võtmise võimalust kasutanud info ja side, kutse-, teadus- ja tehnikaalase tegevuse, hariduse, tervishoiu või kunsti ja meelelahutuse valdkonnas tegutsevate tööandjate juures töötavad õppivad inimesed. Kõige vähem aga nende tööandjate juures, kes tegutsevad hulgi- ja jaekaubanduse, veonduse ja laonduse ning majutuse ja toitlustuse valdkonnas (joonis 2)⁷.



Joonis 2. Õppepuhkuste võtmine tööandja tegevusvaldkonna järgi, %

Tööandjate intervjuudele tuginedes on erinevused põhjendatavad nii valdkondliku töö iseloomu ja -korralduse, erialaste nõuete kui ka tööturu olukorraga. Nii võivad näiteks **erialased nõuded** selgitada õppepuhkajate suuremat arvu kolmanda rühmaga seotud ettevõtetes või asutustes – nende tööandjate sekka kuuluvad näiteks haridus- ja teadusasutused ning meditsiinasutused, milles on

⁶ Statistilise olulisuse nivool 0,05 pole rühmade vahelised erinevused olulised, küll aga on statistiliselt oluline erinevus nivool 0,1.

⁷ Oluline on märkida, et rühmade vahelised erinevused olid olulised olulisuse nivool 0,1.





töötajate täiendõpe lahutamatuks töö osaks. Samuti kirjeldasid nii esimese kui ka kolmanda rühma tööandjad, et paljude valdkondade töötajate jaoks algabki töö juba õpingute ajal, seda nii **valdkonna spetsiifikast** (nt meditsiinitöötajate praktiliste oskuste arendamine tööl) kui ka **tööjõuturu olukorrast** tulenevalt (nt IT-spetsialistide, logistikute, inseneride jm spetsialistide värbamine üliõpilaste seast, et tagada spetsialistide pealekasv). Ka **töökorraldus** võib mõnes valdkonnas selgitada õppepuhkajate arvu. Tööandjad kirjeldasid, et keerulisem on paindlikke lahendusi pakkuda töötajatele, kellel on fikseeritud tööaeg esmaspäevast reedeni. Sellise töökorraldusega töötajate seas oli sagedamini ka spetsialiste, kelle teadmisi ja oskusi on keeruline asendada. Seega leiti, et fikseeritud tööajaga töötajad võtavad sagedasemalt õppepuhkust, et tööalaste tegevuste kõrvalt õppida. Fikseeritud tööajaga töötajaid kõrvutati töötajatega, kes töötavad graafikute alusel vahetustes. Viimaste puhul kirjeldati, et töötajad korraldavad enam õppimist õppepuhkuse alternatiive kasutades, sh planeerides vahetusi sellistele päevadele, mil kooli pole. Sellise töökorraldusega tööandjate seas oli uuringus osalenute näitel enam esimese ja teise rühma valdkondade esindajaid, mis võib osaliselt põhjendada nende rühmade puhul madalamat õppepuhkajate hulka. Samuti pole teise rühma tööandjate seas nii kõrgeid haridusnõudeid, mistõttu ei pruugi töötajatel tekkida vajadust karjääriredelil liikumiseks täiendava hariduse omandamise järele.

Siiski ei ole tööandja tegevusvaldkond üksi piisav, et erinevusi selgitada. Intervjuudest tööandjate esindajatega ilmnas, et üldjuhul koonduvad õppivad ja õppepuhkust võtavad töötajad teatud **ametipositsioonidele**. Nii erinevate rühmade tööandjate esindajate seas kogemused õppepuhkust võtnud töötajatega ennekõike nende töötajate seas, kes olid spetsialistide tasemel või kontoritöötajad, kuid nn sinikraade seas oli õppimine erandlik.

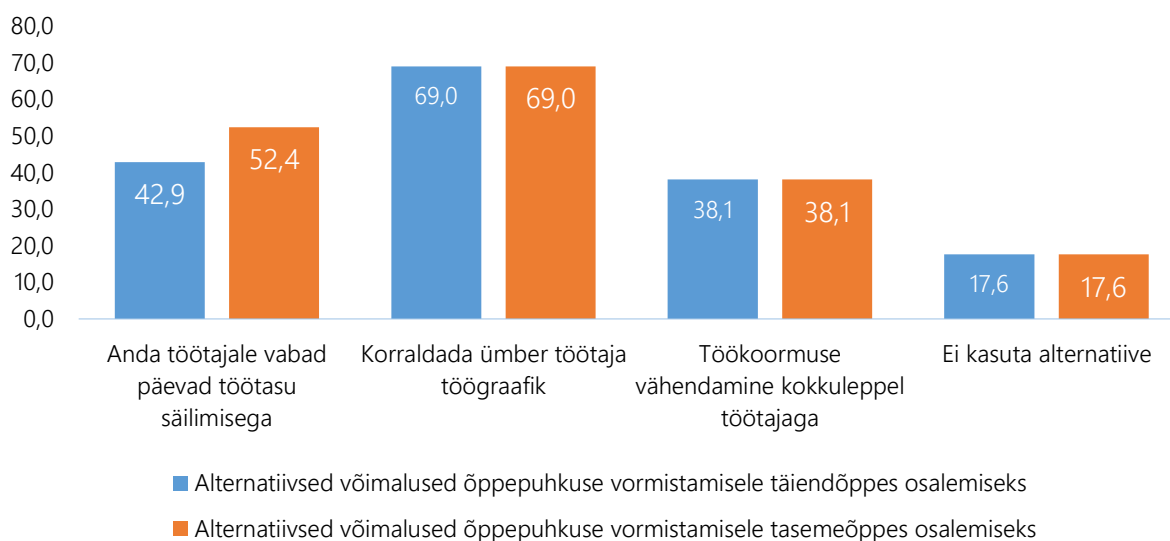
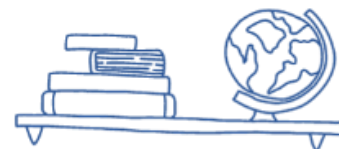
Mõne tööandja ja valdkonna puhul võivad erisused olla selgitatavad ka töötajate profiile arvestades. Nii kirjeldas üks transpordivaldkonna tööandja esindaja, et töötajaskond pole „tüüpilise õppija“ moodi (st ei vasta tema ettekujutusele „tüüpilisest õppijast“).

„Töötajaskond on 2/3 ulatuses 50-60+ vanuses mehed. Mehed ja iseäranis vanemad mehed ei ole enam aktiivsed õppemaastikul.“ (TA25)

Küsitlusele vastanud tööandjad, kes polnud õppepuhkustega kokku puutunud, tõid põhjustena välja kõige enam (66,3%) seda, et nende asutuses **ei ole** nende teada üldse **õppivaid töötajaid**. 19,6% vastanutest ütles, et nende asutuse **töökorraldus** on piisavalt **paindlik**, et töötajal oleks võimalik õppida ja töötada samal ajal. 6,5% vastanutest ütles, et nende töötajad **pole soovinud õppepuhkust võtta**. Üksikud tööandjad (2,4%) mainisid, et tööd pole võimalik ümber korralda nii, et töötaja saaks õppepuhkust võtta.

Õppepuhkuse alternatiividena kirjeldasid tööandjad mõningaid teisi võimalusi, võimaldamaks töötajal õppetöös osaleda. Selgub, et tööandjad ei ole alternatiivide korral üldjuhul eristanud täiendõppes ning tasemeõppes osalemist. Ainus erand on **gabade päevade andmine**, kus tasemeõppes osalemiseks on seda varianti enam pakutud. Üldiselt on aga kõige levinum alternatiiv töötaja **töögraafiku ümber korraldamine**, kui see on võimalik. Pisut enam kui kolmandikule juhtudest pakutakse ka võimalust **töökoormust vähendada** (joonis 3).





Vastusevariantide summa tuleb suurem kui 100%, kuna vastajad võisid valida mitu sobivat varianti.

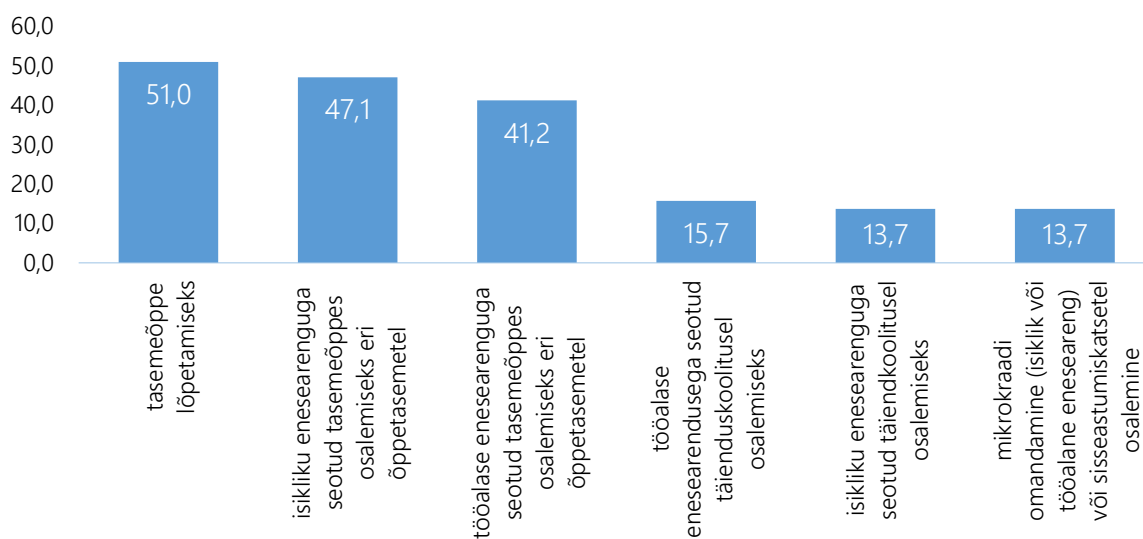
Joonis 3. Alternatiivsed võimalused õppepuhkuse asemel tasemeõppes ja täiendõppes osalemiseks, %

Õppepuhkuste korraldus ja praktika

Selleks, et tööandja saaks lubada oma töötaja õppepuhkusele, küsitakse enamasti (52,9%) nii avaldust kui ka õppeasutuse tõendit õppimise kohta. Samas, veerand tööandjatest (25,5%) ei küsi üldse töötajatelt dokumente, kuna nad ei pea seda vajalikuks ning väike osa (5,9%) ei küsi dokumente, kuna tööandja ise finantseerib töötaja õpet või oli see tööandja initsiatiiv töötaja õppima saata. 11,8% küsib vaid avaldust ning 3,9% üksnes õppeasutuse tõendit õppimise kohta.

Õppepuhkuse võtmise põhjustena nimetasid tööandjad kõige sagedamini **tasemeõppe lõpetamist** (51%), isikliku enesearenguga seotud tasemeõppel osalemist (47,1%) ning tööalase enesearenguga seotud tasemeõppel osalemist (41,2%). Täiendõppel, koolitustel osalemist mainiti õppepuhkusetel võtmise põhjusena oluliselt vähem (joonis 4).

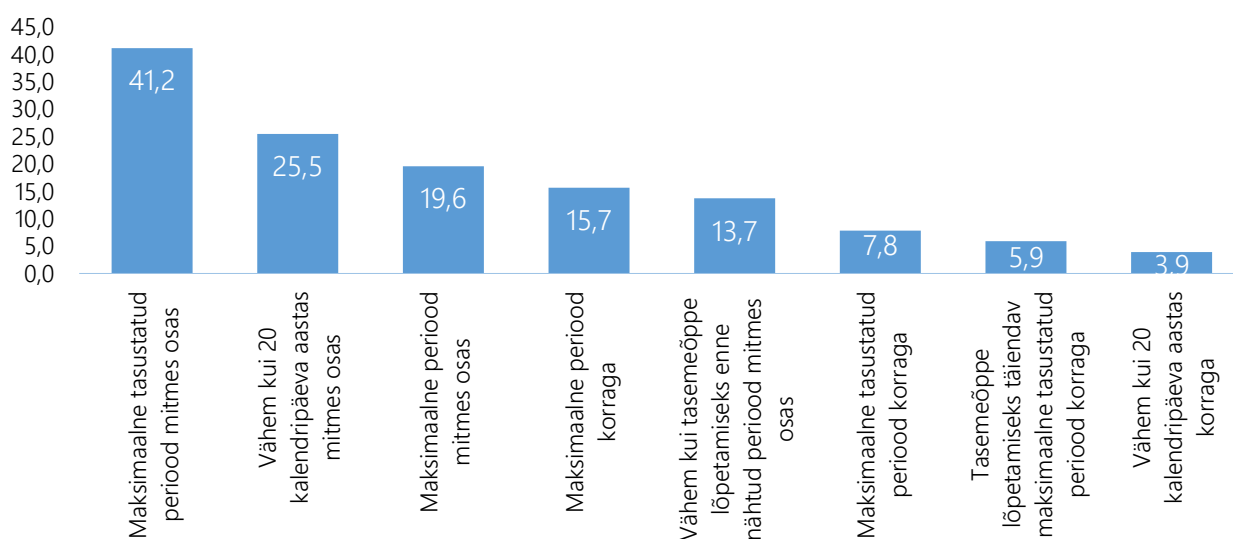




Vastusevariantide summa tuleb suurem kui 100%, kuna vastajad võisid valida mitu sobivat varianti.

Joonis 4. Õppepuhkuse võtmise põhjused, %

Kõige sagedamini võeti õppepuhkust kuni 20 kalendripäeva mitmes osas, mis on maksimaalne tasustatud periood (41,2%). Umbes veerand tööandjatest ütles, et nende töötajad võtavad õppepuhkust vähem kui 20 kalendripäeva aastas jagatuna mitmele osale. Teisi variante valiti harvemini. Siiski on näha, et pigem võetakse õppepuhkust mitmes osas. Ilmselt on nii võimalik osaleda näiteks sessioonõppes (joonis 5), kuid tööandjate sõnul pole ka alati võimalik töötajale pikemaajalist eemalviibimist võimaldada, kui tegemist on kriitiliselt kiirete perioodidega või kui asendajat pole võimalik leida.



Vastusevariantide summa tuleb suurem kui 100%, kuna vastajad võisid valida mitu sobivat varianti.

Joonis 5. Õppepuhkuste võtmise maht, %



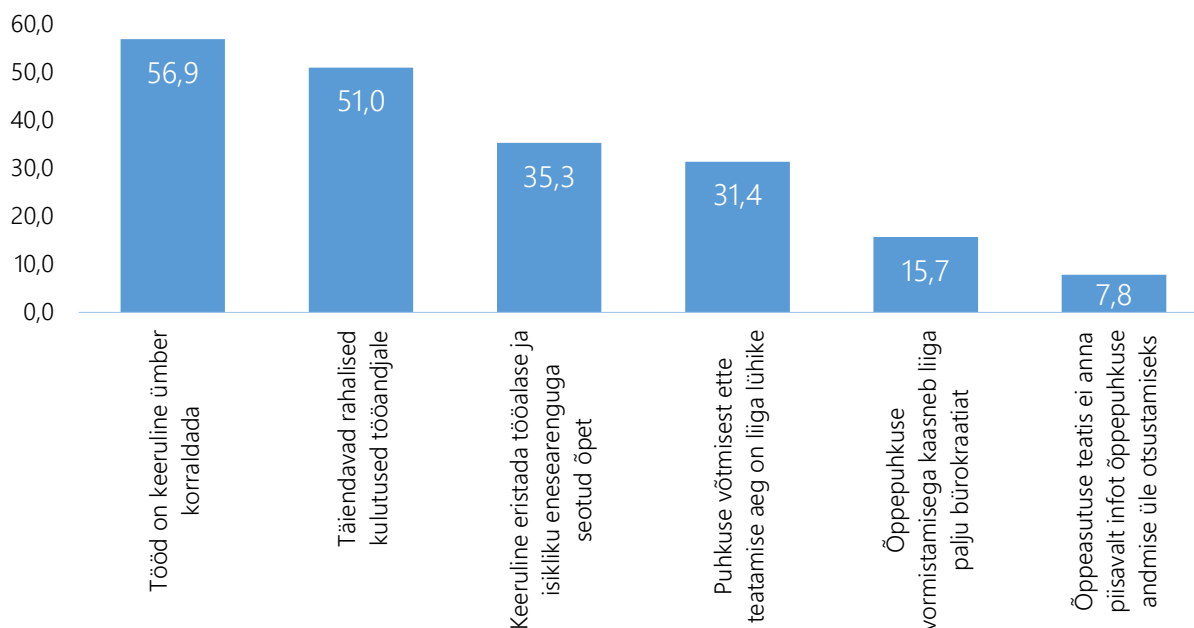


52,9% küsitlusele vastanud tööandjatest tasustab õppepuhkust kuni 20 kalendripäeva aastas, mis on ka seaduses ette nähtud periood, mil tuleb õppepuhkust tasustada. Siiski on ka tööandjaid (27,5%), kes tasustavad kuni 30 kalendripäeva aastas ning mõned üksikud küsitlusele vastanud tööandjad tasustasid rohkem kui 30 kalendripäeva aastas (5,9%). Leidus ka tööandjaid (13,7%), kes õppepuhkust ei tasustanud. On võimalik, et sellisel juhul osales töötaja täiendkoolitusel, mille eesmärgiks pole tööalane enesetäiendamine. Üksikud erisused õppepuhkuse tasustamise määra põhimõtetes ilmnisid ka intervjuudes, näiteks kirjeldas üks tööandja esindaja, et ettevõttes ei arvestata eraldi õppepuhkuse tasu, vaid jätkub töötasu tavapärase maksmine. Ühe intervjuu käigus ilmnis aga, et kui varasemalt tasustas tööandja enese initsiatiivil õppepuhkust 30 päeva ulatuses, muutis tööandja hiljaaegu korda ja tasustab seda 20 päeva ulatuses, kuna töötajaid „kasutavad senise kogemuse põhjal õppepuhkust niikuinii palju vähem“.

Enamik tööandjatest (90,2%) ütles, et üldiselt pole see neile probleeme tekitanud, kui töötajad soovivad õppepuhkuse võtmise võimalust kasutada, kuid mõnel üksikul juhul mainiti, et tööandja pidi keelduma õppepuhkuse andmisest, katkestama selle või õppepuhkust edasi lükkama. Seda kirjeldati avatud vastustes ja intervjuudes ennekõike juhtumitena, milles tegemist oli tööandja hinnangul tööga mitte seotud õppimisega (sh huvihariduse omandamisega) ja seega leiti, et töötaja peaks seda tegema oma vabast ajast. Mõnel juhul on keeldumisi ja katkestusi ette tulnud ka siis, kui töötaja töögraafik ei võimalda tööd kõigile osapooltele sobival viisil ümber korraldada või tööandjal puuduvad eelarvelised vahendid, et (spetsiifiliste oskustega) töötaja asendamiseks nt lisatöjõudu palgata.

Tööandjate jaoks võib töötaja õppepuhkusele lubamine tuua kaasa täiendavaid väljakutseid: ettevõtte või asutuse igapäevane töö peab siiski edasi toimima. Nende tööandjate käest, kelle töötajad olid käinud viimase viie aasta jooksul õppepuhkusel, küsiti, mis on peamised raskused seoses õppepuhkuste taotlemise ja vormistamise protsessiga. Ootuspäraselt mainiti kõige enam seda, et **tööd on keeruline ümber korraldada** (56,9%) – töötaja eemaloleku ajaks on vaja leida lahendused, kuidas õppiva töötaja tööülesanded tehtud saaks. 51% vastanutest mainis veel, et õppepuhkustel käimisega kaasnevad ka **täiendavad rahalised kulutused**. Selle all pidasid tööandjad silmas, et lisaks õppepuhkuse tasustamisele tuleb täiendavalt tasustada ka näiteks töötaja asendajate tööd. 35,3% vastajatest ütles, et **keeruline on eristada tööalase ja isikliku enesearenguga seotud õpet**. Osad tööandjad otsustavad selle üle, kas ja kuidas töötajale õppepuhkust võimaldada selle alusel, kas õpe on seotud tööga või mitte, mistõttu vajaksid nad rohkem informatsiooni just otsustamiseks. Ligi kolmandik tööandjatest ütles veel, et ette teatamise aeg on liiga lühike (joonis 6). Kuigi töötaja peab õppepuhkuse võtmisest teavitama ette 14 päeva, kogevad intervjuueeritud tööandjad praktikas tihti seda, et töötaja teavitab tööandjat õppepuhkuse võtmisest ette 2–3 päeva. Siiski tunnevad tööandjad, et peavad töötajatele õppepuhkust võimaldama, mistõttu on töötaja ka sellistel juhtudel õppepuhkusele lubatud. Osad tööandjad ütlesid aga, et 14-päevane periood on nende töökorraldust arvestades liiga lühike aeg, kuna graafikud planeeritakse minimaalselt kuu, mõnel juhul isegi pool aastat ette. Töö valdkonnast ja eripärast tulenev vajadus tööd pikemalt ette planeerida tähendab, et sellisel juhul lepitakse õppepuhkuste võtmine töötajaga kokku näiteks juba põhipuhkusi planeerides.





Vastusevariantide summa tuleb suurem kui 100%, kuna vastajad võisid valida mitu sobivat varianti.

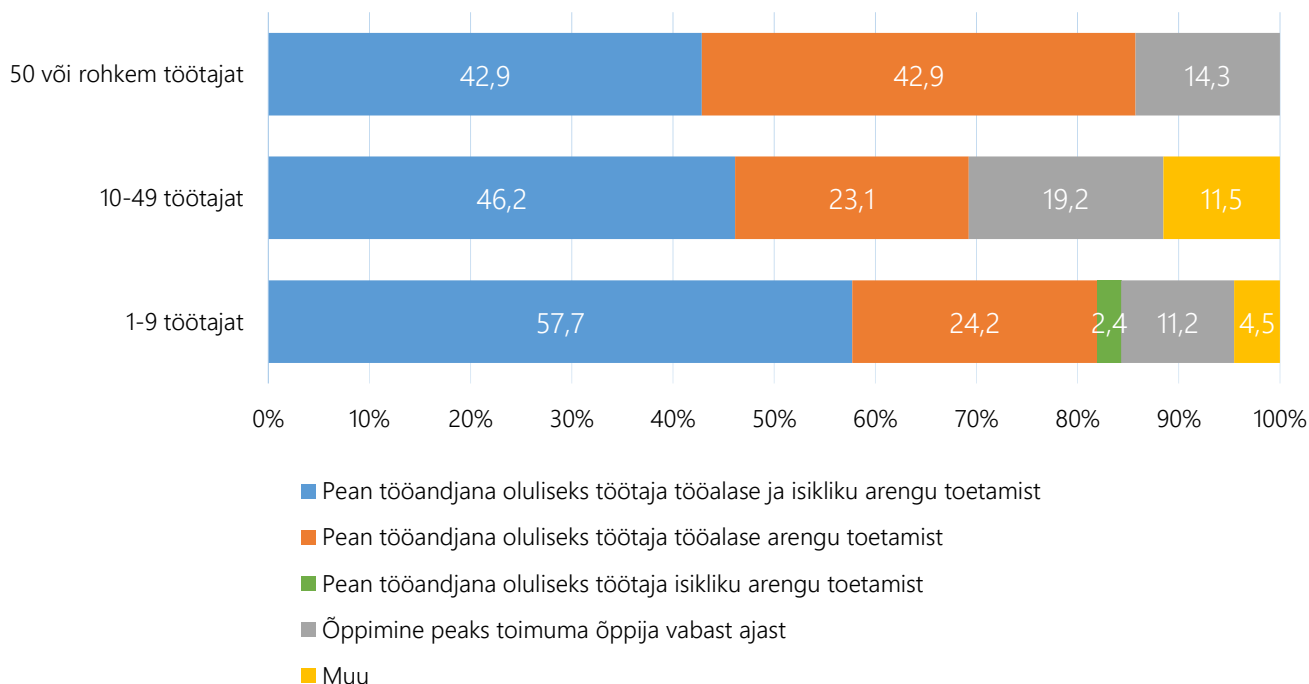
Joonis 6. Raskused seoses õppepuhkuste taotlemise ja vormistamisega, %

Tööandjate suhtumine õppimisse ja õppepuhkustesse

Töötaja arendamisse suhtuvad tööandjad üldiselt soosivalt. Küsimusele „Kuidas suhtute õppepuhkuse võtmise õigusesse?“ vastates leidsid **56,1% vastanutest**, et nende jaoks **on töandjana oluline toetada töötaja tööalast ja isiklikku arengut**. 24,1% vastanud tööandjatest pidas oluliseks toetada töötaja tööalast arengut. Siiski arvas 12,2% vastanutest, et õppimine peaks toimuma õppija vabast ajast.

Kui vaadata suhtumist õppepuhkustesse tööandja suuruse järgi (joonis 7), siis on näha, et **kõige soosivamad on kõige väiksemad tööandjad ning kõige suuremad tööandjad**. 10–49 töötajaga tööandjate seas oli kõige rohkem neid, kes leidsid, et õppimine peaks toimuma siiski töötaja/õppija vabast ajast.





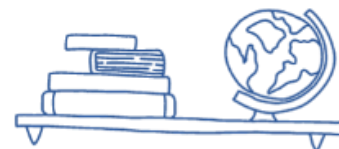
Joonis 7. Suhtumine õppepuhkustesse tööandja suuruse järgi, %

Teatud erinevusi tööandjate suhtumises õppepuhkuse võtmise õigusesse võib tööandja suuruse põhjal omistada sellele, et väiksematel tööandjatel puuduvad tihedamini kogemused töötajatega, kes õppepuhkust võtavad või on väiksemate ettevõtete tööd võimalik korraldada paindlikumalt. Suuremate ettevõtete soosivamad suhtumised võivad olla seotud asjaoluga, et üldiselt on sellistel tööandjatel rohkem n-ö mänguruumi töötaja õppepuhkusele lubamisega – kui on rohkem töötajaid, on ka rohkem võimalusi leida töötajale asendust ettevõtte seest. Keskmise suurusega tööandjate seas võib negatiivsem suhtumine seotud olla aga asjaoluga, et üksikud puuduvad töötajad võivad tähendada tööprotsesside peatumist ning selle vältimiseks tehtavad rahalised kulutused võivad sissetulekuid arvestades olla tuntavamad.

Vestlustest tööandjatega ilmnas, et **suhtumine töötaja enesetäiendamisse on üldiselt positiivne** – selles nähakse võimalust tuua töökollektiivi uut teadmist ning vaheldust. Peaasjalikult peeti selle all silmas **tööalast enesearengut**, kuna sellest näeb tööandja ka endale selgemat kasu: koolituste tulemusena omandavad töötajad tööks vajalikud kvalifikatsioonid, teadmised uutest tehnoloogiast või tööprotsessidest, millega tööd tõhustada. Üksikutel juhtudel töid tööandjate esindajad välja ka isiklikuks arenguks suunatud õppe positiivsed küljed. Sellisel juhul kirjeldati, et neid teadmisi on töötajatel olnud võimalik jagada kolleegidega näiteks motivatsioonipäevade või arenguseminaride ajal ehk sotsiaalse koossuhtluse eesmärgil. Ühe tööandja esindaja kirjeldas, et toetavad asutuses ka töötajate ümberõpet, kuna töökohtade osas on teatav ebakindlus, mille eest töötajaid nn kaitsta soovitakse.

„Meil tuleb ette ka koondamisi. On meie huvides, et inimesel oleks sellisel juhul ka plaan B.“ (TA26)





Kuigi suhtumises õppimise olid tööandjad pigem tunnustavad, olid nad samas seisukohtades õppepuhkuste osas vähem positiivsed. Õppepuhkuste kogemusi kirjeldades viitasid mitmed tööandjad sellele kui „seadusest tulenevale kohustusele” ja „töötaja õigusele”. Selliselt võis tajuda, et tööandjate esindajad taandasid suhtumise praktikatest – **praktikas võimaldatakse töötajatele õppepuhkust, kuid suhtumine õppepuhkuse võtmisesse ja võtjatesse ei pruugi alati olla positiivne.**

Õppepuhkuste andmise praktikates seaduskuulekusele viitamine haalus enamikul juhtudest tunnetusega, et tööandja „käed on seotud”. Negatiivse või ettevaatliku suhtumise tagamaadeks oli mitmel juhul asjaolu, et töötajad on varasemalt õppepuhkuste süsteemi „ära kasutanud”, ja tunnetus, et tööandja ei saa sellistes olukordades oma huvisid kaitsta. Ka siis, kui tööandja oli kogunud selliseid juhtumeid üksikutel kordadel, paistis see olevat piisavaks, et kujundada hoiakut õppepuhkuste suhtes.

„Üks absurdne näide on [osakoormusega] töötaja, kelle ülesandeks oli kord nädalas [konkreetsed tööülesanded täita]. Tema otsustas, et ta võtab õppepuhkuse ja seda oma tööpäevadel. Reaalselt ei näe me seda inimest neli kuud. Siis tuleb uus aasta, võtab uue õppepuhkuse välja, tasemeõppe lõpetamiseks puhkuse välja, seejärel põhipuhkuse. Heal juhul me näeme teda juuli kuus. Selle ajaga on ta teeninud mitme kuu palga tööl käimata. /.../ Ta [töötaja] ütles: „seadus on minu poolel.” /.../ Meil pole õiguslikku alust temaga midagi ette võtta, kuna ta kasutas oma seaduslikku õigust.” (TA29)

Õppepuhkuste väärkasutamist seostati ka sellega, kui töötaja ei kasutanud õppepuhkust nn eesmärgipäraselt ehk õppepuhkuse päevad võeti välja „põhipuhkuse pikendamiseks”. Mitmel juhul toodi selliselt näiteid, et töötaja on õppepuhkuse ajal käinud näiteks reisil või võtnud kõige kiiremal tööperioodil aasta lõpus välja õppepuhkuse maksimummahu. Samas tõesid tööandjad, et nad ei saa ka väita, et töötaja poleks sel ajal õppinud, kuna õppida võib igal ajal ja igas kohas. Ühtlasi ei näinud tööandjate esindajad enamasti probleemi selles, kui töötaja võtab õppimiseks põhipuhkust.

Olukordades, milles tööandja on tajunud ebaõiglust ja õppepuhkuse väärkasutamist, on ennekõike töötajatega räägitud ning selgitatud töökoha nn norme ja ootuspäraseid käitumismustreid. Samas võib tunnetus sellisest ebaõiglusest hiljem kaasa tuua selle, et tööandja ei pruugi muudes olukordades töötaja soovidele vastu tulla ehk n-õ tasakaalustab enda jaoks seda tajutud ebaõiglust.

„Ainus viis ongi rääkimine. Meil on töötajatele koolitusprogrammid, kus selgitatakse norme. Olen seal rääkinud, et võib küll endale kindlaks jääda ja tööandjale mitte tulla vastu õppepuhkuste planeerimise osas, aga ühel hetkel sa enam ei õpi, õppepuhkus lõpeb ära. Ja kui siis sul peaks vaja minema vaba päeva, siis ei pruugi tööandja sulle seda anda, sest ta on siis sama jäik. Nagu küla koerale...” (TA6)





Samuti kirjeldati, et olukorrad, milles mõni töötaja võtab õppepuhkust, võivad tekitada **pingeid kogu töökollektiivis**, kuna üldiselt tähendab see siiski, et õppepuhkusel oleva töötaja töö jagatakse ära kolleegide vahel.

„Kui sa oled inimene, kel pole lapsi ja kes ka ei õpi, siis sa kannatad kõige rohkem. Sellistel töötajatel kaob igasugune võimalus töötaja paindlikkusele, kuna nad peavad olemas olema alati siis, kui teised ühel või teisel puhkusel olles ei saa. See on neid inimesi diskrimineeriv. Loomulikult on nad pahased, kui nad peavad „teiste eest“ ka tööd tegema.“ (TA22)

Üksikutel juhtudel väljendasid tööandjad üldiselt negatiivset hoiakut õppepuhkuse võimaldamise suhtes, mis võib olla põhjuseks, miks mõned tööandjad ka õppepuhkuse võimaldamisest keelduvad või selle katkestavad.

„Ettevõtte eesmärk ei ole üldiselt täiendõppega tegelemine, vaid Eesti Vabariigi SKT kasvatamine.“ (küsitlusele vastanu)

Samas leidsid kõik intervjueeritud tööandjate esindajad, et õppepuhkuse võimalus on väga oluline ning seda tuleks säilitada, et võimaldada töötajatel ennast täiendada. Tööandjad nentisid ka, et negatiivsed kogemused on pigem harvad ja enamiku töötajate näitel toimib süsteem hästi. Valimisse sattus ka tööandjaid, kes kirjeldasid töötajate õppe toetamist ühe ettevõtte põhiväärtusena.

„Põhimõte on toetada inimest läbi elukaare, läbi tema isikliku arengu. Kui inimene on muidu õnnelik, teeb ta ka tööd hästi.“ (TA24)

Sellised tööandjad olid aga siiski pigem erandiks.

Tagasiside õppepuhkuste süsteemile

Tööandjate suhtumises õppepuhkustesse jäi mõnel juhul enam kõlama ettevaatlik või negatiivne toon. See võib olla seotud **tööandjate tunnetusega, et praegune süsteem paneb kohustuse ja vastutuse täiskasvanud inimeste õppe toetamisel üksnes tööandjale**. Õppepuhkuste tasustamine ja töötajale asenduse leidmisega seotud lisakulud langevad hetkel tööandjale, samas puudub tööandjatel kindlus, et tehtud kulud ka „tasuvad end ära“.

„Võimaldame õppepuhkuse, siis maksame selle kinni. Maksame selle pealt makse. Maksame lisatasusid teistele töötajatele. Aga töötaja pole oma töökohal kinni. Kui





ta läheb õppima midagi tööga mitteseotut ehk õpib ümber, siis ma maksan selle eest, et inimene läheks mujale tööle.” (TA23)

Selleks, et õppepuhkust saaks töötajatele paremini võimaldada, leidsid enamik vastanud õppepuhkuste võtmise kogemusega tööandjatest, et võiks olla mingisugune **riigi rahaline tugi ettevõtetele või asutustele** (85,4%)⁸. Seda põhjendati ebakindlusega, mis tööandjale tekib, eriti olukorras, milles töötaja suundub õppima midagi, mis ei ole otseselt töökoha ülesannetega seotud. Leiti, et tööga otseselt mitte seotud õppe puhul õppepuhkuse võimaldamine peaks olema (riiklikult) tööandjale kompenseeritud, kuna tuntakse, et selliste õpingute toetamine (k.a õppepuhkuse võimaldamisega) suurendab tõenäosust, et töötaja suundub uuele töökohale.

Murekohana väljendati ka ühetaolise **õppepuhkuste monitoorimise süsteemi puudumist**, mis soodustab tööandjate kogemusel õppepuhkuste väärkasutamist.

„Väljakutse on, et töötajad pole oma töökohal kinni. Kui nad liiguvad samas aastas 2-3 tööandja vahel, võivad nad praegu kõigi käest küsida selle 20 vaba päeva, sest mul pole seda kuskilt kontrollida. Aga see paneb ebavõrdsesse seisu need inimesed, kes on see aasta samal kohal töötanud ja saavad kasutada 20 päeva. /.../ Pean usaldama seda, mida töötaja ütleb, sest kas see oleks GDPri järgi korrektne, kui ma küsiks neid andmeid eelmise tööandja käest?” (TA10)

Hea näitena töid mõned tööandjad esile lapsepuhkuste süsteemi, milles lapsepuhkuse päevade taotlemine käib Sotsiaalkindlustusameti kaudu, kes jälgib, palju päevi on kasutada jäänud. Leiti, et midagi sarnast võiks toimida ka õppepuhkuste puhul. Ühtlasi leiti, et selles infosüsteemis võiks olla võimalik vahetada haridusasutustel tööandjatega tõendeid õppimisest ning saada teavitusi, kui töötaja on õppe katkestanud ning talle ei kohaldu enam õppepuhkuse saamise õigus.

Õppepuhkuste väärkasutamise seoses tõstati ka küsimus nii-öelda igavestest õppijatest. Mõned tööandjad leidsid, et nii nende kui ka haridusasutuste huvidest lähtudes peaks tööandja õppepuhkust tasustama vaid õppe nominaalaja ulatuses. Kuigi selliseid juhtumeid kirjeldati vähe, on ka siin tööandjatel lugusid süsteemi kitsaskohtadest.

„Oli üks töötaja, kes üheksa aastat õppis samas koolis samal erialal sama asja. Igal aastal täpselt samal ajal tuli temalt õppepuhkuse avaldus. Siis tekkis küll küsimus, et millega ta tegeleb.” (TA22)

Leiti ka, et õppepuhkuse päevade **arvestus peaks olema õppeaasta mitte kalendriaasta põhine**, et vältida olukordi, milles töötajad võtavad tasemeõppesse astudes sügissemestril 20 õppepuhkuse päeva välja, sest „nii lihtsalt saab, kuigi selleks ei pruugi olla vajadust“.

⁸ Vastajad võisid valida kõik sobivad variandid.





Samuti arvati, et õppepuhkuse regulatsioon võiks olla täpsem (nii leidis 26,8% küsitlusele vastanud tööandjatest). Näiteks kirjeldati, et küsimusi õppepuhkuse andmise kohustuses on tekitanud olukorrad, milles töötaja on võtnud õppepuhkust ka nädalavahetuseks, mil ta tööl ei peaks olema. Segadust on tekitanud ka see, kui töötaja töötab mitme tööandja juures samaaegselt ehk kaheldakse, kas töötajal on õigus saada iga tööandja juures tasustatud õppepuhkust 20 päeva ulatuses aastas või kehtib see kõikide tööandjate peale kokku. Tööandjad soovisid ka, et õppepuhkuse võtmisest etteavitamise aeg oleks pikem, kuid see ole niivõrd tagasiside seadusandluses kehtestatud – praktikas annavad töötajad tööandjatele nende sõnul õppepuhkuse soovist teada hiljem kui ette nähtud 14-päevane periood.

Intervjuudes tõstati mitmel juhul küsimus, millistes olukordades on võimalik tööandjal õppepuhkuse andmisest keelduda või seda edasi lükata. Siinjuures viitasid mõned tööandjate esindajad varasemalt kehtinud Täiskasvanute koolituse seadusele⁹, mille kohaselt võib tööandja õppepuhkuse andmist edasi lükata, kui korraga on õppepuhkusel üle 10% töötajatest. Praegu kehtivas seadusandluses selliseid kriteeriumeid siiski ei ole, kuid kõik tööandjate esindajad pole sellega kursis. Kuna õppepuhkustega tegeletakse üldjuhul üksikute töötajate kontekstis ning see ei moodusta suurt osa personalitööga seotud ülesannetest, on ka mõistetav, miks teatud seadusmuudatused on jäänud kahe silma vahele. Siiski tähendab see, et vaja oleks täiendavat kommunikatsiooni nii tööandjate kui ka töötajate õiguste osas.

22% leidsid, et nõuded õppeasutuste teatiste sisule võiksid olla ühtsed, kuigi üldiselt ei peetud kitsaskohaks niivõrd haridusasutuste teatise kui seda, mille põhjal otsustada, kas tegemist on erialase või isikliku enesearenguga seotud õppega – enamasti pole juhtumid mustvalged ning erinevate erialade seotust tööga saab mingil määral põhjendada. Aruteludes tööandjatega ilmnes, et paljud tööandjad peavad õiglaseks, kui tööandja katab tööalase enesearenguga seotud kulud (tasustab õppepuhkuse, leiab asendustöötajad), kuid olukordades, milles töötaja läheb õppima eriala, mis pole seotud tööga, ei peaks vastutus olema ainult tööandjal.

„Väga oluline on tööalast hariduse omandamist toetada, aga tihti ei kattu õppija õpitava sisu ja tööandja vajadused ning sel juhul on kasutamata jäänud tööaeg pigem kulu kui investeering.“ (küsitlusele vastanu)

Uurides tööandjate arvamust tasustatud õppepuhkuse perioodi pikendamise idee kohta (mida töid välja paljud õppurid), sõnasid peaaegu kõik tööandjate esindajad intervjuudes, et pikemat tasustatud perioodi oleks keeruline rahaliselt võimaldada. Arvati ka, et see paneks ettevõtteid või asutused, kus on enam õppivaid töötajaid, halvemasse seisukorda konkurentide ees.

„Tööandjate konkurentsivõime säilitamise seisukohalt ei saaks seda tõsta.“ (TA14)

⁹ Täiskasvanute koolituse seadus. (2010). <https://www.riigiteataja.ee/akt/13197371>





Ligi viiendik tööandjatest (19,6%) aga leidsid, et kõik toimib juba praegugi hästi. Leiti, et seadusmuudatuste asemel peaks tegelema töötajate ja tööandjate teadvustamisega kogu elukaare jooksul kestva õppe olulisusest.

„Pikaajaliste kogemuste põhjal on ettevõtte alati leidnud võimaluse töötajaid koolitada, kui see on arengu seisukohalt oluline (nt sertifikaatidega keevitajad) või tuleneb õigusaktidest (nt töökeskkonna spetsialist). See tähendab, et ettevõtte on tasunud koolituse kulud ja maksnud töötajale töötasu. Motiveeritud töötaja leiab alati võimaluse enda isiksuse arendamiseks, kuid tööandjad ei ole seda otseselt "kinni maksnud". Pean seaduste muutmisest olulisemaks üldist kultuuritausta ja hoiakuid.“ (küsitlusele vastanu)

Mõnel juhul tunnistasid tööandjate esindajad, et õppepuhkustega seotud kitsaskohad võivad olla tingitud pigem ettevõtte või asutuse organisatsioonikultuurist ja juhtimisvigadest, ning leidsid, et muudatuste tegemist tuleks alustada ettevõtte-asutuse siseselt.





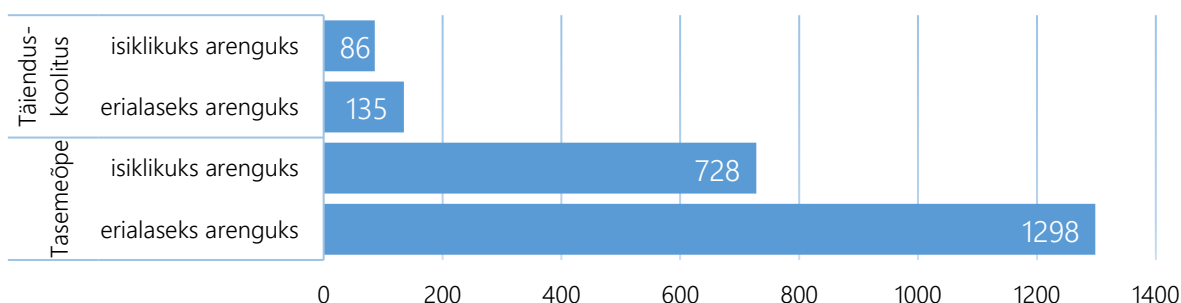
Õppepuhkustest töötavate õppurite pilgu läbi

„Õppepuhkus on töötava inimese jaoks ülioluline. Selle võimaluseta poleks tõenäoliselt õppima läinud.“ (küsitlusele vastanu)

Mõistmaks, millistel põhjustel lähevad töötavad inimesed õppima, kui teadlikud on nad erinevatest õppepuhkuse võtmise võimalustest, kuidas õppepuhkused välja näevad, millistel põhjustel õppepuhkust ei võeta ning kuidas suhtutakse õppepuhkuse võtmise õigusesse, tuginame õppivate töötajate seas läbi viidud küsitlusuuringule ning samas sihtgrupis läbi viidud intervjuudele¹⁰.

Õppida või mitte õppida? Töötajate valikud õppemaastikul

Küsitlusuuringust selgus, et **enamasti õpitakse tasemeõppes**, seda nii erialase (1298 vastajat, 83% vastanuist) kui isikliku arengu (728 vastajat, 47% vastanuist) eesmärgil (joonis 8). Küsitlustele vastanute seas oli vähem neid, kes osalevad täienduskoolitustel, kuid erialase arengu eesmärgil tehakse seda veidi rohkem kui isikliku arengu eesmärgil. Osa vastajatest õpib nii tasemeõppes kui osaleb täienduskoolitustel, osa õpib tasemeõppes nii erialase kui isikliku arengu eesmärgil, seetõttu on joonisel toodud vastanute kogusumma suurem kui küsitlustele vastanute arv.



Vastajad said valida kõik sobivad variandid.

Joonis 8. Õppimise eesmärgid (n = 1560)

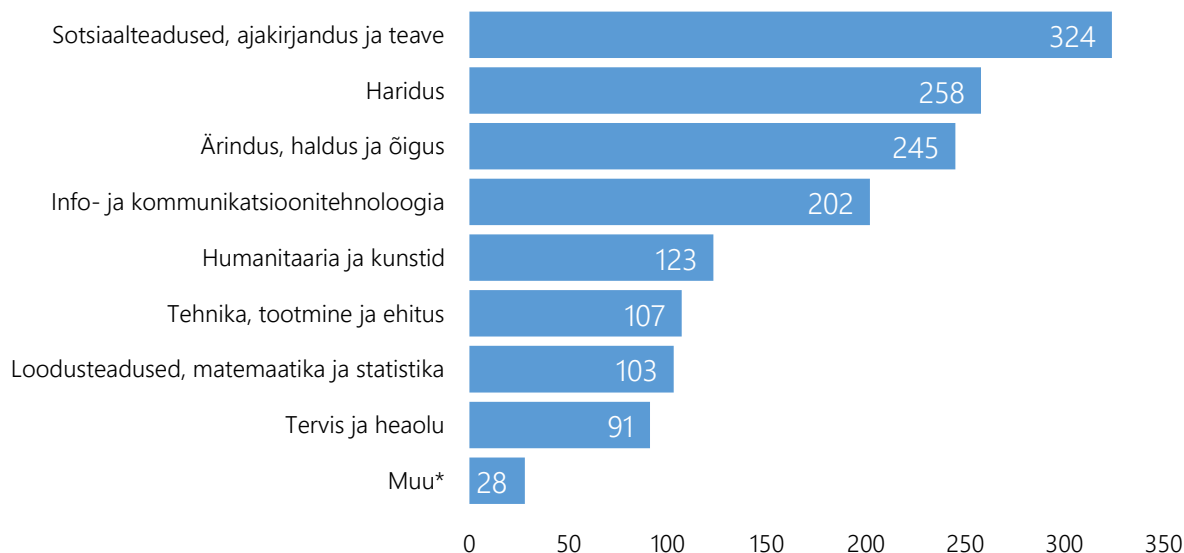
Mõnevõrra vastanduvad töötajate vastused õppimise eesmärkide kohta tööandjate omale. Viimaste vastustest selgus, et töötajad võtsid isiklikuks arenguks õppepuhkust rohkem kui erialaseks arenguks; töötajate vastustest nähtub vastupidine. Selle põhjuseks on tõenäoliselt tööandjate ja õppivate töötajate erinevad erialase ja isikliku arenguga seotud õppe tõlgendused.

¹⁰ Intervjuutsitaatides toodud lühend TÕ tähistab töötavat õppijat. Number näitab, mitmenda intervjuueerituga tegemist oli.





Tasemeõppes omandavad vastajad haridust (joonis 9) kõige rohkem sotsiaalteaduste, ajakirjanduse ja teabe valdkonnas (324 vastajat, 21% vastanuist), samuti hariduse (258 vastajat, 17% vastanuist) ja ärimise, halduse ja õiguse (245 vastajat, 16% vastanuist) valdkonnas.



* Muu alla koondasime vastajate vähesuse tõttu loodusteaduste, matemaatika ja statistika, teeninduse ning üldõppekavade valdkonnad

Joonis 9. Valdkonnad, kus tasemeõppes õppijad haridust omandavad (n = 1560)

Siinkohal tuleb tähele panna, et kuigi sotsiaalteaduste õppijaid on küsitlusele vastanute seas enim, ei tähenda see, et selles valdkonnas on ka üldiselt kõige enam õppijaid. Vastupidi, Haridussilma andmetel on 2022/23 õppeaastal enim õppijaid olnud hoopis tehnika, tootmise ja ehituse valdkonnas ning sotsiaalteaduste, ajakirjanduse ja teabe valdkonnas on õppurite arvult üks väiksemaid¹¹. See näitab, et töö kõrvalt õpitakse pigem sotsiaalteaduslikke erialasid või olid selles valdkonnas õppivad inimesed aktiivsemalt huvitatud küsitlusele vastamisest.

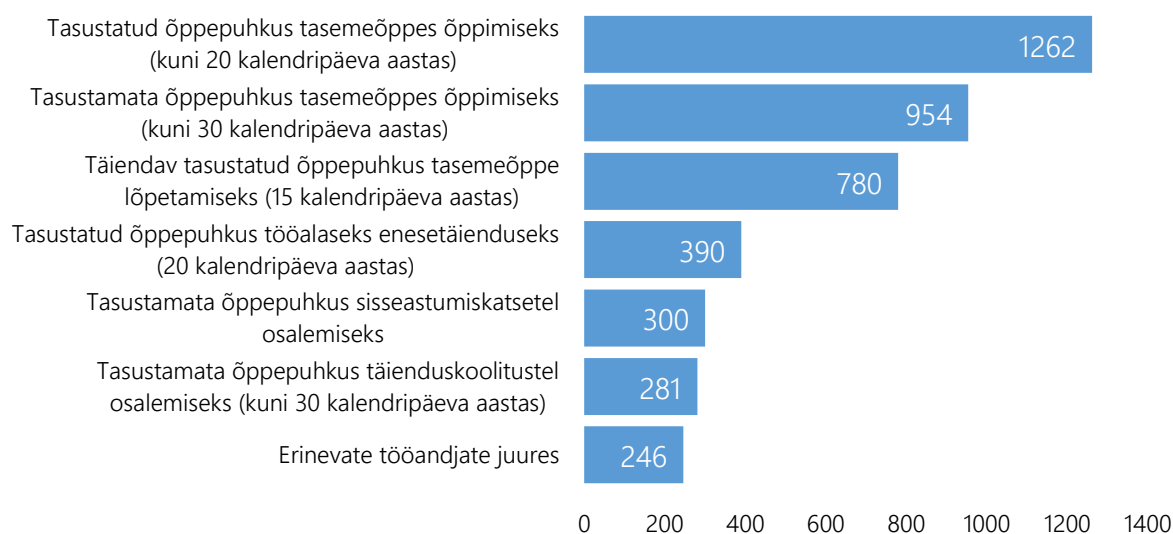
Kõike õppepuhkusest: õppurite teadlikkus ja praktikad

Selles osas, milliseid võimalusi on õppepuhkuse võtmiseks, on informeeritus erinev. 136 inimest (9% vastanuist) vastas küsitluses, et nemad ei ole õppepuhkuse võtmise õigusega üldse kursis – nemad ei vastanud ka küsitluse nendele osadele, kus uurisime täpsemalt vastajate teadlikkuse ja kogemuse kohta. Oma kogemusi jagas selles osas 1424 töötavat õppijat.

Enim ollakse kursis õppepuhkuste võtmise õigusega tasemeõppes (joonis 10): 1262 inimest (89%) on öelnud, et teab õigusest võtta tasustatud õppepuhkust tasemeõppes õppimiseks, 954 (67%) teab ka tasustamata õppepuhkuse võimalusest tasemeõppes ning kursis ollakse ka tasemeõppe lõpetamiseks mõeldud täiendava õppepuhkusega. Vastajate teadlikkus teistest õppepuhkuse liikidest on madalam. Lisaks teavad õppepuhkuse võtmise õigusest rohkem need, kes ise õpivad tasemeõppes.

¹¹ Kutse- ja kõrghariduse koondtabel: õppurite arv õppevaldkonna, suuna, rühma ja õppekava järgi. Haridussilm. <https://www.haridussilm.ee/ee/tasemeharidus/tasemeharidus/oppijad>





Vastajad said valida kõik sobivad variandid.

Joonis 10. Õppijate teadlikkus erinevatest õppepuhkuse võtmise võimalustest (n = 1424)

Õppepuhkuse võtmise õiguse kohta on vastajad eelkõige ise seadustest uurinud (60%), kuid palju levib infot ka kolleegide (31%), kaasõppijate (30%) ja tööandjate (30%) vahendusel, samuti on õppijad sellest kuulnud oma õppeasutuse (25%) kaudu. Vähem on infot saadud Töötukassast. Muude infoallikatena nimetati peamiselt sugulasi ja sõpru, mõni vastaja mainis, et kuulis õppepuhkuste võtmise õigusest selles uuringus osaledes ning üks vastaja mainis ka Tööinspektsiooni.

Neist 1424 vastajast, kes õppepuhkuste võtmise õigusest teadsid, on ise viimase viie aasta jooksul õppepuhkest võtnud 965 vastajat (68% õppepuhkuse võtmise õigusest teadlikest). Õppepuhkuse võtmisega seotud praktikate ja kogemuste kohta vastasid küsimustele ainult nemad.

Õppepuhkest on vastajad võtnud peamiselt tasemeõppes osalemiseks, seda nii isikliku kui tööalase arengu eesmärgil (vastavalt 604 (63%) ja 548 (57%) vastajat, joonis 11). Meenutame, et ka teadlikkus õppepuhkuse võtmisest tasemeõppeks oli vastajate seas suurim. Vähim on õppepuhkest võetud mikroraadiprogrammis osalemiseks (2%), kuid meeles tuleb pidada, et mikroraadide pakkumine on Eestis veel algusjärgus ning teadlikkus neist (ja seega ka neis osalemine) ei pruugi veel olla väga kõrge. Samuti on võimalik, et kuna mikroraadiprogrammid koondavad üksikuid õpitavaid aineid, ei pruugi nendes osalemine olla töötavate õppijate jaoks nii suureks ajaliseks koormuseks, et õppepuhkest võtta.

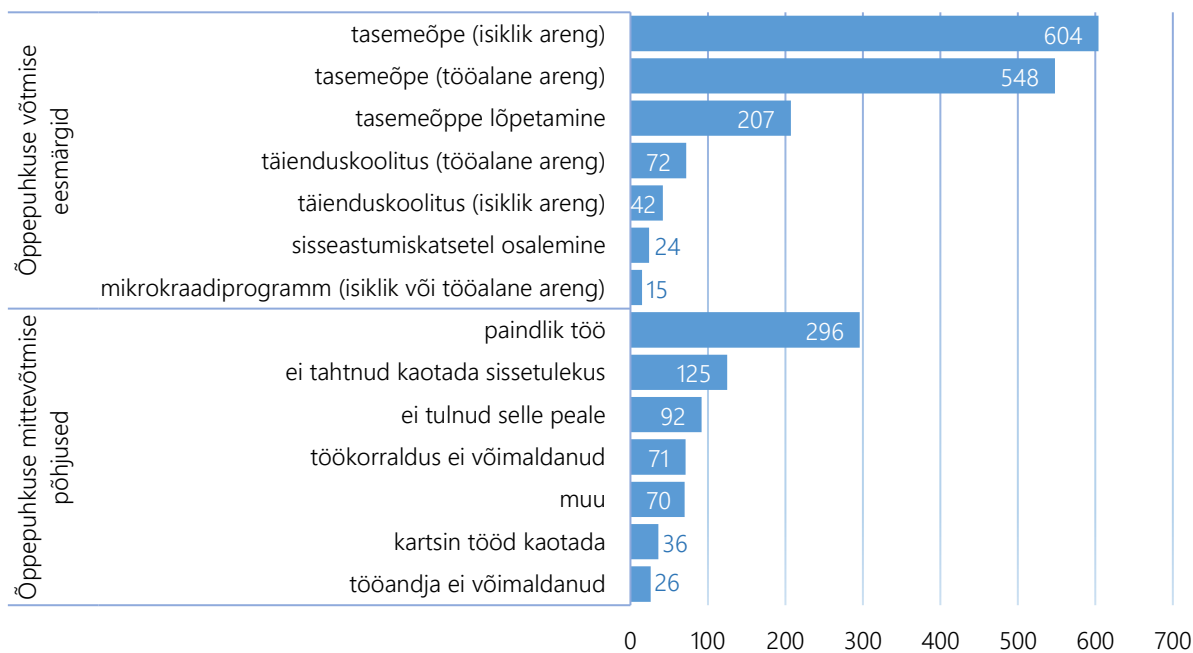
Uurisime vastajatelt ka selle kohta, miks õppepuhkest pole võetud. Selgus (joonis 11), et **enamuse õppepuhkest mitte võtnutest ei pea seda paindliku töökorralduse tõttu vajalikuks** (296 vastajat, 31%). Küllalt palju **nimetati ka kartust kaotada sissetulekutes** (125 vastajat, 13%). 36 vastajat (4%) kartis kaotada töö ja 26 vastaja (3%) tööandja ei võimaldanud õppepuhkest võtta. Konfliktide vältimiseks välditi siis ka õppepuhkuse võtmist.





„Isegi, kui töökoht oleks alles jäänud, oleks oluliselt halvenenud tööandja suhtumine. „Kes selle jama kinni maksab!?” oli väga sage reaktsioon igasugustele ideedele.” (küsitlusele vastanu)

Tööandjate negatiivne suhtumine avaldus ka olukorras, milles õpe polnud seotud tööga. Selle tõttu jätsid mõned vastajad ka õppepuhkuse võtmata.



Vastajad said valida kõik sobivad variandid.

Joonis 11. Õppepuhkuste võtmise eesmärgid ning mittevõtmise põhjused (n = 965)

Muudest põhjustest, miks õppepuhkuse võtmisest on loobunud, saab välja tuua tunnetuse, et õppepuhkuse võtmisega tehtaks liiga tööandjale või kolleegidele.

„Julgeksin ehk rohkem kasutada, kui see oleks tööandjale kuidagi kompenseeritud, see muidu jätab töötaja ebamugavasse seisu. Mina polegi seda kasutanud, kuna töötan eraettevõttes ja igasugune tasustamine või puudumine läheb tööandja rahakotist. Näri on küsida ja nõuda, kui tead, et tekitad ettevõttele kahju enda isiklikuks hüvanguks. Eriti kui suhted on head.” (küsitlusele vastanu)

Samuti kirjeldasid mõned töötavad õppijad, et alles alustasid uued töökohal, mille tõttu pole ühtegi puhkust (sh õppepuhkust) välja võtnud või õppisid hoopis näiteks põhi- või vanemapuhkuse ajal. Mõned uuringus osalejad tõid välja, et eelistasid kasutada teisi puhkuse liike, kuna nende puhul kaotasid nad vähem töötasus, teised aga mainisid, et samal ajal, kui oleks olnud vaja õppepuhkust,

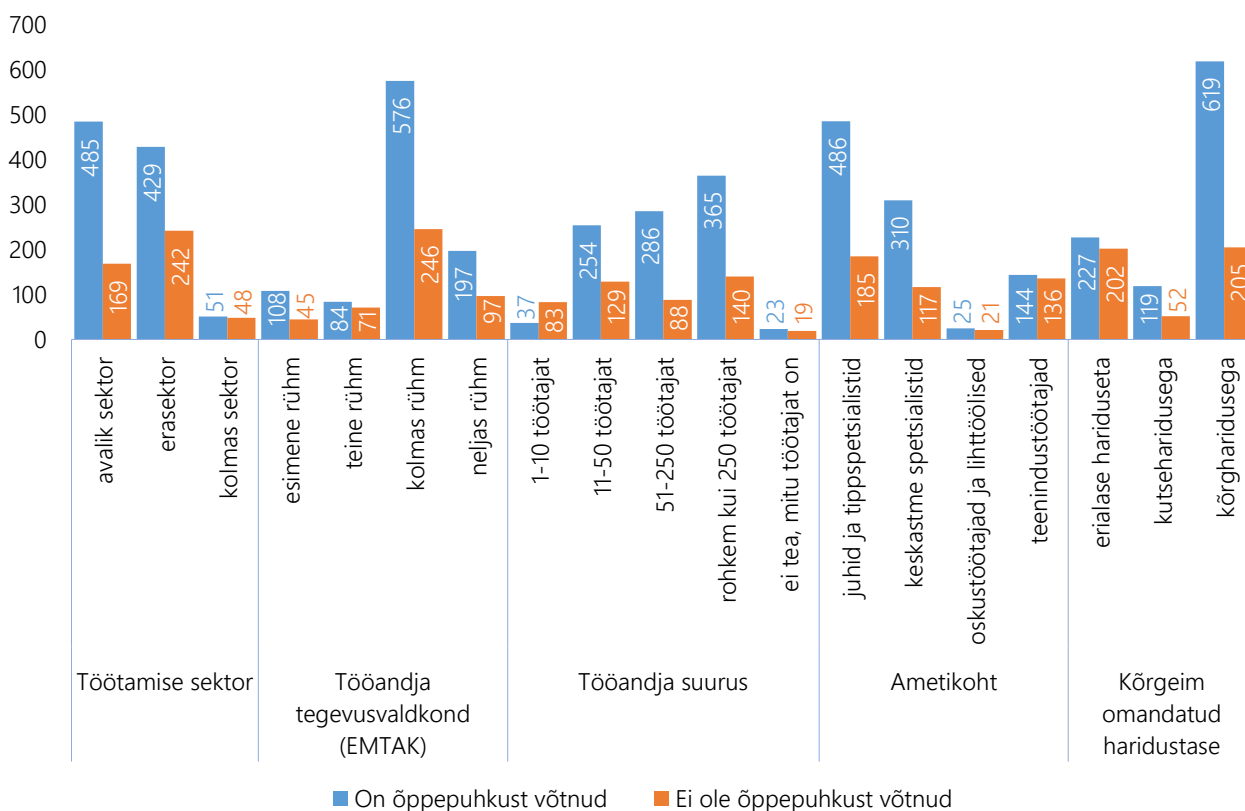




oli muu puhkus juba planeeritud, mistõttu puhkust ei hakatud ümber vormistama. Mainiti ka, et õppepuhkust ei ole võetud, kui töötatakse näiteks käsunduslepingu alusel.

Need, kes õppepuhkust on võtnud, on eelistanud kasutada maksimaalset tasustatud perioodi (20 kalendripäeva aastas) mitmes osas (36%), samuti on eelistatud kasutada tasustatud perioodi mitmes osas, kuid vähem, kui maksimaalselt võimalik (22%). Vähem inimesi on korraga kasutanud ära kogu lubatud perioodi ehk 30 kalendripäeva aastas (2%) või kasutanud tasemeõppe lõpetamiseks mõeldud kalendripäevi mitmes osas, sealjuures vähem kui maksimaalne periood 15 kalendripäeva aastas (2%). Mitme tööandja juures on õppepuhkuse võtmise õigust kasutanud 115 vastajat (12%) ning valdavalt peetakse õppepuhkuse võtmise protsessi lihtsaks (80% vastanuist ütles, et see pole keeruline; keskmine hinnang keerukusele viie palli skaalal, kus viis palli tähendas „väga keeruline“, oli 1,7).

Vaatasime ka seda, millise tööandja juures õppepuhkuste võtmise õigusest teadlikud õppijad (ehk 1424 vastajat) töötavad, milline on nende ametikoht ning kõrgeim omandatud haridustase ning kui paljud õppuritest nimetatud jaotustes on õppepuhkust võtnud (joonis 12).



Joonis 12. Õppepuhkuse võtmine töötamise sektori, tööandja suuruse, ametikoha ja kõrgeima omandatud haridustaseme järgi (n = 1424)

Selgus, et küsitlusele vastanud kolmandas sektoris töötavatest õppijatest on pooled õppepuhkust võtnud, pooled mitte. Erasektoris töötavatest õppijatest on ligi kaks korda rohkem neid, kes on õppepuhkust võtnud ning avalikus sektoris töötavatest õppijatest on õppepuhkust võtnuid ligi kaks kolmandikku rohkem kui neid, kes samas sektoris töötades õppepuhkust võtnud ei ole.





Selleks, et vaadata õppepuhkuste võtmist töandja tegevusvaldkonna järgi, jagasime valdkonnad EMTAK 2008 ühekojaliste koodide alusel nelja rühma (analoogselt töandjate küsitluse tulemustega):

- esimene rühm (koodid A (põllumajandus, metsamajandus ja kalapüük), B (mäetööstus), C (töötlev tööstus), D (elektrienergia, gaasi, auru ja konditsioneeritud õhuga varustamine), E (veevarustus ja kanalisatsioon, jäätmekäitlus), F (ehitus));
- teine rühm (koodid G (hulgi- ja jaekaubandus; mootorsõidukite ja mootorrataste remont), H (veondus ja laondus), I (majutus ja toitlustus), T (kodumajapidamiste kui töandjate tegevus);
- kolmas rühm (J (info ja side), M (kutse-, teadus- ja tehnikaalane tegevus), P (haridus), Q (tervishoid ja sotsiaalhoolekanne), R (kunst, meelelahutus ja vaba aeg);
- neljas rühm (K (finants- ja kindlustustegevus), L (kinnisvaraalane tegevus), N (haldus- ja abitegevused), O (avalik haldus ja riigikaitse; kohustuslik sotsiaalkindlustus), S (muud teenindavad tegevused), U (eksterritoriaalsete organisatsioonide tegevus).

Selgus, et kõigis rühmades peale teise on õppepuhkuse võtjaid kaks või enam korda rohkem kui mittevõtjaid, teises rühmas jagunevad õppepuhkuse võtjad ja mittevõtjad praktiliselt pooleks.

Selgus ka, et väikeste, kuni kümne töötajaga töandjate juures töötavatest õppivatest inimestest on õppepuhkust võtnud vähem kui pooled. Suuremate töandjate juures on õppepuhkust võtnud õppivaid töötajaid rohkem kui mittevõtnuid, sealjuures 51–250 töötajaga töandjate juures on õppepuhkust võtnud enam kui kolm korda rohkem kui mittevõtnuid.

Selleks, et vaadata õppepuhkuste võtmist ametikohtade kaupa, koondasime vastanute ametikohad ISCO-08 ühekojaliste koodide alusel nelja rühma:

- juhid ja tippspetsialistid (ISCO-08 koodid 0 (sõjaväe ohvitserid ja allohvitserid), 1 (seadusandjad, kõrgemad ametnikud ja juhid) ja 2 (tippspetsialistid));
- keskastme spetsialistid (ISCO-08 kood 3 (tehnikud ja keskastme spetsialistid));
- teenindustöötajad (ISCO-08 koodid 4 (ametnikud, kontoritöötajad ja klienditeenindajad) ja 5 (teenindus- ja müügitöötajad));
- oskustöötajad ja lihttöölised (ISCO-08 koodid 6 (põllumajanduse, metsanduse, jahinduse ja kalanduse oskustöölised), 7 (oskustöötajad ja käsitöölised), 8 (seadme- ja masinaoperaatorid ja koostajad) ja 9 (lihttöölised)).

Selgus (vt joonis 12), et **õppepuhkust võtavad pigem need õppijad, kes töötavad kõrgema kvalifikatsiooniga või juhtivamatel ametikohtadel** – juhid, tippspetsialistid, keskastme spetsialistid. Seevastu oskus- ja lihttöölised ning teenindustöötajate seas on õppepuhkuse võtjad ja mittevõtjad jagunenud pooleks. Samuti on näha, et kõrgharidusega (bakalaureuse-, magistri- või doktorikraad) töötajatest on õppepuhkust võtnud kolm korda rohkem kui neid, kes õppepuhkust võtnud ei ole; kutseharidusega (kutseharidus põhi- või keskhariduse baasil, kutsekeskharidus või keskeri- ja tehnikumiharidus) õppuritest on õppepuhkust võtnud poole rohkem kui mittevõtnuid ning erialase hariduseta (põhi- või üldkeskharidus) õppijate seas jagunevad õppepuhkust võtnud ja mittevõtnud pooleks.



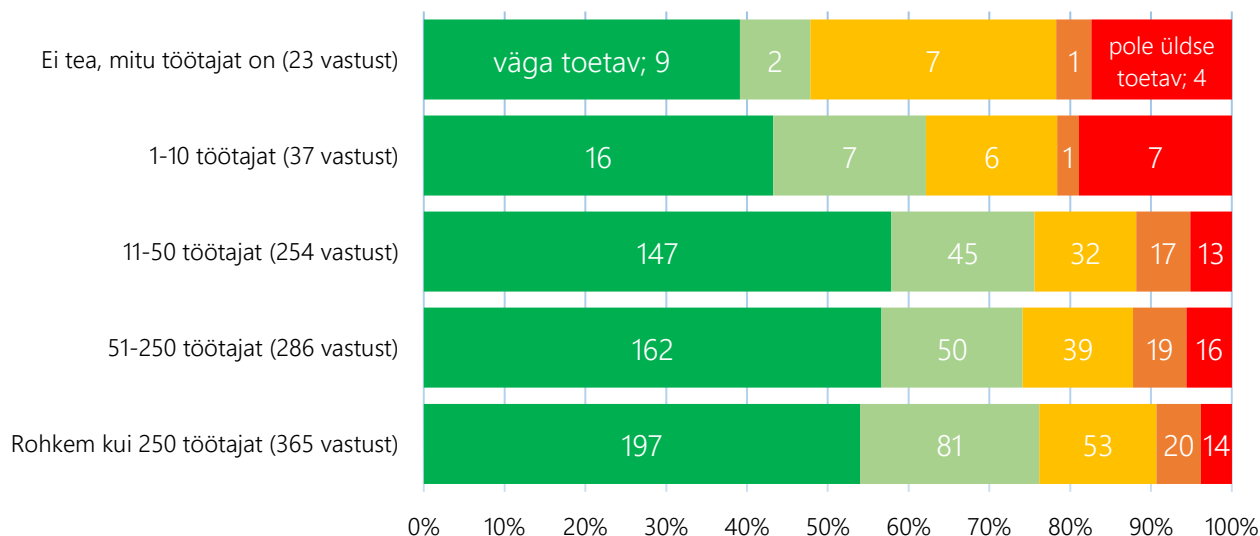


Õppivate töötajate kogemus tööandjate suhtumisega õppepuhkuse võtmise õigusesse

Selleks, et õppepuhkusele minna, on inimestel enamasti olnud vaja oma tööandjale esitada avaldus ja õppeasutuse tõend õppimise kohta. Vähemal määral on piisanud emma-kumma esitamisest ning mõnel juhul pole inimestel olnud õppepuhkuse taotlemiseks vaja tööandjale midagi esitada.

Õppepuhkuse võtmise protsessi ei peeta keerukaks.

Kuigi eestpoolt selgus, et mõne töötava õppija tööandja on keeldunud õppepuhkuse andmisest, leitakse siiski üldiselt, et tööandjad on õppepuhkuste võtmise osas pigem väga toetavad (joonis 13). Sealjuures saab täheldada, et **mida suurem on tööandja, seda rohkem toetavana töötajad teda tajuvad** (14 ehk vaid ligi 4% õppivatest töötajatest, kes töötavad rohkem kui 250 töötajaga tööandja juures, tajusid, et tööandja ei ole toetav) ning kuni kümne töötajaga tööandja puhul tajutakse enim, et tööandja ei ole õppepuhkuse võtmise osas toetav (seitse vastajat ehk 19% kuni kümne töötajaga tööandja juures töötavatest õppijatest tajusid, et tööandja ei ole toetav). See erineb tööandjate küsitluse sisendist – kui tööandjate puhul osutusid toetavamaks kõige väiksemad ja kõige suuremad tööandjad, siis töötajate puhul tajuvad väikesearvulise töötajaskonnaga tööandjate juures töötavad õppurid tööandja suhtumist vähem toetavalt.



Joonis 13. Tööandja toetus õppepuhkuse võtmisele tööandja suuruse järgi viie palli skaalal (tumeroheline = väga toetav -> punane = pole üldse toetav; n = 965)

Tasub siiski tähele panna, et väikeste tööandjate juures töötavaid inimesi oli vastajate seas teiste rühmadega võrreldes vähem, seega võib selles rühmas ka väheste vastajate hinnang rühmasisesed tulemusi tugevamalt mõjutada. Seega, kuigi Eestis on enim just 1–10 töötajaga ettevõtteid, kajastuvad uuringus pigem suuremate tööandjate juures töötavate õppivate inimeste arvamused ja kogemused.

Ühtlasi selgus, et tööandjad on ühtviisi toetavad nii avalikus, era- kui kolmandas sektoris. Samuti on küsitluse põhjal tööandjad toetavad olenemata sellest, millises valdkonnas nad tegutsevad. Veidi eristus siin tööandjate teine rühm (kaubandus, veondus ja laondus, majutus ja toitlustus), kus oli





teiste tegevusalade tööandjate juures töötavate õppijatega võrreldes proportsionaalselt rohkem vastajaid, kes tööandjat toetavaks ei pidanud, kuid valdav enamus ka teises rühmas töötavatest õppijatest hindas oma tööandjat siiski toetavaks.

Küsitlusele vastanud õppivad **töötajad hindasid tööandja suhtumist õppepuhkuste võtmisesse keskmiselt väga positiivselt** (keskmine hinnang viie palli skaalal 4,1) ning valdavalt ei ole nad õppepuhkuste võtmisel kogenud ka takistusi, nentisid töötajad intervjuudes, et **suhtumine oleneb siiski palju konkreetsest tööandjast**, näiteks võib inimese praegune tööandja olla toetav, kuid eelmises töökohas tajuti õppepuhkuse võtmisel tööandja halvaks panu.

„Eelnevast töökohast on kogemus, kus oli suhtumine, et olen justkui tüütu töötaja, kes töö ei käi ja tahab selle eest raha saada. Sealjuures ma õppisin täpselt seda eriala, milles ma töötasin, seega ei saanud ka öelda, et lihtsalt enda huvist oleks seda teinud. Siis ma sain alles aru, mida ma tööandja jaoks tähendan.“ (TÕ3)

Kõrge keskmise hinnangu aluseks võib olla see, et töötajad, kelle tööandja suhtumine õppepuhkustesse või töötaja õpingutesse on negatiivne, valimisse ei sattunudki – on võimalik, et nemad on õppimisest loobunud või polegi õppesse astunud. Vestluste käigus toodi välja näiteks juhtum kaasõppijast, kes pidi õpingud katkestama, kuna tööandja ei andnud talle õppepuhkust.

Tööandjate negatiivne suhtumine võib vastajate sõnul väljenduda ka selles, et õppepuhkust ei võimaldata ning töötajal soovitatakse võtta põhipuhkust või pannakse ta olukorda, kus tuleb vähendada koormust.

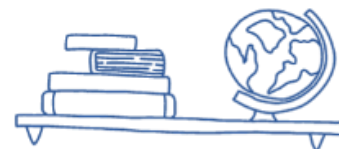
„Tööandja võiks leplikum olla. Kuna õppepuhkuse taotlemine eeldab tööandja kinnitust, siis kasutasin õppepuhkuse asemel riiklikku lapsepuhkust ja lõpuks vähendasin töökoormust 0,8 pealt 0,2 peale. Tunnen, et olen oma mitte-erialaste õpingutega tülik. Suveks ei lubatud töökoormust tagasi 0,8 peale tõsta, kuigi suvel kooli ei ole - anti mõista, et paberimajandus on personaliosakonnale ja juhtidele suur tüli.“ (küsitlusele vastanu)

Samuti on õppepuhkuse võtmisest loobunud, kuna on tajutud, et tööandja suhtumine ei toeta seda.

„Kardan ülemuse reaktsiooni ja pettunud pilku.“ (küsitlusele vastanu)

Mõnel juhul ei taju töötajad aga negatiivset suhtumist niivõrd juhtide või tööandjate suunalt vaid kaaskolleegidelt. Need väljenduvad üldiselt kommentaarides vestluste käigus ja võivad olla seotud kaaskolleegide tajutava ebaõiglustundega: puuduva töötaja tööülesanded jagatakse üldiselt ära teiste töötajate vahel, töötaja eemalviibimisega seoses väheneb teiste töötajate võimalus oma tööaega paindlikult planeerida ning sõna „õppepuhkus“ seostatakse semantiliselt pigem puhkuse kui õppimisega.

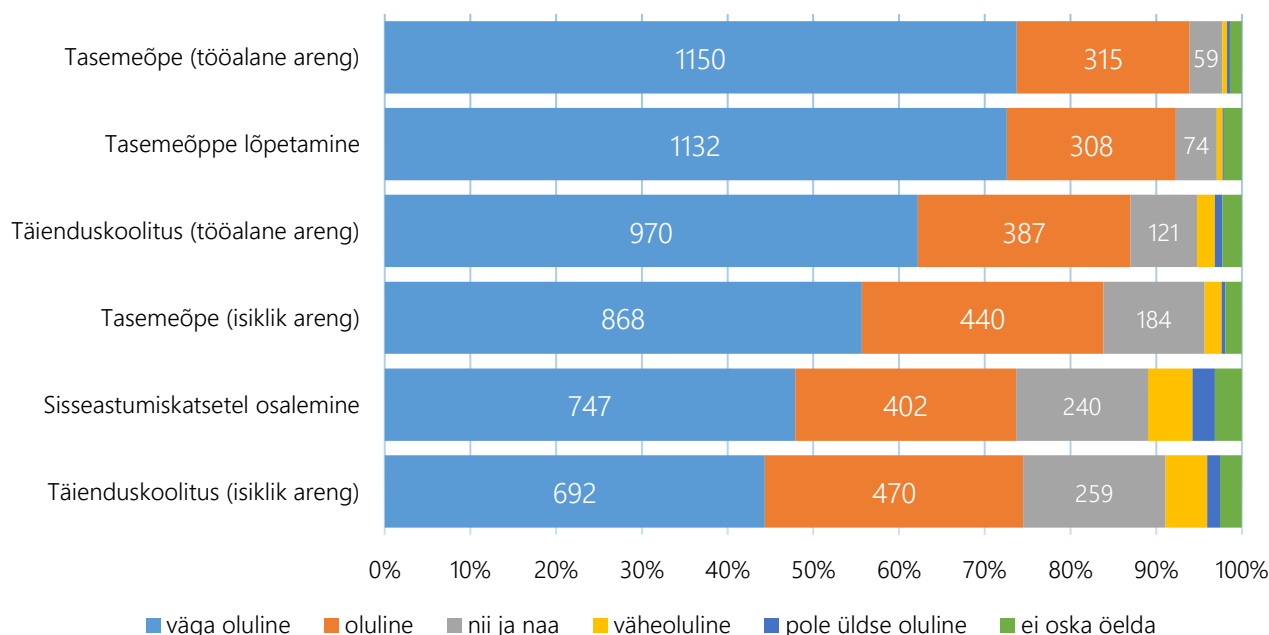




On öeldud, et „töö on tegemata, aga õpib raha eest.“ (TÕ20)

Tagasiside õppepuhkuste süsteemile

Õppivad töötajad peavad õppepuhkuse võtmise õigust ja võimalust oluliseks kõikide olemasolevate õppepuhkuse liikide lõikes (joonis 14). Olulisimaks peetakse sealjuures õppepuhkust erialase arengu eesmärgil tasemeõppes osalemiseks, samuti tasemeõppe lõpetamiseks. Ühtegi õppepuhkuse liiki ebaoluliseks ei peetud.



Joonis 14. Õppivate töötajate hinnangud erinevate õppepuhkuse liikide olulisusele

Tagasiside sellele, kui pikk peaks olema võimaldatav õppepuhkuste periood, oli erinev. Siinjuures on erinevused selgitatavad nii õppe iseloomuga, töökorraldusega kui ka inimeste tööharjumustega. Iseäranis tasemeõppe puhul leidsid töötajad, et tasustatud õppepuhkuse päevi võiks olla enam, seda eriti juhul, kui kontakttundides tuleb käia ka kohal ja töötaja töötab täiskoormusega. Leiti, et piisav võiks olla juba ka 30 tasustatud päeva. Samas leidsid mõned töötajad, kelle õpe toimus õhtuti või kontaktkohtumisi oli vähem, et tasustatud periood on ka tasemeõppeks piisav. Siin tuleb mängu ka töötaja töökorraldus. Kui õpe langeb tööpäevadele ning tööd ei ole muul viisil võimalik ümber korraldada, tuleb töötajal võtta õppepuhkust ka kontakttundides osalemiseks. Selliselt võivad õppepuhkusepäevad kiiresti otsa saada. Samas võimaldab mõne töötaja tööandja rohkem paindlikkust näiteks graafikute seadmisel või kaugtööd toetades, mistõttu töö ja kooli ühildamiseks pole alati vaja õppepuhkust võtta. Täienduskoolituste puhul on õpe üldiselt lühem ning õppijad ei väljendanud soovi selleks õppepuhkuse perioodi pikendada.

Sarnaselt tööandjatega kirjeldasid ka töötajad, et praktikad õppepuhkuste tasustamise osas võivad olla asutusesti erinevad. Olukorras, milles õppepuhkuse tasu on väiksem põhipuhkusetasust, on töötajad mõnel juhul võtnud õppepuhkuse asemel põhipuhkust, et mitte kaotada sissetulekutes. See





tähendab aga, et töötajal jääb vähem aega tööst ja koolist puhkamiseks ning see soodustab omakorda läbipõlemist.

„Kui tasu on väiksem, siis see paneb mõtlema küll, kas kasutada õppepuhkust või tavalist puhkust. Mõned päevad tuli ikka ette ka seda, et kasutasin tavalise puhkuse päevi õppimiseks.“ (TÕ15)

“ Ma sageli ei raatsi õppepuhkust võtta, sest kaotan rahas. Ja siis pean "salaja" koolitusel/õppetöö ajal tegema päristööd või töö ajal olema loengus... Ei saa nii ehk nii mõlemat korraga teha. Aga raha on oluline.” (küsitlusele vastanu)

Kuigi paljud vastajad lootsid, et puhkusetasusid ühtlustatakse, väljendasid mitmed siiski ka seda, et nad on lihtsalt tänuhulgas võimaluse eest õppimiseks üldse tasustatud õppepuhkust saada. Välja toodi ka, et õppepuhkuse tasustamise osa ei ole alati töötajale läbipaistev. Pakuti, et töötajat toetaks õppepuhkuste võtmisel see, kui toimiks õppepuhkuste tasu kalkulaator, mis arvestaks, kui palju töötaja võib puhkusel oldud päevadega palgast kaotada.

Ka töötajad tõid välja, et õppepuhkuse päevade arvestus võiks olla õppeaasta mitte kalendriaasta põhine. See võimaldaks õppivatel töötajatel õppepuhkusepäevi paremini planeerida ning hoiaks ära ka olukorrad, milles õppepuhkusepäevi kasutatakse n-ö otstarbetult, nt kirjeldati olukorda, kus esmakursuslasel pole esimesel sügissemestril kõiki kalendriaastaks ettenähtud õppepuhkuse päevi õppetöös osalemiseks tingimata vaja, kuid ta ei soovi neid päevi ka n-ö kasutamata jätta.

„Ehk kui me laias laastus eraldame magistris õppides kahe aasta kohta 60 päeva tasustatud ning 30 päeva tasustamata, siis praegu kasutatakse neid ebaefektiivselt. Eraldame need päevad siis kohe terve õppeperioodi peale ning õppur valib ise, kuidas ta neid kasutab. Praegusel juhul ma väidan, et neljast magistriõppe semestrist kahel semestril (1. aasta sügissemester ja teise aasta kevadsemester) kasutatakse ära õppepuhkuse päevad lihtsalt sellepärast, et neid rohkem kasutada ei saa, kuigi vajadust nende kasutamiseks ei pruugi tolles ajaperioodis olla.“ (küsitlusele vastanu)

Küsitlusele vastanud töötavate õppijate vastustest ilmnes, et teadlikkus erinevatest õppepuhkuse võtmise võimalustest ei ole ühetaoline. Samuti kirjeldati avatud vastustes, et kolleegid ja tööandjad suhtuvad mõnikord õppepuhkuste võtmisesse eelarvamustega. Seega toodi välja, et õppepuhkuste süsteemi – selle toimimist ja eesmärgi – tuleks laiemale avalikkusele tutvustada. Peeti oluliseks, et õppepuhkuste võtmisega seotud negatiivseid hoiakuid ja sotsiaalseid norme, mis soodustavad ennastsalgavat töötamist, tuleks avalikult vaidlustada.





Õppivatest töötajatest ja nende tööandjatest: persoonad

Mõistmaks, kes on need töötajad ja tööandjad, kes õppepuhkuste võtmise-andmisega kõige rohkem ja vähem kokku puutuvad, mis on nende suhtumised ning neid iseloomustavad omadused, viisime läbi klaster- ja faktoranalüüsi ning kombineerisime tulemusi kvalitatiivse andmeanalüüsi sisendiga, et luua erinevaid rühmasid kirjeldavad persoonad. Täpsemat persoonade loomise metoodikat ning spetsiifilisemaid analüüsi tulemusi saab lugeda lisast (lisa 4).

Tööandjad

Tööandjate rühmitamiseks viisime läbi klasteranalüüsi. Klasteranalüüsis kaasasime rühmade määratlemisse tunnused, mis näitavad peamiselt suhtumist: **personali arendamise strateegia ja koolitusplaani olemasolu, suhtumine õppepuhkuse võtmisesse** ja kas keegi töötajatest **on võtnud õppepuhkust**. Seejärel vaatasime tööandjate omadusi, mis neid gruppe iseloomustavad, keskendudes ennekõike varasemate uuringute ning kvalitatiivses analüüsis olulistele eristuvate tunnustele: **ettevõtte või asutuse töötajate arv ning tegevusvaldkond**.

Klasteranalüüsi tulemusena joonistus välja kuus tööandjate rühma:

- avatud arvajad;
- tööle keskendujad;
- mustvalgelt mõtlejad;
- paindlikud kohandajad;
- kergelt kahtlejad;
- arengut arvestavad.

Tööandjad võib üldjoontes jagada kaheks – see valdav enamus, kus keegi õppepuhkust võtnud ei ole (avatud arvajad, tööle keskendujad, mustvalgelt mõtlejad ja paindlikud kohandajad) ning, rühmad, kus seda on tehtud (kergelt kahtlejad, arengut arvestavad).

Klasteranalüüsist selgus, et selgelt eristuvad avatud arvajad, kes moodustavad ka ülekaalukalt kõige suurema rühma (n=210). Nendel tööandjatel puudub kogemus töötajatega, kes on õppepuhkust võtnud ning kuigi neil ei ole konkreetset töötajate arenguplaani või strateegiat, peavad nad oluliseks nii töötajate tööalase kui ka isikliku arengu toetamist. Üsna palju on ka tööle keskendujaid (n=87). Neid eristab avatud arvajatest suhtumine töötaja õppe toetamisse – tööle keskendujad peavad oluliseks toetada töötajate tööalast, mitte niivõrd isiklikku arengut. Suhtumise osas eristuvad veel mustvalgelt mõtlejad. Kuigi see rühm on eelnevatega võrreldes väiksem (n=43), paistab silma asjaolu, et nad leiavad tööandjatena, et õppimine peaks toimuma töötaja vabast ajast. Väiksema osa töötajatele õppepuhkuse andmise kogemusega tööandjatest moodustavad paindlikud kohandajad (n=28). Nende jaoks on õppepuhkustega seotud teemad enamasti teisejärgulised, kuna töö iseloomust tulenevalt on võimalik leida alternatiivseid lahendusi töötaja töö ja õppimise ühildamises. Väikese osa vastanud tööandjatest moodustasid ka kergelt kahtlejad (n=29) ja arengut arvestavad tööandjad (n=22). Mõlemas rühmas on tööandjad, kelle mõni töötaja on õppepuhkusel viibinud. Neid rühmi iseloomustavad nii suhtumine kui ka organiseerituse aste. Kergelt kahtlejate seas on





õppepuhkuse andmise kogemusega tööandjate seast enam neid tööandjaid, kes leiavad, et õppimine peaks toimuma töötaja vabast ajast. Samuti pole sellesse rühma kuuluvatel tööandjatel enamasti arenguplaani või strateegiat. Arengut arvestavatele tööandjatele on aga omane süsteemne lähenemine töötajate arengu toetamisele: olemas on arenguplaanid või strateegiad. Samuti leiavad need tööandjad ülekaalukalt, et oluline on toetada nii töötaja tööalast kui ka isiklikku arengut.

Järgnevalt kirjeldame rühmi lähemalt.

Avatud arvajad

Avatud arvajate rühm on tööandjate seas ülekaalukalt kõige suurem. Need on tööandjad, kes on väga avatud mõttele töötaja õpingute toetamisest – nad leiavad, et tööandja peaks toetama nii töötaja tööalast kui ka isiklikku arengut. Samas ei ole neil ette tulnud olukorda, kui mõni nende töötaja õppepuhkusele suunduks. Sestap on neil ka keerulisem hinnata, mida tähendaks tööandja vaatest see, kui töötaja õppepuhkust kasutab.

Kuigi avatud arvajad peavad töötajate enesetäiendamist oluliseks, ei pea nad vajalikuks kõike formaliseerida – seega ei tee nad ka töötajatele arenguplaani või strateegiadokumenti. Kuna avatud arvajate puhul on tegemist tööandjatega, kelle heaks töötab vähe inimesi (1-9 töötajat), ei ole kavade vormistamine ka mõistlik. Lõppeks teavad kõik kõiki ning kokkulepeteni on võimalik jõuda isegi lihtsalt.

AVATUD ARVAJA:

- on väikese töötajate arvuga tööandja;
- tegutseb peamiselt info ja side, kutse-, teadus- ja tehnikaalase tegevuse, hariduse, tervishoiu, kunsti ja meelelahutusega seotud valdkonnas;
- töötajad pole võtnud õppepuhkust;
- pole koostanud plaani või strateegiat töötajate arengu toetamiseks;
- leiab, et oluline on toetada töötaja tööalast ja isiklikku arengut.

Maarja on juba aastaid juhtinud väikest reklaamiagentuuri kiirelt muutavas suurlinnas. Agentuur, mille nimi on "Loov Lõim", on tuntud oma loovate ja innovaatiliste reklaamikampaaniate poolest.

Maarja teab, et selleks, et püsida konkurents, on vajalik pidev töötajate arendamine, mistõttu usub ta sügavalt, et töötajate tööalane ja isiklik eneseareng on olulised ettevõtte üldise edu ja kvaliteetsete teenuste pakkumise seisukohast. Samas usaldab ta enesetäiendamise soovi ja vajadusega seotud otsused töötajatele - kolleegid on talle nagu perekond ning ta usub, et kui keegi leiab õppimiseks midagi, mis teda huvitab, räägib ta sellest Maarjaga. Sestap ei soovi Maarja ka koolitusstrateegiate planeerimisega suhtlust üleliia formaalseks muuta. Pealegi on tööaeg paindlik ning igaüks saab end täiendada just sel ajal ja viisil, nagu ta heaks peab.





Töole keskendujad

Töole keskendunud tööandjad pühenduvad sellele, et nende töö väljund oleks ajakohane ja kvaliteetne. Seda ootavad nad ka oma töötajatelt.

Nad mõistavad, et ettevõtete tihedas konkurentsipüsümiseks tuleb uuemate töövõtete ja -tehnikate omandamine kasuks. Sestap näevad tööle keskendujad töötajate õppimise ja selle toetamise olulisust ennekõike tööalase arengu eesmärgil. Sealjuures on neile väga oluline eristada, kas ja kuidas on õpe tööga seotud – nad ei näe enamasti suuremat pilti sellest, kuidas „vähem“ tööga seotud erialad võiksid töötajate tööle kaasa aidata.

Töole keskendunud tööandjate töötajad pole võtnud õppepuhkust. Kuna nende tööandjate jaoks on oluline töötajate tööalane areng, organiseerivad nad tööalase enesetäienduskoolituse ise ning kõik töötajad teavad, et see on osa nende tööst. Nad ei pea selleks taotlema eraldi õppepuhkust, kuna koolitus toimub töö ajal.

Töole keskendunud tööandjad on pidevalt rakkes ning teavad täpselt, milliseid oskuseid oma töötajatelt ootavad. Seda teadmist vahendavad nad juba töötajaid värvates. Seega ei pea nad oluliseks formaalset töötajate arenguplaani või -strateegiat vormistada – selleks pole töö kõrvalt ka lihtsalt aega!

TÖÖLE KESKENDUJA:

- on väikese töötajate arvuga tööandja;
- tegutseb peamiselt info ja side, kutse-, teadus- ja tehnikaalase tegevuse, hariduse, tervishoiu, kunsti ja meelelahutusega seotud valdkonnas;
- töötajad pole võtnud õppepuhkust;
- pole koostanud plaani või strateegiat töötajate arengu toetamiseks;
- leiab, et oluline on toetada töötaja tööalast, kuid mitte niivõrd isiklikku arengut.

Töole keskendujate jaoks on väga oluline tööalase ja isikliku enesearenguga seotud õppimise eristamine, mis võib tuleneda ka hirmust-eelarvamusest, et kui töötaja läheb õppima midagi tööga mitteseotut, toetab ta alateadlikult töötaja ümberõppimist ja teisele töökohale suundumist.

Mustvalgelt mõtlejad

Mustvalgelt mõtlevate tööandjate rühma kuuluvate tööandjate töötajad pole õppepuhkust võtnud. Kuigi see rühm on võrreldes eelnevatega väiksem, eristuvad nad selgelt oma hoiakutes töötajate enesetäiendamise toetamise osas.

Mustvalgelt mõtlejad on oma hoiakutes resoluutsed – kui töötajaga on sõlmitud leping töö tegemiseks, siis teeb töötaja tööd! Need tööandjad leiavad, et õppimine – olenemata selle eesmärgist – peaks toimuma töötaja vabast ajast. Töötaja võib ju õppides tööks kasulikke teadmiseid või oskuseid omandada, kuid mustvalgelt mõtlev tööandja leiab, et maksab töötajale töö tegemise, mitte töölt eemal olemise eest.

MUSTVALGELT MÕTLEJA:

- on väikese töötajate arvuga tööandja;
- tegutseb peamiselt info ja side, kutse-, teadus- ja tehnikaalase tegevuse, hariduse, tervishoiu, kunsti ja meelelahutusega seotud valdkonnas;
- töötajad pole võtnud õppepuhkust;
- pole koostanud plaani või strateegiat töötajate arengu toetamiseks;
- leiab, et õppimine peaks toimuma töötaja vabast ajast.





Need tööandjad leiavad, et õppimine on töötaja vaba valik ja kui töötaja valib õppimise, peab ta võtma vastutuse ning leidma selleks võimaluse ise. Vajadusel peaks töötaja valima, kas ta tahab õppida või töötada! Mustvalgelt mõtlevad tööandjad kahtlevad, et mitut tegevust korraga on võimalik korralikult teha – kui õppida töötamise kõrvalt, kannatab üks või teine. Parem on, kui töötajate täielik tähelepanu on töö.

Mustvalgelt mõtlevad tööandjad ei pea töötaja enesetäiendamist ja laiemalt elukestvat õpet tööandja „mureks“. Sestap ei näe nad ka põhjust töötajaid arenguplaanide või strateegiate kaudu julgustada.

Mustvalgelt mõtlejate suhtumine töötajate enesetäiendamisse võib olla põhjuseks, mis töötajad ei pöördu õppepuhkuse sooviga tööandja poole (st kasutavad alternatiivseid lahendusi, nt töökoormuse vähendamine) või ei kaalu üldse õppima minemist. On võimalik, et suhtumine on kandunud ka praktikasse ning tööandja on õppepuhkuse andmisest keeldunud.

Paindlikult kohandajad

Paindlikult kohandajate rühm on väike, kuid neid eristavad hoiakud töötajate toetamise. Ühelt poolt on paindlikult kohandajate seas tööandjaid, kelle töötoimetustes õppepuhkuste temaatika ei tõstatugi. Mõni leiab, et töö korraldus on selline, et töö ei sega õppimist (ja vastupidi), mõni arvab, et töötajaskonda iseloomustab soovimatus ennast täiendada (nt kõrge vanuse või töökohal haridusnõuete puudumise tõttu). Teiselt poolt leiavad mõned tööandjad, et see teema ei saagi tõstatuda, kui tegemist on ühemehefirmaga: kui oled ainus töötaja, on keeruline töölt õppimise tõttu eemal olla. Seega pole paindlikult kohandajatel ka kogemust õppepuhkust kasutanud töötajatega.

Selles rühmas on tööandjad, kelle jaoks on töötajate enesetäiendamise toetamine teisejärguline. Sagedamini on tegemist tööandjatega, kes tegutsevad hulgi- ja jaekaubanduse, veonduse ja laonduse või majutuse ja toitlustuse valdkonnas. Need on valdkonnad, milles tihti pole tööaeg fikseeritud ja töötajad saavad õppimist ja töötamist graafiku sobitamise abil ühildada. Nii ei pruugi tööandja teadagi, et tema alluvuses töötab õppivaid töötajaid. Tegemist on mõnel juhul ka töökohtadega, mida täidavad noored töötajad lisaraha teenimise eesmärgil, mistõttu pole töölt puudumine palgas kaotamise tõttu nende jaoks mõeldav. Nii kasutavad nad tööandja paindlikkust töö- ja õpielu ühildamiseks. Selles tegevusvaldkonnas on aga

PAINDLIKULT KOHANDAJA:

- on väikese töötajate arvuga tööandja;
- tegutseb peamiselt hulgi- ja jaekaubanduse, veonduse ja laonduse või majutuse ja toitlustusega seotud valdkonnas;
- töötajad pole võtnud õppepuhkust;
- pole koostanud plaani või strateegiat töötajate arengu toetamiseks;
- leiab, et töökorraldus toetab töötaja eraelulisi tegevusi või et õppepuhkus pole mõeldav, kuna tegemist on üksitegutsejaga.





ka üksitegutsejaid, kelle jaoks õppepuhkuse võtmine tähendaks kogu tööprotsessi peatumist. Need tööandjad kohandavad vajadusel õppimise muude tööülesannete „ümber“.

Tööandjate puhul, kelle töötajad polnud õppepuhkust võtnud, oli ülekaalukalt tegemist väikese töötajate arvuga tööandjatega (1-9 töötajat). Esiteks moodustavad väikesed tööandjad valimist suure osa, kuna Eestis tegutsevatest ettevõtetest / asutustest enamik ongi väikesed tööandjad. Teiseks on loomulik, et vähese töötajate arvuga tööandjatel pole kogemust töötajate õppepuhkuse kasutamisega, kuna töötajate vähesuse tõttu on neil ka vähem temaatikaga kokkupuutevõimalusi.

Kergelt kahtlejad

Tööandjaid, kelle töötajad olid kasutanud õppepuhkust, oli vähe, kuid ka nende seas kerkisid esile väga eriomelised seisukohad. Üheks õppepuhkuse andmise kogemusega rühmaks kujunesid kergelt kahtlevad tööandjad.

Kergelt kahtlevate tööandjate näol on tegemist väikese töötajate arvuga ettevõtete või asutustega. Kollektiivi väiksuse tõttu ei pea need tööandjad oluliseks töötajate arenguplaani või strateegiat paberile panna – kokkuleppele on võimalik jõuda silmast-silma vesteldes.

Kuigi veidi suurem hulk rühma kuuluvatest tööandjatest peab töötaja tööalast ja isiklikku enesearengut oluliseks, on selles rühmas palju ka selliseid tööandjaid, kelle arvates peaks õppimine toimuma töötajate vabast ajast.

Kergelt kahtlevad tööandjad võimaldavad töötajatele küll õppepuhkuse võtmist, kuid peavad seda pigem kohustuseks kui võimaluseks. Nad arvavad, et seadus on ülim ning tööandjana pole neil võimalik töötajaid õppepuhkusele mitte lubada. Sestap tunnevad mõned neist, et nende „käed on seotud“. Samuti kahtlevad nad mõnikord, kas töötajad kasutavad õppepuhkust õppimiseks või võtavad seda põhipuhkuse pikendamiseks.

KERGELT KAHTLEJA:

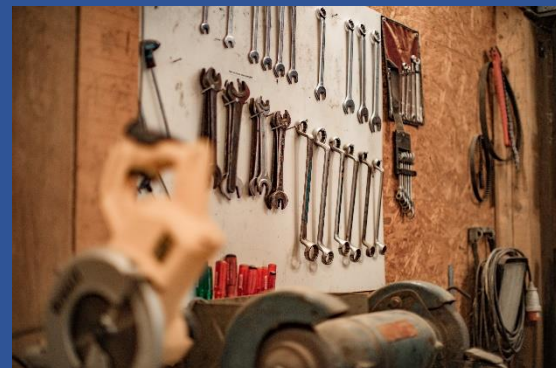
- on väikese töötajate arvuga tööandja;
- tegutseb peamiselt info ja side, kutse-, teadus- ja tehnikaalase tegevuse, hariduse, tervishoiu või kunsti ja meelelahutusega seotud valdkonnas;
- töötajad on võtnud õppepuhkust;
- pole koostanud plaani või strateegiat töötajate arengu toetamiseks;
- ligi 50% leiab, et oluline on toetada töötaja tööalast ja isiklikku arengut; samas ligi kolmandik leiab, et õppimine peaks toimuma vabast ajast.





Rein, kes on kirglik autoentusiast ja osav mehaanik, otsustas aastakümneid tagasi rajada oma autoremondi ja tehnilise ülevaatuse töökoja. Tema töökoda, nimega "Mehhaaniku Meistrid", saavutas kiiresti maine usaldusväärse teenuse osutamise ja kliendikeskse lähenemise poolest.

Rein teab, et autotööstus on pidevas muutumises ning tema meeskonna liikmed peavad olema kursis uute tehnoloogiate ja arengutega. Tema väikeses töökojas töötab paar kogunud mehaanikut ja mõned noored, kes veel kutsekooli lõpetavad. Kuigi Rein hindab enesetäiendamist, on tal alati kiire, sest kliente käib tema töökojas sageli. Veelgi kiirem on perioodidel, kui tema noored töötajad võtavad õppepuhkust ja peavad olema töölt eemal. Rein saab küll aru, et suures plaanis toetab see tema ettevõtte mainet ja parandab tegevuse kvaliteeti, kuid tal on raske mõista, miks õppida ei saaks vabast ajast – tema ju seda omal ajal ettevõtte asutamise ja pere kõrvalt tegi? Praegu tunneb ta, et tal ei jää muud üle kui töötajate õppepuhkuse avaldused heaks kiita. Sellega kaasneb aga alati pikk ohe, kuna Rein teab, et see tähendab tema ja ülejäänud töötajate jaoks pikemaid tööpäevi. Selle pärast ei saa ometi töö tegemata jääda, kui keegi õpib!



Arengut arvestavad

Kõige väiksem tööandjate rühm on arengut arvestavad tööandjad. Nende näol on tegemist tööandjatega, kelle töötajad on võtnud õppepuhkust. Samuti eristuvad nad kõigist teistest rühmadest selle poolest, et on loonud ettevõtte või asutuse töötajate arengu jälgimiseks ning toetamiseks arenguplaani või strateegia. See viitab samuti arengut arvestavate tööandjate suuremale huvile toetada töötajate enesetäiendust.

Arengut arvestavate tööandjate jaoks on oluline toetada nii töötajate tööalast kui ka isiklikku arengut. Need tööandjad on sagedasemalt keskmise või suure töötajate arvuga ettevõtted või asutused, mis tähendab ühelt poolt, et tööandja ei pruugi nii oluliselt tajuda täiendavaid kulusid, mida töötaja õppepuhkusele suundumine võib kaasa tuua. Samuti on suurema töötajaskonna abil hoida töö käimas ka siis, kui mõni töötaja puudub. Vähem pingeid tööandjatele tähendab positiivsemat suhtumist!

Nende tööandjate seas on levinum ka arusaam sellest, kuidas töövälised tegevused, sh enesetäiendamine, võib toetada töötaja tööproduktiivsust ja -motivatsiooni – seda isegi juhul, kui töötaja ei õpi otseselt tööga seotud eriala. Arengut arvestav tööandja mõistab teistest paremini, et heade töötajate hoidmiseks tuleb nendesse investeerida ning toetada nende eneseteostussoove.

ARENGUT ARVESTAV:

- on keskmise või suure töötajate arvuga tööandja;
- tegutseb peamiselt info ja side, kutse-, teadus- ja tehnikaalase tegevuse, hariduse, tervishoiu või kunsti ja meelelahutusega seotud valdkonnas;
- töötajad on võtnud õppepuhkust;
- on koostanud plaani või strateegiat töötajate arengu toetamiseks;
- leiab, et oluline on toetada töötaja tööalast ja isiklikku arengut.





Arengut arvestavate tööandjate seas on ka rahvusvahelisi ettevõtteid/asutusi. Selliselt toodi välja, et rahvusvaheline töökultuur on kandunud ka Eesti filiaali ning töötajat toetava suhtumise taga on teistes riikides levinud väärtused (nt töö- ja eraelu tasakaalu hoidmine).

Õppivad töötajad

Töötajate gruppide kvantitatiivse analüüsi sisendiks olid samuti suhtumist näitavad tunnused: õppepuhkuse võtmise võimaluse olulisus ning õppepuhkuse võtmine.

Analüüsi lihtsustamiseks teostati õppepuhkuste olulisuse hindamise küsimuse kuuest muutujast koosneva ploki faktoranalüüs. Faktoranalüüsi tulemusega saadud kahe faktori väärtuste põhjal oli võimalik luua kaks uut binaarset muutujat, mis seega näitavad ennekõike, kas vastajate jaoks on oluline isiklik areng või tööalane areng (täpsemalt Lisa 4).

Seega on lihtsustatud kujul võimalik seitsme muutuja (üks binaarne ning kuus ordinaalset) asemel kasutada kolme binaarset muutujat, mille lõikes joonistub välja kaheksa gruppi (muutujate väärtuste kõik võimalikud kombinatsioonid). Kuna neid kaheksat gruppi on võimalik tõlgendada otse ning täiendavat lihtsustamist siin vaja ei ole, siis ei viidud läbi täiendavat klasteranalüüsi.

Analüüsist joonistus välja kaheksa õppivate töötajate rühma:

- noor eneseavastaja;
- pühendunud professionaal;
- iseseisev õppija;
- karjäärile fookuseeritud oskustöötaja;
- ambitsioonikas õppur;
- kohusetundlik spetsialist;
- sihikindel rööpräkleja;
- õpihimuline enesetäiendaja.

Õppepuhkust võtnute valimis on kõige arvukam ($n=479$) selline rühm vastajaid, kelle jaoks on nii isiklik kui ka tööalane areng oluline (ambitsioonikas õppur) ning peaaegu sama arvukas ($n=353$) on see rühm töötajaid, kes on õppepuhkust võtnud ja kelle jaoks on oluline sellega seoses võimalus võtta õppepuhkust tööalaseks, aga mitte isiklikuks arenguks (pühendunud professionaal). Õppepuhkust võtnute seas on suhteliselt väiksearvuliselt ($n=88$) esindatud need, kelle jaoks on oluline ainult isiklik areng (õpihimuline enesetäiendaja) või kelle jaoks ei ole oluline isiklik ega ka tööalane areng (kohusetundlik spetsialist, $n=45$). Need kaks hoiakut (on oluline isiklik areng aga mitte tööalane areng või ei ole oluline kumbki) on aga oluliselt enam esindatud taoliste töötajate hulgas, kes õppepuhkust võtnud ei ole (noored eneseavastajad, $n=160$; iseseisvad õppijad, $n=119$). Õppivate töötajate „omaduste“ poole pealt võib välja tuua, et valimis ja ka igas rühmas olid ülesindatud naised. Veidi enam mehi koondus nendesse rühmadesse, milles töötajad õppepuhkust võtnud ei olnud (lisa 4). Samuti võib öelda, et noorimate vastajate (kuni 23-aastased) seas olid enam õppivaid töötajaid, kes õppepuhkust ei võtnud. Erinevusi võib ka näha ettevõtte või asutuse suuruse puhul. Kõige sagedasemalt töötasid õppepuhkust võtnud inimesed suurtes ettevõtetes või asutustes;





samas õppepuhkust mitte võtnud õppivad töötajad töötasid peamiselt väikse töötajate arvuga tööandjate juures.

Järgnevalt kirjeldame täpsemalt iga õppivate töötajate rühma omadusi ja eripärasid.

Noored eneseavastajad

Noorte eneseavastajate näol on tegemist pigem töötavate õppijate kui õppivate töötajatega. Tööle lähevad nad ennekõike selleks, et katta igapäevaelulisi kulutusi. Enamasti on tegemist gümnaasiumi lõpetanud noortega, kes on suundunud kõrgkooli esimest kõrgharidust omandama. Sestap ei sea nad tööle rangeid nõudeid – kuna nad alles õpivad, teadvustavad nad, et erialasele tööle suunduvad nad pärast lõpetamist. Seni aga valivad nad töö, mis võimaldab neil osalise koormusega töötades ka õppes osaleda. Sagedasti töötavad nad just teenindus- ja müügitöötajatena. Õppepuhkust pole neid olnud tarvis võtta, kuna tööpäevi või vahetusi saab seada õppetööd arvesse võttes.

Kuna noorte eneseavastajate prioriteediks on õppimine, on nende jaoks iseäranis oluline õppepuhkuse võtmise võimaluse olemasolu isikliku enesearenguga seotud õppe puhul.

NOOR ENESEAVASTAJA:

- on keskharidusega;
- alla 23-aastane;
- enamasti naissoost (kolmandik mehi);
- töötab osalise koormusega;
- töötab teenindus- või müügitöötajana;
- tegutseb peamiselt info ja side, kutse-, teadus- ja tehnikaalase tegevuse, hariduse, tervishoiu või kunsti ja meelelahutusega seotud valdkonnas;
- töötab keskmiselt suure töötajate arvuga (kuni 50 töötajat) tööandja juures;
- pole õppepuhkust võtnud;
- leiab, et õppepuhkuse võtmise võimalus on oluline isikliku, aga mitte tööalase enesearenguga seotud õppe puhul.

Laura omandab parasjagu oma esimest kõrgharidust ja õpib ülikoolis sotsioloogia teisel kursusel. Ülikoolilinna kolimine ja „oma elu peale minemine“ tähendab muidugi ka kulusid. Selle pärast otsustas Laura minna tööle kohvipoodi, et toetada end rahaliselt ise.

Laura jaoks on oluline, et õppimiseks jääks piisavalt aega. Lõpuks paneb tema silma särama just sotsioloogia, ja kuigi talle meeldib väga baristana töötada, on see tema jaoks siiski ajutine töö. Selle pärast otsustas ta tööle asuda osakoormusega. See võimaldab tal seada tööpäevad nendele päevadele, kui kooli pole, või valida vahetused, kuhu ta jõuab pärast loengutes või seminarides osalemist. Õppepuhkuse võtmise järel Laura vajadust ei tunne, kuna töötab isegi osakoormusega ning tööandja on vastutulelik graafiku koostamisel. Ka tema kolleegid on mõistvad ja toetavad, andes Laurale võimaluse õppida ja samal ajal töötada. Paljud neist on ka ise tudengid ja teavad, et tööd ja õppimist võib olla raske ühildada.





Pühendunud professionaalid

Pühendunud professionaalid õpivad töötamise kõrvalt. Pärast esimese kõrghariduse omandamist on pühendunud professionaalid suundunud tööle, mis on võimaldanud neil tublisti karjäärireedelil tõusta. Nende 20ndad eluaastad möödusid töötades, kuid aastate jooksul on selgeks saanud, et töökoha kindlustamiseks ning professionaalseks enesearenguks on tarvis taas ette võtta koolitee.

Pühendunud professionaalid on ennekõike 30ndates eluaastates naised, kes omandavad teist kõrgharidust. Kuna õppima suundumise motivatsiooniks on olnud tööalane areng, on neile eriti oluline, et ka õppepuhkuse võtmise võimalus oleks just tööalase, kuid mitte niivõrd isikliku enesearengu alases õppes osalemiseks. Nii on neil võimalik ennast täiendada, andmata sealjuures järele töö kvaliteedis ega õppetulemustes. Kuigi pühendunud professionaalid kasutavad õppepuhkuse võtmise võimalust, võtavad nad seda põhimõttel „nii palju kui vajalik, nii vähe kui võimalik“. Ka õppepuhkusel olles hoiavad nad telefoni lähedal ja vastavad meilidele, et kolleegide jaoks olemas olla.

PÜHENDUNUD PROFESSIONAAL:

- on bakalaureusekraadiga;
- 29-39-aastane;
- naissoost;
- töötab täis- või enama koormusega;
- töötab tippspetsialistina;
- tegutseb peamiselt info ja side, kutse-, teadus- ja tehnikalase tegevuse, hariduse, tervishoiu või kunsti ja meelelahutusega seotud valdkonnas;
- töötab väga suure töötajate arvuga (üle 250 töötajat) tööandja juures;
- on õppepuhkust võtnud;
- leiab, et õppepuhkuse võtmise võimalus on oluline tööalase, aga mitte isikliku

Pühendunud professionaalide näol on mõnel juhul tegemist ka inimestega, kes prioritseerivad tööd või on tööl n-ö asendamatuks muutunud, mistõttu on õppepuhkuse võtmine ainsaks võimaluseks leida aega õppimiseks.





Iseseisevad õppijad

Iseseisvad õppijad toimetavad nii tööl kui ka õppetööl „oma reeglite järgi“. Nende jaoks pole oluline õppepuhkuse võtmine tööalase ega isikliku arenguga seotud õppe jaoks. Pigem kasutavad nad töö- ja õpielu ühildamiseks alternatiivseid meetodeid, näiteks osalise koormusega töötamine või paindliku tööaja võimaluse kasutamine. Kuna nad on noored ja eraelulised kohustused neid eriti ei piira, on neil võimalik ennast juhtides töötamist ja õppimist kohaldada selliselt, et nad pole kunagi pidanud õppepuhkust võtma.

Iseseisvate õppijate näol on tegemist noorte, enamasti keskhariduse lõpetanud naistega, kuid kolmandik selle rühma esindajatest on mehed.

ISESEISEV ÕPPIJA:

- on keskharidusega;
- alla 23-aastane;
- naissoost (kolmandik meessoost);
- töötab osalise koormusega;
- töötab tehnika või keskastme spetsialistina;
- tegutseb peamiselt info ja side, kutse-, teadus- ja tehnikaalase tegevuse, hariduse, tervishoiu või kunsti ja meelelahutusega seotud valdkonnas;
- töötab keskmise (kuni 50) või väga suure töötajate arvuga (üle 250 töötajat) tööandja juures;
- ei ole õppepuhkust võtnud;
- leiab, et õppepuhkuse võtmise võimalus pole oluline tööalase ega isikliku enesearenguga seotud õppe puhul.

Valimis on üle-esindatud naissoost, noored ja info ning side, kutse-, teadus- ja tehnikaalase tegevuse, hariduse, tervishoiu, kunsti ja meelelahutusega seotud valdkondades töötavad inimesed.

Karjäärile fokuseeritud oskustöötajad

Tehnikute või keskastme spetsialistidena töötavad noored karjäärile fokuseeritud oskustöötajad peavad oluliseks õppepuhkuse võtmise võimalust tööalase, kuid mitte niivõrd isikliku arenguga seotud õppe puhul.

Karjäärile fokuseeritud oskustöötajad on sarnaselt iseseisvate õppijatega töökohalikule lähenenud eesmärgipäraselt – nad omandavad esimest kõrgharidust ja neile on oluline hariduse omandamine erialasel ametiredelil tõusmise seisukohast. Selles rühmas on enam esindatud väga suure töötajaskonnaga tööandjate juures töötavad naised. Õppimist ja töötamist ühildavad karjäärile fokuseeritud oskustöötajad osalise koormusega töötades ning õppepuhkust ei võta. Selliselt saavad nad pühenduda nii praktiliste oskuste omandamisele tööl kui ka olla kindlad, et saavad õppides selgeks teoreetilised alused.

KARJÄÄRILE FOKUSSEERITUD OSKUSTÖÖTAJA:

- on keskharidusega;
- alla 23-aastane;
- naissoost;
- töötab osalise koormusega;
- töötab tehnika või keskastme spetsialistina;
- tegutseb peamiselt info ja side, kutse-, teadus- ja tehnikaalase tegevuse, hariduse, tervishoiu või kunsti ja meelelahutusega seotud valdkonnas;
- töötab väga suure töötajate arvuga (üle 250 töötajat) tööandja juures;
- ei ole õppepuhkust võtnud;
- leiab, et õppepuhkuse võtmise võimalus on oluline tööalase, aga mitte isikliku enesearenguga seotud õppe puhul.





Iseisivate õppijate ja karjäärile fokuseeritud oskustöötajate peamiseks erinevuseks on suhtumine õppepuhkuse võtmise võimalusse. Kui iseisivad õppijad ei pea õppepuhkuse võtmise võimalust oluliseks, siis karjäärile fokuseeritud oskustöötajad peavad õppepuhkuse võtmise võimalust oluliseks tööalase arenguga seotud õppes osalemiseks.

Ambitsioonikad õppurid

Ambitsioonikad õppurid on valimi põhjal kõige suurem õppivate töötajate rühm. Nende näol on tegemist enamasti teist kõrgharidust omandavate 20ndates naistega. Erinevalt pühendunud professionaalidest on ambitsioonikate õppurite jaoks oluline õppepuhkuse võtmine nii tööalase kui ka isikliku arenguga seotud õppe puhul.

Ambitsioonikas õppur õpib tihti just selleks, et end erialaselt täiendada. Samas peab ta oluliseks ka teadmiste ja oskuste rikastamist uusi erialasid õppides - tippspetsialistina töötades on pingeid palju ning millegi uue õppimine võib aidata neid maandada.

Kuna ambitsioonikas õppur töötab enamasti täiskoormusega, mõnel juhul ka mitme tööandja juures, võtab ta töö- ja õpielu ühildamiseks õppepuhkust. See toetab lõppeks nii tema professionaalset kui ka isiklikku arengut.

AMBITSIONIKAS ÕPPUR:

- on bakalaureusekraadiga;
- 23-29-aastane;
- naissoost;
- töötab täis- või enama koormusega;
- töötab tippspetsialistina;
- tegutseb peamiselt info ja side, kutse-, teadus- ja tehnikaalase tegevuse, hariduse, tervishoiu või kunsti ja meelelahutusega seotud valdkonnas;
- töötab väga suure töötajate arvuga (üle 250 töötajat) tööandja juures;
- on õppepuhkust võtnud;
- leiab, et õppepuhkuse võtmise võimalus on oluline nii tööalase kui ka isikliku enesearenguga seotud õppe puhul.



Anna on 25-aastane noor õde, kes töötab suures haiglas intensiivraviosakonnas. Ta on alati olnud kirklik tervishoiuvaldkonna vastu ning tema süda kuulub patsientidele parima võimaliku hoolduse pakkumisele. Kuigi Annal on juba rakenduskõrgharidus õenduse erialal, tundis ta, et soovib süvendada oma teadmisi ja laiendada oma oskusi. Seetõttu otsustas ta jätkata magistriõpinguid intensiivõenduse suunal.

Ametist tulenevalt on tema päevad kiired ja nõudlikud, täis patsientidega tegelemist ja koostööd meeskonnaga. Kuna enesetäiendamine on meditsiini erialal tavapärane – ja sama tavapärane on töötajate puudus –, sai Anna koostöös vahetu juhiga leppida kokku nii graafiku kohandamises, et ta saaks käia kontaktloengutes, kui ka vajadusel õppepuhkuse võtmiseks. Viimast kasutab ta enamasti üksikutel päevadel, kuid intensiivsemaks õppimisperioodiks on võtnud Anna puhkust ka mõned nädalad korraga.





Kohusetundlikud spetsialistid

Kõige väiksemasse töötavate õppijate rühma kuuluvad kohusetundlikud spetsialistid. Enamasti on tegemist 20ndates naistega (kolmandik mehi), kes omandavad teist kõrgharidust ja töötavad täiskoormusega tehnikute või keskastme spetsialistidena.

Kuna tööd on omajagu, ei taha kohusetundlikud spetsialistid järele anda töö ega õppimise kvaliteedis. Sestap võtavad nad õppepuhkust, et täiendada oma tehnilisi oskuseid ja tutvuda uute arengutega oma valdkonnas. Ehkki kohusetundlikud spetsialistid võtavad aja, et osaleda õppekohtumistel, ei tunne nad sügavat vajadust õppepuhkust võtta. Nende arvates on igapäevatöö võimaldanud neil järk-järgult arendada oma oskusi ning nad on veendunud, et õppimine peaks toimuma igapäevases töökeskkonnas. Kuigi nad osalevad täiendõppes, näevad nad õppepuhkust rohkem võimalusena muuta oma rutiini ja vabastada end igapäevatööst. Nende jaoks ei ole õppepuhkus prioriteetne vahend isikliku või tööalase arengu jaoks. Kohusetundlik spetsialist on veendunud, et saab end täiendada ja uuendada ilma pikemate pausideta, säilitades samal ajal stabiilse tööelurütmi.

KOHUSETUNDLIK SPETSIALIST:

- on bakalaureusekraadiga;
- 23-29-aastane;
- naissoost (ligi kolmandik mehed);
- töötab täis- või enama koormusega;
- töötab tehnika või keskastme spetsialistina;
- tegutseb peamiselt info ja side, kutse-, teadus- ja tehnikaalase tegevuse, hariduse, tervishoiu või kunsti ja meelelahutusega seotud valdkonnas;
- töötab suure ja väga suure töötajate arvuga (üle 250 töötajat) tööandja juures;
- on õppepuhkust võtnud;
- leiab, et õppepuhkuse võtmise võimalus pole oluline tööalase ega isikliku enesearenguga seotud õppe puhul.

Sihikindlad rööprähklejad

Sihikindlad rööprähklejad üritavad hallata nii oma pingelist tööd kui ka õpinguid. Nende näol on tegemist enamasti alla 23-aastaste naistega, kes töötavad osalise koormusega tippspetsialistidena.

Sihikindel rööprähkleja peab oluliseks õppepuhkuse võtmise võimalust nii tööalase kui ka erialase arenguga seotud õppe puhul. Kuna tal on alati mitu rauda tules, ei kujuta ta ettegi, kui tema isiklike eesmärke takistaks töö- ja õpielu ühildamise võimaluste puudumine.

Sihikindel rööprähkleja on tänu aktiivsele tegutsemisele juba kõrghariduse omandamise ajal saanud asendamatuks spetsialistiks. Tema jaoks on aga oluline ka hariduse omandamine, mistõttu ühildab ta õppimist ja töötamist osalise

SIHIKINDEL RÖÖPRÄHKLEJA:

- on keskharidusega;
- alla 23-aastane;
- naissoost;
- töötab osalise koormusega;
- töötab tippspetsialistina;
- tegutseb peamiselt info ja side, kutse-, teadus- ja tehnikaalase tegevuse, hariduse, tervishoiu või kunsti ja meelelahutusega seotud valdkonnas;
- töötab väga suure töötajate arvuga (üle 250 töötajat) tööandja juures;
- pole õppepuhkust võtnud;
- leiab, et õppepuhkuse võtmise võimalus on oluline nii tööalase kui ka isikliku enesearenguga seotud õppe puhul.





koormusega töötades. Õppepuhkust pole tal seni olnud tarvis võtta – ja vaevalt ta seda võtabki, arvestades seda, et teda kannustab pinge ja tegutsemine!

Õpihimulised enesetäiendajad

Õpihimulise enesetäiendaja jaoks on oluline õppida selleks, et täita isiklike eesmärgid ning arendada end uutes valdkondades. Tõsi – ta on mõtteid mõlgutanud ka karjääripöörde osas, mistõttu tööalane enesetäiendamine ei ole talle hetkel prioriteediks. Seetõttu leiab ta ka, et õppepuhkuse võtmise võimalus on oluline just isikliku, aga mitte niivõrd tööalase enesetäiendamise seotud õppe jaoks.

Õpihimuline enesetäiendaja on 20ndates naine, kes töötab täiskoormusega tippspetsialistina. Ta on juba ühe kõrghariduse omandanud ning erialasel tööl töötanud, kuid ta pole kindel, kas see karjäärirada on tema jaoks õige. Pealegi, sellises töökliimas ei jookse mitmekesisem haridus üle külje maha!

Kuna töö on pingeline ning võtab palju aega, on ainsaks võimaluseks õppes osalemiseks võtta õppepuhkust. Tööandja pole küll alati õnnelik, kui õppepuhkuse avalduse saab, kuid õpihimuline enesetäiendaja teab oma õigusi ja võimalusi ning kasutab neid, et ennast taas akadeemilises mõttes proovile panna.

ÕPIHIMULINE ENESETÄIENDAJA:

- on bakalaureusekraadiga;
- 23-29-aastane;
- naissoost;
- töötab täis- või enama koormusega;
- töötab tippspetsialistina;
- tegutseb peamiselt info ja side, kutse-, teadus- ja tehnikaalase tegevuse, hariduse, tervishoiu või kunsti ja meelelahutusega seotud valdkonnas;
- väga suure töötajate arvuga (üle 250 töötajat) tööandja juures;
- on õppepuhkust võtnud;
- leiab, et õppepuhkuse võtmise võimalus on oluline isikliku, aga mitte niivõrd tööalase enesearenguga seotud õppe puhul.

Kui tööandjate profiilides olid enamjaolt esindatud vähese töötajate arvuga tööandjad, kelle töötajad polnud õppepuhkust kasutanud, on õppivate töötajate seas üle-esindatud suure töötajate arvuga tööandjate juures töötavad inimesed. See haakub ka analüüsi tulemustega – õppepuhkuse andmise kogemusega olid just suuremad tööandjad.





Järeldused ja soovitused

Järeldused

- ◆ Uuringus osalenud tööandjate hinnangul on **töötajate enesetäiendamine oluline, kuid vaid 12% tööandjate töötajad on viimase viie aasta jooksul viibinud õppepuhkusel**. Selle tagamaaks võib olla nii tööandjate kalduvus **eelistada** võimalusel õppepuhkuse andmisele **alternatiivseid viise töötajale õppimisaja võimaldamiseks** (nt tasustatud vabade päevade andmine, kokkuleppel töökoormuse vähendamine) kui ka Eesti **tööandjate profiil** – enamik tööandjatest on mikroettevõtjad, samas on töötajad suundunud õppepuhkustele just suuremates ettevõtetes või asutustes. Suurema töötajaskonnaga tööandjate puhul on töötajate arvu arvestades suurem tõenäosus, et mõni töötajatest ka õpib töötamise kõrval, samuti on suuremad tööandjad tegelenud enam personalipoliitikaga (sh personaliarendusega) ning tajuvad vähem õppepuhkuste andmisega kaasnevat alternatiivkulu (nt asendustöötajate värbamine). Ka õppivate töötajate seas, kes töötasid väiksema töötajaskonnaga tööandjate juures, kirjeldati õppepuhkuse mitte võtmise põhjustena soovi mitte tööandjat töölt eemal olemise ja õppepuhkuse tasuga kaasnevate kulutuste tõttu n-ö kehva seisu panna.
- ◆ **Kuigi tööandjate osakaal, kelle töötajad on võtnud õppepuhkust, on väike, ei tähenda see tingimata, et nende töötajad ei õpi**. Informatsioon selle kohta, kas töötaja on tasemeõppesse asunud või on osa võtnud täiendkoolitustest, jõuab tööandjani tihti alles siis kui töötaja esitab õppepuhkuse taotluse (seda iseäranis suuremate tööandjate puhul). Nii raporteeris küll suur osa tööandjatest küsitlustes, et nende töötajaskonna seas polegi õppivaid inimesi, kuid tegelikult võivad töötajad siiski õppes osaleda õppepuhkust kasutamata. Statistikat selgitab ka asjaolu, et **tööandjad andsid õppepuhkust ennekõike tasemeõppes osalemiseks ning täiendkoolitust ei peeta üldiselt n-ö õppepuhkuse andmise vääriliseks** (sh leitakse, et täiendkoolitused ei seostu tihti tööga ning on lühemaajalised, mis võimaldavad inimestel osaleda õppes ka töövälisel ajal).
- ◆ **Enim võetakse õppepuhkust valdkondades, mis on seotud info ja side, kutse-, teadus- ja tehnikaalase tegevuse, hariduse, tervishoiu ja sotsiaalhoolekande ning kunsti, meelelahutuse ja vaba ajaga**. Seda võib selgitada asjaolu, et valdkonda kuuluvad ametipositsioonid, mille puhul (pidev) enesetäiendus on tööalase kvalifitseerituse aluseks (nt tervishoiutöötajad, õpetajad, insenerid) ning seega on valdkonnas ka õppivaid töötajaid enam. Samuti töötavad paljud nende valdkondade töötajad fikseeritud tööaja alusel, mille tõttu võib olla ka keerulisem alternatiivseid võimalusi (nt graafikute ümberkorraldamine) kasutada. **Kõige vähem kasutatakse õppepuhkust hulgi- ja jaekaubanduse, mootorsõidukite ja mootorrataste remondi, veonduse ja laonduse, majutuse ja toitlustuse valdkondades**. Nende valdkondade õppivad töötajad ja tööandjad võivad eelistada õppepuhkuste alternatiive (nt planeeritakse töögraafik, arvestades töötaja vajadusi), samuti on valdkonnas tööpositsioone, millel töötamiseks ei pruugi eelduseks erialane enesetäiendamine.
- ◆ **Tööandjate jaoks on oluline eristada, kas nende töötaja suundub õppepuhkusele tööalase või isikliku enesearengu eesmärgil**. Sealjuures ei pruugi tööandjate ja õppivate töötajate vaade ühtida – kuigi õppivad töötajad märkisid õppima asumise põhjusena enam soovi ennast arendada tööalaselt, kirjeldasid mitmed tööandjad intervjuudes, et töötajate õpinguid on raske tööga seostada. Samas selgus tööandjate kirjeldustest ka asjaolu, et nad lähenevad nn õpingute tööga





seotuse hindamisele üsna mustvalgelt ehk **tööandjad ei näe tihti, kuidas võivad õpingud erinevatel teemadel, erialadel ja/või vormides tööd** (ja töötaja motivatsiooni) **toetada**. Samas vastas nii enam tööandjad kui ka õppivaid töötajaid, et õppepuhkust võetakse isikliku enesearenguga seotud õppes osalemiseks.

- ◆ **Tööandjad tunnetavad, et neile langeb õppepuhkustega seoses liiga suur koorem.** Töötajate õppepuhkusele suundumisega seotud muredena kirjeldavad uuringus osalenud tööandjad nii raskuseid töö korraldamises kui ka täiendavaid kulutusi tööandjale (õppepuhkuse tasu, vajadusel asendustöötaja palkamise või ületundide tasustamisega seotud lisakulud), mida võib iseäranis raske olla kanda väiksematel tööandjatel, kelle töötajate vähesus – ning tihti ka rahaliste vahendite piiratus – ei võimalda töö ümberkorraldamisel suurt paindlikkust.
- ◆ **Tööandjate suhtumine töötajate enesetäiendamisse on positiivne, kuid hoiakud õppepuhkuste suhtes pole enamasti nii toetavad.** Positiivsemalt hindavad enesetäiendamist väiksema töötajaskonnaga tööandjad, kel on ka kõige vähem kogemust õppepuhkuse andmisega. Samas suuremad tööandjad, kel selline kogemus sagedamini on, on oma hinnangutes kriitilisemad. Teisisõnu – tööandjad peavad töötajate enesetäiendamist oluliseks seni, kuni see ei tähenda nende jaoks muutusi ja lisakulusid. Täheldada tuleb, et kuigi tööandjate puhul, kelle töötajad on kasutanud õppepuhkust, võib täheldada enam negatiivsemaid hoiakuid kui n-õ õppepuhkuse andmise kogemusega tööandjate puhul, ei väljendu hoiakud tingimata praktikas ehk ka kriitilisemad tööandjad siiski võimaldavad oma töötajatele õppepuhkust. Samuti ei tähenda, et positiivsed hoiakud toetaksid õppepuhkuste andmist. Vastupidiselt tööandjatele, pidasid **tööandjate suhtumist õppepuhkustesse toetavamaks pigem suuremate tööandjate juures töötavad õppijad ning vähem toetavat suhtumist on enam kogenud õppijad, kes töötavad väiksemate tööandjate juures.** Positiivne suhtumine ei kaalu siiski sellistel juhtudel üles tööandja piiratud võimalusi (leida asendajad, maksta õppepuhkusetasu).
- ◆ **Õppepuhkust andnud tööandjate negatiivsem hoiak on muu hulgas tingitud õppepuhkuste n-õ väärkasutamise kogemustest.** Pääaegu kõik intervjueritud tööandjad kirjeldasid juhtumeid, kus nende õppivad töötajad pole nende hinnangul õppepuhkust kasutanud eesmärgipäraselt (st õppimiseks). See on tekitanud raskuseid tööde planeerimisel ning suhetes kolleegidega, kes tajuvad lisandunud töökoormuse tõttu ebaõiglustunnet. **Väärkasutamise võimalus tuleneb nende hinnangul õppepuhkuste regulatsioonist** (nt asjaolust, et õppepuhkuse päevi arvestatakse kalendriaasta põhiselt ja puudub ülevaade, kui palju on töötaja õppepuhkust kasutanud olukordades, milles töötaja töötab mitme tööandja juures). Kuigi enamik tööandjatest on selliseid juhtumeid kogenud, on samas tegemist olnud pigem üksiku juhtumitega. Sellegi poolest on see piisav hoiakute kujundamisel.
- ◆ **Samas kirjeldasid ka õppivad töötajad, et tööandjad on õppepuhkustega seoses kasutanud ära oma võimu töötaja üle.** Nii on näiteks mõned tööandjad keeldunud töötajatele õppepuhkuse andmisest, tuues ettekäändeks, et „töö vajab tegemist“. Õppivad töötajad leidsid ka, et tööandjad eelistavad õppepuhkuste alternatiivide kasutamist, nt vabade päevade andmist, kuid sellega kaasneb tingimus, et töötaja peab siiski olema kättesaadav. See aga ei toeta õppimist.
- ◆ **Lisaks paindlikule töögraafikule toodi õppepuhkuse mitte võtmise põhjusena välja ka kartus kaotada sissetulekus või kaotada töö.** Viimane – kuigi seda on kogenud vähesed vastajad (4%) – viitab ka eelkirjeldatud tööandja poolsele võimu kuritarvitamisele.
- ◆ **Õppepuhkust kasutavad enam tippjuhtide ja spetsialistide positsioonidel töötavad õppijad.** Ühelt poolt võivad nende töö iseloom ja korraldus tähendada, et õppimiseks aja leidmiseks tulebki kasutada õppepuhkust (alternatiivsete viiside asemel), teisalt on nendel positsioonidel töötavate inimeste seas ka rohkem õppijaid, sealjuures enamasti tasemeõppes (mille jaoks





ülekaalukalt ka õppepuhkust võetakse). Samas näitlikustab see ka kääre haridusmaastikul osalejate seas – õpivad ja õppepuhkust võtavad pigem kõrgharitud valgekrae töötajad, samas sinikraede seas on neid inimesi vähem.

- ♦ **Tööandjate ja õppivate töötajate teadlikkus õppepuhkuste võimalustest on kesine.** Teadlik ollakse võimalusest võtta õppepuhkust tasemeõppes osalemiseks või selle lõpetamiseks, kuid vähe teatakse võimalusest võtta õppepuhkust täiendkoolitustel osalemiseks või sisseastumiskatsetel osalemiseks.

Soovitused

Soovitused haridus- ja teadusministeeriumile

Õppepuhkuse korraldust reguleerivad seadused vajavad selgust.

Nii tööandjate kui ka õppivate töötajate vaatest on ebaselge, kas õppepuhkuse päevade arv aastas on arvestatud inimese kohta või tööandja kohta (nt kas tasemeõppes õppiv töötaja saab õppes osalemiseks võtta õppepuhkust kuni 30 päeva aastas olenemata sellest, mitme tööandja juures ta aasta jooksul töötab või n-ö algab arvestus iga tööandja juures uuesti). Samuti on ebaselge, kas mitme tööandja juures samaaegselt töötav inimene peab samal ajal olema kõigis töökohtades õppepuhkusel.

Selgust vajavad ka õppepuhkustest keeldumise võimalused. Näiteks on tööandjatel arusaam, et akadeemilise puhkuse ajal pole õppepuhkuse andmine põhjendatud ja seega seda ka ei anta. Samas on võimalik, et töötaja saab õppes osaleda ka akadeemilise puhkuse ajal, kui haridusasutus seda võimaldab. Seda tuleks seaduses täpsustada arusaamatuste vältimiseks.

Seadusandluse mõistmiseks tuleks luua toetavad juhendmaterjalid ja/või koolitused.

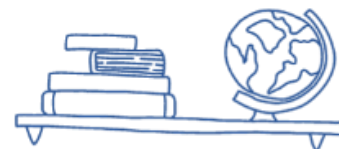
Seadused ei saa paratamatult ette näha kõiki tekkida võivaid olukordi ning on selle võrra üldsõnalisemad. Üldsõnalisus võib aga viia olukordadeni, kus tekib segadus seaduse korrektsest tõlgendamisest. Näiteks töid tööandjad välja, et on ebakindlad, millistel juhtudel nad võivad õppepuhkuse andmisest keelduda. See küsimus võib tekkida ka õppival töötajal, kellele tööandja õppepuhkuse võtmist keelab. Näitlikustavad materjalid, mis kirjeldaksid erinevaid juhtumeid olukordadest, milles tööandjatel on õigus õppepuhkuse andmisest keelduda (ja millal mitte), toetaksid mõlemaid pooli üksteise õiguste mõistmisel. Samuti on tööandjatel raske eristada tööalase ja isikliku enesearenguga seotud täiendkoolitusi – tööandjad ei võimalda tasustatud õppepuhkust juhul, kui töötajad võtavad osa isikliku enesearenguga seotud koolitustest. Näited erinevatest juhtumitest, kuidas selliseid küsimuskohti on lahendatud, aitaksid nii tööandjaid kui ka töötajaid otsuste tegemisel.

Õppepuhkuse päevade arvestus peaks olema õppeaasta, mitte kalendriaasta põhine.

Nii tööandjad kui ka õppivad töötajad kirjeldavad, et näiteks sügisel tasemeõppesse asudes on nelja õppekuu peale õppepuhkuse päevi liiga palju, kuid sama päevade arvuga tuleb toime tulla kogu järgneva kalendriaasta jooksul. Tööandjate vaatest võimaldab see õppepuhkuste süsteemi ära kasutada (õppepuhkuse päevi võetakse välja „hirmust puhkepäevi kaotada“, mitte vajadusest õppida), õppiva töötaja vaatest tähendab see, et õppepuhkust ei pruugi olla võimalik kasutada siis, kui vaja (nt õppesse asudes on vajadus väike, samas on nende järele vajadus hiljem eksamiperioodi ajal).

Vaja on ülevaadet õppepuhkuse saamise õigusest.





Tööandjad kirjeldasid ühe murekohana teadmatus, mis tuleneb asjaolust, et puudub ülevaade, kas ja kui, siis mis ulatuses on töötajad õppepuhkust eelnevate/erinevate tööandjate juures kasutanud. Sellest tulenevalt pakkusid tööandjad välja idee ühtseks veebiplatvormiks (mida võiks hallata haridus- ja teadusministeerium), mille kaudu tööandja saaks jooksvalt pärida töötaja õpingutega seotud informatsiooni, nt kas töötaja on immatrikuleeritud, eksmatrikuleeritud või akadeemilisel puhkusel; küsida teatist töötaja õppimise kohta; saada ülevaade, mitu õppepuhkuse päeva on kasutatud ja mitu on veel kasutada. Sellest platvormist võivad võita ka õppivad töötajad, kuna selliselt on nende õigus õppepuhkuse saamisele paremini kommunikeeritud.

Õppivat töötajat toetab õppepuhkust arvestav palgakalkulaator.

Üheks põhjuseks, miks õppivad töötajad õppepuhkust ei võtnud, nimetati kartust kaotada palgas. Õppepuhkuse tasu arvestus on erinev nt põhipuhkuse arvestamise tasust, mille tõttu võib õppival töötajal olla keerulisem hinnata, kuidas mõjutaks õppepuhkuse võtmine sissetulekut. Seda lihtsustaks palgakalkulaatori arendamine, mis võimaldaks õppivatel töötajatel välja arvutada, mil moel kajastub õppepuhkuse võtmine tema sissetulekus.

Õppepuhkuste võtmise-andmise õigused ja kohustused vajavad täiendavat kommunikatsiooni.

Nii tööandjate kui ka õppivate töötajate tagasisidest nähtub, et teadlikkus õppepuhkuse võtmise võimalustest on kesine. Ennekõike teatakse, et õppepuhkust on võimalik võtta tasemeõppes osalemiseks, samuti tasemeõppe lõpetamiseks, kuid teadlikkus muude õppepuhkuse „liikide“ osas on vähene. Nimetatud kitsaskohtade leevendamiseks oleks mõistlik korraldada riiklikul tasandil (haridus- ja teadusministeeriumi eestvedamisel) koordineeritud teavituskampaaniaid. Teavituskampaaniate fookus peaks olema „vähem levinud“ teadmiste edastamine, sh tuleks töötajatele ja õppivatele töötajatele tõhusamalt selgitada õppepuhkuse võtmise võimalust täiendkoolitustel osalemiseks.

Kommunikatsioon võiks olla ennekõike suunatud inimestele, kes enamasti õppes pigem ei osale (eelkõige näiteks tootmises ja teeninduses hõivatud isikud) ja kes ei pruugi õppepuhkuse võtmise võimalustest teadlikud olla – see võib motiveerida ka neid inimesi oma haridust täiendada.

Kommunikatsiooni tuleks süstemaatiliselt kaasata ka erinevaid asutusi, nt Töötukassa ja haridusasutused.

Nn mainekampaania õppepuhkuse olemuse selgitamiseks.

Uuringus osalenud õppivate töötajate tagasiside põhjal on negatiivsete kogemuste või konfliktide aluseks olnud tööandja ja/või kolleegide teadmatus õppepuhkuste olemusest. Õppepuhkust peetakse nn põhipuhkuse pikenduseks ning puudub arusaam, et õppepuhkuse jooksul teeb töötaja tööd enesetäiendamisega. Õppepuhkuste maine on kannatanud ka tööandjate seas, kel on tihti kogemusi töötajatega, kes on õppepuhkust kasutanud mitte-eesmärgipäraselt (nt välismaale puhkama minemiseks). Õppepuhkuste olemus ja olulisus vajaks seega nn mainekampaaniat, mis aitaks tööandjatel ja töötajatel selle vajadust ja eesmärki paremini mõista. See võiks olla ka aluseks tööandjate meelsuse parendamisele ning julgustada enam õppivaid inimesi õppepuhkust kasutama.

Soovitud haridusasutustele

Selleks, et lihtsustada tööandjatele õppepuhkuse andmise otsuse tegemist olukorras, milles töötaja viibib akadeemilisel puhkusel, tuleks haridusasutustel **lisada teatisesse märke selle kohta, kas aineid on võimalik läbida ka akadeemilisel puhkusel olles**. Selliselt ei jää õppivatel





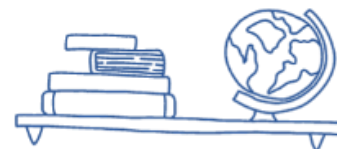
töötajatel, kellel ka akadeemilisel puhkusel olles on õigus teatud mahu õppetööga tegeleda, õppepuhkus saamata.

Haridusasutused peaksid **täiskasvanud õppijatele süstemaatiliselt jagama informatsiooni õppepuhkuse võimaluste ja õiguste kohta**. Ühelt poolt võidavad sellest õppivad ja töötavad inimesed, kes saavad teadlikumaks erinevatest võimalustest töö- ja õpielu ühildada, teisalt on see ka haridusasutuste huvides, et õppurid saaksid õppimisele piisavalt keskenduda.

Soovitused tööandjatele

Tööandja ja töötajate vaheliste heade suhete säilitamiseks on oluline **kokku leppida ettevõtte/asutuse sisesed nn head tavad või reeglid**. Näiteks tuleks olukorras, milles tööandja vajab töö ümberkorraldamiseks pikemat etteteatamisaega kui 14 päeva, kokku leppida, et töötajad annavad õppepuhkusele minemise soovist teada varem; samuti on kasulik kokku leppida, et üksteist asendavad töötajad ei viibiks õppepuhkusel samal ajal või pikka õppepuhkust ei planeeritaks kõige kiiremale tööperioodile.





Lisa 1

Tööandjate küsitluse meetoodika

Tööandjate valimi koostamiseks küsisime Äriregistrist infot tööandjate kohta. Tööandjateks on kõik järgnevad juriidilised isikud:

- äriühingud (osaühingud, aktsiaseltsid, tulundusühingud, täisühingud, euroopa äriühingud, välismaa äriühingu filiaal);
- mittetulundusühingud;
- sihtasutused;
- täidesaatva riigivõimu asutused või muud institutsioonid;
- avalik-õiguslikud juriidilised isikud, põhiseaduslikus institutsioonid või nende asutused;
- kohaliku omavalitsuse asutused.

Kõikide nende juriidiliste isikute kohta küsisime järgmisi andmeid 2021. aasta majandusaasta aruannetest¹²:

- registrikood,
- nimi,
- õiguslik vorm,
- tegevusvaldkonna EMTAKi kood,
- konsolideeritud müügitulu,
- konsolideerimata müügitulu,
- tulu ettevõtlusest,
- töötajate arv,
- aadress,
- e-maili aadress,
- telefoninumber.

Äriregistrist ei olnud võimalik saada majandusaasta aruannetest pärinevat infot (töötajate arv, müügitulu, tulu ettevõtlusest) täidesaatva riigivõimu asutuste, avaliku õiguslike juriidiliste isikute ning kohalike omavalitsuse asutuste kohta, kuna tegemist on juriidiliste isikutega, kes ei pea oma majandusaasta aruandeid äriregistrile esitama, küll aga oli võimalik saada nende juriidiliste isikute kontaktandmed ning tegevusvaldkonnad.

Valimi koostamiseks eemaldasime kõik müügituluta ning töötajateta juriidilised isikud (välja arvatud need juriidilised isikud, mille kohta sellist infot polnud võimalik saada). Seejärel jätsime välja ka need juriidilised isikud, millel polnud märgitud infot tegevusvaldkonna kohta ning millel puudusid igasugused kontaktandmed. Valimi koostamisel arvestasime kahe teguriga: tööandja töötajate arv ning tegevusvaldkond. Tööandjad jagasime töötajate arvu järgi neljaks rühmaks: avaliku sektori tööandjad, kelle puhul ei olnud infot töötajate arvu kohta, mikroettevõtted¹³ (1–9 töötajat), väikesed

¹² 2022. aasta andmeid polnud valimi koostamise hetkel kättesaadavad, kuna nende esitamise tähtaeg oli 30.06.2023, kuid päringu koostasime juuni keskel.

¹³ Täpsustuseks: nimetame küll valimi koostamisel tööandjaid mikro-, väike- ja keskmise suurusega ettevõteteks, kuid nende jaotuste alla kuuluvad ka kasumit mittetaotlevad ühendused.





ettevõtted (10–49 töötajat) ja keskmised ettevõtted (rohkem kui 50 töötajat). Tegevusvaldkonnad jaotasime EMTAKi ühekohalise koodi järgi:

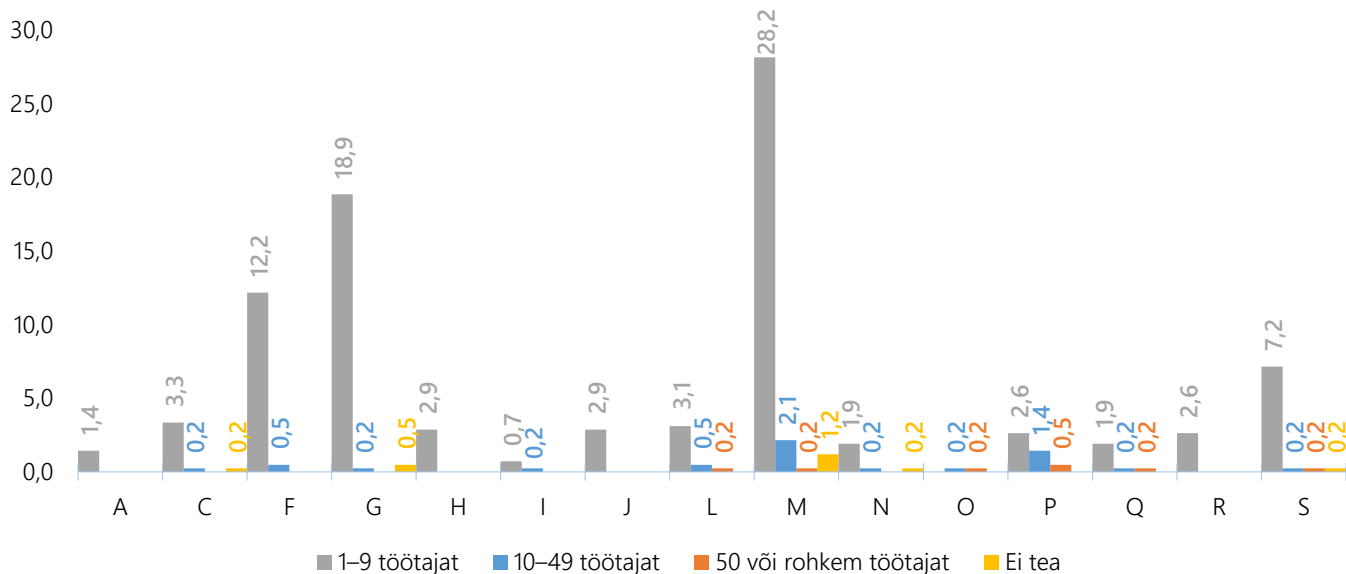
- A – põllumajandus, metsamajandus ja kalapüük;
- B – mäetööstus;
- C – töötlev tööstus;
- D – elektrienergia, gaasi, auru ja konditsioneeritud õhuga varustamine;
- E – veevarustus; kanalisatsioon: jäätme- ja saastekäitlus;
- F – ehitus;
- G – hulgi- ja jaekaubandus; mootorsõidukite ja mootorrataste remont;
- H – veondus ja laondus;
- I – majutus ja toitlustus;
- J – info ja side;
- K – finants- ja kindlustustegevus;
- L – kinnisvaraalane tegevus;
- M – kutse-, teadus- ja tehnikaalane tegevus;
- N – haldus- ja abitegevused;
- O – avalik haldus ja riigikaitse; kohustuslik sotsiaalkindlustus;
- P – haridus;
- Q – tervishoid ja sotsiaalhoolekanne;
- R – kunst, meelelahutus ja vaba aeg;
- S – muud teenindavad tegevused;
- T – kodumajapidamiste kui tööandjate tegevus; kodumajapidamiste oma tarbeks mõeldud eristamata kaupade tootmine ja teenuste osutamine;
- U – eksterritoriaalsete organisatsioonide ja üksuste tegevus.

Üldkogumis oli kõige rohkem tööandjaid, kus oli 1–9 töötajat ning mille tegevusvaldkond oli seotud hulgi- ja jaekaubandusega. Samuti oli enam tööandjaid ehitussektorist ning kutse- teadus- ja tehnikaalase tegevustega seotud valdkondadest (Joonis 15). Sama struktuuriga oli ka valim.

Ülevaade vastanutest

Küsitluse viisime läbi 10.07 – 13.08.2023 Tartu Ülikooli küsitluskeskkonnas LimeSurvey. Tööandjatel oli võimalik ankeeti täita eesti, vene või inglise keeles. Küsitlusperioodi lõpus laadisime andmed alla ning toimus andmete puhastus. Pärast andmete puhastamist jäi koondandmestikku alles 419 tööandjat. Küsitlusele vastas oluliselt rohkem kutse-, teadus- ja tehnikalade valdkonna tööandjaid, kui oli esialgses valimis. Samuti vastas küsitlusele pisut enam jaekaubanduse valdkonna tööandjaid (Joonis 15). Küsitlusele vastanute seas on ka vähem suuremaid ettevõtteid – neid ongi Eestis vähem, kuid arvestades, et kontaktandmeteks olid üldiselt ettevõtete üldmeiliaadressid, siis on suuremate ettevõtete puhul tõenäolisem, et uuringukutsed ei pruugi sageli õigete kontaktide juurde jõuda.

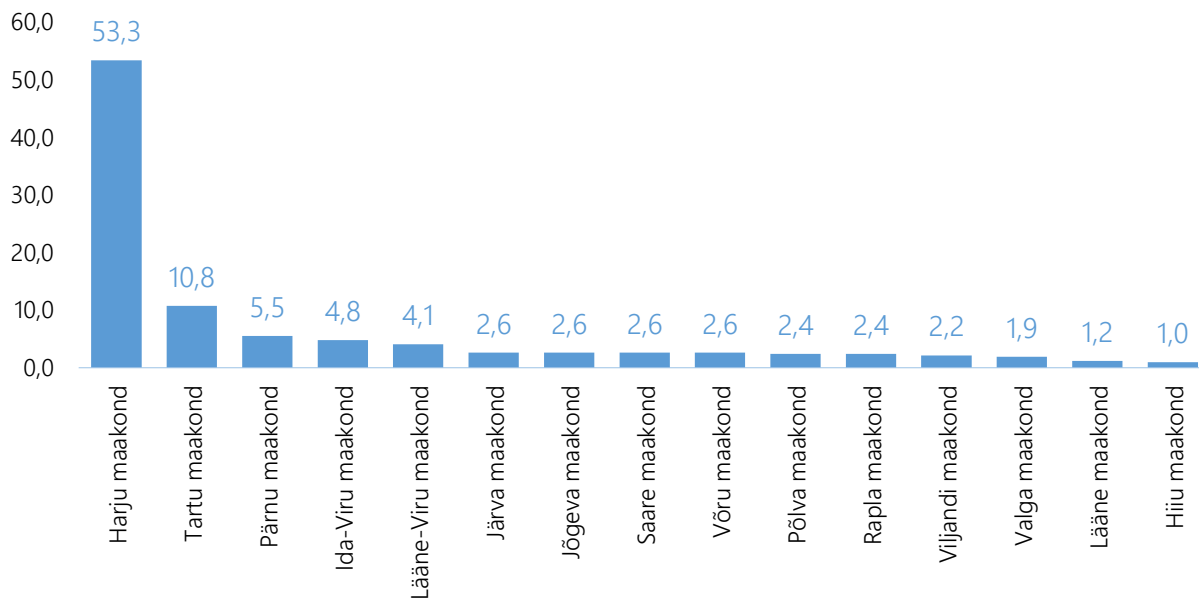




Joonis 15. Ülevaade tööandjate küsitlusele vastanutest töötajate arvu ning tegevusvaldkonna järgi, %

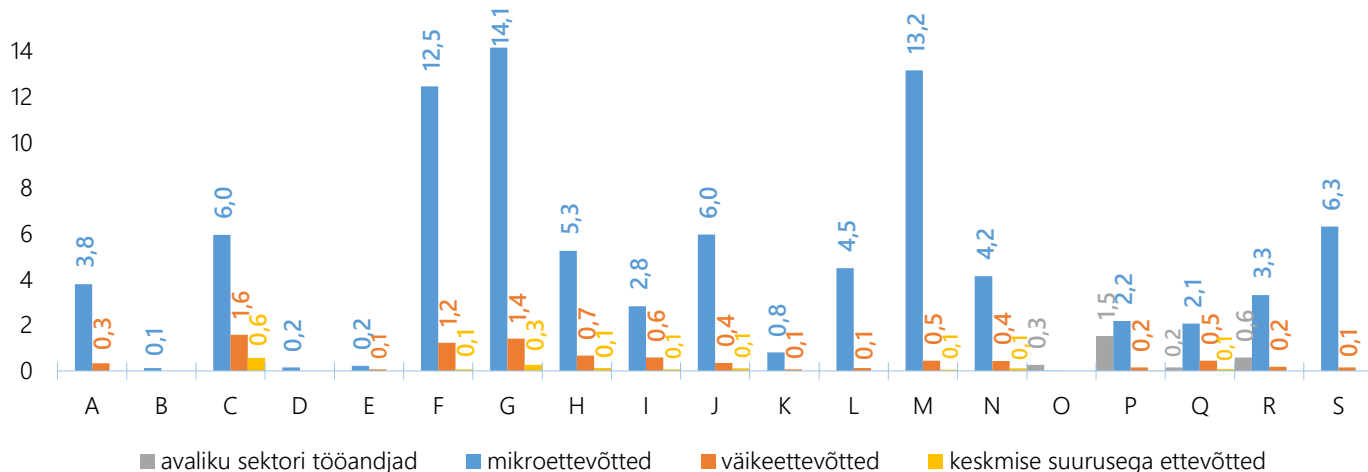
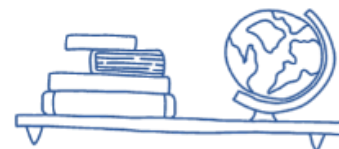
Enamik (90%) küsitlusele vastanud tööandjatest olid mikroettevõtted (1–9 töötajat), 10–49 töötajat oli 6% vastanutest ning 50 või enam töötajat 2% vastanutest, umbes 2% vastanut tööandjatest ütles, et nad ei tea täpselt, kui palju neil töötajaid oli.

Piirkonniti oli kõige enam vastajaid Harjumaalt (53,3%), millele järgnesid Tartumaa (10,8%) ning Pärnumaa (5,5%) (Joonis 16).



Joonis 16. Tööandjad maakonna järgi, %





Joonis 17. Ülevaade üldkogumi tööandjatest töötajate arvu ning tegevusvaldkonna järgi, %

Allikas: Äriregister, majandusaasta aruanded (2021)

Tööandjate küsitluse eesmärk oli kokku koguda 400 täielikult täidetud küsitlusankeeti. Kuna tööandjad on väga hõivatud ning üsna raskesti kättesaadav sihtrühm ning äriregistrist saadavad kontaktandmed on väga sageli ettevõtete üldised meiliaadressid, otsustasime koostada valimi, kus oli kokku 8000 tööandjat. Valimi koostamisel arvestasime tööandja suurust ning selle tegevusvaldkonda ning võtsime juhusliku valimi nii, et valimi koosseis oleks sarnane üldkogumi koosseisule ning igal tööandjal oli võrdne tõenäosus valimisse sattuda (Joonis 17).

Andmete analüüsimiseks kasutasime kirjeldava statistika meetodeid. See tähendab, et lõime vastustest sagedustabelid, kus vaatasime küsimuste lõikes nii vastajate arvu kui suhtelise sageduse protsenti. Seoste analüüsimiseks kasutasime risttabelid, seosekordajatest kasutasime hii-ruut statistikut.

Lisa 2

Töötajate küsitluse meetoodika

Töötajate küsitluse kaasasime sellised töötavad inimesed, kes küsitluse tegemise ajal lisaks töötamisele ka õpivad.¹⁴

Kuna töötavate ja õppivate inimeste kohta puudub andmestik, korraldasime töötajate küsitluse isikustamata kujul, see tähendab, et me ei saanud kutset küsitluses osaleda otse inimeste e-posti aadressitele, vaid kasutasime õppeasutuste abi õppivate inimestega kontakteerumiseks.

¹⁴ Küsitlusankeedis on täpsustatud, et uuringu kontekstis sobib õppetöö, mis kestab kokku vähemalt ühe tööpäeva, see tähendab, et ühekordsetel paaritunnistel kursustel osalemised jäävad uuringu skoobist välja.





Koostöös tellijaga määratlesime haridusasutused, kelle poole küsitluse edastamise palvega pöördusime. Nendeks olid avalik-õiguslikest kõrgkoolidest Tartu Ülikool, Tallinna Tehnikaülikool, Tallinna Ülikool, ning erakõrgkoolidest Eesti Ettevõtluskõrgkool Mainor ja Estonian Business School. Kutseõppeasutustest kontakteerusime suurimate koolitajatega, st Tartu Kutsehariduskeskusega, Ida-Virumaa Kutsehariduskeskusega ja Järvamaa Kutsehariduskeskusega. Eratäienduskoollitusasutustest kaasasime õppijaid järgmistest asutustest: OÜ Kustutaja, Juunika Koolitus OÜ, Greenclean OÜ, BCS Koolitus AS, Eesti Koolitus- ja Konverentsikeskus, Eesti Punane Rist, MTÜ Peasjad, Tartu Rahvaülikool, Reiting PR OÜ.

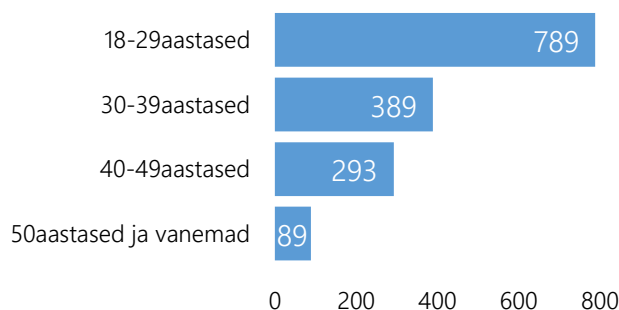
Küsitluse viisime läbi Tartu Ülikooli küsitluskeskkonnas LimeSurvey ning küsitlusele oli võimalik vastata eesti, vene ja inglise keeles. Küsitlus oli vastamiseks avatud 20.10 – 15.11.2023.

Andmete analüüsimiseks kasutasime kirjeldava statistika meetodeid. See tähendab, et löime vastustest sagedustabelid, kus vaatasime küsimuste lõikes nii vastajate arvu kui suhtelise sageduse protsenti. Seoste analüüsimiseks kasutasime risttabelleid, seosekordajatest kasutasime hii-ruut statistikut.

Ülevaade vastanutest

Pärast andmete puhastamist jäi koguandmestikku 1560 inimest, kes õppimisega samaaegselt ka töötavad (või töötamisega samaaegselt õpivad). Neist 350 olid mehed ja 1186 naised, 7 määratlesid ennast muust soost olevana ning 17 ei soovinud seda infot avaldada.

Pooled (51%, Joonis 18) küsitlusele vastanuist olid 18–29aastased. Veerand (25%) vastanuist olid 30–39aastased, veidi vähem (19%) oli 40–49aastaseid vastajaid. Mõnevõrra vähem (6%) oli vastajaid, kes olid 50aastased või vanemad. Noorim vastaja oli 18- ja vanim 62aastane, keskmine vanus oli 32 ja mediaan keskmine vanus 29 aastat.

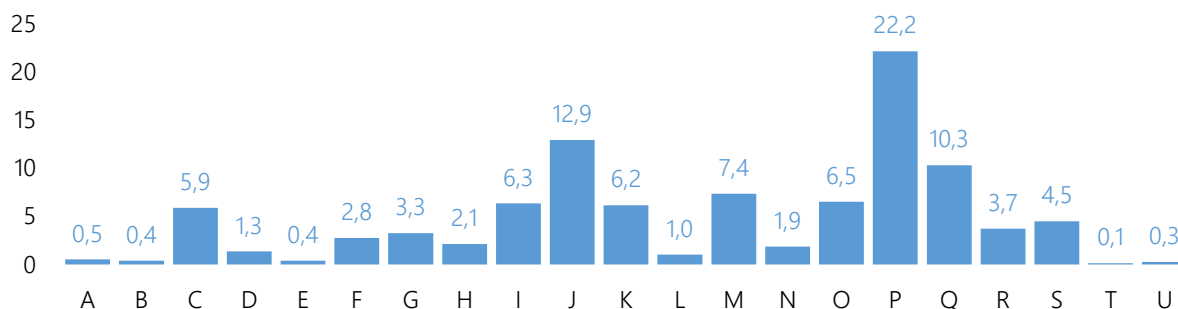


Joonis 18. Vastajate vanuseline jaotus

49,0% vastajatest (765 inimest) töötab erasektoris, 44,1% (688 inimest) avalikus ja 6,9% (107 inimest) kolmandas sektoris. Kolmandik vastanuist (534, 34,2%) töötab rohkem kui 250 töötajaga tööandja juures, veidi vähem töötab 11–50 töötajaga või 51–250 töötajaga tööandja juures (vastavalt 422, 27,1% ja 391, 25,1% inimest). 154 inimest (9,9%) töötab väikeses, kuni 10 töötajaga tööandja juures ning 3,8% vastanuist ei tea, mitme töötajaga tööandja juures ta töötab.

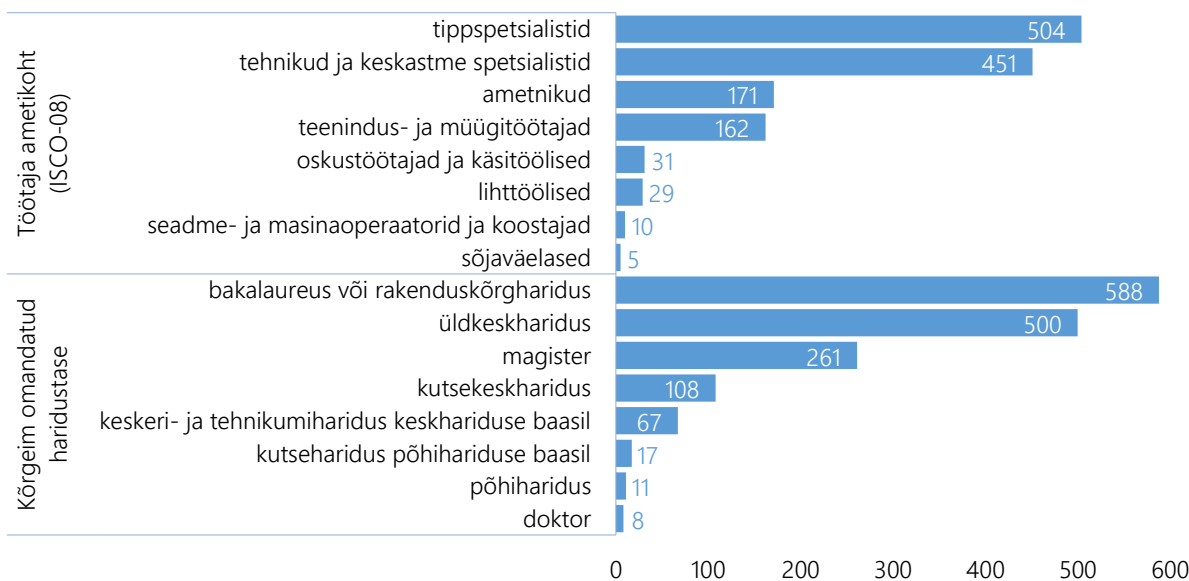
Tööandja tegevusvaldkonna järgi (vt liigitust peatükist „Tööandjate küsitluse meetoodika“) vaadates töötab enim küsitlusele vastanud õppivaid inimesi haridusvaldkonnas (kood P, 22,2%). Veidi vähem töötab õppivaid küsitlusele vastanud info ja side valdkonnas (kood J, 12,9%) ning tervishoiu ja sotsiaalhoolekande valdkonnas (kood Q, 10,3%) (Joonis 19).





Joonis 19. Õppivate töötajate jaotus tööandja tegevusvaldkonna järgi, %

Ligi kaks kolmandikku vastanuist (972, 62,3%) töötab täiskoormusega, kolmandik (525, 33,7%) töötab osalise koormusega ning väike osa vastanuist (63, 4,0%) töötab rohkem kui täiskoormusega. Kolmandik õppivaid töötajaid on ISCO-08 liigituse järgi tippspetsialistid (504, 32,3%; vt Joonis 20), veidi vähem kui kolmandik (451, 28,9%) on tehnikud ja keskastme spetsialistid. 588 vastajal (37,7%) on bakalaureusekraad või rakenduskõrgharidus ning kolmandikul (500, 32,1%) on omandatud üldkeskharidus.



Joonis 20. Õppivate töötajate ametikoht ISCO-08 jaotuse järgi ning kõrgeim omandatud haridustase

Lisa 3

Kvalitatiivse uuringu meetoodika

Kvalitatiivsel meetodil andmete kogumiseks viisime läbi **intervjuud** tööandjate esindajate ja töötavate õppijatega. Intervjuud toimusid vahemikus september-november 2023. Selline ajakava võimaldas arvestada koolitusasutuste ajakava ja õppeaasta nn loogikaga, mis loob eeldused





võimalikult suure hulga töötavate õppijate värbamiseks; samuti olid selleks ajaks läbi peamised puhkuseperioodid, mistõttu olid tööandjad avatumad suhtlusele.

Tööandjate valimi koostamisel lähtusime eesmärgipärase valimi moodustamise põhimõttest. Jälgisime, et esindatud oleksid **erinevate tegevusvaldkondade, suurusega, samuti erinevates piirkondades, omandivormides tegutsevate ettevõtete või asutustega**. Arvesse võtsime ka kvantitatiivse andmekogumise tendentse (nt fokusseerisime uuritavate otsimisel suurematele tööandjatele, samuti töötleva tööstusega seotud tööandjatele, kes küsitluse põhjal olid õppepuhkuste pakkumisega kokku puutunud, kuid kes polnud aktiivsed vastajad). Alljärgnevas tabelis (Tabel 1) on toodud intervjueeritavale omistatud koodid ning tööandjate töö tegevusvaldkonnad. Täpsemalt pole välja toodud muid ettevõtte või asutuse tunnuseid (nt suurus või tegutsemispiirkond), kuna see võib mõnel juhul võimaldada tuvastada tööandjat.

Tabel 1. Intervjueeritud tööandjate koodid ja tegutsemisvaldkonnad

Intervjueeritava kood	EMTAK tegevusvaldkond
TA1	Tervishoid ja sotsiaahoolekanne
TA2	Tervishoid ja sotsiaahoolekanne
TA3	Kutse-, teadus- ja tehnikaalane tegevus
TA4	Info ja side
TA5	Ehitus
TA6	Töötlev tööstus
TA7	Majutus ja toitlustus
TA8	Tervishoid ja sotsiaahoolekanne
TA9	Veevarustus; kanalsatsioon, jäätme- ja saastekäitlus
TA10	Veondus ja laondus
TA11	Töötlev tööstus
TA12	Töötlev tööstus
TA13	Töötlev tööstus
TA14	Elektrienergia, gaasi, auru ja konditsioneeritud õhuga varustamine
TA15	Kutse-, teadus- ja tehnikaalane tegevus
TA16	Avalik haldus ja riigikaitse; kohustuslik sotsiaalkindlustus
TA17	Ehitus
TA18	Töötlev tööstus
TA19	Majutus ja toitlustus
TA20	Ehitus
TA21	Ehitus





Intervjueeritava kood	EMTAK tegevusvaldkond
TA22	Töötlev tööstus
TA23	Hulgi- ja jaekaubandus; mootorsõidukite ja mootorrataste remont
TA24	Veondus ja laondus
TA25	Veondus ja laondus
TA26	Avalik haldus ja riigikaitse; kohustuslik sotsiaalkindlustus
TA27	Töötlev tööstus
TA28	Töötlev tööstus
TA29	Avalik haldus ja riigikaitse; kohustuslik sotsiaalkindlustus
TA30	Põllumajandus, metsamajandus ja kalapüük

Töötavate õppijate värbamiseks kasutasime mugavus- ja lumepallivalimi moodustamise meetodit. Kuna selle sihtgrupi puhul on andmekogumist raskendavaks asjaoluks see, et pole informatsiooni inimeste töö- ja õppimise staatuse kohta, kasutasime valimi moodustamiseks nii õppeasutuste abi uuritavatele kutsete edastamiseks, juba uuringus osalevaid töötajaid ja tööandjaid, kel palusime teisi uuritavaid soovitada, kui ka lähivõrgustiku kontakte. Selliselt saime ka värbamisel tagada, et esindatud oleks eri vanusest, soost, erialadel, vormis õppivate ja erinevate tööandjate juures töötavate töötajate arvamus. Alljärgnevas tabelis (Tabel 2) on toodud intervjueeritavat tuvastada võimaldavad koodid ning õppimise eesmärgi.

Tabel 2. Intervjueeritud töötavate õppijate koodid ja õppe eesmärk

Intervjueeritava kood	Õppe eesmärk
TÕ1	Tasemeõpe (kõrgkool)
TÕ2	Tasemeõpe (kõrgkool)
TÕ3	Tasemeõpe (kõrgkool)
TÕ4	Täiendkoolitus (erakoolitusasutus)
TÕ5	Tasemeõpe (kõrgkool)
TÕ6	Tasemeõpe (kõrgkool); täiendkoolitus (erakoolitusasutus)
TÕ7	Tasemeõpe (kutsekool)
TÕ8	Tasemeõpe (kõrgkool)
TÕ9	Täiendkoolitus (mikroraad)
TÕ10	Tasemeõpe (kõrgkool)
TÕ11	Tasemeõpe (kõrgkool)
TÕ12	Täiendkoolitus (mikroraad)





Intervjueeritava kood	Õppe eesmärk
TÕ13	Tasemeõpe (kõrgkool); täiendkoolitused (kutsekool, erakoolitusasutus)
TÕ14	Täiendkoolitus (kutsekool)
TÕ15	Tasemeõpe (kõrgkool)
TÕ16	Tasemeõpe (kõrgkool), täiendkoolitus (kõrgkool)
TÕ17	Tasemeõpe (kõrgkool)
TÕ18	Tasemeõpe (kõrgkool)
TÕ19	Täiendkoolitus (erakoolitusasutus)
TÕ20	Tasemeõpe (kõrgkool)
TÕ21	Tasemeõpe (kõrgkool)
TÕ22	Tasemeõpe (kõrgkool)

Kvalitatiivuuringus osalejate arvu tuletasime küllastuspunkti saavutamist hinnates. Kuna andmekogumis- ja analüüsi protsess toimub kvalitatiivse analüüsi puhul samaaegselt, saime peale iga intervjuu esmast analüüsi hinnata, kuivõrd palju täiendavat informatsiooni intervjuu käigus tuvastasime. Nii töötajate kui ka tööandjate puhul kujunes enamik koodidest esimeste intervjuude põhjal. Töötajate puhul lisandus minimaalselt uusi koode pärast kümnendat intervjuud, tööandjate puhul pärast viieteistkümnendat intervjuud. Läbi viidud intervjuude arvu peame selle põhjal piisavaks temaatilise küllastuse saavutamiseks.

Kõikide intervjuude puhul kasutasime poolstruktureeritud intervjuu skeemi, milles intervjuu kava on tuletatud uurimisküsimustest. Kavade sobivust, sh sõnastuslikke ja sisulisi küsimusi on tagasisidestanud tellija ning oleme läbi viinud pilootintervjuud intervjuukavade valideerimiseks. Vastavalt oleme teinud kohandusi ka intervjuukavas.

Intervjuus osalemine oli vabatahtlik ning osalejatele tagatakse konfidentsiaalsus. Intervjueeritavate nõusolekul salvestasime intervjuu helifailina, või tegime vestluse käigus märkmeid, mida täiendasime vahetult pärast vestluse lõppu. Kõiki kogutud andmeid säilitame TÜ turvatud arvutivõrgus, millele on ligipääs vaid uuringutiimi liikmetel.

Intervjueeritavaid teavitasime enne intervjuu toimumist uuringu eesmärgist, intervjuu protseduurist ning sellega nõustumisel kinnitas intervjueeritav, et on aru saanud esitatud infost ja sellest, et ta võib igal hetkel uuringus osalemisest loobuda.

Intervjuude ka küsitluse avatud vastuseid analüüsimise **kvalitatiivse induktiivse sisuanalüüsi meetodil**. Kvalitatiivset andmeanalüüsi viime läbi QCAmapi (*qualitative content analysis map*) andmeanalüüsi keskkonnas. Andmeanalüüsi usaldusväarsuse suurendamiseks kasutame kaaskodeerimist, mille puhul intervjuude kokkuvõtteid/transkriptsioone/avatud vastuseid loeb ja kodeerib vähemalt kaks analüütikut. Esmase kodeerimise järel analüütikud ja eksperdid arutavad omavahel esmaseid koode, nende sisu ja nimetusi, kuni jõuavad konsensusele. Seejärel grupeerime





sisult sarnase tähendusega koodid suuremateks kategooriateks uurimisküsimuste lõikes ja valmistame ette kvalitatiivsete tulemuste esituse.

Lisa 4

Persoonade meetodika ja ülevaade

Kõiki kogutud andmeid aluseks võttes koostasime nii tööandjatest kui ka töötavatest õppijatest **persoonad** ehk reaalseid osapoolte grupe kirjeldavad kujundlikud juhtumid. Persoonad aitavad esile tuua, mis on uuritavate osapoolte põhilised motiivid või vajadused, antud kontekstis näiteks õppepuhkuse andmise või õppepuhkuse taotlemise/võtmise praktikad.

Persoonade loomine ei taotle kõikide võimalike tööandjate või töötajate alagrupeerimist, vaid see aitab eristada põhiliste käitumispraktikate ja motiivide alusel esilekerkivaid grupe, mida omakorda saab iseloomustada tüüpiliste taustatunnuste (nt tööandjate puhul asutuse nn omaduste, töötajate puhul demograafiliste näitajate, ametipositsioonide jm) põhjal.

Selles uuringus oli persoonade loomisel aluseks kombineeritud lähenemine, milles kvantitatiivne andmeanalüüs võimaldab vältida äärmuslike gruppide ülevõimendamist ja gruppide nn osakaalu hinnata, kvalitatiivne analüüs aga lisab täiendava dimensiooni erinevate gruppide esile kerivate motiivide mõistmisele.

Kvantitatiivsete andmete analüüsiks kasutame järeltava statistika meetodina klasteranalüüsi ja faktoranalüüsi.

Tööandjate klasteranalüüsis kaasasime gruppide määratlemisse tunnused, mis näitavad peamiselt suhtumist: personali arendamise strateegia ja koolitusplaani olemasolu, suhtumine õppepuhkuse võtmisesse ja kas keegi töötajatest on võtnud õppepuhkust.

Analüüsi ja tulemuste tõlgendamise lihtsustamiseks ning analüüsi üldistusvõime suurendamiseks kodeeriti tunnused ümber järgmiselt:

1) Kas Teie ettevõttes/asutuses on välja töötatud personali arendamise strateegia ja olemas koolitusplaan?

- Jah, on olemas mõlemad → Plaan ja/või strateegia: on
- On olemas personali arendamise strateegia → Plaan ja/või strateegia: on
- On olemas koolitusplaan → Plaan ja/või strateegia: on
- Ei ole kumbagi → Plaan ja/või strateegia: ei ole

2) Kuidas suhtute õppepuhkuse võtmise õigusesse?

- Õppimine peaks toimuma õppija vabast ajast → Vabast ajast
- Pean tööandjana oluliseks töötaja tööalase arengu toetamist → Oluline toetada: tööalane
- Pean tööandjana oluliseks töötaja isikliku arengu toetamist → Muu





- Pean töandjana oluliseks töötaja tööalase ja isikliku arengu toetamist → Oluline toetada: tööalane ja isiklik
- Muu

Ümberkodeerimise põhjuseks oli muuhulgas see, et analüüsi käigus ilmnis, et esimese muutuja puhul oli määravaks ennekõike see, kas plaan või strateegia on olemas või mitte ning teise puhul ei olnud andmetes peaaegu üldse selliseid vastajaid, kes oleks leidnud, et oluline on toetada isiklikku arengut aga mitte tööalast arengut. Sestap sai see kategooria liidetud kategooriaga „Muu“.

Seega oli gruppide määratlemisel sisendiks andmestik, milles oli kolm muutujat, nendest kaks olid binaarsed ning üks oli nelja kategooriaga. Vastajagruppide määratlemiseks kasutati järgnevat meetodikat:

- Kõikide juhtumite vahel arutati paarikaupa erinevuste maatriks kasutades Groweri kauguse mõõdikut.
- Saadud erinevuste maatriksit kasutati sisendina hierarhilisse klasteranalüüsi (aglomeratiivne) ning sobiv klastrite arv valiti lähtuvalt põhimõttest, et gruppide arv peaks olema võimalikult väike olukorras, kus selle suurendamine ei too kaasa märkimisväärset paranemist grupiseste juhtumite sarnasuses.
- Antud andmete ja muutujate puhul osutus optimaalseks gruppide arvuks kuus. Kõikide muutujate ja kategooriate lõikes oleks võimalik luua maksimaalselt 16 gruppi, seega on see märkimisväärne lihtsustus kõikide võimalike kombinatsioonide üle.

Klasteranalüüsi tulemusel eristati järgnevad grupid (Tabel 3).

Tabel 3. Töandjate jagunemine gruppidesse õppepuhkuse võtmise, plaani/strateegia olemasolu ja suhtumise alusel töötaja õppimise toetamisse

Võtnud õppepuhkust: jah					100% 29	100% 22
Võtnud õppepuhkust: ei	100% 210	100% 87	100% 43	100% 28		
Plaan ja/või strateegia: on	16,2% 34	25,3% 22	18,6% 8	25% 7		100% 22
Plaan ja/või strateegia: ei ole	83,8% 176	74,7% 65	81,4% 35	75% 21	100% 29	
Oluline toetada: tööalane ja isiklik areng	100% 210				48,3% 14	50% 11
Oluline toetada: tööalane areng		100% 87			17,2% 5	40,9% 9
Õppimine vabast ajast			100% 43		27,6% 8	
Muu				100% 28	6,9% 2	9,1% 2
	1 (n=210)	2 (n=87)	5 (n=43)	4 (n=28)	3 (n=29)	6 (n=22)

Järgvalt esitame ka seosed töandjate omadustega (vt Tabel 4 ja Tabel 5).





Tabel 4. Tööandjate gruppide seosed ettevõtte/asutuse suurusega

	1-9	10-49	50-249	250	Ei tea
grupp: 1	97,1%	1,4%	0	0	1,4%
grupp: 2	96,6%	2,3%	0	0	1,1%
grupp: 5	86%	7%	0	0	7%
grupp: 4	82,1%	7,1%	0	0	10,7%
grupp: 3	62,1%	31%	6,9%	0	0
grupp: 6	45,5%	31,8%	18,2%	4,5%	0

 Tabel 5. Tööandjate gruppide seoses tegevusvaldkondadega¹⁵

	1. rühm	2. rühm	3. rühm	4. rühm
grupp: 1	14,3%	19,5%	48,6%	17,6%
grupp: 2	23%	31%	36,8%	9,2%
grupp: 5	27,9%	25,6%	37,2%	9,3%
grupp: 4	17,9%	46,4%	17,9%	17,9%
grupp: 3	17,2%	10,3%	58,6%	13,8%
grupp: 6	13,6%	13,6%	59,1%	13,6%

Töötajate gruppide kvantitatiivse analüüsi sisendiks olid samuti suhtumist näitavad tunnused: õppepuhkuse võtmise võimaluse olulisus ning õppepuhkuse võtmine.

¹⁵ Klassifitseeritud nelja rühma: 1. rühm põllumajandus, töötlev tööstus, ehitus; 2. rühm hulgi- ja jaekaubandus, veondus ja laondus, majutus ja toitlustus; 3. rühm info ja side, kutse-, teadus- ja tehnikaalane tegevus, haridus, tervishoid, kunst ja meelelahutus; 4. rühm kinnisvaraalaane tegevus, haldus- ja abitegevused, avalik haldus, muud teenindavad tegevused.





Analüüsi lihtsustamiseks teostati õppepühkuste olulisuse hindamise küsimuse kuuest muutujast koosneva bloki faktoranalüüs. Selleks kodeeriti vastus „Ei oska öelda“ samuti kategooriasse „Nii ja naa“ ning anti kategooriatele numbrilised väärtused 1-5 nii, et suuremad väärtused tähistasid suuremat olulisust. Kahe faktoriga faktoranalüüsi näitas, et vastuste variatsiooni nende kuue muutuja lõikes aitab seletada kaks faktorit (mis seletavad ära 57.1% variatsioonist), millest üks puudutab isikliku taseme- ja täiendõppe olulisust ja teine tööalase taseme- ja täiendõppe olulisust ning selleks vajaliku täiendava õppepühkuse olulisust. Sisseastumiskatsetel osalemine ei olnud selles mudelis seotud kummagi faktoriga. Faktoranalüüsi tulemusega saadud kahe faktori väärtuste põhjal oli võimalik luua kaks uut binaarset muutujat, mis seega näitavad ennekõike, kas vastajate jaoks on oluline isiklik areng või tööalane areng (Tabel 6).

Tabel 6. Faktoranalüüs töötajate hinnangutele õppepühkuste olulisuse suhtes õppepühkuse vormide lõikes

Seosed:	Faktor 1	Faktor 2
Tööalaseks tasemeõppeks	0.145	0.932
Isikliku arenguga seotud tasemeõppeks	0.632	0.326
Tööalaseks täienduskoolituseks	0.407	0.524
Isikliku arenguga seotud täienduskoolituseks	0.984	0.166
Täiendavaks õppepühkuseks tasemeõppe lõpetamiseks	0.281	0.561
Sisseastumiskatsetel osalemiseks	0.338	0.297
Variatsiooni osakaal	0.291	0.280
Kumulatiivne variatsioon	0.291	0.571

Faktoranalüüsi põhjal sai valimi jaotada kaheksa grupi vahel ning vaadata eristunud kaheksat gruppi töötajaid ja töandjaid iseloomustavate tunnuste alusel (nt töötaja vanus ja sugu, töökoormus, ametipositsioon, töandja tegevusvaldkond ja suurus) (Tabel 7).





Tabel 7. Õppivate töötajate grupid õppepuhkuse võtmise ning suhtumise alusel õppepuhkustesse¹⁶

Võtnud õppepuhkust: jah	479	353	88	45				
Võtnud õppepuhkust: ei					152	164	160	119
Isiklik areng oluline: jah	479		88		152		160	
Isiklik areng oluline: ei		353		45		164		119
Töölane areng oluline: jah	479	353			152	164		
Töölane areng oluline: ei			88	45			160	119
	5 (n=479)	2 (n=353)	8 (n=88)	6 (n=45)	7 (n=152)	4 (n=164)	1 (n=160)	3 (n=119)

Järgnevalt on esitatud seosed õppepuhkuste võtmise ja suhtumise ning grupe iseloomustavate tunnuste vahel (vt nt seosed ametipositsioonidega Tabel 8; töökoormusega Tabel 9; vanusega Tabel 10; sooga Tabel 11; tööandja tegevusvaldkonnaga Tabel 12; haridusega Tabel 13).

¹⁶ Värvid ja numbrid näitavad valimi jaotust gruppide sees.





Tabel 8. Töötajate suhtumise õppepuhkustesse, õppepuhkuse võtmise ja ametipositsioonide vahelised seosed grupiti

	ametnikud	juhid	lihttöölised	oskustöötajad ja käsitöölised	seadme- ja masinaoperaatorid ja koostajad	sõjaväelased	teenindus- ja müügitöötajad	tehnikud ja keskestme spetsialistid	tippspetsialistid
grupp: 5	9,8	12,3	1	0,8	0,2	0	6,7	31,1	38
grupp: 2	6,5	12,5	0,8	1,4	0	0,6	4	35,4	38,8
grupp: 8	13,6	11,4	2,3	4,5	1,1	1,1	12,5	20,5	33
grupp: 6	2,2	20	0	0	0	0	8,9	40	28,9
grupp: 7	15,1	14,5	3,3	3,3	1,3	0	15,8	20,4	26,3
grupp: 4	15,2	14	0,6	0,6	0,6	0,6	14,6	28	25,6
grupp: 1	15,6	10	2,5	5	1,2	0,6	22,5	21,9	20,6
grupp: 3	12,6	11,8	7,6	3,4	2,5	0	14,3	24,4	23,5





Tabel 9. Töötajate suhtumise õppepuhkustesse, õppepuhkuste võtmise ja töökoormuse vahelised seosed grupiti

	täis või enam	osaline
grupp: 5	79,3	20,7
grupp: 2	80,2	19,8
grupp: 8	72,7	27,3
grupp: 6	75,6	24,4
grupp: 7	49,3	50,7
grupp: 4	42,7	57,3
grupp: 1	48,1	51,9
grupp: 3	43,7	56,3





Tabel 10. Töötajate suhtumise õppepuhkustesse, õppepuhkuse võtmise ja vanuse vahelised seosed grupiti

	kuni 23	23-29	29-39	39 või rohkem
grupp: 5	12,1	30,3	29,9	27,8
grupp: 2	9,1	30	31,2	29,7
grupp: 8	18,2	38,6	20,5	22,7
grupp: 6	17,8	31,1	22,2	28,9
grupp: 7	30,3	20,4	25	24,3
grupp: 4	34,8	23,2	16,5	25,6
grupp: 1	46,2	17,5	13,1	23,1
grupp: 3	44,5	18,5	13,4	23,5





Tabel 11. Töötajate suhtumise õppepuhkustesse, õppepuhkuse võtmise ja töötaja soo vahelised seosed grupiti

	mees	muu	naine
grupp: 5	18,2	1	80,8
grupp: 2	20,4	1,1	78,5
grupp: 8	19,3	0	80,7
grupp: 6	33,3	4,4	62,2
grupp: 7	27	1,3	71,7
grupp: 4	17,7	0,6	81,7
grupp: 1	30,6	3,1	66,2
grupp: 3	33,6	4,2	62,2





Tabel 12. Töötajate suhtumise õppepuhkustesse, õppepuhkuse võtmise ja tööandja tegevusvaldkonna vahelised seosed grupiti

	1. rühm	2. rühm	3. rühm	4. rühm
grupp: 5	9,6	10,4	59,1	20,9
grupp: 2	12,5	5,1	62,8	19,6
grupp: 8	8	15,9	50	26,1
grupp: 6	17,8	11,1	62,2	8,9
grupp: 7	10	15,3	52,7	22
grupp: 4	6,7	12,3	61,3	19,6
grupp: 1	14,5	24,5	41,5	19,5
grupp: 3	13,6	16,9	51,7	17,8





Tabel 13. Töötajate suhtumise õppepuhkustesse, õppepuhkuse võtmise ja töötava õppija haridustaseme vahelised seosed grupiti

	põhiharidus	kutseharidus (ph baasil)	kutseharidus	keskharidus	bakalaureus	magister	doktor
grupp: 5	0,6	1	12,7	24	46,1	15,2	0,2
grupp: 2	0,3	0,3	10,5	19,8	48,4	19,8	0,8
grupp: 8	0	2,3	13,6	28,4	35,2	20,5	0
grupp: 6	0	0	2,2	28,9	42,2	26,7	0
grupp: 7	2	2,6	11,2	39,5	27,6	17,1	0
grupp: 4	0	0,6	7,3	46,3	27,4	17,1	1,2
grupp: 1	0,6	1,2	13,8	51,2	20	12,5	0,6
grupp: 3	2,5	1,7	10,9	49,6	22,7	11,8	0,8

Kvantitatiivne analüüs ei paku nii palju sisendit tööandjate ja töötajate tegelike kogemuste ja motivatsioonide kohta, mistõttu täiendasime gruppe kvalitatiivsete andmete analüüsi põhjal. Siinkohal lähtusime koodidest, mis ilmsesid kvalitatiivse sisuanalüüsi tulemusel. Teisisõnu tuvastasime mustreid ja sarnasusi (kattuvusi põhiteemades, nt õppepuhkuse taotlemise/võtmise motivatsioon, viisid, kogemus), kasutades tähenduslike osade eristamiseks kodeerimist. Vastavalt võrdlesime kodeerimise ja järeltava statistika meetodite põhjal eristuvaid gruppe. Üldjoontes kerkisid ka kvalitatiivses analüüsis esile sarnased grupid, mistõttu ei tekkinud vajadust täiendavaid gruppe lisada.





Lisa 5

Tööandjate küsitlusankeet

I RÜHM - kõigile

1. Kui palju töötajaid Teil on (mitte täistööajale taandatuna)?
 - a) 1–9 töötajat
 - b) 10–49 töötajat
 - c) 50–249 töötajat
 - d) 250 või rohkem töötajat
 - e) Ei tea

 2. Kas Teie ettevõttes/asutuses on välja töötatud personali arendamise strateegia ja olemas koolitusplaan?
 - a) Jah, on olemas mõlemad [2.1]
 - b) On olemas personali arendamise strateegia [suunab edasi 3. küsimuse juurde]
 - c) On olemas koolitusplaan [jätkuküsimus 2.1]
 - d) Ei ole kumbagi [suunab edasi 3. küsimuse juurde]
 - 2.1. Kui vastas jah: Kas koolitusplaan sisaldab töölase ja isikliku enesearenguga seotud tasemeõppes või täiendkoolitustel osalemise võimaldamist?
 - a) Sisaldab mõlemat
 - b) Sisaldab ainult töölase enesearenguga seotud õpet
 - c) Sisaldab ainult isikliku enesearenguga seotud õpet

 3. Kas keegi Teie töötajatest on viimase viie aasta jooksul võtnud õppepuhkust?
 - a) Jah [suunab edasi 4. küsimuse juurde]
 - b) Ei [jätkuküsimus 3.1]
 - 3.1. Kui ei, siis: Miks ei ole Teie töötajad võtnud õppepuhkust? [pärast vastamist suunab edasi 16. küsimuse juurde]
 - a) Meie ettevõttes/asutuses pole õppivaid töötajaid
 - b) Töötajad pole soovinud õppepuhkust võtta
 - c) Töökorraldus on piisavalt paindlik, et õppida ja töötada samal ajal
 - d) Tööd pole võimalik ümber korraldada selliselt, et töötajale õppepuhkust võimaldada
 - e) Muu [järgneb täpsustav vaba teksti lahter]
 - 3.1.1. [avatud vastus, valikuline – täitmata jätmisel kuvatakse hoiatus, kuid on võimalik edasi liikuda]
- Vastasite, et Teie töötajad ei ole õppepuhkust võtnud muul põhjusel. Palun täpsustage oma vastust siin.

II RÜHM – jääb vahele kõigil, kes vastasid 3. küsimusele eitavalt

4. Mitu **inimest** on hinnanguliselt vormistanud õppepuhkust viimase 5 aasta jooksul?
5. Millises mahus tavaliselt õppepuhkust võetakse? [valida saab kuni kolm varianti]





- a) Maksimaalne periood (kuni 30 kalendripäeva aastas) korraga,
 - b) Maksimaalne periood (kuni 30 kalendripäeva aastas) mitmes osas,
 - c) Maksimaalne **tasustatud** periood (kuni 20 kalendripäeva aastas) korraga,
 - d) Vähem kui 20 kalendripäeva aastas korraga,
 - e) Maksimaalne **tasustatud** periood (kuni 20 kalendripäeva aastas) mitmes osas,
 - f) Vähem kui 20 kalendripäeva aastas mitmes osas,
 - g) Tasemeõppe lõpetamiseks täiendav maksimaalne **tasustatud** periood (kuni 15 kalendripäeva aastas) korraga
 - h) Vähem kui tasemeõppe lõpetamiseks enne nähtud periood (kuni 15 kalendripäeva aastas) mitmes osas
6. Millistel eesmärkidel on tavaliselt töötajad õppepuhkust võtnud? [valida saab kõik sobivad]
- a) isikliku enesearenguga seotud tasemeõppes osalemiseks eri õppetasetel (üldharidus/kutseharidus/kõrghariduse erinevad astmed);
 - b) tööalase enesearenguga seotud tasemeõppes osalemiseks eri õppetasetel (üldharidus/kutseharidus/kõrghariduse erinevad astmed);
 - c) tasemeõppe lõpetamiseks;
 - d) isikliku enesearenguga seotud täiendkoolitusel osalemiseks;
 - e) tööalase enesearendusega seotud täienduskoolitusel osalemiseks;
 - f) isikliku enesearenguga seotud mikrokraadi omandamiseks;
 - g) tööalase enesearendusega seotud mikrokraadi omandamiseks;
 - h) sisseastumiskatsedel osalemiseks;
 - i) ei ole küsinud.
7. Milliseid dokumente küsite töötajalt, kes taotleb õppepuhkust?
- a) Avaldus [suunab edasi 8. küsimuse juurde]
 - b) Õppeasutuse tõend õppimise kohta [suunab edasi 8. küsimuse juurde]
 - c) Avaldus ja õppeasutuse tõend õppimise kohta [suunab edasi 8. küsimuse juurde]
 - d) Ei küsi üldse dokumente, sest ei pea seda vajalikuks [suunab edasi 8. küsimuse juurde]
 - e) Ei küsi üldse dokumente, sest ma ise finantseerin töötaja õpet/ise saatsin koolitusele [suunab edasi 8. küsimuse juurde]
 - f) Muu [järgneb täpsustav vaba teksti lahter]
- 7.1.** [avatud vastus, valikuline – täitmata jätmisel kuvatakse hoiatus, kuid on võimalik edasi liikuda]
 Vastasite, et küsite õppepuhkust taotlevalt töötajalt muid dokumente. Palun täpsustage oma vastust siin.
8. Kuidas selgitate välja, kas töötaja taotleb õppepuhkust tööalase või isikliku enesearengu eesmärgil **täiendõppekoolitusel** osalemiseks? [avatud vastus]
9. Kas võimaldate tasustatud õppepuhkust täiendõppekoolitustel osalemiseks **isikliku enesearendamise** eesmärgil?
- a) Jah [suunab 10. küsimuse juurde]
 - b) Ei [järgneb täpsustav vaba teksti lahter]
- 9.1.** [avatud vastus, valikuline – täitmata jätmisel kuvatakse hoiatus, kuid on võimalik edasi liikuda]





Vastasite, et ei võimalda tasustatud õppepuhkust täiendõppekoolitusel osalemiseks isikliku enesearendamise eesmärgil. Palun põhjendage oma vastust siin.

10. Milliseid alternatiivseid võimalusi eelistate õppepuhkuse vormistamisele **täiendõppes** osalemise puhul? [valida saab kõik sobivad]

- Anda töötajale vabad päevad töötasu säilimisega [suunab 11. küsimuse juurde]
- Korraldada ümber töötaja töögraafik [suunab 11. küsimuse juurde]
- Töökoormuse vähendamine kokkuleppel töötajaga [suunab 11. küsimuse juurde]
- Ei kasuta alternatiive [see valik välistab kõik teised valikud; suunab 11. küsimuse juurde]
- Muu [järgneb täpsustav vaba teksti lahter]

10.1. [avatud vastus, valikuline – täitmata jätmisel kuvatakse hoiatus, kuid on võimalik edasi liikuda]

Vastasite, et eelistate õppepuhkuste vormistamisele täiendõppes osalemise puhul muid alternatiivseid võimalusi. Palun täpsustage oma vastust siin.

11. Milliseid alternatiivseid võimalusi eelistate õppepuhkuse vormistamisele **tasemeõppes** osalemise puhul? [valida saab kõik sobivad]

- Anda töötajale vabad päevad töötasu säilimisega [suunab 12. küsimuse juurde]
- Korraldada ümber töötaja töögraafik [suunab 12. küsimuse juurde]
- Töökoormuse vähendamine kokkuleppel töötajaga [suunab 12. küsimuse juurde]
- Ei kasuta alternatiive [see valik välistab kõik teised valikud; suunab 12. küsimuse juurde]
- Muu [järgneb täpsustav vaba teksti lahter]

11.1. [avatud vastus, valikuline – täitmata jätmisel kuvatakse hoiatus, kuid on võimalik edasi liikuda]

Vastasite, et eelistate õppepuhkuste vormistamisele tasemeõppes osalemise puhul muid alternatiivseid võimalusi. Palun täpsustage oma vastust siin.

12. Kuidas tasustate õppepuhkust?

- Ei tasusta õppepuhkust
- Tasustan kuni 20 kalendripäeva aastas
- Tasustan kuni 30 kalendripäeva aastas
- Tasustan rohkem kui 30 kalendripäeva aastas

13. Kas olete pidanud seoses õppepuhkuse taotlemisega... [valida saab kõik sobivad]

- Keelduma töötajale õppepuhkuse andmisest [järgneb vaba vastuse lahter]
- Töötaja õppepuhkust katkestama [järgneb vaba vastuse lahter]
- Töötaja õppepuhkust edasi lükkama [järgneb vaba vastuse lahter]
- Ei ole ühtegi neist pidanud tegema [see valik välistab kõik teised valikud; suunab 14. küsimuse juurde]

13.1. [avatud vastus, valikuline – täitmata jätmisel kuvatakse hoiatus, kuid on võimalik edasi liikuda]

[Eraldi avatud vastuse küsimus a, b, c variandi korral:]

Palun selgitage, millistel põhjustel olete pidanud töötaja õppepuhkust katkestama, edasi lükkama või selle andmisest keelduma.

14. Millised raskused seostuvad õppepuhkuste taotlemise/vormistamise protsessiga? [valida saab kõik sobivad]





- a) Tööd on keeruline ümber korraldada [suunab 15. küsimuse juurde]
- b) Täiendavad rahalised kulutused tööandjale [suunab 15. küsimuse juurde]
- c) Õppeasutuse teatis ei anna piisavalt infot õppepuhkuse andmise üle otsustamiseks [suunab 15. küsimuse juurde]
- d) Keeruline eristada töölase ja isikliku enesearenguga seotud õpet [suunab 15. küsimuse juurde]
- e) Õppepuhkuse vormistamisega kaasneb liiga palju bürokraatiat [suunab 15. küsimuse juurde]
- f) Puhkuse võtmisest ette teatamise aeg on liiga lühike [suunab 15. küsimuse juurde]
- g) Muu [järgneb vaba vastuse lahter]

14.1. [avatud vastus, valikuline – täitmata jätmisel kuvatakse hoiatus, kuid on võimalik edasi liikuda]

Palun täpsustage, millised muud raskused seostuvad õppepuhkuste taotlemise/vormistamise protsessiga.

15. Mis lihtsustaks Teil tööandjana töötajatele õppepuhkuse võimaldamist? [valida saab kõik sobivad]

- a) Riiklik rahaline toetus asutusele [suunab 16. küsimuse juurde]
- b) Seadus võiks reguleerida õppepuhkuse võtmist täpsemalt [suunab 16. küsimuse juurde]
- c) Nõuded õppeasutuste teatiste sisule võiks olla ühtsed [suunab 16. küsimuse juurde]
- d) Muu [järgneb vaba vastuse lahter]
- e) Kõik toimib hästi [see valik välistab kõik teised valikud; suunab 16. küsimuse juurde]

15.1. [avatud vastus, valikuline – täitmata jätmisel kuvatakse hoiatus, kuid on võimalik edasi liikuda]

Palun täpsustage, millised muud asjaolud lihtsustaks Teil tööandjana töötajatele õppepuhkuse võimaldamist.

III RÜHM – nähtav kõigile

16. Kuidas suhtute õppepuhkuse võtmise õigusesse?

- a) Õppimine peaks toimuma õppija vabast ajast [suunab 17. küsimuse juurde]
- b) Pean tööandjana oluliseks töötaja töölase arengu toetamist [suunab 17. küsimuse juurde]
- c) Pean tööandjana oluliseks töötaja isikliku arengu toetamist [suunab 17. küsimuse juurde]
- d) Pean tööandjana oluliseks töötaja töölase ja isikliku arengu toetamist [suunab 17. küsimuse juurde]
- e) Muu [järgneb vaba vastuse lahter]

16.1. [avatud vastus, valikuline – täitmata jätmisel kuvatakse hoiatus, kuid on võimalik edasi liikuda]

Valisite variandi „muu“. Palun täpsustage oma vastust siin.

17. Mida Teie õppepuhkuste juures muudaksite? [avatud vastus, vabatahtlik – hoiatust ei kuvata]

18. Siia saate soovi korral lisada täiendavad mõtted, mis Teil õppepuhkuste temaatikaga seostuvad.

NB! Vastuste salvestamiseks vajutage kindlasti nuppu "Esita".

[avatud vastus, vabatahtlik – hoiatust ei kuvata]





Töötajate-õppijate küsitlusankeet

[Kõik küsimused on kohustuslikud, kui ei ole märgitud teisiti.]

Taustaandmed

1. Vanus
2. Sugu
 - a) Naine
 - b) Mees
 - c) Muu
 - d) Ei soovi avaldada
3. Kas Te praegu töötate ja õpite samal ajal? NB! Sellesse uuringusse sobib õppetöö, mis kestab kokku vähemalt ühe tööpäeva (ärge arvestage ühekordseid paaritunniseid kursusi).
 - a) Jah
 - b) Ei [suunab lõpulehele]

-> **3.1.** kui jah, siis: Kus Te õpite? [Valida saab kõik sobivad variandid]

- a) tasemeõpe erialaseks arenguks [suunab 3.1.1 juurde]
- b) tasemeõpe isiklikuks arenguks [suunab 3.1.1 juurde]
- c) täienduskoolitus isiklikuks arenguks [suunab 4. juurde]
- d) täienduskoolitus erialaseks arenguks [suunab 4. juurde]

-> **3.1.1.** kui valib tasemeõppe, siis: Mis valdkonnas haridust omandate?

- a) Haridus
- b) Humanitaaria ja kunstid
- c) Informatsiooni- ja kommunikatsioonitehnoloogiad
- d) Loodusteadused, matemaatika ja statistika
- e) Põllumajandus, metsandus, kalandus ja veterinaaria
- f) Sotsiaalteadused, ajakirjandus ja teave
- g) Teenindus
- h) Tehnika, tootmine ja ehitus
- i) Tervis ja heaolu
- j) Ärindus, haldus ja õigus
- k) Üldõppekavad (isikuareng)

4. Millises valdkonnas töötate? [rippmenüü: EMTAK-i liigitus, teine tasand (kahekohalise koodiga)]
5. Millises sektoris Te töötate?
 - a) Erasektoris (eraettevõttes)
 - b) Avalikus sektoris (riigi- ja kohaliku omavalitsuse asutused, -fondid ja -ettevõtted)
 - c) Kolmandas sektoris (valitsusvälised mittetulundusühingud, sihtasutused, seltsingud)
6. Kui palju töötajaid on selles ettevõttes/asutuses, kus Te töötate?
 - a) Vähem kui 10 töötajat
 - b) 11–50 töötajat
 - c) 51–250 töötajat





- d) Rohkem kui 250 töötajat
- e) Ei tea

7. Millisel ametikohal töötate? [riipmenüü: ISCO liigitus, teine tasand (kahekohalise koodiga)]

8. Millise koormusega töötate?

- a) Täiskoormusega (koormus 1,0) [suunab 9 juurde]
- b) Osalise koormusega [suunab 8.1 juurde]
- c) Rohkem kui täiskoormusega [suunab 8.1 juurde]

-> **8.1.** kui valitakse osalise koormusega või rohkem kui täiskoormusega, siis: Palun kirjutage numbriga, millise koormusega töötate. [Avatud vastus, kohustuslik]

9. Milline on Teie kõrgeim omandatud haridustase?

- a) Vähem kui põhiharidus [suunab 10 juurde]
- b) Põhiharidus [suunab 10 juurde]
- c) Kutseharidus põhihariduse baasil [suunab 10 juurde]
- d) Üldkeskharidus [suunab 10 juurde]
- e) Kutsekeskharidus (keskeri- või tehnikumiharidus põhihariduse baasil või kutseõpe keskhariduse baasil) [suunab 10 juurde]
- f) Keskeri- ja tehnikumiharidus keskhariduse baasil [suunab 10 juurde]
- g) Bakalaureus või rakenduskõrgharidus [suunab 10 juurde]
- h) Magister või sellega võrdsustatud kraad [suunab 10 juurde]
- i) Doktor [suunab 10 juurde]
- j) Muu [suunab 9.1 juurde]

-> **9.1.** kui valis muu haridustaseme, siis: Märkisite oma kõrgeimaks omandatud haridustasemeks variandi „Muu“. Palun täpsustage oma vastust siin. [Avatud vastus, valikuline – täitmata jätmisel kuvatakse hoiatus, kuid on võimalik edasi liikuda]

Teadlikkus

10. Kas olete kursis, et töötajal on õigus võtta tasemeõppes või täiendkoolitusel osalemiseks õppepuhkust?

- a) Jah
- b) Ei [suunab 20 juurde]

11. Palun valige kõik õppepuhkuse võtmise võimalused, millest olete teadlik. [Valida saab kõik sobivad variandid]

- a) **Tasustamata** õppepuhkuse võtmise võimalus tasemeõppes õppimiseks (kuni 30 kalendripäeva aastas)
- b) **Tasustatud** õppepuhkuse võtmise võimalus tasemeõppes õppimiseks (kuni 20 kalendripäeva aastas)
- c) **Täiendava tasustatud** õppepuhkuse võtmise võimalus tasemeõppe lõpetamiseks (kuni 15 kalendripäeva aastas), sh eksternina lõpetamine
- d) **Tasustamata** õppepuhkuse võtmine täiendkoolitusel osalemiseks (kuni 30 kalendripäeva aastas)
- e) **Tasustatud** õppepuhkuse võtmine tööalase enesetäiendamise eesmärgil täiendkoolitusel osalemiseks (kuni 20 kalendripäeva aastas)
- f) **Tasustamata** ühekordne õppepuhkus sisseastumiskatsetel osalemiseks
- g) Õppepuhkuse võtmine erinevate tööandjate juures





12. Kuidas kuulsite õppepuhkuse võtmise võimaluse kohta? [Valida saab kõik sobivad]

- Olen ise tutvunud seadusandlusest tuleneva võimalusega [suunab 13 juurde]
- Kolleegidelt [suunab 13 juurde]
- Tööandjalt [suunab 13 juurde]
- Kaasõppijatelt [suunab 13 juurde]
- Töötukassast [suunab 13 juurde]
- Õppeasutusest [suunab 13 juurde]
- Muu [suunab 12.1 juurde]

-> **12.1.** kui valiti muu, siis: Vastasite, et kuulsite õppepuhkuse võtmise võimalusest muust allikast. Palun täpsustage oma vastust siin. [Avatud vastus, valikuline – täitmata jätmisel kuvatakse hoiatus, kuid on võimalik edasi liikuda]

13. Kas olete viimase viie aasta jooksul ise õppepuhkust võtnud?

- Jah [suunab 13.1.a juurde]
- Ei [suunab 13.1.b juurde]

-> **13.1.a** kui vastab jah, siis: Mis eesmärkidel olete õppepuhkust võtnud? [Valida saab kõik sobivad variandid] [pärast vastamist suunab 14 juurde]

- Isikliku** enesearenguga seotud **tasemeõppes** osalemiseks eri õppetasetel (üldharidus/kutseharidus/kõrghariduse erinevad astmed)
- Töölase** enesearenguga seotud **tasemeõppes** osalemiseks eri õppetasetel (üldharidus/kutseharidus/kõrghariduse erinevad astmed)
- Tasemeõppe lõpetamiseks
- Isikliku** enesearenguga seotud **täiendkoolitusel** osalemiseks
- Töölase** enesearendusega seotud **täienduskoollitusel** osalemiseks
- Isikliku** enesearenguga seotud **mikrokraadi** omandamiseks
- Töölase** enesearendusega seotud **mikrokraadi** omandamiseks
- Sisseastumiskatsetel osalemiseks

-> **13.1.b** kui vastab ei, siis: Millistel põhjustel Te pole õppepuhkust võtnud? [pärast vastamist suunab 20 juurde]

- Töökorraldus ei võimaldanud töölt eemal viibida
- Mul on paindlik töökorraldus ja õppepuhkust polnud vaja võtta
- Ei tulnud selle peale
- Ei tahtnud kaotada sissetulekut
- Tööandja ei võimaldanud
- Kartsin tööd kaotada
- Muu [suunab 13.2 juurde]

-> **13.2.** Palun täpsustage, millisel muul põhjusel Te pole õppepuhkust võtnud. [Avatud vastus, valikuline – täitmata jätmisel kuvatakse hoiatus, kuid on võimalik edasi liikuda]

14. Millises mahus olete kalendriaastas õppepuhkust võtnud?

- Maksimaalne periood (kuni 30 kalendripäeva aastas) korraga,
- Maksimaalne periood (kuni 30 kalendripäeva aastas) mitmes osas,
- Maksimaalne **tasustatud** periood (kuni 20 kalendripäeva aastas) korraga,
- Vähem kui 20 kalendripäeva aastas korraga,
- Maksimaalne **tasustatud** periood (kuni 20 kalendripäeva aastas) mitmes osas,
- Vähem kui 20 kalendripäeva aastas mitmes osas,
- Tasemeõppe lõpetamiseks täiendav maksimaalne **tasustatud** periood (kuni 15 kalendripäeva aastas) korraga





h) Vähem kui tasemeõppe lõpetamiseks enne nähtud periood (kuni 15 kalendripäeva aastas) mitmes osas

15. Kas olete võtnud õppepuhkust mitme tööandja juures?

- a) Jah
- b) Ei

16. Millised dokumente pidite õppepuhkuse võtmiseks tööandjale esitama?

- a) Avaldus [suunab 17 juurde]
- b) Õppeasutuse tõend õppimise kohta [suunab 17 juurde]
- c) Avaldus ja õppeasutuse tõend õppimise kohta [suunab 17 juurde]
- d) Ei pidanud dokumente esitama [suunab 17 juurde]
- e) Muu [suunab 16.1 juurde]

-> **16.1.** Palun täpsustage, milliseid muid dokumente pidite õppepuhkuse võtmiseks tööandjale esitama. [Vaba vastus, valikuline – täitmata jätmisel kuvatakse hoiatus, kuid on võimalik edasi liikuda]

17. Palun hinnake skaalal 1–5, kui keeruliseks peate õppepuhkuse taotlemise protsessi. 1 – pole üldse keeruline, 5 – väga keeruline.

18. Palun hinnake skaalal 1-5, kui võrd toetav on tööandja Teie arvates õppepuhkuse võtmise suhtes. 1 – pole üldse toetav, 5 – väga toetav.

19. Kas Teil on õppepuhkuste võtmisel esinenud mõni allnimetatud takistustest?

- a) Tööandja on keeldunud mulle õppepuhkuse andmisest
- b) Tööandja on minu õppepuhkuse katkestanud
- c) Tööandja on minu õppepuhkust edasi lükanud
- d) Ei ole kogunud ühtegi nimetatud takistust [väljastab teised variandid]

20. Kokkuvõtteks: kui oluliseks peate õppepuhkuse võtmise võimalust?

	Väga oluline	Oluline	Nii ja naa	Väheoluline	Pole üldse oluline	Ei oska öelda
Tööalaseks tasemeõppeks						
Isikliku arenguga seotud tasemeõppeks						
Tööalaseks täienduskoolituseks						
Isikliku arenguga seotud täienduskoolituseks						
Täiendavaks õppepuhkuseks tasemeõppe lõpetamiseks						
Sisseastumiskatsetel osalemiseks						

21. Mida Teie õppepuhkuste juures muudaksite? [Avatud vastus, vabatahtlik – hoiatust ei kuvata]





- 22.** Siia saate soovi korral lisada täiendavad mõtted, mis Teil õppepuhkuste temaatikaga seostuvad. NB! Vastuste salvestamiseks vajutage kindlasti nuppu "Esita". [avatud vastus, vabatahtlik – hoiatust ei kuvata]

