

Tallinna Reaalkool

**Rakendamata keeletöäjõud Eestis: endiste
vahetusõpilaste, keelekümbluskoolide õpilaste ja
vähemusrahvuste näitel**

Uurimistöo

Mihkel Kohava

Juhendaja: õpetaja Ene Saar

Tallinn 2014

Sisukord

Sissejuhatus	4
1. Tööhõive ja ekspordi probleemide seotus	6
1.1 Eksport Eestis: keeleoskusega probleemid ja võimalikud lahendused.....	6
1.2 Tööhõive probleemid Eestis	7
1.3 Terviklik lahendus tööhõive-ja ekspordiprobleemidele: mitteformaalse ja informaaalse hariduse tunnustamine	8
1.4 Tööturul toimuva segmendipõhise analüüsi vajalikkus.....	10
2. Potentsiaalse tööjõu hindamise meetodi loomine ja rakendus	11
2.1 Tööjõu hindamise põhimõtted	11
2.2 Individuaalse varakordaja ülesehitus.....	12
2.3 Uurimuses osalenud ettevõtete jaotus.....	14
2.4 Sihtgruppide ja valimi kirjeldus	15
2.5 Muutujate jagunemine ja hindamine IVK-skaalal.....	16
2.6 Programmis Excel 2013 loodud arvutusmaatriksi kirjeldus.....	17
3. Sihtgruppide potentsiaal uuritavas tööturu osas	18
3.1 Sihtgruppide hõive ja soov keeleoskuse alusel tööd leida.....	18
3.2 Ettevõtete ootused tulevastele töötajatele.....	20
3.2.1 Ettevõtte suuruse seos hinnanguga IVK tegurite tähtsuse osakaalule.....	21
3.2.2 Ettevõtte tegevusvaldkonna seos hinnanguga IVK tegurite tähtsuse osakaalule	22
3.3 Sihtgruppide vastavus ettevõtete värbamisprofiilile.....	23
3.3.1 Erinevused ettevõtete värbamisprofiilis ja sihtgruppi kuuluvate inimeste profiilis	24
3.3.2 Sihtgruppide sobivus erineva suurusega ettevõtetesse	25
3.3.3 Sihtgruppide sobivus erineva tegevusvaldkonnaga ettevõtetesse	26
3.4 Ülevaade sihtgruppidest	26
3.4.1 Keelekümbeluskoolide õpilased.....	27
3.4.2 Vähemusrahvuste kogukondade liikmed.....	28
3.4.3 Endised vahetusõpilased.....	29

3.5 Edasised võimalused meetodi rakendamiseks ja valiidsuse tõstmiseks	30
Kokkuvõte	31
Kasutatud materjalid.....	34
LISA 1 Individuaalse varakordaja ülesehitus	36
LISA 2 IVK tegurite osatähtsus intervjuueritid personalijuhtide hinnangul	37
LISA 3 Intervjuu käigus ettevõtete personalijuhtidele esitatud küsimused	41
LISA 4 Ettevõtete personalijuhtide kirjutatud vastused	42
LISA 5 Uuritud ettevõtete IVK teguritele vastavad muutujad	46
LISA 6 IVK muutujate liigitus	49
LISA 7 Sihtgruppide täidetud küsimustik eesti keeles	50
LISA 8 IVK standardhälbe analüüs	59
LISA 9 Sihtgruppide soov töötada ja tööga hõivatus	60
LISA 10 Teguri „kontaktide võrgustik“ analüüs	61
LISA 11 Teguri „kogemus“ analüüs	62
LISA 12 Teguri „panus“ analüüs.....	63
LISA 13 Muutuja „keeleoskus“ analüüs	64
LISA 14 Muutuja „keelekvalifikatsioon“ analüüs.....	65
LISA 15 Teguri „oskused“ analüüs	66
LISA 16 Teguri „kvalifikatsioon“ analüüs	67
LISA 17 Teguri „hoiakud ja käitumine“ analüüs	68
LISA 18 Teguri „väärtuste järgimine“ analüüs	69
LISA 19 Teguri „võimekus“ analüüs	70
Resümee	71
Abstract.....	73

Sissejuhatus

Kogu majandusliku tegevuse aluseks on ressursside piiratus. Edukamalt tuleb toime see, kes enda valduses olevaid ressursse tõhusamalt ära kasutab. Teadmised turul kättesaadava rakendamata tööjõu kohta on olulised Eesti majanduslikuks edukuseks, sest need võimaldavad inimkapitali kasutada paremini ja efektiivsemalt. Olemasoleva inimkapitali efektiivne rakendamine on Eestile eriti oluline rahvastiku vananemise ja noorte väljarände tingimustes, kus kättesaadava tööjõu hulk pidevalt väheneb.

Eesti majanduses esineb kompleksne probleem: samal ajal valitseb nii tööpuudus kui ka tööjõupuudus. Kui see fenomen esineb ühes konkreetses tööturu osas on tööjõud osaliselt või täielikult rakendamata. Uurimistöö eesmärk on välja selgitada, millisel kujul esineb fenomen vähemusrahvuste, keelekümbuskoolide õpilaste ja endiste vahetusõpilaste seas. Uurimistöös otsitakse vastust küsimusele, kuidas on sihtgrupe võimalik võõrkeeli kõneleva oskustööjõuna edukalt rakendada. Uurimistöö annab ülevaate milliste keeletöö ettevõtete (turism, tõlketöö, keeleõpe) värbamiskriteeriumitele sihtgrupid vastavad ning uuritakse sihtgruppide soovi keeletöö valdkondades tööle asuda. Uurimistöö tulemusena selgub, millisesse uuritud ettevõtete tegevusvaldkondadest iga sihtgrupp kõige paremini töötama sobib.

Töö teema valikut on mõjutanud autori kogemus leida rakendust hispaania-eesti keele tõlgina ilma formaalse keelealase hariduseta. Samuti näeb autor vajadust tööjõuturu segmendipõhise analüüsi järele, mida sihtgruppide seas ei ole varem teostatud. Probleemi on varem käsitletud vähe ning sedagi vaid üldsõnaliselt, mitte uurides konkreetset tööturu osa. Kuna puuduvad avalikult kättesaadavad meetodid taoliseks analüüsiks töötati välja uudne mudel. Mudeli loomisel lähtuti Andrew Mayo „Ettevõtte inimväärtus“ raamatus välja toodud inimeste kui vara hindamise põhimõtetest.

Tulenevalt uurimistöö eesmärgist ja uurimisküsimusest on püstitatud järgnevad hüpoteesid:

Hüpotees 1: Sihtgruppidest enamus soovib leida tööd ühel uuritud erialadest (turism, tõlge, keeleõpe)

Hüpotees 2: Sihtgruppidest kõige enam soovivad oma võõrkeeleoskust tööle rakendada endised vahetusõpilased.

Hüpotees 3: Kõige enam vastab ettevõtete kvalifikatsiooni nõuetele formaalse haridusena keeleoskuse omandanud keelekümbusõpilaste kvalifikatsioon.

Hüpotees 4: Kõige enam vastab ettevõtete ootustele läbi informaalsete hariduse omandatud keeleoskuse.

Hüpotees 5: Sihtgrupid vastavad rohkem väiksemate ettevõtete ootustele.

Uurimistöös esimeses peatükis tutvustatakse käsitletavat probleemi. Probleemi kirjeldavad Euroopa Liidu institutsioonide avaldatud uurimused ja rakenduskavad. Vajadust tervikliku lahenduse järele rõhutavad konkurentsikavas „Eesti 2020“ välja toodud majandusalased eesmärgid. Uurimistöös teine peatükk kirjeldab sihtgruppide kui tööjõu väärtuse hindamiseks loodud uurimuslikku meetodit. Tutvustatakse meetodi koostamise põhimõtteid, ülesehitust ning rakendust. Kolmandas peatükis analüüsitakse ettevõtete ja sihtgruppide seas läbi viidud uuringu tulemusi ning tehakse järeldused tööjõuturu olukorrast sihtgruppide seas.

Uurimistöös valmimise eest tänab töö autor kõiki intervjueritud ettevõtete personalijuhte, kes andsid suurepärase ülevaate uuritud turuosa ettevõtete ootustest tulevastele töötajatele. Autor tänab kõiki küsitlustele vastajaid, kes panid autorit uskuma tohustusse potentsiaali, mida kätkeb endas võõrkeelte oskus. Üle kõige tänab autor tööandjat Tatjana Kotovat, tänu kellele tärkas selle uurimistöös idee ja juhendaja Ene Saart, tänu kelle toetusele uurimistöös valmis.

1. Tööhõive ja ekspordi probleemide seotus

Eesti majandusalaseid eesmärke kirjeldab 2011. aastal Vabariigi Valitsuse poolt heaks kiidetud konkurentsivõime kava "Eesti 2020" (Vabariigi Valitsus 2011: 2). Kava kõige ambitsioonikam eesmärk on ekspordi osatähtsuse kasvatamine, mis tähendab olulist muutust ekspordi arengutes ning majanduse kasvupotentsiaalis laiemalt (Ibid.: 4). Kõige tõhusamalt saab ekspordi kasvatada värvates võõrkeeleoskusega ja võõraid kultuure tundvaid inimesi (Euroopa Komisjon 2011: 4). Samal ajal on kava teine keskne eesmärk Eesti tööhõive tõstmine, rõhuasetusega noorte tööturule integreerimisel ning nende oskuste arendamisel (Vabariigi Valitsus 2011: 2).

1.1 Eksport Eestis: keeleoskusega probleemid ja võimalikud lahendused

Eestis on puudus oskustöölised, kes oleksid võimelised kindlustama ettevõtjate edu eksporditurgudel (Ibid.: 19).

Euroopa Komisjoni hariduse ja kultuuri osakonna uuringu ELAN (*Effects on the European Economy of Shortages of Foreign Language Skills in Enterprise*; eesti k. Võõrkeeleoskuse puudus ettevõtluses ja selle mõju Euroopa majandusele) kohaselt on ligi 11% Euroopa ettevõtjatest kaotanud puuduliku võõrkeeleoskuse tõttu võimalikke lepinguid. Neist 19% hinnangul oli saamata jäänud tulu 8–13,5 miljonit eurot. 28% ettevõtjatest hindas kaotatud lepingute väärtuseks 16,5–25,3 miljonit eurot ning 5% ettevõtjatest kaotasid lepingutest tulenevalt üle 1 miljoni euro. (Euroopa Komisjon 2011: 4)

Ettevõtjad, kes investeerivad keelekorraldusstrateegiasse, saavutavad suurema tõenäosusega paremad eksporditulemused kui need, kes seda ei tee (Ibid.: 10). Uuringu ELAN andmetel on enamik edukaid Euroopa ettevõtteid võtnud kasutusele tõhusa personalipoliitika, mille oluliseks osaks on õigete oskustega sh mitut keelt valdavate inimeste palkamine. See on majanduslikult mõistlik, sest ettevõtetes, kus palgatakse võõrkeele oskusega inimesi ja võõrkeelt emakeelena kõnelevaid inimesi, on ekspordi osakaal 23% suurem kui ettevõtetes, kus kumbagi meetet ei kasutata. (Ibid.: 20)

Suhtlusbarjääriks on osutunud ka kultuurierinevused, millega on tekkinud probleeme ligi 20%il Euroopa ettevõtjatel. Kultuurierinevused põhjustavad suhtlusbarjääre ärisuhetes nii ülemaailmses kaubanduses kui ka Euroopa sisesel turul. Kui äri tehakse kogu Euroopas, tekib olukord, kus kaubelda tuleb sadade erinevate rahvuslike ja piirkondlike kultuuride keskel (Ibid.: 4).

1.2 Tööhõive probleemid Eestis

2012. aastal töajõu¹ hulk majanduses vähenes, sest erinevalt 2011. aastast ei kompenseerinud töajõus osalemise määra kasv tööealise elanikkonna kahanemist. Elanikkonna kahanemise tingimustes muutub edaspidi üha tähtsamaks võimalikult paljude tööealiste inimeste kaasamine tööturule. (Eesti Pank 2013: 4) Kuigi üldine hõive² on peale majanduskriisiaegset langust hakanud kasvama, valitseb mitmete elanikkonna gruppide seas endiselt suur tööpuudus³.

Erinevates elanikkonna gruppides on tööpuudus erinev - tavaliselt on see suurem vähemusrahvuste, naiste ja noorte hulgas. Seega on vähemusrahvused, naised ja noored arvestatava potentsiaaliga töajõud. Uurigu tulemused näitavad, et naiste, noorte ja pensioniealiste jaoks ei leitud töajõuturul piisavalt paindliku töökorraldusega (osa-ajaga töö, kaugtöö jne) ameteid. Noored soovivad tööelu sobitada õppimisega. (Eesti Personalijuhtimise Ühing PARE 2007: 58)

Noorte töajõu probleemid muutusid majanduskriisi tulemusena mitmes riigis teravaks küsimuseks. Noorte tööpuudus kasvas kõikides Euroopa Liidu riikides hüppeliselt, ulatudes 2010. aastaks alla 25-aastaste seas 5,3 miljoni inimeseni. Eestis oli 2010. aastal 15-24-aastaste seas töötuid 23 400 (noorte tööpuuduse määr 33%), mida oli ligi kolm korda rohkem kui kolm aastat varem 2007. aastal. (SA Poliitikauuringute Keskus Praxis 2011: 27) „Eesti 2020“

¹ Majanduslikult aktiivsed ehk töajõud – isikud, kes soovivad töötada ja on võimelised seda tegema (hõivatute ja töötute summa). (Statistikaameti kodulehekül) Õpilasi ei arvestata Statistikaameti standarddefiniitsiooni järgi töajõu hulka.

² Tööhõive määr – hõivatute osatähtsus tööealises rahvastikus. Töajõus osalemise määr ehk aktiivsuse määr – töajõu osatähtsus tööealises rahvastikus. Hõivatu – isik, kes uuritava perioodil töötas ja sai selle eest tasu kas palgatöötajana, ettevõtjana või vabakutselisena; töötas otsese tasuta pereettevõttes või oma talus; ajutiselt ei töötanud. (Statistikaameti kodulehekül)

³ Töötuse määr ehk tööpuuduse määr – töötute osatähtsus töajõus. Töötute – isik, kelle puhul on korraga täidetud kolm tingimust: on ilma tööta (ei tööta mitte kusagil ega puudu ajutiselt töölt); on töö leidmisel valmis kohe (kahe nädala jooksul) tööd alustama; otsib aktiivselt tööd. (Statistikaameti kodulehekül)

eesmärgiks on vähendada noorte (15-24 aastased) töötuse määra 2015. aastaks 15%ni ning 2020. aastaks 10%ni (Vabariigi Valitsuse kodulehekülg). Samal ajal on võõrkeele oskus noorte seas pidevalt kasvanud (Mere 2012: 10).

Teiseks tööpuuduse käes kannatavaks elanikkonna grupiks on vähemusrahvused. Nende hõive määr on madalam ning töötuse määr kõrgem kui eestlastel, seda ka 2000. aastate majanduskasvu ja sellele järgnenud languse perioodil (SA Poliitikauuringute Keskus Praxis 2008: 177). Samal ajal kujutab vähemusrahvuste emakeeleoskus koos üha kasvava eesti keele oskusega veel ühte võimalust ekspordi suurendada soovivatele ettevõtetele (Delfi uudised). Rahva ja eluruumide loenduse (REL 2011) esialgsetel andmetel räägitakse Eestis emakeelena 157 keelt. Eelmise (REL 2000) loenduse andmetel kõneldi emakeelena 109 keelt. Tendents näitab, et Eestis kõneldavate keelte hulk aina kasvab, mis tähendab aina laiemaid ekspordivõimalusi neid keeli kõnelevate inimeste tööandjatele. (Statistikaameti kodulehekülg)

1.3 Terviklik lahendus tööhõive-ja ekspordiprobleemidele: mitteformaalse ja informaalsete hariduse tunnustamine

Eesti majanduses on tegemist komplekse probleemiga, kus ühelt poolt on puudus töötajatest, kes suurendaksid ettevõtete ekspordipotentsiaali. Teiselt poolt kasvab majanduskriisi tingimustes tööpuudus eriti teravalt just noorte hulgas ning vähemusrahvuste hulgas püsib töötus kõrge. Seega on Eesti majandus olukorras, kus samal ajal on nii töö- kui tööjõupuudus. Noorte ja vähemusrahvuste rakendamine Eesti ekspordipotentsiaali suurendavates valdkondades lahendaks või leevendaks probleemi terviklikult.

Väljaõpet ja ümberõpet aitavad kohandada ning kuluefektiivsemaks muuta sellised meetmed nagu inimeste varasemate teadmiste, oskuste ja pädevuste tunnustamine ja tõendamine. Tunnustada ja arvesse tuleb võtta ka oskusi, mis on saadud väljaspool haridussüsteemi - tööelus, vabal ajal, välismaal viibides või mujal. „Oskuste vajadus Euroopa tööturul aastani 2020“ soovituste kohaselt tuleb taolised süsteemid kasutusele võtta võimalikult kiiresti (Kutsehariduse Seirekeskus 2008: 27)

Kaasaegses Euroopa haridusterminoloogias on levinud õppimise ja hariduse jaotamine kolmeks: formaalseks⁴, mitteformaalseks⁵ ja informaalseks⁶ õppimiseks. Sarnaselt kasutatakse Eestis ka termineid kooliharidus (formaalõpe), vabaharidus (mitteformaalne õpe) ja eluharidus (informaalne õppimine). Tänapäeval saavad enam tähelepanu formaalhariduse kõrval ka mitteformaalne ja informaalne õppimine – rõhutamaks, et õppimine toimub kõikjal. (Euroopa Noored kodulehekülj)

Uurimuse valim on koostatud vastavalt nimetatud haridustüüpidele:

- formaalõppele vastab keeleõpe keelekümbluskoolis – keelekümbluskoolide õpilased;
- mitteformaalõppele vastab keeleõpe õpilasvahetusprogrammi käigus – endised vahetusõpilased;
- informaalõppele vastab emakeele/emakeelte omandamine – Eesti välismaalaste kogukondade liikmed.

Euroopa Komisjon on osana oma töökohtade loomise ja majanduskavu strateegiast teinud algatuse tõhustamiseks väljaspool kooli või ülikooli omandatud oskuste tunnustamist. Kõnealuse soovitusena palub komisjon liikmesriikidel 2015. aastaks luua riiklikud süsteemid mitteformaalse ja informaalne õppe valideerimiseks. See võimaldaks inimestel omandada väljaspool formaalharidust omandatud pädevuste ja oskuste alusel täielik või osaline kvalifikatsioon. Mitteformaalse ja informaalne õppe valideerimiseks on hetkel igakülgsed süsteemid olemas üksnes Soomes, Prantsusmaal, Luksemburgil ja Hollandil. (Euroopa Komisjon 2012)

Näiteks Prantsusmaal võib kõik kvalifikatsioonid omandada mitteformaalse ja informaalne õppe valideerimise kaudu, välja arvatud reguleeritud kutsealad, nagu arstid, hamba- ja

⁴ Formaalõpe toimub enamasti koolikeskkonnas, mis on õpetamiseks ja õppimiseks ette valmistatud. Formaalõpe on eesmärgistatud, õpetajad on spetsiaalselt ettevalmistatud, sageli kvalifikatsiooniga. Õpieesmärgid seatakse enamasti väljastpoolt, õppimisprotsessi jälgitakse ja hinnatakse. Sageli on suur osa formaalharidusest teatud tasemeni kohustuslik. (Euroopa Noored kodulehekülj)

⁵ Mitteformaalne õpe võib toimuda väga erinevates keskkondades, mille puhul õpetamine ja õppimine ei pruugi olla ainuke ega peamine otstarve (nt loodus). Mitteformaalne õpe on samuti eesmärgistatud, kuid vabatahtlik. (Euroopa Noored kodulehekülj) Mitteformaalse õppe käigus ei saada üldiselt kvalifikatsiooni või diplomit (Euroopa Komisjon 2012).

⁶ Informaalne õpe toimub erinevates kohtades, näiteks kodus, tööl, mingi ühingu raames inimeste igapäevase suhtluse kaudu. Siia hulka kuuluvad keeleõpe, kultuurinormid ja kombed (Euroopa Komisjon 2012).

loomaarstid ning arhitektid. Inimesed saavad oma õpikogemuste ning omandatud oskuste ja pädevuste kirjelduse sõltumatule žüriile. Asjaomase ministeeriumi nimetatud žürii võib seejärel anda täieliku või osalise kvalifikatsiooni. Sarnane süsteem toimib ka Luksemburgis. (Euroopa Komisjon 2012)

1.4 Tööturul toimuva segmendipõhise analüüsi vajalikkus

Tööjõuturul toimuvaga kursis olemine annab olulise eelise organisatsioonidele, ettevõtetele ja riikidele majandusliku edu saavutamisel. (Eesti Personalijuhtimise Ühing PARE 2007: 57)

Majandus ja tööturg toimivad tsüklitena. Keegi ei suuda täpselt ette näha, mis toimuma hakkab. Eesti Pank prognoosib küll laiades raamides töötuse määra liikumist, aga üldine töötusmäär ei anna pilti kogu turu käitumisest, sest tööturg toimib segmendipõhisena. Ühest segmendist teise liikumine ei ole vaba: näiteks töötust keevitajast raamatupidaja koolitamine võtab palju aega. Nii tulebki hinnata iga segmendi käitumist eraldi. (Vahur 2007: 20)

Sellest vajadusest lähtuvalt koostas autor segmendipõhise ülevaate rakendamata keeletöäjõust Eestis.

2. Potentsiaalse tööjõu hindamise meetodi loomine ja rakendus

Tööjõu segmendipõhiseks analüüsimiseks koostas töö autor meetodi, mis põhineb Andrew Mayo raamatu „Ettevõtte inimväärtus“ ettevõtte inimvara monitori ühel komponendil. Nimetatud komponent on individuaalne varakordaja (edaspidi IVK), mis kirjeldab indiviidide omaduste vastavust ettevõtete ootustele tulevaste töötajate suhtes. IVK iseloomustab potentsiaalset töötajat ettevõtte vaatepunktist: suurema IVK väärtusega isik omab ettevõtte jaoks suuremat väärtust. Ettevõtete ootused on kaardistatud kuue eri ettevõtte personalijuhiga läbi viidud intervjuude teel. Intervjuudele tuginedes on koostatud küsitlused, mille tulemused autori loodud arvutusmaatriks teisendab IVK väärtuseks.

Käesolev peatükk kirjeldab IVK meetodi koostamise põhimõtteid, ülesehitust ja rakendust.

2.1 Tööjõu hindamise põhimõtted

Autori poolt kasutatud meetod ja loodud IVK väärtuse hindamise tööriist lähtuvad järgnevatest põhimõtetest:

- tööturul edukalt tegutseda soovivad ettevõtted vajavad näitajaid nende käsutuses olevate ja nende potentsiaalsete töötajate väärtuse kohta (Mayo 2004: 12);
- hindamine on mõõtmise. Mõõtmiseks on tarvis etaloni, standardit, mille alusel mõõta (Vahur 2007: 60);
- meetod tööjõu hindamiseks peab olema paindlik, sest erinevad organisatsioonid ja ettevõtted väärtustavad enda töötajates erinevaid omadusi (Mayo 2004: 72);
- tööjõu hindamise tulemused ei väljenda töötajate väärtust absoluutses või rahalises mõttes, vaid üksteise suhtes. See võimaldab hinnata, millise indiviidi või grupi inimkapital on konkreetse ettevõtte jaoks teise omast suurem (Ibid.: 12).

2.2 Individuaalse varakordaja ülesehitus

Iga isik on indiviid, mitte lihtsalt “töötaja”. Ta annab oma töörollile ja kogu organisatsioonile erineva hetke ja potentsiaalse väärtuse. IVK ülesanne on seda väljendada.

IVK on kaalutud keskmine hinnang, mis hõlmab järgnevaid tegureid:

- võimekus – oskuste, teadmiste, kogemuse ja kasulike suhete kogum;
- potentsiaal – arenemisvõime väärtuse loomiseks kõrgemal tasemel;
- panus – huvigruppidele (nt. ettevõtte omanikele) loodav rahaline ja mitterahaline väärtus;
- väärtuste järgimine – organisatsiooni väärtuste järgi joondumine. (Mayo 2004: 72)

Antud uuringu puhul on jäetud nimetatud teguritest välja töötaja potentsiaal areneda ettevõtte siseselt, sest IVKd (esialgselt loodud kirjeldama ettevõtte olemasolevat inimvara) on autor kohandanud kirjeldama ettevõtte potentsiaalset inimvara. Seeläbi muutuks indiviidi edasise ettevõtte sisese arengu hindamine liiga ebatäpseks. Seega koosneb IVK kolmest tegurist: võimekus, panus ja väärtuste järgimine. Võimekus koosneb omakorda viiest alategurist: kvalifikatsioon, kogemus, oskused, kasulikud suhted ning hoiakud ja käitumine (vt lisa 1).

IVK teguritele (ja võimekuse alateguritele) omistatakse protsentuaalne kaal 100% alusel. Kui kõik tegurid oleksid võrdse osatähtsusega, omistataks igale 33%. Tegelikult hindavad ettevõtted aga tegurite tähtsust erinevalt. Jõulise ja hästi kinnistunud kultuuriga ettevõtetel võib olla raskusi inimeste leidmisega, kes joonduksid kindlalt nende väärtuste järgi, ja nad panevad seega suuremat rõhku tegurile „väärtuste järgimine“. Mõnedes ettevõtetes on tulemuste saavutamine nii tähtis, et kaalub üles kõik teised tegurid. Tehnilise kallakuga organisatsioonis võidakse kaalukamaks lugeda tegurit „võimekus“. (Ibid.: 74)

Igale uuritud ettevõttele vastav IVK tegurite osakaal on määratud ettevõtete personalijuhtide poolt täidetud tabelite põhjal (vt lisa 2). Kõikide nimetatud tegurite tähtsust hinnati 10-palli skaalal. Tulemused skaalal on teisendatud IVK tegurite ja võimekuse alategurite protsentuaalseks osakaaluks (vt lisa 2). Kõigile personalijuhtidele kirjeldati enne tabeli täitmist iga teguri sisulist tähendust. Valiidsuse suurendamiseks ei informeeritud ettevõtete personalijuhte, millised tegurid on võimekuse osategurid ja et nende vastused teisendatakse protsentuaalseks osakaaluks.

Tegurid määravad IVK erinevate komponentide osakaalu. Sisendväärtuse IVK arvutusvalemisse annavad aga muutujad (vt lisa 1). Need muutujad on kaardistatud ettevõtete personalijuhtidega läbi viidud intervjuude käigus (vt lisa 3 ja lisa 4). Muutujatele omistatakse iga indiviidi puhul kindel arvvärtus vastavalt IVK-skaalale, mida kirjeldatakse täpsemalt järgnevas loikudes.

Kuna iga ettevõtte hindab enda töötajate juures erinevaid omadusi, siis vastab igale IVK tegurile kõigi ettevõtete puhul erinev muutujate kombinatsioon (vt lisa 5). On mitmeid kattuvaid muutujaid, millest sõltub indiviidi IVK teguri väärtus kõigi ettevõtete puhul. Üks muutuja võib kuuluda ühe ettevõtte puhul ühe ning teise ettevõtte puhul teise teguri alla. Juhul kui intervjuust tulenevalt kuulub ühe IVK teguri alla mitu muutujat, arvutatakse tegurile vastavaks väärtuseks nende muutujate aritmeetiline keskmine.

IVK arvutamiseks hinnatakse iga muutujat skaalal 0,0 - 2,0 (Mayo 2004: 72). Samal skaalal esitatakse ka IVK kui kaalutud keskmise lõppvärtus. Muutujale antakse väärtus vastavalt indiviidi vastustele tema poolt täidetud küsitlusankeedis. Väärtused omistatakse vastavalt määratud etalonile (vt tabel 1).

Tabel 1. IVK väärtuste etalon: hinnang tulevase töötaja panusele, väärtuste järgimisele ja võimekusele

väärtus IVK skaalal	panuse kirjeldus	väärtuste järgimise kirjeldus	võimekuse kirjeldus
2,0	annab olulise panuse nii ettevõtte rahalistesse kui mitterahalistesse näitajatesse, millest enamik on suunatud tulevasse väärtusloomesse	tõenäoliselt saaks isikust valitud ettevõttes töötades firma väärtuste järgimise tuntud eeskuj	teadmiste ulatus ja sügavus ületavad märgatavalt töörolli põhivajadusteks tarviliku taseme; töötaja on tuntud unikaalse asjatundmise või ulatuslike võimete poolest, mida saab väga paindlikult rakendada
1,5	annab arvestatava panuse rahalistesse või mitterahalistesse näitajatesse või mõlemasse, kusjuures oluline osa on suunatud tulevasse väärtusloomesse	pingutab märgatavalt, et võimalikult paljusid väärtusi omaks võtta	ületab töörolli jaoks vajaminevat taset mitmel alal; tal on unikaalsed teadmised ja kogemused ning võimed, mida saab muudes rollides kasutada
1,0	annab märgatava panuse rahalistesse või mitterahalistesse näitajatesse või mõlemasse	käitumine pole otseselt väärtustega konfliktis	töötajal on üldiselt töörolli jaoks eeldatavad võimed
0,5	annab teatava mõõdetava panuse mitterahalistesse näitajatesse	näitab vähest ettevõtte väärtuste järgimist	hinnatava tase on ühel alal märgatavalt puudulik võrreldes töörolli jaoks eeldatavate omadustega
0,0	ei anna panust mitterahalistesse või rahalistesse näitajatesse	ei järgi ettevõtte väärtusi	hinnatava tase mitmel alal puudulik võrreldes töörolli jaoks eeldatavate omadustega

Allikas: Mayo, A. (2004) Ettevõtte inimväärtus: Kuidas mõõta ja juhtida inimkapitali. London: Nicholas Brealey Publishing

2.3 Uurimuses osalenud ettevõtete jaotus

Saamaks ülevaadet suure võõrkeelteoskuse vajadusega ettevõtete nõuete kohta enda töötajatele, viis autor läbi intervjuu kuue Eesti ettevõtte personalijuhtidega (vt tabel 2). Ettevõtted valiti kolmest võõrkeeltega tihedalt seotud valdkonnast: turism, keeleõpe ning kirjalikud ja suulised tõlked. Igast valdkonnast valiti kaks ettevõtet, kelle seast üks on suurema ja teine väiksema püsitöötajate arvuga (vastavalt emateab.ee portaali hinnangule). Jaotus suuremaks ja väiksemaks on suhteline võrdlus ühe tegevusvaldkonna ettevõtete vahel, sest „suur“ ja „väike“ omavad väga erinevat tähendust sõltuvalt tegevusvaldkonnast. Taoline ettevõtete valik

võimaldab hiljem teha üldistusi selle kohta, milline valimi grupp sobib kõige paremini tööle ühte või teise valdkonda ja kas valimi grupid sobivad pigem tööle väiksematesse või suurematesse ettevõtetesse.

Tabel 2. Ettevõtete jaotus suhtelise suuruse ja tegevusvaldkonna alusel

ettevõtte nimi	tegevusvaldkond	tegevusvaldkonna suurem/väiksem ettevõtte	töötajate arv
Deneesti OÜ	turism	suurem	6 - 15
Traveller Tours OÜ	turism	väiksem	0 - 0
Multilingua Keelekeskus OÜ	keeleõpe	suurem	26 - 50
Atlasnet OÜ	keeleõpe	väiksem	1 - 5
Tehnilise Tõlke Keskus OÜ	suuline ja kirjalik tõlge	suurem	26 - 50
Wikiworld OÜ	suuline ja kirjalik tõlge	väiksem	0 - 0

Allikas: emateab.ee

Nimetatud ettevõtete personalijuhid vastasid küsimustele (vt lisa 3), mille vastuste põhjal kaardistati 23 muutujat (lisa 1), mida antud ettevõtted hindavad endale töötajaid värvates. Nende muutujate hindamiseks koostati küsitlusankeet (vt lisa 7), mille vastuste põhjal on võimalik välja arvutada vastaja IVK väärtused kõigi nimetatud ettevõtete puhul.

2.4 Sihtgruppide ja valimi kirjeldus

Valimisse kuuluvad inimesed kolmest eri tüüpi ühendustest/organisatsioonidest, mida eristab üksteisest muuhulgas nende liikmete erinev keeleõppe tüüp. (vt tabel 3)

Tabel 3. Valimi jaotus profiili ja keeleõppe tüübi alusel

Valimisse kuuluvad organisatsioonid/ühingud	Valimisse kuuluvate isikute sihtgrupp	Keeleõppe tüüp ühingu/organisatsiooni liikmete seas
MTÜ YFU Eesti	endised vahetusõpilased	formaalõpe
Tallinna Pae Gümnaasium; Tallinna Saksa Gümnaasiumi Saksakeelne osakond	keelekümblust rakendavate koolide õpilased	mitteformaalõpe
Eesti Leedu Noorte Ühing; Eesti latiinode kogukond; Eesti Ingerisoomlaste Liit; Eestimaa Ungarlaste Ühing	vähemusrahvuse kogukondade liikmed	informaalõpe

Allikas: autori andmed

Valitud sihtgruppide seas läbi viidud uurimus võimaldab teha üldistusi läbi erinevat tüüpi hariduse keelt õppinud inimeste potentsiaalset tööjõuturul.

Valimisse kuuluvatele inimestele saadeti veebipõhine küsitlus meili teel (vt lisa 7). Vastavalt sihtgrupile oli küsitlus kas eesti või inglise keeles. Vastajate hulga ja seeläbi uurimuse valiidsuse suurendamiseks pakuti vastajatele võimalust saada tagasisidet testi tulemuste kohta. Taoline pakkumine suurendab vastajate hulka, sest enamus inimesi soovivad enda kohta rohkem teada (Vahur 2007: 60). Samal eesmärgil loositi kõikide vastajate vahel välja ka kaks kinopiletit.

2.5 Muutujate jagunemine ja hindamine IVK-skaalal

Muutujad jagunevad kahe omaduse alusel (vt lisa 6). Esiteks võivad nad olla kas objektiivsed (otseselt mõõdetavad) või subjektiivsed (väärtus põhineb vastaja enda hinnangul). Teiseks jagunevad muutujad skaala alusel: 1) muutujate väärtuste skaala on kõigil ettevõtetel samasugune (ühised) ja 2) muutujate skaala on iga ettevõtte puhul erinev (ettevõttespetsiifilised). Näiteks iseloomustab muutujat „ajaline täpsus“ iga ettevõtte puhul võrdselt see, kas isik jõuab õigeaks ajaks kohtumisele ja kas ta peab tähtaegadest kinni. Samas muutuja „keeleoskus“ puhul väärtustab üks ettevõtte hispaania ja teine saksa keele oskust. Nimetatud omaduste kombinatsioonina saame kolme tüüpi muutujaid, mille väärtust hinnatakse kasutades erinevaid meetodeid:

- **objektiivsed ühised muutujad:**

muutujate väärtused mõõdetakse valdkonna asjatundjate (Tallinna Reaalkooli õpetajad, tõlkebüroo juhataja) poolt koostatud küsimustega, mis hindavad muutuja väärtust IVK-skaalal;

- **subjektiivsed ühised muutujad:**

vastajad järjestavad iga küsimuse juures viis kirjeldatud omadust vastavalt nende kokkulangevusele vastaja omadustega. Järjestuse põhjal antakse muutujatele väärtus IVK-skaalal. Valiidsuse suurendamiseks on iga küsimuse juurde lisatud 2-3 omadust, millest ei sõltu ühegi IVK muutuja väärtus. (vt lisa 7 küsimus 2)

Subjektiivsete ühiste muutujate alla kuuluvad ka väärtused ja hoiakud. Väärtuste ja hoiakute hindamine peaks põhinema nendest tulenevatel käitumismudelitel, mitte inimeste maailmavaatel (Mayo 2004: 97);

- **subjektiivsed ettevõtte-spetsiifilised muutujad:**

ettevõtete IVK muutujate skaalad ei ole võrdsed: iga ettevõtte puhul rakendatakse erinevat IVK muutujate väärtuste skaalat. Arvutusmaatriks seadistatakse igale ettevõttele vastavalt.

2.6 Programmis Excel 2013 loodud arvutusmaatriksi kirjeldus

Väärtuste kiireks hindamiseks ja analüüsimiseks on autor Exceli programmis loonud paindliku arvutusmaatriksi (vt lisatud CD-plaati). Koostatud maatriksit on võimalik rakendada ka teiste sihtgruppide või ettevõtete uurimiseks. Kui maatriksisse kanda küsitluste vastused, täidab ta järgnevaid ülesandeid:

- 1) tõlgib vastused inglise keelest eesti keelde;
- 2) lubab määrata ettevõtte-spetsiifiliste tegurite muutujate skaalad;
- 3) lubab määrata igale IVK tegurile vastavad muutujad;
- 4) lubab määrata IVK tegurite osakaalu;
- 5) lubab määrata võimekuse alategurite osakaalu;
- 6) määrab kõigile muutujatele vastuste põhjal väärtused;
- 7) arvutab mitmest vastusest sõltuvate muutujate väärtused;
- 8) arvutab määratud muutujate väärtuste põhjal IVK tegurite väärtused;
- 9) arvutab IVK tegurite ja nende määratud osakaalu põhjal välja IVK väärtuse;
- 10) teostab nimetatud toimingud iga vastuse põhjal.

3. Sihtgruppide potentsiaal uuritavas tööturu osas

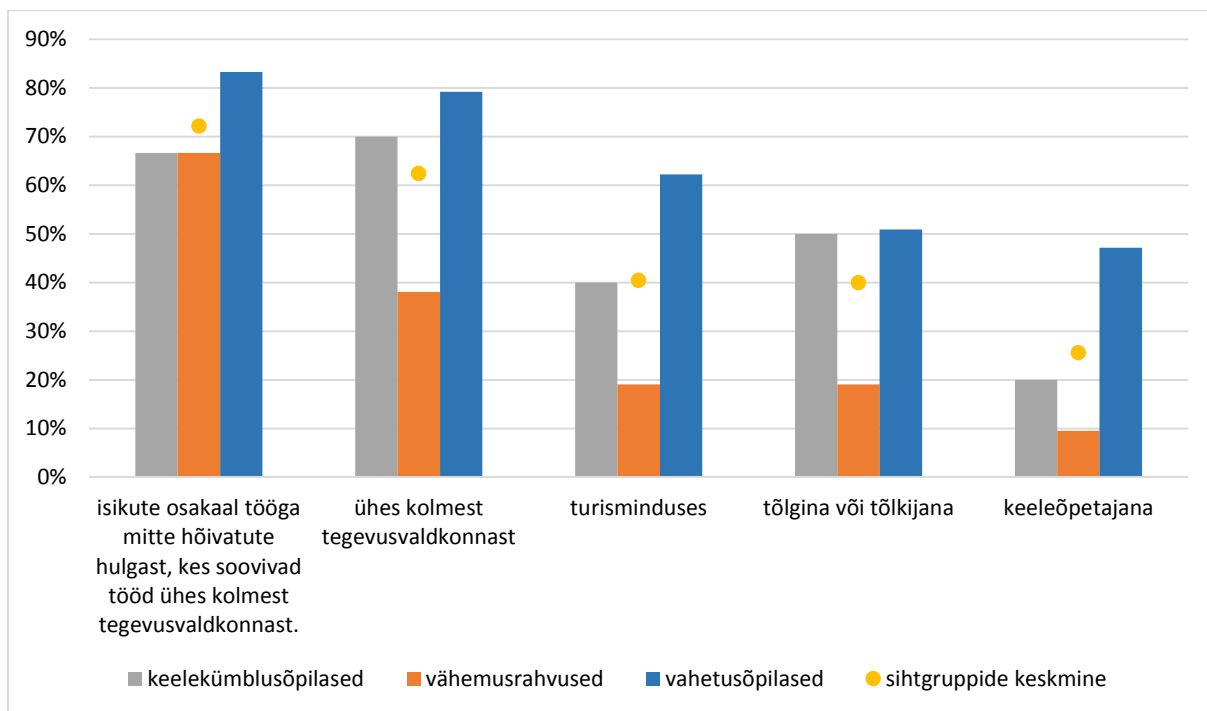
Kuue ettevõtte personalijuhtidega läbi viidud intervjuude põhjal koostati maatriks, mis hindab küsimustikule vastajate IVK väärtust erinevate ettevõtete korral. Küsimustikule vastas kokku 84 inimest, kellest 53 olid MTÜ YFU Eesti endised vahetusõpilased, 21 erinevate vähemusrahvuste ühenduste liikmed ja 10 erinevate keelekümbeluskoolide õpilased. Iga vastaja puhul arvutati välja tema IVK kõigi uuritud ettevõtete jaoks. Valitud ettevõtteid saab jaotada nii suuruse kui ka tegevusvaldkonna järgi. See võimaldab teha järeldusi sihtgruppide sobivuse kohta vastavalt ettevõtte suurusele ja tegevusvaldkonnale.

Kõige olulisemaks näitajaks on mediaankeskmise IVK väärtus erinevate sihtgruppide ja erinevate ettevõtete puhul. See näitab küsitlusele vastanute ettevõttesse sobivuse keskmist tendentsi. Teine oluline näitaja on IVK standardhälve. Suur standardhälve viitab väga erinevatele IVK väärtustele sihtgrupi sees. See tähendab, et isegi madala keskmise IVK väärtusega aga kõrge standardhällbega sihtgrupist tasub tööandjal otsida endale „väärtuslikku“ töötajat. Teadmised IVK komponentidest võimaldavad analüüsida põhjuseid, miks on kindel sihtgrupp ettevõttele töötajate värbamiseks sobivaim.

Tabelites välja toodud väärtused on märgitud kahe komakoha täpsusega. Maatriksi arvutuste käigus komakohti ei ole ümardatud. Kogu andmetöötlus ja statistiline analüüs on kättesaadav uurimistööle lisatud CD-plaadil.

3.1 Sihtgruppide hõive ja soov keeleoskuse alusel tööd leida

Kõige enam soovivad vähemalt ühes uuritud valdkondadest töötada endised vahetusõpilased (79%); mõnevõrra vähem keelekümbeluskoolide õpilased (70%) ja oluliselt vähem (38%) vähemusrahvuste kogukondade liikmed, sest nende seast suuremal osal on juba töökoht olemas (71%) (vt joonis 1).



Joonis 1. Töö soovijate osakaal sihtgruppide hulgas vastavalt tegevusvaldkonnale

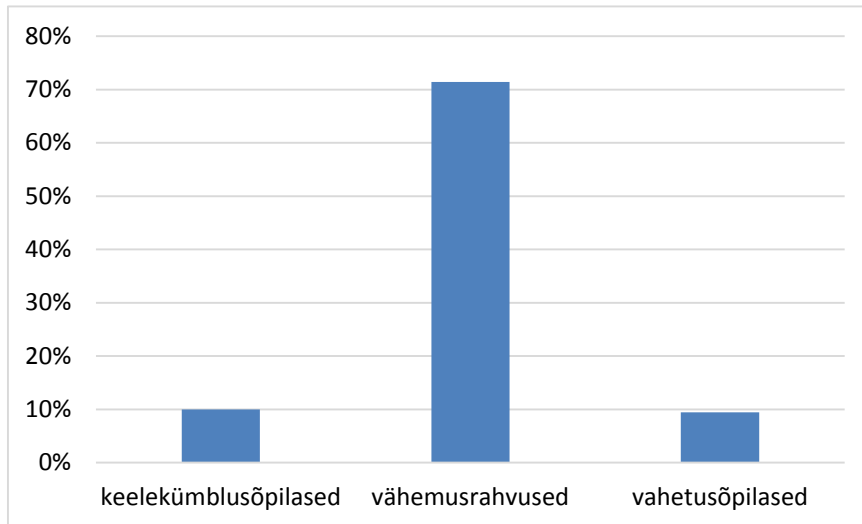
Allikas: autori andmed

Keskmiselt 62% sihtgruppide seast soovib asuda ühes kolmest uuritud valdkonnast. Kõige enam soovivad vähemalt ühes kolmest valdkonnast tööle asuda endised vahetusõpilased (79%), veidi vähem keelekümbuskoolide õpilased (70%) ning oluliselt vähem vähemusrahvuste kogukondade liikmed (38%). Sarnane suhe sihtgruppide vahel esineb ka valdkondi eraldi uurides. Kõrvalekaldena üldisest pildist võib välja tuua, et tõlgina või tõlkijana soovib töötada sama suur osa nii endistest vahetusõpilastest (50%) kui ka keelekümbusõpilastest (50%). Rohkem soovitakse töötada turisminduses (40%) ning tõlgina või tõlkijana (40%) ning märgatavalt vähem keeleõpetajana (26%). Kõige aktiivsemast grupist, vahetusõpilased, soovitakse peamiselt rakendada oma võõrkeeleoskust turisminduses (62%).

Sihtgruppidest valdav osa ei ole tööga hõivatud vaid tegeleb õppimisega. Nende hulgas ei ole tegemist mitte tööpuudusega, vaid varjatud tööpuudusega⁷ (vt joonis 2). Piisavalt paindliku graafikuga töökohtade puudus on põhjus, miks õppurite hõive on madal, kuigi soov töötada on

⁷ Varjatud tööpuudus on seotud inimestega, kes ei otsi aktiivselt tööd kuigi tahaksid põhimõtteliselt töötada. Varjatud tööpuuduse puhul puudub töö või on alarakendatud inimene, kes on töövõimeline ja soovib töötada. Varjatud tööpuudus ei kajastu statistikas, sest ta ei vasta tööpuuduse definitsioonile. Sobivatel tingimustel võivad niisugused inimesed hakata aktiivselt tööd otsima. (Ukrainski, Reiljan 2003: 401)

kõrge. Vähemusrahvuste seas on kõige kõrgem hõive (71%), mis põhjustab teistest sihtgruppidest väiksemat soovi asuda tööle just keeletöö valdkonnas (38%). Tööga mitte hõivatud vähemusrahvustest inimeste seas on soov uuritud valdkondades tööle asuda sama kõrge kui keelekümbeluskoolide õpilaste seas. (vt joonis 1)



Joonis 2. Täis- või osajaga töötavate vastanute osakaal

Allikas: autori andmed

3.2 Ettevõtete ootused tulevastele töötajatele

Peale intervjuud täitsid ettevõtete personalijuhid tabeli, kus nad hindasid IVK tegurite osatähtsust 10-palli skaalal (vt lisa 2). Vastused teisendati 10-palli skaalalt protsentuaalseteks väärtusteks (vt tabel 4). Siin ja edaspidi kasutatakse tabeli lahtrite värvi andmete illustreerimiseks. Roheline tähistab aritmeetilisest keskmisest kõrgemat ja punane madalamat. Protsendid tabelites on ümardatud täisarvudeni.

Tabel 4. IVK tegurite ja võimekuse alategurite osakaal

	IVK tegurid			võimekuse alategurid				
	võimekus	panus	väärtuste järgimine	oskused	kontaktide võrgustik	kvalifikatsioon	kogemus	hoiakud ja käitumine
Atlasnet	38%	23%	38%	23%	23%	19%	14%	21%
DenEesti	37%	26%	37%	13%	22%	22%	13%	31%
Multilingua	34%	31%	34%	22%	17%	22%	15%	24%
Tehnilise Tõlke Keskus	42%	29%	29%	24%	6%	24%	27%	18%
Traveller	31%	35%	35%	25%	14%	21%	7%	32%
Wikiworld	64%	14%	21%	24%	15%	12%	26%	24%
<i>aritmeetiline keskmine:</i>	41%	26%	33%	22%	16%	20%	17%	25%
<i>standardhälve:</i>	8%	5%	5%	3%	5%	3%	7%	4%
<i>keskmine standardhälve ühe teguri kohta:</i>								5%

Allikas: autori arvutused

Uuritud võõrkeeltega tegelevate ettevõtete hinnang eri IVK tegurite tähtsusele on üpriski sarnane (keskmine standardhälve ühe teguri kohta on kõigest 5%). Seega võib kuni 5% suurust erinevust ettevõtete hinnangul IVK teguritele põhjendada ettevõtete „individuaalsusega“. Suuremate erinevuste puhul on võimalik analüüsida erinevuste seotust ettevõtte suurusega või ettevõtte tegevusvaldkonnaga.

3.2.1 Ettevõtte suuruse seos hinnanguga IVK tegurite tähtsuse osakaalule

Uuritud ettevõtted jagunevad töötajate arvu poolest suurteks ja väikesteks (vt tabel 2 lk 12). IVK tegurite hinnangute aritmeetiline keskmine vastavalt ettevõtete suurusele on esitatud tabelis (vt tabel 5).

Tabel 5. IVK tegurite osakaal vastavalt ettevõtete suurusele

	IVK tegurite osakaal vastavalt ettevõtete suurusele							
	IVK tegurid			võimekuse alategurid				
	võimekus	panus	väärtuste järgimine	oskused	kontaktide võrgustik	kvalifikatsioon	kogemus	hoiakud ja käitumine
suurte ettevõtete keskmine	38%	29%	34%	20%	15%	23%	18%	25%
väikeste ettevõtete keskmine	47%	21%	32%	20%	20%	17%	18%	25%

Allikas: autori arvutused

Ettevõtte hinnang väärtuste järgimisele, oskustele ning hoiakutele ja käitumistele ei sõltu ettevõtte suuruselt. Väiksel määral (erinevus 5%) sõltub ettevõtte suuruselt ettevõtte hinnang kvalifikatsioonile ja kontaktide võrgustikule. Väikesed ettevõtted väärtustavad rohkem nende potentsiaalsete töötajate kasulike kontaktide võrgustikkusid. Suuremad ettevõtted väärtustavad enam kvalifikatsiooni. Märkatav erinevus (erinevus 8-9%) on ettevõtete hinnangul võimekusele ja panusele. Mõnevõrra üllatavalt väärtustavad suuremad ettevõtted rohkem töötajate panust ettevõtte arengusse ja muudesse mitterahalistesse näitajatesse. Väikesed ettevõtted väärtustavad oluliselt suuremal määral tööle kandideeriva inimese võimekust (47%), s.t tema teadmiste, oskuste, kvalifikatsiooni, kogemuse ja käitumise koguhulka. Selle põhjus võib olla väikeste ettevõtete pühendumine ainult põhitegevusele. Suurematel jääb tänu stabiilsusele aega pühendada ka ettevõtte edasisele arengule.

3.2.2 Ettevõtte tegevusvaldkonna seos hinnanguga IVK tegurite tähtsuse osakaalule

Uuritud ettevõtted kuuluvad kolme tegevusvaldkonda: turism, keeleõpe ning suuline ja kirjalik tõlge (vt tabel 2 lk 12). Ettevõtete IVK tegurite osakaalu aritmeetiline keskmine vastavalt ettevõtete tegevusvaldkonnale on välja toodud tabelis (vt tabel 6).

Tabel 6. IVK tegurite osakaal vastavalt ettevõtete tegevusvaldkonnale

	IVK tegurite osakaal vastavalt ettevõtete tegevusvaldkonnale								
	IVK tegurid			võimekuse alategurid					
	võimekus	panus	väärtuste järgimine	oskused	kontaktide võrgustik	kvalifikatsioon	kogemus	hoiakud ja käitumine	
turism	34%	30%	36%	19%	18%	22%	10%	32%	
suuline ja kirjalik tõlge	38%	30%	32%	23%	12%	23%	21%	21%	
keeleõpe	36%	27%	36%	23%	20%	20%	14%	23%	

Allikas: autori andmed

Teiste tegevusvaldkondade ettevõtetest eristuvad kõige rohkem turismindust ettevõtted, kes hindavad märgatavalt rohkem tööle kandideerivate inimeste puhul nende hoiakuid ja käitumist (erinevus 5-15%) ning selle võrra vähem nende inimeste varasemat erialast töökogemust. Suulise ja kirjaliku tõlkega tegelevad ettevõtted hindavad teiste valdkondade ettevõtetest märgatavalt rohkem kogemust (erinevus 6-11%) ja samavõrra vähem kontaktide võrgustikku.

3.3 Sihtgruppide vastavus ettevõtete värbamisprofiilile

Iga küsimustikule vastanud indiviidi puhul arvutati välja tema IVK väärtus kõigi uuritud ettevõtete jaoks. IVK väljendab otseselt indiviidi vastavust ettevõtte ootustele tulevaste töötajate suhtes. Suurem IVK väärtus tähendab, et isik on ettevõtte jaoks väärtuslikum. IVK mediaan keskmine (vt tabel 7) annab ülevaate keskmisest sihtgruppi kuuluvast inimesest ja tema vastavusest ettevõtte ootustele. Kasulik informatsioon ettevõtete jaoks on teadmine, millisest sihtgrupist tasuks endale töötajaid värvata.

Tabel 7. IVK väärtuste mediaan keskmine vastavate sihtgruppide ja ettevõtete korral

IVK väärtuste mediaan keskmine vastavate sihtgruppide ja ettevõtete korral							
	Atlasnet	DenEesti	Multilingua	Tehnilise Tõlke Keskus	Traveller	Wikiworld	sihtgrupi keskmine:
keelekümblusõpilased	0,93	1,14	0,95	1,06	1,21	0,91	1,03
vähemusrahvused	1,22	1,53	1,27	1,45	1,52	1,16	1,36
vahetusõpilased	1,28	1,34	1,25	1,23	1,49	1,19	1,30
ettevõtte keskmine:	1,14	1,34	1,16	1,25	1,41	1,09	
kogu valimi keskmine:							1,23
loomulik erinevus (standardhälve) erinevate sihtgruppide ja ettevõtete IVK väärtuste vahel:							0,13

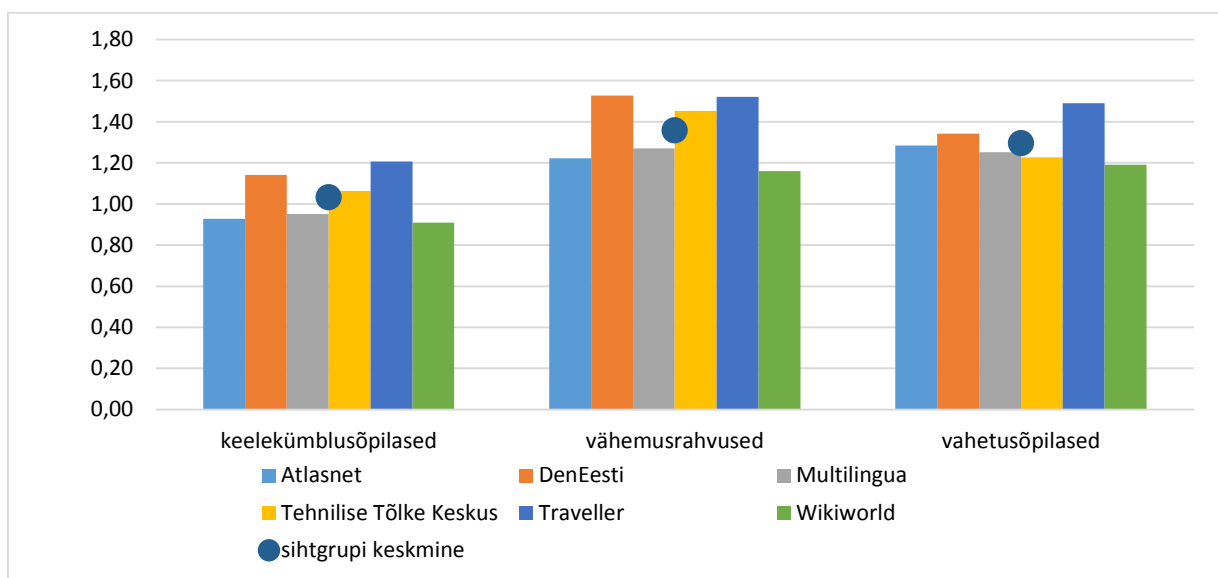
Allikas: autori andmed

Kõigi sihtgruppide keskmine IVK on 1,23 keskmise standardhälvega 0,13. Standardhälve (edaspidi SD) $\pm 0,13$ loetakse sihtgrupi „individuaalsuseks“, mida ei saa sihtgrupi IVK väärtuste kohta ennustada. Kuna sihtgrupi SD iseloomustab ainult sihtgruppide vahelisi erinevusi, ei saa ettevõtteid siiski sellest analüüsist lähtudes kandidaatide personaalsest tundma õppimisest loobuda.

Keskmine IVK väärtus $1,23 \pm 0,13$ viitab, et kui uuritud valdkondade ettevõtteid värbavad uuritud sihtgruppide seast endale töötaja, siis suure tõenäosusega leiavad nad ootustele vastava ja väärtustega üldjoontes kooskõlas oleva inimese.

Sihtgruppide IVK väärtuste keskmised (vt tabel 7) väljendavad, millised sihtgrupid kujutavad endast kõige suurema potentsiaaliga keeletöötajad. Vähemusrahvuste (IVK=1,36) ja endiste vahetusõpilaste (IVK=1,30) potentsiaal keeletöötajana on märgatavalt suurem kui keelekümblusõpilaste (IVK=1,03) potentsiaal.

IVK väärtuste aritmeetilised keskmised ettevõtete kaupa väljendavad, millise ettevõtte jaoks omavad uurimuse sihtgrupid kõige suuremat potentsiaali. Uurimuse sihtgruppidesse kuuluvad inimesed sobivad kõige paremini töötama ettevõtetesse Traveller OÜ (IVK=1,41) ja Deneesti OÜ (IVK=1,34). Vähemusrahvuste kogukondade liikmed on sobivaim töäjõud Deneesti OÜ-le (IVK=1,53) ja Traveller OÜle (IVK=1,52). Endised vahetusõpilased on sobivaim töäjõud Traveller OÜle (IVK=1,49). (vt. joonis 3)



Joonis 3. IVK väärtus kõigi sihtgruppide ja uuritud ettevõtete korral

Allikas: autori andmed

3.3.1 Erinevused ettevõtete värbamisprofiilis ja sihtgruppi kuuluvate inimeste profiilis

Iga sihtgrupi puhul arvutati välja selle sihtgrupi IVK väärtuste standardhälve (vt tabel 8). Suur sihtgrupi keskmine standardhälve väljendab väga erinevate oskuste, kogemuste ja käitumismallidega inimeste olemasolu sihtgrupi sees. Suur ettevõtte keskmine standardhälve väljendab, et ettevõtte otsib endale töötajateks väga konkreetse profiiliga inimesi.

Tabel 8. IVK väärtuste standardhälve

IVK väärtuste standardhälve vastavate sihtgruppide ja ettevõtete korral							
	Atlasnet	DenEesti	Multilingua	Tehnilise Tõlke Keskus	Traveller	Wikiworld	sihtgrupi keskmine:
keelekümblusõpilased	0,40	0,26	0,25	0,20	0,37	0,28	0,29
vähemusrahvused	0,31	0,35	0,31	0,32	0,45	0,35	0,35
vahetusõpilased	0,28	0,29	0,24	0,25	0,28	0,27	0,27
ettevõtte keskmine:	0,33	0,30	0,27	0,26	0,37	0,30	
<i>loomulik erinevus (standardhälve) erinevate sihtgruppide ja ettevõtete IVK väärtuste vahe</i>							0,13
<i>loomulik erinevus (standardhälve) erinevate sihtgruppide ja ettevõtete standardhälvete vahe</i>							0,04

Allikas: autori arvutused

Suureks erinevuseks loetakse kõik erinevused keskmistes standardhälvetes, mis on suuremad kui 0,04 (vt tabel 8). Vähemusrahvuste seas leidub teistest sihtgruppidest rohkem väga erineva profiiliga inimesi (SD=0,35). Traveller OÜ otsib endale teiste ettevõtetele võrreldes väga konkreetse profiiliga töötajaid (SD=0,37). Väikesed ettevõtted (SD=0,33) otsivad konkreetsema profiiliga töötajaid kui suured ettevõtted (SD=0,27) (vt lisa 8).

3.3.2 Sihtgruppide sobivus erineva suurusega ettevõtetesse

Eri suurusega ettevõtete keskmiste IVK väärtuste (vt tabel 9) järgi on võimalik järeldada, millise suurusega ettevõtete jaoks on sihtgruppide väärtus tööjõuna suurem.

Tabel 9. Keskmine IVK väärtus vastavalt ettevõtte suurusele

Keskmine IVK väärtus vastavalt ettevõtte suurusele		
	suured ettevõtted	väikesed ettevõtted
keelekümblusõpilased	1,05	1,01
vähemusrahvused	1,42	1,30
vahetusõpilased	1,27	1,32
keskmine:	1,25	1,21

Allikas: autori arvutused

Keelekümbuskoolide õpilaste väärtus nii suurte (IVK=1,05) kui väikeste ettevõtete (IVK=1,01) jaoks on võrreldes teiste sihtgruppidega ühtemoodi kesine. Vähemusrahvuste kogukondade liikmed on mõnevõrra suurema väärtusega suurematele ettevõtetele (IVK=1,42).

Vahetusõpilastel on võrreldes teiste sihtgruppidega keskmine väärtus ühtemoodi nii suurtele (IVK=1,27) kui väikestele ettevõtetele (IVK=1,32). Keskeltläbi ei ole sihtgruppide väärtuses suurtele (IVK=1,25) ja väikestele ettevõtetele (IVK=1,21) olulist erinevust.

3.3.3 Sihtgruppide sobivus erineva tegevusvaldkonnaga ettevõtetesse

Eri tegevusvaldkonnaga ettevõtete keskmiste IVK väärtuste (vt tabel 10) järgi on võimalik järeldada, millise tegevusvaldkonnaga ettevõtete jaoks on sihtgruppide väärtus tööjõuna suurem.

Tabel 10. Keskmine IVK väärtus vastavalt ettevõtte tegevusvaldkonnale

	Keskmine IVK väärtus vastavalt ettevõtte tegevusvaldkonnale		
	turismindus	tõlge ja tõlkimine	keeleõpe
keelekümbelusõpilased	1,17	0,99	0,94
vähemusrahvused	1,52	1,31	1,25
vahetusõpilased	1,42	1,21	1,27
keskmine:	1,37	1,17	1,15

Allikas: autori arvutused

Kõik sihtgruppid omavad oluliselt suuremat väärtust turismindusettevõtetele kui teiste tegevusvaldkondade ettevõtetele. Vähemusrahvuste kogukondade liikmed omavad mõnevõrra suuremat väärtust tõlke-ettevõtetele (IVK=1,31) kui keeleõppe ettevõtetele (IVK=1,25). Samas endised vahetusõpilased omavad mõnevõrra suuremat väärtust just keeleõppega tegelevatele ettevõtetele (IVK=1,27), mitte tõlke-ettevõtetele (IVK=1,21). Kuna kõik tööga mitte hõivatud sihtgruppides tegelevad õppimisega, ei kuulu nad esimese peatükis kirjeldatud noorte töötute hulka. Varased kogemused tööturul vähendavad võimalust, et nad tulevikus noorte töötute hulka satuvad.

3.4 Ülevaade sihtgruppidest

Valdavalt on sihtgruppides tegu õppuritega, kellest vaid väike osa käib töö. Sihtgruppid ei tegele aktiivselt töö otsimisega, kuid võimaluse korral soovivad keskmiselt 74% hetkel tööga mitte hõivatutest tööle asuda (vt joonis 1). Arvestades sihtgruppide hõivatust õppimisega, on vajadus

pigem osajaga ja paindliku graafikuga töö järele. Varane töökogemus on eriti oluline keelekümbelõpilaste ja vahetusõpilaste edasiseks eduks tööturul.

Igal ettevõtjal on sihtgruppide väärtusele oma hinnang. Uurides iga IVK tegurit eraldi on võimalik leida nende erinevate hinnangu põhjused ning sihtgruppide tugevused ja nõrkused.

3.4.1 Keelekümbelõpilaste õpilased

70% keelekümbelõpilastest soovivad asuda tööle vähemalt ühel uuritud erialadest (vt lisa 9) Täpselt pooled nendest soovivad asuda tööle tõlgi või tõlkijana (50%). Paraku vastavad sihtgruppide keelekümbelõpilaste ettevõtete ootustele kõige vähem (IVK=1,03)(vt tabel 7 lk 17).

Eriti vähe (IVK=0,99) vastavad nad just tõlkega tegelevate ettevõtete ootustele (vt tabel suurusega). Selle peamiseks põhjuseks on vähene kogemus (nüüd ja edaspidi teguri väärtuse tähis – t)(t=0,0). Teiseks põhjuseks on nende väiksem soov ja võime panustada ettevõtte arengusse (t=0,50)(vt lisa 12). Vähestel neist on tuttav, kes töötavad tõlkidena või tõlkijatena (t=0,50) (vt lisa 10), mis võib raskendada tööturu osasse sisenemist. See sihtgrupp vajab abi esimeste töökontaktide loomisel ja esimese tõlkealase töökogemuse saamisel. Nende potentsiaal on suur, sest nende keeleoskus (nüüd ja edaspidi, muutuja väärtuse tähis – m)(m=1,53) ja keelekvalifikatsioon (m=1,31) vastab sihtgruppide kõige rohkem tõlke-ettevõtete ootustele (vt lisa 13 ja lisa 14). Kõrge kvalifikatsiooni tagavad keelekümbelõpilaste eksamid, mille käigus omandatakse enamasti võõrkeele C-taseme sertifikaat. Formaalõppe teel omandatud keeleoskusega, kaasneb kõrgem kvalifikatsioon kui informaal- ja mitteformaalõppe puhul. Nende kvalifikatsioon on kõige kõrgem (t=0,80) ka kõikide ettevõtete lõikes (vt lisa 16)

Ilma struktureeritud toeta esimese töökogemuse saamiseks leiab sihtgrupp pigem tööd turisminduses (IVK=1,17), kus nende olemasolevad oskused (t=1,30) annavad neile võrreldes teiste sihtgruppidega mõningase edumaa (vt lisa 15). Suurima tõenäosusega leiaksid nad tööd turismindusettevõtetes erialadel, kus omistatakse vähem tähtsust kvalifikatsioonile (vt tabel 2), sest neil üldjuhul puudub giiditunnistus või muu turisminduse erialaga seotud kvalifikatsioon (t=0,41) (vt lisa 16). See omakorda võib tähendada madalamat palka. Selleks, et nende olemasolevad oskused saaksid maksimaalselt ära kasutatud tuleb aidata keelekümbelõpilastel omandada esimesed kogemused tõlketeenuste valdkonnas.

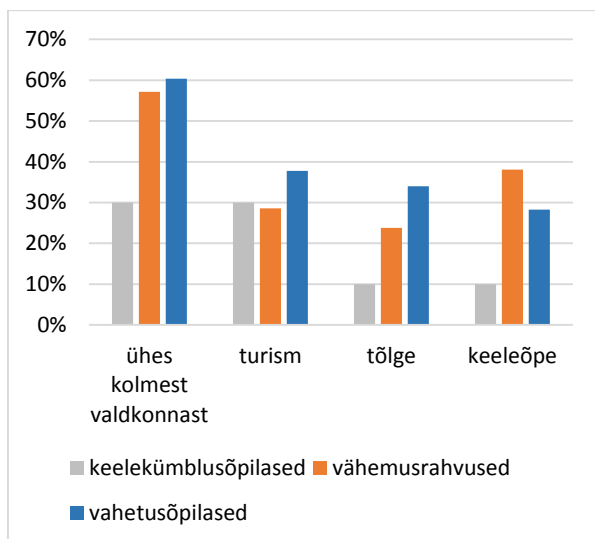
3.4.2 Vähemusrahvuste kogukondade liikmed

Vähemusrahvuste kogukondade seas leidub tööandjate jaoks sihtgruppidest kõige erinevama profiiliga ($SD=0,35$) inimesi (vt tabel 8 lk 18). Vähemusrahvuste hulgast soovib uuritud erialadele tööle asuda võrreldes teiste sihtgruppidega kõige väiksem osa (38%), sest valdav osa neist on juba tööga hõivatud (71%) (vt joonis 2).

Vähemusrahvuste kogukondade liikmed vastavad sihtgruppidest kõige enam ($IVK=1,36$) ettevõtete ootustele. Selle põhjus on suurem vabatahtliku ja palgatöö kogemus (vt joonis 4), mis on sihtgrupi puhul loomulik, sest nende hulka ei kuulu ainult koolinoored, vaid ka juba kooli lõpetanud inimesed. Lisaks on vähemusrahvuste ühendustesse kuuluvatel inimestel suurem soov ja oskus panustada ettevõtete arengusse ($t=1,75$) (vt lisa 12). Vähemusrahvuste kogukondade liikmed sobivad märgatavalt paremini suuremate ettevõtete ootustega ($IVK=1,42$) kui väikeste ettevõtete ootustega ($IVK=1,30$) (vt tabel 9).

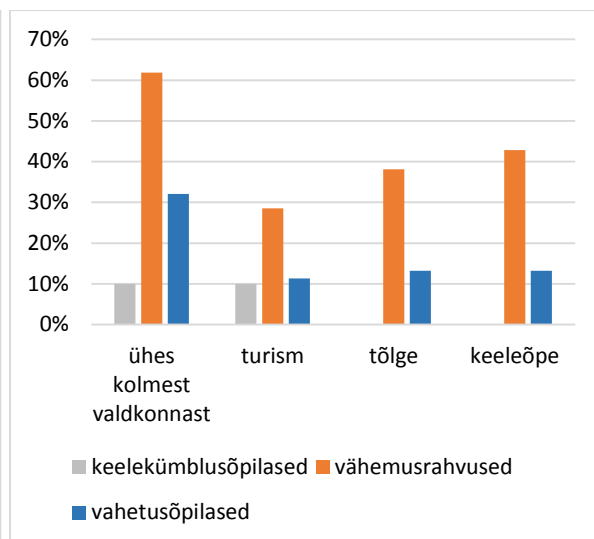
Kõikide ettevõtete lõikes ületab nende keelealane kvalifikatsioon ($m=1,45$) oluliselt teiste sihtgruppide keelealast kvalifikatsiooni (vt lisa 16). Samas nende keeleoskuse erinevaid aspekte hindavad ettevõtted kokkuvõttes madalamalt ($m=1,26$) kui teiste sihtgruppide omi (vt lisa 15).

Enim soovitakse tööle asuda turisminduse või tõlketöö valdkonnas (19%)(vt lisa 9). Vähem soovitakse tööle asuda keeleõppe valdkonnas (10%), kus sihtgrupil on märgatavalt rohkem erialaseid vabatahtliku ja palgatöö kogemusi (vt joonis 4 ja joonis 5). Selle põhjuseks võivad olla negatiivsed kogemused, nagu madal palk või kesised töötulemused. Kesiseid tulemusi tööl võib põhjustada väiksemad keeleõpetajale vajalikud oskused ($t=1,10$)(vt lisa 15) või õpetamiseks ebasobivad käitumised ja hoiakud ($t=0,83$) (vt lisa 17).



Joonis 4. Sihtgruppide erialane kogemus palgatööl

Allikas: autori andmed



Joonis 5. Sihtgruppide erialane kogemus vabatahtlikuna

Allikas: autori andmed

3.4.3 Endised vahetusõpilased

Endistest vahetusõpilastest soovib valdav enamus tööle asuda vähemalt ühel uuritud erialadest (79%). Enim soovitakse tööle asuda turisminduses (62%)(vt lisa 9). Endised vahetusõpilased vastavad ka valdkondadest kõige enam just turismindustevõtete ootustele (IVK=1,42) (vt tabel). Selle peamised põhjused on turismindustevõtete kokku langevad väärtused ($k=1,75$) (vt lisa 18) ning käitumismallid ja hoiakud ($k=1,54$) (vt lisa 17). Lisaks on endistel vahetusõpilastel suur hulk tuttavaid, kes töötavad giididena, grupijuhtidena või keeleõpetajatena ($k=2,00$) (vt lisa 10). Just see lai ring tuttavatest, kes mõnel erialal juba ees töötavad, võib innustada seda sihtgruppide rohkem enda võõrkeeleoskusele rakendust otsima.

Nii nagu keelekümbuskoolid õpilaste puhul on ka antud sihtgrupi puhul miinuseks turismindustevõtetes töötamisel madal kvalifikatsioon ($k=0,38$)(vt lisa 16), mis võib tähendada madalamat palka. Seda puudust kompenseerib teataval määral erialane kogemus, mida suur osa endistest vahetusõpilastest on saanud nii vabatahtlikuna (38%) (vt tabel 4) kui ka palgatöötajana (11%). See lõhe kvalifikatsiooni ja kogemuse hulga vahel rõhutab veel kord võimalust ja vajadust mitteformaalse hariduse valideerimise süsteemi järele, mis aitab rakendada suuremal määral juba olemasolevaid kompetentse.

Kõikide valdkondade lõikes hindavad ettevõtted endiste vahetusõpilaste juures teistest rohkem nende kontaktide võrgustikku ($k=1,83$), väärtuseid ($k=1,58$), hoiakuid ja käitumist ($k=1,38$) ning nende võimekust ($k=1,19$) (vt lisa 10, lisa 17, lisa 18 ja lisa 19).

Endistel vahetusõpilastel on töøjõuna sihtgruppidest kõige suurem potentsiaal, sest neil on kõige suurem soov töötada turisminduse valdkonnas. Samuti on neil kõige rohkem vastavaid kogemusi ning nad sobivad turismindustevõtete ootustega nende tulevaste töötajate suhtes. Endised vahetusõpilastel vajavad kvalifikatsiooni, mis võimaldaks tööandjatele lihtsalt ja kiiresti selgitada vabatahtlikuna omandatud oskusi ja pädevusi. Eesti riik alustas vabatahtliku passi süsteemi juurutamist 2009. aastal (Euroopa Noored koduleheküljel). Kas ja kui kiiresti taolised vahendid juurduvad ja millal nad saavad võrdväärse staatuse soovituskirjaga eelmisest töökohast, sõltub igast tööandjast.

Teine võimalus on endistel vahetusõpilastel leida rakendust tõlkevaldkonnas ($IVK=1,21$) (vt tabel 10), kus ettevõtted hindavad nende võimekust teistest sihtgruppidest kõrgemaks ($t=1,18$) (vt lisa 19). See võib mitmetel juhtudel osutada mõistlikumaks lahenduseks, sest paindlik tööaeg sobib paremini valdavalt õppimisega hõivatud sihtgrupile.

3.5 Edasised võimalused meetodi rakendamiseks ja valiidsuse tõstmiseks

Välja töötatud meetod on üks võimalus tööturu segmendipõhiseks analüüsimiseks. Seda meetodit on võimalik edukalt rakendada erinevate tööturu osade analüüsimiseks. Meetodit on võimalik mitmeti edasi arendada täpsemate ja valiidsamate tulemuste saamiseks.

Selleks, et teha sihtgruppide kohta järeldusi kogu Eesti tööturu kontekstis, on tarvis lisaks olemasolevatele sihtgruppidele testgruppi, mis iseloomustaks Eesti tööturu keskmist taset uuritavate näitajate osas. Eriti hea võrdlusmoment tekib kui uurimusse kaasata ka valdkonna ettevõtete töötajad.

Uurimuse valdiidsust on võimalik tõsta mitmel moel. Üks võimalus on suurendades valimi hulka. Uurimuse käigus osutus eriti raskeks saada vastuseid keelekümblusõpilastelt, sest nende hulgas viiakse läbi juba suurel hulgal uurimusi. Teiseks on võimalik tasulistes küsimustike koostamise portaalides luua parema ülesehitusega küsimusi, mis garanteerivad, et vastused on alati märgitud vastavalt juhendile.

Kokkuvõte

Olemasoleva tööjõu edukamaks rakendamiseks on vaja ülevaadet inimestest, kellel juba on osaline või täielik pädevus kindla eriala jaoks. Pädevuse määrab inimese teadmiste, oskuste, kogemuse ja väärtushinnangute kogum, kuhu kuuluvad lisaks formaalsele haridusele ka informaalne või mitteformaalne hariduse teel omandatud oskused.

Eesti tööturul valitseb kompleksne probleem: samaaegselt on turul nii tööpuudus kui ka tööjõupuudus. Tööpuudus on eriti terav vähemusrahvuste ja noorte seas. Endiste vahetusõpilaste ja keelekümbuskoolide õpilaste seas on tegemist varjatud tööpuudusega, kus õpingute tõttu hõivatud inimesed kajastuvad Statistikaameti andmetes tööturul mitteaktiivsetena, kuid tegelikkuses soovivad tööd. Üheks võimalikuks leevenduseks sellele probleemile on mitteformaalse ja informaalse haridusel teel omandatud pädevuste valideerimiseks riikliku süsteemi loomine. Seda on võimalik teha Soome, Prantsusmaa, Luksemburgi ja Hollandi eeskujul, kelle seast viimasel on Euroopa Liidu siseselt kõige madalam noorte tööpuudus.

Tööjõuturu osa analüüsimiseks töötati välja uudne mudel, mis põhineb Andrew Mayo „Ettevõtte inimväärtus“ raamatus välja toodud inimeste kui vara hindamise põhimõtetel. Mudelanalüüsis osalesid kuus ettevõtet, kelle personalijuhte intervjueriti. Intervjuude põhjal loodi Exceli programmis arvutusmaatriks erinevatele ettevõtetele potentsiaalse töötaja „väärtuse“ arvutamiseks. Mudelisse andsid sisendi 81 vastajat uuritud sihtgruppidest.

Ülal mainitud probleem ilmnis ka uuritud sihtgruppide seas keeletöö turul. Endistest vahetusõpilastest ja keelekümbuskoolide õpilastest soovib turisminduse, tõlke või keeleõppe erialal tööle asuda keskel läbi 62%. Sellega tõestati esimene hüpotees, et sihtgruppidest enamus soovib asuda tööle uuritud turuosas. Vahetusõpilastest 79% soovivad tööle asuda uuritud turuosas. Keelekümbuskoolide õpilaste seas on sama näitaja 70% ja vähemusrahvuste kogukondade seas 38%. See kinnitab teist hüpoteesi, et endised vahetusõpilased soovivad sihtgruppidest kõige enam oma võõrkeeleoskust tööle rakendada.

Hetkel mitte töötavatest soovivad uuritud turuosas tööle asuda keskel läbi 72% sihtgruppidesse kuuluvatest inimestest, kes on valdavalt hõivatud õppimisega. Seega on nende seas tegemist varjatud tööpuudusega. Väiksemal määral on varjatud tööpuudusega on tegemist ka vähemusrahvuste seas: 67% tööga mitte hõivatutest soovib ühes uuritud valdkonnas tööle asuda.

Ettevõtete ootustele vastavad kõige suuremal määral endised vahetusõpilased ja vähemusrahvuste kogukondade liikmed ehk mitteformaalse ning informaalsete hariduse teel vähemalt ühe võõrkeele omandanud sihtgrupid. Kõige enam vastavad ettevõtete kvalifikatsiooninõuetele keelekümbuskoolide õpilased. Eelnevaga tõestati kolmas hüpotees, et kõige enam vastab ettevõtete kvalifikatsiooni nõuetele formaalse haridusena keeleoskuse omandanud keelekümbuskoolide õpilaste kvalifikatsioon. Keeleoskuse poolest eelistavad turuosa ettevõtteid endiseid vahetusõpilasi, kes on oma võõrkeeleoskuse valdavalt omandanud läbi mitteformaalse õppe. Sellega lükati ümber neljas hüpotees, et kõige enam vastab ettevõtete ootustele informaalsete hariduse teel omandatud keeleoskus.

Sihtgrupid vastavad kõige enam turismindusettevõtete ootustele ning vähem tõlke ja keeleõppega tegelevate ettevõtete ootustele. Firma suurus ei mängi märgatavat rolli sihtgruppidesse kuuluvate inimeste sobivuses ettevõttesse. Sellega lükati ümber viies hüpotees, et sihtgrupid vastavad rohkem väiksemate ettevõtete ootustele.

Uurimistöö eesmärk täideti: sest suudeti tõestada võõrkeeli kõneleva rakendamata tööjõu olemasolu uuritud tööturu osas. Leiti vastus küsimusele, kuidas on võimalik sihtgruppide võõrkeeli kõneleva oskustööjõuna edukalt rakendada

Kõige suurema kasutamata potentsiaaliga tööturul on endised vahetusõpilased, sest nende seas on kõige suuremal hulgal soov uuritud turuosas tööle asuda ning samas hindavad ettevõtteid kõrgelt nende keeleoskust ja väärtust tööjõuna. Nende kogemuste hulk vabatahtlikuna annab neile edumaa keelekümbuskoolide õpilaste ees. Mitteformaalse hariduse ja vabatahtliku kogemuse valideerimine on üks võimalus suurendada nende kaasatust tööturul.

Väga suure potentsiaaliga tõlkevaldkonnas on keelekümbuskoolide õpilased, kelle keeleoskust ja keelealast kvalifikatsiooni tõlkeettevõtteid teistest tunduvalt rohkem hindavad. Samas on nende erialane kogemus vabatahtlikuna ja palgatöötajana teiste sihtgruppide omast oluliselt väiksem ning neil puuduvad valdavalt turuosas tutvused. Seetõttu on sihtgruppi sisenemine

tööturu valdkonda raskendatud. Üks võimalus sihtgruppi rohkem tööturule kaasata on luua tugisüsteemid, mis loovad neile esmase kakskeelse töökogemuse saamise võimaluse.

Teistest sihtgruppidest oluliselt suurema hõivega on vähemusrahvuste kogukondade liikmed. Ettevõtted hindavad väga kõrgelt nende tööalaseid kogemusi, mida neil on teistest sihtgruppidest oluliselt rohkem. Paraku on nende seas oluliselt madalam uuritavas turuosas tööd soovivate inimeste osakaal, mis vähendab nende potentsiaali keeletöäjõuna. Neid suudavad keeletöö valdkonnas tööle rakendada ettevõtted, kes suudavad pakkuda neile midagi, mida nende praegune töökoht ei paku.

Loodud meetodit tööturu segmendipõhiseks analüüsiks on võimalik kasutada ka paljudes muudes valdkondades peale keeletöäjõu uurimise. Samal ajal on seda võimalik ka edasi arendada, et suurendada tulemuste valiidsust. Selleks on mitmeid võimalusi alates valimi suurendamisest kuni mitmete tehniliste lahenduste täiustamiseni.

Kasutatud materjalid

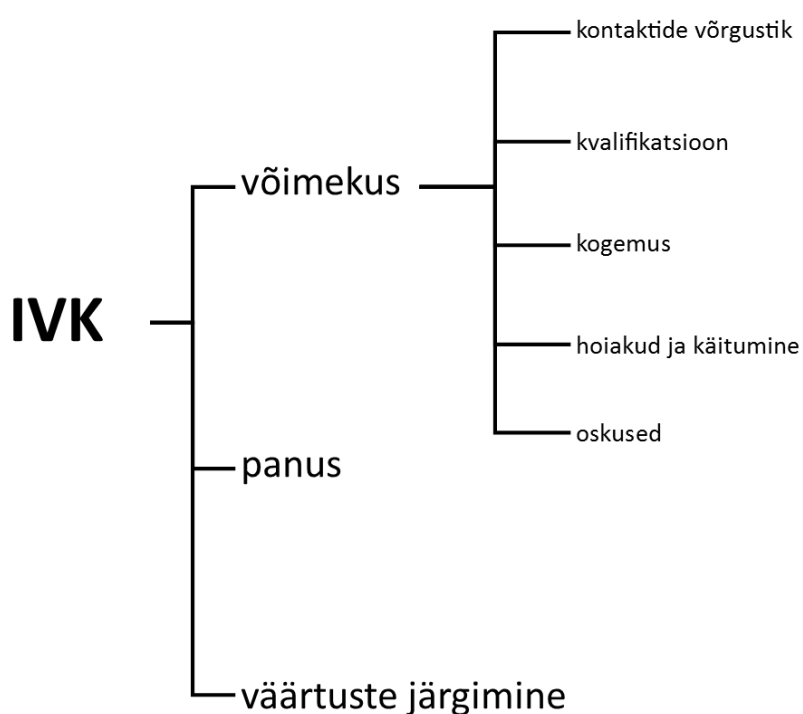
1. Delfi uudised: Uuring: eesti keele oskus rahvusvähemuste hulgas aina paraneb. Loetud: <http://www.delfi.ee/news/paevauudised/eesti/uuring-eesti-keele-oskus-rahvusvahemuste-hulgas-aina-paraneb.d?id=46740270>, 02.03.14
2. Eesti Pank. (2013) Tööturu ülevaade. Loetud: <http://www.eestipank.ee/publikatsioon/tooturu-ulevaade/2013/tooturu-ulevaade-12013>, 02.01.14
3. Eesti Personalijuhtimise Ühing PARE (2007) PARE personalijuhtimise käsiraamat. Tallinn: Pegasus
4. Euroopa Komisjon. (2011) Keelejuhend majandustegevuseks Euroopas: Edukas suhtlus rahvusvahelises kaubanduses. Loetud: http://bookshop.europa.eu/et/keelejuhend-majandustegevuseks-euroopas-pbNC3110923/downloads/NC-31-10-923-ET-C/NC3110923ETC_002.pdf;pgid=y8dIS7GUWMdSR0EAIMEUUsWb0000oAEH7QGW;sid=MPkzeuaiJ6kz0bZ1adut3YSHfZotCOFxNio=?FileName=NC3110923ETC_002.pdf&SKU=NC3110923ETC_PDF&CatalogueNumber=NC-31-10-923-ET-C, 02.01.14
5. Euroopa Komisjon. (2012) Pressiteade: Komisjon kehtab liikmesriike tunnustama väljaspool kooli ja ülikooli omandatud oskusi. Loetud: http://europa.eu/rapid/press-release_IP-12-936_et.htm?locale=fr, 02.01.14
6. Euroopa Noored kodulehekülg: Mitteformaalne õppimine. Loetud: http://euroopa.noored.ee/files/EN_MF6_voldik_est_90x180+3mm.pdf, 02.01.14
7. Euroopa Noored kodulehekülg: Vabatahtliku pass on valmis - asuge kasutama!. Loetud: <http://euroopa.noored.ee/ru/node/2534>, 03.01.13
8. Kutsehariduse Seirekeskus. (2008) Oskuste vajadus Euroopa tööturul aastani 2020: Keskpikk prognoos ja muutused sektorites. Tallinn: SA Innove
9. Mayo, A. (2004) Ettevõtte inimväärtus: Kuidas mõõta ja juhtida inimkapitali. London: Nicholas Brealey Publishing

10. Mere, K. (2012) Esimene Euroopa keeleoskusuuring Loetud: http://uuringud.ekk.edu.ee/fileadmin/user_upload/documents/Keeleoskusuuringu_ppt.ppt, 02.01.14
11. Poliitikauuringute Keskus Praxis, SA. (2008) Integratsioon tööturul. Loetud: http://www.meis.ee/bw_client_files/integratsiooni_sihtasutus/public/img/File/raamatu_kogu_uuringud/RIP_2008-2013_lopparuanne_6_Tooturg.pdf, 02.03.14
12. Poliitikauuringute Keskus Praxis, SA. (2010) Noorteseire aastaraamat 2010: Noored ja tööturg. Tallinn: Eesti Noorsootöö Keskus
13. Statistikaameti kodulehekül. REL 2011: Eestis räägitakse emakeelena 157 keelt. Loetud: http://www.stat.ee/64628?parent_id=32784, 02.01.14
14. Statistikaameti kodulehekül: Tööturg. Loetud: <http://www.stat.ee/tooturg>, 03.03.13
15. Ukrainski, K., Reiljan, J. (2003) Varjatud tööpuudus Eestis (1989-2001). Loetud: http://www.mattimar.ee/publikatsioonid/majanduspoliitika/2003/2003/4_Too_sotspol/39_Ukrainski_ReiljanJ.pdf, 05.03.14
16. Vabariigi Valitsus. (2011) Konkurentsivõime kava „Eesti 2020“ Loetud: [http://valitsus.ee/UserFiles/valitsus/et/riigikantselei/strateegia/_b_konkurentsivoimekava_b/_b_eesti-2020-strateegia/Eesti%202020%20\(2013%20uuendamine\)/Eesti2020.pdf](http://valitsus.ee/UserFiles/valitsus/et/riigikantselei/strateegia/_b_konkurentsivoimekava_b/_b_eesti-2020-strateegia/Eesti%202020%20(2013%20uuendamine)/Eesti2020.pdf), 02.01.14
17. Vabariigi Valitsuse kodulehekül: Noorte töötuse määr. Loetud: <http://valitsus.ee/et/riigikantselei/eesti2020/eesti-2020-eesmargid/haritud-rahvas-ja-sidus-yhiskond/noorte-tootuse-maar>, 02.01.14
18. Vahur, A. (2007) Tõhus värbamine: Kuidas leida häid töötajaid. Tallinn: Äripäev.

LISA 1 Individuaalse varakordaja ülesehitus

Tegurite osakaal määratakse vastavalt ettevõtete personalijuhtide poolt täidetud tabelitele.

Muutujatele antakse väärtus IVK skaala järgi vastavalt valimi täidetud küsimustikule, mis on koostatud intervjuude põhjal.



1	ajaline täpsus
2	avaliku esinemise oskus
3	diplomid / keeletunnistused
4	Eesti ajaloos orienteerumine
5	ettevõtlikkus, algatamine
6	ettevõtte arengusse panustamine
7	haridus (keskkool/ülikool; eriala)
8	keeleoskus ja tase
9	kohusetundlikkus
10	kontaktide võrgustik
11	kvaliteetse töö tegemine
12	müügioskus
13	oskus lahendada keerukaid olukordi
14	paindlikkus
15	positiivne suhtumine töösse
16	sobivus meeskonnatöök
17	soov „seda“ tööd teha
18	soov suhelda välismaalaste ja turistidega
19	tihe ja avatud suhtlus tööandjaga
20	tõlketurul toimuvaga kursis olemine
21	töökogemus: eriala ja vabatahtlik töö
22	viisakus suheldes
23	Wordi ja Exceli kasutamise oskus

LISA 2 IVK tegurite osatähtsus intervjueritud personalijuhtide hinnangul

Atlasnet								
Hinnake skaalal ühest kümneni kui palju olete arvestanud on järgnevaid tegurid tööle kandideeriva isiku sobivuse hindamisel. 10 punkti - väga oluline; 0 punkti - tähtsusetu.								
Punktide arv	Võimekus	Panus	Väärtuste järgimine	Oskused	Kontaktide võrgustik	Kvalifikatsioon	Kogemus	Hoiakud ja käitumine
10	x		x	x	x			
9								x
8						x		
7								
6		x					x	
5								
4								
3								
2								
1								
	IVK tegurid			Võimekuse alategurid				
Punktiarv:	10	6	10	10	10	8	6	9
Summa:	26			43				
Osakaal:	38,46%	23,08%	38,46%	23,26%	23,26%	18,60%	13,95%	20,93%

DenEesti

Hinnake skaalal ühest kümneni kui palju olete arvestanud on järgnevaid tegurid tööle kandideeriva isiku sobivuse hindamisel. 10 punkti - väga oluline; 0 punkti - tähtsusetu.

Punktide arv	Võimekus	Panus	Väärtuste järgimine	Oskused	Kontaktide võrgustik	Kvalifikatsioon	Kogemus	Hoiakud ja käitumine
10	x		x					x
9								
8								
7		x			x	x		
6								
5								
4				x			x	
3								
2								
1								
	IVK tegurid			Võimekuse alategurid				
Punktiarv:	10	7	10	4	7	7	4	10
Summa:	27			32				
Osakaal:	37,04%	25,93%	37,04%	12,50%	21,88%	21,88%	12,50%	31,25%

Multilingua

Hinnake skaalal ühest kümneni kui palju olete arvestanud on järgnevaid tegurid tööle kandideeriva isiku sobivuse hindamisel. 10 punkti - väga oluline; 0 punkti - tähtsusetu.

Punktide arv	Võimekus	Panus	Väärtuste järgimine	Oskused	Kontaktide võrgustik	Kvalifikatsioon	Kogemus	Hoiakud ja käitumine
10	x		x					x
9		x		x		x		
8								
7					x			
6							x	
5								
4								
3								
2								
1								
	IVK tegurid			Võimekuse alategurid				
Punktiarv:	10	9	10	9	7	9	6	10
Summa:	29			41				
Osakaal:	34,48%	31,03%	34,48%	21,95%	17,07%	21,95%	14,63%	24,39%

Tehnilise Tõlke Keskus

Hinnake skaalal ühest kümneni kui palju olete arvestanud on järgnevaid tegureid tööle kandideeriva isiku sobivuse hindamisel. 10 punkti - väga oluline; 0 punkti - tähtsusetu.

Punktide arv	Võimekus	Panus	Väärtuste järgimine	Oskused	Kontaktide võrgustik	Kvalifikatsioon	Kogemus	Hoiakud ja käitumine
10	x							
9							x	
8				x		x		
7		x	x					
6								x
5								
4								
3								
2					x			
1								
	IVK tegurid			Võimekuse alategurid				
Punktiarv:	10	7	7	8	2	8	9	6
Summa:	24			33				
Osakaal:	41,67%	29,17%	29,17%	24,24%	6,06%	24,24%	27,27%	18,18%

Traveller

Hinnake skaalal ühest kümneni kui palju olete arvestanud on järgnevaid tegureid tööle kandideeriva isiku sobivuse hindamisel. 10 punkti - väga oluline; 0 punkti - tähtsusetu.

Punktide arv	Võimekus	Panus	Väärtuste järgimine	Oskused	Kontaktide võrgustik	Kvalifikatsioon	Kogemus	Hoiakud ja Käitumine
10								
9		x	x					x
8	x							
7				x				
6						x		
5								
4					x			
3								
2							x	
1								
	IVK tegurid			Võimekuse alategurid				
Punktiarv:	8	9	9	7	4	6	2	9
Summa:	26			28				
Osakaal:	30,77%	34,62%	34,62%	25,00%	14,29%	21,43%	7,14%	32,14%

Wikiworld

Hinnake skaalal ühest kümneni kui palju olete arvestanud on järgnevaid tegurid tööle kandideeriva isiku sobivuse hindamisel. 10 punkti - väga oluline; 0 punkti - tähtsusetu.

Punktide arv	Võimekus	Panus	Väärtuste järgimine	Oskused	Kontaktide võrgustik	Kvalifikatsioon	Kogemus	Hoiakud ja Käitumine
10								
9	x						x	
8				x				x
7								
6								
5					x			
4						x		
3			x					
2		x						
1								
	IVK tegurid			Võimekuse alategurid				
Punktiarv:	9	2	3	8	5	4	9	8
Summa:	14			34				
Osakaal:	64,29%	14,29%	21,43%	23,53%	14,71%	11,76%	26,47%	23,53%

LISA 3 Intervjuu käigus ettevõtete personalijuhtidele esitatud küsimused

Iga küsimuse järel on sulgudes välja toodud, millise teguri või alateguri muutujaid küsimuse vastused kirjeldavad.

1. Millist miinimumkvalifikatsiooni Teie ettevõttesse tööle kandideerivatelt isikutelt olete nõudnud? (kvalifikatsioon)
2. Millist minimaalset töökogemust Teie ettevõttesse tööle kandideerivatelt isikutelt olete nõudnud? (kogemus)
3. Milliseid oskusteabe alaseid nõudeid Teie ettevõttesse tööle kandideerivatelt isikutele olete esitanud? (oskus)
4. Milliste hoiakuid hindate Teie ettevõttesse tööle kandideerivates isikutes? Kuidas te neid potentsiaalsetes töötajates määratlete? (käitumine ja hoiakud)
5. Kas Teie juurde tööle tulevad isikud omavad isiklikku kliendibaasi? Kas nad omavad teadmisi, kust leida vajadusel veel töötajaid sarnastele ametipostidele? Milliseid kasulikke kontakte te soovite enda juurde tööle tulevate inimeste kaudu leida? (kontaktide võrgustik)
6. Milline töötaja käitumine on toonud / võib tuua kaasa isiku teie ettevõttest vallandamise? Millist käitumist/käitumismalle töötajas hinnatakse? (käitumine ja hoiakud)
7. Millist töötaja panust organisatsiooni lisaks põhitöö tegemisele olete väärtustanud? (panus)
8. Iseloomustage oma organisatsiooni kultuuri (väärtused, strateegia) rakendumist igapäevatöös. (väärtuste järgimine)

LISA 4 Ettevõtete personalijuhtide kirjutatud vastused

DenEesti

Panus	Panust lisaks põhitöö tegemisele ei nõuta (antud töökoha puhul). Juhtivkohtade puhul testitakse
Org. kultuur (Väärtuste järgimine)	Valmidus kõike teha; kohusetundlikkus.
Oskusteave	keeleoskust kontrollitakse intervjuu käigus; (nõutuse järjekorras: inglise, hispaania ja saksa keel) oskus kasutada Wordi, Excelit, Internetti oskus lahendada keerulisi olukordi
Kogemused	ei nõuta, aga tuleb kasuks (eriti eriaalatöö)
Kasulikud suhted	ei nõuta; tuleb vähesel määral kasuks
Kvalifikatsioon	Väärtustatakse turismindusüliõpilasi (EHTE); keeletunnistust ei nõuta; giiditunnistust assistentidelt ei nõuta; muid tunnistusi ei nõuta, sest õpetatakse kohapeal välja
Käitumine ja hoiakud	Hinnatakse: kohusetundlikus, viisakus, positiivsus, valmis kõike tegema (muutuv tööülesanne autojuht->muu töö) (hinnatakse testide abil) (tehakse läbi keisse) ajaline täpsus (õigel ajal kohal) kokkulepetest kinni pidamine

Atlasnet

Panus	Panus lisaks põhitööle ei ole nõutud
Org. kultuur (Väärtuste järgimine)	Kliendikesksus, positiivsus
Oskusteave	Keeled nõutuse järjekorras: vene, eesti, inglise
Kogemused	Ei nõuta; tuleb kasuks vähesel määral
Kasulikud suhted	Võimalikud õpilased
Kvalifikatsioon	Ei nõuta; tuleb kasuks
Käitumine ja hoiakud	Õpilase motiveerimine antud õpetaja käe all õppida

Multilingua

Panus	org. maine hoidmine; ettevõtte esindamine; testide läbi viimine ja koostamine; keeleekspertidega konsulteerimine
Org. kultuur (Väärtuste järgimine)	kvaliteet; struktureeritus; paindlikkus; tagasiside andmine
Oskusteave	Keeled nõutuse järjekorras: inglise, norra, vene, soome, rootsi avaliku esinemise oskus kaasaegsete õpetamismeetoditega kursis olemine
Kogemused	ei nõuta; täiskasvanute õpetamise kogemus tuleb kasuks
Kasulikud suhted	ei nõuta; tulevad kasuks väga vähesel määral
Kvalifikatsioon	filoloogiharidus omandamisel (eranditega)
Käitumine ja hoiakud	soov antud tööd teha; positiivsus;

Wikiworld

Panus	Tõlkemaailmas toimuva kohta info edastamine
Org. kultuur (Väärtuste järgimine)	Rõõmsameelsus, hea kommunikatsioon
Oskusteave	Keeled nõutuse järjekorra: eesti+inglise, norra+eesti, soome+eesti, soome+vene, poola+eesti, eesti+vene
Kogemused	Ükskõik, milline keeletöö kogemus, suuline tõlkimine, kirjalik tõlkimine, keelekeskkonnas elamine, ka vabatahtlikku keeletöö kogemust hinnatakse. eelnev töökogemus tuleb kasuks
Kasulikud suhted	Tõlgid teistel keelesuundadel
Kvalifikatsioon	Ükskõik, milline keeletunnistus
Käitumine ja hoiakud	positiivsus, initsiatiiv, soov tööd teha

Traveller

Panus tagasiside andmine, tahaks midagi teistmoodi teha, initsiatiiv uut tuuri teha, kaasa mõtlemine, ettevõtte arendamine, isealgatamine, elu lihtsamaks muutmise, tuuri teksti muutuse välja pakkumine, avatud suhtlus (mis läks halvasti)

Org. kultuur (Väärtuste järgimine)

üleüldine soov head teha; turistide aitamine (lähed õhtul koju, näed turisti kaardiga käes, lähed juurde ja pakud abi)

Oskusteave

Inglise keel + nõutuse järjekorras: saksa keel, hispaania keel, itaalia, vene keel,

Orienteeruma üldiselt eesti ajaloos:

Kogemused

Ei nõuta, sest õpetatakse ise välja; giiditöö kogemus EI tule kasuks; eelistatakse noori kogemuseta giide, sest neid on lihtsam õpetada

Kasulikud suhted

Ei nõuta; tuleb vähesel määral kasuks

Kvalifikatsioon

Giiditunnistust ei nõuta; Keeletunnistust ei nõuta, aga tulevad kasuks kõik v.a. inglise keelega

Käitumine ja hoiakud

suur töötahe (hinnatakse kooliprojekte jm. aktiivsus), hea tööeetika; positiivne suhtumine (küsitakse näited inimeste käest: nimetage üks raske olukord reisides)

Taunitakse: soovi lihtsalt raha teenida; neg. teistesse suhtumine, alandamine, töösse halb suhtumine; meeskonda mitte kuulumine

Tehnilise Tõlke Keskus

Panus

Ei nõuta; tuleb kasuks

Org. kultuur (Väärtuste järgimine)

kvaliteetne, täpsus, konkreetsus asjaajamises ja tõlkimises; peab olema teada, mis kell töötaja tuleb, tööaeg on paindlik; teatakse probleemidest, töö hilinemises, kommunikatsioon

Oskusteave

Keeled nõutuse järjekorras: rootsi, soome, poola, hollandi, inglise, vene, saksa

Kogemused	tõlkemäluprogrammide kasutust ei nõuta Ei nõuta; igasugune kogemus tuleb kasuks
Kasulikud suhted	Ei nõuta; tuleb kasuks vähesel määral
Kvalifikatsioon	Kõrgharidus (vähemalt omandamine); filoloogia, majandus, loodusteaduste erialad; igasugune haridus tuleb kasuks
Käitumine ja hoiakud	soov tööd teha koostöövalmis, tähtaegadest kinni pidamine, enesedistsipliin

LISA 5 Uuritud ettevõtete IVK teguritele vastavad muutujad

DenEesti

Panus	soov panustada ettevõtte arengusse
Org. kultuur (Väärtuste järgimine)	paindlikkus (valmidus muutuvateks tööülesanneteks) kohusetundlikkus
Oskusteave	keeleoskus ja tase Wordi, Exceli ja Interneti kasutamise oskus oskus lahendada keerukaid olukordi
Kogemused vabatahtlik töö	töökogemus: eriala (keeletöö; koolitamine; giidindus) ja
Kasulikud suhted	kontaktide võrgustik
Kvalifikatsioon	Haridus (Keskkool/Ülikool; eriala)
Käitumine ja hoiakud	kohusetundlikkus viisakus suheldes positiivne suhtumine töösse paindlikkus (valmidus muutuvateks tööülesanneteks) ajaline täpsus sobivus meeskonnatööks

Wikiworld

Panus	tõlketurul toimuvaga kursis olemine
Org. kultuur (Väärtuste järgimine)	positiivne suhtumine töösse tihe ja avatud suhtlus tööandjaga
Oskusteave	keeleoskus ja tase
Kogemused vabatahtlik töö	töökogemus: eriala (keeletöö; koolitamine; giidindus) ja
Kasulikud suhted	kontaktide võrgustik
Kvalifikatsioon	Diplomid (keeletunnistused)
Käitumine ja hoiakud	positiivne suhtumine töösse ettevõtlikkus, algatamine soov „seda“ tööd teha

Atlasnet

Panus soov panustada ettevõtte arengusse

Org. kultuur (Väärtuste järgimine) müügioskus
positiivne suhtumine töösse

Oskusteave keeleoskus ja tase

Kogemused töökogemus: eriala (keeletöö; koolitamine; giidindus) ja
vabatahtlik töö

Kasulikud suhted kontaktide võrgustik

Kvalifikatsioon Diplomid (keeletunnistused)

Käitumine ja hoiakud
positiivne suhtumine töösse
soov „seda“ tööd teha
müügioskus

Multilingua

Panus müügioskus
viisakus suheldes
ettevõtte arengusse panustamine

Org. kultuur (Väärtuste järgimine) kvaliteetse töö tegemine
kohusetundlikkus
paindlikkus (valmidus muutuvateks tööülesanneteks)
tihe ja avatud suhtlus tööandjaga

Oskusteave keeleoskus ja tase
avaliku esinemise oskus

Kogemused töökogemus: eriala (keeletöö; koolitamine; giidindus) ja
vabatahtlik töö

Kasulikud suhted kontaktide võrgustik

Kvalifikatsioon haridus (Keskool/Ülikool; eriala; praegu/tulevik)

Käitumine ja hoiakud
soov „seda“ tööd teha
positiivne suhtumine töösse

Traveller

Panus	tihe ja avatud suhtlus tööandjaga oskus lahendada keerukaid olukordi ettevõtte arengusse panustamine ettevõtlikkus, algatamine
Org. kultuur (Väärtuste järgimine)	sõbralikkus välismaalaste/turistide vastu
Oskusteave	keeleoskus ja tase Eesti ajaloos orienteerumine
Kogemused vabatahtlik töö	töökogemus: eriala (keeletöö; koolitamine; giidindus) ja
Kasulikud suhted	kontaktide võrgustik
Kvalifikatsioon	Diplomid (keeletunnistused)
Käitumine ja hoiakud	kohusetundlikkus positiivne suhtumine töösse soov „seda“ tööd teha viisakus suheldes sobivus meeskonnatööks

Tehnilise Tõlke Keskus

Panus	ettevõtte arengusse panustamine
Org. kultuur (Väärtuste järgimine)	kvaliteetse töö tegemine ajaline täpsus kohusetundlikkus tihe ja avatud suhtlus tööandjaga
Oskusteave	keeleoskus ja tase
Kogemused vabatahtlik töö	töökogemus: eriala (keeletöö; koolitamine; giidindus) ja
Kasulikud suhted	kontaktide võrgustik
Kvalifikatsioon	haridus (Keskkool/Ülikool; eriala; praegu/tulevik)
Käitumine ja hoiakud	soov „seda“ tööd teha sobivus meeskonnatööks ajaline täpsus kohusetundlikkus

LISA 6 IVK muutujate liigitus

		objektiivne	subjektiivne	ÜHINE	SPETSIIIFILINE	küsimuse number küsimustikus
1	ajaline täpsus	0	1	1	0	6
2	avaliku esinemise oskus	0	1	1	0	3
3	diplomid / keeletunnistused	0	1	0	1	12; 13; 17; 18; 22; 23
4	Eesti ajaloos orienteerumine	1	0	1	0	29
5	ettevõtlikkus, algatamine	0	1	1	0	5
6	ettevõtte arengusse panustamine	0	1	1	0	6
7	haridus (keskkool/ülikool; eriala)	0	1	0	1	24; 25
8	keeleoskus ja tase	0	1	0	1	7; 8; 9; 10; 11; 14; 15; 16; 19; 20; 21
9	kohusetundlikkus	0	1	1	0	4
10	kontaktide võrgustik	0	1	0	1	32
11	kvaliteetse töö tegemine	0	1	1	0	5
12	müügioskus	0	1	1	0	2
13	oskus lahendada keerukaid olukordi	0	1	1	0	4
14	paindlikkus	0	1	1	0	2
15	positiivne suhtumine töösse	0	1	1	0	2
16	sobivus meeskonnatöök	0	1	1	0	3
17	soov „seda“ tööd teha	0	1	0	1	26
18	soov suhelda välismaalaste ja turistidega	0	1	1	0	4
19	tihe ja avatud suhtlus tööandjaga	0	1	1	0	5
20	tõlketurul toimuvaga kursis olemine	1	0	1	0	31
21	töökogemus: eriala ja vabatahtlik töö	0	1	0	1	27; 28
22	viisakus suheldes	0	1	1	0	3
23	Wordi ja Exceli kasutamise oskus	1	0	1	0	30
	KOKKU	3	20	17	6	

LISA 7 Sihtgruppide täidetud küsimustik eesti keeles

Küsimustik inglise keeles on lisatud CD-plaadil.

Sinu keeleoskuse potentsiaal tööturul

Vasta juhendi järgi ja võida kinopiletid!

Ole tähelepanelik! On ka küsimusi, mis kontrollivad sinu süvenemist juhendisse.

*Required

1. Nimeta üks tegevus, mida sa oskad paremini kui sinu tuttavad

.....

2. **IGALE VÄÄRTUSELE SKAALAL (VÄGA HEA, HEA...) VÕIB VASTATA AINULT ÜKS OMADUS. ***

Märgi, millised loetletud omadusdest iseloomustavad sind rohkem ja millised vähem.

Mark only one oval per row.

	kõige rohkem mina	rohkem	keskmiselt	vähem	kõige vähem mina
töösse positiivse suhtumisega	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
müügimees	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
paindlik muutuvate tööülesannete suhtes	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
korra hoidja	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
ettevaatlik, kalkuleeriv ja analüüsiv	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

3. **IGALE VÄÄRTUSELE SKAALAL (VÄGA HEA, HEA...) VÕIB VASTATA AINULT ÜKS OMADUS. ***

Märgi, millised loetletud omadusdest iseloomustavad sind rohkem ja millised vähem. Igale väärtusele skaalal (väga hea, hea...) võib vastata AINULT ÜKS OMADUS.

Mark only one oval per row.

	kõige rohkem mina	rohkem	keskmiselt	vähem	kõige vähem mina
meeskonnatöö tegija	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
avalik esineja	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
viisakas suhtleja	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
töönõuete ja eeskirjade täitja	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
loominguline	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

6. **IGALE VÄÄRTUSELE SKAALAL (VÄGA HEA, HEA...) VÕIB VASTATA AINULT ÜKS OMADUS.***

Märgi, millised loetletud omadusdest iseloomustavad sind rohkem ja millised vähem. Igale väärtusele skaalal (väga hea, hea...) võib vastata AINULT ÜKS OMADUS.

Mark only one oval per row.

	kõige rohkem mina	rohkem	keskmiselt	vähem	kõige vähem mina
muutust kaasa toovatesse ühistegevustesse panustaja	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
ajaliselt täpne (kokku lepitud kohtumised)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
kaasav	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
õppimisaldis	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
visakalt riietuja	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Emakeel

7. **Vali keel:**

Mark only one oval.

- eesti
- hiina
- hispaania
- hollandi
- inglise
- itaalia
- jaapani
- leedu
- läti
- norra
- poola
- rootsi
- saksa
- taani
- ungari
- vene

8. või mõni loetelust puuduv keel

.....

Võõrkeeled 1/3

Täpseima tulemuse saamiseks alusta vastamist enda kõige tugevama võõrkeelest

9. **Valdan järgmist võõrkeelt:**

Mark only one oval.

- eesti
- hiina
- hispaania
- hollandi
- inglise
- itaalia
- jaapani
- leedu
- läti
- norra
- poola
- rootsi
- saksa
- taani
- ungari
- vene

10. või mõni loetelust puuduv keel

.....

11. **Oskan keelt tasemel, millega suudan (vastavate abivahendite ja ettevalmistusega)...**

Tick all that apply.

- tutvustada Tallinna vanalinna vastavas keeles.
- tõlkida keelediplomi ja sünnitunnistuse nimetatud keelest emakeelde.
- õpetada tulemuslikult seda keelt kellelegi, kes pole kunagi seda keelt õppinud.

12. **Mul on nimetatud keele oskust tõendav dokument (kooli tunnistus, keelediplom)**

Tick all that apply.

- Jah, välismaa keskkooli tunnistus
- Jah, sertifikaat/diplom/keeletunnistus.
- Jah, Eesti keskkooli tunnistus
- Ei ole.

13. **Kui jah,**
siis võrdväärset tasemel Euroopa keeleoskuste hinnanguskaala väärtusega... (Kui oled sooritanud mõne teise standardiga keeletesti ja ei tea selle tulemusele vastavat väärtust: <http://qoo.dl/ibKYiM>)

Mark only one oval.

- C2
- C1
- B2
- B1
- A2
- A1

Võõrkeeled 2/3

Kui te rohkem võõrkeeli ei räägi jätkke lehekülge tühjaks.

14. **Valdan järgmist võõrkeelt:**

Mark only one oval.

- eesti
- hiina
- hispaania
- hollandi
- inglise
- itaalia
- jaapani
- leedu
- läti
- norra
- poola
- rootsi
- saksa
- taani
- ungari
- vene

15. või mõni loetelust puuduv keel
-

16. **Oskan keelt tasemel, millega suudan (vastavate abivahendite ja ettevalmistusega)...**

Tick all that apply.

- tutvustada Tallinna vanalinna vastavas keeles.
- tõlkida keelediplomi ja sünnitunnistuse nimetatud keelest emakeelde.
- õpetada tulemuslikult seda keelt kellelegi, kes pole kunagi seda keelt õppinud.

17. **Mul on nimetatud keele oskust tõendav dokument (kooli tunnistus, keelediplom)**

Tick all that apply.

- Jah, välismaa keskkooli tunnistus
- Jah, sertifikaat/diplom/keeletunnistus.
- Jah, Eesti keskkoodi tunnistus
- Ei ole.

18. **Kui jah,**

siis võrdväärset tasemel Euroopa keeleoskuste hinnanguskaala väärtusega... (Kui oled sooritanud mõne teise standardiga keeletesti ja ei tea selle tulemusele vastavat väärtust:

<http://goo.gl/jbKYjM>)

Mark only one oval.

- C2
- C1
- B2
- B1
- A2
- A1

Võõrkeeled 3/3

Kui te rohkem võõrkeeli ei räägi jätkke lehekülge tühjaks.

19. **Valdan järgmist võõrkeelt:**

Mark only one oval.

- eesti
- hiina
- hispaania
- hollandi
- inglise
- itaalia
- jaapani
- leedu
- läti
- norra
- poola
- rootsi
- saksa
- taani
- ungari
- vene

20. või mõni loetelust puuduv keel

.....

21. **Oskan keelt tasemel, millega suudan (vastavate abivahendite ja ettevalmistusega)...**

Tick all that apply.

- tutvustada Tallinna vanalinna vastavas keeles.
- tõlkida keelediplomi ja sünnitunnistuse nimetatud keelest emakeelde.
- õpetada tulemuslikult seda keelt kellelegi, kes pole kunagi seda keelt õppinud.

22. **Mul on nimetatud keele oskust tõendav dokument (kooli tunnistus, keelediplom)**

Tick all that apply.

- Jah, välismaa keskkooli tunnistus
- Jah, sertifikaat/diplom/keeletunnistus.
- Jah, Eesti keskkoodi tunnistus
- Ei ole.

23. **Kui jah,**
siis võrdväärset tasemel Euroopa keeleoskuste hinnanguskaala väärtusega... (Kui oled sooritanud mõne teise standardiga keeletesti ja ei tea selle tulemusele vastavat väärtust:
<http://qoo.dl/ibkYiM>)

Mark only one oval.

- C2
 C1
 B2
 B1
 A2
 A1

24. *

Mark only one oval.

- Õpin keskkodis.
 Õpin kutsekoolis.
 Õpin ülikodis.
 Töötan.
 Muu.

25. **Kui õpin ülikoolis/kutsekoolis/töötan, siis järgneval erialal:**

Mark only one oval.

- turismindus või lähedalt seotud eriala
 filoloogia või tõlketehnika või lähedalt seotud eriala
 Other:

26. **Soovin proovida töötamist**

Tick all that apply.

- giidina/transfeerina (turismindus)
 tõlgina/tõlkijana (suuline või kirjalik tõlge)
 keeleõpetajana
 Other:

27. **Olen töötanud (töötan) vabatahtlikuna...**

Tick all that apply.

- giidina/transfeerina/grupijuhina
 tõlgina/tõlkijana
 keeleõpetajana
 Other:

28. **Olen töötanud (töötan) tasuta eest...**

Tick all that apply.

- giidina/transfeerina/grupijuhina
- tõlgina/tõlkijana
- keeleõpetajana
- Other:

Eesti ajalugu

29. **Enne Liivi sõja algust olid kuulunud madri-Eesti alad ***

Tick all that apply.

- Venemaale
- Saksa ordule
- Tartu piiskopkonnale
- Poolale
- Rootsile
- Saare-Lääne piiskopkonna
- Riia peapiiskopkonna
- Taanile

Exceli kasutamine

30. **Tekstist sõnu teistega asendada aitab klaviatuuri kiirkäsklus: ***

Mark only one oval.

- Ei tea.
- Ctrl+H
- Ctrl+P
- Ctrl+C
- Ctrl+D

Tõlketurul toimuvaga kursis olemine

31. uus Vandetõlgi seadus jõustus*

Mark only one oval.

- Ei tea.
- 01.01.2004
- 01.01.2005
- 01.01.2009
- 01.01.2011
- 01.01.2012
- 01.01.2013
- 01.01.2014

Kontaktide võrgustik

32. Vähemalt kolm minu väga head tuttavat (või vähemalt 10 mitte nii head tuttavat) töötavad või on töötanud järgnevatel erialadel:

Tick all that apply.

- giidindus, turismindus
- tõlkimine (kirjalik või suuline tõlge)
- keeleõpetajana

Kontaktid

Kui soovite osaleda kinopiletite loosimises ja saada endale uuringu tulemused, lisage enda kontaktid.

33. Ees- ja perekonnanimi:

.....

34. E-mail:

.....

35. Kontakttelefon:

.....

36. Nimeta veel kaks asja, mida oskad paremini kui keegi teine:

.....

Powered by
 Google Drive

LISA 8 IVK standardhälve analüüs

keskmise standardhälve erineva suurusega ettevõtete puhul		
	suured ettevõtted	väikesed ettevõtted
keelekümblusõpilased	0,24	0,35
vähemusrahvused	0,33	0,37
vahetusõpilased	0,26	0,27
keskmise ettevõtterühmade kaupa:	0,27	0,33

keskmise standardhälve ettevõtte tegevusvaldkonna järgi			
	turismindus	tõlge ja tõlkimine	keeleõpe
keelekümblusõpilased	0,32	0,24	0,33
vähemusrahvused	0,40	0,33	0,31
vahetusõpilased	0,28	0,26	0,26
keskmise ettevõtterühmade kaupa:	0,33	0,28	0,30

LISA 9 Sihtgruppide soov töötada ja tööga hõivatus

	Vastajate arv	Soovivad töötada:				tööga mitte hõivatute koguarv	tööga hõivatute soov töötada ühel kolmest tegevusvaldkonnast
		ühel kolmest tegevusvaldkonnast	turisminduses	tõlgina või tõlkijana	keeleõpetajana		
keelekümblusõpilased	10	7	4	5	2	9	6
vähemusrahvused	21	8	4	4	2	6	4
vahetusõpilased	53	42	33	27	25	48	40

	Soovivad töötada:				
	ühes kolmest tegevusvaldkonnast ja ei ole parasjagu tööga hõivatud	ühes kolmest tegevusvaldkonnast	turisminduses	tõlgina või tõlkijana	keeleõpetajana
keelekümblusõpilased	67%	70%	40%	50%	20%
vähemusrahvused	67%	38%	19%	19%	10%
vahetusõpilased	83%	79%	62%	51%	47%
<i>sihtgruppide keskmine</i>	<i>72%</i>	<i>62%</i>	<i>40%</i>	<i>40%</i>	<i>26%</i>

LISA 10 Teguri „kontaktide võrgustik“ analüüs

Vali uuritav tegur:	kontaktide võrgustik									
Teguri väärtused IVK skaalal										
	Atlasnet	DenEesti	Multilingua	Tehnilise Tõlke Keskus	Traveller	Wikiworld	<i>sihtgrupi keskmine:</i>			
keelekümblusõpilased	1,75	1,75	0,00	0,00	1,75	1,00	1,04			
vähemusrahvused	1,50	1,50	2,00	2,00	1,50	2,00	1,75			
vahetusõpilased	2,00	2,00	2,00	1,50	2,00	1,50	1,83			
Ettevõtte keskmine:	1,75	1,75	1,33	1,17	1,75	1,50				
kogu valimi keskmine:							1,54			
loomulik erinevus (standardhälve) erinevate sihtrühmade ja ettevõtete teguri väärtuste vahel:							0,28			

Keskmine teguri väärtus vastavalt ettevõtte suurusele		
	suured ettevõtted	väikesed ettevõtted
keelekümblusõpilase	0,58	1,50
vähemusrahvused	1,83	1,67
vahetusõpilased	1,83	1,83
keskmine:	1,42	1,67

Keskmine teguri väärtus vastavalt ettevõtte tegevusvaldkonnale			
	turismindus	tõlge ja tõlkimine	keeleõpe
keelekümblusõpilase	1,75	0,50	0,88
vähemusrahvused	1,50	2,00	1,75
vahetusõpilased	2,00	1,50	2,00
keskmine:	1,75	1,33	1,54

LISA 11 Teguri „kogemus“ analüüs

Vali uuritav tegur:	kogemus						
Teguri väärtused IVK skaalal							
	Atlasnet	DenEesti	Multilingua	Tehnilise Tõlke Keskus	Traveller	Wikiworld	<i>sihtgrupi keskmine:</i>
keelekümblusõpilased	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
vähemusrahvused	2,00	1,50	2,00	1,50	1,50	1,50	1,67
vahetusõpilased	0,00	1,50	1,50	1,50	1,50	1,50	1,25
Ettevõtte keskmine:	0,67	1,00	1,17	1,00	1,00	1,00	
kogu valimi keskmine:							0,97
loomulik erinevus (standardhälve) erinevate sihtrühvide ja ettevõtete teguri väärtuste vahel:							0,43

Keskmine teguri väärtus vastavalt ettevõtte suurusele		
	suured ettevõtted	väikesed ettevõtted
keelekümblusõpilase	0,00	0,00
vähemusrahvused	1,67	1,67
vahetusõpilased	1,50	1,00
keskmine:	1,06	0,89

Keskmine teguri väärtus vastavalt ettevõtte tegevusvaldkonnale			
	turismindus	tõlge ja tõlkimine	keeleõpe
keelekümblusõpilase	0,00	0,00	0,00
vähemusrahvused	1,50	1,50	2,00
vahetusõpilased	1,50	1,50	0,75
keskmine:	1,00	1,00	0,92

LISA 12 Teguri „panus“ analüüs

Vali uuritav tegur:	panus										
Teguri väärtused IVK skaalal											
	Atlasnet	DenEesti	Multilingua	Tehnilise Tõlke Keskus	Traveller	Wikiworld	<i>sihtgrupi keskmine:</i>				
keelekümblusõpilased	1,00	1,00	1,00	1,00	1,25	0,00	0,88				
vähemusrahvused	2,00	2,00	1,33	2,00	1,50	0,00	1,47				
vahetusõpilased	1,50	1,50	1,33	1,50	1,50	0,00	1,22				
Ettevõtte keskmine:	1,50	1,50	1,22	1,50	1,42	0,00					
							kogu valimi keskmine:				1,19
							loomulik erinevus (standardhälve) erinevate sihtrühvide ja ettevõtete teguri väärtuste vahel:				0,46

Keskmine teguri väärtus vastavalt ettevõtte suurusele		
	suured ettevõtted	väikesed ettevõtted
keelekümbusõpilase	1,00	0,75
vähemusrahvused	1,78	1,17
vahetusõpilased	1,44	1,00
keskmine:	1,41	0,97

Keskmine teguri väärtus vastavalt ettevõtte tegevusvaldkonnale			
	turismindus	tõlge ja tõlkimine	keeleõpe
keelekümbusõpilase	1,13	0,50	1,00
vähemusrahvused	1,75	1,00	1,67
vahetusõpilased	1,50	0,75	1,42
keskmine:	1,46	0,75	1,36

LISA 13 Muutuja „keeleoskus“ analüüs

	Muutuja "keeleoskus" väärtused						<i>sihtgrupi keskmine:</i>
	Atlasnet	DenEesti	Multilingua	Tehnilise Tõlke Keskus	Traveller	Wikiworld	
keelekümbelusõpilased	1,0	1,9	0,5	1,6	2,0	1,5	1,39
vähemusrahvused	0,9	2,0	1,0	0,9	1,9	1,0	1,26
vahetusõpilased	1,9	1,5	1,5	1,4	1,8	1,5	1,58
ettevõtte keskmine:	1,23	1,78	1,00	1,27	1,88	1,28	
kogu valimi keskmine:							1,41
loomulik erinevus erinevate sihtruppide ja ettevõtete teguri väärtuste vahel:							0,29

Keskmine muutuja väärtus vastavalt ettevõtte suurusele		
	suured ettevõtted	väikesed ettevõtted
keelekümbelusõpilased	1,33	1,45
vähemusrahvused	1,27	1,25
vahetusõpilased	1,45	1,70
keskmine:	1,35	1,47

Keskmine muutuja väärtus vastavalt ettevõtte tegevusvaldkonnale			
	turismindus	tõlge ja tõlkimine	keeleõpe
keelekümbelusõpilased	1,93	1,53	0,73
vähemusrahvused	1,93	0,90	0,95
vahetusõpilased	1,65	1,40	1,68
keskmine:	1,83	1,28	1,12

LISA 14 Muutuja „keelekvalifikatsioon“ analüüs

	Muutuja "keelekvalifikatsioon" väärtused						<i>sihtgrupi keskmine:</i>
	Atlasnet	DenEesti	Multilingua	Tehnilise Tõlke Keskus	Traveller	Wikiworld	
keelekümblusõpilased	1,8	1,5	0,5	1,2	1,5	1,5	1,31
vähemusrahvused	1,7	2,0	1,0	0,9	1,9	1,4	1,45
vahetusõpilased	1,8	1,4	0,5	0,5	1,5	1,5	1,19
ettevõtte keskmine:	1,73	1,62	0,67	0,84	1,63	1,42	
kogu valimi keskmine:							1,32
loomulik erinevus erinevate sihtruppide ja ettevõtete teguri väärtuste vahel:							0,36

Keskmine muutuja väärtus vastavalt ettevõtte suurusele		
	suured ettevõtted	väikesed ettevõtted
keelekümblusõpilased	1,06	1,57
vähemusrahvused	1,27	1,64
vahetusõpilased	0,80	1,57
keskmine:	1,04	1,59

Keskmine muutuja väärtus vastavalt ettevõtte tegevusvaldkonnale			
	turismindus	tõlge ja tõlkimine	keeleõpe
keelekümblusõpilased	1,50	1,31	1,13
vähemusrahvused	1,93	1,10	1,33
vahetusõpilased	1,45	0,98	1,13
keskmine:	1,63	1,13	1,20

LISA 15 Teguri „oskused“ analüüs

Vali uuritav tegur:	oskused						
Teguri väärtused IVK skaalal							
	Atlasnet	DenEesti	Multilingua	Tehnilise Tõlke Keskus	Traveller	Wikiworld	<i>sihtgrupi keskmine:</i>
keelekümblusõpilased	1,40	1,23	0,75	1,60	1,36	1,45	1,30
vähemusrahvused	1,00	1,00	1,20	0,85	0,90	0,95	0,98
vahetusõpilased	1,85	1,17	1,45	1,35	1,00	1,45	1,38
Ettevõtte keskmine:	1,42	1,13	1,13	1,27	1,09	1,28	
kogu valimi keskmine:							1,22
loomulik erinevus (standardhälve) erinevate sihtrühvide ja ettevõtete teguri väärtuste vahel:							0,14

Keskmine teguri väärtus vastavalt ettevõtte suurusele		
	suured ettevõtted	väikesed ettevõtted
keelekümblusõpilase	1,19	1,40
vähemusrahvused	1,02	0,95
vahetusõpilased	1,32	1,43
keskmine:	1,18	1,26

Keskmine teguri väärtus vastavalt ettevõtte tegevusvaldkonnale			
	turismindus	tõlge ja tõlkimine	keeleõpe
keelekümblusõpilase	1,30	1,53	1,08
vähemusrahvused	0,95	0,90	1,10
vahetusõpilased	1,08	1,40	1,65
keskmine:	1,11	1,28	1,28

LISA 16 Teguri „kvalifikatsioon“ analüüs

Vali uuritav tegur:	kvalifikatsioon										
Teguri väärtused IVK skaalal											
	Atlasnet	DenEesti	Multilingua	Tehnilise Tõlke Keskus	Traveller	Wikiworld	<i>sihtgrupi keskmine:</i>				
keelekümblusõpilased	1,76	0,00	0,25	0,49	0,83	1,45	0,80				
vähemusrahvused	0,95	0,00	0,50	0,51	0,75	0,95	0,61				
vahetusõpilased	1,76	0,00	0,25	0,25	0,75	1,45	0,74				
Ettevõtte keskmine:	1,49	0,00	0,33	0,42	0,78	1,28					
							kogu valimi keskmine:				0,72
loomulik erinevus (standardhälve) erinevate sihtrühvide ja ettevõtete teguri väärtuste vahel:											0,43

Keskmine teguri väärtus vastavalt ettevõtte suurusele		
	suured ettevõtted	väikesed ettevõtted
keelekümblusõpilase	0,25	1,35
vähemusrahvused	0,34	0,88
vahetusõpilased	0,17	1,32
keskmine:	0,25	1,18

Keskmine teguri väärtus vastavalt ettevõtte tegevusvaldkonnale			
	turismindus	tõlge ja tõlkimine	keeleõpe
keelekümblusõpilase	0,41	0,97	1,01
vähemusrahvused	0,38	0,73	0,73
vahetusõpilased	0,38	0,85	1,01
keskmine:	0,39	0,85	0,91

LISA 17 Teguri „hoiakud ja käitumine“ analüüs

Vali uuritav tegur:	hoiakud ja käitumine									
Teguri väärtused IVK skaalal										
	Atlasnet	DenEesti	Multilingua	Tehnilise Tõlke Keskus	Traveller	Wikiworld	<i>sihtgrupi keskmine:</i>			
keelekümblusõpilased	0,75	1,50	1,00	1,31	1,25	1,17	1,16			
vähemusrahvused	0,67	1,50	1,00	1,13	1,30	1,00	1,10			
vahetusõpilased	1,00	1,50	1,75	1,38	1,50	1,17	1,38			
Ettevõtte keskmine:	0,81	1,50	1,25	1,27	1,35	1,11				
kogu valimi keskmine:							1,21			
loomulik erinevus (standardhälve) erinevate sihtrühvide ja ettevõtete teguri väärtuste vahel:							0,19			

Keskmine teguri väärtus vastavalt ettevõtte suurusele		
	suured ettevõtted	väikesed ettevõtted
keelekümblusõpilase	1,27	1,06
vähemusrahvused	1,21	0,99
vahetusõpilased	1,54	1,22
keskmine:	1,34	1,09

Keskmine teguri väärtus vastavalt ettevõtte tegevusvaldkonnale			
	turismindus	tõlge ja tõlkimine	keeleõpe
keelekümblusõpilase	1,38	1,24	0,88
vähemusrahvused	1,40	1,06	0,83
vahetusõpilased	1,50	1,27	1,38
keskmine:	1,43	1,19	1,03

LISA 18 Teguri „väärtuste järgimine“ analüüs

Vali uuritav tegur:	väärtuste järgimine						
Teguri väärtused IVK skaalal							
	Atlasnet	DenEesti	Multilingua	Tehnilise Tõlke Keskus	Traveller	Wikiworld	sihtgrupi keskmine:
keelekümblusõpilased	1,00	1,50	1,31	1,56	1,25	1,50	1,35
vähemusrahvused	1,00	1,75	1,63	1,50	1,50	1,50	1,48
vahetusõpilased	1,25	1,50	1,50	1,50	2,00	1,75	1,58
Ettevõtte keskmine:	1,08	1,58	1,48	1,52	1,58	1,58	
kogu valimi keskmine:							1,47
loomulik erinevus (standardhälve) erinevate sihtruppide ja ettevõtete teguri väärtuste vahel:							0,16

Keskmine teguri väärtus vastavalt ettevõtte suurusele		
	suured ettevõtted	väikesed ettevõtted
keelekümblusõpilase	1,46	1,25
vähemusrahvused	1,63	1,33
vahetusõpilased	1,50	1,67
keskmine:	1,53	1,42

Keskmine teguri väärtus vastavalt ettevõtte tegevusvaldkonnale			
	turismindus	tõlge ja tõlkimine	keeleõpe
keelekümblusõpilase	1,38	1,53	1,16
vähemusrahvused	1,63	1,50	1,31
vahetusõpilased	1,75	1,63	1,38
keskmine:	1,58	1,55	1,28

LISA 19 Teguri „võimekus“ analüüs

Vali uuritav tegur:	võimekus								
Teguri väärtused IVK skaalal									
	Atlasnet	DenEesti	Multilingua	Tehnilise Tõlke Keskus	Traveller	Wikiworld	<i>sihtgrupi keskmine:</i>		
keelekümblusõpilased	1,12	0,98	0,63	0,76	1,02	0,91	0,90		
vähemusrahvused	1,22	1,10	1,04	1,18	1,14	1,22	1,15		
vahetusõpilased	1,34	1,13	1,12	1,07	1,19	1,30	1,19		
Ettevõtte keskmine:	1,23	1,07	0,93	1,00	1,12	1,14			
kogu valimi keskmine:								1,08	
loomulik erinevus (standardhälve) erinevate sihtrühvide ja ettevõtete teguri väärtuste vahel:								0,11	

Keskmine teguri väärtus vastavalt ettevõtte suurusele		
	suured ettevõtted	väikesed ettevõtted
keelekümblusõpilase	0,79	1,02
vähemusrahvused	1,11	1,19
vahetusõpilased	1,10	1,28
keskmine:	1,00	1,16

Keskmine teguri väärtus vastavalt ettevõtte tegevusvaldkonnale			
	turismindus	tõlge ja tõlkimine	keeleõpe
keelekümblusõpilase	1,00	0,84	0,87
vähemusrahvused	1,12	1,20	1,13
vahetusõpilased	1,16	1,18	1,23
keskmine:	1,09	1,07	1,08

Resüme

Eesti rahva tee sõnastas Jakob Hurt, seades meile eesmärgi saada suureks vaimult. Nüüd, ligi poolteist sajandit hiljem, võib julgelt väita, et Eestimaa rahvaste teadmiste, oskuste ja kogemuste pagas on siinse elanikkonna suurim ressurss. Kõigi ressursside puhul on kättesaadavate vahendite võimalikult efektiivne kasutamine majandusliku edukuse alustalaks. Inimeste olemasolevate teadmiste ja oskuste rakendamine ning süvendamine on tunduvalt kuluefektiivsem kui inimese koolitamine talle täiesti tundmatus valdkonnas.

Eesti majanduses esineb kompleksne probleem: samal ajal valitseb nii tööpuudus kui ka tööjõupuudus. Kui see fenomen esineb ühes konkreetses tööturu osas on tööjõud osaliselt või täielikult rakendamata. Uurimistöö eesmärk on välja selgitada, millisel kujul esineb fenomen vähemusrahvuste, keelekümbuskoolide õpilaste ja endiste vahetusõpilaste seas. Uuringus osalesid ettevõtted turisminduse, keeleõppe ja tõlke valdkonnast. Uurimistöös otsitakse vastust küsimusele, kuidas on sihtgrupe võimalik võõrkeeli kõneleva oskustööjõuna edukalt rakendada. Selleks, selgitatakse välja sihtgruppide soov uuritavas turuosas tööle asuda ning nende vastavus ettevõtete ootustele tööjõu suhtes.

Teadmised turul kättesaadava rakendamata tööjõu kohta on olulised Eesti majanduslikuks edukuseks, sest need võimaldavad inimkapitali kasutada paremini ja efektiivsemalt. Olemasoleva inimkapitali efektiivne rakendamine on Eestile eriti oluline rahvastiku vananemise ja noorte väljarände tingimustes, kus kättesaadava tööjõu hulk pidevalt väheneb.

Tööjõuturu osa analüüsimiseks töötati välja uudne mudel, mis põhineb Andrew Mayo raamatus „Ettevõtte inimväärtus“ välja toodud inimeste kui vara hindamise põhimõtetel. Mudelanalüüsis osalesid kuus ettevõtet, kelle personalijuhte intervjueriti. Intervjuude põhjal loodi Exceli programmis arvutusmaatriks erinevatele ettevõtetele potentsiaalse töötaja „väärtuse“ arvutamiseks. Mudelisse andsid sisendi 81 vastajat uuritud sihtgruppidest.

Läbi mudelanalüüsi selgus iga sihtgrupi potentsiaal keeletööjõuna. Kõikide sihtgruppide puhul täheldati varjatud tööpuudust, kus inimesed on küll hõivatud õppimisega, kuid neil on soov asuda tööle uuritud turuosas.

Kõige suurema kasutamata potentsiaaliga on endised vahetusõpilased, kellel on teistest sihtgruppidest suurem soov töötada nii turisminduses, tõlke-erialal kui keeleõpetajana. Nende

keeleoskust ja väärtust tööjõuna hindavad eriti kõrgelt just turisminduse ja keeleõppega tegelevad ettevõtted. Mitteformaalse hariduse ja vabatahtliku kogemuse valideerimine on üks võimalus suurendada nende kaasatust tööturul, sest neil on puudus just erialasest kvalifikatsioonist.

Väga suure potentsiaaliga tõlkevaldkonnas on keelekümbuskoolide õpilased, kelle keeleoskust ja keelealast kvalifikatsiooni tõlkeettevõtted teistest tunduvalt rohkem hindavad. Samas on nende erialane kogemus vabatahtlikuna ja palgatöötajana teiste sihtgruppide omast oluliselt väiksem ning neil puuduvad valdavalt turuosas tutvused. Seetõttu on sihtgrupi sisenemine tööturu valdkonda raskendatud. Üks võimalus sihtgruppi rohkem tööturule kaasata on luua tugisüsteemid, mis loovad neile esmase kakskeelse töökogemuse saamise võimaluse.

Vähemusrahvuste kogukondade liikmed on teistest sihtgruppidest oluliselt suurema hõivega ning neil on rohkem tööalaseid kogemusi. Tõlke- ja turismindusettevõtted väärtustavad väga nende töökogemust. Paraku on nende seas oluliselt madalam uuritavas turuosas tööd soovivate inimeste osakaal, mis vähendab nende potentsiaali keeletööjõuna. Neid suudavad keeletöö valdkonda tööle rakendada ettevõtted, kes suudavad pakkuda neile midagi, mida nende praegune töökoht ei paku.

Abstract

Estonia is facing a serious problem of decreasing amount of workforce due to ageing population and increasingly larger amount of young people leaving Estonia. To achieve economic success Estonia must make most out of its human capital. The current situation is that there are both unemployment and labor scarcity in the labor market. To explain the issue research named “Underutilized language labor force: former exchange students, national minority communities and students of immersion schools” was launched. The objective of the research was to find out whether similar phenomena also exists among the target groups. In the research process human resources managers of six companies were interviewed, relevant tool for segment-based analysis of labor market was developed, and 84 survey answers were analysed. As a result the research proves that there is a hidden unemployment amongst the target groups. They have much potential in the field of language work as they mostly meet the criteria for the job applicants in named market field, but also some steps need to be taken if Estonia wants to increase their inclusion in the labor market. To highlight, former exchange students have most potential in the field of language work. They have much more language work related volunteer experience than students from immersion schools, but they lack of any relevant qualification. National system of validating the volunteer experience should be established to further encourage and help them to actively take part of the labor market. Students from immersion schools have all the language skills and qualifications that the employees require but they lack of any experience in the field of language work. Support system should be established to help them get their primary experiences and to help them to enter the language field of work. People from communities of national minorities are mostly already active in the labor market. Those who are still studying are also keen to enter field of language work.