

TALLINNA TEHNIKAÜLIKOOL

Majandusteaduskond

Ärikorralduse instituut

Meril Mägi

**NAISÜLIÕPILASTE ETTEVÕTLUSPÄDEVUSE  
ARENDAMINE TOETAMAKS NENDE  
KONKURENTSIVÕIMET TÖÖTURUL**

Magistritöö

Õppekava TATM02/18, peeriala juhtimine ja turundus

Juhendaja: Urve Venesaar, PhD

Tallinn 2021

Deklareerin, et olen koostanud magistritöö iseseisvalt ja olen viidanud kõikidele töö koostamisel kasutatud teiste autorite töödele, olulistele seisukohtadele ja andmetele, ning ei ole esitanud sama tööd varasemalt ainepunktide saamiseks. Töö pikkuseks on 17 894 sõna sissejuhatusest kuni kokkuvõtte lõpuni.

Meril Mägi .....

(allkiri, kuupäev)

Üliõpilase kood: 192034TATM

Üliõpilase e-posti aadress: meril.m2gi@gmail.com

Juhendaja: Urve Venesaar, PhD:

Töö vastab kehtivatele nõuetele

.....

(allkiri, kuupäev)

Kaitsmiskomisjoni esimees:

Lubatud kaitsmisele

.....

(nimi, allkiri, kuupäev)

# SISUKORD

LÜHIKOKKUVÕTE.....	4
SISSEJUHATUS .....	5
1. TEOREETILISED LÄHTEKOHAD .....	9
1.1 Naisettevõtjate pädevused .....	9
1.2 Tööandjate nõudmised pädevuste kohta.....	12
1.3 Ettevõtlusõppe mõju õppijate ettevõtluspädevuse arengule .....	15
1.4 Ettevõtluspädevuse mudel, alapädevused.....	19
2. METOODIKA .....	23
2.1 Uuringu eesmärk ja meetod .....	23
2.3 Kvantitatiivuuringu valim.....	27
2.4 Kvalitatiivuuringu valim .....	31
3. TULEMUSED .....	33
3.1 Kvantitatiivne uuring.....	33
3.1.1 Naisüliõpilaste ettevõtluspädevuse hindamine.....	33
3.1.2 Soolised erinevused ettevõtluspädevuse hindamisel .....	37
3.1.3 Naisüliõpilaste erinevused sõltuvalt karjäärivaliku kavatsusest.....	40
3.2 Kvalitatiivne uuring .....	45
3.2.1 Tööandjate nõudmised pädevuste osas.....	45
3.2.2 Noored tööturul .....	51
3.2.3 Olulised pädevused ettevõtluses.....	53
3.2.4 Erinevused meeste ja naiste pädevustes .....	54
3.2.5 Soovitused ülikoolidele tegevuste osas, mis toetavad naisüliõpilaste konkurentsivõimet.....	57
3.2.6 (Väike)ettevõtjate nõudmised koolituste osas .....	61
4. JÄRELDUSED JA ARUTELU .....	67
KOKKUVÕTE .....	72
SUMMARY.....	76
KASUTATUD ALLIKAD .....	81
LISAD.....	89
Lisa 1. Üliõpilaste ettevõtluspädevuse küsimustik.....	89
Lisa 2. Intervjuu kava.....	97
Lisa 3. Intervjuude kodeerimissüsteem .....	101
Lisa 4. Intervjuu transkriptsioonid .....	102
Lisa 5. Cross-case analüüs teemade kaupa.....	103
Lisa 6. Lihtlitsents .....	112

## LÜHIKOKKUVÕTE

Naised on tööturul võrreldes meestega kehvemas positsioonis ning seda iseloomustab nii palgalõhe, naisettevõtjate ja -juhtide madal osakaal kui ka naisüliõpilaste madalam värbamismäär pärast kõrgkooli lõppu. Kuna haridus valmistab inimesi tööeluks ette, on üks võimalus konkurentsivõime tõstmiseks arendada naistes neid pädevusi, milles neil on võrreldes meestega erinevusi. Käesoleva magistr töö uurimisprobleem on vähene teadlikkus pädevustest, millele peaks õppe jooksul rohkem tähelepanu pöörama, et naistudengid oleksid tööturule sisenedes konkurentsivõimelised, arvestades sh makrotasandi muutusi, nagu globaliseerumine ja demograafilised muutused. Seetõttu on magistr töö eesmärk välja selgitada, milliste ettevõtluspädevuse alapädevuste arengut tuleks naisüliõpilastel kõrgkoolis rohkem toetada, et toetada nende hakkamasaamist ettevõtja, palgatöötaja või kodanikuna. Töö eesmärgi saavutamiseks kasutab autor kombineeritud uurimismeetodit – kvantitatiivne andmeanalüüs võimaldab kaardistada naisüliõpilaste ettevõtluspädevuse hinnangud ning intervjuud naisettevõtjatega aitavad mõista tööandjate nõudmisi tööturul lähtuvalt ettevõtluskeskkonna muutustest ja kokku panna soovitusel ülikoolidele õppekavade koostamiseks, mis toetavad rohkem naisüliõpilaste konkurentsivõime arengut.

Tulemustest selgus, et naisüliõpilastel tuleks toetada kõikide ettevõtluspädevuse alapädevuste arengut. Siiski tuleks suuremat tähelepanu pöörata naiste enesekindluse ja -hinnangu tõstmisele, mida toetab eelkõige enesejuhtimise ja sotsiaalsete olukordade pädevusvaldkonna arendamine. Ettevõtlusõpe aitab vähendada hinnangute erinevusi soo lõikes. Kõige rohkem paranesid naisüliõpilaste hinnangud äriideede elluviimise (nt ärivõimaluste avastamine, keskkonna mõistmine) ning väärtust loova mõtlemise ja lahenduste leidmise pädevusvaldkonnas (nt loovus). Naisüliõpilaste hinnangud sõltusid nende karjäärivõimusest – palgatööle orienteeritud naistudengid hindasid enda pädevusi tunduvalt madalamalt kui potentsiaalsed ettevõtjad või ettevõtluskogemusega naistudengid.

Võtmesõnad: Ettevõtluspädevus, naised tööturul, naiste konkurentsivõime, naisettevõtlus

## SISSEJUHATUS

Tänapäeva ühiskonnas peaksid olema naistel ja meestel võrdsed võimalused eneseteostuseks, kuid paraku on tööturul esinev sooline ebavõrdsus iseloomulik paljudele riikidele. Soolise ebavõrdsuse vähendamine on oluline, sest mida suurem on sooline ebavõrdsus, seda väiksem on majanduslik areng (Sajjad *et al.* 2020). Riik saab läbi kvaliteetse hariduse pakkumise toetada naiste konkurentsivõime arendamist. Haridusel on oluline roll tööturule sisenemise ettevalmistusel, see toetab inimeste vertikaalset ja horisontaalset liikumist tööturul ning on tihti eelduseks tasuvate töökohtade leidmisel. Kuigi naistel on meestest kõrgem haridustase, mis võiks parandada naiste positsiooni tööturul, on siiski sooline ebavõrdsus naiste kahjuks. (SDG 5 ... 2020) Euroopa Liidu (SDG 5 ... 2020) uuringu järgi on värskelt kõrgharitud meeste värbamismäär kõrgem kui värskelt kõrgharitud naiste värbamismäär. Kõrgemat haridustaset seostatakse kõrgema keskmise palgaga, mis peaks omakorda soolist palgalõhet vähendama, kuid see ei pärsi naiste ülesindatust madalate ning alaesindatust kõrgete palgatasemetega valdkondades. 2019. aasta andmete põhjal on Eesti juhtivtöötajate koguhulgast 64.3% mehi ja 35.7% naisi ning ettevõtjate seas 69.1% meesettevõtjaid ja 30.9% naisettevõtjaid (Eesti Statistikaamet, tabel TKS04). Lisaks on naiste seas rohkem mikroettevõtjaid ning nad tegutsevad üldiselt sektorites (teenindus, haridus, tervishoid), kus on väiksemad kasvu- ja teenimisvõimalused. Kokkuvõtvalt esineb tööturul nn pöördeline soolõhe (*reversed gender gap*), mida iseloomustab naiste madalam konkurentsivõime hoolimata nende kõrgemast haridustasemest (SDG 5 ... 2020).

Tööturul esinevat soolist ebavõrdsust saab leevendada läbi naisettevõtjate toetamise ning naiste konkurentsivõimet toetavate üldoskuste arendamise, mida on seni Eestis vähe uuritud. Teadusuuringutest on leitud, et tööandjate hinnangul on kõrgkooli lõpetanutel puudu planeerimis- ja koostööoskustest (NACE 2020), probleemilahendus-, enesejuhtimis-, eneseväljendus- ning analüüsi- ja otsustusoskustest (CBI 2011). Samuti on välja toodud ebapiisavaid juhtimis- ja ettevõtlusalaseid oskusi, mis on oma olemuselt universaalsed, kuna neid on võimalik ühest töörollist teise kanda ning need on kasutatavad indiviidi erinevates

karjäärietappides. Sellised universaalsed ja ülekantavad oskused, nagu projektijuhtimine, ärialased teadmised, meeskonnatöö ning finantskirjaoskus, on eriti olulised juhtivatel positsioonidel. (Raybould, Sheedy 2005) Kuna naisüliõpilaste värbamismäär on pärast ülikooli lõpetamist madalam kui meestel, siis annab eelnev indikatsiooni, et neid universaalseid oskusi parandades võiksid naised olla tööturul konkurentsivõimelisemad.

Autor lähtub töös ettevõtluse laiast definitsioonist, mille puhul nähakse ettevõtlust kui ühiskonnas laiemalt väärtuse loomist mitte ainult ettevõtte loomist ja arendamist (Blenker *et al.* 2012). Väärtuse loomise all mõeldakse igapäevast eesmärgistatud tegevust, mille tulemusena luuakse kas sotsiaalseid, kultuurilisi või majanduslikke väärtusi (FFE-YE 2012; Venesaar *et al.* 2018). Ettevõtluse lai käsitlus viitab sellele, et kõik inimesed saavad ettevõtlikku käitumist õppida ning ettevõtlik käitumine aitab inimestel endale paremat elu luua (Blenker *et al.* 2012). Ettevõtlusõppe abil saab toetada ühiskonnas aktiivsete kodanike teket, kes omakorda panustavad oma aega sotsiaalsesse projektidesse ning arendavad seeläbi kogukonda (Jones, Iredale 2010). Laia käsitluse puhul on „ettevõtlusõppe eesmärgiks arendada ettevõtluspädevust kui ülekantavat (*transversal*) pädevust, mida saab rakendada kõigis eluvaldkondades“ (Venesaar *et al.* 2018). Seega on ettevõtluspädevusel täita kaks funktsiooni, st erialase pädevuse ja nn võtmepädevuse funktsioon elukestva õppe kontekstis. Võtmepädevuse funktsioonis on ettevõtluspädevus universaalne ehk üldpädevus, mida saab rakendada nii ettevõtja, palgatöötaja kui ka aktiivse ühiskonnaliikmena. Autor käsitlebki magistrیتöös ettevõtluspädevust võtmepädevuse funktsioonis.

Personaalsed üldoskused, sh ettevõtlikkus, toetavad konkurentsivõimet ka palgatöös (Frank *et al.* 2005), mistõttu oleks vaja nendele pädevustele ülikooliõpingute ajal rohkem tähelepanu pöörata. Teadusuuringutes on soovitatud naiste ettevõtluspädevust põhjalikumalt uurida, sest siiani on sel teemal vähe empiirilisi uuringuid (nt Yusuff *et al.* 2016). Käesoleva magistrیتöö uurimisprobleem on vähene teadlikkus pädevustest, millele peaks õppe jooksul rohkem tähelepanu pöörama, et naistudengid oleksid tööturule sisenedes konkurentsivõimelised, arvestades sh makrotasandi muutusi, nagu globaliseerumine ja demograafilised muutused. Mitchelmore ja Rowley (2013) soovitasid ühe suunana uurida meeste ja naiste pädevuste erinevusi, mida antud töö ka käsitleb. Sellest tulenevalt on töö eesmärgiks välja selgitada, milliste ettevõtluspädevuse alapädevuste arengut tuleks naisüliõpilastel kõrgkoolis rohkem toetada, et toetada nende hakkamasaamist ettevõtja, palgatöötaja või kodanikuna. Töö eesmärgi saavutamiseks leiab autor vastused järgnevatele uurimisküsimustele:

1. Kuidas hindavad naisüliõpilased enda ettevõtluspädevust enne ja pärast õpet? (UK 1)
2. Millised on soolised erinevused ettevõtluspädevuse hindamisel enne ja pärast õpet? (UK 2)
3. Millised erinevused on ettevõtlikus käitumises ja hoiakutes nn potentsiaalsetel naisettevõtjatel võrreldes nende naistega, kes ei soovi ettevõtjaks saada? (UK3)
4. Millised on tööandjate ootused ülikooli lõpetanule, võttes arvesse makrotasandi muutusi nt globaliseerumist ja demograafilisi muutusi? (UK 4)
5. Millistele pädevustele tuleks õppeprogrammides rohkem tähelepanu pöörata toetamiseks naisüliõpilaste ettevõtlikkuse arengut? (UK 5)

Töö tulemusena valmivad soovitud ülikoolidele õppekavade arendamiseks, et need toetaksid rohkem naisüliõpilaste konkurentsivõimet toetavate üldoskuste arengut ning naiste hakkamasaamist pärast kõrgkooli lõpetamist. Sellest tulenevalt on magistritöö keskne uurimisküsimus: millised on vajalikud ettevõtluspädevuse alapädevused ülikooli lõpetanud naisel, et alustada ettevõtlusega, olla palgatöötajana tööturul konkurentsivõimeline ja aktiivne kodanik?

Töö eesmärgi saavutamiseks viib autor läbi kombineeritud meetoditega uuringu. Esmalt analüüsib autor kvantitatiivselt üliõpilaste ettevõtluspädevuse hinnanguid enne ja pärast ettevõtlusõpet, et kaardistada naisüliõpilaste hinnangud enda pädevustele ning soolised hinnangute erinevused. Seejärel viib autor läbi intervjuud naisettevõtjatega, milles uurib tööandjate nõudmisi pädevuste osas lähtuvalt ettevõtluskeskkonna muutustest, sh globaliseerumisest ning demograafilistest nihetest. Samuti uurib autor naisettevõtjate arvamusi naiste ja meeste pädevuste osas ning soovitusi tegevuste osas, mis aitaksid ülikoolidel naiste konkurentsivõimet rohkem toetada. See võimaldab mõista tööandjate vajadusi tulevikutöötajate pädevuste osas, analüüsida, milliste pädevuste arengut tuleks just naisüliõpilastel toetada ning kokku panna praktilised soovitud ülikoolile tegevuste osas, mis naisüliõpilaste pädevuste arengut toetab.

Käesoleva magistritöö sissejuhatusele järgneb peatükk teoreetilistest lähtekohtadest. Teooria peatükk annab ülevaate naisettevõtjate pädevustest, tööandjate nõudmistest pädevuste kohta, ettevõtlusõppe mõjust ettevõtluspädevuse arengule ning uuringu aluseks olnud ettevõtluspädevuse mudelist. Seejärel annab autor ülevaate töös kasutatud meetodikast. Sellele järgneb tulemuste analüüs ja kokkuvõtte ning järeldused ja arutelu. Töö lõpeb kokkuvõttega,

milles annab autor ka soovitusel edasisteks uuringuteks ja mille järel on välja toodud kasutatud allikad ning lisad.

Autor tänab magistr töö juhendajat Urve Venesaart, kes oli töö valmimisel suureks abiks ning andis põhjalikku tagasisidet kogu töö vältel. Samuti tänab autor intervjueritavaid, kes olid valmis intervjuus osalema ning enda kogemust ja ideid jagama.



# 1. TEOREETILISED LÄHTEKOHAD

Teoreetiliste lähtekohtade peatükk annab ülevaate naisettevõtjate pädevustest, tööandjate nõudmistest pädevuste osas, ettevõtlusõppe mõjust ettevõtluspädevuse arengule ning ettevõtluspädevuse mudelist ja alapädevustest. Lisaks on välja toodud teooriast tulenevad uurimisküsimused magistritöö eesmärgi saavutamiseks.

## 1.1 Naisettevõtjate pädevused

Kuigi naisettevõtlusalaseid teadusartikleid kirjutati juba 70ndate lõpus, hakati naisettevõtlusele kui uurimisvaldkonnale suuremat rõhku pöörama 1990ndatel aastatel, kui Brush (1992) avaldas kirjanduse ülevaate naisettevõtlusalastest uuringutest. Viimastel aastakümnetel on samuti tehtud mitmeid naisettevõtlusalaseid kirjanduse ülevaateid (nt Carter *et al.* 2001; Brush *et al.* 2009; Sullivan, Meek 2012; Hughes *et al.* 2012; Achtenhagen, Tillmar 2013; Yadav, Unni 2016). 2009. aastal ilmus teadusajakiri, nimega *International Journal of Gender and Entrepreneurship*, mis keskendus soo- ja ettevõtlusalaste uuringutele, mille tulemusena hakkasid ka teised peavoolu ettevõtlusajakirjad teadvustama, et soopõhiste ettevõtlusuuringute järgi on kasvav vajadus (Yadav, Unni 2016, 2). Mõned ettevõtlusalased teadusajakirjad, nagu *Entrepreneurship Theory and Practice*, on avaldanud naisettevõtlusalaseid eriväljaandeid.

Naisettevõtlusalased uuringud on keskendunud takistustele ettevõtluses, töö- ja eraelu tasakaalule, soorollidele jms, kuid naisettevõtjate pädevusi on vähem uuritud (Yusuff *et al.* 2016). On küll uuritud ettevõtjatele iseloomulikke pädevusi (nt Man, Lau 2000), kuid tihti pole sugu eristatud. Mõned naisettevõtjate pädevusi käsitlevad uuringud on siiski läbi viidud. Mitchelmore ja Rowley (2013) esitasid naisettevõtjate pädevuste raamistiku, milles eristasid kontseptuaalseid ja suhetega seonduvaid pädevusi, äri- ja juhtimispädevusi, ettevõtlus- ja personalijuhtimise pädevusi (vt Tabel 1). Äri- ja juhtimispädevused ning ettevõtluspädevused iseloomustavad ka meesettevõtjaid, kuid kontseptuaalsed ja suhetega seonduvad pädevused ning personalijuhtimise pädevused on need pädevused, mis võivad olla naisettevõtjatel

iseloomulikumad või tugevamad kui meesettevõtjatel (Mitchelmore, Rowley 2013). Kuna pädevusalastes uuringutes on kasutatud erinevaid pädevuste liigitusi, on keeruline naiste ja meeste pädevusi võrrelda ning see oli ka üks tuleviku uurimissoovitusi (Mitchelmore, Rowley 2013). Yusuff *et al.* (2016) võtsid aluseks Ahmad (2007) uuringu ning uurisid, kas tema välja töötatud üldine ettevõtja pädevuste profiil kattub naisettevõtjate profiiliga. Uuringust selgus, et vaid kolm pädevust kaheksast (äri- ja juhtimispädevused, organisatsiooniline ja juhtimine ning isiklikud pädevused, kuhu kuuluvad nt emotsionaalne intelligentsus, motivatsioon ja enesejuhtimine) kattusid naisettevõtjate pädevustega (Yusuff *et al.* 2016), mis annab alust oletada, et mees- ja naisettevõtjate pädevustes on erinevusi. Need kolm pädevust mõjutavad uuringu järgi naisettevõtja ettevõtte finantstulemusi märkimisväärselt (Yusuff *et al.* 2016).

Tabel 1. Naisettevõtjate pädevuste raamistik

<b>Kontseptuaalsed ja suhetega seonduvad pädevused</b>	Inimsuhetega seonduvad oskused
	Suuline väljendusoskus
	Suhete loomine
	Ausus
	Enesekindlus
	Motivatsioon
	Poliitiline pädevus
	Aktiivsus
	Soov edu saavutada
	Püsivus
<b>Äri- ja juhtimispädevused</b>	Äritegevuse juhtimisoskus
	Juhtimissüsteemide arendamine
	Strateegialoome
	Äriplaani loomine
	Operatsioonisüsteemide arendamine
	Äritegevuse planeerimine
	Finantside ja eelarve juhtimine
<b>Ettevõtlushärded</b>	Ideelloome
	Innovaatilisus
	Loovus
	Äri- ja juhtimispädevused
	Riskide võtmine
<b>Personalijuhtimise pädevused</b>	Töötajate arendamine
	Töötajate tulemuslikkuse juhtimine
	Personalijuhtimisoskused
	Suhted töötajatega
	Värbamisoskused
	Eestvedamisoskused
	Teiste motiveerimine
	Juhtimisstiil
	Juhtimisoskused

Allikas: Mitchelmore, Rowley (2013); autori kohandatud

Manzanera-Román ja Brändle (2016) konstrueerisid oma teadusuuringus ideaalse naisettevõtja profiili (vt Tabel 2). Uuringust selgus, et mehed ja naised pidasid naisettevõtjate puhul oluliseks erinevaid pädevusi. Naised tõid välja enesejuhtimisoskused, sotsiaalsed oskused ja loovuse, kuid mehed tähtsustasid rohkem ärioskusi, nagu finantskirjaoskus, läbirääkimisoskus ja turuniššide leidmise oskus. Mõlemad pidasid oluliseks sihikindlust, efektiivsust ja enda tegevuse nautimist.

Tabel 2. Ideaalse naisettevõtja oskused ja võimekused naiste ning meeste hinnangul

<b>Naiste arvamus</b>	Loov ja hea kujutlusvõimega
	Oskab juhtida enda emotsioone
	Enesekindel
	Ambitsioonikas
	Innovaatiline
	Selgete ideede ja väärtustega
	Vastutustundlik
	Hea eestvedaja
	Hea suhtleja
	Arenemisvõimeline
	Võtab väljakutseid vastu
	Meeskonnamängija
<b>Meeste arvamus</b>	Võimeline reageerima ootamatutele sündmustele
	Heade juhtimisoskustega
	Finantskirjaoskus (oskus läbi äritegevuse kasumit saada)
	Hea läbirääkija
	Oskab leida turunišše
<b>Mõlema arvamus</b>	Võimeline enda peale mitmeid rolle võtma
	Sihikindel
	Naudib seda, mida teeb
	Efektiivne
	Oskab inimesi kohelda

Allikas: Manzanera-Román ja Brändle (2016)

Uuringutest on leitud, et ettevõtluspädevus mõjutab naisettevõtjate firmade tulemusi ja kasvu (nt Mitchelmore, Rowley 2013, Solesvik 2012, Yusuff *et al.* 2016), seega oleks kasulik naisettevõtjate ettevõtluspädevust uurida, et nende ettevõtlikkust paremini toetada. Mitchelmore ja Rowley (2013) käsitlevad ettevõtluspädevust kui pädevuste kogumit, mis aitab eduka ettevõtte tegutsemisele kaasa. Kuna ettevõtlusega tegelemine on üks võimalus, mille abil saab naine enda konkurentsivõimet tõsta, uurib autor antud töös ka pädevusi, mis toetavad naisi ettevõtlusega alustamisel ja edasisel arendamisel.

Nassif *et al.* (2012) uuringu põhjal tundsid naisettevõtjad, et nad peavad endas arendama suhtlusoskust ametlike vestluste pidamiseks, läbirääkimisoskust, analüütilist mõtlemist ning olema ettenägelik. Eduteguriteks peeti ka loovuse ja enesekindluse arendamist ning oskust öelda „ei“. Äri loomisel ja arendamisel toodi esile võimaluste äratundmise ning partnerlussuhete ja ärivõrgustiku moodustamise oskust. Anna *et al.* (2000) väidavad, et naiste hinnangud iseenda võimekuste kohta võivad piirata ärivõimaluste ära tundmist ning ettevõtte loomist. Seda mõtet toetab ka Langowitzi ja Minniti (2007) uuring, millest selgus, et naised, kes tundsid, et neil on oskused ja teadmised ettevõtlusega tegelemiseks ning edu saavutamiseks, asutasid tõenäolisemalt enda ettevõtte. Tuginedes Anna *et al.* (2000) ning Langowitzi ja Minniti (2007) uuringule, peaks lähemalt uurima, millised pädevuste erinevused on naisüliõpilastel lähtuvalt nende karjäärivõimalustest. Sellest tulenevalt on käesoleva magistr töö üheks uurimisküsimuseks:

- Millised erinevused on ettevõtlikus käitumises ja hoiakutes nn potentsiaalsetel naisettevõtjatel võrreldes nende naistega, kes ei soovi ettevõtjaks saada? (UK3)

See uurimisküsimus võimaldab võrrelda potentsiaalse ettevõtja ja palgatöötaja erinevusi pädevuste hinnangutes.

## 1.2 Tööandjate nõudmised pädevuste kohta

Konkurentsivõime (*employability*) on võime tööturul hakkama saada ja hõlmab endas nii võimet tööd saada, töökohta hoida kui ka võimet leida vajadusel uut tööd (Hillage, Pollard 1998). Konkurentsivõimelised oskused aitavad inimesel tööd tehes areneda (Harvey, Knight 2005), mis tähendab, et inimesel on võimalik konkurentsivõimelisi oskusi karjäärivõimaluste parandamiseks oma elu jooksul pidevalt kasutada. Yorke (2006) viitab konkurentsivõimele kui saavutuste kogumile (oskused, isikuomadused), mis tõstab ülikoolilõpetajate töölesaamise tõenäosust ning loob neile eeldused olla valitud positsioonil edukas ning kasulik tööandjale, kogukonnale ja majandusele. Miller *et al.* (2013) järgi on konkurentsivõimelised oskused need oskused, mida tööandjad tulevastelt töötajatelt ootavad. Tööandjate nõudmised on üheks allikaks, mille põhjal otsustada, milliseid oskusi on tudengitel vaja. Töö saamise võimekus sõltub institutsioonidest, mis toetavad ning arendavad töövõimelisi ülikoolilõpetanuid, nt ülikoolid ja praktikakohad. (Harvey 2001) Kuna kõrgharidust peetakse üheks konkurentsivõimet edendavaks institutsiooniks, peaksid ülikoolid arvesse võtma, milliseid

töölaseid oskusi ja võimekusi on ülikoolilõpetanutel tööelus osalemiseks vaja ning arendama õppekavu vastavalt nendele nõudmistele.

Tööandjate nõudmised ülikoolilõpetajate pädevuste kohta erinevad riikide lõikes tulenevalt tööturu eripäradest (Agrawal, Dasgupta 2018, 85). Lisaks ei ole pädevused üheselt defineeritud, mistõttu leiab teadusuuringutest mitmekülgset infot selles osas, milliseid pädevusi või oskusi oleks vaja konkurentsivõime arendamiseks. Mõned uuringud on leidnud, et üldoskused (*soft or generic skills*), nagu meeskonnatöö ja suhtlemisoskus, on tööandjate jaoks olulisemad kui erialased ja tehnilised oskused (*hard skills*), sh teadmuspõhiste positsioonide puhul (nt loodusteadustes) (Archer, Davison 2008; Saunders, Zuzel 2010). Nn kõvad oskused on küll vajalikud, kuid neid oskusi arendavaid koolitusi saavad tööandjad hiljem majasiseselt läbi viia (Saunders, Zuzel 2010). Samas on globaliseerivas maailmas uute ülikoolilõpetajate värbamisel olulised ettevõtlik käitumine ja tehnoloogiaalased oskused (Archer, Davison 2008). STEM-valdkonna (teadus, tehnoloogia, inseneriteadus, matemaatika) oskusi peetakse pikaajalise majandusliku edu võtmeteguriks ning nõudlus nende teadmiste järele kasvab, kuid ettevõtetel on raskusi STEM-valdkonna töötajate leidmisel (CBI 2011).

Maxwell *et al.* (2009) leidsid kümme põhioskust, mis on vajalikud indiviidi konkurentsivõime arendamiseks: suhtlemisoskus, otsustamise oskus, iseseisva töötamise oskus, infootsingu oskus, juhtimisoskus, arvandmete analüüsimise oskus, õppimise ja arengu oskus, probleemilahendusoskus, strateegiline oskus ja koostööoskus. Seejuures peeti kõige olulisemaks suhtlemisoskust, iseseisva töötamise oskust ja probleemilahendusoskust ning strateegilist oskust, juhtimisoskust ja arvandmete analüüsioskust nende seast kõige vähemolulisteks. Ka Jacksoni (2012, 346) järgi on ettevõtluseriala lõpetanutel tähtsaimateks oskusteks suhtlemis- ja probleemilahendusoskused, lisaks head koostöö- ja enesejuhtimisoskused.

Varasemalt on leitud, et ülikoolilõpetajatel on puudu juhtimisoskusest (Archer, Davison 2008; Saunders, Zuzel 2010; Rosenberg *et al.* 2011), probleemilahendus- ja koostööoskusest (NACE 2020), matemaatilistest oskustest ja kirjaoskusest, probleemilahendus- ja enesejuhtimisoskusest (CBI 2011). Archer ja Davison (2008) leidsid, et suurimad lõhed lõpetajate pädevuste ja tööandjate ootuste vahel on ärilises teadlikkuses, analüüsi- ja otsustusoskustes, suhtlemisoskustes, heades kirjutamisoskustes, kires tööd teha, töökogemuses, planeerimis- ja organiseerimisoskustes, enesekindluses ja

enesearendusoskustes. Teaduskirjanduses on viidatud, et tudengite või ülikoolilõpetajate kohta on vähe infot, mis puudutab nende taju enda konkurentsivõime ja oskuste kohta (Jackson 2012). Isegi, kui leidub pädevuste kohta uuringuid, siis need raamistikud ei pruugi sisaldada kõiki neid oskusi, mida tööandjad olulisteks peavad (Jones, Warnock 2014). Wickramasinghe ja Perera (2010) uuringust selgus, et meestudengid, naistudengid, tööandjad ja ülikooli lektorid peavad tähtsaks erinevaid oskusi, mis puudutab konkurentsivõimelisust. Loovus ja innovaatiline mõtlemine olid olulised vaid meestudengite jaoks, suuline suhtlusoskus vaid ülikooli lektorite jaoks. Õppimisoskused olid olulised mees- ja naistudengite ning tööandjate jaoks, positiivne suhtumine töösse naistudengite, tööandjate ja ülikooli lektorite seas. Kõik uuritavad grupid pidasid oluliseks probleemilahendusoskust, enesekindlust ja meeskonnatööoskust. Ka Rosenberg *et al.* (2011) leidsid, et tudengid, ülikooli õppeosakond ning tööandjad tajuvad tööks vajalikke oskusi ning oskuste taset erinevalt. See tähendab, et tööturule suunduvad ja ülikoolid tajuvad konkurentsivõime tõstmiseks vajalikke oskusi tööandjatest erinevalt, mis omakorda moodustab pädevuste lõhe. Just neid pädevusi, mida tööandjad kriitiliselt hindasid, hakkab antud töö uurima läbi järgnevate uurimisküsimuste:

- Millised on tööandjate ootused ülikooli lõpetanule, võttes arvesse makrotasandi muutusi nt globaliseerumist ja demograafilisi muutusi? (UK 4)
- Millistele pädevustele tuleks õppeprogrammides rohkem tähelepanu pöörata toetamaks naisüliõpilaste ettevõtlikkuse arengut? (UK 5)

Teadusuuringutes on meeste ja naiste pädevuste uurimisel saadud erinevaid tulemusi. Mõned uuringud on leidnud, et meeste ja naiste pädevuste vahel pole olulisi erinevusi (Laguna-Sánchez *et al.* 2020) ning mõned uuringud on erinevusi leidnud (Wickramasinghe, Perera 2010; Omar *et al.* 2012). Omar *et al.* (2012) leidsid, et kuigi üldistes konkurentsivõimelistes oskustes, nagu lugemine, matemaatika ja kommunikatsioon, ei olnud soolisi erinevusi, siis mõtlemisoskustes (loovus, probleemilahendus) ja tehnoloogilistes oskustes oli. Tööandjate nõudmised pädevuste kohta ei tohiks sõltuda indiviidi soost, kuid on leitud, et naised ja mehed koheldakse sarnastel positsioonidel ebavõrdselt. Gracia (2009) uuringu järgi tajuvad naised, et peavad oma tööd tegema kaks korda paremini kui nende meeskolleegid, et neid samaväärsetena nähtaks. See võib tekitada naistes tunde, et neid hinnatakse ebavõrdsel alustel.

Ülikoolid on institutsioonid, mis saaksid toetada tööturule suunduvate inimeste arengut selliselt, et nende oskused vastaksid tööandjate ootustele. Ülikoolid peaksid toetama tudengite

oskusi lahendada ebakindlates keskkondades keerukaid probleeme ning selle abil panustama majanduskasvu ja majanduse jätkusuutlikku arengusse (Laguna-Sánchez *et al.* 2020, 11). Tihti lasub konkurentsivõimeliste inimeste arendamine ülikoolidel, sest tööandjad eeldavad, et see on haridusasutuste kohustus (CBI 2011), kuid lisaks ülikoolidele peaks ka tööandjatel olema vastutus tulevaste töötajate oskuste arendamisel nii, et need vastaksid nõuetele. Tööandjate ning akadeemikute vahel peaks olema pidev koostöö, et vähendada erinevust ülikoolilõpetajate tegelike oskuste ja tööandjate ootuste vahel. (Maxwell *et al.* 2009; Rosenberg *et al.* 2011) Samuti tuleks dialoogi pidades leida lahendusi naiste toetamiseks, et nad ei tunneks end tööturul ebavõrdselt. Kuna naiste tööhõivemäär pärast ülikooli lõpetamist on madalam kui meestel ning hoolimata kõrgemast haridustasemest on naised vähem juhtivatel positsioonidel, peaksid ülikoolid ja tööandjad arendama naisi nii, et sellist ebavõrdsust oleks vähem. Nii koolid kui ka tööandjad peaksid looma turvalise keskkonna, kus naised tunneksid, et neid hinnatakse vastavalt nende pädevustele mitte soole ning õpetaksid neid käituma olukordades, kus neid koheldakse nende soo tõttu ebavõrdselt.

### **1.3 Ettevõtlusõppe mõju õppijate ettevõtluspädevuse arengule**

Jones ja Iredale (2010) eristavad ettevõtlusõpet (*entrepreneurship education*) ja ettevõtlikkuse toetamise õpet (*enterprise education*). Ettevõtlusõppe keskendub peamiselt ettevõtte alustamisele, arendamisele ja haldamisele, kuid ettevõtlikkuse toetamise õppe oskuste, võimekuste ja omaduste arendamisele, mida saab erinevates keskkondades (sotsiaalne elu, töö) kogu elu vältel kasutada (Jones, Iredale 2010). Käesoleva magistritöö aluseks on arusaam, et ettevõtlusõppe on nii omaette eriala kui ka ettevõtlikkust arendava meetodi rakendamine ehk õppija ettevõtlikkuse arendamine. Ettevõtlikud peaksid olema nii need, kes soovivad ettevõtlusega alustada, kui ka palgatöötajad sõltumata tegutsetavast sektorist, et olla tööturul konkurentsivõimelised. See tähendab, et oluline on nii ettevõtluse toetamine kitsamas mõistes kui ka ühiskonnas ettevõtlike ja loovate inimeste arendamine laiemas mõistes. (Arro *et al.* 2018)

Ettevõtlusõppe kaudu arendatakse inimestes loovat mõtlemist, eneseusku ja enese väärtustamist (Consortium for Entrepreneurship ... 2008), mis aitab lisaks ärivõimaluste avastamise võimekuse arendamisele ka igapäevaelus või palgatöös paremini hakkama saada. Ülikoolid püüavad ettevõtlusele rohkem tähelepanu pöörata, sest see annab tudengitele

oskused, mida nad vajavad kõrget oskustaset nõudvale ja konkurentsitihedale tööturule sisenemiseks (Adcroft *et al.* 2004). Tänu ettevõtluspädevuse arendamisele on iniviidid võimelised lisaks äride loomisele ka olemasolevaid ettevõtteid arendama ning seeläbi uusi tooteid, teenuseid ja töökohti looma (Alcaraz-Rodriguez *et al.* 2014). Samuti on teadusuuringutest leitud, et ettevõtlusõppel on positiivne mõju ettevõtete loomisele lisaks ärierialadele ka teiste eriala tudengite seas (nt Mars 2013). Kuigi kõik ei hakka ettevõtjateks, tuleb ettevõtlusalane haridus kasuks nii selle eriala lõpetanutele kui ka ühiskonnale laiemalt, sest ettevõtluspädevust võib vaadata võtmepädevusena elukestvas õppes ehk ülekantava pädevusena, mida saab rakendada kogu elu jooksul ja erinevates valdkondades (Raposo, do Paço 2011, 456).

Ettevõtluspädevust on võimalik arendada läbi formaal- ja mitteformaalse hariduse, sh koolitused, praktika, kogemuslood või töökeskkond. Naisettevõtjate õppimisprotsessis ja juhtimisoskuste arengus on tähtis roll ka kaaslaste ja kogukonna toetusel. Keerulisem on aga hinnata, millisel õppevormil on pädevuste arengule kõige suurem mõju. Edmond *et al.* (2017) leidsid, et mängupõhiste simulatsioonide kasutamine arendab naiste edukust reaalelus, sest neil on võimalik ohutus keskkonnas õppida probleeme lahendama ning neid omakorda hiljem päriselus rakendada. Walker ja Webster (2006) uuringu tulemustest selgus, et väikeettevõtjad hindavad oma ettevõtlusalaseid oskusi üsna kõrgelt enne ettevõtte loomist hoolimata vähesest formaalsest haridusest. Kui ettevõtte on juba toimiv, siis hinnangud aga muutuvad ning osa väikeettevõtjaid tunneb, et neil on mõningatest pädevustest vajaka, mida nad läbi koolituste arendama hakkavad. Uuringust selgus, et ettevõtte tegutsemise ajal muutusid kõikide vaadeldavate pädevuste hinnangud nii naistel kui ka meestel paremaks. (Walker, Webster 2006)

Läbi ettevõtlusõppe on inimesel võimalik arendada teadmisi ja oskusi, mis on vajalikud uue ettevõtte loomiseks ning arendamiseks (Raposo, do Paço 2011, 454). Politis (2005, 400) käsitleb ettevõtlikku õppimist (*entrepreneurial learning*) kui kogemuslikku protsessi, milles iniviidid arendavad pidevalt enda karjääri jooksul ettevõtlusalaseid teadmisi ja oskusi. Ettevõtlusõppes tuleb arvesse võtta nii ettevõtja varasemaid kogemusi, ettevõtlusalaste teadmiste arengut kui ka õppeprotsessi, kus kogemustest õppides saadakse teadlikumaks. Ettevõtlusalaste teadmiste ja oskuste areng on aeglane protsess, mis peale formaalhariduse areneb edasi läbi inimeste professionaalse karjääri. (Politis 2005) Kuid ka enesekohaste pädevuste (nt uskumused, autonoomne motivatsioon) areng on aeglane protsess (nt Claxton



1998; Knight, Yorke 2002, 269), mida aga võib toetada soodsa õpikultuuri ja –keskkonna loomine. Ettevõtlusalase tegevuse stimuleerimiseks tuleb seetõttu keskenduda indiviidide loovuse, kriitilise mõtlemise ning reflekteerimisoskuse arendamisele, millel võib olla sügavam mõju nende motivatsioonile ning oskusele arendada ettevõtlusalaseid teadmisi, oskusi ja hoiakuid läbi karjääriteekonna. (Politis 2005, 417) Sellest tulenevalt võib erinevate alapädevuste arendamine aidata kaasa indiviidi karjäärile, mis omakorda soodustab ettevõtlusalaste teadmiste ja oskuste arengut ning konkurentsivõime kasvu tööturul (ettevõtjana või palgatöötajana).

Kuna naisettevõtjatel on raskusi vajalikele ressurssidele ja toetustele ligi pääsemisel ajaliste ning perekondlikest põhjustest tingitud piirangute tõttu, on informaalne õppimine (nt õppimine läbi tegevuse, pere ja tuttavate kogemuste) oluline teadmiste omandamiseks (Ettl, Welter 2010). Kogemuspõhist õpet tähtsustas Politis (2005), kelle hinnangul kasvavad ettevõtja oskused ärivõimaluste äratundmisel ning toimetulek ettevõtte finantsküsimustega just läbi kogemuse. Ettevõtlusõpe on naisettevõtluses oluline, sest see aitab parandada naiste enesekindlust uute ettevõtete loomisel ning ärijuhtimisel tekkivate raskuste ületamisel (Swarnalatha, Vasantha 2014, 12). Wilson *et al.* (2007) leidsid enda teadustöös, et naiste puhul oli ettevõtlusõppel tugevam mõju enesetõhususele kui meeste seas, mis tähendab, et ettevõtlusõpe muudab naisi enesekindlamateks ning toetab nende uskumust, et nad on võimelised ettevõtlusega edukalt tegelema. Ka Wilton (2011) leidis, et ärijuhtimise eriala naisüliõpilased arendasid enda õpingute jooksul rohkem konkurentsivõimelisi tööalaseid oskusi kui meestudengid, nt suhtlemise, arvutikasutamise ja koostööoskust. Siiski tuleb meeles pidada, et uuring põhineb enesehindamisel, mitte reaalsete oskuste hindamisel.

Praktika, mis on oma olemuselt kogemuspõhine, on üks võimalustest ettevõtluspädevuse arendamiseks. Laguna-Sánchez *et al.* (2020) viisid läbi uuringu tudengite seas, kes läbisid äriplaani loomise kursuse, ning võrdlesid nende ettevõtlikke ja konkurentsivõimelisi tööalaseid oskusi enne ja pärast õpet. Uuringu tulemusena leiti, et nais- ja meestudengite vahel ei olnud enamjaolt statistiliselt olulisi erinevusi, va kontrollitunde (*locus of control*) puhul, kus naised hindasid saadud oskusi madalamalt kui mehed. Uuringu tulemustest selgus, et tudengid omandasid vilumuse nii ettevõtlikkust toetavates oskustes kui ka valdkonnaülestes pädevustes, mis tähendab, et ettevõtluskursused aitavad toetada ettevõtlikkust toetavate ja üldiste haridusalaste pädevuste omandamist.

Boahin ja Hofman (2013) uurisid, kui suur mõju on pädevustele suunatud õppel (*competency based training*) konkurentsivõimeliste oskuste omandamisel. Uuringust selgus, et sõltumata erialast aitas õpilaste hinnangul pädevustele suunatud õpe kõige rohkem arendada nende koostööoskust. Madalamad hinnangud sõltusid erialast, nt põllumajandusinsenerid hindasid kõige madalamalt info- ja kommunikatsioonioskuste omandamist ning ehitusinsenerid probleemilahendusoskust. Lisaks selgus uuringust, et sugu ei mõjutanud konkurentsivõimeliste oskuste omandamist ning õpilaskesksed ja tegevustele orienteeritud õppimismeetodid toetasid tõenäolisemalt konkurentsivõimeliste oskuste omandamist. (Boahin, Hofman 2013)

Uuringutest on leitud, et ettevõtlusõpe arendab ettevõtlushädevust ning valdkonnaüleseid oskusi, mis on vajalikud indiviidi konkurentsivõime tõstmiseks (Laguna-Sánchez *et al.* 2020; Walter, Block 2016; Raposo, do Paço 2011; Alcaraz-Rodriguez *et al.* 2014; Morris *et al.* 2013). Laguna-Sánchez *et al.* (2020) analüüsisid tudengite hinnanguid erinevate oskuste omandamisel läbi õppeprogrammi, mille eesmärgiks oli arendada ettevõtlikke oskusi ning valdkonnaüleseid konkurentsivõimelisi tööalaseid pädevusi. Oskused olid jagatud instrumentaalseteks, inimsuhetega seonduvateks ja süstemaatilisteks ning ettevõtlikkusega seonduvateks oskusteks. Instrumentaalsete oskuste alla kuulusid kognitiivsed võimekused, nagu analüüsi- ja organiseerimisoskus, inimsuhetega seonduvate oskuste alla individuaalsed oskused, nagu sotsiaalsed oskused, ning süstemaatiliste oskuste alla sellised oskused, mis moodustavad eraldi süsteeme, nagu õppimisvõime või loovus. Uuringust selgus, et ettevõtluslane treening aitas kõige rohkem omandada (Laguna-Sánchez *et al.* 2020):

- Instrumentaalsetest oskustest otsuste tegemise oskust, organiseerimise ja planeerimise oskust, probleemilahendusoskust.
- Inimsuhetega seonduvatest ja süstemaatilistest oskustest algatusvõimet ning ettevõtlikkust, tahet edu saavutada.
- Ettevõtlikkusega seonduvatest oskustest saavutusvajadust ja loovust.

Uuringust selgus, et ettevõtlushädevuskursus arendas uuritavaid pädevusi erinevalt ehk mõned oskused arenesid rohkem kui teised ja vastupidi. (Laguna-Sánchez *et al.* 2020) Seejuures on oluline arvesse võtta õppija varasemaid teadmisi ja kogemusi ettevõtluusest, sest uuringud on näidanud, et ettevõtluuse mõjutab positiivselt ettevõtluuskavatsusi eelkõige neil, kellel puuduvad varasemad kogemused (Fayolle, Gailly 2015, 87). Hansemarki (1998) uuringu järgi muudab ettevõtluuse osalejate hoiakuid ja motiive. Sellest tulenevalt peaks ettevõtluuse mõjutama pädevuste arengut. Kourilsky ja Walstad (1998) leidsid enda teadusuuringus, et kuigi poistel ja

tüdrukutel olid sarnased ettevõtlusalased oskused, tundsid tüdrukud tõenäolisemalt, et nad on kehvasti ette valmistunud. Lisaks leidsid Wilson *et al.* (2007), et tunnustatud USA ülikoolide ettevõtlusõppekavade naistudengid tajusid ennast vähem enesekindlana kui nende meessoost kaastudengid. Kuna teadusuuringud on leidnud vastakaid tulemusi, mis puudutab erinevusi meeste ja naiste hinnangute osas enda pädevustele, soovib autor leida vastuse järgnevatele uurimisküsimustele:

- Kuidas hindavad naisüliõpilased enda ettevõtluspädevust enne ja pärast õpet? (UK 1)
- Millised on soolised erinevused ettevõtluspädevuse hindamisel enne ja pärast õpet? (UK 2)

Nende uurimisküsimuste abil saab teada, milliseid alapädevusi hindavad naised madalamalt, kõrgemalt ning milliste alapädevuste hinnangutes on nais- ja meesüliõpilaste seas erinevusi.

#### **1.4 Ettevõtluspädevuse mudel, alapädevused**

Magistritöö aluseks olev ettevõtluspädevuse mudel on välja töötatud Eesti ettevõtlusprogrammi „Ettevõtlikkuse ja ettevõtlusõppe arendamine kõigil haridustasemetel“ raames aastatel 2016-2018. Ettevõtluspädevuse mudel koosneb neljast pädevusvaldkonnast ning 14-st alapädevusest, mille arendamine ja toetamine loovad eelduse ettevõtlusega alustamiseks, ettevõtjana tegutsemiseks, tööturul konkurentsivõimeliselt tegutsemiseks ning ühiskonnas aktiivse kodanikuna osalemiseks. See tähendab, et ettevõtluspädevuse mudel koosneb ettevõtluse erialasest pädevusvaldkonnast (sh äriühingute avastamine, keskkonna mõistmine ja finantskirjaoskus) ning ettevõtlikkust toetavatest pädevustest (enesejuhtimise, loova mõtlemise ja sotsiaalsete olukordade juhtimise valdkonnas), viimased on vajalikud nii ettevõtjana, palgatöötajana kui ka igapäevaelus tegutsemisel. (Arro *et al.* 2018) Kuigi ettevõtluspädevuse mudelis vaatleme pädevusi eraldi, on need omavahel seotud ning neid tuleks reaalelu olukordi analüüsidest vaadelda tervikuks ühendatuna (Tynjälä 2016 viidatud Arro *et al.* 2018, 24).

Tabelis 3 on autor jaotanud ptk-s 1.1 ja 1.2 käsitletud teadusuuringutest leitud olulised pädevused ettevõtluspädevuse mudeli pädevusvaldkondadesse (vt Tabel 3). Tabelist on näha, et enamik autorite poolt välja toodud pädevustest langeb kokku nende alapädevustega, mis on Eesti ettevõtluspädevuse mudelis. Kõige rohkem toodi käsitletud uuringutes esile

probleemilahendust, suhtlemist ja koostööd, kuid selleks, et toetada ülikoolilõpetajate konkurentsivõimet, on vaja kõikide ettevõtluspädevuse mudelis toodud alapädevuste arengut toetada.

Tabel 3. Ülevaade uuringutest, milles on tööandjad vastavaid pädevusvaldkondi oluliseks pidanud

<b>Pädevusvaldkonnad</b>	<b>Alapädevused</b>	<b>Autorid</b>
Enesejuhtimine	Arenguuskumus	Archer, Davison (2008); Maxwell <i>et al.</i> (2009)
	Autonoomne motivatsioon	Jackson (2012); CBI (2011)
	Emotsioonidega toimetulek	Maailma Majandusfoorum (The Future of ... 2018)
	Metatunnetus	Jackson (2012)
Väärtust loov mõtlemine ja lahenduste leidmine	Loovus	Rosenberg <i>et al.</i> (2011); Maailma Majandusfoorum (The Future of ... 2018)
	Probleemilahendus	Maxwell <i>et al.</i> (2009); Jackson (2012); CBI (2011); Wickramasinghe, Perera (2010); NACE (2020); Rosenberg <i>et al.</i> (2011)
	Planeerimine	Archer, Davison (2008); Rosenberg <i>et al.</i> (2011)
	Eetiline ja jätkusuutlik mõtlemine	Rosenberg <i>et al.</i> (2011)
Sotsiaalsete olukordade juhtimine	Algatamine	Maxwell <i>et al.</i> (2009); Maailma Majandusfoorum (The Future of ... 2018); NACE (2020)
	Suhtlemine	Maxwell <i>et al.</i> (2009); Archer, Davison (2008); Jackson (2012); NACE (2020); Rosenberg <i>et al.</i> (2011)
	Koostöö	Jackson (2012); Archer, Davison (2008); Wickramasinghe, Perera (2010); NACE (2020); Maxwell <i>et al.</i> (2009)
Äriideede elluviimine	Keskkonna mõistmine	Maxwell <i>et al.</i> (2009); Archer, Davison (2008)
	Ärivõimaluste avastamine	Raybould, Sheedy (2005)
	Finantskirjaoskus	CBI (2011); Maxwell <i>et al.</i> (2009); Raybould, Sheedy (2005)

Allikas: autori koostatud

Järgnevalt on toodud lühike ülevaade ettevõtluspädevuse mudeli alapädevustest pädevusvaldkondade kaupa. Pädevusvaldkonnad jaotuvad enesejuhtimise, väärtust loova mõtlemise ja lahenduste leidmise, sotsiaalsete olukordade juhtimise ning äriideede elluviimise valdkonnaks.

Enesejuhtimise pädevus koosneb alapädevustest, mis on seotud enda tegevuse mõtestamise ja reflekteerimise, motivatsiooni ning tegutsemise püsivusega. Enesejuhtimise valdkonna moodustavad arenguuskumus, autonoomne motivatsioon, emotsioonidega toimetulek ja metatunnetus. Arenguuskumus on seotud inimese arusaamaga võimekuste, nt ettevõtlikkuse arendamisest. Arenguuskumused jagunevad kaheks: juurdekasvuuskumuseks ja jäävuskumuseks. Juurdekasvuuskumuse kohaselt on oskused õpitavad ning inimene on võimeline muutuma, kui ta selle nimel tööd teeb, kuid jäävuskumuse puhul domineerib arusaam, et inimese võimed on kaasasündinud ja muutumatud ning neid ei ole võimalik arendada. Autonoomne motivatsioon tähendab tegutsemist, lähtudes nii sisemisest kui ka välimisest motivatsioonist. Inimesed, kelle autonoomset motivatsiooni on pidevalt toetatud, ei vaja tegutsemiseks niivõrd palju väliseid motivatsiooni andjaid, vaid motivatsioon tuleneb nende huvidest, soovidest ja uudishimust. Emotsioonidega toimetulek ehk emotsioonide reguleerimine on oskus olla teadlik enda emotsioonidest ning neid erinevates situatsioonides reguleerida. (Arro *et al.* 2018) Metatunnetus on „oskus mõelda iseenda tunnetusprotsessidest (emotsioonid, mõtlemine, tähelepanu, strateegiad jm) ja käitumisest ning neid reguleerida“ (Arro *et al.* 2018: 38).

Väärtust loova mõtlemise ja lahenduste leidmise keskmes on kognitiivsed protsessid, nagu loovus, probleemilahendus- ja planeerimisoskus ning oskus analüüsida enda tegevust jätkusuutlikkuse vaatenurgast lähtuvalt (Arro *et al.* 2018: 32). Ettevõtlus on tugevalt seotud probleemilahendusega, sest ettevõtlus tegelebki mingi konkreetse probleemi või kitsaskoha märkamise, selle määratlemise ning lahenduse pakkumisega. Probleemide lahendamise oskus on eelkõige vajalik keerukates olukordades, kus lahendus ei ole lihtne või ilmselge. Ettevõtluses tegutsedes (nii ettevõtja kui ka palgatöötajana) on oluline näha laiemat konteksti ning osata võtta vastu strateegilisi otsuseid, mis lühiajaliselt ei pruugi olla kasumlikud, kuid on vajalikud ettevõtte pikaajaliseks püsimiseks. Siia pädevuse alla kuuluvad alapädevused, mis on seotud mõtlemisprotsessidega, ning neid on võimalik õppekeskkonnas arendada. Süsteemne mõtlemine toetab indiviidi oskust mõista ettevõtluse tagajärgi ning teha tulevikkuvaatavaid otsuseid. (Arro *et al.* 2018)

Sotsiaalsete olukordade juhtimise moodustavad suhtlus-, koostöö- ja kaasamisoskused ning algatusvõime. Suhtlus- ja koostööoskused on olulised ärisuhete loomisel ja hoidmisel ning ilma nendeta ei ole võimalik ärimaailmas edukas olla. Koostöö on oluline ühiste eesmärkide

saavutamiseks ning projektide elluviimiseks. Algatusvõime viitab indiviidi võimele uusi ideid ja projekte ellu viia. (Arro *et al.* 2018)

Äriideede elluviimise valdkond koosneb keskkonna mõistmisest, ärivõimaluste avastamisest ja finantskirjaoskusest, mis on omavahel tihedalt seotud. See pädevusvaldkond on seotud oskustega luua väärtusi, mis rahuldavad ettevõtte finantsilisi eesmärke, tarbijate vajadusi ning on loodud keskkonda ja head tava arvestades. Keskkonna mõistmine on seotud oskusega orienteeruda mikro-, meso- ja makrokeskkonnas. See tähendab, et inimene suudab vastu võtta otsuseid, lähtudes nt poliitilisest, kultuurilisest ja majanduslikust keskkonnast ning oskab analüüsida oma tegevust arvestades konkurente ja erinevaid huvigruppe. Ärivõimaluste avastamine viitab oskusele identifitseerida häid ideid ning muuta need ärideks, mis loovad sissetulekut ning lisavad ühiskonnale väärtust (Ettl, Welter 2010, 110). Finantskirjaoskus on oluline mõistmaks, kuidas majandus toimib ning milline roll on ettevõtetel ja indiviididel majanduskeskkonnas. (Arro *et al.* 2018)

Maailma Majandusfoorum (The Future of ... 2018) toob välja, et rahvusvahelisel tööturul on üha olulisemaks muutumas pädevused, nagu loovus, originaalsus, algatusvõime, kriitiline mõtlemine, paindlikkus, probleemilahendusoskus, emotsionaalne intelligentsus ja juhtimisoskus. Need pädevused kuuluvad ettevõtluspädevuse mudeli alapädevuste hulka, mistõttu aitaks nende pädevuste arendamine kaasa tudengite konkurentsivõime arendamisele. Ühe teadustöö suunana soovitatakse just selliseid ettevõtlikkust toetavaid pädevusi põhjalikumalt uurida (Saunders, Zuzel 2010). Sellest tulenevalt peaksid ülikoolid teadlikult nende pädevuste arengut tudengites toetama ning ettevõtluspädevuse mudelis välja toodud alapädevused on üks võimalus nende oskuste uurimiseks ja edasiseks arendamiseks.

## 2. METOODIKA

Metoodika peatükis on välja toodud uuringu eesmärk ja uurimisküsimused, kasutatud uurimismeetodid ning nende kasutamise põhjendus, kvantitatiivse ja kvalitatiivse uuringu valimi kirjeldused.

### 2.1 Uuringu eesmärk ja meetod

Töö eesmärk on välja selgitada, milliste ettevõtluspädevuse alapädevuste arengut tuleks naisüliõpilastel rohkem toetada kõrgkoolis, et tõsta nende konkurentsivõimet tööturul ettevõtja või palgatöötajana.

Töös soovitakse leida vastused järgnevatele uurimisküsimustele:

1. Kuidas hindavad naisüliõpilased enda ettevõtluspädevust enne ja pärast õpet? (UK 1)
2. Millised on soolised erinevused ettevõtluspädevuse hindamisel enne ja pärast õpet? (UK 2)
3. Millised erinevused on ettevõtlikus käitumises ja hoiakutes nn potentsiaalsetel naisettevõtjatel võrreldes nende naistega, kes ei soovi ettevõtjaks saada? (UK3)
4. Millised on tööandjate ootused ülikooli lõpetanule, võttes arvesse makrotasandi muutusi nt globaliseerumist ja demograafilisi muutusi? (UK 4)
5. Millistele pädevustele tuleks õppeprogrammides rohkem tähelepanu pöörata toetamiseks naisüliõpilaste ettevõtlikkuse arengut? (UK 5)

Nii naisettevõtlusuuringutes kui ka üldisemates ettevõtlusalastes teadustöodes domineerivad kvantitatiivsed andmekogumismeetodid (Chandler, Lyon 2001) ning kritiseeritakse väheste kvalitatiivsete uurimismeetodite kasutamist. Kvalitatiivsed uurimismeetodid on ettevõtlusalases teaduses olulisemaks muutumas, sest ettevõtlus on oma olemuselt dünaamiline ja keeruline nähtus, mida ei saa ainuüksi ühe meetodiga selgitada (Neergard, Ulhøi 2007). Chandleri ja Lyoni (2001) uuringust selgus, et vaid 3% ettevõtlusalastest teadustöödest kasutas

kombineeritud meetodit küsitluste ja intervjuude näol. Kuna kombineeritud meetodi abil on võimalik nähtust paremini selgitada ning kombineeritud meetodi kasutamist on ettevõtlusalastes teadustöodes soovitatud rohkem kasutada (Brush *et al.* 2009), on käesolevas magistritöös kasutatud nii kvantitatiivset kui ka kvalitatiivset lähenemist. Lähtudes Schoonenboomist ja Johnsonist (2017), on autor kombineerinud erinevate meetodite abil uurimisküsimusi, andmete ning tulemuste analüüsi.

Autor kasutab töös 2019. ja 2020. aastal läbi viidud ettevõtluspädevuse uuringu andmeid statistiliseks andmeanalüüsiks. Kvantitatiivses analüüsis on kasutatud teiseseid andmeid, mida on pädevustega seonduvates teadustöodes soovitatud uuringu rikastamiseks (Wickramasinghe, Perera 2010). Uuring viidi läbi Eesti ülikoolide tudengite seas Haridus- ja Teadusministeeriumi ettevõtlusprogrammi raames (Edu ja Tegu) (vt Lisa 1). Küsimustik koosneb 14 alapädevusega seonduvatest väidetest, mida tuli hinnata 5-pallisel Likerti skaalal (1 – ei nõustu üldse; 2 – pigem ei nõustu; 3 – nii ja naa; 4 – pigem nõustun; 5 – nõustun täiesti). Küsimustiku loomisel toetuti nii varasematele alapädevuste uurimiseks välja töötatud küsimustikele, mida kohandati vastavalt Eesti ja ettevõtluse kontekstile, kui ka ettevõtlusprogrammi raames väljatöötatud originaalsetele küsimustele (vt Tabel 4). Alapädevused ja küsimused jaotuvad nelja valdkonda:

- Enesejuhtimine (teemaplokid 1-3, 7)
- Väärtust loov mõtlemine ja lahenduste leidmine (teemaplokid 2, 4-6)
- Sotsiaalsete olukordade juhtimine (teemaplokid 7-9)
- Äriideede elluviimine (teemaplokid 10-12)



Tabel 4. Muutujate kirjeldus

Muutujad	Autorid, kelle küsimustikele toetuti	Näited väidetest
Enesejuhtimine	(Jäävus-)arenguuskumused – Karwowski (2014)	Ettevõtlikkus on omadus, mida ei saa õppimisega eriti muuta.
	Emotsioonidega toimetulek – Garnefski, Kraaij (2006)	Suudan halbu tundeid teadlikult muuta olukorras, kui midagi läheb halvasti.
	Autonoomne motivatsioon – Weinstein <i>et al.</i> (2012)	Teen, mida ma enda seisukohalt pean oluliseks ega lase end kergesti mõjutada.
	Metatunnetus – Pintrich <i>et al.</i> (1991); Haynie, Shepherd (2009)	Analüüsin seda, mida selle olukorra kohta juba tean.
Väärtust loov mõtlemine ja lahenduste leidmine	Loovus – Karwowski (2014)	Olen mitu korda tõestanud, et saan hakkama ka keerukamate loovate ülesannetega.
	Probleemilahendus – Basadur, Goldsby (2016)	Püüan probleemi hinnata mitmest vaatenurgast ja mõelda välja eri lahendusi.
	Planeerimine – Collins, Koechlin (2012); Cowan (2014); Dawson, Guare (2010)	Olukorras, kus mul on palju teha, suudan keskenduda kõige olulisematele asjadele.
	Eetiline ja jätkusuutlik mõtlemine – Ploum <i>et al.</i> (2017)	Olen nõus muutma oma tegevusi jätkusuutlikkuse põhimõtete järgimiseks.
Sotsiaalsete olukordade juhtimine	Algatamine – Frese (2009)	Uskudes oma ideesse, liigun edasi hoolimata eettulevatest takistustest.
	Suhtlemine – Zhou, Ee (2012)	Olen tolerantne oma kaaslaste vigade suhtes.
	Koostöö – Lower <i>et al.</i> (2015)	Olen võimeline koostööd tegema eri inimestega.
Äriideede elluviimine	Keskkonna mõistmine – Man <i>et al.</i> (2008)	Olen teadlik oma tulevase eriala/tegevusvaldkonna arengusuundadest.
	Ärivõimaluste avastamine – Tang <i>et al.</i> (2012); Kyndt, Baert (2015)	Püüan infot otsides alati märgata uusi ärivõimalusi.
	Finantskirjaoskus – Kyndt, Baert (2015)	Uurin eri võimalusi, enne kui oma raha investeerin.

Allikas: Venesaar *et al.* (2018); Malleus *et al.* (2021)

Lisaks on küsimustikus kuus teemaplokki, mis on seotud vastaja tausta ning ettevõtlusalase kogemuse ja huvidega (teemaplokid 13-18). Kvantitatiivse meetodi abil vastab autor kolmele uurimisküsimusele (UK 1, UK 2, UK 3), mis on välja toodud peatükis 2.1. Andmete analüüsimisel on kasutatud IBM SPSS Statistics 27.0 programmi. Valimi üldiseloostuse ja andmete illustreerimiseks on autor kasutanud kirjeldavat statistikat.

Kvantitatiivne uuring põhineb tudengite enesehinnangutel, mis ei pruugi anda adekvaatset ülevaadet üliõpilaste tegelikest oskustest. Samas on oluline uurida ka enesehinnanguid, sest enesehinnang või taju enda teadmistest, oskustest ja hoiakutest mõjutab inimeste käitumist. Markham *et al.* (2002) järgi motiveerib inimesi nende tajutav enesekindlus mitte reaalsed oskused. Inimesed võivad tajuda enda ettevõtlusvõimekust potentsiaalse edutegurina, mille tulemusel on nad ettevõtlikele võimalustele rohkem avatud. (Langowitz, Minniti 2007) Oluline on analüüsida, kuidas tudengid enda ettevõtluspädevust hindasid, sest see annab teadmise, kuidas nad enda pädevusi tajuvad ning millised erinevused on erinevate gruppide vahel.

Selleks, et kvantitatiivse analüüsi tulemusi kontrollida ja täiendada, viib autor läbi 13 poolstruktureeritud intervjuud naisettevõtjatega. Varasematest uuringutest on leitud, et naised ja mehed hindavad ettevõtluspädevust erinevalt (nt Manzanera-Román, Brändle 2016; Yusuff *et al.* 2016). Käesoleva töö raames uurib autor vaid naisettevõtjate hinnanguid, et mõista, millised pädevused on naisettevõtjate seisukohast olulised ja mis mõjutavad nende äritegevust. Tööandjatel on võimalik koostöös ülikoolidega panustada konkurentsivõimeliste tulevikutöötajate loomisesse (Maxwell *et al.* 2009) ning intervjuu abil saab täpsemalt uurida, millistest oskustest tunnevad tööandjad puudust. Samuti võimaldab naisettevõtjate uurimine mõista nende kogemusi ning seeläbi paremini aru saada potentsiaalsete naisettevõtjate haridus- ja koolitusvajadustest (Anna *et al.* 2000). Intervjuu kava on välja toodud lisades (vt Lisa 2). Wakkee *et al.* (2006) järgi on näost-näku intervjuerimine kõige efektiivsem kvalitatiivne meetod, mistõttu on antud magistritöös seda meetodit kasutatud. Intervjuude abil on võimalik uurida naisettevõtjate arvamust alapädevuste kohta sõltuvalt ettevõtluskeskkonna muutustest, sh globaliseerumisest ja demograafilistest nihetest. Kvalitatiivse meetodi abil vastab autor kahele peatükis 2.1 välja toodud uurimisküsimusele (UK 4, UK 5). Autor analüüsib intervjuu andmeid kvalitatiivse sisuanalüüsi abil ning kasutab induktiivset analüüsi. Andmete analüüsimisel on kasutatud MAXQDA 2020 programmi ning andmed on kodeeritud 12 koodikategooriasse, millel on omakorda alamkategooriad (vt Lisa 3). Intervjuu transkriptsioonid on lisatud lisadesse (vt Lisa 4).

Kombineeritud meetodi puhul on oluline eristada uurimiskomponentide ajalist mõõdet. Käesoleva töö andmete kogumisel on kasutatud järjestikust disaini ehk esimesena on kogutud kvantitatiivsed andmed ning seejärel kvalitatiivsed andmed. Andmete analüüsi puhul on kasutatud paralleelset disaini, mis tähendab, et kvantitatiivne ja kvalitatiivne andmeanalüüs on peaaegu samaaegselt läbi viidud. Autor alustas kvantitatiivse andmeanalüüsiga, millele järgnes kvalitatiivne analüüs, kuid hiljem täiendas kvantitatiivset osa vastavalt intervjuu tulemustele. Uuringukomponendid on sõltuvad, mis tähendab, et intervjuu küsimused tulenevad osalt kvantitatiivse analüüsi tulemustest. (Schoonenboom, Johnson 2017)

### **2.3 Kvantitatiivuuringu valim**

Täidetud ettevõtluspädevuse küsimustikke laekus 1311 tudengilt, neist 611 (46,6%) olid meestelt ning 696 (53,1%) naistelt, ühel juhul ei olnud sugu määratletud ning kolmel juhul oli valitud muu valik. Küsimustikus osalejatest olid 74,9% eestlased, 11,9% venelased ning 13,2% muudest rahvustest. 51,6% vastanutest õppis bakalaureuseõppes, 46,8% magistriõppes, 1,1% rakenduskõrgkoolis, 0,1% kutsekooli 4. tasemel ning 0,4% muudel õppetasetel. Enamik osalenutest õppisid Tallinna Tehnikaülikoolis (78,3%) ning üle poolte vastajatest töötas kooli kõrvalt (58,4%). Enamik vastanutest (52,3%) läbis traditsioonilise ettevõtlusõppe ning 16,7% pädevustele suunatud ettevõtlusõppe.

Enamik vastanuid (58,1%) kuulus X-generatsiooni (sündinud aastal 1996 ja hiljem), Y-generatsiooni (sündinud aastatel 1980-1995) kuulus 35,7%, X-generatsiooni (sündinud aastatel 1965-1979) kuulus 6,1% vastanuid ning 0,2% olid sündinud varem kui 1965. aastal. 45,8% vastanutest väitsid, et nende ema ja/või isa on ettevõtja(d), 35,8% vastanutest väitsid, et mõni nende teine pereliige (õde, vend, vanavanemad jt) on ettevõtja ning 63,4% vastanutest väitsid, et mõni nende lähedane sõber on ettevõtja.

Tabelis 5 (vt Tabel 5) on välja toodud alapädevuste minimaalsed, maksimaalsed ja keskmised skoorid, standardhälbed ning seemise reliaabluse näitajad (Cronbachi  $\alpha$ ). Tulemustest on näha, et seemised reliaablused on enamasti head ning jäävad vahemikku  $\alpha=0,55-0,81$  (Sarstedt *et al.* 2017). Suhtlemise puhul pole võimalik Cronbachi  $\alpha$  leida, sest selle alapädevuse puhul polnud osadel väidetel kõikide semestrite infot, mistõttu poleks olnud analüüs korrektne ja seetõttu koosneb antud töö raames see alapädevus vaid ühest väitest.

Tabelis 6 (vt Tabel 6) on näha alapädevuste vahelisi seoseid (Pearsoni korrelatsioon). Enesejuhtimise pädevusvaldkonnas on statistiliselt olulisel määral nõrk positiivne seos autonoomsel motivatsioonil ja arenguskumusel, emotsioonidega toimetulekul ja arenguskumusel, emotsioonidega toimetulekul ja autonoomsel motivatsioonil, metatunnetusel ja autonoomsel motivatsioonil ning metatunnetusel ja emotsioonidega toimetulekul ( $r=0,04-0,28$ ,  $p < 0,01$ ). Metatunnetuse ja arenguskumuse vahel puudub statistiliselt oluline seos. Väärtust loova mõtlemise ja lahenduste leidmise pädevusvaldkonnas on kõikidel alapädevustel omavahel statistiliselt olulisel määral keskmine positiivne seos ( $r=0,29-0,49$ ,  $p < 0,01$ ). Sotsiaalsete olukordade juhtimise pädevusvaldkonnas on samuti kõikidel alapädevustel omavahel statistiliselt olulisel määral keskmine positiivne seos ( $r=0,29-0,41$ ,  $p < 0,01$ ). Äriideede elluviimise pädevusvaldkonnas on kõik alapädevused omavahel statistiliselt olulisel määral positiivselt seotud, seosel on keskmine tugevus ( $r=0,35-0,47$ ,  $p < 0,01$ ). (Sauga 2020)

Kõige tugevamad seosed kõikide alapädevuste lõikes on planeerimises ja probleemilahenduses ( $r=0,49$ ,  $p < 0,01$ ), loovuses ja ärivõimaluste avastamises ( $r=0,48$ ,  $p < 0,01$ ), loovuses ja algatamises ( $r=0,48$ ,  $p < 0,01$ ), keskkonna mõistmises ning eetilises ja jätkusuutlikus mõtlemises ( $r=0,48$ ,  $p < 0,01$ ), metatunnetuses ja probleemilahenduses ( $r=0,47$ ,  $p < 0,01$ ) ning keskkonna mõistmises ja ärivõimaluste avastamises ( $r=0,47$ ,  $p < 0,01$ ). Kõik mainitud seosed on positiivsed ehk ühe alapädevuse hinnangute tõusmisel tõusevad ka teise alapädevuse seosed. Kõige nõrgemalt on teiste alapädevustega seotud arenguskumus ning autonoomne motivatsioon. (Sauga 2020)

Töös võrreldi keskmisi hinnanguid (5-palli süsteemis) enne ja pärast õpet ning keskmiste erinevusi erinevate gruppide lõikes, nagu traditsiooniline ja pädevustele suunatud õpe, mees- ja naisüliõpilased ning palgatööle orienteeritud, potentsiaalsed ettevõtjad ja ettevõtluskogemusega naisüliõpilased. Selleks, et hinnata, kas erinevused on statistiliselt olulised, viidi läbi sõltuvate ja sõltumatute valimitega t-testid ning UK3 puhul Kruskal-Wallise testid. Olulisuse lävi oli 0,05.

Tabel 5. Küsimustiku kirjeldav statistika alapädevuste lõikes; N=1311

	Väidete arv	Min	Max	Keskmine	SD	Cronbachi $\alpha$
<b>1. Enesejuhtimine</b>						
1.1 Arenguuskumus	3	1,00	5,00	3,92	0,78	0,73
1.2 Autonoomne motivatsioon	4	1,50	5,00	3,74	0,67	0,55
1.3 Emotsioonidega toimetulek	4	1,00	5,00	3,71	0,73	0,72
1.4 Metatunnetus	3	1,00	5,00	4,08	0,61	0,60
<b>2. Väärtust loov mõtlemine ja lahenduste leidmine</b>						
2.1 Loovus	3	1,00	5,00	3,77	0,77	0,81
2.2 Probleemilahendus	4	1,25	5,00	3,91	0,61	0,69
2.3 Planeerimine	4	1,00	5,00	3,67	0,71	0,66
2.4 Eetiline ja jätkusuutlik mõtlemine	3	1,00	5,00	3,65	0,66	0,66
<b>3. Sotsiaalsete olukordade juhtimine</b>						
3.1 Algatamine	3	1,00	5,00	3,71	0,67	0,64
3.2 Suhtlemine	1	1,00	5,00	4,02	0,89	–
3.3 Koostöö	2	1,00	5,00	4,18	0,70	0,55
<b>4. Äriideede elluviimine</b>						
4.1 Keskkonna mõistmine	3	1,00	5,00	3,65	0,68	0,66
4.2 Ärivõimaluste avastamine	4	1,00	5,00	3,42	0,71	0,75
4.3 Finantskirjaoskus	4	1,25	5,00	4,05	0,71	0,75

Allikas: autori koostatud

Enne sõltumatute valimitega t-testi alustamist tehti läbi ka Levene test, et välja selgitada, kas dispersioonid on võrdsed. Selleks püstitati kaks hüpoteesi:

$H_0: \sigma_1^2 - \sigma_2^2 = 0$  (üldkogumi dispersioonid on võrdsed)

$H_1: \sigma_1^2 - \sigma_2^2 \neq 0$  (üldkogumi dispersioonid ei ole võrdsed)

Kui üldkogumi dispersioonid ei olnud võrdsed, analüüsiti tulemusi lähtuvalt sellest, et dispersioonid ei ole võrdsed (SPSS-is rida *Equal variances not assumed*).

Tabel 6. Alapädevuste seosed

	1.1	1.2	1.3	1.4	2.1	2.2	2.3	2.4	3.1	3.2	3.3	4.1	4.2
<b>1. Enesejuhtimine</b>													
1.1 Arenguuskumus													
1.2 Autonoomne motivatsioon	0,04**												
1.3 Emotsioonidega toimetulek	0,10**	0,28**											
1.4 Metatunnetus	0,01	0,26**	0,27**										
<b>2. Väärtust loov mõtlemine ja lahenduste leidmine</b>													
2.1 Loovus	0,10**	0,31**	0,34**	0,36**									
2.2 Probleemilahendus	0,02	0,32**	0,29**	0,47**	0,38**								
2.3 Planeerimine	0,05	0,32**	0,30**	0,28**	0,32**	0,49**							
2.4 Eetiline ja jätkusuutlik mõtlemine	0,1	0,25**	0,25**	0,26**	0,29**	0,37**	0,34**						
<b>3. Sotsiaalsete olukordade juhtimine</b>													
3.1 Algatamine	0,13**	0,37**	0,34**	0,32**	0,48**	0,43**	0,37**	0,32**					
3.2 Suhtlemine	0,19**	0,12**	0,34**	0,15**	0,20**	0,22**	0,19**	0,15**	0,29**				
3.3 Koostöö	0,17**	0,23**	0,34**	0,23**	0,29**	0,29**	0,25**	0,20**	0,36**	0,41**			
<b>4. Äriideede elluviimine</b>													
4.1 Keskkonna mõistmine	0,03	0,25**	0,25**	0,24**	0,35**	0,37**	0,33**	0,48**	0,33**	0,11**	0,19**		
4.2 Äri võimaluste avastamine	0,03	0,28**	0,30**	0,28**	0,48**	0,40**	0,31**	0,37**	0,41**	0,18**	0,25**	0,47**	
4.3 Finantskirjaoskus	0,08**	0,29**	0,28**	0,26**	0,26**	0,40**	0,39**	0,31**	0,32**	0,16**	0,26**	0,35**	0,38**

Allikas: autori koostatud

Märkused:

1. \*\*  $p < 0,01$ .
2. \*  $p < 0,05$ .

Kuna UK3 puhul ei olnud Levene testi tulemusel enamike pädevuste hajuvused võrdsed ning Shapiro-Wilk testi tulemusel ei olnud tegemist normaaljaotusega, viidi läbi mitteparameetriline Kruskal-Wallis test. Pärast Kruskal-Wallise testi tehti Dunn-Bonferroni post-hoc test, millega vaadeldi, milliste gruppide hinnangutes on erinevused statistiliselt olulised ( $p < 0,05$ ).

## 2.4 Kvalitatiivuuringu valim

Intervjuud viidi läbi 13 naisettevõtjaga (vt Tabel 7). Intervjueeritavate leidmiseks kasutas töö autor erinevaid kanaleid – võttis endale teadaolevate naisettevõtjatega ühendust e-maili teel ja LinkedIn'i keskkonnas, uuris tuttavatelt soovitusi, kirjutas Facebooki naisinvestorite kommuuni, küsis soovitusi BPW-Estonialt ning Tech Sistersilt. Kuigi töö autor soovis intervjuuerida ka naisettevõtjaid, kellel on suured ettevõtted, ei õnnestunud tal selliste naisettevõtjatega ühendust saada. Kuna naisettevõtjad tegutsevadki enamasti mikro- või väikeettevõtjatena, siis annab intervjueeritavate läbilõige adekvaatse ülevaate. Intervjueeritavate otsimisel lähtus autor ka sellest, et saaks võimalikult mitmekülgse profiiliga ning erinevates sektorites tegutsevaid naisettevõtjaid intervjuerida. Mõnel ettevõtjal on lisaks ettevõtluskogemusele ka varasem tiimijuhtimise kogemus ja mõnel intervjueritaval on mitu erinevat ettevõtet.

Tabel 7. Intervjueeritavate üldiseloostus

Intervjuu nr	Intervjueeritava vanusevahemik	Intervjueeritava ettevõtluskogemus	Tegutsemisvaldkond	Ettevõtte suurus
E1	31-40	2+ aastat	Tervishoid	Mikroettevõtte
E2	31-40	6+ aastat	Tervishoid/toitlustus/konsultatsioonid	Väikeettevõtte
E3	24-30	8+ aastat	Kinnisvara/konsultatsioonid	Väikeettevõtte
E4	24-30	6+ aastat	Toitlustus	Väikeettevõtte
E5	41-50	21+ aastat	Kinnisvara	Väikeettevõtte
E6	24-30	1+ aastat	Turundus	Väikeettevõtte
E7	31-40	4+ aastat	Tootmine	Mikroettevõtte
E8	31-40	8+ aastat	Info ja side/ <i>startup</i>	Väikeettevõtte
E9	24-30	6+ aastat	Turundus	Väikeettevõtte
E10	41-50	8+ aastat	Finants	Väikeettevõtte
E11	41-50	25+ aastat	Kaubandus/ehitus/tootmine	Keskmine ettevõtte
E12	24-30	4+ aastat	Teenus	Väikeettevõtte
E13	31-40	7+ aastat	Tekstiilitööstus	Väikeettevõtte

Allikas: autori koostatud

Anonüümsuse säilitamiseks on intervjueritavad kodeeritud ning vastavaid koode (E1-E13) kasutatakse läbivalt töös tulemuste esitamisel. Kõige lühem intervjuu kestis 30 minutit ja kõige pikem intervjuu 88 minutit. Tulenevalt töö valmimise ajal valitsevast tervisealasest kriisist, viidi intervjuud läbi Zoomi, Google Meets'i ja Facebook Messengeri keskkonnas, vastavalt intervjueritava eelistusele.



### **3. TULEMUSED**

Magistritöö tulemuste peatükk annab ülevaate kvantitatiivse ja kvalitatiivse uuringu peamistest tulemustest. Peatüki lõpus on mõlema uuringu kombineeritud kokkuvõte.

#### **3.1 Kvantitatiivne uuring**

Kvantitatiivne andmeanalüüs keskendub naisüliõpilaste ettevõtluspädevuse hindamisele, nais- ja meesüliõpilaste erinevustele ning naisüliõpilaste ettevõtluspädevuse erinevustele lähtuvalt ettevõtluskavatsusest. Kvantitatiivne andmeanalüüs otsib vastuseid järgnevatele uurimisküsimustele:

1. Kuidas hindavad naisüliõpilased enda ettevõtluspädevust enne ja pärast õpet? (UK 1)
2. Millised on soolised erinevused ettevõtluspädevuse hindamisel enne ja pärast õpet? (UK 2)
3. Millised erinevused on ettevõtlikus käitumises ja hoiakutes nn potentsiaalsetel naisettevõtjatel võrreldes nende naistega, kes ei soovi ettevõtjaks saada? (UK3)

##### **3.1.1 Naisüliõpilaste ettevõtluspädevuse hindamine**

Naistudengite hinnangute keskmised jäid enne õpet vahemikku 3,35-4,20 ning pärast õpet vahemikku 3,58-4,26. Küsimustikule vastanud naisüliõpilased hindasid enne ettevõtlusõpet kõige kõrgemalt koostööd, metatunnetust, suhtlemist ja finantskirjaoskust (vt Tabel 8). Kõige madalamad hinnangud andsid nad ärivõimaluste avastamisele, keskkonna mõistmisele, emotsioonidega toimetulekule, eetilisele ja jätkusuutlikule mõtlemisele ning loovusele. Pärast õpet said kõige kõrgemad hinded koostöö, metatunnetus, finantskirjaoskus, suhtlemine ja probleemilahendus. Kõige madalamad hinnangud andsid naistudengid pärast õpet ärivõimaluste avastamisele, emotsioonidega toimetulekule, algatamisele, planeerimisele ja autonoomsele motivatsioonile.

Tabel 8. Naisüliõpilaste hinnangud enda ettevõtluspädevuse alapädevuste kohta enne ja pärast õpet; N=696

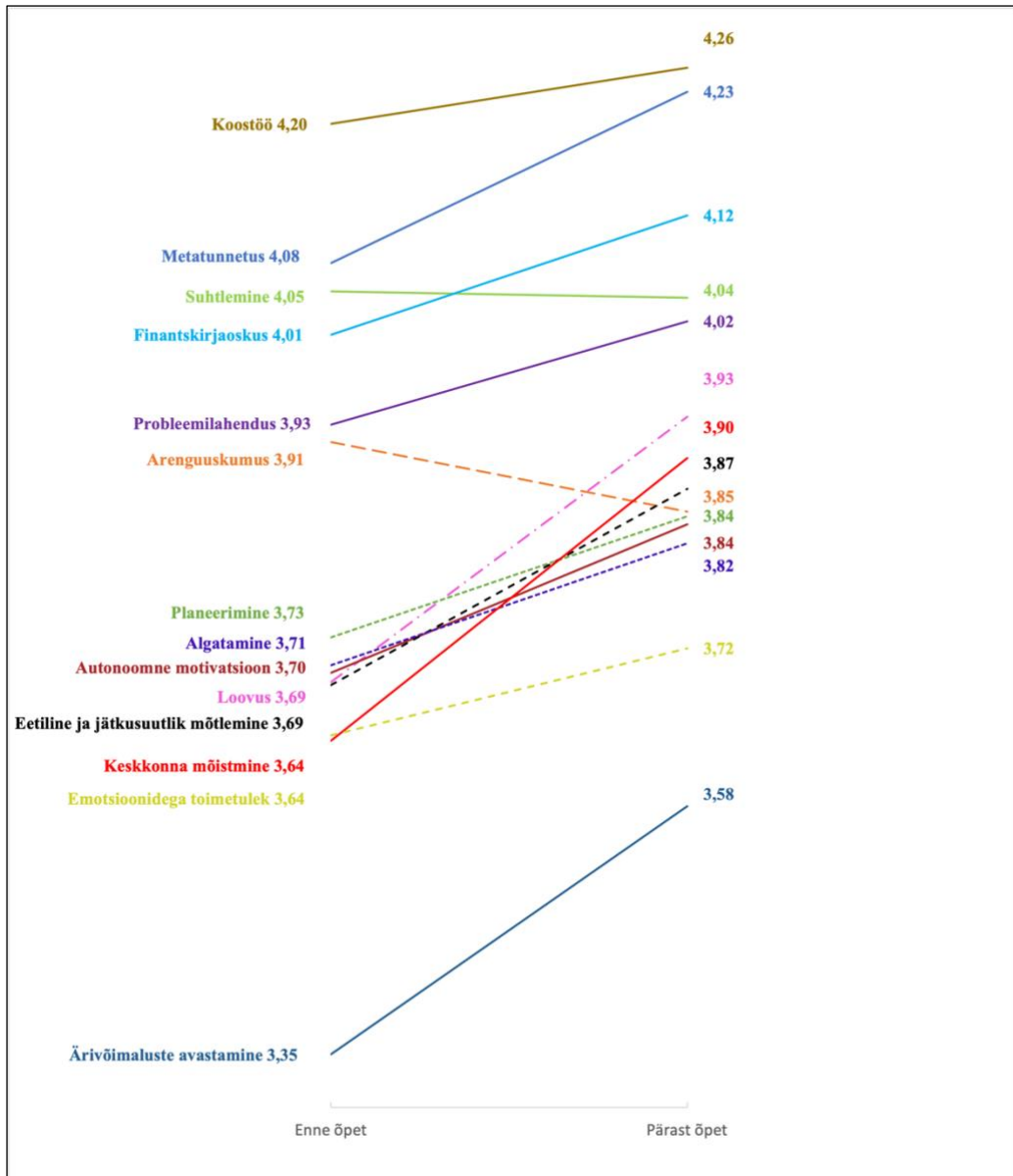
Muutuja	Keskmine enne õpet	Keskmine pärast õpet	Muutus pärast õpet
Arenguskumus	3,91	3,85	-0,06*
Autonoomne motivatsioon	3,70	3,84	0,14**
Emotsioonidega toimetulek	3,64	3,72	0,08**
Metatunnetus	4,08	4,23	0,16**
Loovus	3,69	3,93	0,24**
Probleemilahendus	3,93	4,02	0,09**
Planeerimine	3,73	3,84	0,11**
Eetiline ja jätkusuutlik mõtlemine	3,69	3,87	0,18**
Algatamine	3,71	3,82	0,11**
Suhtlemine	4,05	4,04	-0,01
Koostöö	4,20	4,26	0,05
Keskkonna mõistmine	3,64	3,90	0,26**
Ärivõimaluste avastamine	3,35	3,58	0,23**
Finantskirjaoskus	4,01	4,12	0,11**

Allikas: autori koostatud

Märkused:

1. SD jääb vahemikku 0,57-0,88.
2. \*\*  $p < 0,01$ .
3. \*  $p < 0,05$ .

Ettevõtlusõpe on mõjutanud pea kõikides alapädevustes naisüliõpilaste hinnangute andmist ning seega on õppe jooksul toimunud muutus ( $p < 0,05$ ). Enamasti paranesid pärast õpet naistudengite hinnangud enda pädevuste osas, va arenguskumuses, mille hinnangud langesid. Üldiselt oli muutus suurem nendes alapädevustes, mida hinnati enne õpet madalamalt (va emotsioonidega toimetulek). Kõige suurem muutus naisüliõpilaste enesehindamises toimus keskkonna mõistmises, mille keskmine hinnang tõusis pärast õpet 0,26 punkti võrra (7,2%), seejärel ärivõimaluste avastamises (6,8%) ja loovuses (6,6%) (vt Joonis 1). Statistiliselt olulist muutust ei olnud suhtlemises ja koostöös ning väiksemad muutused olid arenguskumuses ja probleemilahenduses. Koostöö ja suhtlemise tulemust võib mõjutada väiksema arvu väidete olemasolu küsimustikus võrreldes teiste alapädevustega, kus on vähemalt kolm väidet. Cohendi  $d$  jäi vahemikku 0,58-0,84, mistõttu võib öelda, et efekti suurus oli keskmine (Cohen 1988).



Joonis 1. Naisüliõpilaste ettevõtluspädevuse hinnangud enne ja pärast õpet 5-palli skaalal  
Allikas: autori koostatud

Pädevustele suunatud õppes osales küsitletavate hulgast 118 naisüliõpilast ning traditsioonilises ettevõtlusõppes 354 naisüliõpilast. Õppe mõju hindamiseks analüüsiti üliõpilaste enesehinnanguid pädevustele lähtuvalt õpetiüübist ning mõlema grupi puhul võrreldi keskmiste muutust ettevõtlusõppe jooksul.

Pädevustele suunatud õppes toimus statistiliselt oluline muutus ( $p < 0,05$ ) autonoomses motivatsioonis, loovuses, probleemilahenduses, planeerimises, eetilises ja jätkusuutlikus mõtlemises, algatamises, keskkonna mõistmises ning ärviõimaluste avastamises (vt Tabel 9).

Kuna viies alapädevuses ei olnud pädevustele suunatud õppes muutus statistiliselt oluline väikese valimi tõttu, siis ei saa neid muutusi ka võrrelda. Traditsioonilises ettevõtlusõppes toimus statistiliselt oluline muutus ( $p < 0,05$ ) kõikides alapädevustes ja suhtlemises. Mõlema grupi puhul toimusid suurimad muutused loovuses, keskkonna mõistmises ja ärivõimaluste avastamises, kusjuures pädevustele suunatud õppes toimus suurim muutus ärivõimaluste avastamises ning traditsioonilises õppes keskkonna mõistmises. Mõlema õppetüübi puhul paranesid kokkuvõttes kõige rohkem naisüliõpilaste hinnangud väärtust loova mõtlemise ja lahenduste leidmise ning äriideede elluviimise pädevusvaldkondades. Viies alapädevuses oli pädevustele suunatud õppes osalejate enesehinnangute järgi muutus kõrgem kui traditsioonilises õppes, sh kolmes väärtust loova mõtlemise ja lahenduste leidmise valdkonna alapädevuses (loovuses oli muutus võrdne mõlema õppetüübi puhul) ning peale selle algatusvõimes ja ärivõimaluste avastamise pädevuses. Neile tulemustele tuginedes võib hinnata pädevustele suunatud õppe eelist traditsioonilise õppe ees. Statistiliselt mitteolulist muutust näitavate pädevuste osas aitaks õppetüüpide võrdluses paremat selgust tuua uuringute jätkamine, eelkõige enesejuhtimise ning sotsiaalsete olukordade juhtimise pädevusvaldkondade alapädevuste osas.

Tulemustele tuginedes võib öelda, et ettevõtlusõpe aitab arendada naisüliõpilaste loovust ja enese väärtustamist, mis on ettevõtlusõppe eesmärgiks (Consortium for Entrepreneurship ... 2008), sest pärast ettevõtlusõppe läbimist paranesid naistudengite hinnangud peaaegu kõikide pädevuste osas. Pärast ettevõtlusõpet langes naistudengite hinnang arenguuskumuse osas, mille põhjuseid tuleks lähemalt uurida. Suurim muutus toimus keskkonna mõistmise, loovuse ja ärivõimaluste avastamise alapädevustes, mida peetakse olulisteks pädevusteks ettevõtjaks saamisel (Mitchelmore, Rowley 2013). Üldiselt oli muutus õppe jooksul suurem nendes pädevustes, mida naised hindasid madalamalt, ja emotsioonidega toimetulekus, mille muutus nii suur ei olnud, ning metatunnetuses, mida hinnati alguses kõrgelt, kuid mis sellegipoolest tõusis 0,16 punkti võrra. Naistudengid hindasid enne ja pärast õpet kõige kõrgemalt koostööoskust, mis on tööandjate hinnangul üks tähtsamaid oskusi, mida nad töötajates hindavad (Archer, Davison 2008; Wickramasinghe, Perera 2010).

Tabel 9. Naisüliõpilaste hinnangute muutus enda ettevõtluspädevuse alapädevuste kohta pärast ettevõtlusõpet sõltuvalt õpetüübist

Muutuja	Keskmiste muutus ettevõtlusõppe jooksul			
	Pädevused õppes, N=118	%	Traditsiooniline õpe, N=354	%
Arenguuskumus	-0,03	-0,9%	-0,10*	-2,5%
Autonoomne motivatsioon	0,15*	4,0%	0,12**	3,2%
Emotsioonidega toimetulek	-0,05	-1,3%	0,11**	3,1%
Metatunnetus	0,08	1,9%	0,19**	4,8%
Loovus	0,29**	7,9%	0,29**	7,9%
Probleemilahendus	0,10*	2,5%	0,09*	2,3%
Planeerimine	0,18**	4,9%	0,13**	3,4%
Eetiline ja jätkusuutlik mõtlemine	0,22**	6,0%	0,14**	3,8%
Algatamine	0,18**	4,9%	0,13**	3,4%
Suhtlemine	-0,02	-0,4%	0,07	1,7%
Koostöö	-0,06	-1,5%	0,10**	2,4%
Keskkonna mõistmine	0,29**	8,0%	0,35**	9,6%
Ärivõimaluste avastamine	0,32**	9,7%	0,24**	7,2%
Finantskirjaoskus	0,11	2,7%	0,14**	3,4%

Allikas: autori koostatud

Märkused:

1. SD jääb enne ja pärast õpet vahemikku 0,51-0,91
2. \*\*  $p < 0,01$ .
3. \*  $p < 0,05$ .

Kokkuvõtvalt öeldes tuleks naisüliõpilastes rohkem toetada ärivõimaluste avastamist, emotsioonidega toimetulekut, keskkonna mõistmist, eetilist ja jätkusuutlikku mõtlemist, loovust, autonoomset motivatsiooni ning algatusvõimet, mida hinnati enne ja ka pärast õpet madalamalt. Ärivõimaluste avastamise, keskkonna mõistmise, loovuse ning eetilise ja jätkusuutliku mõtlemise puhul võib aidata ettevõtlusõpe, sest nende alapädevuste puhul toimus pärast õpet hinnangutes suurim muutus. Emotsioonidega toimetuleku, autonoomse motivatsiooni ja algatamise puhul tuleks mõelda lisaks ettevõtlusõppele ka nende alapädevuste lõimimist õppekava teistesse üld- ja erialaõppe ainetesse, sest nendes alapädevustes ei toimunud ettevõtlusõppe jooksul nii suurt muutust.

### 3.1.2 Soolised erinevused ettevõtluspädevuse hindamisel

Soolisi erinevusi analüüsiti kahes osas – enne ja pärast õpet (vt Tabel 10). Kui võrrelda meesüliõpilaste hinnanguid naistudengitega, siis võib öelda, et nii mees- kui ka naisüliõpilased peavad enda tugevaimateks külgedeks enne ja pärast õpet koostööd, metatunnetust, finantskirjaoskust ja suhtlemist. Kõige madalamates hinnangutes on aga soo lõikes erinevusi –

kuigi mõlemad hindasid ärivõimaluste avastamist kõige madalamalt enne ja pärast õpet, siis nt naised hindasid enne õpet emotsioonidega toimetulekut ühe madalaima pädevusena ning mehed planeerimist.

Enne õpet olid statistiliselt olulised erinevused mees- ja naisüliõpilaste hinnangute vahel autonoomses motivatsioonis, emotsioonidega toimetulekus, loovuses, planeerimises, eetilises ja jätkusuutlikus mõtlemises ning ärivõimaluste avastamises. Seejuures hindasid naised enda planeerimist ning eetilist ja jätkusuutlikku mõtlemist kõrgemalt kui mehed ning autonoomset motivatsiooni, emotsioonidega toimetulekut, loovust ja ärivõimaluste avastamist madalamalt kui mehed. Pärast õpet oli meeste ja naiste hinnangute vahel statistiliselt oluline erinevus planeerimises, emotsioonidega toimetulekus ja ärivõimaluste avastamises, mistõttu võib öelda, et ettevõtlusõpe aitas vähendada erinevusi nais- ja meesüliõpilaste hinnangute vahel. Coheni d jäi vahemikku 0,61-0,88, seega võib öelda, et efekti suurus oli keskmine (Cohen 1988). Kõikide mudeli alapädevuste lõikes oli arenguuskumus ainus alapädevus, mille hinnangud langesid pärast ettevõtlusõpet. Seejuures langesid meeste hinnangud rohkem kui naiste hinnangud. Nii nais- kui ka meesüliõpilastel toimus suurim hinnangute muutus keskkonna mõistmises. Võib öelda, et ettevõtluse erialases pädevusvaldkonnas ehk äriideede elluviimises toimus naisüliõpilastel suurem muutus kui meesüliõpilastel. Väärtust loova mõtlemise ja lahenduste leidmise pädevusvaldkonnas toimus meestel õppe jooksul suurem muutus kõikides alapädevustes va loovuses, mille hinnangute tõus oli naistel keskkonna mõistmise ja ärivõimaluste avastamise järel üks suurimaid muutusi.

Tabel 10. Ettevõtluspädevuse alapädevuste hinnangud soo lõikes enne ja pärast õpet; meeste N=611, naiste N=696

Muutuja		Keskmine enne õpet	Keskmine pärast õpet	Muutus	Muutus %
Arenguuskumus	Mees	3,95	3,83	-0,11**	-2,9%
	Naine	3,91	3,85	-0,06*	-1,6%
Autonoomne motivatsioon	Mees	3,78*	3,85	0,07*	1,9%
	Naine	3,70*	3,84	0,14**	3,7%
Emotsioonidega toimetulek	Mees	3,78**	3,81*	0,03	0,7%
	Naine	3,64**	3,72*	0,08**	2,2%
Metatunnetus	Mees	4,08	4,21	0,13**	3,2%
	Naine	4,08	4,23	0,16**	3,9%
Loovus	Mees	3,86**	4,00	0,14**	3,6%
	Naine	3,69**	3,93	0,24**	6,6%
Probleemilahendus	Mees	3,90	4,04	0,14**	3,6%
	Naine	3,93	4,02	0,09**	2,4%
Planeerimine	Mees	3,60**	3,76*	0,15**	4,2%
	Naine	3,73**	3,84*	0,11**	3,0%
Eetiline ja jätkusuutlik mõtlemine	Mees	3,62*	3,80	0,19**	5,1%
	Naine	3,69*	3,87	0,18**	4,9%
Algatamine	Mees	3,71	3,82	0,11**	3,0%
	Naine	3,71	3,82	0,11**	3,0%
Suhtlemine	Mees	3,99	4,09	0,10**	2,5%
	Naine	4,05	4,04	-0,01	-0,1%
Koostöö	Mees	4,16	4,22	0,07*	1,6%
	Naine	4,20	4,26	0,05	1,2%
Keskonna mõistmine	Mees	3,67	3,94	0,27**	7,4%
	Naine	3,64	3,90	0,26**	7,2%
Ärivoimaluste avastamine	Mees	3,50**	3,72**	0,22**	6,3%
	Naine	3,35**	3,58**	0,23**	6,8%
Finantskirjaoskus	Mees	4,09	4,19	0,10**	2,5%
	Naine	4,01	4,12	0,11**	2,7%

Allikas: autori koostatud

Märkused:

1. SD jääb vahemikku 0,57-0,89
2. \*\*  $p < 0,01$ .
3. \*  $p < 0,05$ .

Uuringu tulemused viitavad sellele, et naiste ja meeste hinnangutes pädevustele on statistilisi erinevusi. Ka varasemalt on leitud soolisi erinevusi loovuses (nt Wilson *et al.* 2007; Omar *et al.* 2012; Gupta 2007) ning enesejuhtimises (Gupta 2007). Kuigi suhtlusoskust on naiste tugevuseks peetud (Gupta 2007) ning naised hindasid enda suhtlusoskust kõrgelt, ei leidnud käesolev töö kinnitust, et suhtlemisoskuses on soolisi erinevusi. Kuna õppe jooksul vähenesid erinevused mees- ja naistudengite hinnangute vahel, siis võib öelda, et ettevõtlusõpe aitab vähendada soolisi erinevusi hinnangute vahel. Ka Wilson *et al.* (2007) leidsid, et ettevõtlusõpe tõstab naiste enesekindlust rohkem kui meeste enesekindlust, mis omakorda toetab naiste

uskumust, et nad on võimelised ettevõtjana edukalt tegutsema, aga ka ettevõtliku töötaja ja kodanikuna. Kuna enesehindamisel põhinev küsimustik ei pruugi kajastada tudengite tegelikke oskusi, võiks saadud tulemusi kontrollida mõne teise meetodiga. Seetõttu uurib autor kvalitatiivse uurimismeetodi abil, kas kvantitatiivse uurimismeetodi abil leitud soolised erinevused saavad kinnitust.

### 3.1.3 Naisüliõpilaste erinevused sõltuvalt karjäärivaliku kavatsusest

Selleks, et vaadelda naisüliõpilaste erinevusi sõltuvalt karjäärivaliku kavatsusest, kodeeris autor küsimustiku väited ettevõtluspotsiaali alusel (vt Tabel 11). Küsitluses osalejatest olid enne õpet palgatööle orienteeritud 53,3% (371) naisüliõpilastest, 40,1% (279) potentsiaalseid ettevõtjaid ning 6,6% (46) ettevõtluskogemusega. Pärast ettevõtlusõpet olid palgatööle orienteeritud 51,4% (358) naisüliõpilastest, 42,1% (293) potentsiaalseid ettevõtjaid ning 6,5% (46) ettevõtluskogemusega. Ettevõtlusõppe jooksul vähenes palgatööle orienteeritud naisüliõpilaste hulk ning suurenes potentsiaalsete ettevõtjate hulk. Ka varasemalt on uuringutes leitud, et ettevõtlusõpe aitab tõsta ettevõtluskavatsust (nt Sánchez-Escobedo *et al.* 2011). Pädevusalaseid hinnanguid analüüsi lähtuvalt ettevõtluskavatsustest enne õpet ning võrreldi erinevusi enne ja pärast õpet.

Tabel 11. Kategooriad karjäärivaliku kavatsuse alusel.

Karjäärivaliku kavatsus	Väide
Palgatööle orienteeritud	„Ei, mitte kunagi“
	„Jah, põgusalt“
Potentsiaalsed ettevõtjad	„Jah, korduvalt“
	„Jah, olen otsustanud hakata tulevikus ettevõtjaks“
	„Jah, mul on konkreetne plaan, mida teha oma ettevõtte asutamiseks“
	„Jah, olen juba hakanud ettevõtet asutama“
Ettevõtluskogemusega	„Jah, olen juba ettevõtja, tegutsen ühes ettevõttes“
	„Jah, olen juba asutanud mitu ettevõtet ja tegutsen aktiivselt vähemalt ühes nendest“
	„Olen kunagi olnud ettevõtja, aga äritegevus on praeguseks hetkeks lõppenud“

Allikas: autori koostatud



Analüüsist selgus, et palgatööle orienteeritud naistudengitel olid võrreldes potentsiaalsete ettevõtjate ja ettevõtluskogemusega naistudengite vahel enne ja pärast õpet suurimad erinevused loovuses, algatamises ning ärivõimaluste avastamises (vt Tabel 12). Kõikide statistiliselt oluliste erinevuste puhul hindasid palgatööle orienteeritud naistudengid enda oskusi madalamalt. Hinnangutes ei olnud statistiliselt olulisi erinevusi potentsiaalsete ettevõtjate ja ettevõtluskogemusega naisüliõpilaste vahel. Peamised hinnangute erinevused esinesid palgatööle orienteeritud ning potentsiaalsete ettevõtjate vahel, kuid mõningate alapädevuste puhul ka palgatööle orienteeritud ja ettevõtluskogemustega naisüliõpilaste vahel. Kuna ettevõtluskogemusega naistudengite osakaal oli tunduvalt madalam, võib olla see põhjus, miks selle grupi puhul ei leitud nii palju statistiliselt olulisi erinevusi. Seetõttu peaks ettevõtluskogemusega naisüliõpilasi või naisettevõtjaid lähemalt uurima. Tulemustele tuginedes võib öelda, et ettevõtluskavatsus mõjutab naisüliõpilaste hinnanguid enda pädevuste osas. Sarnaselt mees- ja naisüliõpilaste analüüsile vähenesid ka pärast õpet erinevused palgatööle orienteeritud naistudengite hinnangud võrreldes potentsiaalsete ettevõtjate ja ettevõtluskogemusega naistudengite vahel.

Palgatööle orienteeritud naistudengite ning potentsiaalsete ettevõtjate puhul muutusid pärast ettevõtlusõpet kõige rohkem hinnangud loovuse, keskkonna mõistmise ja ärivõimaluste avastamise alapädevustes (vt Tabel 13). Ettevõtluskogemusega naisüliõpilaste puhul muutusid pärast ettevõtlusõpet kõige rohkem hinnangud eetilise ja jätkusuutliku mõtlemise, ärivõimaluste avastamise ja loovuse alapädevustes.

Tabel 12. Hinnangute statistiliselt olulised erinevused karjäärivaliku kavatsuse lõikes paaride kaupa

Muutuja	Võrreldavad paarid	Keskmete erinevus enne õpet	Keskmete erinevus pärast õpet
Arenguuskumus	PO-PE	PE hindas 0,16 palli kõrgemalt*	–
Autonoomne motivatsioon	PO-PE	PE hindas 0,13 palli kõrgemalt*	–
Emotsioonidega toimetulek	PO-PE	PE hindas 0,17 palli kõrgemalt**	PE hindas 0,22 palli kõrgemalt**
Metatunnetus	PO-EK	EK hindas 0,25 palli kõrgemalt*	–
Loovus	PO-PE	PE hindas 0,40 palli kõrgemalt**	PE hindas 0,34 palli kõrgemalt**
	PO-EK	EK hindas 0,47 palli kõrgemalt**	EK hindas 0,44 palli kõrgemalt**
Probleemilahendus	PO-PE	PE hindas 0,13 palli kõrgemalt*	PE hindas 0,14 palli kõrgemalt**
	PO-EK	EK hindas 0,24 palli kõrgemalt*	–
Planeerimine	PO-PE	–	PE hindas 0,16 palli kõrgemalt*
Eetiline ja jätkusuutlik mõtlemine	PO-PE	PE hindas 0,11 palli kõrgemalt*	–
Algamine	PO-PE	PE hindas 0,38 palli kõrgemalt**	PE hindas 0,36 palli kõrgemalt**
	PO-EK	EK hindas 0,35 palli kõrgemalt**	EK hindas 0,36 palli kõrgemalt**
Suhtlemine	–	–	–
Koostöö	–	–	–
Keskkonna mõistmine	PO-PE	PE hindas 0,13 palli kõrgemalt*	PE hindas 0,17 palli kõrgemalt**
Ärivõimaluste avastamine	PO-PE	PE hindas 0,33 palli kõrgemalt*	PE hindas 0,36 palli kõrgemalt**
	PO-EK	EK hindas 0,29 palli kõrgemalt**	EK hindas 0,35 palli kõrgemalt**
Finantskirjaoskus	PO-PE	PE hindas 0,21 palli kõrgemalt**	PE hindas 0,24 palli kõrgemalt**

Allikas: autori koostatud

Märkused:

1. PO=palgatöole orienteeritud, PE=potentsiaalsed ettevõtjad, EK=ettevõtluskogemusega.
2. SD jääb vahemikku 0,52-0,93.
3. \*\*  $p < 0,01$ .
4. \*  $p < 0,05$ .

Kui võrrelda uuringu tulemusi Langowitzi ja Minniti (2007) uuringuga, siis võib järeldada, et naistudengid, kes hindavad ennast enesekindlamalt, on rohkem ettevõtlusele suunitletud ning asutavad tõenäolisemalt enda ettevõtte. Võib öelda, et ettevõtluskavatsus mõjutab naistudengite hinnanguid enda pädevustele. Lähtuvalt ettevõtluskavatsusest peaks kõikidel

gruppidel arendama ärivõimaluste avastamist ja emotsioonidega toimetulekut, mida hinnati enne ja pärast õpet madalamalt. Lisaks tuleks palgatööle orienteeritud naistudengites rohkem loovust, algatamist ja keskkonna mõistmist arendada, potentsiaalsetel ettevõtjatel samuti keskkonna mõistmist ning ettevõtluskogemusega naistudengites eetilist ja jätkusuutlikku mõtlemist, mida vastavad grupid kõikide alapädevuste lõikes madalamalt hindasid. Kui eesmärgiks on suurendada potentsiaalsete naissettevõtjate hulka, siis tuleks veelgi rohkem arendada palgatööle orienteeritud naisüliõpilastes loovuse, algatamise, ärivõimaluste avastamise ja finantskirjaoskuse alapädevust, sest see aitaks vähendada suurimaid erinevusi analüüsitavate gruppide vahel.

Tabel 13. Ettevõtluspädevuse alapädevuste hinnangute muutus karjäärivaliku kavatsuse lõikes

Muutuja	Keskmiste muutus ettevõtlusõppe jooksul					
	Palgatööle orienteeritud, N=371	%	Potentsiaalne ettevõtja, N=279	%	Ettevõtluskogemusega, N=46	%
Arenguuskumus	-0,04	-1,1%	-0,11*	-2,7%	0,02	0,5%
Autonoomne motivatsioon	0,16**	4,3%	0,14**	3,7%	-0,04	-1,1%
Emotsioonidega toimetulek	0,06	1,7%	0,10**	2,8%	0,10	2,7%
Metatunnetus	0,16**	3,9%	0,18**	4,3%	0,03	0,7%
Loovus	0,27**	7,8%	0,21**	5,3%	0,24**	6,0%
Probleemilahendus	0,09**	2,4%	0,10**	2,6%	0,08	1,9%
Planeerimine	0,10**	2,6%	0,13**	3,5%	0,10	2,7%
Eetiline ja jätkusuutlik mõtlemine	0,19**	5,1%	0,15**	4,1%	0,30**	8,0%
Algatamine	0,11**	3,2%	0,11**	2,8%	0,14	3,6%
Suhtlemine	0,00	0,1%	-0,05	-1,1%	0,17	4,4%
Koostöö	0,04	1,0%	0,05	1,2%	0,14	3,4%
Keskkonna mõistmine	0,25**	7,1%	0,29**	7,7%	0,17*	4,6%
Ärivõimaluste avastamine	0,21**	6,6%	0,25**	7,0%	0,26**	7,5%
Finantskirjaoskus	0,10**	2,6%	0,13**	3,1%	0,07	1,6%

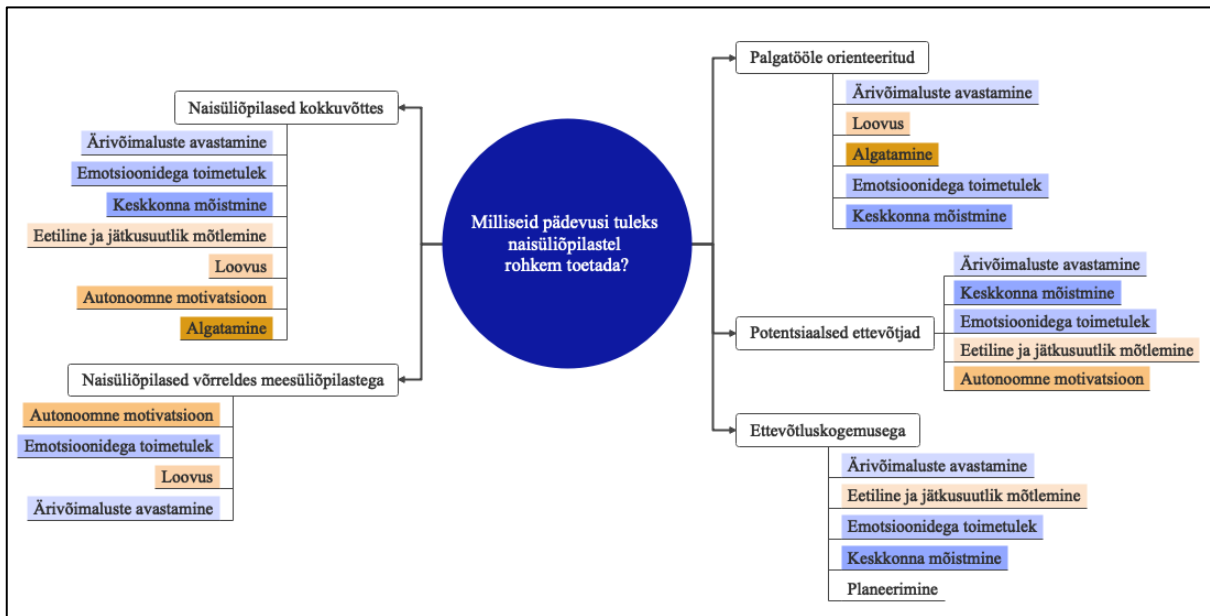
Allikas: autori koostatud

Märkused:

1. SD jääb vahemikku 0,52-0,93
2. \*\*  $p < 0,01$ .
3. \*  $p < 0,05$ .

Kvantitatiivsest uuringust lähtuvalt sõltub naisüliõpilaste pädevuste toetuse vajadus nende karjäärivaliku kavatsusest. Joonisel 2 on välja toodud naisüliõpilaste madalaimad hinnangud

enne ja pärast õpet erinevate gruppide lõikes ning uuringust välja tulnud statistiliselt olulised erinevused mees- ja naisüliõpilaste vahel (vt Joonis 2). Kõikide joonisel välja toodud gruppide puhul on näha, et naisüliõpilastel tuleks erilist tähelepanu pöörata äri- ja loovõimaluste avastamise ja emotsioonidega toimetuleku toetamisele. Samuti on oluline toetada keskkonna mõistmist, mida naised madalamalt hindasid. Palgatööle orienteeritud naisüliõpilastel tuleks lisaks toetada loovust ja algatamist, potentsiaalsetel ettevõtjatel autonoomset motivatsiooni ning eetilist ja jätkusuutlikku mõtlemist, ettevõtluskogemusega naistudengitel eetilist ja jätkusuutlikku mõtlemist ning planeerimist.



Joonis 2. Pädevused, mida tuleks kokkuvõttes naisüliõpilastel rohkem toetada, sh lähtuvalt karjäärivaliku kavatsusest ja võrdlusest meesüliõpilaste hinnangutega pädevustele  
Allikas: autori koostatud

Kvantitatiivne uuring aitas autoril ära kaardistada pädevused, mida naisüliõpilased hindavad kõrgemalt ja madalamalt (sh lähtuvalt õppe tüübist ja ettevõtluskavatsusest), millistes pädevustes toimusid ettevõtlusõppe jooksul suurimad muutused ning millised erinevused on mees- ja naisüliõpilaste hinnangutes, kuid saadud tulemuste põhjal ei ole võimalik öelda, millised on tööandjate vajadused pädevuste osas tänapäeva muutavas maailmas ega võrrelda, kas naisüliõpilased on hinnanud mõnda tööandjate jaoks olulist pädevust madalamalt. Samuti ei võimalda kvantitatiivne uuring anda põhjalikke soovitusi tegevuste osas, mis naiste ettevõtluspädevuse arengut toetaksid. Seetõttu saab neid teemasid kvalitatiivse uuringu abil lähemalt uurida.

## **3.2 Kvalitatiivne uuring**

Intervjuude tulemused on jaotatud alapeatükkidesse: tööandjate nõudmised pädevuste osas, noored tööturul, olulised pädevused ettevõtluses, erinevused meeste ja naiste pädevustes, soovitud ülikoolidele tegevuste osas, mis toetavad naiste konkurentsivõimet ja (väike)ettevõtjate nõudmised koolituste osas. Intervjueeritavate väited on välja toodud analüüsi illustreerimiseks. Kvalitatiivne analüüs aitab leida vastused järgmistele uurimisküsimustele:

1. Millised on tööandjate ootused ülikooli lõpetanule, võttes arvesse makrotasandi muutusi nt globaliseerumist ja demograafilisi muutusi? (UK 4)
2. Millistele pädevustele tuleks õppeprogrammides rohkem tähelepanu pöörata toetamaks naisüliõpilaste ettevõtlikkuse arengut? (UK 5)

Samuti aitab kvalitatiivne analüüs paremini mõista kvantitatiivses uuringus välja tulnud erinevusi mees- ja naisüliõpilaste hinnangute vahel ning panna kokku soovitud nende pädevuste arendamiseks, milles olid mees- ja naisüliõpilaste vahel statistiliselt olulised erinevused (autonoomne motivatsioon, emotsioonidega toimetulek, ärivõimaluste avastamine, loovus) ja mida naised madalamalt hindasid (lisaks eelnevalt välja toodud pädevustele eetiline ja jätkusuutlik mõtlemine, keskkonna mõistmine, algatamine).

### **3.2.1 Tööandjate nõudmised pädevuste osas**

Intervjuudes uuriti naisettevõtjatelt, millised pädevused on tööturul praegusel hetkel olulised, millised on erinevused võrreldes varasemaga ja tulevikuga ning millised pädevused on olulised selles võtmes, et ettevõtte tegutseb rahvusvahelisel turul. Joonisel 3 on näha olulised pädevused töökeskkonnas, arvestades ettevõtluskeskkonna muutusi, sh globaliseerumist ja demograafilisi nihkeid (vt Joonis 3). Detailsem ülevaade on välja toodud lisades (vt Lisa 5).



Joonis 3. Tööandjate nõudmised pädevuste osas  
 Allikas: autori koostatud

Intervjuudes toodi välja üldoskuste (*soft or generic skills*) olulisust. (E3): „Värvatakse tegelikult läbi pehmete väärtuste.“ (E8): „Kindlasti väga hea suhtlemisoskus ja tiimitöö tegemise oskus. Siin tuleb ka mängu empaatiavõime ehk kõik need soft skillid n-ö.“ Suhtlemis- ja eneseväljendusoskus on intervjuueeritavate hinnangul üks tähtsamaid oskusi nii praegu kui ka tulevikus. (E6): „Just see eneseväljendus, sõnavara rikkus. Ma arvan, et see ei olene nii väga sellest, keda sa endale otsid.“ (E1): „Suhtlemine, suhtlemine, suhtlemine. Kuidas sa kliendini jõuad, mis moodi kliendiga suhtled, kui avatud, kui kinnine, kui kättesaadav sa oled. Ilmselt tulevikku vaadates on see üks kõige olulisemaid oskusi, et suudad inimesega koos olla ja luua selle usaldusliku suhte.“ Lisaks on oluline keeleoskus. (E11): „Haridusliku kompetentsi koha pealt kindlasti keeled.“ Suhtlusoskus on seotud ka müügioskusega, mida on igapäevatoos tihti vaja. (E6): „Sul on tööturul pidev läbirääkimine inimestega ja sul on pidevalt vaja ideid müüa oma klientidele, koostööpartneritele. Kui mulle tuleb kiri, mis on kirjavigu täis ja keeleliselt nõrk, siis ma ei võta seda inimest tõsiselt.“ Toodi välja, et häid müügiinimesi on tänapäeval raske leida. (E3): „Igas ettevõttes on vaja häid suhtlusoskusega inimesi, müügiinimesi, kes juhiks ja teeks midagi. Sellised inimesed on tegelikult defitsiit praegu.“

Olulise oskusena toodi välja ka IT-oskusi. (E7): „*Ma arvan, et nendest digipädevustest ei saa tänapäeval üle ega ümber.*“ (E8): „*Lisaks ettevõtlusõppe alustele võiks õpetada baas IT-oskusi.*“ Oluline on tehnoloogiast aru saada ning tehnoloogiliste muutustega kaasas käia. (E11): „*Kindlasti tehnoloogia. Tehnoloogiast arusaamine, tehnoloogia uudistega kaasas käimine ja tehnoloogia täiendavate võimaluste nägemine.*“

Vaadates tulevikku, pidasid naisettevõtjad üha olulisemaks õppimisvõimet ja iseseisvat enesearengut. (E13): „*Kiirete muutuste keskkonnast tulenevalt on hästi suur vajadus ja ootus inimeste enesearengule. Kui me räägime edukast või enesekindlast karjäärist, on see arusaamine või teadmine, et ma pean kogu aeg juurde õppima, käima tundlad püsti ja vaatama, mis minu valdkonnas toimub. Hästi oluline on distsipliin ja õpiharjumus.*“ (E10): „*Nõudlikkus inimeste suhtes järjest kasvab. Sa pead ise oma tööd planeerima, ise juurde õppima, ise oma arengu eest vastutama.*“

Naisettevõtjad pidasid oluliseks pädevuseks muutustega kohanemist. (E7): „*Selline erinevate oskuste kombineeritus on hästi oluline ja see, et sa oled valmis igasugusteks muutusteks päevapealt ja oled valmis kohanemiseks erinevates keskkondades.*“ (E11): „*Kindlasti üks kaasaja olulisemaid asju on muutumisvõime, kohanemisvõime, dünaamilise keskkonnaga koos kasvamise võime, uutest tehnoloogiast, tendentsidest arusaamine. Selline paindlik ja avatud arusaamine maailmast.*“ Üha tähtsam on olla mitmekülgne. (E8): „*Kindlasti selline multidistsiplinaarsus ka. Tänapäeval enam ei ole, et õpid ühe väikse tööpüügi selgeks ja siis muudkui 10 aastat teed seda oma juppi. Tegelikult on sul vaja hästi mitmekülgseid oskusi. Koolis sa peaksid ikka vaatama mingi ühe põhisuuna, aga siis sinna kõrvale veel endale näiteks digioskusi või turundust. Selliseid fundamentaalseid oskusi on sul sinna enda põhiala juurde vaja, muidu sa ei ole konkurentsivõimeline.*“

Intervjueeritavate hinnangul on töötajate ettevõtlikkus boonuseks. (E2): „*Kui sul on ettevõtlik palgatöötaja, siis see annab sulle äriks väga palju juurde. Tegelikult ettevõtte ideaalis ju olekski selline, et sina lihtsalt suunad ja juhendad, aga töötajad ise suudavad ka sulle sisendit pakkuda, mitte ei ole sellised mehhaanilised töö tegijad.*“ (E8): „*See on jah väga-väga oluline ja ma arvan, et järjest olulisemaks läheb. Ükskõik, kas sa oled startup, suurettevõtte või avaliku sektori ettevõtte, sul on ikkagi vaja selliseid inimesi, kes on sul nagu partnerid mitte käsualused. Minu arvates oleks ideaalne, kui tiimis oleksid kõik sellised, kes mõtleksid oma peaga ja pakuksid uusi ideid.*“ Samas sõltub nõudlus ettevõtlike töötajate järele ka ettevõtte

tegutsemisvaldkonnast ning otsitavast ametikohast. (E10): „Nii ja naa, sõltub töökohast. Nii mõneski töökohas, startup'ides kindlasti, ei ole asjad paigas. Siis ma otsin igal juhul ettevõtlikku inimest, sest mul ei ole talle juhendeid anda, see on esimene töö ja ma ei tea täpselt, kes meie kliendidki on. Kui ma olen Swedbank ja otsin tellerit, kes peab täitma täpselt ettenähtud protseduure, küsima õigeid küsimusi, istuma-astuma täpselt nii, nagu on ette nähtud, siis ma otsin hästi madala ettevõtlikkusega inimest, kes suudaks alluda. Mingitel töökohtadel on ettevõtlikkus pigem negatiivne iseloomujoon, mingitel töökohtadel on ta väga vajalik.“ (E13): „Oleneb ettevõttest, kus ta töötab. Me pigem tahame luua keskkonda, kus inimene tunnebki, et ta on ettevõtja ettevõttes. Minu arvates tuleneb ettevõtlikkus samast kohast, kus ma saan aru, et minu isiklikud kasvuhuvid, minu isiklik eraeluline huvi läheb kokku sellega, mida see ettevõte teeb ja mis ta väärtused on. Seal automaatselt tekibki see ettevõtja ettevõttes mastaap. Kui need on täitsa erinevad asjad, siis ongi väga raske seda ettevõtlikkust saavutada.“

Rahvusvahelises keskkonnas peeti oluliseks keeleoskust, kultuuri tundmist ja paindlikkust (vt Joonis 4). (E2): „Ilma inglise keeleta rahvusvahelisel turul sa ei tee mitte midagi. Kõik muud keeled kahvatuvad kindlasti seal kõrval. Võid ju rääkida kümme keelt, aga kui sa inglise keelt ei räägi, siis hakkama sa ei saa.“ Lisaks inglise keele rääkimisele on mõningates riikides tähtis kohaliku keele oskus. (E7): „Kindlasti igasugused keeleoskused. Inglise keelega me küll arvame, et me saame igal pool hakkama, aga tegelikkuses see nii ei ole. Näiteks me näeme seda Saksa turul, sest kui meil ei oleks inimest praegu majas, kes valdab puhtalt, aktsendivabalt saksa keelt, siis ma arvan, et meil oleksid pooled tehingud tegemata. Prantsusmaaga täpselt samamoodi.“ Kui ettevõtte soovib rahvusvahelisel turul tegutseda, siis peaksid töötajad ka erinevast rahvusest olema. (E10): „Kui sa oled rahvusvahelisele turule suunatud startup, siis kahjuks sinu töökeel Eestis ei ole eesti keel, sinu töötajad ei ole kõik keskealsed eesti keelt valdavad inimesed. See ei toimi. Siis on sinu töökeel inglise keel ja sinu töötajatest on parimal juhul pooled eestlased ja sul on seal igasuguseid kõikvõimalikke keeli. Kui sa tahad sellist ettevõtet, mis läheb globaalseks, siis su oma töötajaskond peab ka olema hästi kirju.“





Joonis 4. Tööandjate hinnangud olulistele pädevustele rahvusvahelisel turul tegutsemisel  
 Allikas: autori koostatud

Tähtsal kohal on rahvusvahelise turu tundmine, aga ka läbiraakimisoskused ja teiste inimeste mõistmine. (E11) „Rahvusvaheliselt on olulised kaks asja. Üks on selline õpikutarkus, kuidas rahvusvaheliselt äri teha, kuidas rahvusvaheliselt kaubandust edendada. Need on mingisugused algoritmid, mis töötavad, mis on alati rahvusvahelistumise puhul olulised. Ja siis seal teisel pool on hästi suur selline sotsiaalpsühholoogiline kompetents. Nende kahe vahele ma panen muidugi keeled, et see sotsiaalpsühholoogiline kompetents panna mõjusalt tööle. Nende kompetentside arendamine on absoluutselt võtmetähtsusega, sest väga paljud tehingud jäävad ära sellepärast, et inimesed lihtsalt mõistavad teineteist valesti.“ Tähtis on olla kursis kultuuriliste eripäradega ning olla empaatiline. (E8): „Sa pead hästi suutma näha asju teise inimese vaatenurgast ja mõtlema, kuidas tema näeb, kuidas tema tunneb ja käitub. Rahvusvahelisel turul on see eriti oluline, et sa mõistaksid neid erinevaid kultuure ja suudaksid kohaneda.“ (E7): „Sa ei saa korealaste ja sakslastega ühtemoodi suhelda, sellest ei tule mitte midagi välja. Teinekord sa võid ikkagi väga suurde ämbrisse astuda, kui sa seal ühele või teisele midagi teistmoodi ütled.“ Töötajate ettevõtlikkus on rahvusvahelisel turul tegutsedes oluline. (E13): „Kiiresti kasvavate ja startupilike mõttelaadidega ettevõtete jaoks on see möödapääsmatu, töötajate ettevõtlikkus on nii oluline.“

Ettevõtluspädevuse mudelis toodi kõige olulisemate pädevustena välja enesejuhtimise pädevusvaldkonnaga seotud pädevusi, nagu arenguuskumus, metatunnetus ja autonoomne motivatsioon (vt Joonis 5). (E3): „Üldjuhul inimesed, kellel ei ole enesejuhtimine paigas, on ikka suhteliselt all over the place ja ei suuda perform'ida ka tööturul.“ (E10): „Enesejuhtimise tähtsus järjest kasvab sellepärast, et nõudlikkus inimeste suhtes järjest kasvab. Sa pead ise oma tööd planeerima, sa pead ise juurde õppima, sa pead ise vastutama oma arengu eest.“ (E6): „Ma arvan, et kõige olulisemad on minu jaoks autonoomne motivatsioon ja arenguuskumus. Mina olen hästi suur growth mindset'i hindaja. Ma ei usu talentidesse, vaid ma usun sellesse, et iga inimene, kui ta tahab, siis ta võib mis iganes talendiks kasvada.“ (E13): „Enesejuhtimine on ülioluline tänases kiiresti muutuvmas maailmas.“ Autonoomset motivatsiooni peeti selliseks pädevuseks, mis peab inimesel endal olemas olema. (E8): „Ma ütlekski, et arenguuskumus ja autonoomne motivatsioon on kõige olulisemad. On ka tõestatud, et tegelikult seda sisemist motivatsiooni ei saa keegi teine inimestes esile kutsuda, see peab olema ikkagi endal olemas.“ Samuti toodi olulise pädevusena välja suhtlemist. (E11): „Suhtlemine, metatunnetus, autonoomne motivatsioon on kõige olulisemad.“



Joonis 5. Top pädevused tööandjate hinnangul ettevõtluspädevuse mudeli alapädevuste kohta  
Allikas: autori koostatud

Intervjueeritavate hinnangul on vähem märgata psühholoogilisi ja emotsionaalse intelligentsuse oskusi. (E7): „*Igasugused psühholoogilised, emotsionaalse intelligentsuse oskused, sotsiaalne närv on sellised asjad, mida kipub inimestel väga vähe olevat.*“ Nõrkusena toodi välja inimeste orienteeritust probleemidele mitte lahendustele. (E6): „*Ma ütleks selle kohta võib-olla lahenduskeskne mõtlemine, et mitte sa ei tule mulle probleemist rääkima, vaid sa tuled mulle oma lahendusest rääkima.*“ (E2): „*Asjade isenägemise võimet ei ole väga paljudel inimestel.*“ Samuti toodi nõrkusena välja vähest vastutuse võtmist. (E6): „*Ma arvan, et selline vastutuse võtmine, et mina olen nullist sajani selle projekti küljes ja see saab tehtud.*“

Ühe nõrkusena toodi välja ebapiisavat arusaama töökeskkonna toimimisest ja selles osalemist. (E1): „*Arusaamine, kuidas ettevõtte töötab, mida oodata oma tööandjalt ja mida nõuda või mitte nõuda.*“ Lisaks peaksid töötajad rohkem mõtlema sellele, mis on nende väärtus ettevõttele. (E3): „*Väga paljud tegelikult mõtlevad, mida mina saan sellelt ettevõttelt vs see, mis väärtust saan mina sellele ettevõttele pakkuda.*“ Samuti toodi välja algatusvõimet, mida kipub töötajates vähem olema. (E8): „*Ma ütleks, et selline iseseisvus või initsiatiivi võtmine. Tegelikult tänapäeval on see juhi roll ka natukene muutunud. Enam ei ole nii, et kuskil on suur juht ja tema dikteerib ette täpselt, kuidas, mida ja millal peab tegema. Tegelikult igalt töötajalt oodatakse sellist initsiatiivi ja enesejuhtimise võimet.*“

### **3.2.2 Noored tööturul**

Intervjuudes uuriti noorte ja vanemate inimeste erinevusi tööturul ning noorte nõrkusi ja tugevusi.

Noorte tugevuseks toodi julgust suurelt mõelda ja riske võtta. (E6): „*Ma enda ümber näen küll alustavaid ettevõtjaid, kes kohe mõtlevad, et misasja, mis Eestis turundamine, kui Internet on ju terves maailmas. Lähme kohe USA turule või lähme kohe Saksamaa turule. Ma arvan, et seal on kindlasti see julgus näha maailma justkui nagu üks suur linn.*“ (E13): „*Mõttelaad on nagu maailm. Oskus vaadata maailma kui tervikut ja läheneda sellele kui tervikule.*“ (E4): „*Riskijulgus kindlasti. Noortel on see riski piir kindlasti suurem kui juba kogenumatel töötajatel.*“ Samuti toodi tugevusena välja entusiastlikku suhtumist. (E5): „*Noorematel see silm särab rohkem. Seda on lahe vaadata. Nad ei karda eksida ka ja nad on nõus taluma kriitikat rohkem. Nad ei võta seda isiklikult nii südamesse.*“

Samuti toodi tugevusena välja noorte digioskused. (E11): „Nende tugevus on kindlasti see, et nad kasvavad sellises põlvkonnas, kus tehnoloogia on iseenesestmõistetav. Nende ajus on juba eelprogrammeeritud arusaamine tehnoloogiliste lahenduste toimimisest, kasutaja loogika. See kindlasti aitab noortel kiiremini kohaneda kõikvõimalikes olukordades.“ (E7): „Need noored on justkui värskemalt tulnud, värskemalt õppinud või värskemalt lõpetanud ja neil on kindlasti igasugused digiteadmised, mida nad saavad rakendada, uued tehnoloogiad võib-olla tootmise mõttes.“ (E2): „Loomulikult on noortel eelised, nad on sündinud ju sellesse digimaailma.“ Digioskused aitavad noortel näha probleeme teise nurga alt. (E3): „See on väga suur pluss, et noored on ikkagi väga nutikad ja tegelikult lähenevad hoopis teise nurga alt.“

Noorte puhul on märgata paremat kohanemisvõimet ning muutuste aktsepteerimist. (E4): „Kõik sellised uuendused ja muutused. Seda on näha, et noored võtavad neid kiiremini, julgemalt ja loomulikumalt vastu kui inimesed, kes on harjunud tegema midagi aastaid ühtemoodi.“ (E1): „Tulevad kergesti kaasa ja on avatumad mittetraditsioonilistele pakkumistele.“ Samas toodi välja, et noori on vaja palju suunata. (E2): „20+ on ikkagi sellised, et sa pead hästi näpuga näitama ja suunama. Iseõppimise oskust on vähemaks jäänud.“

Noorte puhul toodi välja ka uute ideede rohkust ja loovust. (E7): „Nad on kindlasti energilisemad ja neil on ka võib-olla rohkem ideid. Kui brainstorm'ida või mingisuguseid uusi ideid koguda, siis võib-olla sealt tuleb julgemaid ideid või selliseid out-of-the-box ideid.“ (E8): „Põhiline on see, et neil on sellist avatud meelt ja võib-olla ei ole nendes raamides nii palju kinni. Suudavad kastist välja mõelda ja kiirelt tegutseda, kiirelt kohaneda, kiiresti õppida.“

Noorte nõrkuseks toodi suhtlemisoskust. (E6): „Ma arvangi, et läbirääkimisoskused on nõrgemad, kindlasti enesekehtestamisoskused on nõrgemad. Suhtlemisoskus on nõrgem.“ (E5): „Sellist sarmi või ilusat suhtlemist või et inimene läheb, naeratab ja paneb käe pihku, sellist füüsilist kontakti väga pole.“ Samuti on noorte nõrkuseks fookuse hoidmine. (E13): „Mida noorem generatsioon, seda hapram on oskus hoida fookust ja distsipliini, sest meie tänane maailm ei toeta seda.“

Lisaks toodi puudusena välja vähest kogemust. (E7): „Puuduseks võib-olla on ka vähene elukogemus või ettevõtluskogemus inimeste tunnetamise koha pealt, et kuidas asju teha ja korraldada. Aga see tulebki elukogemusega, seda sa ei õpi koolipingis.“ (E2): „Noortel, kes ei ole tööturul olnud, on ikkagi väga tugevat väljaõpet vaja.“ Vähene kogemus võib olla aga

tööandja vaatevinklist ka tugevus. (E1): „Nõrkus ja tugevus on kogemuse puudus. Ühest küljest on see võib-olla takistav ja teisest küljest edasiviiv jõud.“ Samas mõisteti, et noortel ongi vähem kogemust ning tööandja roll on töötamise alguses neid suunata. (E8): „Ma arvan, et ainuke miinus on võib-olla see, et ei ole kogemust, aga samas enamik töökohti ongi sellised, kus sa pead inimest välja õpetama. Selles mõttes ta võib-olla ei olegi niikuinii oluline.“

Ettevõtjate hinnangul on nii noortel kui ka vanematel inimestel oma nõrkused ja tugevused ning erinevate generatsioonide olemasolu on ettevõttes pigem plussiks. (E7): „Ma arvan, et nooremad ja vanemad kindlasti täiendavad üksteist, neil on vastastikku väga palju õppida.“ (E10): „Kõige parem kollektiiv on see, kus sul on kahekümneseid ja kuuekümneseid mitte sul ei ole kõik kahekümnesed või kõik kuuekümneseid ja neljakümnesed. Sul peab olema erinevaid inimesi.“

### **3.2.3 Olulised pädevused ettevõtluses**

Naisettevõtjatelt uuriti, millised on olulised pädevused ettevõtlusega alustamisel, ettevõtte arendamisel ning millised pädevused on need, mida võiks naistes rohkem arendada, et toetada nende konkurentsivõimet ettevõtja või palgatöötajana. Pigem räägiti üldistest oskustest, mis on ettevõtluses olulised ning ei eristatud naisi ja mehi.

Olulise pädevusena toodi välja loovust ja probleemilahendust. (E2): „Loovus on äärmiselt oluline, sest sa pead looma oma ettevõtte. Sa pead suutma loovalt läheneda probleemidele.“ (E6): „Ma arvan, et probleemilahendus on kõige olulisem ja emotsioonidega toimetulek, sest ettevõtlus on hästi emotsionaalne.“ (E4): „Loovus on ettevõtluse juures ekstreemselt oluline sellepärast, et üldse oskaks mõelda, mis on probleem, mis vajab lahendamist.“ (E8): „Kindlasti probleemide nägemise oskus ja kastist välja mõtlemise oskus, probleemide lahendamise oskus, julgus võtta riske, julgus ebaõnnestuda. Ja selline enesesse usk, sihikindlus.“

Ettevõtjatel on olulised finantsalased ja IT-alased baastadmised. (E1): „Eriti kui sa oled väikeettevõtja, siis tuleb sulle kasuks, kui sa tegelikult annad aru, mis on raha, kust ta tuleb, kuhu ta läheb, kuidas palkasid arvestatakse.“ (E5): „Ma omal ajal mõtlesin, et mul oleks oluliselt kergem, kui mul oleks olnud näiteks finantsalaseid teadmisi rohkem ja IT-valdkonna teadmisi.“

Ettevõtluses on tähtis missioonitunnetus ja soov maailma paremaks muuta. (E5): „*Sul peab olema tahe ja sa tahad hoolida millestki. Sul peab see point olema, miks sa tahad seda teha. Sul peab olema janu, sa tahad toimetada, ja kui sul on see olemas, siis sa hakkad leidma neid lahendusi.*“ Tähtis on soov ettevõtlusega tegeleda. (E2): „*Sul peab olema seda tungi, seda ettevõtlushimu ehk siis seda ettevõtlikkuse õpet on sul ikkagi vaja. Kas sul on keegi, kes sind sinna suunab, kas sulle on koolis seda ettevõtlikkust õpetatud, kas sa satud lihtsalt kuskile sellisesse seltskonda. Mingisugust torget oleks sul vaja selleks, et sa ettevõtlusega ikkagi alustaksid, mingigi himu sul peab kuskilt tulema. Kindlasti hästi suur eelis või vajadus on see, et sa ei karda.*“

Ettevõtjana tegutsedes on tähtis muutustega kohaneda, sest ettevõtluskeskkond on ebakindel. (E10): „*Kui sa küsid, mis on ettevõtja üks olulisemaid omadusi, siis see on kahtlemata see tegutsemine ebakindlas keskkonnas. Eesti keeles on väga naljakas sõna säilienõtke ehk sa talud muutusi, sa suudad aktsepteerida, et sa tegutsed ebakindlas keskkonnas.*“ Samuti peab ettevõtjana mõistma, et läbikukkumine on üks edu võti. (E13): „*Teadlikkus sellest, et ebaõnnestumine on osa teekonnast. Meile ei ole õpetatud ebaõnnestumist kui ühte edu võtit. Need väikesed ebaõnnestumised peaksid meid sütitama.*“

Naisettevõtjate puhul on oluline kogukonna toetus, tugigrupi või võrgustiku olemasolu. (E5): „*Sa pead leidma mõttekaaslasi endale.*“ (E3): „*Mina olen ise näinud, et kõige lihtsam viis jõuda sinna, kuhu sa tahad jõuda, on tegelikult kopeerida neid, kes juba on seal.*“ (E10): „*Hästi oluline on see, et sul on selline võrgustik olemas – tuttav turundaja, IT-inimene, raamatupidaja, sekretär. Noh, et sa tead, kust sa abi saad, kui vaja on.*“

### **3.2.4 Erinevused meeste ja naiste pädevustes**

Naisettevõtjatelt uuriti, kas meeste ja naiste pädevuste osas on erinevusi ning kui on, siis mis on naistel tugevam või nõrgem võrreldes meestega. Mitmed naisettevõtjad tõdesid, et nemad ei näe meeste ja naiste pädevustes erinevusi selles võtmes, et mõni pädevus oleks naistel nõrgem. (E5): „*Kui ikkagi mõlemad on õppinud spetsialistid ja ainult sugu on erinev, siis mina arvan, et mõlemad soorolid on pädevad.*“ Intervjueeritavad ei soovinud stereotüüpilisi erinevusi esile tuua. (E4): „*Ma ei tahaks stereotüüpilisi asju väga tuua.*“ Toodi välja naiste ja meeste dünaamikat, mis on töökeskkonnas tähtis. (E3): „*Minu arvates on naiste ja meeste koostöötamise dünaamika mega vinge, kui seda kasutada, sest mõlemal on oma tugevused.*“

Intervjueeritavad arvasid, et erinevused sõltuvad pigem inimesest mitte tema soost, kuid mõned üldistavad soolised erinevused toodi välja. Üheks erinevuseks toodi enesekehtestamine. (E6): „*Ma arvan, et erinevus on enesekehtestamises. Naised on väga palju pehmemad, väga palju kaasavamad. Nad on selle tõttu ka väga palju kehvemad tagasiside andjad, sest et nad on väga empaatilised, mis ühelt poolt on tugevus, aga kindlasti ka nende nõrkus sellepärast, et nad jätavad iseennast tagaplaanile.*“ Toodi välja, et mehed on rohkem praktilistele ülesannetele suunatud. (E11): „*Ikkagi seda maskuliinset mõtlemisviisi, praktilist ülesannetele suunatud, on meestes rohkem, aga seda metatunnetust on naistes kindlasti rohkem.*“

Naiste tugevuseks peeti metatunnetust ning suhtlemist. (E7): „*Naistel on kindlasti see metatunnetus tugevam. Suhtlemine, koostöö.*“ (E3): „*Paljudel juhtudel ikkagi see tunnetus. Väga palju elatakse siin peas mitte südames, aga tegelikult tuleks kuulata oma südant ja seda intuitsiooni. Läbi kerguse on ka võimalik ettevõtlust teha ja väga häid tulemusi saavutada. Ma ütleks, et see on kindlasti naiste tugevus, mida me võiksime rohkem kasutada.*“ (E3): „*Üldjoontes ma arvan, et naine on tegelikult parema suhtlemisoskusega.*“ (E8): „*Jällegi oleneb inimesest, aga kui üldistada, siis naistel on kõik need pehmed oskused natuke paremad ja empaatiavõime ja teistega suhestumise võime. Sellepärast on nad ka väidetavalt paremad juhid.*“ Samuti toodi välja naiste võimekust detaile näha ning paremat planeerimisoskust. (E10): „*Naised on tähelepanelikumad, nad näevad selliseid väikseid asju. Pereemad on suurepärased ajaplaneerijad, hästi efektiivsed.*“ (E13): „*Naise tugevus on märgata rohkem ja varem kui mees ja võib-olla see on see konkurentsieelis. Ma arvan, et juhina on nii oluline osata märgata asju enne, kui need lahvatavad või asi läheb hapuks. Mida intuitiivsem naine, seda rohkem ta tabab n-ö õhust ära ja oskab ka suhtlemist ja koostööd paremini hallata.*“

Intervjueeritavatele tutvustati ka kvantitatiivse andmeanalüüsi tulemusi, milles selgus, et naised hindasid enne õpet enda loovust, autonoomset motivatsiooni, emotsioonidega toimetulekut ja ärivõimaluste avastamist madalamalt kui mehed. Seejärel uuriti, millest selline tulemus võis tingitud olla.

Emotsioonidega toimetuleku osas oli naisettevõtjatel erinevaid arvamusi. Toodi välja seda, et naised peavad oma emotsioonidega rohkem tegelema. (E1): „*Ma olen täiesti veendunud, et ükskõik kes, mida ütleb, siis ikkagi on suurem protsent naisi rohkem hädas oma emotsioonidega ja meestel on kergem võtta vastu mingisuguseid otsuseid, mis võib-olla on kehv teha, aga vajalikud. Loomulikult edukad naisettevõtjad on ennast kokku võtnud ja nad ei käitu oma*

*emotsioonide ajal, aga ma arvan, et naised peavad selleks tegelikult rohkem tööd tegema, et mitte käituda oma emotsioonide ajal.*“ (E13): „*Naised on võib-olla liiga tihti tundlikud.*“ Samuti tõdeti, et emotsionaalsus on naistele loomupärane. (E7): „*Ma arvan, et naised ongi emotsionaalsemad.*“ Oli ka teisi arvamusi, et naistel on emotsioonidega hakkamasaamine parem kui meestel. (E2): „*Mis nüüd puudutab emotsionaalset hakkamasaamist, jällegi ma ei ole üldse nõus sellega. Loomulikult naised kardavad rohkem, seda jah, aga teiste kohtade pealt... Mehed ei talu üldse stressi, mehed ei talu absoluutselt ärevaid olukordi ja pinget nad ei talu. Ma usun, et naised saavad paremini oma emotsioonidest aru ja oskavad neid juhtida.*“ Emotsionaalset intelligentsust peeti ka üheks naiste tugevuseks. (E3): „*Meil on nii mega power – see emotsionaalne intelligentsus, intuitsioon kuulata ja tegutseda.*“ (E10): „*Naised loevad emotsioone.*“ Samuti toodi välja, et selleks, et emotsioonidega toime tulla, on vaja neid alguses tunnetada ning see oskus on naistel tugevam. (E4): „*Selleks, et õppida emotsioone juhtima, ongi vaja neid kõigepealt tunda. Ja mehed ju jõuavad sinna alles hilisemates faasides tavaliselt, selle nimi on keskeakriis, siis hakatakse neid juhtima. Naistel toimub see varem ära.*“

Naiste madalamad hinnangud enda loovuse osas tulid mitmele naisettevõtjale üllatusena. (E11): „*Loovusega ma ei ole üldse nõus. Minu meelest on naised palju loovamad kui mehed. Naised mõtlevad välja palju keerulisemaid logistilisi lahendusi ja kuidas multiprobleemidega toime tulla.*“ (E2): „*Loovuse koha pealt ma pigem arvaks, et naised on loovamad, kuigi uuringus tuli teistmoodi välja. See on tegelikult jah selline kahe otsaga asi, sest mees võib-olla suudab võtta need kõik oskused kokku, et loovalt lahendada see probleem ära. Võib-olla naine jääb tõesti liiga selles loovuses toppama. Võib-olla see, et naistel on hästi läbi kalkuleeritud oma siht ja suund, mida nad teevad ja kui see probleem ette tuleb, siis võib-olla nad ei suuda jooksvalt seda loovust ümber mängida.*“ Naiste madalamaid hinnanguid loovuse osas seostati riskitaluvusega. (E1): „*Mehed võtavad rohkem riske ja võib-olla nad kujutavad ette, et nad on selle võrra ka loovamad ja noh, neil tulebki võib-olla paremini välja. Naised on nagu alalhoidlikumad ja üritavad võib-olla rohkem optimeerida, olles siiski üldiselt turvalises tsoonis nii-öelda. See pärsib kindlasti kogu seda loomeprotsessi ka.*“

Ärivõimaluste avastamise puhul arvati, et naistel ja meestel ei ole erinevusi ning naistel on võib-olla ideede leidmise osas eeliseid. (E2): „*Tegelikult see ärivõimaluste avastamine, seda ma nagu ei saaks öelda, et naised või mehed on kuidagi erinevad. Naistel on mingil määral eelised isegi selles. Just kogu selle titemajandusega, kogu kodumajandusega, tegelikult seal on nii palju äriideid.*“ Madalamat hinnangut ärivõimaluste avastamise osas seostati naiste vähese

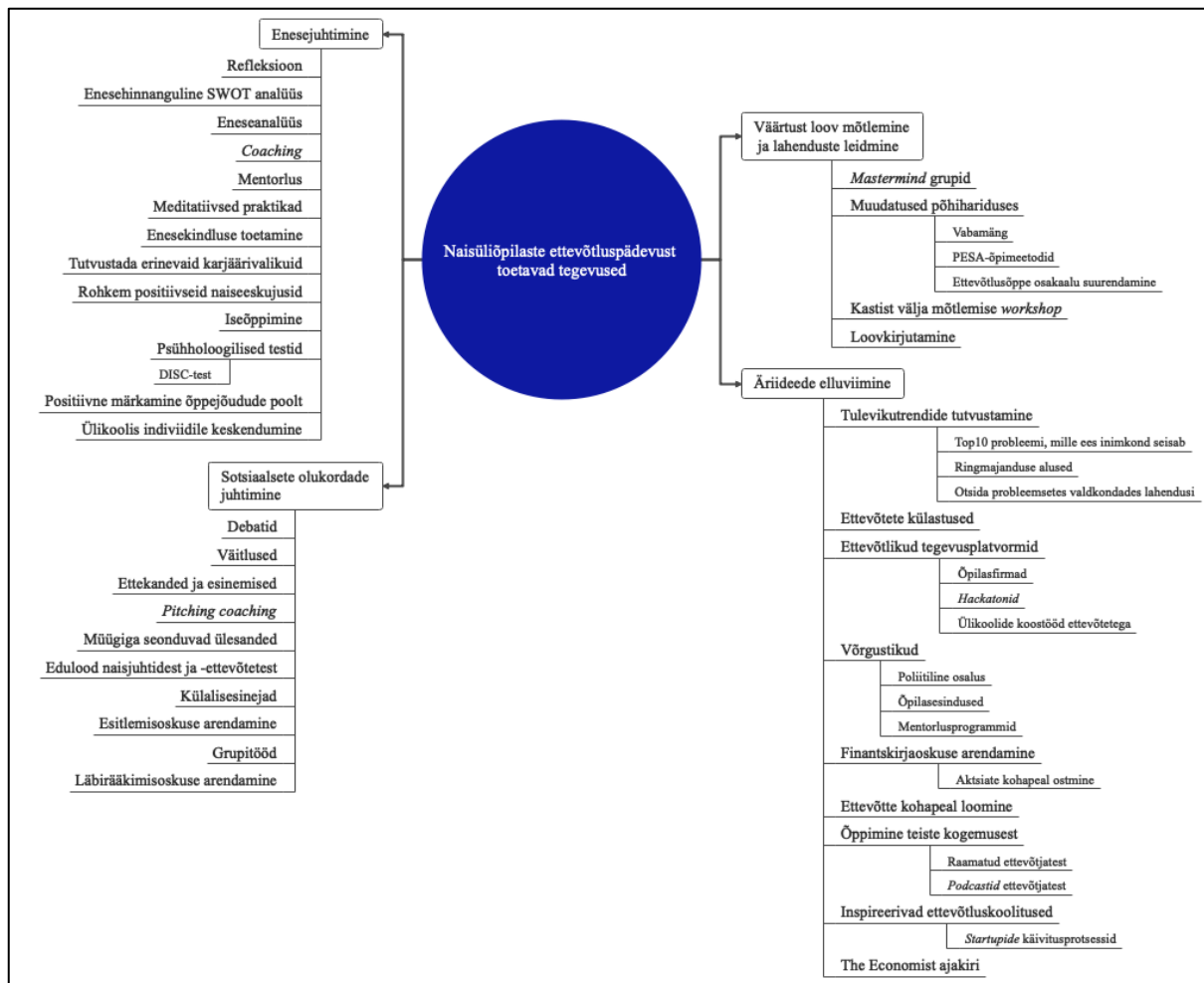


enesekindlusega. (E3): „*Naised väga palju ei julgegi ja ei ole seda enesekindlust, et otsida neid võimalusi, nendega kaasa minna.*“ Samuti seostati madalamaid hinnanguid naiste ülekoormusega. (E11): „*Ma arvan, et neil on uute ärivõimaluste nägemine tänu sellele madalam, et neil on vähem ressursi – vähem ajaressursi, vähem mõttevabadust ülekoormatuse tõttu. Väikeste laste kõrval on vähem seda aega vabalt mõelda.*“

Intervjueeritavad selgitasid hinnangute erinevusi naiste madalama enesehinnanguga. (E4): „*Kui inimene hindab iseennast, siis naised tihtipeale hindavad ennast madalamalt paljudes asjades, mis neil tegelikult võimekus on.*“ (E7): „*Loovus, ma arvan, et see on võib-olla enesehinnanguga seotud.*“ (E8): „*Selline madal eneseusk ja võib-olla madal enesehinnang, vähe enesekindlust.*“

### **3.2.5 Soovitused ülikoolidele tegevuste osas, mis toetavad naisüliõpilaste konkurentsivõimet**

Kvantitatiivse uuringu tulemusel peaks ülikoolis eelkõige tähelepanu pöörama ärivõimaluste avastamisele ja emotsioonidega toimetulekule, milles olid mees- ja naisüliõpilastel nii enne kui ka pärast õpet statistiliselt olulised erinevused. Samuti tuleks toetada loovust ja autonoomset motivatsiooni, milles olid enne õpet mees- ja naisüliõpilastel statistiliselt olulised erinevused. Kuna naised hindasid enne õpet ka eetilist ja jätkusuutlikku mõtlemist ning keskkonna mõistmist kõikide alapädevuste lõikes madalamalt, siis võiks jätkata nende pädevuste toetamist. Lisaks on vaja tegeleda arenguuskumusega, sest selles pädevuses langesid pärast ettevõtlusõpet hinnangud. Intervjueeritavatel uuriti, kuidas saaksid ülikoolid naiste konkurentsivõimet toetada ning mis on need tegevused, mis aitaksid naistel tööturul paremini hakkama saada. Joonisel 6 on kujutatud kokkuvõtet intervjueeritavate poolt välja pakutud lahenduste osas, mis toetavad naisüliõpilaste ettevõtluspädevuse arengut (vt Joonis 6).



Joonis 6. Tööandjate arvamus naisüliõpilaste ettevõtluspädevuse arengut toetavate tegevuste kohta

Allikas: autori koostatud

Intervjuudest selgus, et naiste konkurentsivõime toetamiseks peaks rohkem nende enesehinnangu ja enesekindlusega tegelema. (E8): „Üks põhiline asi on enesekindlus. Ma küll ei tea, kuidas seda täpsemalt tõsta saab, aga sellega peab juba varasemast peast kuskilt alustama.“ (E2): „Kindlasti eneseusk on naistel see, mis vajab tegelemist.“ (E11): „Kindlasti eneseusku, meelegindlust endale kindlaks jääda, enda eest seista ja julgust küsida, julgust tahta, julgust mõelda oma soovidest.“ Üks võimalus naiste enesekindluse tõstmiseks on naisjuhtide ja -ettevõtjate edulugude tutvustamine. (E8): „Ettevõtlusainetesse võib-olla tuua rohkem mingeid häid näiteid, kus on naisjuhid või naisettevõtjad edukad olnud lisaks sellistele tüüpilistele näidetele, nagu Steve Jobs ja Zuckerberg.“ (E9): „Kust need naised siis seda inspiratsiooni saavad, kui kõik on sellised maskuliinsed näited?“ (E13): „Tänapäeval endiselt veel maskuliinses ettevõtlus- ja juhtimiskeskonnas on üsna keeruline läbi naiselikkuse juhtida,

*sest sul ei ole väga palju eeskujusid, kelle pealt õppida või praktikuid, kes räägivad oma edulugudest.*“

Naiste konkurentsivõimet ja enesekindlust toetaksid avaliku esinemise osakaalu suurendamine, väitlused ja debatid. (E6): *„Ma arvan, et peab tegema rohkem selliseid tunde, kus tuleb esineda. Julgus seista vastu rahvamassile on see, mida sa juhina kogu aeg teed. Debatid, esinemised ja oma arvamuse avaldamine.*“ (E7): *„Esitlemise oskus, ettekande tegemise oskus ja julgus esineda, selgelt oma mõtteid sõnastada.*“ Oluline on oskus enda ideed maha müüa. (E3): *„Pitching coaching.*“

Intervjueeritavad tõid esile ka praktilise õppe osakaalu suurendamist ning üks võimalus interaktiivseks õppeks on mentorlus ja *coaching*. (E11): *„Ma arvan, et selline mentorlusprogramm, nagu näiteks Tartu Ülikool teeb. Ma arvan, et noortel on vajalik saada kontakti endast veidi vanema ja kogunud mentoriga juhul, kui neil on hea side. Ma arvan, et see on väga hea allikas, kuidas endale luua enesekindlust ja eneseusku juurde saada.*“ (E6): *„Võib-olla kogu see coaching-maastik, et kuidas olla liider või coach. Coachingu ja mentorluse taktikaid, võtteid õpetada naistele, sest need sobivad väga hästi ja need on väga head võtted, millega teistmoodi meeskonda juhtida läbi meie tugevuste – rääkimis-, suhtlemis- ja koostööoskuste.*“

Intervjueeritavad tõid välja enesejuhtimise pädevusvaldkonnaga seotud pädevused, mida tuleks ülikoolis rohkem arendada. (E1): *„Iseenda analüüs, enda peegeldamine, endast arusaamine.*“ (E7): *„See iseõppimise, ise hakkama saamise, iseenda motiveerimise kogemus.*“ Ülikool peaks tõstma tudengites teadlikkust iseõppimise vajaduse osas. (E13): *„Teadlikkuse kasvatamine, et see on väga tore, et tudeng õpib seda eriala ja saab baasteadmised, teooria ja kindlasti ka praktikat, aga sellega siin see asi ei lõpe.*“ Eneseanalüüs, enesejuhtimine ja müügiõskus aitaksid paremini töökohti saada. (E4): *„Inimestele seda eneseanalüüsi, enesejuhtimist natukene koolides rohkem õpetada ja ma arvan, et juba läbi selle jõuab töövestlustel ja ka esimeses töökohas palju lihtsamalt kohaneda.*“ (E13): *„Kõik taandub metatunnetusele – ma saan aru, kes ma olen, mis on minu tugevused ja nõrkused, mida ma elult tahan. Sealt tuleb ka see enesekindlus ja julgus karjääriredelil kasvada või ettevõtjaks hakata.*“ (E3): *„Müügiõskus. Minu arvates koolis ei ole sellist õpet, kuidas sa ennast tööandjale müüksid.*“

Tähtis on üliõpilaste avatud meel ja kriitiline mõtlemine. (E13): „*Peab olema avatud meelega ja kriitiliselt mõtlema, kas see, mida ma täna siin õpin, on ajakohane. Minu arvates on see hästi aus küsimus ka õppejõududelt tudengitele, sest üliõpilased, kes on reaalselt juba tööturul, on parimad peegeldajad teaduskondadele selles osas, kas see õppekava juba hakkab lonkama mingit jalga või ei hakka.*“

Intervjuudes toodi välja kontaktide olulisus konkurentsivõime tõstmisel. (E11): „*Kindlasti võrgustikes tegutsemine. Igasuguste organisatsioonide, startup'ide tegevused ja selline ühine areng. Lisaks sellisele standard õppekavale õppekavavälised ettevõtlikud tegevusplatvormid, kuhu noor saab kuuluda, et tal tekib kuuluvustunne ja võrgustik.*“ Lisaks aitab konkurentsivõime tõstmisele kaasa sarnaste huvidega inimeste tugigruppi kuulumine. (E10): „*Mastermind on kahtlemata üks asi, mis on hirmus kasulik.*“

Kuigi mõnes riigis on katsetatud naistele suunatud eriprogramme, et nende konkurentsivõimet toetada, siis intervjuudes pigem arvati, et programmid peaksid olema mõlemale soole suunatud ning noorema generatsiooni seas ei levi uskumus, et mõned ametid on vaid ühele soole sobilikud. (E8): „*Ma olen olnud seda meelt, et teeme ikkagi kõigile, et vahet ei ole. Pigem just ongi vaja, et nad koos tegutseksid. Mulle tundub, et noorema generatsiooni seas seda probleemi nagu ei ole.*“

Selleks, et arendada tudengites võimet äriideid avastada soovitati *hackaton*’ide korraldamist. (E9): „*Hackatonid on üliägedad ja ülikool saaks ise korraldada neid või osta organisatsioonidelt sisse.*“ Intervjuudes soovitati rohkem tulevikutrende tutvustada, sest see aitaks innovaatilisi ideid leida. (E8): „*Tegelikult peakski tutvustama megatrende ja igasuguseid tulevikustsenaariume, mis meid ees on ootamas. Tavatudeng ei ole tegelikult üldse kursis sellega, mis maailmas toimub ja kuhu see tee meid viib või kuhu suunas see tehnoloogia areneb. Lisaks peaks eraldi mingi kursuse raames käsitlema top10 valdkonda, probleemi või väljakutset, mille ees inimkond seisab.*“ Samuti soovitati pakkuda tudengitele rohkem isiklikke kokkupuutepunkte erinevate ettevõtetega. (E11): „*Vastava kirjanduse seire, rahvusvahelistest äridest arusaamine, kokku puutumine erinevate valdkondadega. Kõrvalt nägemine, kuidas kümned ja kümned startup'id ennast käivitanud on. Sissevaade kõikvõimalikesse erinevatesse sektoritesse, et saada natuke seda kogemust ja isiklikku assotsiatsiooni, et kuidas mina vaatan seda sektorit, mis ideed minul sellega seoses tekivad.*“

Mõned naisettevõtjad arvasid, et naiste konkurentsivõime tõstmiseks tuleb alustada muutustega madalamatelt kooliastmetelt. (E2): „*Pigem ma läheksin tõesti juba sinna kooli tasemele, tavakooli tasemele, mitte ülikoolide tasemele. Ülikooli astudes võiksid naised juba teada, mida nad oskavad või tahavad.*“ (E7): „*Kui sa saad lapsena oma loovust arendada, siis täiskasvanueas sa leiad üles oma elust need asjad, mida sa tahad kirega teha ja sa leiad üles selle töö, mida sa naudid. Ja su loovus töötab oluliselt paremini, sa oled harjunud seda kasutama. Aga kui sa oled nendes klassikalistes raamides nii lasteaias kui ka koolis, siis sul on kogu aeg mingid piirid ees ja sa ei õpigi nendest piiridest välja minema.*“ Selleks, et noori julgustada, tuleks alustada hindamissüsteemi ümbertegemisest. (E6): „*Meie hindamissüsteem tahab genereerida või toota inimesi, kes on tublid, kes ei mõtle ise, kes sooritavad ülesandeid ja ei võta vastutust. Ehk siis see paipoiss ja paitüdruk olemine toodab meile hirmunud ja tagasihoidlikke inimesi ning sellest välja saamiseks on tegelikult vaja kogu haridussüsteemi muuta. Lõpetada ära igasugune hindamine ja liikuda edasi võib-olla kvalitatiivse tagasiside andmisele.*“ Samuti pöörati tähelepanu ettevõtlusõppe osakaalu suurendamisele ja õpilaste ettevõtlikkuse arendamisele. (E3): „*Koolis võiks olla kindlasti selline korralik ettevõtlusõpetus.*“ (E2): „*Mina olen siiralt seda usku, et alates algkoolist tuleks õpetada ettevõtlikkust. Olgu see siis poliitiline osalemine, osalemine mingites õpilasesindustes. Kui sa seda ettevõtlikkust õpetad, siis paratamatult tuleb sealt ka see ettevõtlus välja lõpuks.*“

### **3.2.6 (Väike)ettevõtjate nõudmised koolituste osas**

Intervjueeritavatelt uuriti, millised koolituse liigid neile paremini sobivad ning mis valdkondades nad sooviksid ennast arendada.

Naisettevõtjate seisukohast on oluline õpetada koolitustel pigem väikeettevõtte mitte korporatsioonide juhtimist. (E6): „*Kui me võtame koolis loenguid juhtimisest, siis me räägime korporatsioonidest ja see ei ole praktilises maailmas rakendatav. Minu meelest võiks olla loengud sellest, kuidas alustada ettevõtet, mis on väikeettevõtte, kuidas väikeettevõtet juhtida. Mida tehagi siis, kui sa oled personalijuht, finantsjuht, CEO, koristaja. Selline ABC, mitte ärme hakka kohe rääkima sellest, kuidas korporatsioone juhtida.*“ Teemadena toodi välja ettevõtte kultuur ja strateegiad. (E13): „*Ettevõtte kultuur ja süsteemne strateegiate loome. Kuidas luua, hoida ja arendada ettevõttes sellist kultuuri, mis maksimeerib inimeste potentsiaali. Samuti pilk tulevikku – mis see tulevikuettevõtte ja -töötajad on, kuidas tööruum üldse tulevikus olema saab.*“

Samuti peeti tähtsaks teiste kogemustest õppimist ning oma ala professionaalidelt nõu küsimist. (E10): „*Kui ma tahan mingisugusesse teemasse väga sügavalt süveneda, siis ma otsin USA-st mõne ingliskeelse membership'i. Konkurentsilt kõige parem asi üldse, mis olemas on. Sul on üüratu materjalide kogu erinevatel tasemetel ja inimesed, kellelt sa saad küsimusi küsida.*“ (E1): „*Selline kogemusnõustamine on ülioluline ja siinkohal, kui me mõtleme alustavat ettevõtjat, siis tema peabki kuulama jutte nendelt, kes on, ütleme, 2-3 aastat tegelenud mitte nendelt, kes juba 30 aastat on tegelenud. Mõnes mõttes ei ole hea variant, et kobakäpp õpetab kobakäppa, aga teisest küljest kobakäpal on väga hästi meeles, kus ta valesti tegi ja tajub seda ärevust või seda probleemi, mis uuel ettevõtjal on. Mul ei oleks mingit kasu sellisest mehest, kellel on 50 töölisi. Mis ma selle teadmisega peale hakkkan, kui mul ei ole sellist plaani, kunagi ei tule ka.*“ Kogemuslugude puhul on oluline selle inimese õpikõver. (E13): „*Kõige toimivamad on minu jaoks kogemuslood – lood, mis on ka läbi õppimisnüansi mitte ainult inspiratsioonilood. See, kui reaalne ettevõtte, ametikoht või valdkonna esindaja räägib oma õpikõverast – milliseid ämbreid ta on kolistanud, milliseid eduelamusi on olnud, kust ta on tulnud, mida ta on õppinud. Ma suudan nendega samastuda või panna enda konteksti.*“

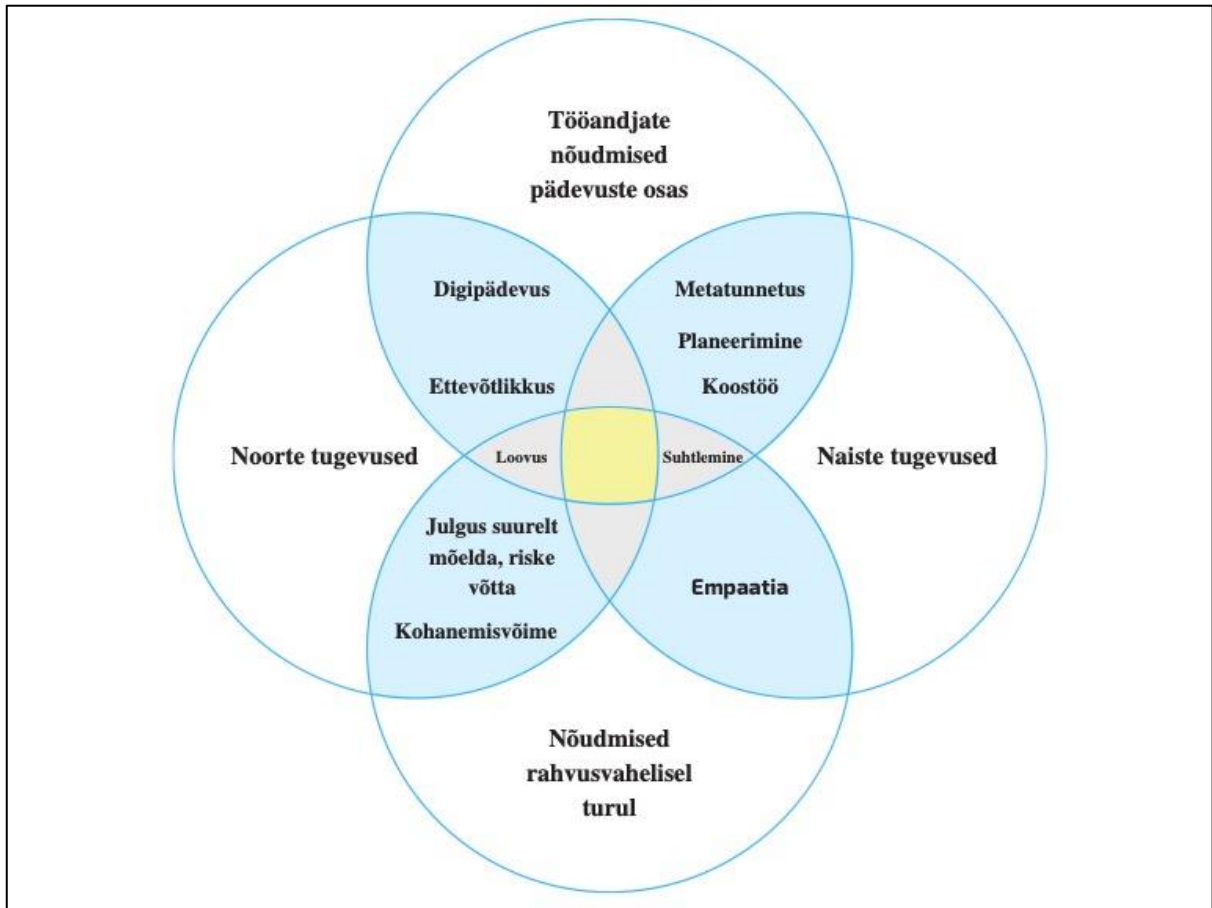
Toodi välja ka keeleoskuste arendamist. (E7): „*Ma läheksin uuesti keelekoolitusele. Võtaks uuesti saksa keelt, kuigi noh, ma räägin saksa keelt, aga ma tahaksin seda kindlasti arendada sellisele tasemele, et mul oleks võimalik ärisuhtlust kirjalikult teha. Hispaania-prantsuse keelt võiks küll juurde võtta.*“ (E11): „*Mind paeluvad keeled.*“

Intervjueeritavad tõid välja raamatuid ja *webinare* allikatena, kust neile meeldib uusi teadmisi saada. (E11): „*Mina olen selline inimene, kellel on kohutavalt vähe vaba aega. Seetõttu on minu jaoks sobivad ainult väga hästi selekteeritud, väga hästi fookuseeritud asjad ja mina ise kipun neid otsima või siis need tulevad minu kontaktvõrgustiku soovitude kaudu. Mulle meeldib kuulata podcaste, võtta raamatuid ette.*“ (E10): „*Kui ma tahan mingisugusest teemast saada enda jaoks ülevaadet, siis ma võtan mingisuguse paksu raamatu. Või kui selle kohta teeb keegi usaldusväärne isik webinarit, kus ta räägib ka, mis valdkond on, mis on prioriteedid, siis ma võtan selle. Ma kindlasti ei viitsi minna nt HR-iga tutvumiseks mingisugusele loengusarjale, ei mahu minu ajakavasse.*“ (E13): „*Ma kuulan praktikuid, loen raamatuid. Pigem isegi kuulan ettevõtlusraamatuid. Samuti webinarit vorm, kus keegi intervjueerib, kuulajad saavad ka küsimusi esitada.*“

Kokkuvõtvalt võib öelda, et tööandjate ootused sõltuvad konkreetsest sektorist ja positsioonist, keda otsitakse, kuid on pädevusi, mis on sõltumata ametist olulised. Ettevõtlushädevuse mudelis tõid intervjueritavad esile enesejuhtimisega seonduvad pädevused, nagu metatunnetus, autonoomne motivatsioon ja arenguskumus. Üks tähtsamatest oskustest oli suhtlemis- ja eneseväljendusoskus, mida oli intervjueritavate hinnangul noorte seas vähem märgata. Intervjuudest tulid välja mõned pädevused, mida tööandjad töötajatelt ootavad ning milles on noored või naised omakorda tugevad (vt Joonis 7). Noorte tugevusteks peeti digipädevust, ettevõtlikkust, loovust, julgust ja kohanemisvõimet. Naiste tugevusteks peeti metatunnetust, planeerimist, koostööd, suhtlemist ja empaatiat. Enamik intervjueritavaid leidis, et töötaja ettevõtlikkus annab ettevõttele palju juurde, kuid on ka ameteid ja ettevõtteid, milles ettevõtlikkus nii suurt rolli ei mängi. Rahvusvahelisel turul tegutsedes on olulised võõrkeeleoskused ning lisaks inglise keelele on väärtuslikud ka teised keeled, nagu saksa, prantsuse ja hispaania keel. Väga oluline on turu tundmine ning tuleb arvestada kultuuriliste eripäradega, mistõttu peavad töötajates need teadmised olema. Kuna rahvusvaheline keskkond on kiiresti muutuv, siis peab sellise turuga kokku puutuv töötaja olema kohanemisvõimeline. Nii noortel kui ka naistel on oma universaalselt rakendatavad tugevused – noorte puhul toodi esile loovust ja naiste puhul empaatiat, mis on töökeskkonnas, sh rahvusvahelisel turul tegutsedes tähtsad.

Ettevõtjana tegutsedes on olulisteks pädevusteks loovus ja probleemilahendus. Samuti on tähtsad ka spetsiifilised baasteadmised sellistest valdkondadest, nagu finants ja IT. Muutustega kohanemine on ka ettevõtjana väga oluline ning ettevõtja peab tahtma mingisugust muutust esile kutsuda ja maailma paremaks teha. Naisettevõtjate puhul on tähtis kogukonna toetus ning tugigrupi või võrgustiku olemasolu.

Intervjueritavad selgitasid meeste ja naiste hinnangute erinevust naiste madalama enesehinnanguga, mis ei tähenda seda, et nad oleksid loovuses, emotsioonidega toimetulekus, autonoomses motivatsioonis või ärivõimaluste avastamises nõrgemad. Naisettevõtjad arvasid, et pigem on naised loovamad ning ärivõimalusi saavad naised samamoodi avastada kui mehed. Emotsioonidega toimetulekus oli vastakaid arvamusi – mõned intervjueritavad arvasid, et naised tulevad oma emotsioonidega paremini toime, sest nad tunnetavad ja kaardistavad oma emotsioone paremini, aga mõned lähtusid arvamusest, et naised on loomu poolest emotsionaalsemad kui mehed, mistõttu hindasid nad seda pädevust madalamalt.



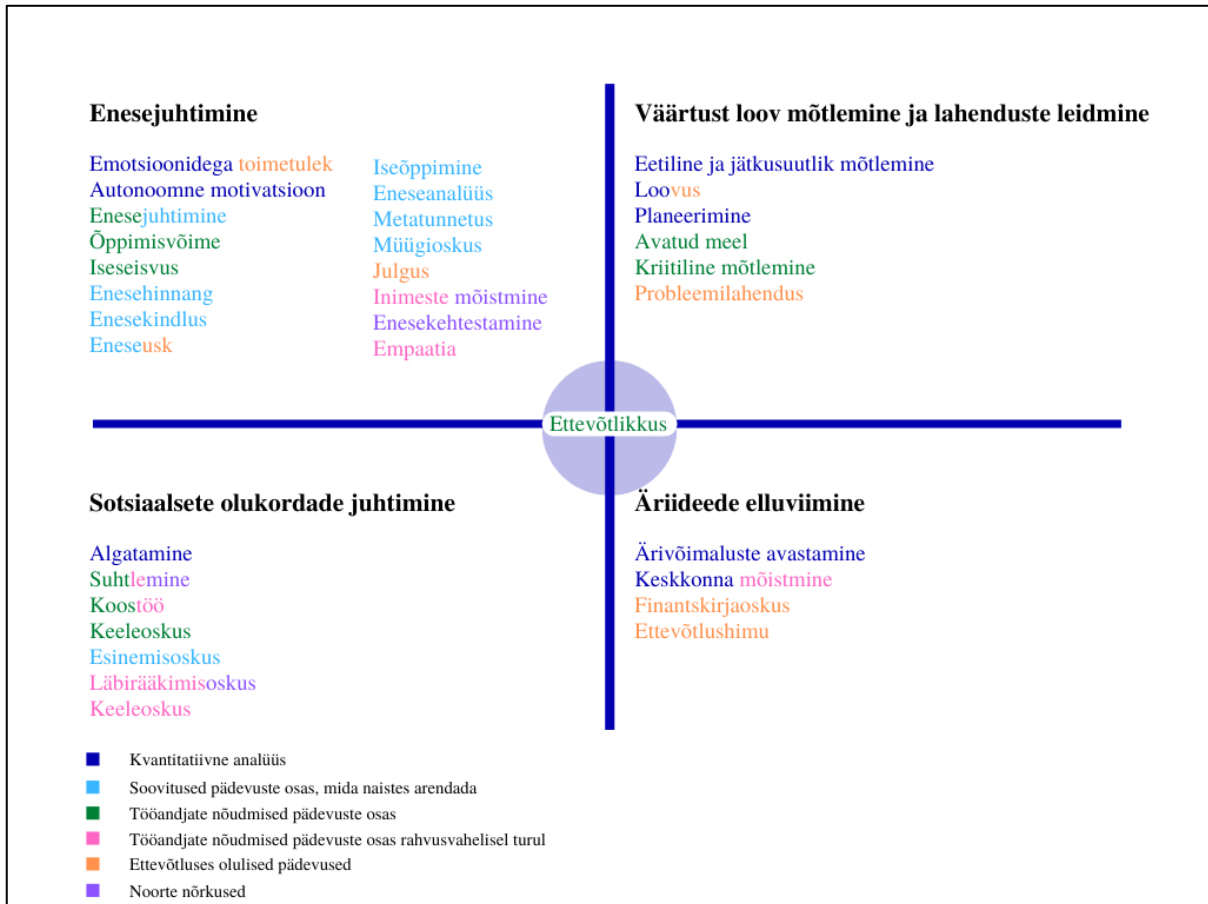
Joonis 7. Tööturul nõutavate pädevuste ning noorte ja naiste tugevuste ühisosad  
Allikas: autori koostatud

Naiste konkurentsivõimet saab tõsta, toetades nende ettevõtluspädevust läbi avalike esinemiste, võrgustikes osalemise, müügioskuse arendamise, eeskuju näitavate edulugude tutvustamise jms. Peamiselt toodi välja interaktiivseid ja praktilisi õppemeetodeid, mille efektiivsust on ka varasemates uuringutes teadvustatud – nt eestvedamise oskuse arendamiseks sobivad naistele arvutipõhised simulatsioonid (Edmond *et al.* 2017). Naisettevõtjad leidsid, et parimad meediumid uute teadmiste hankimiseks on raamatud, võrgustikud ja liikmesus mitmesugustes ühendustes, *webinarid* ja *podcastid*, aga ka isiklikud soovitusel võrgustikust ja kogemusnõustamine.

Kombineerides kvantitatiivse ja kvalitatiivse uuringu tulemused, võib kokkuvõtteks öelda, et naisüliõpilastel tuleks toetada kõikide ettevõtluspädevuse alapädevuste arengut, mis peakski olema eesmärk, et toetada ettevõtluspädevuse kui terviku arengut (vt Joonis 8). Kvantitatiivsest uuringust selgus, et iga pädevusvaldkonna all oli vähemalt üks alapädevus, millele tuleks naisüliõpilastel erilist tähelepanu pöörata. Kvalitatiivses uuringus tõid naisettevõtjad samuti



esile enesejuhtimise pädevusvaldkonna, mida arendades peaks nende arvates naiste konkurentsivõime tõusma. Lisaks enesejuhtimisele vajavad naised ettevõtjate arvates toetamist noorte sotsiaalsete olukordade juhtimise alapädevused. Olulised pädevused ettevõtluses on pigem seotud äriideede elluviimisega, aga ka väärtust loova mõtlemise ja lahenduste leidmise ning enesejuhtimise pädevusvaldkonnaga.



Joonis 8. Naisüliõpilaste ettevõtluspädevuse alapädevuste toetamise vajadus, toetudes kvantitatiivse ja kvalitatiivse uuringu kombineeritud tulemustele  
Allikas: autori koostatud

Kokkuvõttes võib öelda, et kvalitatiivne uuring kinnitas kvantitatiivse uuringu tulemusi ja ühtlasi täiendas seda. Et kõikide ettevõtluspädevuse alapädevuste arengut toetada, peab ülikoolis arvestama ka tudengi individuaalse profiiliga ning tema karjäärivõimega. See võimaldaks toetada tudengis rohkem just neid pädevusi, mis on tema karjäärivõimega seotud tingituna kõige olulisem. Näiteks palgatööle orienteeritud naistudengitel arendada rohkem ärivoimaluste avastamist, loovust, algatamist ja toetada enesehinnangu tõusu, potentsiaalsetel ettevõtjatel ärivoimaluste avastamist, esinemisoskust ja autonoomset motivatsiooni ning

ettevõtluskogemusega naistudengitel ärivõimaluste avastamist, eetilist ja jätkusuutlikku mõtlemist, planeerimist.

## 4. ARUTELU JA JÄRELDUSED

Magistritöös on uuringu eesmärgi saavutamiseks ja uurimisküsimuste lahendamiseks kasutatud kombineeritult kvantitatiivset ja kvalitatiivset uuringut. Kvalitatiivne uuring kinnitas paljuski kvantitatiivse analüüsi tulemusi ja täiendas seda. Mõlemas uuringus selgus, et naiste tugevusteks peetakse koostööd, suhtlemist ja metatunnetust, samuti loovat lähenemist probleemide lahendamisele. Kuigi intervjuudes toodi ühe tugevusena välja naiste planeerimisoskust ning naisüliõpilased hindasid planeerimist kõrgemalt kui meesüliõpilased, hindasid naisüliõpilased seda pärast ettevõtlusõpet ühe madalaima pädevusena. Kvalitatiivne uuring andis lisainfot pädevuste osas, mida naistel peetakse tugevamaks (nt empaatia, detailide märkamine) ning mille arengut peaks naistel rohkem toetama (nt enesekindlus, autonoomne motivatsioon). Kvantitatiivse uuringu tulemused nais- ja meesüliõpilaste pädevuste erinevuste osas üllatasid tööandjaid ning kvalitatiivne uuring ei kinnitanud täielikult, et naistel on loovus, ärivõimaluste avastamine või emotsioonidega toimetulek nõrgem kui meestel.

Toetudes magistritöö kvantitatiivse ja kvalitatiivse andmeanalüüsi tulemustele, võib öelda, et meeste ja naiste pädevuste vahel on statistiliselt olulisi erinevusi. Magistritöö tulemused sooliste erinevuste osas lähevad kokku Wilson *et al.* (2007) ja Omar *et al.* (2012) uuringutega, milles selgus samuti, et meesüliõpilased hindasid enda loovust kõrgemalt kui naisüliõpilased. Teisalt nad ei uurinud autonoomset motivatsiooni, emotsioonidega toimetulekut, ärivõimaluste avastamist, planeerimist ning eetilist ja jätkusuutlikku mõtlemist, mille hinnangutes selgusid käesolevas magistritöös statistiliselt olulised erinevused. Seega täiendas magistritöö olemasolevat teadmist mees- ja naisüliõpilaste hinnangute erinevustes oma pädevustele. Kvalitatiivne uuring aitas selgitada erinevusi nais- ja meesüliõpilaste hinnangute vahel ning kinnitas, et ettevõtluspädevus on oluline praeguses ja tuleviku töökeskkonnas, arvestades makrotasandi muutusi, sh globaliseerumist ja demograafilisi nihkeid (Raposo, do Paço 2011). Naiste eripärana toodi esile nende empaatiavõimet, mistõttu on nad kaasavamad, parema suhtlusoskuse ja koostöövõimega ning nad suudavad märgata probleeme enne, kui need süvenevad. Naised peaksid õppima juhtima läbi enda tugevuste ning pealtnäha nõrkused enda

kasuks tööle panema. Näiteks selgitati ärivõimaluste avastamise madalamaid hinnanguid väiksema ajuressursi ja mõttevabadusega, mis on tingitud pere- ja kodukohustustest, kuigi just need võiksid anda naistele eelise äriideede leidmisel, sest pere- ja koduvaldkonnas on palju äriideid, mis lahendavad elulisi probleeme.

Intervjueeritavad seletasid naiste madalamaid hinnanguid võrreldes meestega madala enesehinnangu, vähese enesekindluse ja julgusega. Varasemalt on leitud, et naistel on madalam enesehinnang kui meestel juba alates põhikoolist ning enesekindlus mõjutab inimeste karjäärivõimusi (Wilson *et al.* 2007), seega tuleks ettevõtlust juba varasemas eas õpetada, et naised tajuksid ettevõtlust ühe karjäärivalikuna. Kõrgema enesehinnanguga tudengid saavad teha enesekindlamaid karjäärivalikuid (Huezo-Ponce *et al.* 2020), mis toetaks omakorda naiste konkurentsivõimet. Mitchelmore ja Rowley (2013) käsitlesid enesekindlust kui ühte naisettevõtja tugevust. Kvantitatiivses uuringus tuli selgelt välja, et palgatööle orienteeritud naisüliõpilased hindasid enda pädevusi tunduvalt madalamalt kui potentsiaalsed ettevõtjad ja ettevõtluskogemusega naistudengid. Seetõttu võib oletada, et enesekindlus on tõepoolest üks naisettevõtjale iseloomulik pädevus, mis eristab teda pigem palgatööle orienteeritud naisest. Ka Langowitz ja Minniti (2007) leidsid, et naised, kes tundsid, et neil on oskused ja teadmised ettevõtlusega tegelemiseks ning edu saavutamiseks, asutasid tõenäolisemalt enda ettevõtte. Enesekindluse tõstmine tuleks kasuks ka selles võtmes, et toetada naisettevõtjate ettevõtete suuruse ja kasumlikkuse kasvu. Kuna naistel pole nii head ligipääsu finantskapitalile või oskusi finantskapitali investoritelt küsida, ei saa nad ka oma ettevõtteid nii kiiresti kasvatada (Raghuvanshi *et al.* 2017). Kui naised oleksid enesekindlamad, siis julgeksid nad rohkem raha kaasata ning nende enesekindlus paistaks välja ka investoritele, mis omakorda võib tõsta tõenäosust raha saada.

Blázquez *et al.* (2018) leidsid, et algatamine, ettevõtlusalased oskused ja loovus on naiste puhul peamised pädevused, mis määravad ära selle, kas nad saavad juhtivaid positsioone. Käesolevas magistritöös selgus, et loovus, ärivõimaluste avastamine ja algatamine olid pädevused, millele andsid palgatööle orienteeritud naisüliõpilased kõige madalamad hinnangud ning nendes pädevustes oli ka suurim erinevus võrreldes potentsiaalsete ettevõtjate ja ettevõtluskogemusega naistudengitega. Seetõttu on nende pädevuste arengu toetamine eriti tähtis palgatööle orienteeritud naisüliõpilastel, kuna ka palgatöötajalt oodatakse loovaid ideid uute toodete, teenuste arendamisel või teiste uuenduste loomisel ning mis omakorda võimaldab tõsta nende tõenäosust saada juhtivamaid positsioone.

Et enesekindluse kasvu toetavad enesejuhtimise oskused ja hoiakud (nt Ibrahim, Jaafar 2017, 942), näitab see vajadust toetada naisüliõpilaste ettevõtluspädevuse enesejuhtimise valdkonna oskusi ja hoiakuid. Ka naisettevõtjad tõid enesekindluse tõstmisel esile enesejuhtimise ja sotsiaalsete olukordade juhtimise pädevusvaldkondade toetamise vajaduse. Ühelt poolt aitavad eneseväljendusharjutused (nt väitlused, äriideede *pitching*, müügikõned) anda tudengitele julgust juurde ning teiselt poolt aitab enesejuhtimise pädevusvaldkonna arendamine (nt arenguuskumuse ja autonoomse motivatsiooni arendamine) enesekindlust tõsta. Samuti leidsid Huevo-Ponce *et al.* (2020), et emotsionaalsete oskuste arendamine tõstab tudengite enesekindlust enda oskuste osas ja toetab ettevõtlikke algatusi.

Kui võrrelda magistritöö tulemusi Manzanera-Román ja Brändle (2016) uuringuga, siis mitmed pädevused kattuvad, mis on naisettevõtjale iseloomulikud. Näiteks toodi magistritöös esile loovust, emotsioonidega toimetulekut, enesekindlust, suhtlemisoskust, sihikindlust, finantskirjaoskust, paindlikkust ja kohanemisvõimet. Samas ei toonud Manzanera-Román ja Brändle (2016) välja planeerimisoskust, probleemilahendust, ettevõtlushimu, müügioskust, riskijulgust, eneseusku, uudishimu ning oskust eksida ja läbi kukkuda. Kuigi Nassif *et al.* (2012) uuringus tõid naisettevõtjad välja, et soovivad endas arendada suhtlus- ja läbirääkimisoskusi, analüütilist mõtlemist ning ettenägelikkust, siis magistritöös nende pädevuste arendamist esile ei tõstetud. Täiendava teadmisenähtena selgus magistritööst, et naisettevõtjad soovivad endas arendada võõrkeeleoskusi, digioskusi (kujundusprogrammide kasutamine, veebilehe koolitused, baas IT oskused, programmeerimine), juhtimisoskusi ning huvitusid (tuleviku) töökorraldusest, sotsiaalpsühholoogiast, rahvusvahelise turu spetsiifilistest teadmistest, ettevõtte kultuurist ja strateegialoomest.

Käesolev töö näitas, et ettevõtlusõppe aitab arendada loovust, probleemilahendust, planeerimist ja algatusvõimet, kuid lisaks pea kõiki teisi ettevõtluspädevuse alapädevusi. Samuti selgus magistritööst, et mõned pädevused arenesid õppe jooksul rohkem kui teised, mis tuli välja ka Laguna-Sánchez *et al.* (2020) uuringust. Kuna ettevõtlusõppe jooksul toimus suurim muutus äriideede elluviimise pädevusvaldkonna alapädevuste ning väärtust loova mõtlemise ja lahenduste leidmise alapädevustes, siis võib öelda, et valimis osalenud õppijaid toetas ettevõtlusõppe kõige paremini just neisse pädevusvaldkondadesse kuuluvate alapädevuste arengut. Samas tuleks otsida võimalusi ka teiste alapädevuste arengu tugevamaks toetamiseks, mis tudengite enesehinnangutes näitasid väiksemaid muutusi kui loovuses või eetilises ja jätkusuutlikus mõtlemises. Näiteks probleemilahenduse ja planeerimise arengut toetavaid

tegevusi tuleks ettevõtlusõppesse rohkem integreerida. Enesejuhtimise pädevusvaldkonnas paistis rohkem välja ettevõtlusõppe toetus autonoomse motivatsiooni ja metatunnetuse arengusse, kuid peaks kas õppe jooksul või õppekavavälise tegevusena arendama ka naistudengite emotsioonidega toimetulekut ja arenguuskumust. Kuna enesekohaste pädevuste areng on aeglane (nt Claxton 1998; Knight, Yorke 2002, 269), vajavad nad rohkem toetust õppeprotsessis, mistõttu soovitatakse õppekavade loomisel lõimida nende pädevuste õpe mitte ainult ettevõtlusõppesse vaid ka õppekava teistesse üld- ja erialaainetesse ning integreerida pädevuspõhine õpe nende ainete teemadega. Uuringud toetavad seda, et hea haridus ja koolitused on ühed naisettevõtjate edutegurid (Swarnalatha, Vasantha 2014) ning ettevõtluspädevuse arendamine tõstab ülikoolilõpetajate konkurentsivõimet (Laguna-Sánchez *et al.* 2020).

Ettevõtlusõppe on hea võimalus mees- ja naisüliõpilaste vaheliste hinnangute erinevuste vähendamiseks, mistõttu võiks ettevõtlust õpetada kõigile sõltumata nende soost või valitud erialast. Varasemalt on soovitatud lõimida ettevõtlusõppe mittemajanduserialade õppekavadesse (nt Towers *et al.* 2020) ning kuna ettevõtluspädevust käsitletakse võtmepädevusena elukestvas õppes (European Commission, 2018), saab seda rakendada kogu elu jooksul ja erinevates valdkondades (Raposo, do Paço 2011, 456). Seega saavad ülikoolid magistritöös välja toodud soovitusi kasutada mõlemast soost üliõpilaste konkurentsivõime toetamiseks, kuid naised tuleks rohkem suunata neid võimalusi kasutama. Wilson *et al.* (2007) leidsid samuti, et ettevõtlusõppel oli suurem mõju naisüliõpilaste enesehinnangutele ning seega on ettevõtlusõppe naiste enesekindluse tõstmisel oluline. Kui võrrelda käesoleva töö autori tulemusi Wilson *et al.* (2007) tulemustega, siis mõlemas uuringus tõusid ettevõtlusõppe jooksul rohkem naisüliõpilaste hinnangud loovuses ja finantskirjaoskuses, kuid Wilson *et al.* (2007) uuringust selgus, et naisüliõpilastel tõusid õppe jooksul hinnangud enda probleemilahenduse osas rohkem kui meesüliõpilastel, mis käesolevas magistritöös oli vastupidi.

Käesolev uuring aitab paremini mõista naisüliõpilaste hinnanguid ettevõtluspädevusele enne ja pärast õpet, soolisi erinevusi hinnangute osas ning ettevõtlusõppe mõju sooliste erinevuste vähendamisel. Lisaks selgus tööst, et naisettevõtjate pädevused sõltuvad karjäärivaliku kavatsusest. Wilson *et al.* (2007, 401) tõstasid küsimuse, kas naised, kellel on kõrgem enesehinnang enda pädevustele, valivad tõenäoliselt ettevõtlusalase karjääri või nende enesehinnang tõuseb pärast ettevõtluskogemust. Tuginedes magistritöö tulemustele võib öelda, et naistudengid, kellel on kõrgem enesehinnang enda ettevõtluspädevusele, valivad

tõenäolisemalt ettevõtjalase karjääri. Kuna kvalitatiivne uuring võtab arvesse muutusi seoses globaliseerumise ja demograafiliste nihetega ning ettevõtjate arvamust tuleviku osas, lisab see uuringu tulemustele tulevikuvaadet. Tööl on praktiline väärtus, sest ülikoolid saavad kasutada saadud teadmisi paremate õppe- ja ainekavade loomiseks, mis toetavad ülikoolide lõpetajate hakkamasaamist ettevõtja, töötaja või kodanikuna ühiskonnas.

## KOKKUVÕTE

Siiani on naiste ettevõtluspädevuse teemal vähe empiirilisi uuringuid tehtud (Yusuff *et al.* 2016) ning puudus põhjalik teadmine pädevustest, mida naisüliõpilastes nende konkurentsivõime tõstmiseks toetada. Magistritöö eesmärk oli välja selgitada, milliste ettevõtluspädevuse alapädevuste arengut tuleks naisüliõpilastel kõrgkoolis rohkem toetada, et toetada nende hakkamasaamist ettevõtja, palgatöötaja või kodanikuna.

Autor püstitas töö eesmärgi saavutamiseks järgnevad uurimisküsimused:

1. Kuidas hindavad naisüliõpilased enda ettevõtluspädevust enne ja pärast õpet? (UK 1)
2. Millised on soolised erinevused ettevõtluspädevuse hindamisel enne ja pärast õpet? (UK 2)
3. Millised erinevused on ettevõtlikus käitumises ja hoiakutes nn potentsiaalsetel naisettevõtjatel võrreldes nende naistega, kes ei soovi ettevõtjaks saada? (UK3)
4. Millised on tööandjate ootused ülikooli lõpetanule, võttes arvesse makrotasandi muutusi nt globaliseerumist ja demograafilisi muutusi? (UK 4)
5. Millistele pädevustele tuleks õppeprogrammides rohkem tähelepanu pöörata toetamaks naisüliõpilaste ettevõtlikkuse arengut? (UK 5)

Töö autor kasutas kombineeritud uurimismeetodit, mis koosnes ettevõtluspädevuse enesehindamise küsimustiku ning naisettevõtjate intervjuude analüüsist. Kvantitatiivne uuring aitas autoril kaardistada pädevused, mida naistudengid hindasid kõrgemalt ja madalamalt, millistes hinnangutes olid meestel ja naistel statistiliselt olulised erinevused ning millistes pädevustes toimus õppe jooksul suurim muutus. Kuna saadud tulemuste puhul ei olnud võimalik öelda, millised on tööandjate vajadused pädevuste osas, miks tulid kvantitatiivses uuringus meeste ja naiste puhul sellised erinevused välja ning millised tegevused aitaksid vajalike pädevuste arengut just naisüliõpilastes toetada, uuris autor neid teemasid kvalitatiivse uuringu abil.



Uuringu tulemustest selgus, et naiste tugevuseks on metatunnetus, mida pole varasemates uuringutes eriliselt välja toodud. Varasemalt on leitud, et suhtlemine on naiste tugevus (Gupta 2007), mis leidis osaliselt kinnitust ka käesolevas töös. Magistritööst selgus, et nais- ja meesüliõpilaste hinnangutes pädevustele on statistilisi erinevusi autonoomses motivatsioonis, emotsioonidega toimetulekus, loovuses, planeerimises, eetilises ja jätkusuutlikus mõtlemises ning ärivõimaluste avastamises. Varasemalt on leitud soolisi erinevusi loovuses (nt Wilson *et al.* 2007; Omar *et al.* 2012), mida kinnitas ka käesolev töö. Kuigi probleemilahendust ja finantskirjaoskust on meestel kõrgemaks peetud (nt Wilson *et al.* 2007; Omar *et al.* 2012), selgus magistritööst, et naisüliõpilased peavad neid oskusi enda tugevusteks ning soolisi erinevusi polnud. Seega täiendas töö varasemat teadmist selles, et nais- ja meesüliõpilastel olid erinevused ka autonoomses motivatsioonis, emotsioonidega toimetulekus, planeerimises, eetilises ja jätkusuutlikus mõtlemises ning ärivõimaluste avastamises. Kuna õppe jooksul vähenesid erinevused mees- ja naisüliõpilaste hinnangutes, on ettevõtlusõpe hea viis sooliste erinevuste vähendamiseks.

Käesoleva magistritöö unikaalne panus ettevõtlusteooria arendamisesse peitub naisüliõpilaste pädevuste uurimises lähtuvalt karjäärivalikust. Varasemalt on vaadeldud naisettevõtjate pädevusi kas lähtuvalt üldistest ettevõtjate pädevustest (Yusuff *et al.* 2016) või on küsitud mees- ja naisettevõtjate arvamust naisettevõtja profiili loomiseks (Manzanera-Román, Brändle 2016), kuid mitte niivõrd palju lähtuvalt sellest, mis eristab ettevõtja karjäärile orienteeritud naisi teistest naistest, kes on pigem palgatööle orienteeritud. Magistritööst selgus, et palgatööle orienteeritud naisüliõpilased hindasid enne ja pärast õpet enda loovust, ärivõimaluste avastamist ja algatamist tunduvalt madalamalt kui need naisüliõpilased, kes kavatsesid valida ettevõtja karjääri. Seejuures on leitud, et just nende pädevuste hinnangud määravad ära selle, kas naised saavad ettevõttes juhtivaid positsioone või mitte (Blázquez *et al.* 2018), mistõttu on oluline nendele pädevustele õppes suuremat tähelepanu pöörata.

Magistritöö tulemused täiendavad varasemat teadmist tööandjate nõudmiste osas töötajate pädevustele (nt võrreldes Maxwell *et al.* 2009, Rosenberg *et al.* 2011). Käesolev töö tõi välja enesejuhtimise, kohanemisvõime, iseseisvuse ja vaimse tasakaalu olulisuse, millele varasemates uuringutes ei ole tähelepanu pööratud. Need on tänases ja tuleviku töökeskkonnas kõige olulisemad pädevused, arvestades makrotasandi muutusi, nt globaliseerumist ja demograafilisi nihkeid. Magistritööst selgus, et enesejuhtimine pole vajalik mitte ainult ettevõtjatele (Jackson 2012, 346), vaid kõikidele ametipositsioonidele. Ülemaailmne

tervisealane kriis on tõenäoliselt mõjutanud ka ettevõtjate nõudmisi, mistõttu pööratakse rohkem tähelepanu töötajate vaimsele heaolule ning oodatakse töötajatelt kohanemis- ja õppimisvõimet, iseseisvust ja enesejuhtimist varasemast veelgi rohkem. Kuna tööandjad ootavad töötajatelt üha suuremat vastutuse võtmist enda arengu eest, peaksid (üli)koolid tõstma (üli)õpilaste teadlikkust iseõppimise olulisusest, aitama neis õpihuvi tekitada ning leida üles need töövaldkonnad, milles enda tugevusi rakendada. Sarnaselt magistritöö tulemustele on varasemates uuringutes rõhutatud, et üldoskused (*soft or generic skills*) on tööandjate jaoks olulisemad kui erialased ja tehnilised oskused (*hard skills*) (nt Archer, Davison 2008; Saunders, Zuzel 2010).

Kombineerides kvantitatiivse ja kvalitatiivse uuringu tulemused, võib järeldada, et naiste konkurentsivõime tõstmiseks on oluline arendada kõiki ettevõtluspädevuse mudeli pädevusvaldkondi. Ühelt poolt tuleks tugevdada neid pädevusi, milles naised ennast kas enne või pärast õpet madalamalt hindasid (äri võimaluste avastamine, keskkonna mõistmine, emotsioonidega toimetulek, eetiline ja jätkusuutlik mõtlemine, loovus, algatamine). Teiselt poolt tuleks tugevdada neid pädevusi, mille hinnangutes olid mees- ja naistudengitel statistiliselt olulised erinevused naiste kahjuks (autonoomne motivatsioon, loovus, emotsioonidega toimetulek, äri võimaluste avastamine). Samuti tuleks tugevdada neid pädevusi, mida tööandjad tulevikutöötajatelt ootavad (suhtlemis- ja koostööoskus, enesejuhtimine, aga ka kohanemisvõime ja IT-oskused, mida ettevõtluspädevuse mudelis pole). Seega võib öelda, et ülikooli lõpetanud naisel peaksid olema tugevad oskused nii enesejuhtimises, väärtust loovas mõtlemises ja lahenduste leidmises, sotsiaalsete olukordade juhtimises kui ka äriideede elluviimises sõltumata tema karjäärivajadusest. Ülikoolid saavad naisüliõpilastel nende pädevuste arengut toetada, tutvustades tudengitele tulevikutrende, külastades ettevõtteid, kutsudes loengutesse edukaid naisjuhte ja -ettevõtjaid, suunates naisi võrgustikes ja ettevõtlikes tegevusplatvormides (*hackatonidel*, õpilasfirmade loomisel) osalema, arendades naistudengite eneseanalüüsioskusi, suunates neid rohkem debattidel osalema, arendades nende esitlusoskust, luues loovust arendavaid õpitube jpm. Alapädevuste arengut toetavaid tegevusi peaks lõimima lisaks ettevõtlusõppele ka teistesse üld- ja erialaainetesse (Towers *et al.* 2020), et toetada õppijate ettevõtlikkust toetavate alapädevuste arengut ja paremini mõista ettevõtluse kui võtmepädevuse arendamise vajadust erinevates olukordades. Samuti kuna enesekohaste pädevuste areng on aeglane (nt Claxton 1998; Knight, Yorke 2002, 269), nõuab nende arendamise toetamine rohkem aega ja tähelepanu. Õppejooksul tuleks jätkata digi- ja finantsalaste baasoskuste arendamist. Parimad meediumid uute

teadmiste hankimiseks on raamatud, võrgustikud, *webinarid*, *podcastid* ja kogemusnõustamine, mida võiks õppesse rohkem integreerida.

Magistritöös kasutatud metoodikal on ka puudused. Magistritöö valim oli väike, piiratud suuremas osas ühe ülikooliga ning erinevate gruppide valimite suurused olid erinevad (nt pädevustele suunatud õpe ja traditsiooniline õpe; karjäärrikavatsus), mistõttu oleks vaja uuringu valimit laiendada ning uurida rohkem ka teisi ülikoole. Ettevõtlushädevuse hinnangute täpsem uurimine lähtuvalt karjäärrikavatsusest võimaldaks luua terviklikuma profiili nendest pädevustest, mis eristab palgatööle orienteeritud naisüliõpilasi ja potentsiaalseid ettevõtjaid ettevõtlushädevusega naisüliõpilastest. Nende profiilide alusel saaks naisüliõpilaste pädevuste arengut paremini toetada, arvestades seda, kas nad soovivad olla edukad palgatöötajana, ettevõtjana või juhtida sotsiaalseid projekte aktiivse kodanikuna. Näiteks on käesoleva töö põhjal vaja naisüliõpilastel toetada ärihävõimaluste avastamise arengut, mis esmapilgul ei tundu olevat palgatöös niivõrd tähtis. Samas on ka palgatöös oluline hävõimalusi leida toodete ja teenuste arendamiseks ja teiste uuenduste leidmiseks, mistõttu peaks ärihävõimaluste avastamise hädevust toetama vastavalt kontekstile – nt palgatööle orienteeritud naistudengil läbi eluliste harjutuste palgatöö kontekstis, et ta mõistaks, miks on just temal seda hädevust vaja rohkem arendada. Puudusena võib välja tuua ka kvalitatiivse uuringu subjektiivsuse ning selle, et saadud tulemusi ei saa üldistada. Kuigi töö autor ei analüüsinud andmeid teadlikult subjektiivselt, on võimalik, et teised uurijad oleksid leidnud teistsuguseid tulemusi. Kuna töös intervjueriti vaid naiseettevõtjaid, võiks teha intervjuud ka meesettevõtjatega ning võrrelda, kas nende vastused on erinevad. Tulevikus võiks uurida tudengite ettevõtlikkust ka erialade kaupa, et leida, milliseid hädevusi on eri erialadel vaja rohkem toetada. Samuti tuleks uurida, kuidas mõjutab hädevusalaseid hinnanguid see, kas tudengi vanemad või lähisugulased on ettevõtjad.

## SUMMARY

### DEVELOPING FEMALE STUDENTS' ENTREPRENEURSHIP COMPETENCE TO SUPPORT THEIR EMPLOYABILITY

Meril Mägi

There have only been a few studies on women entrepreneurship competence (Yusuff *et al.* 2016) and there was no thorough understanding of competencies that need to be supported to develop female students' employability. The aim of the master's thesis was to find out which sub-competencies of entrepreneurship competence should be more supported in the university to support female students' coping with being an entrepreneur, employee or citizen.

To achieve the aim set, the author set up following research questions:

1. How do female students assess their entrepreneurship competence before and after entrepreneurship course? (RQ 1)
2. What kind of gender differences are in the assessment of entrepreneurship competence before and after entrepreneurship course? (RQ 2)
3. What kind of differences are in enterprising behaviour and attitudes between so-called potential female entrepreneurs and those female students that don't want to become an entrepreneur? (RQ 3)
4. What kind of expectations do employers have for graduates taking in account the changes in macrolevel, for example, globalisation and demographic shifts? (RQ 4)
5. Which sub-competencies should be given special attention to in the study programmes to support the development of enterprising attitudes and behaviour in female students? (RQ 5)

The author used mixed methods which consisted of the analysis of self-assessment questionnaire of entrepreneurship competence and female entrepreneurs' interviews. Quantitative study helped the author to map the competencies that female students scored

higher and lower, which competencies had significant gender differences and which competencies had the greatest change during the entrepreneurship course. Based on quantitative study, it was impossible to say which competencies were more in demand regarding the employers, why the study results showed that kind of gender differences and which activities would help to support the development of competencies in female students, so the author examined this in qualitative study.

Based on results, metacognition is one of women's strengths which hasn't been highlighted in previous studies. Earlier research has found that communication is women's strength (Gupta 2007) which was also partially proven to be true in this thesis. Master's thesis pointed out that there are significant gender differences in competencies such as autonomous motivation, emotion regulation, creativity, planning, ethical and sustainable thinking and opportunity recognition. Earlier research has found gender differences in creativity (e.g., Wilson *et al.* 2007; Omar *et al.* 2012) which was also proven to be true in this thesis. Even though some research has indicated that men have stronger problem solving and financial literacy skills (e.g., Wilson *et al.* 2007; Omar *et al.* 2012), female students assessed these competencies quite high and there were no significant gender differences in this thesis. Therefore, this thesis complemented previous knowledge on competencies by finding out that there were gender differences also in autonomous motivation, emotion regulation, planning, ethical and sustainable thinking and opportunity recognition. As the differences between male and female students' competencies decreased during their studies, entrepreneurship education is a good way to decrease gender differences.

This research gave a unique contribution to the development of entrepreneurship theory by studying female students' competencies based on their career intentions. There has been previous research based on entrepreneurs' competencies (Yusuff *et al.* 2016) or men and women entrepreneurs' opinions to create a profile for women entrepreneurs (Manzanera-Román, Brändle 2016) but there hasn't been much research based on the competencies that differentiate women who are oriented to entrepreneurial career from those women who are rather oriented to paid employment. It was found in the master's thesis that female students who were oriented to paid employment scored their creativity, opportunity recognition and initiative before and after the entrepreneurship course significantly lower than those female students who intended to choose entrepreneurial career. It has been found that these specific

competencies determine whether women get leading positions or not (Blázquez *et al.* 2018) and therefore, it's important to give special attention to these competencies in studies.

Master's thesis results complement previous knowledge on employers' expectations regarding employees' competencies (e.g., compared to Maxwell *et al.* 2009, Rosenberg *et al.* 2011). This master's thesis pointed out self-management, resilience, independence and mental balance which haven't been highlighted in previous research. These are the most important competencies in current and future work environment in consideration of macrolevel changes, for example, globalisation and demographic shifts. Based on master's thesis, self-management is not only necessary for entrepreneurs (Jackson 2012, 346) but for all positions. Global pandemic has probably affected employers' demands; thus, they give special attention to employers' mental wellbeing and they expect resilience, self-learning, independence and self-management from their employees more than ever before. As the employers expect employees to take more responsibility for their own development, universities should raise awareness of the importance of self-learning, help create interest in learning and find working areas where students can use their strengths. Similar to this thesis results, previous research has highlighted that soft or generic skills are more important to employers than hard skills (e.g., Archer, Davison 2008; Saunders, Zuzel 2010).

By combining quantitative and qualitative study results, it may be concluded that it's important to develop all areas of competencies in entrepreneurship competence model to increase women's employability. On the one hand, it's important to strengthen competencies that women scored lower before or after the entrepreneurship course (opportunity recognition, understanding entrepreneurship environment, emotion regulation, ethical and sustainable thinking, creativity, initiative). On the other hand, it's important to strengthen competencies which had gender differences to the detriment of women (autonomous motivation, creativity, emotion regulation, opportunity recognition). On top of that, it's necessary to strengthen competencies that employers expect from the future employers (communication, teamwork, self-management, but also resilience and digital competence which are not included in the entrepreneurship competence model). Therefore, it can be concluded that a woman who has graduated from the university should have strong skills in self-management, value-creating thinking and solution finding, management of social situations and implementation of business ideas irrespective of her career intentions. Universities can support the development of these competencies in female students' by introducing future trends, visiting enterprises, inviting

successful women leaders and entrepreneurs to lectures, directing women to participate in networks and entrepreneurial actions (e.g., hackathons, creating student companies), developing self-analysis skills in female students', directing them to take more part in debates, developing their presentation skills, creating creative workshops, etc. The activities to support sub-competencies should also be integrated to other general and specialty subjects besides entrepreneurship subjects (Towers *et al.* 2020) to support the development of competencies that support enterprising attitudes and behaviour and to better understand the need for entrepreneurship as a key competence in different situations. Furthermore, as the development of general competencies such as self-management is slow (e.g., Claxton 1998; Knight, Yorke 2002, 269), it takes more time and attention to develop these competencies. It is suggested to continue developing digital and financial competencies during the studies. The best mediums for acquiring new knowledge are books, networks, webinars, podcasts and experiential counselling which should be more integrated into studies.

There are also some limitations to this research. The sample of thesis was small, restricted to mostly one university and the sample sizes for different groups were different (e.g., education directed to competencies and traditional education; career intention), therefore the sample should be extended, and the other universities should also be researched more thoroughly. The assessment of entrepreneurship competence based on career intention would allow to create a more complete profile of the competencies that differentiate female students who are more oriented to paid employment and potential entrepreneurs from those female students who already have some experience in entrepreneurship. On the basis of these profiles, it would be possible to support the development of female students' competencies better taking into account whether they wish to be successful as employers, entrepreneurs or lead social projects as active citizens. For example, based on thesis results, it is necessary to support the development of opportunity recognition in female students' which at first sight, does not seem as important in paid employment than it does in being an entrepreneur. On the other hand, it is also important in paid employment to recognise opportunities in order to develop products and services and find other innovations, thus opportunity recognition competence should be supported according to its context – for example, exercises in paid employment context for a female student who is more oriented to paid employment, so she could understand why she needs to develop this particular competence. The limitations of this study are also the subjectiveness of qualitative study and the fact that the results cannot be generalised. Even though the author did not analyse the data subjectively by intention, it is possible that other

researchers would have reached different results. As the interviews were conducted with only female entrepreneurs, the interviews could also be conducted with men to compare if there are differences in their responses. Students' enterprising attitudes and behaviour could be researched by study fields to find out which competencies should be supported in different specialities. Furthermore, it could be researched how having parents or close relatives who are entrepreneurs affects the assessments of competencies.



## KASUTATUD ALLIKAD

- Achtenhagen, L., Tillmar, M. (2013). Studies on women's entrepreneurship from Nordic countries and beyond. *International Journal of Gender and Entrepreneurship*, 5 (1), 4-16.
- Adcroft, A., Willis, R., Dhaliwal, S. (2004). Missing the point? Management education and entrepreneurship. *Management Decision*, 42 (3/4), 512-521.
- Agrawal, V., Dasgupta, S. (2018). Identifying The Key Employability Skills: Evidence From Literature Review. *IOSR Journal of Business and Management*, 85-90.
- Ahmad, N. H. (2007). *A cross cultural study of entrepreneurial competencies and entrepreneurial success in SMEs in Australia and Malaysia*. (Doktoritöö) The Univeristy of Adelaide, Adelaide Graduate School of Business, Australia.
- Alcaraz-Rodriguez, R., Alvarez, M., Villasana, M. (2014). Developing entrepreneurial competences in students in the life sciences: The Lifetech Ad-Venture program. *Horizon*, 22, 182–191.
- Anna, A., Chandler, G., Jansen, E., Mero, N. (2000). Women business owners in traditional and non- traditional industries. *Journal of Business Venturing*, 15 (3), 279–303.
- Archer, W., Davison, J. (2008). *Graduate employability: What do employers think and want?* Kättesaadav: [http://cced-complete.com/documentation/graduate\\_employability\\_eng.pdf](http://cced-complete.com/documentation/graduate_employability_eng.pdf), 04.03.2021.
- Arro, G., Jaani, J., Loogma, K., Malleus, E., Titov, E., Toding, M., Täks, M., Venesaar, U. (2018). *Ettevõtlikkuse ja ettevõtlusõppe süsteemne arendamine Eestis*. Kättesaadav: [https://xn--ettevtluspe-jfbe.ee/wp-content/uploads/2018/12/Raamdokument\\_web\\_3.pdf](https://xn--ettevtluspe-jfbe.ee/wp-content/uploads/2018/12/Raamdokument_web_3.pdf), 02.11.2020.
- Basadur, M., Goldsby, M. (2016). *Design-centered entrepreneurship*. New York: Routledge Taylor and Francis Group.
- Blázquez, M., Herrarte, A., Llorente-Heras, R. (2018). Competencies, occupational status, and earnings among university graduates. *Economic of Education Review*, 62, 16-34.
- Blenker, P., Frederiksen, S. H., Korsgaard, S., Müller, S., Neergaard, H., Thrane, C. (2012). Entrepreneurship as everyday practice: Towards a personalized pedagogy of enterprise education. *Industry and Higher Education*, 26 (6), 417–430.

- Boahin, P., Hofman, A. (2013). A disciplinary perspective of competency-based training on the acquisition of employability skills. *Journal of Vocational Education & Training*, 65 (3), 385-401.
- Brush, C. G. (1992). Research on women business owners: Past trends, a new perspective and future directions. *Entrepreneurship Theory and Practice*, 16 (4), 5–30.
- Brush, C. G., de Bruin, A., Welter, F. (2009). A gender-aware framework for women's entrepreneurship. *International Journal of Gender and Entrepreneurship*, 1 (1), 8-24.
- Carter, S., Anderson, S., Shaw, E. (2001). *Women's business ownership: A review of the academic, popular and Internet literature*. Report to the Small Business Service, Department of Marketing, University of Strathclyde, Glasgow.
- Chandler, G., Lyon, D. (2001). Issues of research design and construct measurement in entrepreneurship research: The past decade. *Entrepreneurship Theory & Practice*, 25 (4), 101–113.
- Claxton, G. (1998). *Hare Brain, Tortoise Mind*. London: Fourth Estate.
- Cohen, J. (1988). *Statistical Power Analysis for the Behavioral Sciences*. New York: Lawrence Erlbaum Associates.
- Collins, A., Koechlin, E. (2012). Reasoning, learning, and creativity: Frontal lobe function and human decision-making. *PLoS Biol*, 10 (3), 1-16.
- Confederation of British Industry (CBI). (2011). *Building for Growth: Business Priorities for Education and Skills – Education and Skills Survey 2011*. Kättesaadav: [https://esol.britishcouncil.org/sites/default/files/cbi\\_\\_edi\\_education\\_skills\\_survey\\_2011.pdf](https://esol.britishcouncil.org/sites/default/files/cbi__edi_education_skills_survey_2011.pdf) , 18.03.2021.
- Consortium for Entrepreneurship Education. (2008). *Entrepreneurship everywhere: The case for entrepreneurship education*. Columby, USA. Kättesaadav: <https://silo.tips/download/entrepreneurship-everywhere-the-case-for-entrepreneurship-education-by-consortiu>, 19.03.2021.
- Cowan, N. (2014). Working memory underpins cognitive development, learning, and education. *Educational Psychology Review*, 26 (2), 197-223.
- Dawson, P., Guare, R. (2010). *Executive skills in children and adolescents: A practical guide to assessment and intervention* (2nd ed.). New York: The Guilford Press.
- Edmond, V. P., Brannon, D. L., Stewart, A., Williams, J. (2017). Gender differences in entrepreneurial leadership skills training. *Global Journal of Entrepreneurship*, 1 (2), 32-52.
- Eesti Statistikaamet (2020). TKS04: Juhtivtöötajad ja ettevõtjad soo järgi. [E-andmebaas]. Kättesaadav: [https://andmed.stat.ee/et/stat/sotsiaalelu\\_\\_toelukvaliteet\\_\\_sooline-vordsus/TKS04](https://andmed.stat.ee/et/stat/sotsiaalelu__toelukvaliteet__sooline-vordsus/TKS04), 02.11.2020.

- Ettl, K., Welter, F. (2010). Gender, context and entrepreneurial learning. *International Journal of Gender and Entrepreneurship*, 2 (2), 108-129.
- European Commission (2018). Proposal for a COUNCIL RECOMMENDATION on Key Competences for LifeLong Learning. Kättesaadav: [https://eur-lex.europa.eu/resource.html?uri=cellar:395443f6-fb6d-11e7-b8f5-01aa75ed71a1.0001.02/DOC\\_1&format=PDF](https://eur-lex.europa.eu/resource.html?uri=cellar:395443f6-fb6d-11e7-b8f5-01aa75ed71a1.0001.02/DOC_1&format=PDF), 05.05.2021.
- Fayolle, A., Gailly, B. (2015). The Impact of Entrepreneurship Education on Entrepreneurial Attitudes and Intention: Hysteresis and Persistence. *Journal of Small Business Management*, 53 (1), 75–93.
- FFE-YE (2012). *Impact of entrepreneurship education in Denmark – 2011*. Odense: The Danish Foundation for Entrepreneurship – Young Enterprise. Kättesaadav: [http://eng.ffe-ye.dk/media/202248/impact\\_of\\_entrepreneurship\\_education\\_in\\_denmark\\_2011.pdf](http://eng.ffe-ye.dk/media/202248/impact_of_entrepreneurship_education_in_denmark_2011.pdf), 05.05.2021.
- Frank, H., Korunka, C., Lueger, M., Mugler, J. (2005). Entrepreneurial orientation and education in Austrian secondary schools. *Journal of Small Business and Enterprise Development*, 12 (2), 259-273.
- Frese, M. (2009). Toward a psychology of entrepreneurship – An action theory perspective. *Foundations and Trends in Entrepreneurship*, 5 (6), 435–494.
- Garnefski, N., Kraaij, V. (2006). Cognitive Emotion Regulation Questionnaire – Development of a short 18-item version (CERQ-short). *Personality and Individual Differences*, 41 (6), 1045–1053.
- Gracia, L. (2009). Employability and higher education: contextualising female students' workplace experiences to enhance understanding of employability development. *Journal of Education and Work*, 22 (4), 301-318.
- Gupta, N. D. (2007). Are women falling behind in the new economy? Gender gaps in new skills and competencies. *Swedish economic policy review*, 14, 151-189.
- Hansemark, O. (1998). The effects of a program on need for achievement and locus of control of reinforcement. *International Journal of Entrepreneurship Behaviour and Research*, 4 (1), 28-50.
- Harvey, L. (2001). Defining and Measuring Employability. *Quality in Higher Education*, 7 (2), 97-109 .
- Harvey, L., Knight, P. T. (2005). *Briefings on employability 5: Helping departments to develop employability*. Kättesaadav: [http://www.employability.ed.ac.uk/documents/Staff/HEABriefings/HEA-Briefing5-Helping\\_depts\\_develop\\_employability.pdf](http://www.employability.ed.ac.uk/documents/Staff/HEABriefings/HEA-Briefing5-Helping_depts_develop_employability.pdf), 11.04.2021

- Haynie, M., Shepherd, D.A. (2009). A measure of adaptive cognition for entrepreneurship research. *Entrepreneurship Theory and Practice*, 33 (3), 695-714.
- Hillage, J., Pollard, E. (1998). *Employability: Developing a Framework for Policy Analysis*. London: DfEE.
- Huezo-Ponce, L., Fernández-Pérez, V., Rodríguez-Ariza, L. (2020). Emotional competencies and entrepreneurship: modeling universities. (forthcoming)
- Hughes, K. D., Jennings, J. E., Brush, C., Carter, S., Welter, F. (2012). Extending Women's Entrepreneurship Research in New Directions. *Entrepreneurship Theory and Practice*, 36 (3), 429-442.
- Ibrahim, H. I., Jaafar, A. H. (2017). The Outcomes of Work-Integrated Learning Programmes: The Role of Self-Confidence as Mediator between Interpersonal and Self-Management Skills and Motivation to Learn. *Social Sciences & Humanities*, 25 (2), 931 – 948.
- Jackson, D. (2012). Business undergraduates' perceptions of their capabilities in employability skills. Implications for industry and higher education. *Industry & Higher Education*, 26 (5), 345-356.
- Jones, B., Iredale, N. (2010). Enterprise education as pedagogy. *Education + Training*, 52 (1), 7-19.
- Jones, H. M., Warnock, L. (2014). Towards a Competency Framework for Student Work-Based Learning. York: The Higher Education Academy. Kättesaadav: <https://www.advance-he.ac.uk/knowledge-hub/towards-competency-framework-student-work-based-learning>, 10.03.2021.
- Karwowski, M. (2014). Creative mindsets: Measurement, correlates, consequences. *Psychology of Aesthetics, Creativity, and the Arts*, 8 (1), 62–70.
- Knight, P. T., Yorke, M. (2002). Employability through the curriculum. *Tertiary Education and Management*, 8 (4), 261–276
- Kourilsky, M., Walstad, M. (1998). Entrepreneurship and female youth: Knowledge, attitudes, gender differences and educational practices. *Journal of Business Venturing*, 13, 77–88.
- Kyndt, E., Baert, H. (2015). Entrepreneurial competencies: Assessment and pre- dictive value for entrepreneurship. *Journal of Vocational Behavior*, 90 (October), 13–25.
- Laguna-Sánchez, P. Abad, P., de la Fuente-Cabrero, Calero, R. (2020). A University Training Programme for Acquiring Entrepreneurial and Transversal Employability Skills, a Students' Assessment. *Sustainability*, 12 (3), 1-17.
- Langowitz, N., Minitti, M. (2007). The entrepreneurial propensity of women. *Entrepreneurship Theory and Practice*, 31 (3), 341–364.

- Lower, L. M., Newman, T. J., Anderson-Butcher, D. (2015). Validity and reliability of the teamwork scale for youth. *Research on Social Work Practice*, 27 (6), 1–10.
- Malleus, E., Arro, G., Mädamürk, K. Kallaste, M., Toding, M. Venesaar, U. (2021). Ettevõtlu spädevuse arendamise ja enesehindamise juhend. Tallinn: Eesti Haridus- ja Teadusministeerium, Haridus- ja Noorteamet.
- Man, T. W. Y., Lau, T. (2000). Entrepreneurial competencies of SME owner/managers in the Hong Kong services sector: a qualitative analysis. *Journal of Enterprising Culture*, 8 (3), 235-254.
- Man, T. W., Lau, T., Snape, E. (2008). Entrepreneurial competencies and the performance of small and medium enterprises: An investigation through a framework of competitiveness. *Journal of Small Business & Entrepreneurship*, 21 (3), 257–276.
- Manzanera-Román, S., Brändle, G. (2016). Abilities and skills as factors explaining the differences in women entrepreneurship. *Suma de Negocios*, 7 (15), 38-46.
- Markham, G., Balkin, D., Baron, R. (2002). Inventors and new venture formation: The effects of general self-efficacy and regretful thinking. *Entrepreneurship Theory and Practice*, 27 (2) 149–165.
- Mars, M. (2013). Building toward a holistic model of innovation and entrepreneurship education: transformation before commercialization. In: M. Mars, S Hoskinson (Eds.), *A Cross-Disciplinary Primer on the Meaning and Principles of Innovation (Advances in the Study of Entrepreneurship, Innovation & Economic Growth* (113-124). Bingley: Emerald Group Publishing Limited.
- Maxwell, G. A., Scott, B., Macfarlane, D., Williamson, E. A. (2009). Employers as stakeholders in postgraduate employability skills development. *International Journal of Management Education*, 8 (2) 1-22.
- Miller, L., Biggart, A., Newton, B. (2013). Basic and employability skills. *International Journal of Training and Development*, 17 (3), 173–175.
- Mitchelmore, S., Rowley, J. (2013). Entrepreneurial competencies of women entrepreneurs pursuing business growth. *Journal of Small Business and Enterprise Development*, 20 (1), 125-142.
- Morris, M. H., Webb, J. W., Fu, J., Singhal, S. (2013). A Competency-Based Perspective on Entrepreneurship Education: Conceptual and Empirical Insights. *Journal of Small Business Management*, 51, 352–369.
- Nassif, V. M. J., Andreassi, T., Tonelli, M. J., Felury, M. T. L. (2012). Women entrepreneurs: Discussion about their competencies. *African Journal of Business Management*, 6 (26), 7694-7704.
- National Association of College and Employers (NACE). (2020). *Job outlook 2020*. Kättesaadav: <https://www.naceweb.org/talent-acquisition/candidate-selection/key-attributes-employers-want-to-see-on-students-resumes/>, 10.03.2021.

- Neergard, H., Uilhøi, J.P. (2007). *Handbook of Qualitative Research Methods in Entrepreneurship*. Cheltenham: Edward Elgar.
- Omar, M. K., Bakar, A. R. (2012). Employability Skill Acquisition among Malaysian Community College Students. *Journal of Social Sciences*, 8 (3), 472-478.
- Pintrich, P. R., Smith, D. A. F., Garcia, T., McKeachie, W. J. (1991). *A manual for the use of the Motivated Strategies for Learning Questionnaire (MSLQ)*. Kättesaadav: <https://files.eric.ed.gov/fulltext/ED338122.pdf>, 04.05.2021.
- Ploum, L. Blok, V., Lans, T., Omta, O. (2017). Toward a validated competence framework for sustainable entrepreneurship. *Organization & Environment*, 31 (2), 113-132.
- Politis, D. (2005). The Process of Entrepreneurial Learning: A Conceptual Framework. *Entrepreneurship Theory and Practice*, 29 (4), 399-424.
- Raghuvanshi, J., Agrawal, R., Ghosh, P. (2017). Analysis of Barriers to Women Entrepreneurship: The DEMATEL Approach. *The Journal of Entrepreneurship*, 26, 220-238.
- Raposo, M., do Paço, A. (2011). Entrepreneurship education: Relationship between education and entrepreneurial activity. *Psicothema*, 23, 453–457.
- Raybould, J., Sheedy, V. (2005). Are graduates equipped with the right skills in the employability stakes? *Industrial and Commercial Training*, 37, 259-263.
- Rosenberg, S., Heimler, R., Morote, E. S. (2011). Basic employability skills: a triangular design approach. *Education + Training*, 54 (1), 7-20.
- Sajjad, M., Kaleem, N., Chani, M. I., Ahmed, M. (2020). Worldwide role of women entrepreneurs in economic development. *Asia Pacific Journal of Innovation and Entrepreneurship*, 14 (2), 151-160.
- Sánchez-Escobedo, M. d. I. C., Díaz-Casero, J. C., Hernández-Mogollón, R., Postigo-Jiménez, M. V. (2011). Perceptions and attitudes towards entrepreneurship. An analysis of gender Among University students. *International Entrepreneurship and Management Journal*, 7 (4), 443–463.
- Sarstedt, M., Ringle, C. M., Hair, J. F. (2017). Partial Least Squares Structural Equation Modeling. In: C. Homburg, M. Klarmann, A. Vomber (Eds.), *Handbook of Market Research* (1-40). Cham: Springer.
- Sauga, A. (2020). *Statistika õpik majanduseriala üliõpilastele*. Tallinn: TalTech Kirjastus
- Saunders, V. Zuzel, K. (2010). Evaluating Employability Skills: Employer and Student Perceptions. *Bioscience Education*, 15 (1), 1-15.
- Schoonenboom, J., Johnson, R. B. (2017). How to Construct a Mixed Methods Research Design. *Köln Z Soziol*, 69 (2), 107-131.

- SDG 5 – Gender equality. (2020). Kättesaadav: [https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=SDG\\_5\\_-\\_Gender\\_equality](https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=SDG_5_-_Gender_equality), 17.02.2021.
- Solesvik, M. Z. (2012). Entrepreneurial Competencies in Emerging Economy Context. 17th Nordic Conference on Small Business Research, Helsinki. May 23-25 2012. Kättesaadav: <http://pyk2.aalto.fi/ncsb2012/Solesvik.pdf>, 06.04.2021.
- Sullivan, D. M., Meek, W. R. (2012). Gender and entrepreneurship: a review and process model. *Journal of Managerial Psychology*, 27 (5), 428-458.
- Swarnalatha, A., Vasantha, K. (2014). Impact of skill training programmes on women entrepreneurship. *Indian Journal of Health and Wellbeing*, 5 (1), 9-13.
- Tang, J., Kacmar, K. M. M., Busenitz, L. (2012). Entrepreneurial alertness in the pursuit of new opportunities. *Journal of Business Venturing*, 27 (1), 77–94.
- The Future of Jobs Report 2018*. (2018). World Economic Forum. Kättesaadav: [http://www3.weforum.org/docs/WEF\\_Future\\_of\\_Jobs\\_2018.pdf](http://www3.weforum.org/docs/WEF_Future_of_Jobs_2018.pdf), 24.03.2021.
- Towers, N., Santoso, A. S., Sulkowski, N., Jameson, J. (2020). Entrepreneurial capacity-building in HEIs for embedding entrepreneurship and enterprise creation – a tripartite approach. *International Journal of Retail & Distribution Management*, 48 (8), 881-899.
- Tynjälä, P. (2016). Ajatteluun kehitys aikuisuudessa – kohti moninäkökulmaisuuksia. In: E. Kalio (Eds.) *Suomen Kasvatustieteen Seuraa ry, Kasvatusalan tutkimuksia* (227-244).
- Venesaar, U., Täks, M., Arro, G., Malleus, E., Loogma, K., Mädamürk, K., Titov, E., Toding, M. (2018). Ettevõtluspädevuse mudeli empiirilise põhjendamise ettevõtlusõppe arendamise alusena. *Eesti Haridusteaduste Ajakiri*, 6 (2), 118-155.
- Wakkee, I., Englis, P.D., During, W. (2006). Using e-mails as a source of qualitative data. In: H. Neergaard, J. P. Uihøi (Eds), *Handbook of Qualitative Research Methods in Entrepreneurship* (331-358). Cheltenham: Edward Elgar.
- Walker, E., Webster, B. (2006). Management competencies of women business owners. *The International Entrepreneurship and Management Journal*, 2, 495-508.
- Walter, S.G.; Block, J.H. (2016). Outcomes of entrepreneurship education: An institutional perspective. *Journal of Business Venture*, 31, 216–233.
- Weinstein, N., Przybylski, A. K., Ryan, R. M. (2012). The index of autonomous functioning: Development of a scale of human autonomy. *Journal of Research in Personality*, 46, 397–413.
- Wickramasinghe, V., Perera, L. (2010). Graduates', university lecturers' and employers' perceptions towards employability skills. *Education + training*, 52 (3), 226-244.

- Wilson, F., Kickul, J., Marlino, D. (2007). Gender, Entrepreneurial Self-Efficacy, and Entrepreneurial Career Intentions: Implications for Entrepreneurship Education. *Entrepreneurship Theory and Practice*, 31 (3), 387-406.
- Wilton, N. (2011). Do employability skills really matter in the UK graduate labour market? The case of business and management graduates. *Work, employment and society*, 25 (1), 85-100.
- Yadav, V., Unni, J. (2016). Women entrepreneurship: research review and future directions. *Journal of Global Entrepreneurship Research*, 6 (12), 1-18.
- Yorke, M. (2006). *Employability in Higher Education: What it is – What it is not*. York: Higher Education Academy.
- Yusuff, Y. Z., Bakar, A. A., Ahmad, S. (2016). Entrepreneurial competencies and business performance among women entrepreneurs. *The 2nd International Conference on Business Management*, 1 (1), 117-134.
- Zhou, M., Ee, J. (2012). Development and validation of the Social Emotional Competence Questionnaire (SECQ). *The International Journal of Emotional Education*, 4 (2), 27-42.



# LISAD

## Lisa 1. Üliõpilaste ettevõtluspädevuse küsimustik

Teadmiste, oskuste ja hoiakute peale mõtlemine võimaldab teadvustada olulisi teemasid, mis mõjutavad teekonda õppija ettevõtlikkuse arendamisel. Selleks on loodud küsimustik, mis võimaldab kaardistada õppija olulised ettevõtlikkusega seotud valdkonnad. Küsimustikku arendatakse Haridus- ja Teadusministeeriumi programmi „Ettevõtlikkuse ja ettevõtlusõppe süsteemne arendamine kõigil haridustasemetel” (Edu ja Tegu) raames. Käesoleva enesehindamise küsimustiku täitmisel palun avaldage oma arvamust ettevõtlikkust ja ettevõtlusalaseid hoiakuid, teadmisi ning oskusi käsitlevate teemade kohta, mis on olulised ettevõtluspädevuse mõistmisel ja arendamisel.

Enesehindamise küsimustik annab tagasisidet õppijale endale ja ka õppejõule selleks, et õppeprotsessi paremaks muuta. Õppejõud kasutab üliõpilaste küsitluse kokkuvõtlikke tulemusi üldistatud kujul, et õppeainet parimal moel läbi viia ja toetada õppijate ettevõtlikkuse arengut. Küsimustikku täidetakse õppe alguses ja lõpus ja ettevõtlusõppes on see osa õppeprotsessist.

Palun lugege väiteid põhjalikult ja püüdke neid hinnata iseenda seisukohalt. Siin ei ole õigeid ega valesid vastuseid, oleme huvitatud Teie isiklikust arvamusest. Kui Te soovite küsimusi või vastuseid kommenteerida pakkudest selleks võimalust küsimustikku edasi arendada, kirjutage palun oma mõtted vabas vormis küsimustiku lõpus olevasse kasti

**Skaala: 1 – ei nõustu üldse, 2 – pigem ei nõustu, 3 – nii ja naa, 4 – pigem nõustun, 5 – nõustun täiesti**

### Metatunnetus

- 1. Elus tuleb ikka ette olukordi, millel pole lihtsaid lahendusi. Kuidas Te sellistes olukordades tavaliselt mõtlete ja otsuseid langetate? Palun hinnake enda nõustumist/mittenõustumist järgmiste väidetega.**

Analüüsin seda, mida selle olukorra kohta juba tean

Teadvustan, kuidas sellest olukorrast mõtlen (eelarvamused jm)

Kui üks mõtlemisviis ei vii mind olukorra mõistmisele lähemale, mõtlen alternatiivsetele võimalustele

## Lisa 1 järg

### Arenguuskumus

- 2. Alljärgnevalt esitame väiteid inimeste mitmesuguste omaduste kohta. Palun märkige iga väite puhul, mil määral Te sellega nõustute või mitte.**

See, kel pole kaasasündinud eeldusi ei saavuta ettevõtluses edu ka kõvasti pingutades

Ettevõtlikkus on omadus, mida ei saa õppimisega eriti muuta

Ettevõtjaks saamiseks on vaja erilisi kaasasündinud eeldusi

### Loovus

Usun oma võimesse olla loov

Olen mitmeid kordi tõestanud, et saan hakkama ka keerukamate loovate ülesannetega

Arvan, et saan hästi hakkama originaalsete ideede ja lahenduste pakkumisega

### Autonoomne motivatsioon

- 3. Teeme enda elus igapäevaselt mitmeid otsuseid (nt töökoha valik, käitumine kaaslastega, erinevate pakkumiste vastu võtmine või tagasi lükkamine, erinevatel üritustel osalemine). Palun hinnake, kuivõrd üks või teine väide on kooskõlas Teie tegutsemisega**

Teen nii mõnegi otsuse seetõttu, et mitte tunda end halvasti enda tegutsemise pärast.

Teen mitmeid otsuseid seepärast, et vältida häbisse jäämist.

Mu tegevustes peegeldub see, kes ma enda arvates tõeliselt olen.

Teen, mida ma enda seisukohalt pean oluliseks ja ei lase end kergesti mõjutada

### Probleemilahendus

- 4. Kujutage ette, et peate leidma lahenduse mingile keerukamale probleemile ning palun hinnake, kuivõrd järgnevad väited kirjeldavad Teie tegutsemist probleemi lahendamise asudes.**

Pööran ettevaatavalt tähelepanu asjaoludele, mis võivad kujuneda tulevikus probleemiks

Küsin endalt palju küsimusi, et selgitada probleemi olemust, et sellest põhjalikult aru saada

Püüan probleemi hinnata mitmest vaatenurgast ja mõelda välja erinevaid lahendusi

Sobiva lahenduse valimise järel mõtlen välja selle rakendamise plaani ja järjestaani elluviimiseks vajalikud tegevused

## Lisa 1 järg

### Planeerimine

**5. Kuidas planeerid enda igapäevaseid tegevusi ja ka kaugema eesmärgini jõudmist.**

**Palun hinnake, kuid võrd need väited kirjeldavad Teid.**

Kontrollin regulaarselt, kas plaan võimaldab eesmärki saavutada

Oma päeva planeerides sean ülesanded tähtsuse järjekorda

Olukorras, kus mul on palju teha, suudan keskenduda kõige olulisematele asjadele

Suuremad ülesanded jaotan väiksemateks osadeks

### Eetiline ja jätkusuutlik mõtlemine

**6. Järgnevalt palume Teil vastata mõningatele jätkusuutlikkusega seotud väidetele.**

**Jätkusuutlikkuse all mõeldakse siin loodushoidu, säästlikku tarbimist, taaskasutust jne.**

**Ettevõtte sotsiaalne vastutus tähendab, et äritegevuses võetakse arvesse majandustulemusi, seaduskuulekust, eetilist käitumist ja ühiskonna/kogukonna arengusse panustamist.**

Oskan hästi tuvastada jätkusuutliku arengu võimalusi

Järgin oma töös pikaajalisi majanduslikke, sotsiaalsete ja looduskeskkonnaga seotud põhimõtteid

Olen nõus tegema muudatusi oma tegevuses, toetudes majanduslikele, sotsiaalsetele ja looduskeskkonnaga seotud jätkusuutlikkuse põhimõtetele

### Suhtlemisoskus

**7. Palun mõelge oma kogemusele inimestega suhtlemisel ning hinnake, kuid võrd alljärgnevad väited kehtivad Teie kohta.**

Olen tolerantne oma kaaslaste vigade suhtes

### Emotsioonide reguleerimine

Uutes või muutunud olukordades jään rahulikuks ja saan vastuseisust üle

Suudan halbu tundeid teadlikult muuta olukorras, kui midagi läheb halvasti

Kui olen kellegi peale ärritunud, siis rahunen enne maha, kui asja arutama hakkan

## Lisa 1 järg

### Algatusvõime

#### **8. Palun hinnake, kuid võrd järgnevad väited kehtivad Teie kohta.**

Kui on võimalus olla kuskile aktiivselt kaasatud, siis kasutan seda viivitamatult

Tavaliselt olen edasiviivate muutuste poolt

Uskudes oma ideesse, liigun edasi vaatamata ettetulevatele takistustele

### Koostööoskus

#### **9. Palun mõelge oma kogemusele grupis töötades. Palun hinnake, kuid võrd alljärgnevad väited kehtivad Teie kohta.**

Kohtlen kõiki grupikaaslast võrdsete meeskonnaliikmetena

Olen võimeline koostööd tegema erinevate inimestega

**JÄRGNEVAS ESITATAKSE TEILE MÕNED KÜSIMUSED SEoses ETTEVÕTLUSEGA. PALUN LUGEGE NEID TÄHELEPANELIKULT JA VASTAKE TÄPSELT NII, NAGU OSKATE.**

### Ärivoimaluste avastamine

#### **10. Kujutlege, et kaalute ettevõtlusega alustamist või igapäevaelus mõne idee rakendamist ja Teil on selleks vaja leida – uusi võimalusi. Palun hinnake, mil määral kirjeldavad järgmised väited Teie tegutsemist.**

Püüan infot otsides alati märgata uusi ärivoimalusi

Näen tihti seoseid eelnevalt mitteseotud valdkondade (aspektide)vahel

Oskan teha vahet väärtuslikel ja vähem väärtuslikel võimalustel

Oskan ära tunda veel kasutamata potentsiaalseid võimalusi ideede rakendamisel

### Keskkonna mõistmine

#### **11. Ettevõtte loomist mõjutab ümbritsev keskkond (nt kultuuriline, poliitiline, majanduslik, looduslik). Palun hinnake, mil määral nõustute järgmiste väidetega.**

Suudan määratleda keskkonna tegureid (poliitilisi, majanduslikke, sotsiaalseid, looduslikke) oma (äri)idee arendamiseks

Olen teadlik oma tulevase eriala/tegevusvaldkonna arengusuundadest

Mõistan, kuidas ettevõtjana ja/või igapäevaelus tegutseda keskkonda säästvalt

## **Lisa 1 järg**

### **Finantskirjaoskus**

**12. Palun märkige, mil määral nõustute järgmiste väidetega rahaasjade korraldamise kohta.**

Hoian oma rahaasjadel hoolikalt silma peal

Uurin erinevaid võimalusi, enne kui oma raha investeerin

Enne tegevusega alustamist mõtlen läbi, palju selleks raha kulub ja mis kasu sellest saan

Mulle on oluline jälgida majanduses toimuvat ja olla kursis majandusliku olukorraga laiemalt

**13. Palun hinnake oma ettevõtlusalaseid teadmisi ja oskusi selleks, et läbida protsessi (toote/teenuse) idee sünnist ja arendamisest kuni turule jõudmise ning kasumi teenimiseni.**

1 – mul puudub arusaam terviklikust ettevõtlusprotsessist, ..., 5 – mul on väga hea arusaam terviklikust ettevõtlusprotsessist, sest oman ettevõtluskogemust ettevõtlusprotsessi läbimisel

**14. Kas oled mõelnud karjäärivalikuna oma ettevõtte asutamise peale või oled juba ettevõtluses tegutsenud?(valige üks järgnevatest vastustest)**

1. Ei, mitte kunagi

2. Jah, põgusalt

3. Jah, korduvalt

4. Jah, olen otsustanud hakata tulevikus ettevõtjaks

5. Jah, mul on konkreetne plaan, mida teha oma ettevõtte asutamiseks

6. Jah, olen juba hakanud ettevõtet asutama

7. Jah, olen juba ettevõtja, tegutsen ühes ettevõttes

8. Jah, olen juba asutanud mitu ettevõtet ja tegutsen aktiivselt vähemalt ühes nendest

9. Olen kunagi olnud ettevõtja, aga äritegevus on praeguseks hetkeks lõppenud

## Lisa 1 järg

**15. Kuidas olete praegu või varem olnud seotud ettevõtlusega? Märkige kõik, mis sobivad.**

- 12.1. vabatahtlik tegevus (Täpsustage )
- 12.2. õppetöoga seotud (nt õpilasfirma vm) (Täpsustage)
- 12.3. ärialane tegevus (ja/või selleks ettevalmistamine) (Täpsustage)
- 12.4. mittetulundusühendustes osalemine (Täpsustage)

**16. Isikuandmed** (neid kasutatakse andmete töötlemisel ainult üldistatult)

Nimi (Ees- ja perenimi, või matrikli nr).....

Vanus .....

Sugu (N/M, muu) .....

Rahvus .....

Kool .....

Õpitav eriala .....

Millisel haridustasemel õpite

Bakalaureus

Magister

Rakenduskõrgkool

Muu (palun täpsustage)

Kas Teil on peale õppimise regulaarne töökoht? Jah/Ei

Kui jah, siis kas Te töötate 1) täistööajaga (üle 20t nädalas) või 2) osatööajaga (kuni 20t nädalas)

Kas Teie vanemad on või on olnud ettevõtjad? (ema või isa) Jah/Ei

Kas Teil on teisi pereliikmeid (õde/vend, vanavanemad jt) kes on või on olnud ettevõtjad?  
Jah/Ei

Kas Teil on lähedasi sõpru, kes on või on olnud ettevõtjad? Jah/Ei

## Lisa 1 järg

### 17. Palun märkige, mis alljärgnevast iseloomustab teid (võimalik valida mitu vastust).

Osalen hetkel ettevõtluskursusel ja selle raames täidan küsimustikku

Ma ei ole siiani (st varem) ettevõtluskursusel/aines osalenud

Olen varem osalenud vähemalt ühel ettevõtluskursusel/aines:

- gümnaasiumis
- põhikoolis
- gümnaasiumis
- kutsekoolis
- kõrgkoolis
- täienduskoolitusel

Ma õpin spetsiaalse ettevõtlusõppekava alusel

### 18. Lõpuks palume Teil hinnata oma karjäärivaliku kavatsusi pärast kooli lõpetamist ja 5 aastat hiljem (võimalik valida mitu vastust)

18. 1. Millised on teie tööalased kavatsused kohe peale õpinguid?

Asun palgatöele

Asutan ettevõtte/jätkan ettevõtjana

Jätkan pereettevõtet

muu (täpsustage)

18. 2. Millised on teie tööalased kavatsused 5 aastat pärast õpingute lõppu?

Asun palgatöele

Asutan ettevõtte/ jätkan ettevõtjana

Jätkan pereettevõtet

muu (täpsustage)

## Lisa 1 järg

Märkused või küsimused küsimustiku kohta palun kirjutage vabas vormis allolevasse kasti


Email:

Täname!



## Lisa 2. Intervjuu kava

Intervjuu eesmärk on õppida tööandjate kogemusest pädevuste kohta, mis on tööturul vajalikud selleks, et koostada õppeprogrammid, mis paremini vastaksid tööturu nõudmistele ja arendaksid ettevõtlushädevust.

### Ettevõtte ja intervjueritava üldiseloostus

Ettevõtte nimi:

Ettevõtte asutamise aasta:

Ettevõtte suurus (mikro/väike/keskmine/suur):

Majandussektor:

Rahvusvaheline kogemus:

Intervjueritava nimi:

Intervjueritava positsioon:

Intervjueritava vanus:

Intervjueritava aastad ettevõtluses:

**Teema: Kuidas ettevõtluskeskkonna muutused (globaliseerumine, tehnoloogia areng, demograafilised nihked) mõjutavad töötajate värbamist?**

Q1: Milliseid olulisemaid muutusi oled märganud ettevõtluskeskkonnas viimase 5 aasta jooksul?

Q2: Kuidas need muutused on mõjutanud tööhõivet sinu ettevõttes?

Q3: Milliseid muutusi ettevõtluskeskkonnas näed tulevikus ning kuidas see võiks mõjutada tööhõivet järgnevatel aastatel, eriti noorte (värskete (üli)kooli lõpetajate) konkurentsivõimes tööturul?

## **Lisa 2 järg**

Q4: Milline roll on haridusel ettevõtluskeskkonna muutustele reageerimisel?

Nt millised koolitusliigid võiks väikeettevõtetele paremini sobida, nt traditsioonilised loengud, aktiivõpe, *online* töötoad, õppe- või infovideod, seminarid/koolitused, praktilised õppematerjalid individuaalseks õppimiseks, kaasuste lahendamine kommentaaridega, interaktiivsed õppematerjalid vm.

**Teema: Kuidas ettevõtluskeskkonna muutused mõjutavad nõudeid töötajate pädevustele, nt töötajate ettevõtlikkusele?**

Q5: Millised on praegu olulised pädevused töökeskkonnas võrreldes eelnevaga ja tulevikuga?

Q6: Kas on mõni pädevus, mida on töötajate puhul kõige vähem märgata?

Q7: Kuidas sa mõistad ettevõtluspädevust/sh ettevõtlikkust, selgitage? või: Kuidas ettevõttes interpreteerida ettevõtluspädevust/sh ettevõtlikkust (kuidas seda mõistetakse)?

Q8: Kas palgatöötaja peaks olema ettevõtlik? Kas ettevõtluspädevust (sh ettevõtlikkust) arvestatakse värbamisel? Kui jah, siis kui palju ja kuidas neid töökeskkonnas rakendatakse?

Q9: Kuidas sa hindad ettevõtlusõppe mõju konkurentsivõime parandamisel? Kas ettevõtlusõppe läbimine soosib töölesaamist?

**Teema: Ettevõtte rahvusvahelisele turule siirdumine ja nõuded töötajatele sellest lähtuvalt/sh start-upid.**

Q10: Millised pädevused on olulised selles võtmes, et ettevõtte tegutses rahvusvahelisel turul / soovib tegutseda rahvusvahelisel turul?

Q11: Kas sinu arvates on ettevõtte rahvusvahelistumise ja töötaja ettevõtluspädevusel /ettevõtlikkusel seos? Nt rahvusvaheliste äri võimaluste avastamine, äriideede hindamine, strateegiline juhtimine, turundus, rahatarkus. Selgita seda seost.

## **Lisa 2 järg**

Q12: Milles sa ise oled huvitatud oma teadmisi täiendama? Nt ärimudelid, välisturud, turundus, finantseerimine rahvusvahelistumisel, seadusandlus, või oma personaalsete oskuste arendamine nt enesejuhtimine, loovus, suhtlus- ja koostööoskus vm.

**Teema: Demograafilised nihked, generatsioonide vahelised erinevused ja nende mõju ettevõtte tegevusele.**

Q13: Millised on sinu arvates olulisemad erinevused nende vahel, kes on värskelt värvatud (noored) ning nende vahel, kes on pikalt ettevõttes töötanud /*ligikaudselt kuidas töötajad jagunevad, kui palju on antud ettevõttes pika tööstaaziga töötajaid ja palju noori (täpset vanuselist jaotust pole vaja, võib piirduda keskmiselt millistes vanusegruppides, võttes aluseks generatsioonide vanuselist jaotust)*/ (siin vt generatsioonide jaotust)

Q14: Kas need erinevused avalduvad nende töötajate igapäevases tegevuses?

Q15: Millised on noorte inimeste (uue generatsiooni, vanus) tugevused töötajana?

Q16: Millised on noorte inimeste (uue generatsiooni, vanus) nõrkused töötajana?

Q17: Kuidas hindad, kas noortel on ettevõtluspädevus/ettevõtlikkus rohkem märgata kui vanematel töötajatel?

Q18 Kas või milline võiks olla seos demograafiliste muutuste (nt erinevad generatsioonid) ja rahvusvahelistumise vahel?

**Teema: Milliseid pädevusi peaks naistes rohkem arendama, et nende konkurentsivõimet tõsta?**

Q19: Palun järjestaja järgnevad ettevõtluspädevuse alapädevused tähtsuse alusel (mida sina töötajates hindad), st nr 1 on kõige olulisem ning nr 11 kõige vähemolulisem.

## **Lisa 2 järg**

Q20: Kas on pädevusi, mille puhul võiksid olla meestel ja naistel erinevusi? St pädevused, mis on nt naistel tugevamad ja nõrgemad kui meestel.

Q21: Mis on need pädevused, mida just naised peaksid arendama, et tõsta nende konkurentsivõimet ettevõtjaks saamisel või töökohal?

Q22: Analüüs näitas, et naised hindasid enda loovust, emotsioonide reguleerimist, autonoomset motivatsiooni ja ärivõimaluste avastamist madalamalt kui mehed. Mis sa arvad, millest see võib olla tingitud?

### **Teema: Naised ettevõtluses.**

Q23: Millised on vajalikud pädevused ettevõtjaks saamisel? Millised pädevused on naistel eriti olulised, mis garanteerivad ettevõtjaks saamise?

Q24: Miks naised hakkavad ettevõtjateks?

Q25: Millised on naisettevõtjate peamised barjäärid? Mis takistavad naise enda ideede elluviimisel?

Q26: Mis takistab naise juhtivate töökohtade leidmisel?

Q27: Mida peaks ülikoolis rohkem õpetama, et naised oleksid konkurentsivõimelisemad?

Q28: Mis on ettevõtlikkuse teemad, mis võiksid toetada ärivõimaluste avastamist/ettevõtluse pädevusvaldkonda?

### Lisa 3. Intervjuude kodeerimissüsteem

Kodeerimissüsteem	Sagedus
Kokku	655
Ettevõtjate nõudmised koolituste osas	25
Haridussüsteem	7
Ettevõtlikkuse/ettevõtlusõppe roll	29
(Üli)koolid konkurentsivõime tõstmisel	69
Ärivoimaluste avastamine	7
Naised töökohas, juhtivatel positsioonidel	33
Miks naised hakkavad ettevõtjateks?	7
Naisettevõtlust takistavad barjäärid	25
Ettevõtluse olulised pädevused	41
Naisettevõtluse olulised pädevused	16
Ettevõtluse/ettevõtlikkuse tähendus	12
Meeste ja naiste erinevused	44
Naiste tugevused	15
Naiste nõrkused	14
Generatsioonide erinevused	37
Ettevõtlikkus	8
Noorte nõrkused	21
Noorte tugevused	20
Tööandjate nõudmised pädevuste osas	55
Top3 pädevust mudelist	23
Nõrgemad pädevused	19
Nõudmised rahvusvahelisel turul	31
Ühiskond (surve, arusaamad)	33
Kogukonna toetus/eeskuju	14
Ettevõtluskeskkonna muutused	40
Tulevik	10

## **Lisa 4. Intervjuu transkriptsioonid**

Intervjuu transkriptsioonid on saadaval kuni 31.08.2021 sellel veebiaadressil:  
[https://drive.google.com/drive/folders/1mD9vMlxmrWEzLi\\_GEQraZvwO62a3Kb2N?usp=s](https://drive.google.com/drive/folders/1mD9vMlxmrWEzLi_GEQraZvwO62a3Kb2N?usp=s)  
haring

## Lisa 5. Cross-case analüüs teemade kaupa

Kood	Teema: ettevõtluskeskkonna muutused ja tulevik
E1	Väike- või mikroettevõtja aruandlust tehakse järjest lihtsamaks.
E2	Inimesed on ettevõtlusest väga huvitatud, inimesed tahavad ise oma aja peremeheks olla. Ärialaseid teadmisi ei pea saama enam ülikoolist, vaid saad nt TikTokist need. Digimaailm on paratamatu elu osa ning sõltumata elukutsest tuleb digipädevus aina rohkem esile. Turundus on kolinud sotsiaalmeediasse, füüsilist reklaami pole mõtet teha. Konkurentsi tuleb palju juurde. Tulevikus hakkavad kõik ainult e-teenuseid pakkuma, see trend jätkub.
E3	Vaimne tervis on valukoht, millega tasapisi tegeletakse. Investeeringud koolitusvaldkonda tõusevad (ettevõtlus, investeerimine, tervis, koduõpe). Kõik kohtumised sh värbamine on Zoomis vms, mis on mõjunud värbamisele ja ettevõtte kasvule positiivselt.
E4	<i>Startup</i> maailm muudab arusaama naisjuhtidest ja ettevõtlusest, keegi ei erista sugu enam nii tugevalt. Naised on ettevõtlus- ja avalikus sektoris rohkem pildis.
E5	Praegu peab sama raha eest rohkem tegevusi tegema. Info hulk on viimase viie aasta jooksul suurenenud. Noori inimesi on X sektorisse raske leida, värbamisel sobib ca 80-st inimesest vaid 1, 2. Kliendid ja valdkond on läinud targemaks. Uute ideede vajadus ei kao maailmas kuhugi.
E6	Kliendid olid kriisi tõttu survestatud minema üle digitaalsetele lahendustele, telekommunikatsiooni vahendusel kohtumiste tegemine sai normaalsuseks. Tulevikus on hübriidlahendused töö tegemiseks. Igal töötajal hakkavad olema kodus oma töövahendid, mis on ettevõtja ülesanne organiseerida (laud, tool, kuvar, arvuti).
E7	Külastajad ei saa enam suurel kujul vastu võtta, peab tagama kindluse muul viisil, et nad oleksid valmis meie X toodet distantsilt ostma. Pead olema veebis väga kvaliteetselt esindatud, sest kui sul ei ole kvaliteetseid pilte või midagi ette näidata, siis sind pole justkui olemas. Palju ettenägematu takistusi, ebastabiilne ettevõtluskeskkond. Palju veebipõhist suhtlemist.
E8	On muutunud hoiak keskkonnateemadesse. Paari aasta jooksul on toimunud tohutu areng, sest kõik räägivad keskkonnateemade olulisusest ja iga ettevõtte peab keskkonnaväärtused enda tegevuskavasse põimima. On võetud kasutusele rohkem meetmeid, et naiseettevõtjaid julgustada ( <i>startupi</i> valdkonnas). Ettevõtted värbavad ühe rohkem jätkusuutlikkuse juhte ( <i>sustainability manager</i> ), keskkonnasaadikuid. Mida saab automatiseerida, seda kindlasti automatiseeritakse.
E9	Globaalselt on võimalik palju kiiremini kasvada.
E10	Noored ei palka töötajaid, nad võtavad teenuseid sisse. Paljud noored hakkavad ise ettevõtjateks ja tehakse kaasaegses võtmes – krüpto, Amazon, <i>dropshipping</i> , <i>affiliate marketing</i> . <i>Freelancerid</i> ei kao kuskile, kaovad ära mugavad kontoritöökohad. Suuremates ettevõtetes hoitakse palgal põhitööga seonduvaid inimesi, aga abifunktsioone võetakse teenusena sisse. On väga head töökohad ja on mõttetud töökohad, keskmine mugav tsoon järjest kahaneb. Nõudmised kasvavad nii arvutivõimekuse kui ka suhtlemise osas, mis on eestlastel väga vilets. Eneseareng on üha rohkem inimese enda mitte ettevõtte vastutada.
E11	Muutuseid on rohkem ja need tekivad kiiremini. Tehnoloogiast arusaamine, tehnoloogia uudistega kaasas käimine ja sellest tulenevalt täiendavate võimaluste nägemine on üha tähtsam (kodujuhtimine nutikal viisil, elumajade 3D printimine, plokiahela tehnoloogia).
E12	Tehnoloogilist arengut on hästi palju olnud alates erinevate tööriistade kasutusse võtmisest kuni töötajate <i>online onboardinguni</i> . Väga palju on rahvusvahelisust sisse tulnud tööjõu ja turu mõttes. Edukaid ettevõtteid eristab see, et maailm on valla ja nad kasutavad seda võimalust.
E13	Muutused toimuvad tänu tehnoloogia arengule ning seetõttu on hästi suur vajadus ja ootus inimeste enesearengule. Kui varem said ca 10 aastat ülikoolist või rakenduskõrgkoolist saadud teadmistega hakkama, siis nüüd teadmised vananevad juba ca 3 aastaga, tulevikus 1 aastaga. Peab olema see arusaam ja teadmine, et kogu aeg on vaja juurde õppida ja vaadata, mis arengud töövaldkonnas toimuvad. Kuna maailm muutub nii kiiresti, siis nõudlikkus kasvab iga aastaga. Selleks on vaja järjest paremaid tööriistu, et hakkama saada. Isiklik areng on nüüd ja tulevikus inimese enda mitte tööandja vastutada.

## Lisa 5 järg

Kood	Teema: nõudmised pädevuste osas
E1	Suhtlemine, kontakti loomine.
E2	Digipädevus, sõbralikkus, kiirus, taibukus, asjade isenägemise võime.
E3	Praktiline kogemus, pealehakkamine, müügioskus, probleemilahendus, suhtlusoskus, pehmed oskused, tiimitöö, x-faktor, eestvedamine, enesemüügioskus.
E4	Pehmed oskused, iseseisev mõtlemine, meeskonnatöö, arusaam ettevõtte väärtustest, ettevõtlikkus.
E5	Hoolimine, pingetaluvus, meetodiline mõtlemine (tervikpildi nägemine), konfliktide lahendamise oskus, ettevõtlikkus.
E6	Minu valdkonnas ongi just eksperditeadmised olulised. Eneseväljendus, sõnavara rikkus, keeleoskus, argumenteerimisoskus, sõnaosavus. Praktilised teadmised. Vastutuse võtmine. Lahenduskeskne mõtteviis.
E7	Ümberorienteerumise pädevus, kohanemisvõime, probleemilahendus, digipädevus, erinevate oskuste kombineeritus, oskus küsida abi, enesejuhtimine, sotsiaalmeedia oskused, inimeste tundmise oskus, ettevõtlikkus.
E8	Suhtlemisoskus, tiimitöö tegemise oskus, empaatiavõime, pehmed oskused, multidistsiplinaarsus, projektijuhtimine, turundamine, kaasamine, lahenduskeskne mõtteviis, initsiatiiv, kastist välja mõtlemine, ettevõtlikkus.
E9	Oskus õppida ja vastuseid leida, õpihimu, paindlikkus, täpsus, töökus. Teadmisi ja oskusi on võimalik õppida ja spetsiifilised teadmised pole nii olulised kui soov arenda ja juurde õppida. Hea suhtlusoskus, korrektsus, iseseisvus, julgus, "jah"-mentaliteet.
E10	IT kasutamise võimekus, õppimisvõime, suhtlemine, enesejuhtimine, planeerimine, vastutus enda arengu eest.
E11	Muutumisevõime, kohanemisvõime, dünaamilise keskkonnaga koos kasvamise võime, uutest tehnoloogiatest arusaamine, tehnoloogia täiendavate võimaluste nägemise oskus, paindlik ja avatud arusaam maailmast, keeleoskus.
E12	Suhtlemine, kiire reageerimine, muutustega kaasa minemine, iseseisvalt end läbi praktika arendada, aktiivsus, iseõppimine, järjepidevus, ettevõtlikkus.
E13	Enesejuhtimine, iseseisev õppimine ja enda arendamine, ajajuhtimine, fookuse hoidmine tänases infoküllases maailmas, eesmärkide saavutamine, erialased oskused ja teadmised, vaimne tasakaal, distsipliin, õpiharjumus ja õpihuvi. Fookuse hoidmine ja distsipliin on kõige põhjapanevam oskus, mille pealt on võimalik kõike saavutada. Ettevõtlikkus=töötajad kui ettevõtjad ettevõttes.



## Lisa 5 järg

<b>Kood</b>	<b>Teema: nõudmised rahvusvahelisel turul</b>	<b>Teema: top pädevused ettevõtluspädevuse mudelist</b>
<b>E1</b>	Turu tundmine, paindlikkus.	Arenguskumus.
<b>E2</b>	Läbirääkimisoskus, tugev närv, kannatlikkus, inglise keele oskus, sihikindlus, tahtejõud.	Probleemilahendus, algatamine, suhtlemine.
<b>E3</b>	Eestvedamisoskus, suhtlusoskus.	Metatunnetus, arenguskumus, emotsioonidega toimetulek.
<b>E4</b>	–	Metatunnetus, suhtlemine, eetiline ja jätkusuutlik mõtlemine.
<b>E5</b>	Rahvusvahelise turu tundmine, finantsteadmised, maksundusalased teadmised, keeleoskus.	Suhtlemine, loovus, koostöö.
<b>E6</b>	Keelepädevus, inimeste tunnetus, suhtlusoskus, ettevõtlikkus, riskijulgus.	Autonoomne motivatsioon, arenguskumus, metatunnetus.
<b>E7</b>	Kultuuri tundmine, tunnetamisoskus, keeleoskused, kohaliku keele oskus, paindlikkus.	Autonoomne motivatsioon, algatamine, koostöö, suhtlemine.
<b>E8</b>	Müügioskus, turundusoskus, koostöö, suhtlusoskus, empaatiavõime, kultuuride tundmine, kohanemisvõime.	Arenguskumus, autonoomne motivatsioon, metatunnetus.
<b>E9</b>	Laitmatu inglise keele oskus, kuna võistled kõikide teiste maailma ettevõtete enda nišis. Paindlikkus, mis on vajalik erinevate ajatsoonide tõttu. Ettevõtlike tiimiliikmetega on lihtsam rahvusvaheliseks minna, sest nad on tõenäolisemalt paindlikumad, kiiremad õppijad ja vastutuse võtjad, kardavad vähem. Rahvusvaheline kogemus peab ka tekkima.	Autonoomne motivatsioon, probleemilahendus, algatamine.
<b>E10</b>	Ettevõtte töötajad peavad ka olema rahvusvahelised, kirju seltskond.	Arenguskumus, suhtlemine, koostöö.
<b>E11</b>	Rahvusvahelise turu tundmine, keeleoskus, sotsiaalpsühholoogiline kompetents, läbirääkimisoskus, enesejuhtimine, inimeste mõistmine.	Suhtlemine, metatunnetus, autonoomne motivatsioon.
<b>E12</b>	Empaatiilisus, kultuuride tundmine, mitmekesisus, tiimitöö, paindlikkus, kohanemisvõime, suhtlusoskus.	Suhtlemine, arenguskumus, koostöö.
<b>E13</b>	Kõik eelnevalt nimetatud pädevused, töötajate ettevõtlikkus on kiiresti kasvavate ja startupilike mõttelaadidega ettevõtete jaoks mõõdapääsmatu. Distsipliin, oskus ja julgus eksida, läbi kukkuda.	Metatunnetus (sh emotsioonidega toimetulek), arenguskumus, autonoomne motivatsioon.

## Lisa 5 järg

Kood	Teema: ettevõtluses olulised pädevused
E1	Kindel siht ja visioon, mida tahab teha, paindlik, kohanemisvõimeline, ajaplaneerimisoskus, järjepidevus, distsipliin, finantskirjaoskus.
E2	Oskus silmad lahti teha ja äriideid leida, paindlikkus, kohanemisvõime, julgus proovida, loovus, probleemilahendus, ettevõtlushimu, ettevõtlikkus.
E3	Müügioskus.
E4	Probleemilahendus, julgus, alustamine, loovus.
E5	Kärsitu, lapselik huvi, miks midagi nii on. Rahutu, soovib maailma paremaks muuta, hoolib rohkem kui iseenda minast. Analüüsivõime, tervikpildi nägemine, finantsteadmised, hoolimine, digipädevus, suhtlusoskus.
E6	Sisemine jõud ja tugevus, riskivalmidus, probleemilahendus, emotsioonidega toimetulek, arenguuskumus.
E7	Motivatsioon midagi ära teha, missioonitunne, sisemine tahe asju ära teha, äritaju, juhtimisoskused.
E8	Algatusvõime, iseseisev mõtlemisvõime, kastist väljamõtlemine, probleemilahendus, riskijulgus, sihikindlus, eneseusk.
E9	Eestvedamistahe ja -oskus, müügi- ja turundusoskus, vastutusvõime, tahe edasi kasvada ja areneda.
E10	Algatusvõime, uudishimu, järjekindlus, säilenõtkus, rahulolematus mugavustsooniga, sa tahad katsetada, ei taha teha 40 aastat täpselt sama liigutust. Talud muutusi, suudad aktsepteerida, et tegutsed ebakindlas keskkonnas.
E11	Soov kastist välja näha, kriitiline vaade teha asju paremaks.
E12	–
E13	Teadlikkus, et ebaõnnestumine ongi osa teekonnast. Distsipliin. Ettevõtte juhina tuleb alati olla samm ees. Oskus märgata asju enne, kui need lahvatavad või lähevad hapuks.

## Lisa 5 järg

Kood	Teema: ettevõtjate nõudmised koolituste osas
E1	Kogemusnõustamine.
E2	–
E3	–
E4	–
E5	–
E6	Koostööpartnerite võrgustiku platvorm välisturul, väikeettevõtte juhtimine ja ABC korporatiivse juhtimise asemel.
E7	Keelekoolitused: hispaania ja prantsuse keele õpe, saksa ärikeel. Kujundusprogrammide kasutamine, veebilehe koolitused, presentatsioonide tegemine, digioskused. Meediumid: grupitööd, kaasuste lahendamine.
E8	Inimeste juhtimisoskus, digioskused. Interaktiivne ja tegevuspõhine õpe, kaasused.
E9	Õppimine läbi kogemuse, inimestega suhtlemine (nt teiste ettevõtjatega, kellel on sarnane valdkond ja sarnased probleemid), mentorlus.
E10	Juhtimine, töökorraldus. Meediumiks raamatud, <i>webinarid</i> , <i>membershipid</i> .
E11	Sotsiaalpsühholoogia, keeled, programmeerimine. Meedium: <i>podcastid</i> , raamatud.
E12	Rahvusvahelise turu spetsiifilised teadmised, seadusandlus. Meedium: <i>podcastid</i> , <i>online</i> -õppeplatvorm, videoõpe, seminarid.
E13	Ettevõtte kultuur ehk kuidas luua, hoida ja arendada ettevõttes sellist kultuuri, mis maksimeerib inimeste potentsiaali. Ettevõtte strateegialoome, tööriistade kasutamine. Pilk tulevikku – milline on tulevikuettevõtte, -töötajad ja -tööruum, tulevikutrendid valdkonnas. Meediumid: praktikute kuulamine, (audio)raamatud, <i>webinarid</i> , intervjuud, hästi kirjutatud blogipostitused.

## Lisa 5 järg

Kood	Teema: noorte tugevused	Teema: noorte nõrkused
E1	Lähevad kiiremini muutustega kaasa, avatud mittetraditsioonilistele pakkumistele, paindlikkus, ettevõtlikkus, tahe areneda, energilisemad.	Kogemuse puudumine, ebastabiilsemad töötajad.
E2	Digipädevus.	Laiskus, uimasus, iseõppimist on vähem, neil on vaja tugevamat väljaõpet (kuid võib olla ka pluss).
E3	Nutikad, lähenevad teise nurga alt, digipädevus.	Enesemüügioskus, suhtlusoskus.
E4	Avatumad, kohanemisvõimelisemad, riskijulgemad, vastupidavus, võtavad muutusi kiiremini vastu.	Teadmatus ettevõtte toimimisest.
E5	Silm särab rohkem, ei karda eksida, taluvad kriitikat rohkem, ei võta asju nii isiklikult.	Tahavad kiiresti tulemusi saada, strateegilist lähenemist pole, Exceli kasutamine, eneseväljendusoskus, vähene sarm, füüsilise kontakti puudumine, kirjade kirjutamine.
E6	Tegutsemistahe, sära silmis, digipädevus, julgus näha maailma kui üks suur linn.	Läbirääkimisoskused, enesekehtestamisoskused, suhtlemisoskus.
E7	Energilisemad, rohkem ideid, julgemad, kastist välja ideed, digipädevus.	Vähene elukogemus või ettevõtluskogemus.
E8	Kiire õppimisvõime, kohanemisvõime, initsiatiiv, tegutsemistahe, avatud meel, kastist välja mõtlemine, ettevõtlikkus, energilisemad.	Pole kogemust, aga paljud pakuvad väljaõpet, seega pole võib-olla nii oluline.
E9	Uutest tehnoloogiast arusaamine, ettevõtlikkus, sest tänapäeval on nii palju rohkem võimalusi.	Suhtlemis- ja läbirääkimisoskus (eriti, mis puudutab ärisuhteid ja kontaktide loomist), enesemüügioskus, probleemilahendus.
E10	Avatud, töökad, säästlikumad, ideederohkus, esitavad ettevõttele väljakutseid (asju saaks ka paremini teha).	Ei ole kogemusi (kogemusega tuleb mõtlemine, et kui kuidagi ei saa, siis kuidagi ikka saab, oskad näha erinevaid stsenaariumeid), lühinägelikkus, püsimatud, vajavad rohkem kantseldamist, tüdinevad kiiresti.
E11	Digipädevus, ajus on eelprogrammeeritud arusaamine tehnoloogiliste lahenduste toimimisest, kasutaja loogika.	Praktilise kokkupuute puudumine erinevate ülesannetega, vähene äratagemise kogemus.
E12	Avatud mõtlemine, lähevad uuendustega kiiremini kaasa, ideederohkus, avatud teiste kultuuridega suhtlemisele, õppimis- ja arenemistahe, tahtejõud, ettevõtlikkus.	Vähene initsiatiiv ise lahendusi leida, rahulolematus.
E13	Oskus vaadata maailma kui tervikut ja läheneda maailmale kui tervikule, oskus mõelda suuremalt. Mõistavad teisi rahvusi ja kultuure paremini, sest nendega ollakse seotud läbi erinevate meediumite (YouTube, podcastid) ning seetõttu parem kohanemisvõime.	Raskem hoida fookust ja end distsiplineerida, sest tänane maailm ei toeta seda.

## Lisa 5 järg

Kood	Teema: naiste tugevused	Teema: naiste nõrkused
E1	Eetilisus, empaatiavõime, mistõttu lihtsam konfliktsetes olukordades hakkama saada.	Emotsioonidega toimetulek, peavad rohkem vaeva nägema, et mitte käituda oma emotsioonide ajal. Turvatsoon pärsib loovust.
E2	Emotsionaalne hakkamasaamine on parem, naised saavad kriisiga hakkama, metatunnetus. Naistel on rohkem hands-on kogemust, oskusi ning seetõttu on tegelikult äriideede leidmise osas isegi eeliseid. Multifunktsionaalsed.	Eneseusu puudumine, valetamisoskus/asjade suurendamise oskus, vähene julgus, madal enesehinnang.
E3	Tunnetus, intuitsiooni pealt tegutsemine, loovus, emotsionaalne intelligentsus, suhtlemisoskus, panevad rohkem detailidele rõhku.	Ei julge küsida palgakõrgendust, ei julge iseenda eest seista, vähene enesekindlus võimalustega kaasa minna.
E4	Emotsioonidega toimetulek, parem oskus emotsioone juhtida.	Võib-olla naised ei hinda end piisavalt, hindavad end madalamalt kui nende tegelik võimekus on, vähene julgus.
E5	Parem emotsionaalne tasakaal, suudavad emotsioonidega paremini toime tulla, natuke kohusetundlikumad.	Ei ole soopõhiseid nõrkusi, sõltub inimesest.
E6	Empaatilised, kaasavamad. Koostöö, suhtlemisoskus.	Empaatilised, mistõttu jätavad end tagaplaanile ja on kehvemad tagasiside andjad.
E7	Metatunnetus, suhtlemine, koostöö.	Emotsioonidega toimetulek, madal enesehinnang.
E8	Pehmemad oskused tugevamad, empaatiavõime, teistega suhestumise võime, mis teeb nad väidetavalt paremateks juhtideks, kaasavamad, parem tiimitöö.	Ei ole nõrkusi võrreldes meestega.
E9	Naised on üliloojad ja oskavad asjadega hakkama saada (pere kasvatamine, multitasking).	Arenguuskumus, enesemüügioskus, vähene julgus, mis hoiab tagasi.
E10	Naised loevad emotsioone, näevad pisasju, on tähelepanelikumad, pereemad on suurepärase ajaplaneerijad, efektiivsed.	Kipuvad ära unustama pikema perspektiivi.
E11	Metatunnetus, loovus, mõtlevad välja palju keerulisemaid logistilisi lahendusi ja viise, kuidas multiprobleemidega toime tulla.	Ärivoimaluste nägemine on madalam, sest neil on vähem ajuressurssi ja mõttevabadust ülekurnatuse tõttu, sest väikeste laste kõrvalt on vähem aega vabalt mõelda.
E12	Ei sõltu soost, vaid inimesest.	Hirm, vähene julgus öelda asju välja.
E13	Intuiitivsus ja oskus korjata üles infot. Mida intuiitivsem naine, seda rohkem tabab ta n-ö õhust ära ja oskab paremini suhtlemist ja koostööd hallata, sest ta märkab rohkem ja varem (enne kui probleem läheb veelgi suuremaks). Oskus peentunnetada nüansse, inimesi paremini tunnetada.	Vahel liiga tundlikud.

## Lisa 5 järg

Kood	Teema: soovitused ülikoolidele
E1	Iseendast arusaamine, eneseanalüüs, enda ressursside ülesleidmise oskuse arendamine, enda peegeldamine, finantstarkus, julguse arendamine, toetamine, et tänapäeval on normaalne ka oma karjäärivaliku osas ümber otsustada. Kogemusnõustamine.
E2	<i>Hands-on</i> tegevused, tutvustada erinevaid karjäärivalikuid. Algtasemel tuleks tüdrukute eneseusu ja saavutusvõimega tegeleda. Alates algkoolist tuleks ettevõtlikkust õpetada. Poliitiline osalemine, õpilasesindustes osalemine.
E3	Kohapeal ettevõtte loomine, ettevõtte maksundus. Kohapeal reaalsete aktsiate koos ostmine, rohkem praktilist õpet. Väitlus, müügiülesanded, müügioskuse arendamine, õpilasfirmades osalemine. Korralik ettevõtlusõpetus. <i>Pitching coaching</i> . Pehme oskuste arendamine.
E4	Analüüsida, miks ja kuidas tööle kandideerida, mida tähendab ettevõtlikkus, kuidas see toimib ja miks üldse mõnes organisatsioonis töötada. Rohkem naiseeskujusid. Eneseanalüüsi, enesejuhtimist õpetada. Ettevõtlusõpe, õpilasfirmad, grupitööd. Õpilasfirmade puhul ei tohiks ära hirmutada sellega, et peab kohe äriidee olema, vaid tuleks julgustada, et kursusel osalemine ei tähenda, et pead kohe ideed hakkama ellu viima.
E5	Lugemine, õppimine teiste ettevõtjate kogemusest. Kõik maailma lahendamad, unikaalsemad äriideed on tulnud elust enesest, tuleb lahtiste silmadega ringi käia.
E6	Debatid, enda arvamuse eest seismine, julgus enda arvamust kaitsta, julgus rahvamassi ees seista. Rohkem tunde, kus tuleb esineda. Läbirääkimisoskust arendada. Õpetada, kuidas olla liider, mentor või coach, sest mentorluse ja coachingu taktikad sobivad naistele väga hästi, need on võtted, millega teistmoodi meeskonda juhtida, läbi meie tugevuste.
E7	Esitlemise oskus, ettekande tegemise oskus, julgus esineda ja oma mõtteid selgelt väljendada. Iseõppimise, iseenda motiveerimise kogemus. Lapsena tuleb loovust arendada ja mitte panna lapsi klassikalistesse raamidesse, vaid toetada nende kastist välja mõtlemist. Loovust, eneseväljendus- ja esinemisoskust toetavad PESA-õpimeetodid. Eneseanalüüs, psühholoogilised testid.
E8	Eriprogrammid tüdrukutele/naistele ettevõtlikkuse tõstmiseks, kuid peaks ka poisid/mehed kaasama ja koos tegema. Tutvustama megatrende ja tulevikustsenaariumeid, mis meid ees on ootamas, mis suunas tehnoloogia areneb. Tutvustama top10 valdkonda või probleemi, mille ees inimkond seisab, sest see aitaks ärivõimalusi näha. Ettevõtlusainetes tuua rohkem näiteid naisjuhtidest ja -ettevõtjatest lisaks tüüpilistele näidetele (Steve Jobs, Mark Zuckerberg). Haridus peaks muutuma piirideülesemaks ehk tudengid peaksid saama võtta aineid ka teistest maailma tippülikoolidest. Eneseväljendusoskuse, esinemisoskuse, argumenteerimisoskuse arendamine. Ringmajanduse alused on suur tulevikutrend, mida peaks õpetama. Enesekindluse tõstmine juba varasemast east.
E9	Hackatonid. Ärivõimaluste avastamine on seotud eneseusuga (arenguuskumusega) – kui inimene usub endasse, siis ta näeb ka neid võimalusi rohkem. Ettevõtja vaatenurgast võiks HR-i rohkem õpetada – inimeste palkamine, manageerimine, et nad oleksid motiveeritud ja koostöö sujuks.
E10	Mastermind, inspireerivad ja praktilised ettevõtlikuskoolitused (nt Eric Edmeades'i koolitus Business Freedom).

## Lisa 5 järg

Kood	Teema: soovitused ülikoolidele
E11	Eneseusu, meelekindluse tõstmine, julgus küsida, tahta, mõelda oma soovidest, mitte vähemaga leppida, enda eest seista. Võrgustikes tegutsemine, organisatsioonides tegutsemine, startup tegevused, kontaktid vanema ja kogenud mentoriga (see aitab enesekindlust ja -usku juurde saada). Kirjanduse seire, rahvusvahelistest äridest arusaamine, kokku puutumine erinevate valdkondadega, kõrvalt nägemine, kuidas kümned startupid ennast on käivitanud. Sissevaade kõikvõimalikesse erinevatesse sektoritesse, et saada rohkem isiklikku assotsiatsiooni ja saada ideid. Economist ajakirja lugemine aitab äriideid leida. Ettevõtte külastused, praktiline kogemus.
E12	Youtube'ist õppimine, mentori leidmine, päris kogemuse ja kontaktide saamine, koostööd ettevõtetega, workshop kastist välja mõtlemise teemal, loovad kirjutamisülesanded. Tudengite ettevõtlust soodustavad tegevused. Tuua rohkem naisettevõtjaid ja -juhte eeskujudeks, inspireerida naisi.. Rohkem praktilist õpet ja praktikavõimalusi. Meeste poolt ka naiste julgustamine neid juhtimisega tegelema. Positiivne märkamine ja julgustamine õppejõu poolt, paar head sõna võib mõnda naist väga palju mõjutada. Loengud, kus on vaja mõnes konkreetses valdkonnas leida probleemset kohad ja lahendused.
E13	Iseenda tundmaõppimine, metatunnetus (kes ma olen, mis on minu tugevused-nõrkused, mida ma elust tahan?), sealt tuleb enesekindlus ja julgus karjäärireedelil kasvada või ettevõtjaks hakata ja riskida. Enesekindluse tõstmisel on oluline alustada metatunnetusest. Positiivsed eeskujud – eneseusk tuleb ka sellest, milliseid naiseeskujusid on inimesel olnud (kas ema, tädid, vanaemad on enesekindlad, usuvad endasse või pigem nõjatuvad kellegi peale ja on ebakindlad). Tuua näidetena naisettevõtjaid, kes räägivad enda päris loo algusest peale ära, sest enamasti alustavad kõik sealt, kus ei ole mitte midagi. Inspiratsiooniks lugeda teiste ettevõtjate kohta (Richard Branson, Sara Blakely jt), et mõista, et nemad on ka ebakindlad, nad on ka eksinud. Sotsiaalsete olukordade juhtimine ning väärtust loov mõtlemine ja lahenduste leidmine peaksid tulema üldharidusest ja kodust kaasa (ehk peab varakult tegelema), enesejuhtimine tuleb hilisteisme või varatäiskasvanu eas, kus peaks seda pädevusvaldkonda toetama. DISC-test oleks hea võimalus mõista enda inimtüüpi ning toetada konkreetse inimtüübi tugevusi ehk (üli)koolis tuleks rohkem indiviidiga tegeleda. See on tuleviku kontekstis äärmiselt oluline. Ülikool peaks tudengites tekitama teadlikkuse, et kogu aeg on vaja juurde õppida ja ennast arendada, tuleb endalt küsida, kas see, mida inimene õpib, on ka ajakohane. Samuti tuleb seda küsimust küsida õpetajal õpilastelt, et teada saada, kas see, mida õpetaja õpib, on ka ajakohane (vahetu tagasiside kogumine tudengitelt).

## Lisa 6. Lihtlitsents

### **Lihtlitsents lõputöö reprodutseerimiseks ja lõputöö üldsusele kättesaadavaks tegemiseks<sup>1</sup>**

Mina Meril Mägi

1. Annan Tallinna Tehnikaülikoolile tasuta loa (lihtlitsentsi) enda loodud teose Naisüliõpilaste ettevõtluspädevuse arendamine toetamaks nende konkurentsivõimet tööturul,

mille juhendaja on Urve Venesaar,

1.1 reprodutseerimiseks lõputöö säilitamise ja elektroonse avaldamise eesmärgil, sh Tallinna Tehnikaülikooli raamatukogu digikogusse lisamise eesmärgil kuni autoriõiguse kehtivuse tähtaja lõppemiseni;

1.2 üldsusele kättesaadavaks tegemiseks Tallinna Tehnikaülikooli veebikeskkonna kaudu, sealhulgas Tallinna Tehnikaülikooli raamatukogu digikogu kaudu kuni autoriõiguse kehtivuse tähtaja lõppemiseni.

2. Olen teadlik, et käesoleva lihtlitsentsi punktis 1 nimetatud õigused jäävad alles ka autorile.

3. Kinnitan, et lihtlitsentsi andmisega ei rikuta teiste isikute intellektuaalomandi ega isikuandmete kaitse seadusest ning muudest õigusaktidest tulenevaid õigusi.

---

11.05.2021

---

<sup>1</sup> Lihtlitsents ei kehti juurdepääsupiirangu kehtivuse ajal vastavalt üliõpilase taotlusele lõputööle juurdepääsupiirangu kehtestamiseks, mis on allkirjastatud teaduskonna dekaani poolt, välja arvatud ülikooli õigus lõputööd reprodutseerida üksnes säilitamise eesmärgil. Kui lõputöö on loonud kaks või enam isikut oma ühise loomingulise tegevusega ning lõputöö kaas- või ühisautor(id) ei ole andnud lõputööd kaitsvale üliõpilasele kindlaksmääratud tähtajaks nõusolekut lõputöö reprodutseerimiseks ja avalikustamiseks vastavalt lihtlitsentsi punktidele 1.1. ja 1.2, siis lihtlitsents nimetatud tähtaja jooksul ei kehti.