

**TALLINNA TEHNIKAÜLIKOOL**

Sotsiaalteaduskond

Tööstuspsühholoogia Instituut

Triin Rau

**TÖÖEALISTE NOORTE JA TÖÖANDJATE OOTUSED TÖÖSUHETELE**

Magistritöö

Juhendaja: Merle Lõhmus

Tallinn 2014

## SISUKORD

LÜHIKOKKUVÕTE .....	4
ABSTRACT .....	5
1. UURIMISTÖÖ TEOREETILISED ALUSED .....	8
1.1. Demograafiline olukord Eestis .....	8
1.2. Noorte tööalaste ootuste kujunemise alused .....	9
1.3. Noore töötaja ootused tööandjale .....	10
1.3.1. Töö- ja pereelu ühildamine ning tasakaal .....	11
1.3.2. Palk ja hüved .....	12
1.3.3. Tähtsusetud töökogemused .....	14
1.3.4. Hooliv töökeskkond .....	14
1.4. Tööandja ootused noorele töötajale .....	15
1.4.1. Erialased teadmised ja oskused .....	16
1.4.2. Praktilised kogemused ja oskused .....	17
1.4.3. Sotsiaalsed oskused ja isikuomadused .....	17
2. UURIMUSE METOODIKA JA VALIMI KIRJELDUS .....	19
2.1. Metoodika koostamine ja kirjeldus .....	19
2.2. Valimi moodustamine ja kirjeldus .....	21
2.3. Uurimisprotseduuri kirjeldus .....	23
2.4. Andmetöötlusmeetodite kirjeldus .....	24
3. UURIMISTULEMUSED JA ANALÜÜS .....	25
3.1. Tööealiste noorte küsitluse tulemused ja analüüs .....	25
3.1.1. Üldandmed .....	25
3.1.2. Tööalaste ootuste kujunemine .....	28
3.1.3. Töö- ja pereelu tasakaal .....	29
3.1.4. Palk ja hüved .....	30
3.1.5. Töökeskkond .....	31
3.1.6. Võimalus ametikohal tõusta .....	31
3.1.7. Tööealiste noorte arvamus töötajate ootuste kohta .....	32
3.2. Tööandjate ankeedi uurimistulemused ja analüüs .....	35
3.2.1. Üldandmed .....	35
3.2.2. Töö- ja pereelu tasakaal .....	39

3.2.3. Palk ja hüved .....	40
3.2.4. Töökeskkond .....	42
3.2.5. Võimalus ametikohal tõusta .....	42
3.2.6. Tööandjate ootused noortele .....	43
3.3. Arutelu ning tööealiste noorte ja tööandjate ootuste võrdlev analüüs .....	46
3.3.1. Töökogemuse olemasolu .....	46
3.3.2. Õpingute kõrvalt töötamine .....	46
3.3.3. Ajalise surve tunnetamine ning töö- ja pereelu tasakaal.....	47
3.3.4. Palgaootused .....	50
3.3.5. Optimistlikkus tulevasele tööelule mõeldes .....	51
3.3.6. Tööalased ootused.....	51
3.3.7. Karjääriootused.....	53
3.3.8. Vastastikused arvamused tööandjate ootuste kohta tööealistele noortele .....	54
KOKKUVÕTE .....	57
RESUME.....	61
VIIDATUD KIRJANDUS .....	64
LISA 1. ANKEET TÖÖEALISTELE NOORTELE.....	68
LISA 2. ANKEET TÖÖANDJATELE .....	76
LISA 3. TABEL 11 .....	83

## LÜHIKOKKUVÕTE

Antud magistritöö teema on „Tööealiste noorte ja tööandjate ootused töösuhetele“. Organisatsioonipsühholoogias mõistetakse ja väärtustatakse üha enam tööootuste tähtsust hea töösuhte kujunemise seisukohalt. Tööootuste täitumine toob kaasa tööga rahulolu, hea töösoorituse ning tööle pühendumise, mõjutades seekaudu kogu organisatsiooni tulemusi (Randlepp, 2014).

Sellest lähtuvalt on väga oluline teada saada tööealiste noorte ootusi tööandjatele ning tööandjate ootusi tööealistele noortele, neid omavahel võrrelda ning uurida, kas ja kuidas noorte ja tööandjate ootused kattuvad.

Käesoleva magistritöö **eesmärk** on välja selgitada tööealiste noorte ja tööandjate ootuste sarnasused ning erinevused töösuhetele.

Eelolevast tulenes **uurimisküsimus**: kas ja mille poolest erinevad tööealiste noorte ja tööandja ootused teineteisest?

Uurimistöö meetodiks valiti kirjalik ankeetküsitlus. Lähtudes uurimuse eesmärgist oli valimiks Tallinna Tehnikaülikoolis õppivad ja samal ajal töötavad üliõpilased ning nende potentsiaalsed tööandjad. Potentsiaalsete tööandjate valik tugines eeldusele, et üliõpilased leiavad õpitavatel erialadel tööalase rakenduse. Uurimistöö valim koosneb kahest grupist: 112 Tallinna Tehnikaülikoolis õppivat üliõpilast ning 63 tööandjat. Uurimistöö küsitlus viidi läbi ajavahemikus 24. aprill -7. mai 2014.

Uurimistöö tulemustest selgus, et kuigi tööealiste noorte ja tööandjate arvamused sarnanevad kohati, on tööandjate ootused noortele väga kõrged ning tööandjad ei taju noorte ootusi tulevasele töökohale. Lisaks peavad uuringus osalenud tööandjad tööealiste noorte töölevõtmisel oluliseks eelnevat töökogemust ning see omakorda tekitab noortele survet juba õpingute ajal tööle asumiseks. Lisaks tekitab õpingute ajal töötamine tööealistele ning tööandjatele mitmesuguseid probleeme.

Võtmesõnad: tööealised noored, tööandjad, ootused, ootuste erinevus

## ABSTRACT

### TÖÖEALISTE NOORTE JA TÖÖANDJATE OOTUSED TÖÖSUHETELE TRIIN RAU

The title of this master's thesis is „Work relationship expectations of young working-age employers and employees“.

The *purpose* of this Master's thesis is to examine expectations for an employee and employer, and to identify the differences between expectations and the concurrences.

This Master's thesis consists of three parts: the first part discusses the topic of theoretical starting points, the second part gives an overview of the methodology of the study and provides a description of the sample, the third part focuses on the analysis of the results and findings of conducted research.

Quantitative research method was chosen to achieve the purpose, and was conducted by web-based questionnaire survey surveygizmo.com. The questionnaires consisted of questions based on a Likert scale, had a multiple-choice options and were open questions. If desired, there was a possibility to choose multiple options in multiple-choice questions.

Two half-structured questionnaires were conducted: one for the Tallinn University of Technology students (Annex 1), 112 students, and the second to prospective employers (Annex 2), 63 employers. The choice of potential employers was based on the premise that students find a job in their profession field. Questions in the questionnaire were based on theoretical sources. The questionnaire for students consisted of 28 questions, questionnaire for employers of 23 questions.

In conclusion, it can be said that although students' and employers' opinions are similar in some subjects, still employers' expectations towards young professionals are very high without acknowledging youth expectations to their employers. Young professionals acknowledge employers' high expectations and rather value them even higher than expected.

Keywords: working-age young people, employers, expectations, difference in expectations

## SISSEJUHATUS

Organisatsioonipsühholoogias mõistetakse ja väärtustatakse üha enam tööootuste tähtsust hea töösuhte kujunemiseks. Tööootused on meie ettekujutus ja arusaam sellest, millised tingimused peaksid olema täidetud töökohas, kus meil oleks hea töötada. Tööootuste täitumine toob kaasa tööga rahulolu, hea töösoorituse ning tööle pühendumise, mõjutades seekaudu kogu organisatsiooni tulemusi. Et töösuhe oleks mõlema osapoolle jaoks rahuldust pakkuv, peaksid töötajate ootused olema vastavuses organisatsiooni eesmärkide ja võimalustega. Seetõttu on oluline ootuste teadvustamine ning nende uurimine, et mõlemal osapoolel oleks selge, mida teine osapool ootab. Tööootuste mõistmiseks on oluline teada, millised tegurid neid kujundavad (Randlepp, 2014).

Statistikaameti andmete kohaselt on 2013. aasta IV kvartalis Eestis töötuse määr 8,7%. Kuigi aasta keskmine töötus on võrreldes 2012. aastaga vähenenud, on tööpuuduse vähenemine aeglustunud. Noorte (15-24 aastaste) töötuse määr oli 2013. aastal ülejäänud tööealise elanikkonnaga võrreldes kaks ja pool korda kõrgem ehk 18,7%. Hinnanguliselt oli töötuid noori 11 000. Kuna töötuse määra arvestatakse osatähtsusega tööalaselt aktiivsetest noortest, kuid paljud selles eas noored alles õpivad ning ei ole tööelu alustanud, siis kõikidest noortest oli töötuid 7,3% (Statistikaamet, 2014).

Tööandjaid ja üliõpilasi värbamisalastel teemadel nõustava Chris Resto arvates tuleks noortelt talentidelt küsida nende panuse suurust ning selgitada, kuidas nende töö aitab kaasa organisatsiooni arengule. Tööandja keskendumine noore töötaja karjäärile paneb noort töötajat tundma, et ta on väärtustatud ning see omakorda motiveerib teda ning suurendab suurendab töötaja poolt organisatsioonile antavat väärtust (Resto, 2008).

Eelnevale tuginedes on väga oluline uurida tööealiste noorte ootusi tööandjatele ning tööandjate ootusi noortele töötajatele. Lisaks on oluline ootusi võrrelda ning leida kas noorte ja tööandjate ootused kattuvad.

Siinses magistritöös on lähtutud Rahvusvahelise Tööorganisatsiooni määratlusest (ILO): noorte all mõeldakse inimesi vanuses 15-24 eluaastat (ILO, 2013).

Kuna sellesse vanuserühma kuulub Eesti elanikkonnast 11,8% inimestest, siis kogu sellesse vanuserühma kuuluvate inimeste kaasamine uuringusse polnud võimalik. Seetõttu kitsendas autor valimit kahe piirangu- haridustaseme ja vanuse abil: uuringu sihtrühmana

käsitleti kõrgharidust omandavaid noori vanuses 18-24 aastat, keda edaspidi nimetatakse antud magistritöös *tööealisteks noorteks/üliõpilasteks* (Statistikaamet, 2011).

Eelnevast tuleneb **uurimisküsimus**: kas ja mille poolest erinevad tööealiste noorte ja tööandja ootused teineteisest?

Käesoleva uurimistöö **eesmärgiks** on uurida tööealiste noorte ning tööandjate ootusi tulevasele töösuhtele ning selgitada välja ootuste erinevused ning kokkulangevused.

Magistritöö eesmärgi täitmiseks püstitati järgnevad ülesanded:

- töötada läbi teemakohane teoreetiline seisukohti kajastav kirjandus ning teemaga haakuvad eelnevad uuringud;
- koostada küsimustik ja viia läbi küsitlus noorte, alles tööellu sisenevate üliõpilaste hulgas, et uurida tööealiste noorte ootusi tööandjatele;
- koostada küsimustik ja viia läbi küsitlus tööandjate hulgas, et uurida tööandjate ootusi noortele töötajatele;
- analüüsida saadud tulemusi ja teha järeldused.

Magistritöö koosneb kolmest osast: esimeses osas on käsitletud teemakohaseid teoreetilisi lähtekohti, teine osa annab ülevaade uurimuse meetodikast ja esitab valimi kirjelduse, kolmas osa keskendub uurimistulemuste analüüsile ning järeldustele. Nimetatud peatükk pakub ülevaate demograafilisest olukorrast Eestis ja noorte tööalaste ootuste kujunemise alustest; kirjeldatakse noorte ootusi tulevastele tööandjatele ning erinevaid seisukohti, mis puudutavad tööandjate ootusi tööealistele noortele.

# 1. UURIMISTÖÖ TEOREETILISED ALUSED

## 1.1. Demograafiline olukord Eestis

Eesti demograafilist seisundit iseloomustab vähene rahvaarv ning vananev rahvastik. Need tegurid mõjutavad ning piiravad pikemas perspektiivis kogu riigi arengut. 2011. aasta rahvaloendusel loendati Eestis 1 294 455 püsivalt elavat inimest. Võrreldes eelmise, 2000. aastal toimunud rahvaloendusega on Eesti elanikkond vähenenud 75 597 inimese ehk 5,5% võrra. Statistikaameti uuringu kohaselt on Eesti arvestuslik rahvaarv 11. jaanuaril 2013. aastal 1 286 540 inimest. Statistikaameti andmete kohaselt on rahvaarvu kahanemine tingitud väljarändest ning surmadest (Statistikaamet, 2013).

Statistikaameti andmete kohaselt rändas 2012. aastal Eestist välja 10 871 inimest, mis on 4657 inimese võrra rohkem kui aasta varem (Statistikaamet, 2013). Nii sise- kui väljarändes vahetasid elukohta enim 25-29 aastased noored (Statistikaamet, 2012).

Eesti iive on negatiivne olnud alates 1991. aastast. 2012. aastal saavutas negatiivne iive viimase viie aasta kõrgeima taseme (Statistikaamet, 2014).

Statistikaameti andmete kohaselt on 2013. aasta IV kvartalis Eestis töötuse määr 8,7%. Kuigi aasta keskmine töötus on võrreldes 2012. aastaga vähenenud, on tööpuuduse vähenemine aeglustunud. Noorte (15-24 aastaste) töötuse määr oli 2013. aastal ülejäänud tööealise elanikkonnaga võrreldes kaks ja pool korda kõrgem ehk 18,7%. Hinnanguliselt oli töötuid noori 11 000. Kuna töötuse määra arvestatakse osatähtsusena tööalaselt aktiivsetest noortest, kuid paljud selles eas noored alles õpivad ning ei ole tööelu alustanud, siis kõikidest noortest oli töötuid 7,3% (Statistikaamet, 2014).

Noorte (15-24 aastaste) tööpuudus Eestis on suhteliselt kõrgel tasemel. Kõige kõrgem töötuse määr (alla 25-aastaste seas) on Kreekas (58,3%) ning kõige madalam (7,9%) Saksamaal (Statistikaamet, 2014). Noorte olukorra teeb raskeks ka asjaolu, et pensionile jäämise vanus tõuseb iga aastaga ning vabu töökohti jääb sellevõrra järjest vähemaks. Uusi töökohti tekib juurde vähe ning töötajate värbamisel eelistatakse ja väärtustatakse tihti eelnevate töökogemuse olemasolu (Eamets, Annus, Paabut, Kraut, Arukaevu, 2003).



Noorte suur tööpuudus tähendab suurt probleemi nii üksikisikutele kui ka tervele ühiskonnale. Probleemid, mis on tingitud tööturule sisenemisest nooruspõlves võivad viia probleemideni edasises elus ja mõjutavad tööturul konkurentsivõimelisena püsimist. Seetõttu vaadeldakse noori kui riskirühma, kellele tuleb pöörata erilist tähelepanu. Kui noored ei leia Eestis võimalusi end tööalaselt teostada, võivad nad hakata seda otsima välismaalt ning nende lahkumine võib olla jäädav. Noortest sõltub ühiskonna tulevik ja seetõttu on oluline, et nad leiaksid töökoha just Eesti tööturul ning ka väljaspool Eestit kogemusi omandades oleks võimalik noortel oma teadmisi Eestis rakendada (Siimer, Malk, 2010).

Eelneva põhjal ja Eesti demograafilist olukorda arvestades, on oluline uurida, millised on tööealiste noorte ootused tulevastele tööandjatele ja millised on tööandjate ootused tööealistele noortele ning neid omavahel võrrelda. Järgnevat peatükki annan ülevaate nimetatud teemadest kasutades selleks teoreetilisi allikaid.

## **1.2. Noorte tööalaste ootuste kujunemise alused**

Haridus ja koolitus on ühed kõige olulisemad investeeringud inimkapitali. Uuringud on näidanud, et põhikooli- ja ülikooliharidus kasvatab inimese väljavaateid paremale elule. Kõrgharitud inimesed teenivad peaaegu alati suuremat palka, kui seda on keskmine palk (Becker, 1993).

Vanematel on suur võim mõjutada oma laste elu haridusega, materiaalse stabiilsusega ja paljude muude mõõtmega. Mõiste „alamklass“ kirjeldab perekonda, kelle liikmed on madala haridustaseme ja heaoluga ning perekonna ebastabiilsus kandub vanematelt edasi lastele. Rikkamad perekonnad suudavad tasuda oma laste hariduse kulud (Becker, 1993). Vanemate materiaalne stabiilsus ning võimalused avaldavad mõju ka laste tulevikuväljavaadetele, kuna vanemate suuremad võimalused oma lapsi kooliskäimise ajal toetada, võimaldavad lastel rohkem õpingutele pühenduda ja seda parema hariduse omandamist saavad endale lubada noored töötajad.

Christopherseni ja Butti 2012. aastal tehtud uuringust ilmnes, et perekonnasesisul võib olla mõju karjääriredelil tõusmisele. Näiteks võivad abielus töötajad elada stabiilsemat elu kui

vallalised töötajad, mis võimaldab neil edaspidi keskenduda oma elus rohkem karjäärile (Christophersen, Butt, 2012). Seega võib Christophersen'i ja Butt'i (2012) uuringu põhjal eeldada, et noorte ootusi tulevasele tööandjatele ja karjäärile võib mõjutada ka töötaja perekonnaseis.

Ootused kujunevad elukogemuse tulemusena ja on igal inimesel individuaalsed. Iga töötaja alustab oma töösuhet idividuaalse ootuste komplektiga. Aja möödudes ootuste komplekt muutub ja täieneb (Woods, 1993). Sellest võib eeldada, et noorte ootused on eelkõige individuaalsed ning pole olemas kindlat reeglit, kuidas need kujunevad.

### **1.3. Noore töötaja ootused tööandjale**

Hauw ja Vos (2010) on kirja pannud individuaalse teguri tüübi, mis avaldab mõju noorte töötajate tööootustele: optimism.

Hauw ja Vos on optimismi defineeritud kui isiku positiivset tõlgendust tema võimalustele tööturul. Kooskõlas varasemate uuringutega väidavad nad, et noored töötajad, kes on oma võimalustele tööturul mõeldes optimistlikud, nendel on ka kõrgemad ootused oma tulevasele töösuhetele. Võib eeldada, et noored töötajad, kes on optimistlikud oma tööturu võimalustele mõeldes, tahavad panustada tööle rohkem kui vähemoptimistlikud töötajad ning seekaudu ka ootavad nad oma tööandjalt rohkem (Hauw, Vos, 2010).

Motivatsiooni mõjutavaid teooriaid on mitmeid. Ryan'i (2010) teooria alusel jaguneb motivatsioon viieks: märgistatud ehk eesmärkidele pühendatud sisemine motivatsioon, instrumentaalne motivatsioon, väline eneseteadvuslik motivatsioon, sisemine eneseteadvuslik motivatsioon.

Märgistatud sisemise motivatsiooni alla võib kuuluda isiku sisemine soov tegeleda teatud tööga ning tunda sellest rõõmu, inimene tunneb enda väärtussüsteemide ja töö vahel ühildumist. Instrumentaalse motivatsiooni puhul tajuvad töötajad oma jõupingutuste tulemusi, nagu hüved ja palk ning see motiveerib neid. Välise eneseteadvusliku motivatsiooni korral motiveerib töötajaid teiste heakskiit. Sisemise eneseteadvusliku motivatsiooni all mõeldakse indiviidi motivatsiooni tugevdada oma oskusi ja väärtusi, mis suurendaks tema eneseteadlikkust (Ryan, 2011).

Ng, Schweitzer'i ja Lyons'i 2010. aastal Kanada üliõpilaste seas, kes olid sündinud 1980. aastal või hiljem, tehtud uurimusest selgus, et noortel on tulevasele töökohale ja palgale realistlikud ootused. Uuringu andmetel ootasid noored tööalast kiiret edenemist ja uute oskuste arenemist, samas ka tähendusrikast ning rahuldavat elu väljaspool tööd. Antud uuringust selgus, et noored töötajad ootavad tööle asudes töö- ja pereelu tasakaalu, head palka ja hüvitisi, võimalusi ametikohal tõusta, mõtestatud töökogemust ning hoolitsevat töökeskkonda (Ng, Schweitzer, Lyons, 2010). Järgnevalt avatakse uuringus nimetatud teemad kasutades teoreetilisi allikaid.

### **1.3.1. Töö- ja pereelu ühildamine ning tasakaal**

Ajaline surve on tänapäeva töötaja jaoks tõsine probleem. Töötajatel on suured kohustused kodu ja perekonna ees, samal ajal esitatakse neile ka kõrged ootusi ning raskemad nõudmisi tööl. Ebakõla töö- ja pereelu vahel võib olla ebasoodne nii töötajate kui ka tööandjate jaoks (Brummelhuis, Van Der Lippe, 2010).

Devi ja Nagini 2013/on töö- ja pereelu tasakaalu defineerinud kui tasakaaluseisundit, mille töötaja saavutab, kui ta suudab leida tasakaalu oma töö ja perekonna vahel nii, et mõlemal oleks võrdne osa tema elus (Devi, Nagini, 2013/2014).

Töö- ja pereelu tasakaalu põhimõte on, et inimese palgatöö peab olema integreeritud tema isikliku elu ja huvidega, nii et peale töö säiliks tal ka isiklik ja sotsiaalne heaolu. Töö peaks andma inimesele energiat vaba aja tegevusteks või perega aja veetmiseks ning vaba aja tegevused ja perega koos veetmine omakorda annavad energiat, et tööl efektiivsem olla. Töö- ja pereelus tasakaalu leidmine on igapäevane väljakutse töötajatele (Devi, Nagini, 2013/2014).

Et hõlbustada töö- ja pereelu tasakaalu töötajatele on organisatsioonid välja töötanud töö- ja pereelu poliitika, mille eesmärk on pakkuda töötajatele suuremat paindlikkust, et aidata neil täita vanemlike kohustusi ja pakkuda emotsionaalset tuge. Näiteks pakuvad organisatsioonid töötajatele kaugtöö ja vaba graafiku võimalust ning töötavad toetava juhtimise ja organisatsiooni kultuuri põhimõtete alusel (Brummelhuis, Van Der Lippe, 2010).

Ng'i, Schweitzer'i ja Lyons'i 2010. aastal Kanada üliõpilaste seas läbiviidud uuringust selgus, et tõenäoline see, et kõrgharidusega noor inimene peab läbirääkimisi tingimustes, milles ta töötab, ning nõuab igas karjäärietapis töö- ja pereelu tasakaalu (Ng, Schweitzer, Lyons, 2010).

Teadusartiklitele tuginedes võib kokkuvõtvalt väita, et tänapäeva noorte jaoks on töö- ja pereelu tasakaal üks elulisemaid küsimusi ning noored on huvitatud, et peale tööelu säiliks ja oleks olemas neil ka pereelu ning vaba aeg.

### **1.3.2. Palk ja hüved**

2006. aastal Bologna protsessiga ühinenud riikide seas läbiviidud uuringus paistis Eesti silma sellega, et meil on palju üliõpilasi (44%), kes õpivad ametlikult täiskoormusega, kuid pühenduvad õpingutele vähem kui 20 tundi nädalas (Eurostat, 2009). Hinno ja Reiska väidavad oma 2012. aastal läbiviidud uuringus „Noorte koolilõpetajate töötuskogemus ja nende vaatenurk hariduse ja tööturu seoste“, et Eestis on tavaliseks ja ka problemaatiliseks muutunud tõsiasi, et suur osa üliõpilastest töötab õpingute kõrvalt (Hinno, Reiska, 2012).

Rynes'i poolt läbiviidud uuringust selgus, et tööle minnes on palk üheks kõige olulisemaks faktoriks, mis mõjutab organisatsiooni atraktiivsust ja töö valikut. Rynes on märkinud, et palk ei ole oluline mitte ainult põhivajaduste täitmiseks vaid aitab ka tööotsijal võrrelda erinevaid töökohti ning annab signaale tuleviku palga kulgemise kohta antud organisatsioonis (Rynes, Gerhart, Minette, 2004). Lisaks on Highhouse, Brooks-Laber, Lin, Spitzmueller oma uuringus leidnud, et inimesed eelistavad töökuulutusi, kus on ära märgitud alustatav töötasu. Eelneva tõttu on oluline teada, kuidas palgaootused kujunevad (Highhouse, Brooks-Laber, Lin, Spitzmueller, 2003).

Ng, Schweitzer ja Lyons on oma 2010. aastal läbiviidud uuringus uurinud 1980. aastal ja hiljem sündinud noorte karjääriootusi ja prioriteete. Selles uuringus osutus palk väga oluliseks motiveerivaks teguriks noorte tööleasumisel. Lisaks rahalisele tasule vajab noor töötaja oma tööandjalt ka pidevat tagasisidet oma tööle, seda peamiselt seetõttu, et tagasiside annab ülevaate, kui hästi ta oma tööd teeb (Ng, Schweitzer, Lyons, 2010).

Schweitzer'i, Ng'i, Lyons'i ja Kuron'i 2011. tehtud uuringust selgus, et naistel on enne töö alustamist madalamad palgaootused, kui meestel. Erinevus ootustes tuleneb uuringu läbiviijate arvates sellest, et noored naised tunnetavad soolisi erinevusi töökohal leibkonna tööjõu ja lastehoiu kohustuse tõttu. Inimkapitali teooria kohaselt võivad naised nõustuda kompromissidega töötasus ja edutamises, kui neil on muud prioriteedid, näiteks nagu kollegiaalne ja peresõbralik töökeskkond. Aycani sõnul võivad soo-rolli stereotüübid ja toetuse puudumine mõjutada naiste arusaamu ja ideaale. Schweitzer'i, Ng'i, Lyons'i, Kuron'i uuringu kohaselt võivad naised tihedamalt valida ametipositsiooni, mis pakub neile väiksemat karjäärivõimalust ja palka, kui mehed. Lisaks on meestel suurem tõenäosus olla hõivatud kõrgemini tasustatavates tööstusharudes (nt IT-valdkond). Naised valivad tihedamalt sellise tööandja, kes pakub neile paindlikku tööaega ja laste päevahoidu (Schweitzer, Ng, Lyons, Kuron, 2011).

Rynes, Gerhart, Minette on oma 2004. aastal läbiviidud uuringus öelnud, et nad ei arva, et palgasumma oleks tööelus kõige olulisem motivaator, kuid kindlasti on see iga inimese jaoks oluline igas eluetapis (Rynes, Gerhart, Minette, 2004).

Rynes, Gerhart, Minette on oma uuringus kirja pannud palgateemalised soovitusel tööandjatele. Nende uuringu alusel peaksid tööandjad suhtuma mõistvalt töötajate palgateemalistesse kaebustesse ning seda töötajatega arutama. Lisaks ei tohiks töötaja töötasu langeda madalamale keskmisest, mis töötajatele samal ametikohal teistes organisatsioonides makstakse. Töötaja palk peaks olema konkurentsivõimeline. Tööandjad peaksid mõistma, et parimad töötajad soovivad tugevat palga ja töösoorituse suhet (Rynes, Gerhart, Minette, 2004).

McClelland on märkinud, et suure saavutusvajadusega inimene on huvitatud rahalisest auhinnast või kasumist seetõttu, et sellega kaasneb ka tagasiside töötajale. Ainult rahaline boonus ei ole inimese jaoks piisav stiimul (McClelland, 1965).

Töötajate motiveerimisel ning nende tööheaolu tagamiseks on olulised ka mitterahalised preemiad ning motivaatorid, näiteks töökeskkond, prestiiž, sotsiaalsed suhted (Deng, Gao, 2013).

### **1.3.3. Täendusrikkad töökogemused**

Tagasiside andmine on üks meetoditest, et anda töötajale teavet täidetud tööülesannete kohta. Tagasiside andmine on keskne organisatsiooni töökorralduses ning töötulemuste hindamisel. Tagaside andmisest sõltub töötaja edasine töökäitumine ning seetõttu tuleb see hoolikalt läbimõelda (Bell, Arthur, 2008).

Ng'i, Schweitzer'i, Lyons'i uuringu kohaselt ootavad noored oma tööle tagasisidet. Noored otsivad töökohta, mis on tööülesannete täitmise ajal sisukas ning huvitav. Paljud noored väärtustavad ettevõtte missiooni ja visiooni ning otsivad töökohta, mis oleks vastavuses nende väärtushinnangutega. Lisaks otsivad noored võimalusi laiendada tööga oma silmaringi tööalase liikumise ning rahvusvaheliste ülesannete kaudu. Võib oletada, et enamik noortest ei taha terve elu töötada ühes töökohas, pigem ollakse õige töökoha otsingu lootuses liikuvad (Ng, Schweitzer, Lyons, 2010).

### **1.3.4. Hooliv töökeskkond**

Ng, Schweitzer ja Lyons peavad võimalikuks, et noored töötajad on käinud koolis ajal, mil nad on pidanud sageli tegema rühmatöid ning ettekandeid ja sellest tulenevalt rõhutavad nad sotsiaalset aspekti töökeskkonnas. Noored töötajad ootavad sõbralikke kolleege, positiivset keskkonda; nad soovivad kellegagi koos ning kelleltki õppida; tihedat koostööd kolleegidega. Noored ootavad töökeskkonda, kus juhid ja juhendajad on pidevalt ligiduses ning nendelt on võimalus tagasisidet saada. Inimlik mõõde muudab noore töötaja jaoks töö atraktiivsemaks (Ng, Schweitzer, Lyons, 2010).

Viimaste aastakümnete jooksul on kaasamine saanud üheks oluliseks märksõnaks töösüsteemides. Kaasamist mõistetakse, kui inimeste sünergilist ning vastastikku tugevdavat tegevust, mis on mõeldud selleks, et suurendada töötajate oskusi, motivatsiooni ning suurendada töötajate võimalust anda oma panus organisatsiooni arengusse (Zatzick, Iverson, 2011). Töötaja kaasamine annab töötajale võimaluse kaasa rääkida erinevatel teemadel ja otsuste vastuvõtmisel, mis puudutavad teda, tema tööd ja töökohta (Knudsen, Markey, Simkin, 2013). Kaasamisel on positiivne seos tööjõudlusega ning töötulemuslikkusega (Zatzick, Iverson, 2011).

Töötajate kaasamine otsustusprotsessi on sageli üheks oluliseks elemendiks töökeskkonna kvaliteedis. Uurimused on näidanud, et töökeskkonna ja töötaja tervise ja heaolu vahel on positiivne seos (Knudsen, Markey, Simkin, 2013).

Knudsen, Markey ja Simkin (2013) on kirja pannud peamised kaasamise vormid:

- otsene individuaalne (või meeskonnapõhine) osalemine;
- otsene kollektiivne osalemine;
- kaudne või esinduslik osalemine.

Uus Meremaal ja Taanis õpetajate seas läbiviidud uuringust leiti positiivne seos töötajate otsustamisesse kaasamise ning töötaja heaolu ja rahulolu vahel (Knudsen, Markey, Simkin, 2013).

#### **1.4. Tööandja ootused noorele töötajale**

2007. aastal Taru ja Lindermani poolt läbiviidud Tartu Ülikooli lõpetanute uuringust selgus, et esmatahtsaks peavad tööandjad töötajate värbamisprotsessis tekkinud muljet isiku kohta. Esmamuljele järgnesid kandidaadi teadmisi väljendavad faktorid nagu spetsialiseerumine, ained, mida õppekava sisaldas, keelteoskus ning kogemused. Vähem olulisemaks peeti diplomiga kaasnevaid hindeid ning kõrgkoolist omistatud kraadi. Noored tööturule sisenejad peavad tööandjate silmis oma kompetentsust tõestama ning oskama jätta endast tööandjale aktsepteeritava mulje. Siiski tõdesid uuringu tegijad, et kõrgharidus võib arendada küll töötaja võimet vastata kompetentsuse kriteeriumitele, kuid aktsepteerituse nõudeid mõjutab see ilmselt olulisel määral vähem (Taru, Linderman, 2007).

Brooks (2013) on oma artiklis „Ootuste juhtimine“ kirja pannud aspektid, mille peale tööandjad peaksid värbamisprotsessis mõtlema. Brooks'i arvates peaksid tööandjad kehtestama töötajale konkreetsed ootused ning need oma töötajatele teadvustama. Tööandja peaks mõtlema, milliseid oskuseid, teadmisi ja omadusi tulevaselt töötajalt oodatakse ning need üles märkima. Lisaks peaks kirja panema viis aspekti selle kohta, millist käitumist tööandja soovib oma meeskonnas elimineerida. Nimekirja peaks panema ka tegevused ja omadused, mis sellel ametikohal juhile kõige olulisemad tunduvad. Selline uue töötaja ametikoha ja tööülesannete läbimõtlemine aitab juhil tulevasele töötajale oma

ootusi konkreetsemalt sõnastada ning töötaja teab tööandja seisukohti ning oskab oma käitumist ja töö tegemise viisi selle järgi mõtestada (Brooks, 2013).

Oluline on analüüsida, milliseid oskusi peavad Eesti tööandjad noorte tööle värbamisel tähtsateks ning millest lähtuvad töötajate valikul. Sotsiaalministeerium on 2012. aastal läbi viinud uuringu „Kõrghariduse tähendused ja kõrgkoolide koostöö tööandjatega“. Uuringust selgus, et tööandjad väärtustavad enim üldisi ja spetsiifilisi erialaseid teadmisi ja oskusi; praktilisi kogemusi ja oskusi; õppimisega seotud oskusi; sotsiaalseid oskusi ning isikuomadusi (Reiska, Roosalu, Tamm, Täht, Unt, 2012).

#### **1.4.1 Erialased teadmised ja oskused**

Õppeasutused valmistavad oma õpilasi ette reaalse eluga, andes neile uusimat infot ja vajalikud oskused töö tegemiseks. Koolilõpetajatel peavad olema teatud oskused, et olla konkuretsivõimelised tööturul ning omada erialaseid teadmisi. Lisaks eelnevale on vaja töötajatel ka muid omadusi nagu näiteks eetika ja ausus ning teadlikus vastutusest (Uyar, Gungormus, 2011).

Tamm, Täht ja Unt on oma 2010. aastal tehtud uuringus öelnud, et tööandjatele oluline aspekt tööturul toimetulekuks on üldiste ja spetsiifiliste teadmiste ning oskuste olemasolu. Üldiste teadmiste all mõeldakse baasteadmisi erialast ning keeleoskust. Spetsiifiliste oskuste puhul on tööandjad probleemina välja toonud selle, et spetsialiseerumine ning liigne keskendumine erialastele teadmistele võib osutada ka tööturuolukorda raskendavaks. Väikese riigi tingimustes võib liigne spetsialiseerumine kahandada tööturul adekvaatse ja parima töö leidmise võimalusi. Tööandjad põhjendasid seda sellega, et spetsiifilised teadmised vananevad ajaga, kuid kui töötajal on olemas baasteadmised, siis nendele tuginedes saab omandada kergesti uusi ehk spetsiifilisi teadmisi.

Tööandjad tõid välja selle, et ainult baasteadmiste põhjal on raske sobivat töötajat värbamisprotsessis välja valida. Tihti hinnataksegi kandidaate just konkreetsete teadmiste ja oskuste kaudu, kuna see võimaldab sobiva kandidaadi teistest eristada (Reiska, Roosalu, Tamm, Täht, Unt, 2012).



### **1.4.2. Praktilised kogemused ja oskused**

Tööandjate jaoks on eelnev kogemus sageli uue töötaja väljavalimise üks kriteeriumitest, kuna see on mugavam ja praktilisim indikaator, mis aitab hinnata töötaja sobivust tööturule ning konkreetsesse organisatsiooni. Varasema töökogemuse olemasolu võib anda tööandjale tõendi, et noorel töötajal on olemas töölkäimise harjumus ja kogemus. See omakorda vähendab aega ja kulutusi uue töötaja väljakoolitamisele (Reiska, Roosalu, Tamm, Täht, Unt, 2012).

Mägi, Aidla, Reino, Jaaksoni ja Kirsi sõnul hindavad töökogemuse juures tööandjad kõrgelt ka seda, et töötavad üliõpilased on kõrge suutlikusega, sest nad on võtnud vastutuse teha kahte asja korraga. Tööandjatele polegi alati oluline erialane töökogemus. Leiti, et kui inimene omab varasemat töökogemust, siis on see tööandjale justkui garantii, et inimene vastab teatud nõuetele ning tal on väljakujunenud tööharjumus ning sobivad isikuomadused nagu näiteks püsivus ja kohusetunne (Mägi, Aidla, Reino, Jaakson, Kirss, 2011).

Praxise 2011. aastal tehtud uurimuse kohaselt tunnetavad üliõpilased ka ise, et töökogemust eeldatakse juba nendeltki kandidaatidelt, kes alles ülikoolis õpivad. Kui tööandjal on valida kahe üliõpilaskandidaadi vahel, siis üliõpilaste arvates eelistatakse selgelt töökogemusega inimest. Seega ülikooliõpingute kõrvalt tööl käimine annab intervjueritud üliõpilaste arvates neile suurema turvatunde tulevikus töö leidmiseks (Mägi, Aidla, Reino, Jaakson, Kirss, 2011).

Eelnevatest teoreetilistest artiklitest ja uuringutest võib järeldada, et tööandjad väärtustavad ja peavad praktilisi kogemusi ning oskusi oluliseks. Samal ajal on see tänapäeva noorte seisukohalt üks suurimaid probleeme tööellu sisenemisel.

### **1.4.3. Sotsiaalsed oskused ja isikuomadused**

Kõrgharidusega noorelt oodatakse eelisena teiste noorte ees oskust uusi teadmisi töö käigus omandada ning oskust end iseseisvalt uue infoga kurssi viia ning spetsiifilisemas

valdkonda siseneda. Tööandjad ootavad noorelt töötajalt mõtlemis- ja analüüsimisvõimet, avatust uutele olukordadele (Reiska, Roosalu, Tamm, Täht, Unt, 2012).

Andrews ja Higson andmetel eeldavad tööandjad noortelt töötajalt järgmisi sotsiaalseid oskusi ja isikuomadusi (Andrews ja Higson, 2008):

- professionaalsust,
- usaldusväarsust,
- võimet tulla toime ebakindlusega,
- võimet töötada pingelistes olukordades,
- suutlikust planeerida ning mõelda strateegiliselt,
- võimet suhelda meeskonnas,
- head kirjalikku ja suulist eneseväljendusoskust,
- info- ja kommunikatsioonitehnoloogia oskuseid,
- loovust ja enesekindlust,
- head enesejuhtimise ja aja-juhtimise oskust,
- soovi õppida ja võtta vastutust.

Neid kompetentse on tööandjad nimetanud ülimalt tähtsaks, et tööturu vajadusi täita (Andrews, Higson, 2008). Lisaks sotsiaalsetele oskustele rõhutasid tööandjad ühe ootusena ka noore töötaja üldisemaid isikuomadusi. Isikuomaduste all mõeldakse initsiatiivikust, ettevõtlikust, soovi antud tööd teha ja iseseisvust (Reiska, Roosalu, Tamm, Täht, Unt, 2012).

## 2. UURIMUSE METOODIKA JA VALIMI KIRJELDUS

### 2.1. Metoodika koostamine ja kirjeldus

Uuringu sihtrühmaks olid Tallinna Tehnikaülikoolis bakalaureuse- ja magistritasemel õppivad ja samal ajal töötavad noored (vanuses 18-24).

Eesmärgi saavutamiseks valiti kvantitatiivne uurimismeetod. Kvantitatiivse uurimismeetodina kasutati internetipõhist ankeetküsitlust küsitluskeskkonnas *surveygizmo.com*. Ankeetküsitlus võimaldas hõlmata suuremat hulka küsitletavaid ja esitada palju küsimusi korraga andes seeläbi laia uurimismaterjali (Hirsjärvi, Remes, Sajavaara, 2005). Küsimustikud koosnesid Likert skaalal põhinevatest küsimustest, valikvastustega ning avatud küsimustest. Osas valikvastustega küsimustes oli vastajal soovi korral võimalik valida ka mitu vastusevarianti.

Koostati kaks poolstruktureeritud ankeeti: üks Tallinna Tehnikaülikoolis õppivatele üliõpilastele (Lisa 1) ning teine nende potentsiaalsetele tööandjatele (Lisa 2). Potentsiaalsete tööandjate valik tugines eeldusele, et üliõpilased leiavad tööalase rakenduse õpitavatel erialadel. Ankeedis olnud küsimusi koostades tugineti teoreetilistele allikatele. Suuremal määral tugineti 2012. aastal Reiska, Roosalu, Tamm'e, Unt'i poolt läbiviidud uuringule „Kõrghariduse tähendused ja kõrgkoolide koostöö tööandjatega“ ning Ng, Schweitzer'i ja Lyons'i 2010. aastal läbiviidud uuringule „New Generation, Great Expectations: A Field Study of the Millennial Generation“.

Tööaliste noorte ankeet koosnes 28 küsimusest ning tööandjate ankeet 23 küsimusest.

#### *Üldandmed*

Tööaliste noorte ankeedi esimeses osas olid küsimused, mis uurisid vastaja sugu; vanust; perekonnaseisu; haridustaset; eriala; töökogemust; töötamise põhjuseid; noorte hetke tööhõivet; töötamisel tekkivaid võimalikke probleeme ning töökoha ning õpitava eriala vastavust.

Tööandjate ankeedi esimene osa uuris vastaja rolli organisatsioonis; organisatsiooni tegevusala; organisatsiooni suurust; noorte töötajate arvu organisatsioonis; vastaja valmisolekut palgata noori erinevatele ametikohtadele; töökogemuse vajalikkust noorte

palkamisel erinevatele ametikohtadele; võimalikke tekkivaid probleeme noore töötaja töö ja kooli ühildamisel.

#### *Tööalaste ootuste kujunemine*

Tööealiste noorte ankeedis oli üks lisa teemavaldkond, mis uuris noorte tööalaste ootuste kujunemise aluseid. Selles osas uuriti vastajate perekondlikku kindlustatust ning paluti hinnata kolme pallisel skaalal väiteid tööalaste ootuste kujunemise kohta. Tööandjate ankeedis see valdkond puudus.

#### *Töö- ja pereelu tasakaal*

Tööealiste noorte ankeedi kolmas plokk koosnes küsimustest, mis puudutasid töö- ja pereelu tasakaalu. Selles osas tuli üliõpilastel vastata küsimusele, kas nad tunnevad ajalist survet oma elus ning mida tähendab nende jaoks töö- ja pereelu tasakaal. Samuti küsiti, kas üliõpilaste arvates peaks tööandja näitama üles arusaama ja toetust töötaja töö- ja pereelu ühildamiseks. Tööandjatelt küsiti selles valdkonnas täpselt samu küsimusi nagu üliõpilastelt.

#### *Palk ja hüved*

Tööealistelt noortelt uuriti palga olulisust töökoha valikul ja seda, kas palga olemasolu töökuulutusel on nende jaoks oluline ning kui suur võiks olla nende palganumber. Lisaks uuriti tööealistelt noortelt, kuidas nad end tunnevad, kui mõtlevad oma tulevasele tööelule pärast kooli lõpetamist ning kas hindavad oma ootusi tööandjatele realistlikuks. Tööandjate küsimustiku kolmas osa koosnes enamjaolt samadest küsimustest nagu üliõpilastele koostatud küsimustikus. Erinev oli vaid see, et tööandjatel paluti määrata töötajate palganumber erinevate ametikohtade lõikes.

#### *Töökeskkond*

Selles osas paluti tööealiste noortel järjestada töökeskkonna kohta käivad 7 etteantud väidet olulisuse järjekorras ning tööandjatel paluti need samad 7 väidet järjestada töötaja seisukohast.

### *Võimalus ametikohal tõusta*

Kuuendas plokis uuriti tööelistelt noortelt, millisele ametikohale soovivad nad asuda pärast kooli lõpetamist ning kui kiiresti ootavad nad ametikõrgendust ning kas nende jaoks on oluline, et tööandja toetaks nende karjääripüüdlusi.

Tööandjatelt küsiti arvamust, kui kiiresti ootavad noored nende arvamuse kohaselt ametikõrgendust ning seda, kas neile tööandjatena on oluline toetada noorte karjääripüüdlusi.

### *Tööandjate ootused noortele*

Viimane osa oli tööaliste noorte ning tööandjate ankeedis täpselt ühesugune. Mõlemil paluti hinnata kolme pallisel skaalal väiteid tööandjate ootuste kohta noortele. Viimase küsimusena küsiti, kas tööandjate ootused noortele on realistlikud.

## **2.2. Valimi moodustamine ja kirjeldus**

Antud uurimustöö tegemisel on võimalikud kaks strateegiat. Esimese strateegia korral on võimalus valimisse kaasata kogu Eesti üliõpilaskond. See eeldaks, et küsitlusse kaasatakse kõik Eestis olevad ülikoolid ning rakenduskõrgkoolid. Teine võimalik strateegia on piirata valimit teatud ülikoolidega. Käesoleva magistritöö kontekstis osutus esimene strateegia liiga laialdaseks ning raskesti teostavaks ja seetõttu otsustas antud uurimistöö autor teise strateegia kasuks.

Magistritöö autor otsustas valimisse kaasata Tallinna Tehnikaülikoolis õppivad, nii bakalaureuse kui ka magistritaseme üliõpilased. Lähtudes uurimuse eesmärgist olid valimisse kaasatud üliõpilased (vanuses 18-24), kes töötavad ning samal ajal jätkavad õpinguid ülikoolis. Tööelistele noortele koostatud ankeet saadeti dekanaati, õppetöö koordinaatoritele ning üliõpilasnõukogule. Kokku koguti 112 üliõpilaste poolt täidetud ankeeti.

Vastanud tööelistest noortest 33% olid mehed ja 67% naised. Meestest 10% olid vanuses 18-20 aastat; 15% vanuses 21-22 aastat ja 8% vanuses 23-24 aastat. Vastanud naistest 24% olid vanuses 18-20 aastat; 20% vanuses 21-22 aastat ja 23% vanuses 23-24 aastat

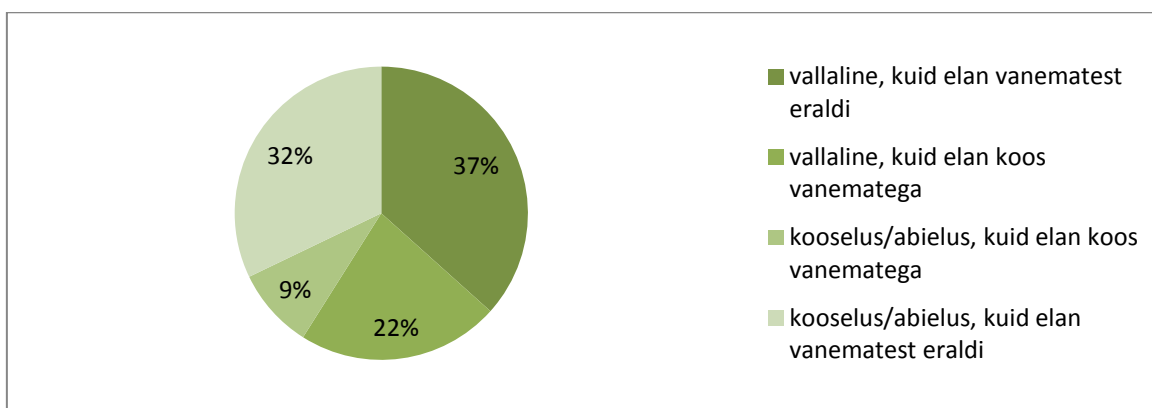
Kõikidest tööelistest noortest 27% meestest omandas bakalaureusekraadi ning 6% omandas magistrikraadi; 49% vastanud naistest omandas bakalaureusekraadi ning 18% omandas magistrikraadi (Tabel 1).

**Tabel 1**

Tööeliste noorte sugu, vanus ja haridustase (%)

Sugu	Osakaal kõigist vastanutest (%)	Vanus (aastates)			Haridustase	
		18-20	21-22	23-24	Bakalaureusekraad omandamisel	Magistrikraad omandamisel
Mees	33	10	15	8	27	6
Naine	67	24	20	23	49	18

Tööelistelt noortelt küsiti nende perekonnaseisu. Vastanud noortest 37% on vallalised, kuid elavad koos vanematega; 32% on kooselus/abielus, kuid elavad vanematest eraldi; 22% on vallalised, kuid elavad koos vanematega; 9% on kooselus/abielus, kuid elavad koos vanematega (Joonis 1).

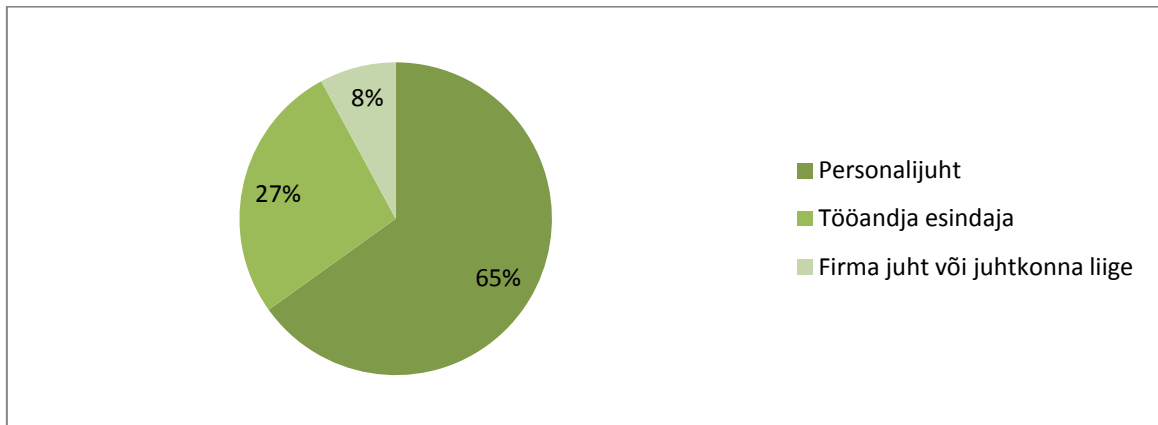


**Joonis 1** Tööeliste noorte perekonnaseis (%)

Tööandjate valimigrupis oli antud magistritöö autori eesmärgiks saada vastuseid võimalikult erinevatest tegevusvaldkondadest, et tekiks vastuste paljusus. Oluline oli, et tegevusvaldkond ühilduks Tallinna Tehnikaülikoolis õpetavate valdkondadega, et saada vastused tööeliste noorte potentsiaalsetelt tööandjatel. Tööandjate ankeet saadeti juhuvalimi teel tööandjatele ning abiks oli ka PARE Ühing. Tööandjate ankeeti õnnestus koguda 63.

Tööandjate ankeedile vastanud jagunesid järgnevalt: 65,1% vastanutest töötavad personalijuhtidena, 27% tööandjate esindajatena, kes puutuvad oma tööülesannete täitmisel

kokku töötajate värbamise ja valikuga ning 7,9% on organisatsioonis firma juhid või juhtkonna liikmed (Joonis 2).



**Joonis 2** Tööandjate roll organisatsioonis (%)

Kõige arvukamalt olid esindatud ettevõtted, kelle tegevusala on personaliteenuste osutamine (kümme ettevõtet). Vastanud organisatsioonidest viie tegevusalaks on logistika ja transport. Igast järgnevast tegevusalast oli esindatud neli ettevõtet: IT ja telekommunikatsioon; IT; finants. Kolme organisatsiooni tegevusalaks oli müük ja tootmine ning kultuurivaldkond. Avaliku halduse, hariduse, ehituse, hulgi kaubanduse ja hulgi müügi, jaekaubanduse, kaubanduse, panganduse, õigusabi andmisega tegelevatest ettevõtetest oli esindatud kaks ettevõtet. Ühe ettevõttega olid esindatud tööstuselektronika, toiduainetetööstus, teadus- ja arendustöö, riiklik järelvalve, raudtee-ehitus, põllumajandus, projektijuhtimine, inspeksioon, konsultatsiooniäri, kullerteenused, madalvooluseadmed, töötlev tööstus, veoautode varuosade remont, müük ja hooldus; ärinõustamisteenuste osutamine.

Valmis esindatud ettevõtete töötajate arv jagunes järgmiselt: 17,5% organisatsioonides töötab kokku 2-10 töötajat; 27% organisatsioonides on töötajaid 11-50 töötajat; 25,4% organisatsioonides 51-250 töötajat ning 30,2% üle 250 töötaja.

### 2.3. Uurimisprotseduuri kirjeldus

Enne küsitluse laialisaatmist katsetati koostatud küsimustiku pilootprojektina ühe üliõpilase ning ühe personalijuhti peal, et kindel olla internetikeskkonna toimimises ning

selles, kas andmeid on võimalik eksportida täies mahus. Pilootprojekti tulemusel lisati ühte ankeedis olevasse küsimusse juurde üks võimalik vastusevariant.

Küsitlus toimus ajavahemikus 24. aprill -7. mai 2014. Uurimuse läbiviimiseks võeti e-maili ning telefoni teel ühendust TTÜ üliõpilasliiduga, TTÜ üliõpilasnõukoguga, erinevate erialade õppetöö koordinaatoritega ning dekanatidega ning paluti neil edastada kaaskirjaga e-mail üliõpilastele.

Tööandjateni jõuti läbi erinevate kanalite. Abiks oli PARE Ühing, kes edastas uuringuteate oma liikmetele. Ülejäänud tööandjateni jõuti juhuvalimi ning e-maili teel. Vastajatel paluti tagastada küsimustik kahe nädala jooksul. Täidetuna tagastati üliõpilaste poolt 112 küsimustikku ning tööandjate poolt 63. Kõik laekunud küsimustikud olid täidetud nõuetekohaselt ning läksid analüüsimisel arvesse.

#### **2.4. Andmetöötlusmeetodite kirjeldus**

Küsimustik oli koostatud küsimuskeskkonnas surveygizmo.com ning tulemused kandusid Microsoft Exceli tabelisse. Andmete analüüsiks ja vastuste töötlemiseks kasutati Microsoft Excel 1997-2000 programmi.

Avatud küsimuste analüüsimiseks kasutati kontentanalüüsi. Kontentanalüüsi on kirjeldatud, kui ühte analüüsimeetodit, mis võimaldab süsteemselt analüüsida avatud küsimustega vastuseid ning arvutada vastuste sagedused (Lewis, Zamith, Hermida, 2013).

Andmete analüüsimisel on kasutatud protsentanalüüsi ning tulemused on esitatud joonistena ja tabelitena.

Lisaks kasutati andmeteanalüüsiks korrelatsioonanalüüsi (kasutades Pearson'i korrelatsioonikordajat), mis on klassikaline andmeanalüüsi meetod ning võimaldas leida seoseid kahe numbrilise muutuja vahel (Klami, Virtanen, Samuel, 2013). Korrelatsioonanalüüsi teostamise eesmärk oli kummagi sihtühma lõikes eraldivõetuna välja selgitada võimalikud seosed mõõdetavate parameetrite vahel.



### 3. UURIMISTULEMUSED JA ANALÜÜS

#### 3.1. Tööealiste noorte küsitluse tulemused ja analüüs

Järgnevalt esitatud tulemused on struktureeritud vastavalt küsimustiku ülesehitusele.

##### 3.1.1. Üldandmed

**Küsimustega 1; 2; 3; 4:** paluti tööealistelt noortelt andmeid nende soo, vanuse, perekonnaseisu ja haridustaseme kohta (Tabel 1, Joonis 1 lk 23).

**5. küsimusega** paluti tööealistel noortel avatud vastusena kirjutada oma õpitav eriala.

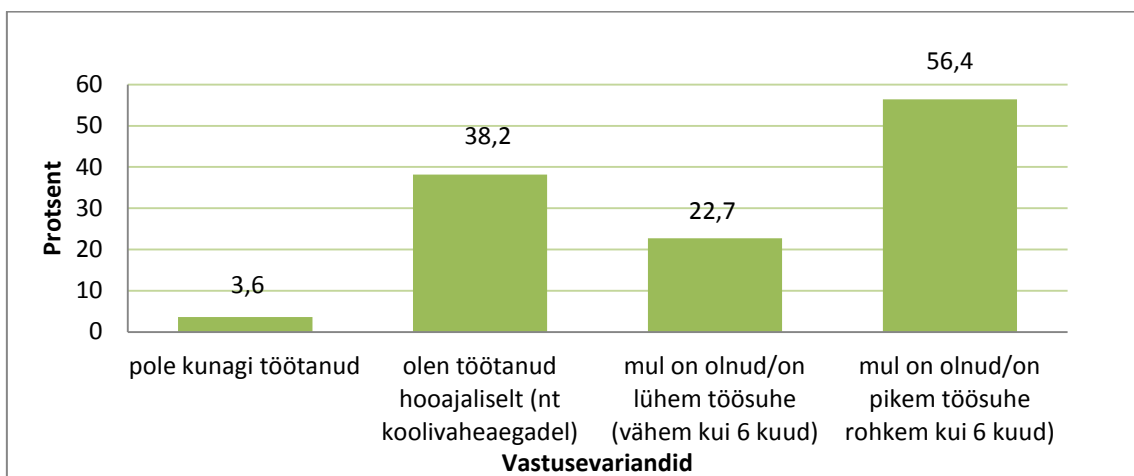
Vastustest selgus, et 34 üliõpilast õpib logistikat; 20 avalikku haldust; 12 haldusjuhtimist; 10 tootmistehnikat ja tootearendust; üheksa äridust; kuus personalitööd ja -arendust; viis õigusteadust; neli avaliku sektori majandust; kolm informaatikat/arvutisüsteeme, rahvusvahelisi suhteid; kaks majandusarvestust, soojusenergeetikat, keemiat ja keskkonnakaitse tehnoloogiat, kinnisvara haldamist, rakenduskeemiat ja biotehnoloogiat; üks bioonikat, inimressursi juhtimist, mehhatroonikat, rõivatootmist ja -disaini, tarneahela juhtimist, telekommunikatsiooni (Tabel 3).

**Tabel 3**  
Tööealiste noorte jaotus õpitava eriala järgi

Eriala	Üliõpilaste arv
Logistika	34
Avalik haldus	20
Haldusjuhtimine	12
Tootmistehnika ja tootearendus	10
Äridus	9
Personalitöö ja -arendus	6
Õigusteadus	5
Avaliku sektori majandus	4
Informaatika/arvutisüsteemid	3
Rahvusvahelised suhted	3
Majandusarvestus; soojusenergeetika; keemia ja keskkonnakaitse tehnoloogia; kinnisvara haldamine; rakenduskeemia ja biotehnoloogia	2
Bioonika; inimressursi juhtimine; mehhatroonika; rõivatootmine ja -disain; tarneahela juhtimine; telekommunikatsioon	1

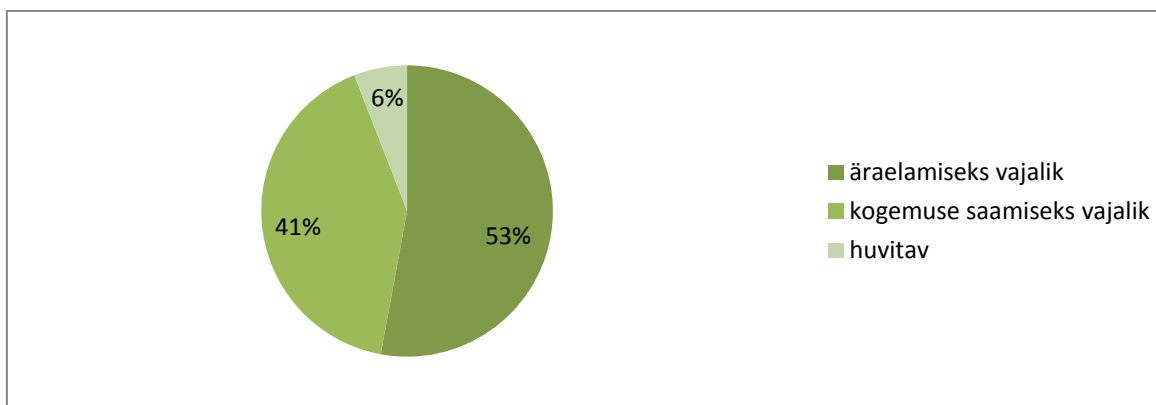
**Küsimus nr. 6 uuris** tööealiste noorte töökogemust. Vastustest selgus, et tööealistest noorest pole kunagi töötanud; 38,2% on töötanud hooajaliselt (nt koolivaheaegadel); 22,7% on töötanud/töötavad lühiajaliselt (vähem kui kuus kuud) ning 56,4% on olnud/on pikem töösuhe (rohkem kui kuus kuud). Antud küsimuse tulemusel võib järelda, et enamik

üliõpilastest on töötanud õpingute käigus ning omavad hooajalist, lühiajalist või pikaajalist töökogemust. Väga vähesed (3,6%) vastanud noortest pole kunagi töötanud (Joonis 3).



**Joonis 3** Tööealiste noorte töökogemus (%)

**Küsimus nr 7.** uuris tööealistelt noortelt nende õpingutega paralleelselt töötamise põhjuseid. Tööealiste noorte vastuste kohaselt on õpingute kõrvalt töötamine 52,9% jaoks äraelamiseks vajalik; 41,2% kogemuse saamiseks vajalik ning 5,9% jaoks huvitav. Seega võib järeldada, et töötamine õpingute ajal on tööealiste noorte jaoks materiaalselt vajalik, samuti mõtlevad tööealised noored juba õpingute käigus töökogemuse saamise vajalikkusele (Joonis 4).



**Joonis 4** Tööealiste noorte õpingutega paralleelselt töötamise põhjused (%)

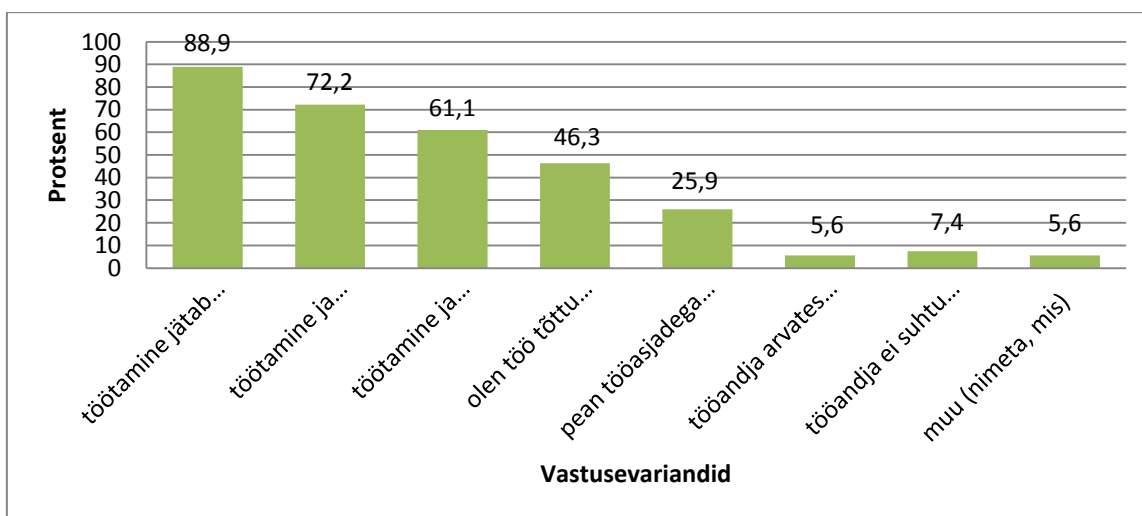
**8. küsimusega** uuriti, kas tööealised noored omavad töösuhet küsimustikule vastamise hetkel. Antud uuringust selgus, et 61,9% töötab hetkel ning 38,1% ei tööta hetkel, seega suurem osa noortest töötavad õpingute omandamise käigus.

**Küsimus nr 9.** Uuris, kas õpingute kõrvalt töö käimine tekitab tööealistele noortele probleeme. Vastustest selgus, et 14,1% tekitab õpingute kõrvalt töö käimine probleeme; 63,4% tekitab mõnikord probleeme ning 22,5% ei tekita probleeme. Antud tulemuste

põhjal võib järeldada, et töötamine õpingute ajal tekitab enamikule vastanud tööealistele noortele probleeme. Paljud vastanutest (63,4%) valisid vastusevariandi „mõnikord“ ning seda võib seostada kiirete perioodidega koolis, näiteks eksamisesseiooni ajaga.

Kui tööealised noored vastasid eelnevale küsimusele „Jah“, siis paluti neil **10. küsimuses** vastata, milliseid probleeme õpingute kõrvalt töötamine neile tekitab. Selles küsimuses oli tööealistel noortel soovi korral võimalus valida mitu vastusevarianti.

Tulemustest selgus, et 88,9% tööealistele noortele valmistab probleeme see, et töötamine jätab neile vähem aega kooliasjadega tegelemiseks, kui oleks vaja. 72,2% vastustest selgus, et töötamine ja õppimine samaaegselt jätab neile liiga vähe aega, et tegeleda harrastustega. 61,1% töötamine ja õppimine samaaegselt jätab neile liiga vähe aega, et suhelda tuttavate ja perekonnaga. 46,3% noortest on töö tõttu sunnitud puuduma loengutest ning see tekitab neile probleeme. 25,9% noortest peavad tööasjadega tegelema ka väljaspool tööaega (õhtuti kodus, nädalavahetuseti), et jõuaksid vajaliku töö tehtud. 5,6% arvates arvavad nende tööandjad, et töö kõrvalt õppimine takistab neil täiel määral tööle pühendumist. 7,4% arvates ei suutu nende tööandjad õpingutesse hästi. Võimalik oli valida ka variant „muu, nimeta mis“ ning seda võimalust kasutasid 5,6% vastanutest. Tööealised noored vastasid, et õpingute kõrvalt töötamine tekitab neile stressi; lapsega tegelemiseks ei jagu energiat; liigne vaimne ja füüsiline koormus ning ei jagu aega puhkamiseks. Üks üliõpilane selgitas: „Kuna palka arvestatakse töötundides, siis tekib küsimus, kas loengusse on mõtet minna või pigem oleks kasulik olla tööl ning hiljem loengus räägitu iseseisvalt omandada.“ Antud küsimuse tulemustele tuginedes võib järeldada, et kooliga paralleelselt töötamine on tööealiste noorte jaoks problemaatiline (Joonis 5).



**Joonis 5** Milliseid probleeme tekitab tööealistele noortele õpingute kõrvalt töötamine? (%)

**11. küsimusega** uuriti, kas tööealised noored töötavad samal erialal, mida õpivad. Tulemustest selgus, et 54,1% ankeetküsitluses osalenud noortest ei tööta samal erialal, mida õpivad ning 45,9% töötavad ning õpivad samal erialal. Antud küsimus oli uuringu kontekstis väga oluline, kuna näitas, et paljud tööealised noored on leidnud ja pidanud vajalikuks võimaluse õpingute käigus samal erialal töökogemuse saamiseks.

### **3.1.2. Tööalaste ootuste kujunemine**

**12. küsimusega** uuriti milline oli tööealiste noorte hinnangul materiaalne kindlustatus peres, kus nad kasvasid. Noorte hinnangul oli 12,6% perekonnas vähene materiaalne kindlustatus; 53,2% keskmine materiaalne kindlustatus ning 34,2% hea materiaalne kindlustatus.

**Küsimus nr 13.** Tööealistel noortel paluti hinnata nõusolekut 3 väidetega tööalaste oskuste kujunemise kohta.

*Väide 1. Haridus kasvatab minu väljavaateid saada tulevikus hea töökoht.*

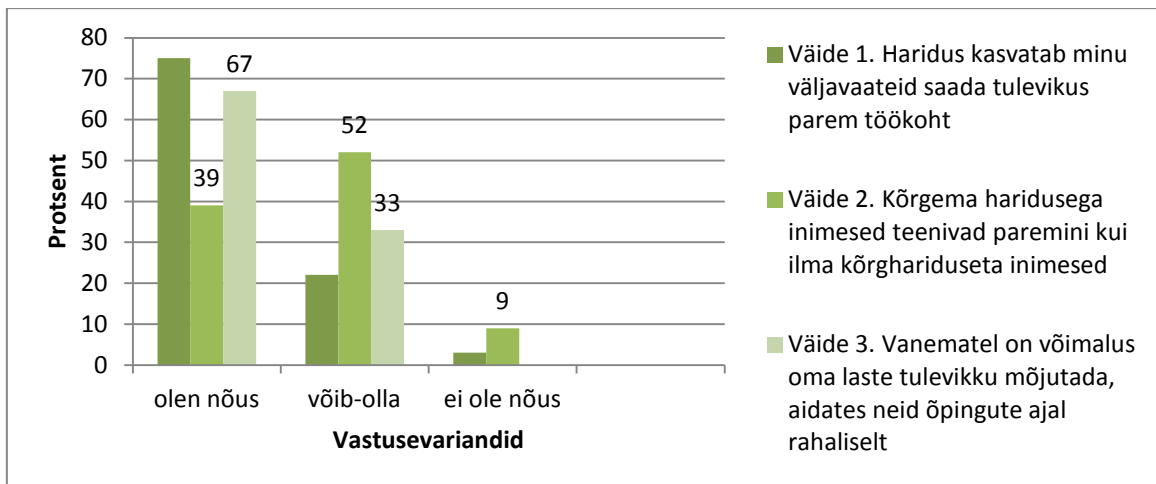
on nõus, et haridus kasvatab nende väljavaateid saada tulevikus hea töökoht; 22% võib-olla nõus; 3% ei ole nõus. Antud küsimuse tulemustest võib järeldada, et enamik vastanud noortest (75%) usub, et haridus kasvatab nende väljavaateid saada tulevikus parem töökoht.

*Väide 2. Kõrgema haridusega inimesed teenivad paremini kui ilma kõrghariduseta inimesed.*

39% noortest on väitega nõus, et kõrgema haridusega inimesed teenivad paremini kui ilma kõrghariduseta inimesed; 52% on kahtleval seisukohal („võib-olla nõus“) ning 9% ei ole nõus. Vastuste „Võib-olla“ suurest protsendist (52%) võib järeldada, et noored usuvad, et kõrgharidus on üks võimalus oma tulevikku panustada, kuid peale kõrghariduse mõjutavad nende tulevikku ka muud faktorid.

*Väide 3. Vanematel on võimalus oma laste tulevikku mõjutada, aidates neid õpingute ajal rahaliselt.*

67% tööealistest noortest nõustub, et vanematel on võimalus oma laste tulevikku mõjutada, aidates neid õpingute ajal rahaliselt; 33% on võib-olla nõus. Vastust „Ei ole väitega nõus“ ei valinud ükski küsitletutest ning seekaudu võib järeldada, et noorte arvates on vanematel võimalus oma laste tulevikku mõjutada, aidates neid õpingute ajal rahaliselt (Joonis 6).



**Joonis 6** Väited tööalaste ootuste kujunemiste kohta (%)

### **3.1.3. Töö- ja pereelu tasakaal**

**Küsimusega nr 14.** uuriti tööealistelt noortelt, kui tihti nad tunnevad ajalist survet oma elus (suured kohustused nii perekonna kui töökohta ees; ajapuudus kõrgete ootuste ja rangete nõudmiste täitmisel).

53,2% tunnevad oma elus ajalist survet tihti; 44,5% tunnevad mõnikord ning 2,3% ei tunne. Selle küsimuse vastustest võib järeldada, et ajaline surve on noorte elus tõsine probleem, kuna enamik vastanutest tunnetab ajalist survet tihti või mõnikord ning seetõttu vastusevariandi „Ei ole nõus“ valisid ainult 2,3% üliõpilastest.

**Küsimusega nr 15.** paluti tööealistel noortel vastata valikvastusena, mida tähendab nende jaoks töö- ja pereelu tasakaal?

Vastustest selgus, et 82% jaoks valitseb nende elus töö- ja pereelu tasakaal siis, kui neil on piisavalt aega töö tegemiseks kui ka vaba aja nautimiseks; 62,2% arvates peaksid vaba aja tegevused andma neile energiat töö tegemiseks; 23,4% arvates peaks töö andma neile energiat vaba aja tegevusteks. Vastused lubavad teha järelduse, et noorte jaoks on oluline, et neil oleks piisavalt aega nii töö tegemiseks kui ka vaba aja nautimiseks.

**16. küsimus** uuris kas tööealiste noorte arvates valitseb nende elus töö- ja pereelu tasakaal. 57,3% vastuste kohaselt valitseb nende elus töö- ja pereelu tasakaal ning 42,7% ei valitse. Antud vastuste jagunemisest selgus, et töö-ja pereelu tasakaalu valitsemine noorte elus on suhteline ning oleneb inimesest ja sellest, kuidas osatakse oma aega planeerida.

**Küsimus nr 17.** palus anda hinnangu, kas tööandja peaks töötaja töö- ja pereelu ühildamisel arusaama ja toetust üles näitama.

Noorte vastustest selgus, et arvates peaksid tööandjad töötajate töö- ja pereelu ühildamisel toetust üles näitama ning 10,1% ei peaks tööandjad seda tegema. Antud vastustest tulenes,

et üliõpilaste (89,9%) jaoks on tööandja poolne toetus nende töö- ja pereelu ühildamisel oluline.

### **3.1.4. Palk ja hüved**

**Küsimusega nr 18.** uuriti palga olulisust tööaliste noorte jaoks töökoha valikul.

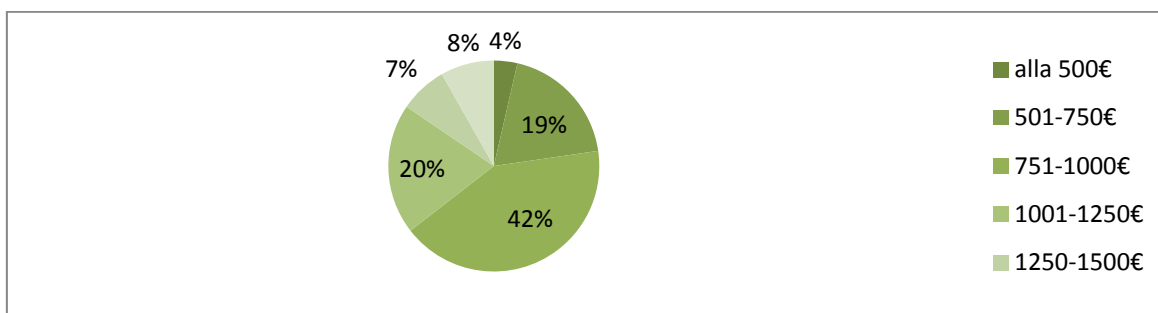
37,6% jaoks on palk töökoha valikul väga oluline ning 62,4% oluline. Ükski vastanud noortest ei valinud vastusevarianti „ei ole oluline“, seega võib järeldada, et palk on nende jaoks töökoha valikul olulise tähtsusega.

**19. küsimus** uuris, kas tööealised noored eelistavad töökuulutusi, kus palk on nähtav.

46,4% jaoks ei ole palga olemasolu töökuulutusel oluline; 49,1% eelistavad töökuulutusi, kus palk on nähtav ning 4,5% töökuulutusi, kus palk ei ole nähtav.

**Küsimus nr 20.** paluti tööealistel noortel vastata, kui suur võiks olla nende oodatav palgatase.

Tulemustest ilmnes, et 3,6% soovivad saada palka alla 500€ kuus; 19,1% noortest 501-750€ kuus; 41,8% noortest 751-1000€ kuus; 20% noortest 1001-1250€ kuus; 7,3% noortest 1251-1500€ kuus; 8,2% noortest loodavad saada üle 1500€ suurust palka kuus. Antud vastuste põhjal võib järeldada, et suurem osa (41,8%) antud ankeetküsitlusele vastanud tööealistest noortest loodavad saada vähemalt Eesti keskmist palka (netopalk 762€ kuus), kuna suurem osa noorte palgasoov jäi 715-1000€ vahemikku. Väga vähesed (3,6%) loodavad saada alla 500€ suurust palka. Nagu tulemustest näha, on tööealiste noorte ootused palgasoovile erinevad ning individuaalsed (Joonis 10).



**Joonis 7** Kui suur võiks olla Teie palgatase (neto ehk kättesaadav summa)? (%)

**Küsimus nr 21.** Tööealistelt noortelt küsiti, kui optimistlikult või pessimistlikult nad ennast tunnevad, kui mõtlevad oma tulevasele tööelule pärast kooli lõpetamist. Vastustest selgus, et 23,9% tunnevad end optimistlikuna; 61,5% pigem optimistlikuna kui pessimistlikuna; 13,8% pigem pessimistlikuna kui optimistlikuna ning 0,9% pessimistlikuna. Antud vastuste põhjal võib järeldada, et uuringus osalenud tööealised noored on oma tulevikule mõeldes optimistlikud või pigem optimistlikud.

**Küsimusega nr 22.** paluti tööealistel noortel anda hinnang, kas nende ootused tööandjatele ja töösuhtele on nende arvates realistlikud. Tulemustest selgus, et 35,5% arvavad, et nende ootused tööandjatele on realistlikud; 57,3% pigem realistlikud; 5,5% pigem ei ole realistlikud ning 1,8% ei ole realistlikud. Eelnevate tulemuste põhjal võib järeldada, et noorte hinnangul on nende ootused tööandjatele pigem realistlikud või realistlikud.

### **3.1.5. Töökeskkond**

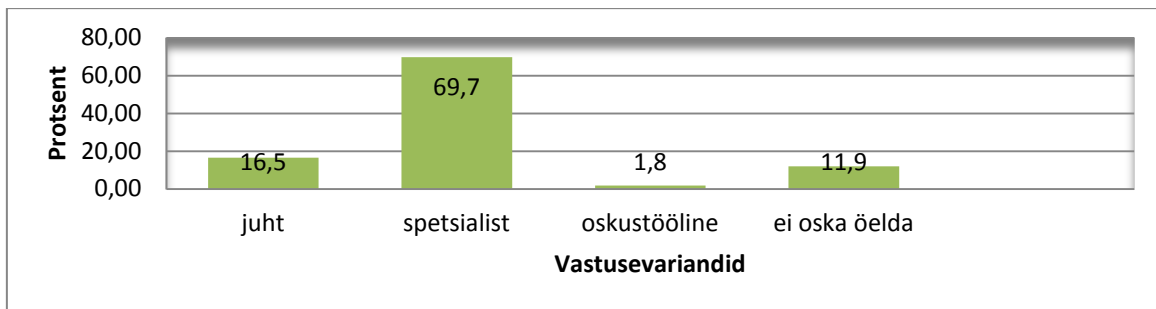
**Küsimus nr 23.** Tööealistel noortel paluti järjestada seitse väidet tööalaste ootuste kohta enda jaoks olulisuse järjekorras. Vastustest selgub, et noorte jaoks on olulisem, et tööandjad kaasaksid neid nende tööd puudutavate otsuste vastuvõtmisesse; natukene vähem olulisem on iseseisvus töös; järgmine olulisuse järjekorras on hea läbisaamine kolleegidega; paindlik tööaeg; kaasaegne töökeskkond; kaugtöö võimalus; organisatsioonis toimuvad ühisüritused (Tabel 4).

**Tabel 4**  
Tööealiste noorte tööalased ootused

Väited	Üliõpilaste järjestus (koht pingereas)
Mulle on oluline, et mind kaasatakse tööandja poolt minu tööd puudutavate otsuste vastuvõtmisesse	1
Mulle on oluline iseseisvus töös	2
Mulle on oluline hea läbisaamine kolleegidega	3
Mulle on oluline paindlik tööaeg	4
Mulle on oluline kaasaegne töökeskkond	5
Mulle on oluline kaugtöö võimalus	6
Mulle on olulised organisatsioonis toimuvad ühisüritused	7

### **3.1.6. Võimalus ametikohal tõusta**

**Küsimus nr 24.** Tööealistelt noortelt küsiti, millisele ametipositsioonile nad loodavad asuda pärast kooli lõpetamist. Vastuste alusel ilmneb, et 69,7% üliõpilastest soovib pärast kooli lõpetamist asuda spetsialisti ametikohale; 19% juhi ametikohale ning 1,8% oskustöölise ametikohale ning 8,2% ei oska sellele küsimusele vastata. Antud tulemuste põhjal võib järeldada, et enamik vastanud noortest soovib asuda pärast kooli lõpetamist spetsialisti (69,7%) või juhi (16,5%) ametikohale. Mitte ükski ankeetküsitlusele vastanud noortest ei looda pärast kooli lõpetamist asuda klienditeenindaja/müüja või lihttöölise ametikohale, seega võib järeldada, et tööealised noored välistavad pärast kõrghariduse omandamist madalamatel ametikohtadel töötamise (Joonis 8).



**Joonis 8** Millisele ametikohale loodate asuda pärast kooli lõpetamist? (%)

**Küsimus 25.** Tööelistelt noortelt küsiti, kui ruttu tööle asudes nad ootavad ametikõrgendust. Vastustest ilmneb, et 17,3% üliõpilastest ootavad ametikõrgendust esimese aasta jooksul tööle asumisel; 41,8% kolme aasta jooksul; 2,7% ei soovi ametikõrgendust. 38,2% ei ole selle peale mõelnud. Antud tulemuste põhjal võib järeldada, et noortel ei ole üleliia kõrged ootused ning nad ei oota ametikõrgendust väga ruttu, pigem soovivad nad end eelnevalt töökohal tõestada ning alles siis hakkavad ametikõrgenduse peale mõtlema.

### **3.1.7. Tööaliste noorte arvamused tööandjate ootuste kohta**

**Küsimus nr. 26.** Tööelistel noortel paluti avaldada arvamust, kas nende jaoks on oluline, et tööandja toetaks nende karjääripüüdlusi. Vastanute koguarvust 98,1% jaoks on oluline, et tööandja toetaks nende karjääripüüdlusi ning 1,9% jaoks ei ole see oluline. Antud tulemustest selgus, et enamiku (98,1%) noorte jaoks on oluline, et tööandjad toetaksid nende karjääripüüdlusi.

**Küsimus nr. 27.** Tööelistel noortel paluti hinnata kolme pallisel skaalal väiteid tööandjate ootuste kohta noortele töötajatele. Järgnevalt esitatakse tulemused väidete kaupa.

*Väide 1. Tööandjad väärtustavad noorte eelnevat töökogemust*

on väitega nõus; 11% on kahtleval seisukohal (võib-olla) ning 2,8% arvavad, et tööandjad ei väärtusta noorte eelnevat töökogemust. Ankeetküsitluse vastustest võib järeldada, et enamik küsitletud noortest (86,2%) tajuvad suuresti tööandjate poolset eelneva töökogemuse väärtustamist.

*Väide 2. Tööandjad väärtustavad noorte koolis omandatud erialaseid teadmisi ja oskusi.*

Vastustest ilmneb, et 18,3% arvates väärtustavad tööandjad koolis omandatud teadmisi ja oskusi; on kahtleval seisukohal ja 20,2% vastanutest arvavad, et ei väärtusta. Antud vastuseste põhjal võib järeldada, et noorte arvates ei väärtusta tööandjad koolis omandatud erialaseid teadmisi ja oskusi, kuna enamik tööelistest noortest (61,5%) olid selles küsimuses kahtleval seisukohal või valisid vastusevariandi „Ei ole nõus“.

*Väide 3. Tööandjad ootavad noortelt töötajatelt mõtlemis- ja analüüsimisvõimet.*



88,1% on väitega nõus; 11% on kahtleval seisukohal ning 0,9% arvavad, et tööandjad ei oota noortelt töötajatelt mõtlemis- ja analüüsimisvõimet. Vastustest ilmneb, et enamik vastanud noorte (88,1%) arvates ootavad tööandjad noortelt töötajatelt mõtlemis- ja analüüsimisvõimet.

*Väide 4. Tööandjad ootavad noortelt töötajatelt avatust uutele olukordadele.*

Vastustest selgub, et on väitega nõus; 21,1% on kahtleval seisukohal (võib-olla) ning 3,7% vastanute arvates, ei oota tööandjad noortelt töötajatelt avatust uutele olukordadele. Vastuste põhjal võib järeldada, et noorte (75,2%) arvates ootavad tööandjad noortelt töötajatelt avatust uutele olukordadele.

*Väide 5. Tööandjad ootavad noortelt töötajatelt professionaalsust.*

arvates ootavad tööandjad neilt professionaalsust; 18,5% võib-olla ning 1,9% ei oota. Tööealiste noorte (79,6%) vastustest võib järeldada, et nende arvamuse kohaselt ootavad tööandjad noortelt töötajatelt professionaalsust.

*Väide 6. Tööandjad ootavad noortelt töötajatelt usaldusväärsust.*

Vastustest ilmneb, et 92,7% arvates ootavad tööandjalt neilt usaldusväärsust; 5,5% on kahtleval seisukohal ning 1,8% arvates tööandjad neilt seda ei oota. Tööealiste noorte vastuste põhjal võib järeldada, et suurema enamiku (92,7%) noorte arvates ootavad tööandjad noortelt töötajatelt usaldusväärsust.

*Väide 7. Tööandjad ootavad noortelt töötajatelt võimet tulla toime ebakindlusega.*

on väitega nõus; 35,8% on kahtleval seisukohal ning 3,7% vastanute arvates ei oota tööandjad noortelt töötajatelt võimet tulla toime ebakindlusega. Tulemustest võib järeldada, et tööealiste noorte (60,6%) arvates ootavad tööandjad noortelt töötajatelt võimet tulla toime ebakindlusega.

*Väide 8. Tööandjad ootavad noortelt töötajatelt võimet tulla toime pingelistes olukordades.*

84,4% arvates ootavad tööandjad neilt võimet tulla toime pingelistes olukordades; 15,6% vastanutest on kahtleval seisukohal. Ükski noortest ei valinud vastusevarianti „Ei ole nõus“, seega nõustuvad nad väitega, et tööandjad ootavad noortelt töötajatelt võimet tulla toime pingelistes olukordades.

*Väide 9. Tööandjad ootavad noortelt töötajatelt suutlikust planeerida ning mõelda strateegiliselt.*

Vastustest ilmneb, et arvates ootavad tööandjad neilt suutlikust planeerida ning mõelda strateegiliselt; 16,5% vastanutest on kahtleval seisukohal. Vastusevairanti „ei ole nõus“ ei valinud üksi vastanutest. Tööealiste noorte (82,6%) vastuste kohaselt võib väita, et nende

arvamuse kohaselt ootavad tööandjad noortelt töötajatelt suutlikust planeerida ning mõelda strateegiliselt.

*Väide 10. Tööandjad ootavad noortelt töötajatelt võimet suhelda meeskonnas.*

85,3% üliõpilaste arvates ootavad tööandjad neilt võimet suhelda meeskonnas; 14,7% vastanutest on kahtleval seisukohal. Ükski vastanutest ei hinnanud väidet nr. 10 vastusevariandiga ei ole nõus. Antud tulemustele tuginedes võib väita, et noorte (85,3%) arvates ootavad tööandjad neilt võimet suhelda meeskonnas .

*Väide 11. Tööandjad ootavad noortelt töötajatelt head kirjalikku ja suulist eneseväljendusoskust.*

arvates ootavad tööandjad neilt head kirjalikku ja suulist eneseväljendusoskust; 25% vastanutest on kahtleval seisukohal 0,9% arvates tööandjad seda ei oota. Tööealiste noorte (74,1%) vastustele tuginedes ootavad tööandjad neilt head kirjalikku ja suulist eneseväljendusoskust.

*Väide 12. Tööandjad ootavad noortelt töötajatelt info- ja kommunikatsioonitehnoloogia alaseid oskusi.*

62,4% vastanutest on väitega nõus; 36,7% vastanutest on kahtleval seisukohal ning 0,9% arvates ei oota tööandjad noortelt töötajatelt info- ja kommunikatsioonitehnoloogia alaseid oskusi. Antud tulemuste põhjal võib väita, et tööealiste noorte arvates (62,4%) ootavad tööandjad neilt info- ja kommunikatsioonitehnoloogia alaseid oskuseid.

*Väide 13. Tööandjad ootavad noortelt töötajatelt loovust ja enesekindlust.*

58,7% arvates ootavad tööandjad noortelt töötajatelt loovust ja enesekindlust; 39,4% vastanutest pole selles kindel; 1,8% arvates tööandjad seda neilt ei oota. Tulemustest selgub, et ankeetküsitluses osalenud noorte (58,7%) arvamus kohaselt ootavad tööandjad neilt loovust ja enesekindlust.

*Väide 14. Tööandjad ootavad noortelt töötajatelt head enesejuhtimise ja aja juhtimise oskust.*

74,3% arvates ootavad tööandjad neilt head enesejuhtimise ja aja juhtimise oskust; 23,9% vastanutest on kahtleval seisukohal ning 1,8% arvates tööandjad seda neilt ei oota. Vastustest selgus, et suurem osa (74,3%) tööealiste noorte arvates ootavad tööandjad neilt head enesejuhtimise ja aja juhtimise oskust.

*Väide 15. Tööandjad ootavad noortelt töötajatelt algatusvõimet.*

56% vastanutest on väitega nõus; 36,7% vastanutest on kahtleval seisukohal ning 7,4% arvates ei oota tööandjad noortelt töötajatelt algatusvõimet. Tulemustest ilmnes, et noorte (56%) arvates ootavad tööandjad neilt algatusvõimet.

*Väide 16. Tööandjad ootavad noortelt töötajatelt ettevõtlikust.*

Vastustest selgus, et 56,9% arvates ootavad tööandjad neilt ettevõtlikust; 39,4% on antud väite puhul kahtleval seisukohal ning 3,7% arvates tööandjad neilt seda ei oota.

Kokkuvõtvalt võib antud väidetele antud vastuste põhjal väita, et tööealised noored tajuvad tööandjate ootusi noortele kõrgetena, kuna enamik väidetega olid noored nõus. Vaid tööandjate poolse koolis omandatud oskuste väärtustamisel olid tööealised noored kahtleval seisukohal.

**Küsimuses nr 28.** paluti anda noortel hinnang, kas tööandjate ootused noortele töötajatele on realistlikud.

Vastustest selgus, et tööealiste noorte arvates on tööandjate ootused noortele realistlikud; arvates pigem realistlikud; 36,7% vastuste kohaselt pigem ei ole realistlikud; 0,9% tööealistest noortest arvasid, et tööandjate ootused ei ole realistlikud. Antud vastustest võib järeldada, et noorte hinnangul on nende ootused tööandjatele realistlikud (7,3%) või pigem realistlikud (55%).

## **3.2. Tööandjate ankeedi uurimistulemused ja analüüs**

Järgnevalt esitatud tulemused on struktureeritud vastavalt küsimustiku ülesehitusele.

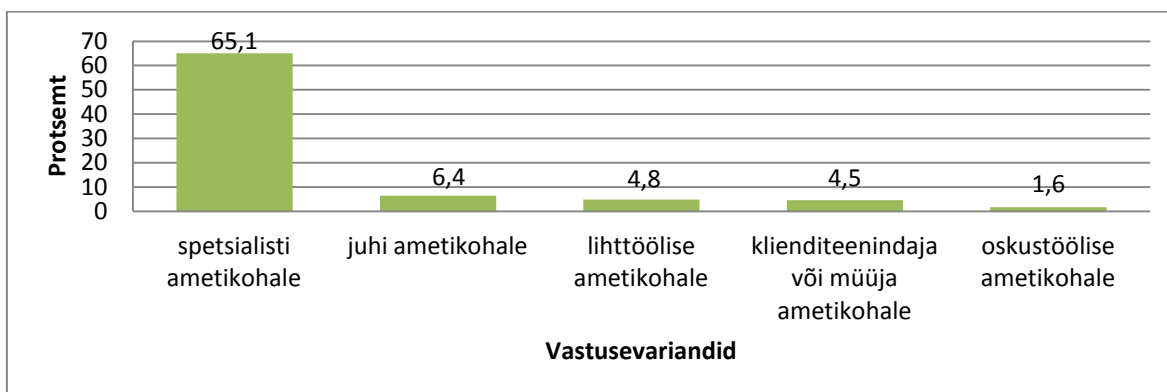
### **3.2.1. Üldandmed**

**Küsimustega 1; 2; 3** paluti vastata tööandjatel küsimustele, mis uurisid nende rolli organisatsioonis; organisatsiooni tegevusala ning suurust.

**4. küsimusega** uuriti tööandjatelt, kas nende organisatsioonides töötab noori töötajaid. Vastustest ilmnas, et tööandjate organisatsioonides noori töötajaid ning 6,3% vastas, et ei tööta. Eelneva põhjal järeldada, et suurem enamik ankeetküsitluses osalenud tööandjatest (93,7%) on noorte töötajate potentsiaalsed tööandjad ning nende organisatsioonides töötab noori töötajaid.

**Küsimus nr 5.** Paluti tööandjatel märkida, millistele ametikohtadele oleksid nad nõus palkama noori töötajaid. Vastustest ilmnas, et tööandjatest oleksid nõus palkama noori spetsialisti ametikohale; 6,4% juhi ametikohale; 4,8% lihttöölise ametikohale; 1,6% kliendideenindaja või müüja ametikohale; 1,6% oskustöölise ametikohale. Antud vastustest võib järeldada, et suurem osa antud ankeetküsitluses osalenud tööandjatest (65,1%) oleks

nõus palkama noori töötajaid spetsialisti ametikohale ning vähesed ka juhi ametikohale (Joonis 9).



**Joonis 9** Millisele ametikohale oleksite Teie nõus palkama noori töötajaid? (%)

**Küsimuses nr 6.** paluti tööandjatel anda hinnang oma organisatsioonides töötavate noorte arvu kohta.

Vastustest ilmes, et 33,3% tööandjatest soovis, et nendel töötaks noori töötajaid rohkem; 6,4% vastanutest soovis, et noori töötajaid oleks vähem; 57,1% tööandjate arvates on nende organisatsioonides praegu töötavate noorte arv sobiv; 3,2 % vastanutest sooviksid, et neil ei töötaks noori töötajaid. Antud vastustest selgus, et enamik tööandjatest (57,1%) on organisatsioonides töötavate noorte arvuga rahul, kuid samas väga suur osa vastanutest (33,3%) soovis, et nendel töötaks rohkem töötajaid.

**Küsimuses nr. 7.** paluti tööandjatel hinnata 4 punkti skaalal töökogemuse vajalikkust noore töötaja töölevõtmisel erinevatele ametikohtadele.

**Juhi** ametikohale töötaja töölevõtmisel 93,5% tööandjate hinnangul on eelneva töökogemuse olemasolu oluline; 4,8% vastuste kohaselt pigem oluline kui väheoluline ning 1,6% vastanute arvates pigem väheoluline kui oluline. Vastusevarianti „Ei ole oluline“ ei valinud ükski ankeetküsitluses osalenud tööandjatest. Eelnevate tulemuste põhjal võib järeldada, et uuringus osalenud Eesti tööandjad väärtustavad juhi ametikohale töötaja töölevõtmisel eelneva töökogemuse olemasolu suuresti.

**Spetsialisti** ametikohale töötaja töölevõtmisel pidasid 35,5% tööandjatest eelneva töökogemuse olemasolu oluliseks; 56,5% pigem oluliseks kui väheoluliseks; 8,1% pigem väheoluliseks kui oluliseks. Tööandjate vastuste põhjal võib järeldada, et spetsialisti ametikohale töötajate palkamisel peavad enamik tööandjaid eelneva töökogemuse olemasolu oluliseks.

**Klienditeenidaja või müüja** ametikohale töötaja töölevõtmisel pidasid 5% tööandjatest töökogemuse olemasolu oluliseks; 15% pigem oluliseks kui väheoluliseks; 55% pigem

väheoluliseks kui oluliseks ning 25% väheoluliseks. Tööandjate vastuste kohaselt klienditeenindaja ametikohale töötaja palkamisel ei ole eelneva töökogemuse olemasolu väga oluline.

**Oskustöölise** ametikohale töötaja töölevõtmisel pidasid 6,5% tööandjatest eelneva töökogemuse olemasolu oluliseks; 40,3% pigem oluliseks kui väheoluliseks; 35,5% pigem väheoluliseks kui oluliseks ning 17,7% väheoluliseks. Antud küsimusest ei joonistunud välja tööandjate üldist seisukohta, kuna vastusevariandid jagunesid suhteliselt võrdselt pooleks, seega võib järeldada, et oskustöölise ametikohale töötaja palkamisel sõltub eelneva töökogemuse väärtustamine tööandjast ning kindlasti ka ametikohast.

**Lihttöölise** ametikohale töötaja töölevõtmisel pidasid 4,8% tööandjatest eelneva töökogemuse olemasolu pigem oluliseks kui väheoluliseks; 27,4% pigem väheoluliseks kui oluliseks ning 67,7% väheoluliseks. Lihttöölise ametikoha töölevõtmisel ei valinud ükski tööandjatest vastusevarianti oluline, seega võib järeldada, et lihttöölise ametikohale töötaja palkamisel ei ole töökogemuse olemasolu nii oluline kui teistele ametikohtadele töötajate palkamisel.

Eelnevatele vastustele tuginedes võib väita, et uuringus osalenud tööandjad väärtustavad töötaja töölevõtmisel eelnevate töökogemuste olemasolu enim juhi ja spetsialisti ametikohale töötaja värbamisel (Tabel 5)

**Tabel 5**  
Töökogemuse vajalikkus erinevatel ametikohtadel tööandjate seisukohast (%)

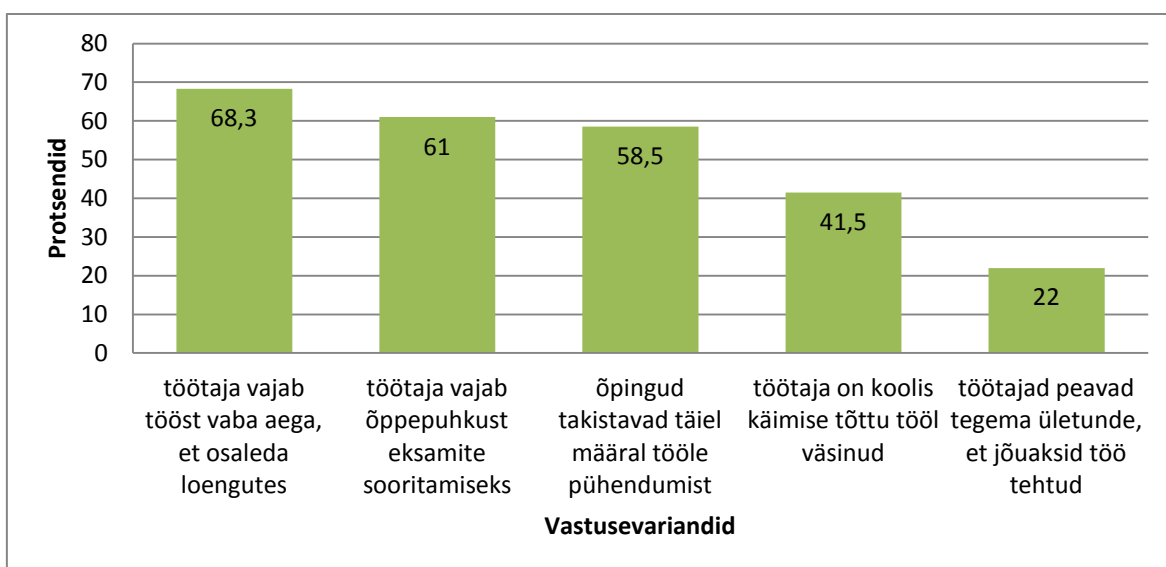
	1- oluline	2- pigem oluline kui väheoluline	3- pigem väheoluline kui oluline	4- väheoluline
Juht	<b>93,5</b>	4,8	1,6	0
Spetsialist	35,5	<b>56,5</b>	8,1	0
Klienditeenindaja või müüja	5	15	<b>55</b>	25
Oskustöölise	6,5	<b>40,3</b>	35,5	17,7
Lihttöölise	0	4,8	27,4	<b>67,7</b>

**Küsimus nr. 8.** uuris tööandjatelt, kas nende jaoks tekitab probleeme see, et noor töötaja samaaegselt töötamisega jätkab õpinguid (kõrg)koolis.

Vastustest selgus, et 7,9% tööandjates tekitab üliõpilase töötamise kõrvalt õpingute jätkamine probleeme tihti; 55,6% vastanutele mõnikord; 36,5% vastanutele ei tekita probleeme. Vastustest eristub vastusevariandi „mõnikord“ suur osakaal ning seda võib seostada noorte töötajate kiire perioodiga koolis (nt eksamisessiooniga).

Kui tööandjad vastasid eelmisele küsimusele „jah“ või „mõnikord“ paluti neil **küsimuses nr. 10.** märkida, milliseid probleeme tekitab töötaja õpingute jätkamine töötamisega samaaegselt. Tööandjatel oli soovi korral võimalik valida ka mitu vastusevarianti.

Tööandjate vastustest selgus, et 68,3% tööandjatele valmistab probleeme see, et töötaja vajab tööst vaba aega, et osaleda loengutes; 61% vastuste kohaselt vajab vajab õppepuhkust eksamite sooritamiseks; 58,5% tööandjatest vastas, et töö kõrvalt õpingute jätkamine takistab noorel töötajal täielikult tööle pühendumist; 41,5% tööandjate arvates on töötaja tööl väsinud just koolis käimise tõttu; 22% tööandjate sõnul peavad töötajad tegema ületunde, et jõuaksid oma töö tehtud. Kaks tööandjat märkisid lisaks, et töötaja õpingud koolis teevad raskemaks töögraafikute koostamise kuna peab arvestama kõigi soovide ja võimalustega. Lisaks tuleb tööandjate sõnul töötaja koolis käimise tõttu tihti töö ümber paigutada ning nende arvates on see jaoks väga aja- ja ressurssimahukas (Joonis 10).



**Joonis 10** Milliseid probleeme tekitab tööandjatele töötaja õpingute jätkamine töötamisega samal ajal? (%)

Küsimuse nr. 10 juures teostati *korrelatsioonanalüüs*, et selgitada välja võimalikud seosed probleemide vahel, mida töötaja õpingute jätkamine töötamise kõrvalt tööandjatele tekitada võiks.

Korrelatsioonanalüüsist selgus:

- tööandjatele, kellele valmistab töötaja õpingute jätkamine töötamise kõrvalt probleeme, valmistab ka probleeme see, et töötajad vajavad tööst vaba aega, et osaled loengutes ( $\rho=0,62$ );

- tööandjatele, kellele valmistab probleeme see, et töötaja vajab tööst vaba aega loengutes osalemiseks, valmistab probleeme ka see, et töötaja vajab õppepuhkust eksamite sooritamiseks ( $\rho=0,71$ ).

### **3.2.2. Töö- ja pereelu tasakaal**

**Küsimuses nr. 10.** paluti tööandjatel anda hinnang selle kohta, kuivõrd nende hinnangul noored töötajad tunnevad ajalist survet oma elus.

Vastustest selgus, et 24,2% tööandjate arvates tunnevad töötajad ajalist survet oma elus tihti; 71% arvates mõnikord ning 4,8% vastanute arvates ei tunne noored ajalist surevet. Eelnevate vastuste põhjal võib järeldada, et tööandjad tunnetavad oma organisatsioonis töötavate noorte töötajate elus ajalise surve olemasolu periooditi ning tõendab ka vastusevariandi „Mõnikord“ suur osakaal (71%).

**Küsimus nr 11.** Tööandjatel paluti valida valikvastustena, mida võiks noore töötaja jaoks tähendada töö- ja pereelu tasakaal. Selles küsimuses oli tööandjatel võimalus soovi korral valida mitu vastusevarianti.

Vastustest selgus, et arvates töö- ja pereelu tasakaal on noore elus juhul, kui noorel töötajal on piisavat aega töö tegemiseks ning vaba aja nautimiseks. Seevastu 52,4% arvates töötaja vaba aja tegevused andma energiat töö tegemiseks; 28,6% vastuste kohaselt peaks töö andma töötajale energiat vaba aja tegevusteks ning 1,6% ehk 1 tööandja valis „mingi muu seletus“ ning kirjutas lisaks, et noorte seas muutub isiklik aeg aina olulisemaks ning tööandja peaks üles näitama paindlikkust sellega toime tulemiseks. Antud küsimuse vastustest selgus, et tööandjate (69,8%) arvates valitseb noorte töötajate elus töö- ja pereelu tasakaal juhul, kui töötajatel on piisavalt aega nii töö tegemiseks kui ka vaba aja nautimiseks.

**12. küsimuses** paluti tööandjatel anda oma hinnang, kas nende arvates valitseb tööealiste noorte elus töö- ja pereelu tasakaal.

Vastustest ilmnes, et 38,1% tööandjate arvates valitseb noorte töö- ja pereelus tasakaal; 20,6% arvates tasakaalu ei valitse; tööandjatest valisid vastuse „ei oska öelda“. Antud küsimuse juures on oluline tähelepanu pöörata vastuse „Ei oska öelda“ suurele osakaalule (41,3%) ning sellest võib järeldada, et tööandjad oska seisukohta võtta ning järelikult ei ole ka teadlikud kas nende juures töötavate noorte töötajate elus töö- ja pereelu tasakaal valitseb.

**Küsimuses nr 13.** uuriti tööandja suhtumist noorte töö-ja pereelu ühildamisesse. Vastustest selgus, et 80% tööandjatest toetavad noorte töö- ja pereelu ühildamist; 11,7%

vastanute sõnul sõltub toetus asjaoludest ning nimetasid erinevaid aspekte, mis mõjutavad nende toetust. Näiteks ütles üks tööandjatest, et kui töötaja töö tegemise ajal mõtleb muudele asjadele, siis ei ole võimalik sellega leppida. Üks tööandja ütles, et suhtub toetavalt, kui töötaja töö seeläbi ei kannata. Ühe tööandja sõnul saab töötajat toetada teatud piirini. Üks tööandja märkis, et võimalusel tuleb ta töötajale vastu, kuid töötaja peab mõistma, et tööle asudes on ta võtnud endale kohustuse teha tööd, mitte kasutada tööaega oma isiklikuks hüvanguks. Koguvalemist 8,3% tööandjate sõnul ei suhtu nemad noorte töö- ja pereelu ühildamisesse toetavalt. Kokkuvõtvalt selgus vastustest, et enamik (80%) ankeetküsitluses osalenud tööandjatest suhtuvad noorte töö- ja pereelu ühildamisesse toetavalt.

### **3.2.3. Palk ja hüved**

**Küsimuses nr. 14.** uuriti tööandjate hinnangute alusel palga ja hüvede olulisust noorte jaoks töökoha valikul. Vastustest ilmneb, et 41% tööandjate arvates on palk noorele töötajale väga oluline; arvates oluline, seevastu 1,6% arvavad, et palk on väheoluline. Antud tulemustest võib järeldada, et tööandjad teadvustavad endale, et palk on noorte jaoks töökoha valikul oluline (57,4%) või väga oluline (41%).

**15. küsimus** uuris tööandjalt, kas nende organisatsioonid edastavad töökuulutusi, kus palk on nähtav.

Vastustest selgus, et 14,8% tööandjatest edastab töökuulutusi, kus palk on märgitud; 85,2% vastasid, et nende edastatud töökuulutustes ei ole palk märgitud.

**Küsimuses nr. 16.** küsiti tööandjate arvamust selle kohta, kui suur võiks olla tööealiste noorte palganumber erinevatel ametikohtadel. Etteantud vastusevariandid olid netopalgas. Vastustest selgus, et **Juhi** ametikohal töötavale noorele töötajale oleksid 4,3% tööandjatest nõus maksma 501-750€ (neto) suurust kuupalka; 25,5% tööandjatest 751-1000€; 21,3% tööandjatest 1001-1250€; 36,2% tööandjatest 1251-1500€; 12,8% tööandjatest üle 1500€ kuus. Vastustest võib järeldada, et suurem osa tööandjatest (36,2%) oleks juhi ametikohal töötavale noorele nõus maksma 1251-1500€ kuus.

**Spetsialisti** ametikohal töötavale noorele inimesele oleksid 21,6% tööandjatest nõus maksma 501-750€; 37,3% tööandjatest 751-1000€ suurust kuupalka; 27,5% tööandjatest 1001-1250€ kuus; 11,8% tööandjatest 1251-1500€ kuus ning 2% üle 1500€ suurust kuupalka. Tööandjate vastustest (37,4%) selgus, et spetsialisti ametikohal töötavale noorele oleksid tööandjad nõus maksma 751-1000€ kuus.

**Klienditeenindaja või müüja** ametikohal töötavale noorele töötajale oleksid 16% tööandjatest nõus maksma alla 500€kuus; 58% tööandjatest 501-750€ kuus; 24%



tööandjatest 751-100€ kuus ning 2% tööandjatest 1001-1250€ suurust kuupalka. Vastustest ilmnes, et tööandjad (58%) hindasid klienditeenindaja või müüja ametikohal töötava noore inimese kuupalga suuruseks 501-750€.

**Oskustöölise** ametikohal töötavale noorele töötajale oleksid 5,9% tööandjatest nõus maksma alla 500€ kuupalka; 49% arvates 501-750€ kuus; 37,3% tööandjatest 751-1000€ kuus; 5,9% hinnangul 1001-1250€ kuus; 2% vastuste kohaselt 1251-1500€ kuus; 2% tööandjatest oleks nõus maksma üle 1500€ suurust kuupalka. Eelnevast võib järeldada, et oskustöölise ametikohal töötavale noorele töötajale oleks suurem hulk (49%) tööandjaid nõus maksma 501-750€ vahemikku jäävat kuupalka.

**Lihttöölise** ametikohal töötavale noorele töötajale oleksid 36,5% tööandjatest nõus maksma alla 500€ kuus; 53,8% tööandjatest 501-750€ ning 9,6% tööandjatest 751-1000€ suurust kuupalka. Vastustest selgub, et lihttöölise ametikoha palgasuuruseks hindavad tööandjad 501-750€ vahemikku jäävat palka kuus.

Antud küsimusest võib järeldada, et kuigi tööealistele noortele makstav palk sõltub ametikohast, on juhi ja spetsialisti ametikohal töötavatele noortele suurem osa tööandjatest nõus maksma vähemalt Eesti keskmist või sellest suuremat palka, kuid klienditeenindaja/müüja, oskustöölise või lihttöölise ametikohal töötavatele noortele oleksid enamik tööandjad nõus maksma väiksemat palka, kui Eesti keskmine palk (Tabel 6).

*Korrelatsioonanalüüsi* tulemused näitasid, et tööandjad, kes on nõus maksma juhi ametikohal töötavale noorele suuremat palka, need maksaksid ka spetsialisti ametikohal töötavale noorele suuremat palka ( $p=0,818$ ). Sama tendentsi joonistus ka teiste ametikohtade puhul välja- need kes maksavad klienditeenindajatele rohkem, on nõus maksma suuremat palka ka oskustöölisele ( $p=0,740$ ).

**Tabel 6**

Noore töötaja palganumber erinevate ametikohtade lõikes tööandjate hinnangute alusel (%)

	alla 500€	501-750€	751-1000€	1001-1250€	125-1500€	üle 1500€
Juht	-	4,3	25,5	21,3	<b>36,2</b>	12,8
Spetsialist	-	21,6	<b>37,3</b>	27,5	11,8	2
Klienditeenindaja/müüja	16	<b>58</b>	24	2	-	-
Oskustöölise	5,9	<b>49</b>	37,3	5,9	2	-
Lihttöölise	36,5	<b>53,8</b>	9,6	-	-	-

**Küsimusega nr. 17.** uuriti tööandjatel, kuidas võiksid nende arvates tööealised noored end tunda, kui mõtleavad oma tulevasele tööelule pärast kooli lõpetamist.

Vastustest selgus, et 29% tööandjate hinnangul võiksid tööealised noored tunda end optimistlikuna; 58,1% arvates pigem optimistliku kui pessimistlikuna; 12,9% arvates pigem pessimistliku kui optimistlikuna. Tööandjate arvamuse kohaselt ei tunne noored end pessimistlikuna. Antud vastustest selgus, et tööandjate hinnangul peaksid noored tulevikule mõeldes tunda end optimistlikuna (29%) või pigem optimistlikuna (58,1%).

**Küsimus nr. 18.** uuris tööandjate hinnangut tööealiste noorte ootuste realistlikusest.

Vastustest selgus, et 6,5% tööandjate arvates noorte ootused on realistlikud; 27,4% arvates pigem realistlikud; 62,9% arvates pigem ei ole realistlikud ning 3,2% ei ole realistlikud. Vastustest selgus, et üle poolte (62,9%) antud ankeetküsitluses osalenud tööandjate hinnangul ei ole tööealiste noorte ootused neile realistlikud.

### **3.2.4. Töökeskkond**

**Küsimusega nr. 19.** paluti tööandjatel järjestada olulisuse järjekorras seitse väidet noorte tööalaste ootuste kohta noore töötaja seisukohast.

Ankeetküsitluse vastuste põhjal joonistub välja keskmise tööandja profiil, kes arvab, et tööealistele noortele oluliseim paindlik tööaeg; kaasaegne töökeskkond; hea läbisaamine kolleegidega; tööandja poolt otsustamisesse kaasamine; iseseisvus töös; kaugtöö võimalus; ühisüritused (Tabel 7).

**Tabel 7**  
Tööealiste noorte tööalased ootused tööandjate hinnangutel

7 väidet	Tööandjate järjestus
Mulle on oluline paindlik tööaeg	1
Mulle on oluline kaasaegne töökeskkond	2
Mulle on oluline hea läbisaamine kolleegidega	3
Mulle on oluline, et mind kaasatakse tööandja poolt minu tööd puudutavate otsuste vastuvõtmisesse	4
Mulle on oluline iseseisvus töös	5
Mulle on oluline kaugtöö võimalus	6
Mulle on olulised organisatsioonis toimuvad ühisüritused	7

### **3.2.5. Võimalus ametikohal tõusta**

**Küsimuses nr. 20.** uuriti tööandjatelt, kui kiiresti nende hinnangul ootavad noored töötajad pärast tööle asumist ametikõrgendust.

Vastustest ilmnes, et 61,7% tööandjate arvamuse kohaselt ootavad noored töötajad tööle asudes ametikõrgendust esimese aasta jooksul pärast tööle asumist; 28,3% hinnangul kolme aasta jooksul pärast tööle asumist ning 10% tööandjatest ei ole selle peale mõelnud. Antud vastustest selgub, et tööandjate (61,7%) hinnangul ootavad noored töötajad ametikõrgenduse saamist suhteliselt ruttu ehk esimese aasta jooksul pärast tööle asumist.

**21. küsimuses** uuriti tööandjatelt, kas nende jaoks on oluline toetada noore töötaja karjääripüüdlusi. Tööandjate vastustest selgus, et 93,4% jaoks on oluline toetada noore töötaja karjääripüüdlusi ning 6,6% jaoks ei ole see oluline. Antud vastustest võib järeldada, et uuringus osalenud tööandjatest 93,4% ehk enamik toetavad tööealiste noorte karjääripüüdlusi.

### **3.2.6. Tööandjate ootused noortele**

**Küsimuses nr. 22.** paluti tööandjatel hinnata 3 pallisel skaalal (1- ei ole nõus, 2- võib-olla ning 3- olen nõus) väiteid tööandjate ootuste kohta noortele töötajatele. Järgnevalt esitatakse tulemused väidete kaupa.

#### *Väide 1. Tööandjad väärtustavad noorte eelnevat töökogemust*

Vastustest ilmnnes, et 62,9% tööandjatest on väitega nõus ja väärtustavad tööealiste noorte eelnevat töökogemust; 33,9% on kahtleval seisukohal (võib-olla) ning 3,2% tööandjatest ei ole nõus väitega nõus ning ei väärtusta noorte eelnevat töökogemust. Ankeetküsitluse tulemuste kohaselt võib väita, et uuringus osalenud tööandjad (62,9%) väärtustavad tööealiste noorte eelnevat töökogemust suuresti ning see on töötaja värbamisel üheks oluliseks aspektiks.

#### *Väide 2. Tööandjad väärtustavad noorte koolis omandatud erialaseid teadmisi ja oskusi.*

75,8% tööandjatest on väitega nõus ehk väärtustavad noorte erialaseid teadmisi ja oskusi; 22,6% teevad seda võib-olla ning 1,6% ei ole nõus ning ei väärtusta noorte koolis omandatud teadmisi ja oskusi. Vastustest selgus, et enamiku uuringus osalenud tööandjate (75,8%) jaoks on noorte koolis omandatud teadmised ja oskused väärtuslikud.

#### *Väide 3. Tööandjad ootavad noortelt töötajatelt mõtlemis- ja analüüsimisvõimet.*

Vastustest selgus, et 87,1% tööandjatest on väitega nõus ehk ootavad noortelt töötajatelt mõtlemis- ja analüüsimisvõimet; 9,7% tööandjatest on kahtleval seisukohal ning 3,2% ei nõustu. Tulemuste põhjal võib väita, et tööandjad (87,1%) on seadnud kõrged ootused noorte mõtlemis- ja analüüsimisvõime vajalikkusele ning ootavad seda.

#### *Väide 4. Tööandjad ootavad noortelt töötajatelt avatust uutele olukordadele.*

80,6% tööandjatest on väitega nõus ehk ootavad noortelt töötajatelt avatust uutele olukordadele; 17,7% on kahtleval seisukohal ning 1,6% ei nõustu. Antud vastustest selgus, et tööandjad (80,6%) ootavad noortelt töötajatelt avatust uutele olukordadele.

#### *Väide 5. Tööandjad ootavad noortelt töötajatelt professionaalsust.*

Vastustest ilmnnes, et 45,9% tööandjatest on väitega nõus ning ootavad noortelt töötajatelt professionaalsust; 47,5% on kahtleval seisukohal. Antud küsimuses jagunesid tööandjate

vastused „olen nõus“ ja „võib-olla“ vahel suhteliselt võrdselt ning seetõttu võib väita, et tööandjad ootavad tööealistelt noortelt professionaalsust. Tööandjad välistasid vastusevariandi „Ei ole nõus“.

*Väide 6. Tööandjad ootavad noortelt töötajatelt usaldusväärust.*

Vastustest selgus, et 95,2% tööandjatest on väitega nõus ja ootavad noortelt töötajatelt usaldusväärust ning 4,8% võib-olla. Tööandjad välistasid vastusevariandi „Ei ole nõus“ ning eelnevast selgub, et noorte töötajate usaldusväärus on tööandjate jaoks oluline.

*Väide 7. Tööandjad ootavad noortelt töötajatelt võimet tulla toime ebakindlusega.*

Ilmneb, et 59,7% tööandjatest on väitega nõus ja ootavad noortelt töötajatelt võimet tulla toime ebakindlusega; 37,1% tööandjatest võtavad kahtleva seisukoha ning 3,2% ei ole nõus. Vastustest selgus, et üle poolte (59,7%) ankeetküsitlusele vastanud tööandjatest ootab tööealistelt noortelt võimet tulla toime ebakindlusega.

*Väide 8. Tööandjad ootavad noortelt töötajatelt võimet tulla toime pingelistes olukordades.*

67,7% tööandjatest on väitega nõus ja ootavad noortelt töötajatelt võimet tulla toime pingelistes olukordades; 30,6% jäävad kahtlevale seisukohale ning 1,6% ei ole nõus. Vastustest võib järeldada, et suurem enamik tööandjatest (67,7%) ootab tööealistelt noortelt võimet tulla toime pingelistes olukordades.

*Väide 9. Tööandjad ootavad noortelt töötajatelt suutlikust planeerida ning mõelda strateegiliselt.*

Võrdselt 43,5% tööandjatest vastas antud väitele, et nemad ootavad töötajatelt suutlikust planeerida ning mõelda strateegiliselt „olen nõus“ ning „võib-olla“ ning 12,8% tööandjatest ei ole väitega nõus. Antud vastustest võib järeldada, et tööandjad võrdne protsent tööandjatest (43,5%) ootab töötajatelt suutlikust planeerida ning mõelda strateegiliselt ning samapalju tööandjaid on antud väite juures kahtleval seisukohal.

*Väide 10. Tööandjad ootavad noortelt töötajatelt võimet suhelda meeskonnas.*

Vastustest selgus, et 87,1% tööandjatest ootavad noortelt töötajatelt võimet suhelda meeskonnas ning 12,9% ootavad seda võib-olla. Võib järeldada, et suurem enamik (87,1%) küsitlusele vastanud tööandjatest ootab noortelt töötajatelt võimet suhelda meeskonnas. Üksi tööandjatest ei valinud vastusevarianti „Ei ole nõus“.

*Väide 11. Tööandjad ootavad noortelt töötajatelt head kirjalikku ja suulist eneseväljendusoskust.*

tööandjatest on väitega nõus ja ootavad noortelt töötajatelt head kirjalikku ja suulist eneseväljendusoskust ning 32,3% jäävad kahtlevale seisukohale; 1,6% ei ole nõus. Seega

võib järeldada, et tööealiste noorte hea kirjalik ja suuline eneseväljendusoskus on ankeetküsitluses osalenud tööandjate (66,1%) jaoks oluline.

*Väide 12. Tööandjad ootavad noortelt töötajatelt info- ja kommunikatsioonitehnoloogia alaseid oskusi.*

Vastustest ilmes, et 48,4% tööandjad ootavad noortelt töötajatelt info- ja kommunikatsioonitehnoloogia alaseid oskusi; 40,3% ootavad seda võib-olla; 11,3% ei ole antud väitega nõus. Vastuste põhjal võib järeldada, et tööealiste noorte info- ja kommunikatsioonitehnoloogia alased oskused on tööandjate (48,4%) jaoks olulised.

*Väide 13. Tööandjad ootavad noortelt töötajatelt loovust ja enesekindlust.*

50% tööandjatest vastasid „olen nõus“ ehk ootavad noortelt töötajatelt loovust ja enesekindlust; 46,8% ootavad loovust ja enesekindlust võib-olla; 3,2% tööandjatest seda noortelt ei oota. Tulemustest võib järeldada, et loovus ja enesekindlus on täpselt poolte vastanud tööandjate (50%) jaoks noorte töötajate juures oluline.

*Väide 14. Tööandjad ootavad noortelt töötajatelt head enesejuhtimise ja aja juhtimise oskust.*

54,8% tööandjatest ootavad noortelt töötajatelt head enesejuhtimise ja aja juhtimise oskust ning 38,7% ootavad seda võib-olla; 6,5% neid oskusi noortelt ei oota. Vastustest võib järeldada, et tööealiste noorte enesejuhtimise ja aja juhtimise oskused on tööandjate seisukohalt pigem olulised.

*Väide 15. Tööandjad ootavad noortelt töötajatelt algatusvõimet.*

71% tööandjatest ootavad noortelt töötajatelt algatusvõimet ning 24,2% võib-olla; 4,8% seda noortelt ei oota. Antud vastustest selgub, et tööandjate (71%) ootused tööealistele noortele ning nende algatusvõimele on kõrged.

*Väide 16. Tööandjad ootavad noortelt töötajatelt ettevõtlikust.*

56,7% tööandjatest ootavad noortelt töötajatelt ettevõtlikust ning 38,3% ootavad seda võib-olla. 5% tööandjatest noortelt ettevõtlikust ei oota. Ankeetküsitluse vastustest selgub, et tööandjate ootused tööealistele noortele ning nende ettevõtlikkusele on kõrged.

Kokkuvõtvalt võib antud väidete ning nende tulemuste põhjal järeldada, et ankeetküsitluses osalenud tööandjate ootused noortele üldkokkuvõttes kõrged.

Tööandjate ootuste omavaheliste seoste leidmiseks teostati *korrelatsioonanalüüs* ning sellest tulenes, et need tööandjad kes ootavad üliõpilastelt head eneseväljendusoskust ootavad ka häid info- ja kommunikatsioonitehnoloogilisi oskusi ( $\rho=0,6$ ). Muude ootuste vahel tugevaid korreleeruvaid seoseid ei tähendatud.

23. Tööandjatelt küsiti, kas nende ootused noortele on realistlikud. Vastustest selgus, et 12,9% tööandjate arvates on nende ootused noortele töötajatele realistlikud; pigem realistlikud; 14,5% pigem ei ole realistlikud. Antud vastustest võib järeldada, et ankeetküsitluses osalenud tööandjate (72,6%) ootused noortele on nende arvates realistlikud või pigem realistlikud (14,5%).

### **3.3. Arutelu ning tööealiste noorte ja tööandjate ootuste võrdlev analüüs**

#### **3.3.1. Töökogemuse olemasolu**

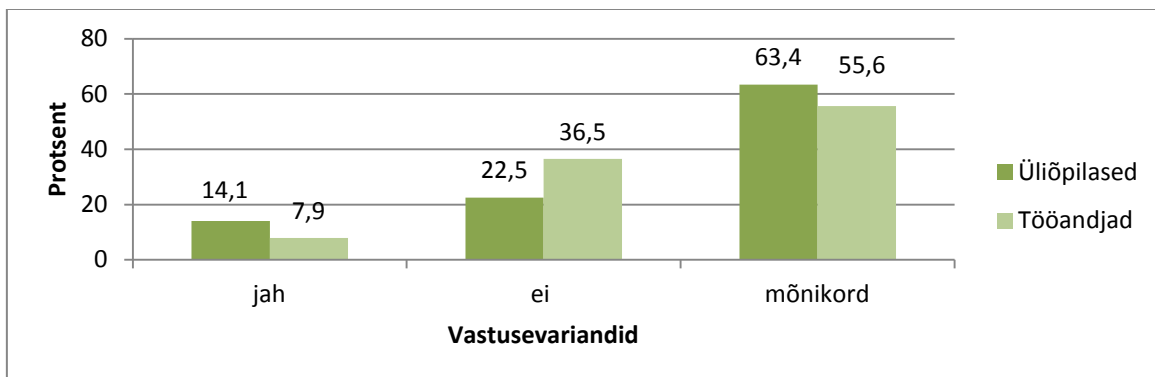
Varasema töökogemuse olemasolu võib anda tööandjale kinnitust, et noorel töötajal on olemas töölkäimise harjumus ja kogemus. See omakorda vähendab aega ja kulutusi uue töötaja väljakoolitamisele (Reiska, Roosalu, Tamm, Täht, Unt, 2012).

Kokkuvõtvalt võib antud uuringutulemustele tuginedes järeldada, et tööandjad väärtustavad eelneva töökogemuse olemasolu enim juhi, spetsialisti või oskustöölise ametikohale noore töötaja töölevõtmisel. Töötaja töölevõtmisel klienditeenindaja/müüja või lihttöölise ametikohale pole eelneva töökogemuse olemasolu tööandjate jaoks nii oluline. Antud ankeetküsitluses osalenud tööealiste noorte töökogemus on märkimisväärne ning enamik neist omavad vähemalt või suuremal määral töökogemust, ainult 3,6% ei oma töökogemust. Tööealised noored tähtsustavad eelnevat töökogemust nii majanduslikus mõttes kui ka kogemuse saamise eesmärgil. Kuna antud ankeetküsitluses osalenud noored soovisid pärast kooli lõpetamist asuda enim spetsialisti ametikohale, võib öelda, et spetsialisti ametikohale asumiseks on eelnev töökogemus tööandjate jaoks oluline. Eelneva põhjal võib väita, et tööealiste noorte ja tööandjate nägemus töökogemuse vajalikkusest ühtib ning mõlemad sihtgrupid väärtustavad seda.

#### **3.3.2. Õpingute kõrvalt töötamine**

Uuringu tulemuste põhjal selgus, et töötamise kõrvalt õpingute jätkamine valmistab suurel määral probleeme nii tööealistele noortele, kui ka tööandjatele. Nagu esitatud tulemustest selgub, tajuvad tööealised noored tööandjatega võrreldes (14,1-7,9) protsendipunkti võrra enam, et õpingute kõrvalt töötamine tekitab tööandjaga probleeme. Sama tendents tuleb ka ilmsiks kui võrrelda vastuse "Ei tekita" andnute osakaalu: tööandjad tajuvad töö kõrvalt õppivate töötajatega probleeme (36,5 – 22,50) protsendipunkti võrra vähem kui töötavad

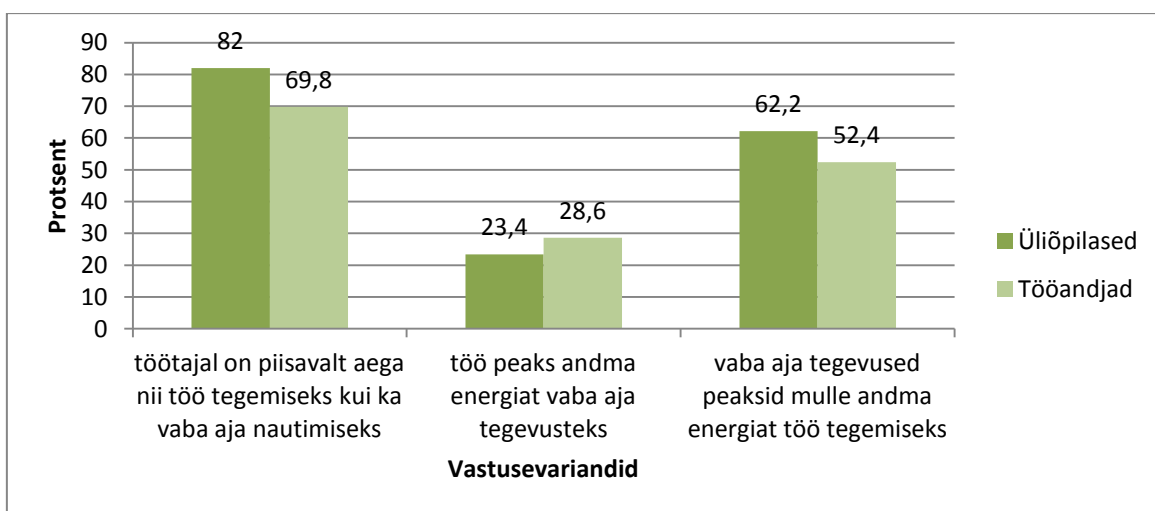
tööealised noored ise. Ka vastuses „Mõnikord” ilmneb sama proportsioon: suurema arvu vastanud noorte jaoks esineb mõningaid (mõnikord) probleeme (63,4% vastanutest) (Joonis 11). Vastuse „Mõnikord“ suurt osakaalu võib põhjendada sellega, et probleeme tekib noortel koolis kiiretel aegadel (nt eksamisessiooni ajal).



**Joonis 11** Kas kooli kõrvalt õpingute jätkamine valmistab probleeme tööealistele noortele ja tööandjatele? (%)

### **3.3.3. Ajalise surve tunnetamine ning töö- ja pereelu tasakaal**

Tulemuste põhjal võib väita, et töö-ja pereelu tasakaalu peale mõeldes on tööealiste noorte jaoks on oluline, et neil oleks piisavalt aega töö tegemiseks ja vaba aja nautimiseks ning vaba aja tegevused peaksid andma neile energiat töö tegemiseks, kuid tööandjad hindasid neid väiteid veidi madalamalt, kui tööealised noored. Tööandjate arvates annab töö tegemine noortele energiat vaba aja tegevuseks, samas kui tööealised noored hindasid just seda väidet madalamalt kui tööandjad (Joonis 12).



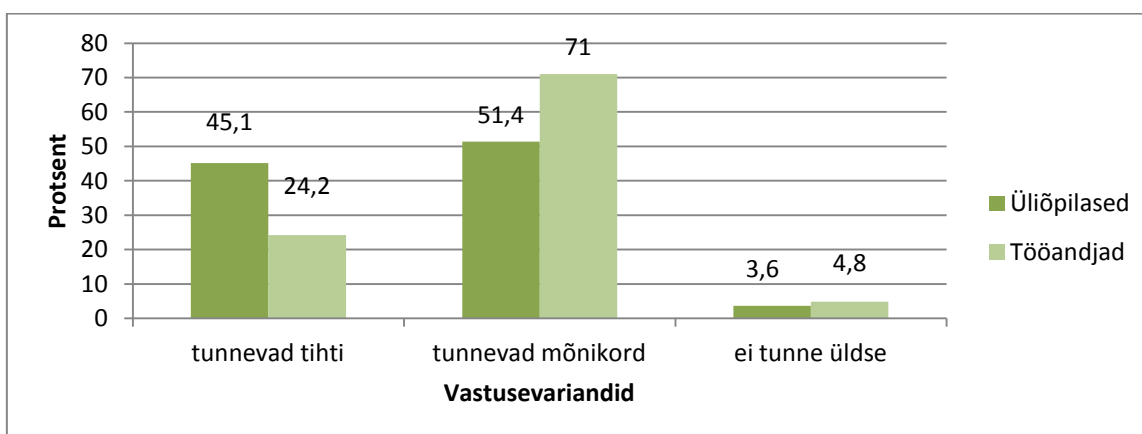
**Joonis 12** Töö- ja pereelu tasakaalu tähendus tööealiste noorte ja tööandjate nägemuse alusel (%)

2012. aastal läbiviidud uuringus „Noorte koolilõpetajate töötuskogemus ja nende vaatenurk hariduse ja tööturu seoste“, et Eestis on tavaliseks ja ka problemaatiliseks muutunud tõsiasi, et suur osa üliõpilastest töötab õpingute kõrvalt (Hinno, Reiska, 2012). Ka käesolevast uuringust selgus, et 61,9% üliõpilastest töötab hetkel õpingute kõrvalt ning 38,1% ei tööta hetkel ning sellest võib järeldada, et Hinno ja Reiska 2012. aastal väidetu peab paika ka antud uuringu kontekstis.

Ajaline surve on tänapäeva töötaja jaoks tõsine probleem. Töötajatel on suured kohustused kodu ja perekonna ees, samal ajal esitatakse neile ka kõrgemaid ootusi ning raskemad nõudmisi tööl. Ebakõla töö- ja pereelu vahel võib olla ebasoodne nii töötajate kui ka tööandjate jaoks (Brummelhuis, Van Der Lippe, 2010).

Tööealistelt noortelt küsiti, kas nad tunnevad ajalist survet oma elus (suured kohustused nii perekonna kui töökoha ees; ajapuudus kõrgete ootuste ja rangete nõudmiste täitmisel) ning tööandjatel paluti anda oma hinnang sellele, kas noored töötajad tunnetavad ajalist survet oma elus.

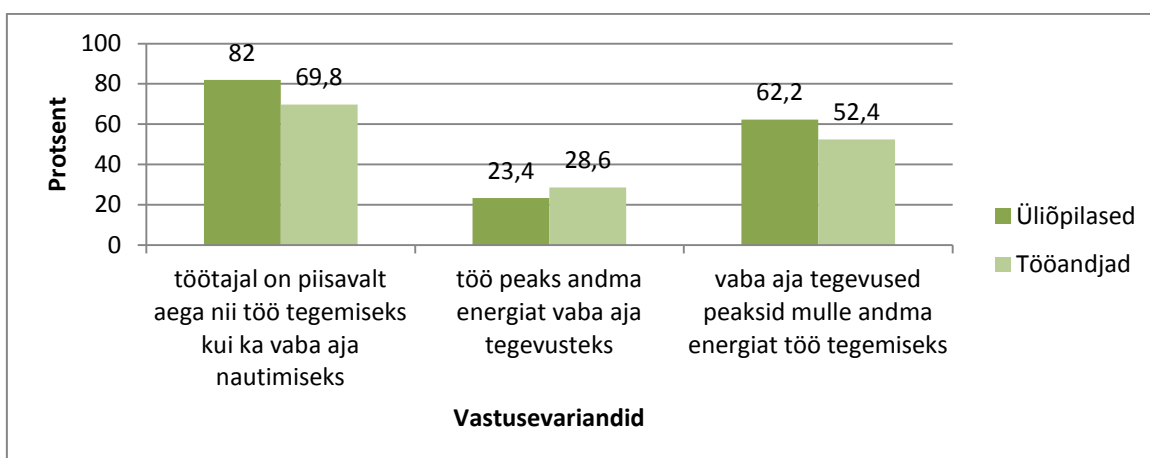
Antud uuringu tulemuste põhjal võib väita, et ajaline surve on tööealiste noorte elus üks olulisemaid probleeme, kuid tööandjad ei taju, et see probleem töötajate elus nii tõsine on. Tööandjate vastuse kohaselt tunnevad töötajad ajalist survet „mõnikord“, kuid tegelikult tunnevad paljud tööealised noored ajalist survet oma elus tihti. Antud küsimuses on mõlemad osapooled suhteliselt samal seisukohal. Kokkuvõtvalt võib antud uuringu tulemuste põhjal väita, et ajalist survet elus tunnetavad noored tihedamalt võrreldes tööandjatega. Ajalise surve ajutist iseloomu tunnetavad enam tööandjad võrreldes noortega (Joonis 13).



**Joonis 13** Ajalise surve tunnetamine elus tööealiste noorte ja tööandjate võrdluses (%)

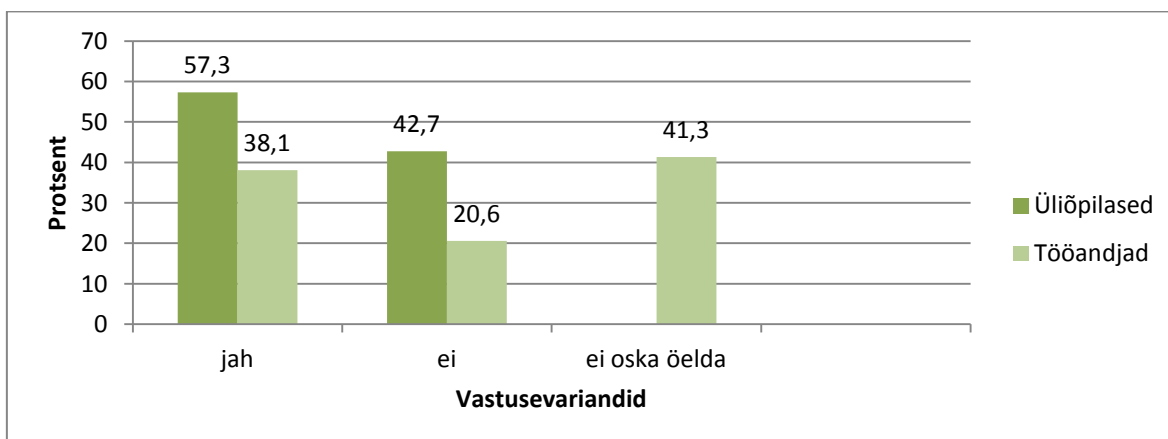


Tööealistelt noortelt küsiti, mida tähendab nende jaoks töö- ja pereelu tasakaal ning tööandjatel paluti vastata samale küsimusele lähtudes töötajate seisukohalt. Vastustest selgus, et noorte jaoks on oluliseim, et neil oleks piisavalt aega nii töö tegemiseks kui ka vaba aja tegevusteks, kuid tööandjad ei taju, et see on tööealiste noorte jaoks nii oluline. Tööandjate arvamuse kohaselt peaksid vaba aja tegevused andma töötajatele energiat töö tegemiseks, mis omakorda on noorte poolt hinnatud madalamalt (Joonis 14).



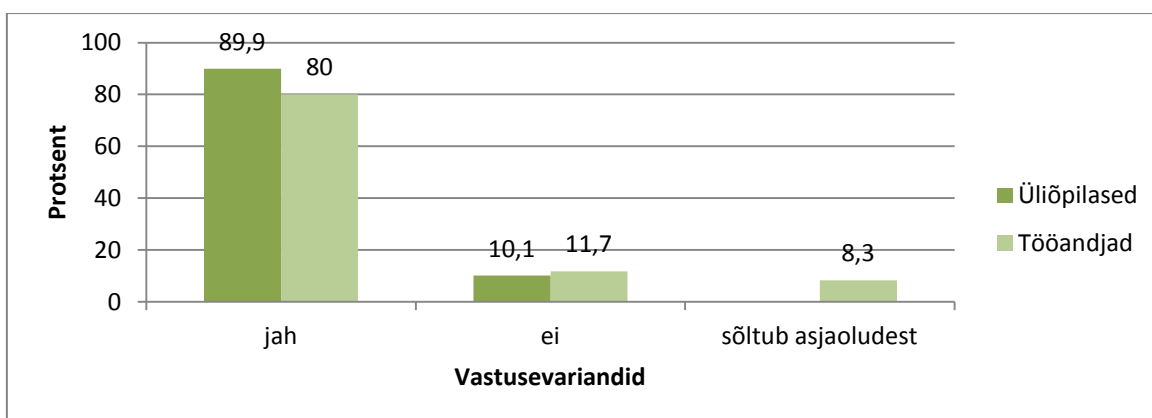
**Joonis 14** Töö- ja pereelu tasakaalu tähendus tööealiste noorte ja tööandjate võrdluses (%)

Tööealistelt noortelt küsiti kas nende elus valitseb töö- ja pereelu tasakaal ning tööandjatel küsiti sama küsimus töötajate seisukohalt vaadatuna. Vastustest selgus, et üle poole tööealiste noorte elus valitseb töö- ja pereelu tasakaal ning vähema kui poole elus ei valitse. Tööandjad hindasid „jah“ vastust madalamalt kui tööealised noored. Huvitav tendents tuleneb tööandjate suurest „ei oska öelda“ tulemusest, millest võib järeldada, et tööandjad ei ole kursis, kuidas on olukord noorte töö- ja pereelu tasakaaluga ning ei oska seetõttu seisukohta võtta (Joonis 15).



**Joonis 15** Töö- ja pereelu tasakaalu valitsemine tööealiste noorte elus tööealiste noorte ja tööandjate võrdluses (%)

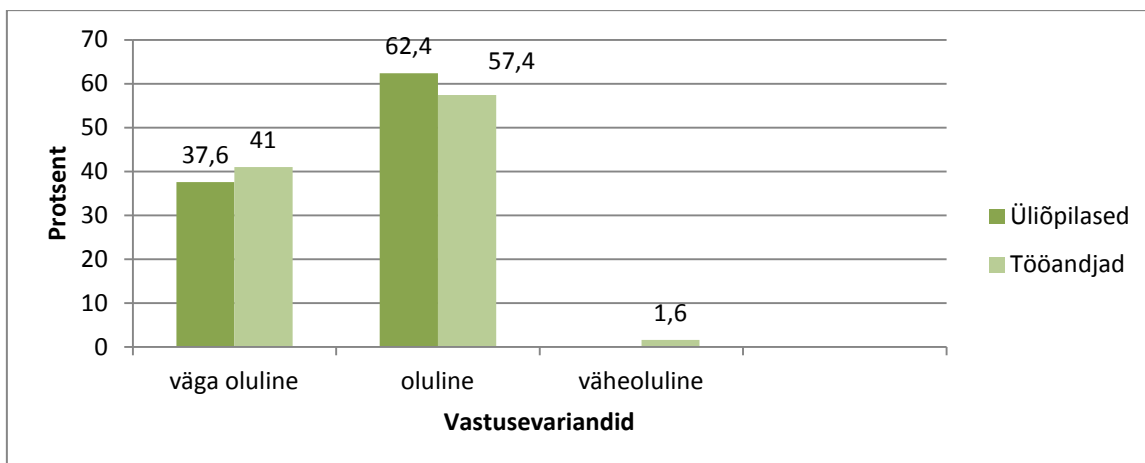
Tööealistel noortel paluti anda oma hinnang, kas tööandja peaks noore töötaja töö- ja pereelu ühildamisel arusaama ja toetust üles näitama ning tööandjatelt küsiti, kas nemad suhtuvad noorte töö- ja pereelu ühildamisesse toetavalt. Ankeetküsitluse vastuste põhjal võib järeldada, et noorte ja tööandjate vastused ühilduvad. Tööealiste noorte jaoks on tööandja toetav suhtumine nende töö- ja pereelu ühildamisesse tähtis ning enamik tööandjad seda ka teadvustab ning väärtustab (Joonis 16).



**Joonis 16** Tööandjate suhtumine noorte töö- ja pereelu ühildamisesse tööealiste noorte ja tööandjate võrdluses (%)

**3.3.4. Palgaootused**

Tööealistelt noortelt ja tööandjatelt küsiti küsimus palga olulisuse kohta tööealiste noorte töökoha valikul. Antud vastuste põhjal selgus, et noorte jaoks on palk töökoha valikul olulise väärtusega, kuid ei ole kõige olulisem. Antud vastuste juures ei ole noorte ja tööandjate vastuste vahel väga suurt erinevust ning võib väita, et nende arvamused lähevad suuresti kokku (Joonis 17).

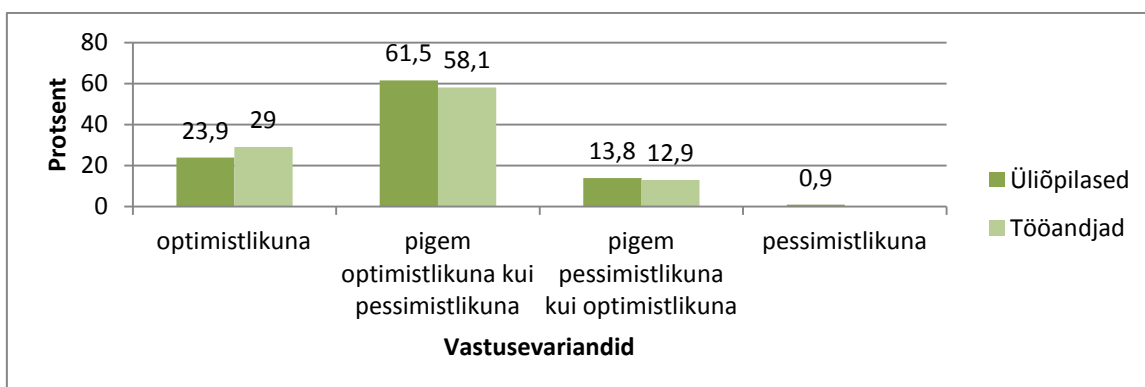


**Joonis 17** Palga olulisus noore töötaja töökoha valikul tööealiste noorte ja töõandjate hinnangul (%)

### **3.3.5. Optimistlikkus tulevasele tööelule mõeldes**

Hauw ja Vos väidavad, et noored töötajad, kes on oma võimalustele tööturul mõeldes optimistlikud, nendel on ka kõrgemad ootused oma tulevasele töösuhtele (Hauw, Vos, 2010).

Tööealistelt noortelt küsiti, kuidas nad ennast tunnevad, kui mõtlevad oma tulevasele tööelule pärast kooli lõpetamist ning töõandjatel paluti hinnata, kuidas võiksid noored töötajad end tunda. Uuringutulemustest selgus, et noored tunnevad end enamjaolt pigem optimistlikuna kui pessimistlikuna või optimistlikuna, kui mõtlevad oma tulevasele tööelule pärast kooli lõpetamist ning sama arvasid ka enamik töõandjad. Antud küsimusele vastamise juures on noorte ja töõandjate arvamuse erinevus väike (Joonis 18).

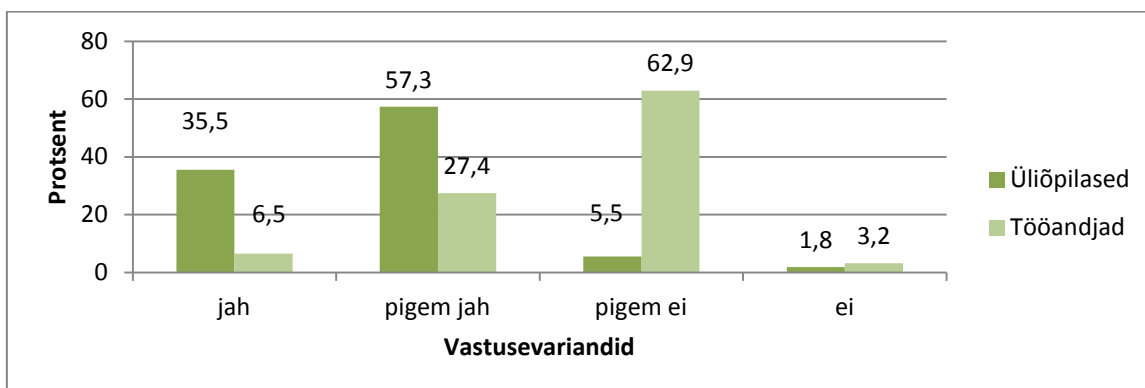


**Joonis 18** Tööealiste noorte tunded mõeldes oma tulevasele tööelule üliõpilaste ja töõandjate võrdluses (%)

### **3.3.6. Tööalased ootused**

Tööealistelt noortelt ja töõandjatele uuriti, kas noored hindavad enda ootusi töõandjatele realistlikuks. Antud küsimusele vastamisel noorte ja töõandjate arvamus ei ühildu, kuna

noored arvasid, et nende ootused tööandjatele pigem on või on täielikult realistlikud, kuid tööandjate arvates noorte ootused pigem ebarealistlikud (Joonis 19).



**Joonis 19** Tööaliste noorte ootuste realistlikus noorte ja tööandjate hinnangute alusel (%)

Tööalistel noortel paluti reastada seitse väidet tööalaste ootuste kohta enda jaoks olulisuse järjekorras ning tööandjatel paluti järjestada need väited töötaja seisukohalt vaadatuna.

Antud tulemustes võib märgata tööandjate teadmatust tööaliste noorte tööalaste ootuste kohta.

Noorte seisukohalt oli kõige olulisem, et neid kaasatakse tööandjate poolt nende tööd puudutavate otsuste vastuvõtmisesse, kuid tööandjad paigutasid selle olulisuselt neljandale kohale. Sellest, et tööandjad paigutasid selle vastusevariandi alles neljandale kohale, võib järeldada, et tööandjad ei taju noorte töötajate tahet otsustamises kaasa lüüa.

Järgmiseks oli noorte jaoks oluline iseseisvus töös, kuid tööandjad paigutasid selle olulisuselt viiendale kohale ning järelikult ei tunneta tööandjad, kui oluline on tööaliste noorte jaoks iseseisvus töös.

Kolmandaks olulisuse järjekorras valisid tööealised noored, et neile on oluline hea läbisaamine kolleegidega ning seda tajuvad ka tööandjad, kes paigutasid selle samuti olulisuselt kolmandale kohale.

Tööealised noored paigutasid neljandale kohale, et neile on oluline paindlik tööaeg, kuid tööandjad paigutasid selle esimesele kohale. Tööandjate hinnangute põhjal võib väita, et nende arvates on noorte töötajate jaoks paindlik tööaeg kõige olulisem, kuid antud uuringu põhjal võib väita, et see ei ole.

Viiendaks olulisuse järjekorras paigutasid noored, et neile on oluline kaasaegne töökeskkond, kuid tööandjad paigutasid selle väite teisele kohale.

Kuuendaks hindasid noored, et neile on oluline kaugtöö võimalus ning ka tööandjad paigutasid selle väite kuuendale kohale ning järelikult üliõpilaste ja tööandjate seisukoht ühildub antud väite puhul.

Seitsmendaks paigutasid nii tööealised noored kui ka tööandjad väite, et noortele töötajatele on oluliseks töö toimuvad ühisüritused.

Töötajate kaasamine otsustusprotsessi on sageli üheks oluliseks elemendiks töökeskkonna kvaliteedis. Uuringud on näidanud, et töökeskkonna ja töötaja tervise ja heaolu vahel on positiivne seos. Töötaja kaasamine on töötajale võimaluse andmine rääkida kaasa erinevatel teemadel ja otsuste vastuvõtmisel, mis puudutab teda, tema tööd ja töökohta (Knudsen, Markey, Simkin, 2013).

Antud uuringust TTÜ-s õppivate üliõpilastega selgus, et noored hindavad tööandjate poolset kaasamist otsustamisprotsessidesse kõrgelt. Tööandjad hindavad seda palju madalamalt, kui tööealised noored. Kokkuvõtvalt võib väita, et tööealiste noorte tööalased ootused ei ühildu tööandjate arvamusega (Tabel 10).

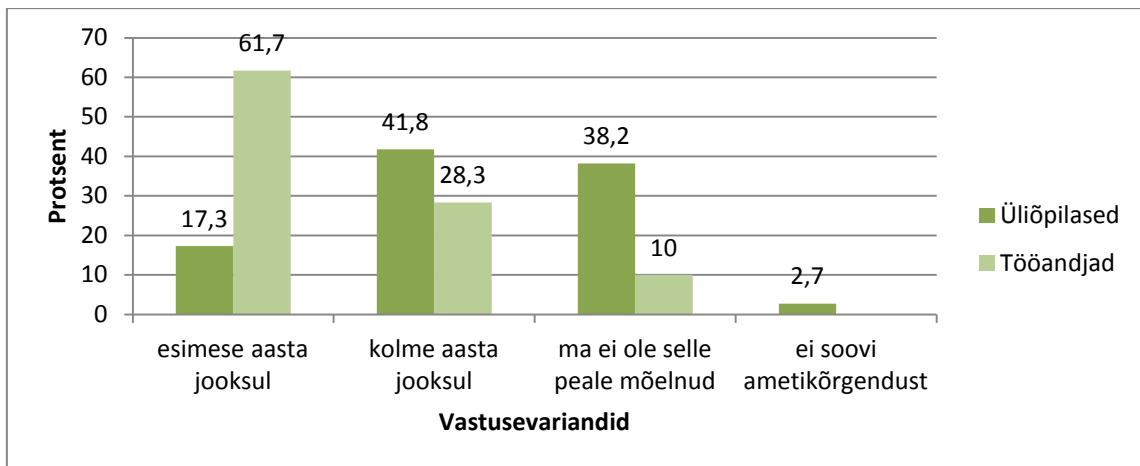
**Tabel 10**

Noorte tööalaste ootuste järjestus tööealiste noorte ja tööandjate hinnangute alusel

7 väidet	Üliõpilaste järjestus	Tööandjate järjestus
Mulle on oluline, et mind kaasatakse tööandja poolt minu tööd puudutavate otsuste vastuvõtmisesse	1	4
Mulle on oluline iseseisvus töös	2	5
Mulle on oluline hea läbisaamine kolleegidega	3	3
Mulle on oluline paindlik tööaeg	4	1
Mulle on oluline kaasaegne töökeskkond	5	2
Mulle on oluline kaugtöö võimalus	6	6
Mulle on olulised organisatsioonis toimuvad ühisüritused	7	7

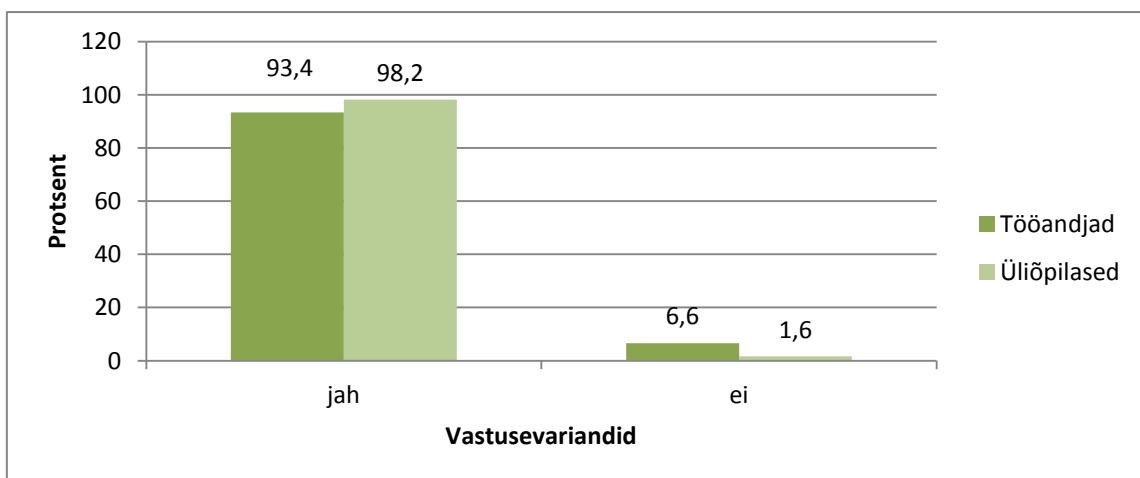
### **3.3.7. Karjääriootused**

Tööealistelt noortelt küsiti, kui ruttu tööle asudes ootavad nad ametikõrgendust ning tööandjatel paluti anda oma arvamus selle kohta, kui ruttu ootavad noored töötajad tööle asudes ametikõrgendust. Antud küsimuse vastustest võib näha noorte ja tööandjate seiskohtade erinevust. Tulemustest selgub, et tööandjate arvates ootavad noored töötajad ametikõrgendust esimese aasta jooksul tööle asudes ning seda võib võtta kui tööandjate hinnangut, et noored ootavad tööle asudes kiiret edenemist, mis antud uuringu tulemustele tuginedes ei pea paika. Antud uuringust selgus, et suurem osa ankeetküsitlusele vastanud tööealistest noortest ootab ametikõrgendust alles kolme aasta jooksul pärast tööle asumist. Suur osa vastanud noortest ei ole ametikõrgenduse peale mõelnud, mis näitab samuti, et noored ei oota liialt ruttu tööle asudes ametikõrgendust (Joonis 20).



**Joonis 20** Ametikõrgenduse ootus tööealiste noorte ja töõandjate hinnangul (%)

Töõealistelt noortelt küsiti, kas nende jaoks on oluline, et töõandja toetaks nende karjääripüüdlusi ning töõandjalt küsiti, kas nemad toetavad töõealiste noorte karjääripüüdlusi. Antud uuringust selgus, et noortele on töõandja karjääripüüdluste alane toetus väga oluline ning seda teadvustasid endale ka uuringus osalenud töõandjad. Siiski võib tuua välja tõsiasja, et töõandjad arvasid 5% võrra rohkem, kui noored, et ei pea noorte töõtajate karjääripüüdlusi toetama ( Joonis 21).



**Joonis 21** Töõandjate pooles karjääripüüdluste toetamise vajalikkus töõealiste noorte ja töõandjate hinnangute alusel (%)

### **3.3.8. Vastastikused arvamused töõandjate ootuste kohta töõealistele noortele**

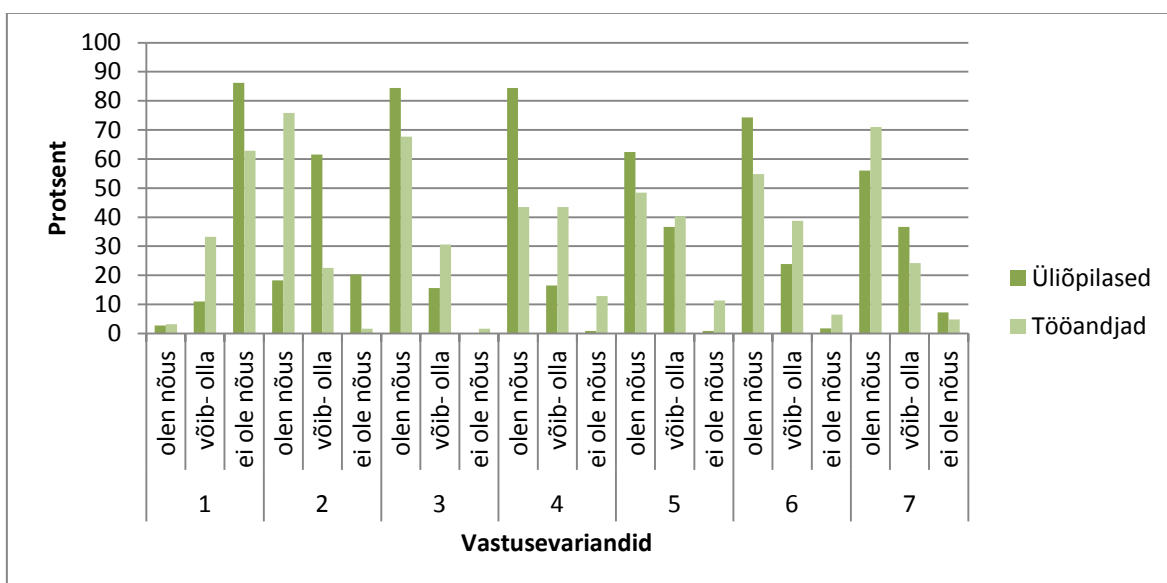
Töõealistel noortel ja töõandjatel paluti hinnata väiteid töõandjate ootuste kohta noortele töõtajatele. Töõealiste noorte hinnangutest selgus, et nende arvates arvestavad töõandjad eelnevat töökogemust rohkem, kui see ilmnas töõandjate vastustest. Suur erinevus tulenes väite juures „Töõandjad väärtustavad koolis omandatud teadmisi ja oskusi“, kus noorte arvates töõandjad ei väärtusta nende koolis omandatud teadmisi nii suuresti, kui töõandjad

seada tegelikult teevad. Noored arvavad, et tööandjad ootavad neilt võimet tulla toime pingelistes olukordades enam, kui tööandjad. Lisaks arvavad noored, et tööandjad ootavad neilt suutlikust planeerida ning mõelda strateegiliselt enam, kui tööandjad seda ootavad. Sama tendents tuleb esile ka väite number 5 ja 6 juures. Samas väide number 7 näitab, et tööandjad ootavad noortelt algatusvõimet enam, kui noored seda arvavad. Ankeetküsitluse tulemusest selgus, et tööandjate ootused noortele erinevatel aspektidel on üldkokkuvõttes kõrged ning noored tajuvad seda. Siiski võib väita, et töörealised noored arvavad, et tööandjate ootused neile on kõrgemad, kui ankeetküsitluse tulemustest selgusid.

Järgnev Joonis 22 illustreerib noorte ja tööandjate hinnangute erinevust. Antud joonisesse on valitud ilmekamad väited, milles üliõpilaste ja tööandjate arvamus kõige enam erines. Täpsemad andmed kõigi väidetega on koondatud kokku Tabelisse 11, vt Lisa 3.

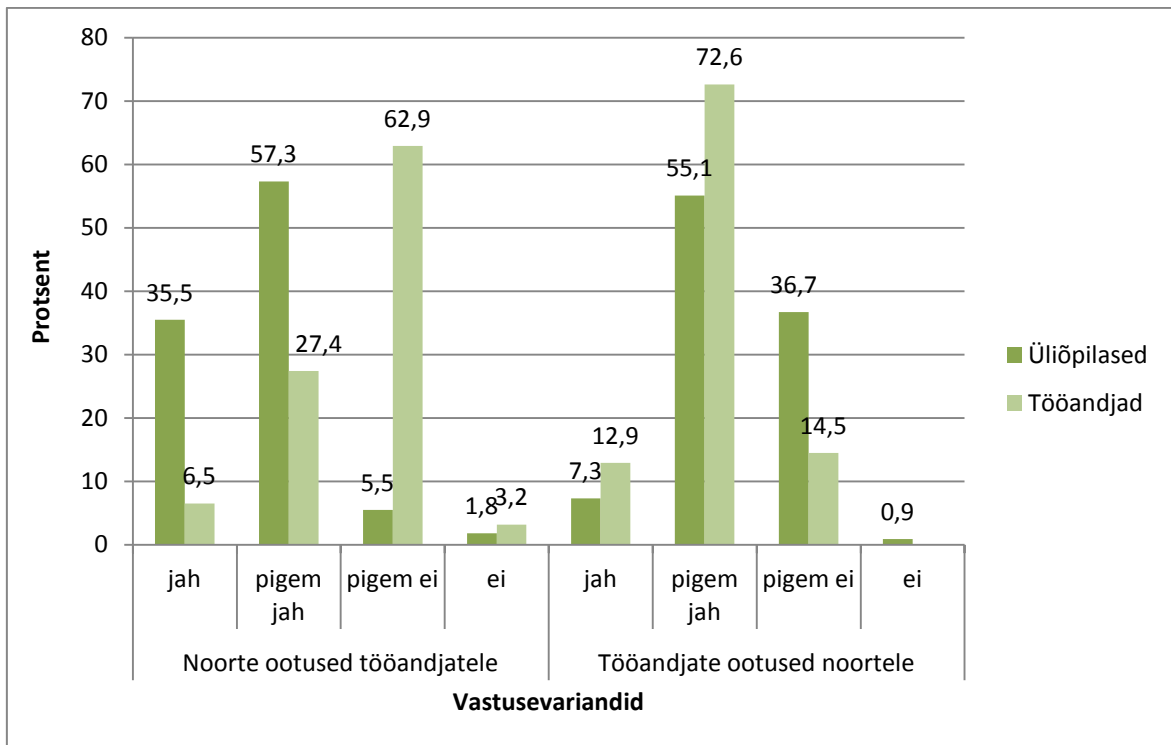
Joonises 22 olevad väited:

1. Tööandjad väärtustavad noorte eelnevat töökogemust
2. Tööandjad väärtustavad noorte koolis omandatud erialaseid teadmisi ja oskusi
3. Tööandjad ootavad noortelt võimet tulla toime pingelistes olukordades
4. Tööandjad ootavad noortelt suutlikust planeerida ning mõelda strateegiliselt
5. Tööandjad ootavad noortelt häid info ja kommunikatsioonitehnoloogia alaseid oskusi
6. Tööandjad ootavad noortelt head enesejuhtimise ja aja-juhtimise oskust
7. Tööandjad ootavad noortelt algatusvõimet



**Joonis 22** Tööandjate ootused noortele üliõpilaste ja tööandjate hinnangute võrdluses (%)

Antud uurimistöö eesmärk oli tööaliste noorte ning tööandjate ootuste võrdlemine. Joonis 23 illustreerib noorte ja töötajate omavaheliste ootuste realistlikkust. Antud jooniselt eristuvad selgelt tööandjad, kes arvavad, et noorte ootused neile ei ole realistlikud, kuid samas, et nende ootused noortele on realistlikud. Noorte vastused jagunevad veidi ühtlasemalt ning tööaliste noorte arvates on nende ootused tööandjatele realistlikud ning samuti on tööandjate ootused neile realistlikud.



**Joonis 23** Ootuste realistlikus noorte ja tööandjate seisukohast (%)



## KOKKUVÕTE

Organisatsioonipsühholoogias pööratakse üha enam tähelepanu tööootuste tähtsusele hea töösuhte kujunemiseks. Et töösuhe oleks rahuldust pakkuv nii töötajale kui ka tööandjale on vaja saada ettekujutus, millised tingimused peaksid olema täidetud töökohas, kus oleks hea töötada. Et töösuhe oleks mõlema osapoolle jaoks rahuldust pakkuv, peaksid töötajate ootused olema vastavuses organisatsiooni eesmärkide ja võimalustega. Seetõttu on oluline ootuste teadvustamine ning nende uurimine, et mõlemal osapoolel oleks selge, mida teine osapool ootab. Tööootuste mõistmiseks on oluline teada, millised tegurid neid kujundavad (Randlepp, 2014).

Kuna Statistikaameti andmete kohaselt on noorte töötuse määr Eestis endiselt suhteliselt suur oli väga oluline uurida tööealiste noorte ootusi tööandjatele ning tööandjate ootusi noortele töötajatele. Lisaks oli oluline ootusi võrrelda ning leida kas töötajate ja tööandjate ootused kattuvad.

Antud magistritöös lähtuti Rahvusvahelise Tööorganisatsiooni määratlusest (ILO), kuid on kohandatud see antud uurimistööle vastavaks: noorte all mõeldakse inimesi vanuses 18-24 eluaastat, keda uurimistöös nimetati *tööealisteks noorteks/üliõpilasteks* (ILO, 2013).

Uurimistöö meetodiks valiti ankeetküsitlus, mis viidi läbi 2014. aasta aprillis. Kokku osales uurimuses 112 Tallinna Tehnikaülikoolis õppivat ja samal ajal töötavat üliõpilast ning 63 tööandjat, kelle tegevusvaldkond ühildus Tallinna Tehnikaülikoolis õpetavate valdkondadega.

Järgnevalt on esitatud uurimistöö peamised tulemused:

1. Enamik ankeetküsitlusele vastanud noortest on õpingute kõrvalt käinud tööl (hooajaliselt, pikem töösuhe, lühem töösuhe). Üle poole vastanud tööealistest noortest töötab ka hetkel. Valdav enamik vastanud tööandjatest on tööealiste noorte tööandjad (nende organisatsioonides töötab antud vanusegrupis töötajaid).
2. Rohkem kui pooled ankeetküsitluses osalenud noortest ei tööta samal erialal, mida õpivad ning 45,9% üliõpilastest töötavad ning õpivad samal erialal. See tulemus on antud uuringus väga oluline, kuna näitab, et Eesti tööandjad on üldiselt nõus noori tööle võtma juba erialase hariduse omandamise ajal.

3. Tööealised noored loodavad pärast õpingute lõpetamist asuda spetsialisti ametikohale ning suurem osa vastanud tööandjatest on nõus noori töötajaid palkama spetsialisti ametikohale.
4. Tööandjad peavad töötaja palkamisel juhi ametikohale eelnevat töökogemust oluliseks; spetsialisti ja oskustöölise ametikohale palkamisel pigem oluliseks kui väheoluliseks; klienditeenindaja ametikohale palkamisel pigem väheoluliseks kui oluliseks ning lihttöölise ametikohale palkamisel väheoluliseks ning seda tunnetavad ka noored.
5. Rohkem kui pooltele vastanud tööealistest noortest ja tööandjatest tekitab noore töötaja töö kõrvalt õpingute jätkamine probleeme. Tööealistele noortele tekitab probleeme see, et töötamine jätab neile vähem aega õpingutega ja harrastustega tegelemiseks ning sõprade/tuttavatega suhtlemiseks. Tööandjatele tekitab probleeme see, et noored vajavad tööst vaba aega loengutes osalemiseks, õppepuhkuseks ning ei pühendu seetõttu täielikult tööle.
6. Enamik noortest tunnetavad ajalist survet oma elus tihti või mõnikord ning sama arvavad ka tööandjad.
7. Töö- ja vabaaja tasakaalu defineerisid enamik tööealiseid noori nii, et neil on piisavalt aega nii töö tegemiseks kui ka vaba aja nautimiseks ning ka suurem enamik tööandjaid arvas samamoodi. Lisaks arvasid tööandjad, et töötaja vaba aja tegevused peaksid andma talle energiat töö tegemiseks, kuid noored valisid seda vastusevarianti tunduvalt vähem. Üle poolte vastanud noorte sõnul valitseb nende elus töö- ja pereelu tasakaal ning ka päris suur enamik tööandjaid arvas samamoodi; alla poolte noorte elus tasakaalu ei valitse ning seda arvasid ka 20,6% tööandjatest. Antud küsimuse juures on oluline tähelepanu pöörata tööandjate vastusevariandi „ei oska öelda“ suurele osakaalule ning sellest võib järeldada, et tööandjad oska seisukohta võtta ning järelikult ei ole ka teadlikud kas tööealiste noorte elus valitseb töö- ja pereelu tasakaal.
8. Enamik tööealistest noortest arvas, et tööandja peaks suhtuma mõistvalt noore töö- ja pereelu ühildamisesse ning 80% vastanud tööandjatest seda enda sõnutsi ka teevad.
9. Palk on noore töötaja jaoks väga oluline ning seda teadvustavad endale ka vastanud tööandjad. 41,8% vastanud noortest ootab 750-1000€ (neto) suurust palka, kuid tööandjad hindavad palganumbri suurust vastavalt ametikohale. Spetsialisti ametikohal töötavale noorele töötajale on suurem enamik tööandjatest nõus

maksma 750-1000€ suurust palka. Kuna suurem enamik noortest loodab pärast õpingute lõpetamist asuda spetsialisti ametikohale, siis võib väita, et tööaliste noorte loodetav ja tööandjate makstav palganumber ühilduvad.

10. Tööealised noored tunnevad ennast pigem optimistliku ja optimistlikuna, kui mõtlevad oma tulevasele tööelule pärast kooli lõpetamist ning ka tööandjate hinnangul peaksid noored ennast nii tundma.
11. Tööaliste noorte jaoks on oluliseim see, et neid kaasatakse nende tööd puudutavate otsuste vastuvõtmisesse, kuid tööandjad ei taju, et noored seda ootavad ning ei hinnanud seda töötajate jaoks nii oluliseks.
12. Üle poolte tööelistest noortest ootab ametikõrgendust esimese tööaasta jooksul, kuid valdava enamiku tööandjate arvates ootavad noored ametikõrgendust esimese kolme töötatud aasta jooksul. Seega võib järeldada, et noorte ja tööandjate arvamus antud küsimuses ei ühti.
13. Tööaliste noorte arvates väärtustavad tööandjad töötajate eelnevate kogemuste olemasolu enam, kui tööandjad seda tegelikult teevad; noorte hinnangute põhjal ootavad tööandjad neilt professionaalsust enam, kui tegelikult tööandjad seda ootavad.
14. Tööandjad ootavad noortelt töötajatelt algatusvõimet enam, kui noored seda arvata oskaside; lisaks väärtustavad tööandjad tööaliste noorte koolis omandatavaid teadmisi ja oskusi enam, kui tööealised noored seda arvavad.
15. Nii tööaliste noorte kui ka tööandjate hinnangul on tööandjate ootused noortele pigem realistlikud. Tööealised noored arvavad, et nende ootused tööandjatele on realistlikud ning pigem realistlikud, kuid tööandjate hinnangu kohaselt ei ole noorte ootused neile realistlikud.

Kokkuvõtvalt võib antud uuringu põhjal väita, et kuigi tööaliste noorte ja tööandjate arvamused sarnanevad kohati, on tööandjate ootused noortele väga kõrged ning tööandjad ei taju noorte ootusi tulevasele töökohale kuigi täpselt. Lisaks peavad uuringus osalenud tööandjad noorte töölevõtmisel eelnevat töökogemust oluliseks või väga oluliseks ning see omakorda tekitab noortele survet juba õpingute ajal tööle asumiseks. Lisaks tekitab õpingute ajal töötamine tööalistele noortele ning tööandjatele mitmesuguseid probleeme.

Ettepanekud edasisteks uurimissuunadadeks.

1. Antud magistritöö on läbi viidud tuginedes TTÜ-s õppivate üliõpilaste ning nendele potentsiaalselt tööd pakkuvate tööandjate hinnangutele. Edaspidi oleks vajalik uurida sama teemat laiahaardelisemalt kaasates uuringusse terve Eesti üliõpilaskond ning suurem hulk tööandjaid.
2. Lisaks ilmnes ankeetküsitluse tulemustest tõsiasi, et tööandjate arvates ei ole tööaliste noorte ootused neile realistlikud. Käesolevast magistritööst ei ilmnenu, miks tööandjad nii arvavad ning seetõttu oleks vajalik seda edaspidi uurida.

## RESUME

The title of this Master's thesis is "Work relationship expectations of young working-age employers and employees".

Based on the latter, the *research question* is: whether and if is there a difference between expectations towards a young employee and employer?

The *purpose* of this Master's thesis is to examine expectations for an employee and employer, and to identify the differences between expectations and the concurrences.

This Master's thesis consists of three parts: the first part discusses the topic of theoretical starting points, the second part gives an overview of the methodology of the study and provides a description of the sample, the third part focuses on the analysis of the results and findings of conducted research. This chapter provides an overview of the demographic situation in Estonia and the basics of youth expectations to their employers, describes the expectations of prospective employers, and a variety of different positions regarding employers' expectations for their young employees.

Quantitative research method was chosen to achieve the purpose, and was conducted by web-based questionnaire survey surveygizmo.com. The questionnaires consisted of questions based on a Likert scale, had a multiple-choice options and were open questions. If desired, there was a possibility to choose multiple options in multiple-choice questions.

Two half-structured questionnaires were conducted: one for the Tallinn University of Technology students (Annex 1) and the second to prospective employers (Annex 2). The choice of potential employers was based on the premise that students find a job in their profession field. Questions in the questionnaire were based on theoretical sources. The questionnaire for students consisted of 28 questions, questionnaire for employers of 23 questions.

The main results of this research are as follows:

Most of students have had a job alongside their studies (seasonally, longer work relationship, shorter work relationship). Over half of the students responded work at the

moment as well. The vast majority of responding employers are employing young people of working age (in these organizations employees of this age group are presented).

More than half of the students surveyed do not work in the same field that they have majored in, and 45.9% of the students work and learn in the same field. This question holds a very important place in this thesis, as the results show that Estonian employers are willing to hire young professionals even when they have not gained their degree yet.

After graduating, students expect to take up the position of a specialist and the majority of employers are willing to hire young professionals as a specialist.

For employing a head of some field, employers find former work experience essential; employing a specialist and a skilled worker rather important than insignificant; in a customer service rather insignificant. The latter is mentioned by the students as well, who work during their studies for financial reasons and in order to gain experience.

Over half of responded students and employers find that having a job alongside their studies creates problems. For students, the problems are situated with having less time to study and for personal life: hobbies, friends, family. Employers find issues with students who need extra free time for attending lectures, need a study leave and therefore unable to commit fully to their work.

Most of students defined the balance between work and leisure as the following: they have time for both working and enjoying leisure activities. Majority of employers agreed with the latter definition. In addition, employers mentioned that leisure activities should add more energy to their work performance. However, students did not mention this option very often. Over half of student respondents mentioned that there is a balance between their professional and personal life, this was agreed by most employers as well; less than half of the students found that there is no balance between the latter, and 20.6% of employers found this as well. It is important to note that an option “do not know” in employer’s questionnaire was very popular in this subject, therefore it can be concluded that employers are not able to take a position and are not familiar if young employees have balance between their professional and personal life.

Salary is very important for a young professional and this is agreed by employers as well. 41.8% of responded students are expecting a salary of 750 to 1000 euros (net salary), but an employer expects a salary based on profession. Employers are willing to pay a salary of 750 to 1000 euros to a specialist position. As the vast majority of the students, who have graduated, are hoping to take up a specialist position, it can say that the salary expectations for youth and employers’ match.

Students find that their previous work experience is very important for the employer. However, this is not that important for an employer. Employers value the knowledge, which is provided by a university, more than students believe.

Both students and employers agree that employers' expectations to young professionals are rather realistic. Working-age young people believe that their expectations to their employers are realistic and rather realistic. However, the employers do not consider young people's expectations realistic.

In conclusion, it can be said that although students' and employers' opinions are similar in some subjects, still employers' expectations towards young professionals are very high without acknowledging youth expectations to their employers. In addition, employer respondents find previous work experience very important or important, which adds pressure for students to start their professional career already during their studies. This triggers variety of problems for students and their employers as well.

This master's thesis is carried out based on opinions of Tallinn University of Technology students and their potential employers. In the future, it is important to research this subject more widely involving all Estonian students and wider amount of employer respondents.

## VIIDATUD KIRJANDUS

- Andrews, J. Higson, H. (2008). *Graduate Employability, 'Soft Skills' Versus 'Hard' Business Knowledge: A European Study*. Higher Education in Europe, (vol. 33, no. 4).
- Becker, G. S. 1993. *Human Capital. A theoretical and empirical analysis, with special reference to education*.  
<http://press.uchicago.edu/ucp/books/book/chicago/H/bo3684031.html>
- Bell, S.T. Arthur, W. (2008). *Feedback acceptance in developmental assessment centers: the role of feedback message, participant personality, and affective response to the feedback session*. Journal of Organizational Behavior (vol. 29) 681–703.
- Brody, E. W. (1986). *What Do You do with a New Employee?* PR Management
- Brown, S. Sessions, J. Taylor, K. (2004). *What will i be when i grow up? Analyses od childhood expetations and career outcomes*.
- Brooks, C. 2013. *Manage Expectations*. Communication Briefings. (Vol. 32 Issue 8). p2-2. 1/6p.
- Brummerhuis L.L.T. Van Der Lippe, T. (2010). *Effective Work-Life Balance Support for Various Household Structures*. Human Resource Management. (Vol. 49 Issue 2). p173-193. 21p.
- Chung, K. E. (1969). *Toward a General Theory of Motivation and Performance*. (vol. 11).
- Christophersen, E. Butt, Z. (2012). *Introducing a Primer for Career Development and Promotion: Succeeding as a Psychologist in an Academic Health Center*. Journal of Clinical Psychology in Medical Settings. (vol. 19 Issue 4). 349-352.
- Deng, X. Gao, H. 2013. *Nonmonetary Benefits, Quality of Life, and Executive Compensation*. (vol. 48, No. 1). 197–218.
- Devi, R. Nagini, A. (2013/2014). *Work- Life Balance and Burnout as Predictors of Job Satisfaction in Private Banking Sector*. Skyline Business Journal. Vol. 9 Issue 1, p50-53. 4p. 8 Charts.
- Eamets, R. Annus, T. Paabut, A. Kraut, L. Arukaevu, R. (2003). *Eesti tööturg ja haridussüsteem Euroopa Liiduga liitumisel*. Tallinn: Tartu Ülikooli Euroopa Kolledž.
- Eurostat (2009). *The Bologna Process in Higher Education in Europe: Key Indicators on the Social Dimension and Mobility*.



[http://epp.eurostat.ec.europa.eu/cache/ITY\\_OFFPUB/KS-78-09-653/EN/KS-78-09-653-EN.PDF](http://epp.eurostat.ec.europa.eu/cache/ITY_OFFPUB/KS-78-09-653/EN/KS-78-09-653-EN.PDF)

- Hauw, S. Vos, A. (2010). *Millennials' Career Perspective and Psychological Contract Expectations: Does the Recession Lead to Lowered Expectations?* Journal of Business & Psychology. (vol. 25 Issue 2). 293-302.
- Highhouse, S. Brooks-Laber, M.E. Lin, L. Spitzmueller, C. 2003. *What Makes a Salary Seem Reasonable? Frequency Context Effects on Starting-Salary Expectations.* Journal of Occupational and Organizational Psychology. (vol. 76). 69-81.
- Hinno, K. Reiska, E. 2012. *Noorte koolilõpetajate töötuskogemus ning nende vaatenurk hariduse ja tööturu seostele.* Tallinna Ülikool.  
<http://www.tlu.ee/UserFiles/Rahvusvaheliste%20ja%20Sotsiaaluuringute%20Instituut/Repositoorium/2012/WP10ShOXhBuHZx.pdf>
- Hirsjärvi, S. Remes, P. Sajavaara, P. (2005). *Uuri ja kirjuta.* Tallinn: Medicina.
- International Labour Organization (ILO). 2013. *Global Employment Trends for Youth 2013.*  
[http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/documents/publication/wcms\\_212423.pdf](http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/documents/publication/wcms_212423.pdf)
- Klami, A. Virtanen, S. Kaski, S. (2013). *Bayesian Canonical Correlation Analysis.* Journal of Machine Learning Research. (vol. 14). 965-1003.
- Knudsen, H. Markey, R. Simpkin, G. (2013). *Work Environment and Participation: the Case of Teachers in Denmark and New Zealand.* Industrial Relations Journal. (vol. 44). 38-56.
- Lewis, S.C; Zamith, R. Hermida, A. 2013. *Content Analysis in an Era of Big Data: a Hybrid Approach to Computational and Manual Methods.* Journal of Broadcasting & Electronic Media. (vol. 57). 34-52.
- McClelland, D. C. (1965). *Achievement Motivation can be Developed.* Harvard Business Review. (vol. 43). 6–178.
- Mason, C. Simmons, J. (2013). *Giving as Good as They Get? Organization and Employee Expectations of Ethical Business Practice.* Business & Society Review. (vol. 118). 47-70.
- Mägi, E. Aidla, A. Reino, A. Jaakson, K. Kirss, L. 2011. *Üliõpilaste töötamise fenomen Eesti kõrghariduses. Uuringu lõpparuanne.* Praxis, Tartu.  
[http://www.praxis.ee/fileadmin/tarmo/Projektid/Haridus/UELITOEEOE/Truekis\\_UE\\_liopilaste\\_toeetamise\\_fenomen.pdf](http://www.praxis.ee/fileadmin/tarmo/Projektid/Haridus/UELITOEEOE/Truekis_UE_liopilaste_toeetamise_fenomen.pdf)

- Ng, E. S. W. Schweitzer, L. Lyons, S. T. (2010). *New Generation, Great Expectations: A Field Study of the Millennial Generation*
- Petty, G. C. Brewer, E.W. Brown, B. (2005). *Job Satisfaction among Employees of a Youth Development Organization*. Child & Youth Care Forum
- Randlepp, M. 2014. *Tööootused ning nende seosed DiSC käitumisprofiiliga*.  
[https://www.google.ee/?gws\\_rd=cr&ei=P3IxU7qyCOqN4wS\\_mYDwCA#q=T%C3%B6%C3%B6ootused+ja+nende+seosed+DiSC+k%C3%A4itumisprofiiliga++Marju+Randlepp%2C+Tallinna+Pedagoogika%C3%BClikool%2C+ps%C3%BCholoogia+%C3%B5ppetool+](https://www.google.ee/?gws_rd=cr&ei=P3IxU7qyCOqN4wS_mYDwCA#q=T%C3%B6%C3%B6ootused+ja+nende+seosed+DiSC+k%C3%A4itumisprofiiliga++Marju+Randlepp%2C+Tallinna+Pedagoogika%C3%BClikool%2C+ps%C3%BCholoogia+%C3%B5ppetool+)
- Reiska, E. Roosalu, T. Tamm, A. Täht, K. Unt. M. (2012). *Kõrghariduse tähendused ja kõrgkoolide koostöö tööandjatega*. Tallinna Ülikool.
- Resto, C. 2008. *How to Set Expectations with Young Talent*. Harvard Management Update. (vol. 13).
- Ryan, J. C. (2011). *Development of a Measure of Work Motivation for a Meta-theory of motivation*. Psychological Reports (vol. 108). 743-755.
- Rynes, S. L. Gerhart, B. Minette, K. A. (2004). *The Importance of Pay in Employee Motivation: Discrepancies Between what People Say and What They do*. Human Resource Management. (vol. 43). 381-394.
- Siimer, K. Malk, L. (2010). *Noored töötud Eesti tööturul*. Sotsiaalministeeriumi teemaleht.
- Statistikaamet. (2014). *Pressiteade: Aasta lõpus töötus veidi kasvas*.  
<http://www.stat.ee/72314>
- Statistikaamet. (2011). *Rahvaloendus: rahvastik elukoha, soo ja vanuse järgi*.  
[http://pub.stat.ee/pxweb.2001/Database/Rahvaloendus/REL2011/09Rahvastiku\\_pai\\_knemine/04Elukoht\\_ja\\_soo-vanusjaotus/04Elukoht\\_ja\\_soo-vanusjaotus.asp](http://pub.stat.ee/pxweb.2001/Database/Rahvaloendus/REL2011/09Rahvastiku_pai_knemine/04Elukoht_ja_soo-vanusjaotus/04Elukoht_ja_soo-vanusjaotus.asp)
- Statistikaamet. (2012). *Pressiteade: Mullu sisse- ja väljaränne suurenes*.  
<http://www.stat.ee/57429>
- Statistikaamet. (2012). *Pressiteade: Eesti elanikkond koondub suuremate linnade ümber*.  
[http://www.stat.ee/67161?parent\\_id=32784](http://www.stat.ee/67161?parent_id=32784)
- Statistikaamet. (2013). *Pressiteade: Arvestuslik rahvaarv mullu vähenes*.  
<http://www.stat.ee/65139>
- Statistikaamet. (2014). *Töötuse määr vanuserühma järgi*.  
<http://www.stat.ee/34304>
- Schweitzer, L. Ng, E. Lyons, S. Kuron, L. (2011). *Exploring the Career Pipeline: Gender Differences in Pre-Career Expectations*. (vol. 66). 422-444.

- Schuster, Jay R. (1969). *A Spectrum of Pay for Performance: How to Motivate Employees*. *Management of Personnel Quarterly*. (vol. 8). 35-38. 4.
- Taru, M. Linderman, K. (2007). *Mõningate kõrghairudsega töötajatele tööd andvate ettevõtete juhtide hinnangud ja ootused 3-e aastase bakalaureuseõppe lõpetajatele*. Tallinn: uuringu aruanne.
- Uyar, A. Gungormous, A. H. (2011). *Professional Knowledge and Skills Required for Accounting Majors Who Intend to Become Auditors: Perceptions of External Auditors*. *Business and Economics Research Journal*. (vol. 2) 33-49.
- Zatzick, C. D. Iverson, R. D. (2011). *Putting employee involvement in context: a cross-level model examining job satisfaction and absenteeism in high-involvement work systems*. *The International Journal of Human Resource Management*. (vol. 22). 3462–3476.
- Whitely, W. Dougherty, T. W. Dreher, G. (1991). *Relationship of career mentoring and socioeconomic origin to managers' and professionals' early career progress*. *Academy of Management Journal*. (vol 34). 331-351.
- Wihak, C. Hall, G. Durand, C. (2010). *Workplace Informal Learning: Understanding research and practice*. *Canadian Learning Journal*. (vol. 14). 20-30.
- Woods, R. C. 1993. *Managing to Meet Employee Expectations: Quality Improvement Tools Narrow the Gap Between Employee Expectations and Company Resources*. *Human Resource Planning*. (vol. 16). 13-28.

## LISA 1. ANKEET TÖÖEALISTELE NOORTELE

*Austatud üliõpilane!*

*Olen Tallinna Tehnikaülikooli personalitöö ja –arenduse eriala tudeng ning palun Teie abi oma magistritöö uurimuse läbiviimisel. Töö eesmärk on võrrelda noorte ootusi tulevasele tööandjale ning tööandja ootusi noortele. Palun vastake küsimustele lähtuvalt Teie isiklikest kogemustest ja arusaamadest, mõeldes oma praegusele või tulevasele tööelule. Ankeet on anonüümne ning saadud andmeid kasutatakse üldistatud kujul antud uurimistöö raames.*

*Triin Rau  
[triinrau@gmail.com](mailto:triinrau@gmail.com)*

### **I Üldandmed**

#### **1. Teie sugu (tehke kastikesse rist)**

mees

naine

#### **2. Teie vanus**

18- 20 aastane

21- 22 aastane

23-24 aastane

vanem kui 24

#### **3. Teie perekonnaseis**

vallaline, kuid elan vanematest eraldi

vallaline, kuid elan koos vanematega

kooselus/abielus, kuid elan koos vanematega

kooselus/abielus, kuid elan vanematest eraldi

#### **4. Teie haridustase**

bakalaureusekraad omandamisel

magistrikraad omandamisel

#### **5. Teie eriala.....**

## 6. Teie töökogemus

- pole kunagi töötanud
- olen töötanud hooajaliselt (nt koolivaheaegadel)
- mul on olnud lühem töösuhe (vähem kui 6 kuud)
- mul on olnud/on pidev töösuhe (rohkem kui 6 kuud)

**Järgnevale küsimusele vastake palun juhul kui vastasite eelnevale küsimusele „olen töötanud hooajaliselt“ või „mul on olnud/on pidev töösuhe“. Kui vastasite „pole kunagi töötanud“, jätkke sellele küsimusele vastamata ja liikuge 12. küsimuse juurde.**

## 7. Õpingute kõrvalt töötamine on minu jaoks eelkõige

- äraelamiseks vajalik
- huvitav
- kogemuse saamiseks vajalik

## 8. Kas töötate hetkel?

- jah
- ei

**Järgnevale küsimusele vasta palun juhul, kui vastasid eelnevale küsimusele „jah“. Kui vastasid „ei“, siis palun liigu edasi 11. küsimuse juurde ja vasta küsimustele mõeldes oma tulevasele tööelule.**

## 9. Kas õpingute kõrvalt tööl käimine tekitab Teile probleeme?

- jah
- ei

**Kui vastasid eelmisele küsimusele „jah“ siis palun märkige järgnevas loendis ära milliseid (võib märkida ka mitu vastust).**

## 10. Õpingute kõrval töökäimine tekitab mulle järgnevaid probleeme:

- minu tööandja arvab, et töö kõrvalt õppimine takistab mul täiel määral tööle pühendumist
- et jõuaks töö ära teha, pean tööasjadega tegelema ka väljaspool tööaega (õhtuti kodus, nädalavahetustel)



- tunnen tihti
- tunnen mõnikord
- ei tunne üldse

**15. Mida tähendab Teie jaoks töö- ja pereelu tasakaal (võib valida ka mitu varianti)?**

- mul on piisavalt aega nii töö tegemiseks kui ka vaba aja nautimiseks
- töö peaks andma mulle energiat vaba aja tegevusteks
- vaba aja tegevused peaksid mulle andma energiat töö tegemiseks
- mingi muu seletus .....

**16. Kas Teie töö- ja pereelus valitseb tasakaal ning teil on piisavalt aega töö tegemiseks ja vaba aja tegevusteks?**

- jah
- ei

Miks? Palun põhjendage oma valikut.....

**17. Kas tööandja peaks töö- ja pereelu ühildamisel arusaamist ja toetust üles näitama?**

- jah
- ei

**IV Palk ja hüved**

**18. Palk ja hüved on Teie jaoks töökoha valikul**

- väheolulised
- olulised
- väga olulised

**19. Kas eelistate töökuulutusi, kus palganumber**

- on märgitud
- ei ole märgitud

**20. Kui suur võiks olla Teie palgatase (neto ehk kättesaadav summa)?**

- alla 500 €
- 501-750 €
- 751- 1000 €
- 1001- 1250 €
- 1251- 1500 €
- üle 1500 €

**21. Kuidas Te ennast tunnete, kui mõtlete oma tulevasele tööelule pärast kooli lõpetamist?**

- optimistlikuna
- pigem optimistlikuna kui pessimistlikuna
- pigem pessimistlikuna kui optimistlikuna
- pessimistlikuna

**22. Kas hindate enda ootusi tööandjatele realistlikuks?**

- jah
- pigem jah
- pigem ei
- ei

**V Töökeskkond**

**23. Palun järjestage järgnevad 7 väidet, alustades enda jaoks kõige olulisemast (1., 2., jne).**

- mulle on oluline kaasaegne töökeskkond
- mulle on oluline hea läbisaamine kolleegidega



- mulle on olulised organisatsioonis toimuvad ühisüritused
- mulle on oluline kaugtöö (töö tegemine väljaspool töökohta) võimalused
- mulle on oluline iseseisvus töös (et saaksin ise otsustada, milliseid tööülesandeid, mis ajal ja järjekorras täidan)
- mulle on oluline paindlik tööaeg (võimalus valida, millal tööl käin)
- mulle on oluline, et mind kaasatakse tööandja poolt minu tööd puudutavate otsuste vastuvõtmisesse

#### **VI Võimalus ametikohal tõusta**

##### **24. Millisele ametipositsioonile loodate asuda pärast kooli lõpetamist?**

- juht
- spetsialist
- klienditeenindaja või müüja
- oskustööline
- lihttööline
- ei oska öelda

##### **25. Kui kiiresti ootate ametikõrgendust?**

- ei soovi ametikõrgendust
- esimese aasta jooksul pärast tööle asumist
- kolme aasta jooksul pärast tööle asumist
- ma ei ole selle peale mõelnud

#### **VII Tööandjate ootused noortele**

##### **26. Kas Teie jaoks on oluline, et tööandja toetaks Teie karjääripüüdlusi?**

- jah
- ei

**27. Palun hinnake järgnevaid väiteid tööandjate ootuste kohta töötajatele, lähtudes oma isiklikust arvamusest. Vastake 3 palli skaalal, kus 1- ei ole nõus, 2- võibolla, 3- olen nõus. Sobivale vastusele tõmmake ring ümber.**

Eelkõige väärtustavad tööandjad eelnevat töökogemust

1                      2                      3

Eelkõige väärtustavad tööandjad koolis omandatud erialaseid teadmisi ja oskusi

1                      2                      3

Tööandjad ootavad töötajatelt:

mõtlemis- ja analüüsimisvõimet

1                      2                      3

avatust uutele olukordadele

1                      2                      3

professionaalsust (erialaseid teadmisi ja oskusi)

1                      2                      3

usaldusväarsust

1                      2                      3

võimet tulla toime ebakindlusega

1                      2                      3

võimet tulla toime pingelistes olukordades

1                      2                      3

suutlikust planeerida ning mõelda strateegiliselt

1                      2                      3

võimet suhelda meeskonnas

1                      2                      3

head kirjaliku ja suulist eneseväljendusoskust

1                      2                      3

info- ja kommunikatsioonitehnoloogia alaseid oskusi

1                      2                      3

loovust ja enesekindlust

1                      2                      3

head enesejuhtimise ja aja juhtimise oskust

1                      2                      3

algatusvõimet

1                      2                      3

ettevõtlikust

1

2

3

**28. Kas tööandjate ootused noortele on Teie arvates realistlikud?**

jah, täiesti

pigem jah

pigem ei

ei, üldse mitte

## LISA 2. ANKEET TÖÖANDJATELE

*Austatud personalitöötaja/tööandja!*

*Olen TTÜ personalitöö ja –arenduse eriala tudeng ning palun Teie abi oma magistritöö uurimuse läbiviimisel. Töö eesmärk on võrrelda kõrgahridust omandavate tööealiste noorte ootusi tööandjale ning tööandja ootusi noortele. Kui Teie meeskonnas töötab noori töötajaid (vanuses 18-24), siis palun vastake mõeldes nendele. Kui Teie meeskonnas ei tööta antud vanuses töötajaid, siis palun vastake küsimustele lähtuvalt Teie isiklikest kogemustest ja arusaamadest. Ankeet on anonüümne ning saadud andmeid kasutakse üldistatud kujul antud uurimistöö raames.*

*Triin Rau  
[triinrau@gmail.com](mailto:triinrau@gmail.com)*

### **I Üldandmed**

#### **1. Teie roll organisatsioonis**

- personalijuht
- personalispetsialist
- organisatsiooni juht või juhtkonna liige

#### **2. Organisatsiooni tegevusala.....**

#### **3. Organisatsiooni suurus**

- 2- 10 töötajat
- 11- 50 töötajat
- 51- 250 töötajat
- üle 250 töötaja

#### **4. Kas Teie ettevõttes töötab noori (18-24 aastaseid) töötajaid?**

- jah
- ei

**Kui vastasite eelmisele küsimusele „jah“, siis palun kirjutage mitu noort töötajat Teie ettevõttes töötab?**

.....

**5. Millisele ametipositsioonidele oleksite nõus palkama noori töötajaid (võib valida ka mitu varianti)?**

- juht
- spetsialist
- klienditeenindaja või müüja
- oskustööline
- lihttööline
- ei oska öelda

**6. Kas te sooviksite, et Teie ettevõttes oleks noori töötajaid**

- rohkem
- vähem
- üldse mitte

**7. Palun hinnake eelneva töökogemuse vajalikkust noore töötaja töötaja tööle võtmisel erinevatele ametikohtadele. Hinnake 4 punkti skaalal, kus 1-oluline, 2-pigem oluline kui väheoluline, 3- pigem väheoluline kui oluline, 4- väheoluline.**

Juht

1                      2                      3                      4

Spetsialist

1                      2                      3                      4

Klienditeenindaja või müüja

1                      2                      3                      4

Oskustööline

1                      2                      3                      4

Lihttööline

1                      2                      3                      4

**8. Kas see, et noor töötaja samaaegselt töötamisega jätkab õpinguid (kõrg)koolis, tekitab Teile kui tööandjale probleeme?**

- jah
- ei
- mõnikord

**9. Kui vastasite eelmisele küsimusele „jah“ või „mõnikord“, siis palun märkige järgnevas loendis ära milliseid (võib märkida ka mitu vastust). Kui vastasite eelmisele küsimusele „ei“, siis palun liikuge edasi 10. küsimuse juurde.**

- töö kõrvalt õpingute jätkamine takistab töötajal täiel määral tööle pühendumist
- töötaja peab tegema ületunde, et jõuaks töö ära teha
- töötaja on tööl olles väsinud
- töötaja vajab tööst vaba aega, et osaleda loengutes
- töötaja vajab õppepuhkust eksamite sooritamiseks
- mingi muu probleem.....

## **II Töö- ja pereelu tasakaal**

**10. Kuivõrd Teie hinnangul noored töötajad tunnevad ajalist survet oma elus (suured kohustused nii perekonna kui töökoha ees; ajapuudus kõrgete ootuste ja rangete nõudmiste täitmisel)?**

- tunnevad tihti
- tunnevad mõnikord
- ei tunne üldse

**11. Mida võiks Teie arvates tähendada noore töötaja jaoks töö- ja pereelu tasakaal (valida võib mitu varianti)?**

- töötajal on piisavalt aega töö tegemiseks ning vaba aja nautimiseks
- töö peaks andma töötajale energiat vaba aja tegevusteks
- vaba aja tegevused peaksid töötajale andma energiat töö tegemiseks
- mingi muu seletus .....

**12. Kas Teie hinnangul üldiselt noorte töö- ja pereelus valitseb tasakaal?**

- jah
- ei
- ei oska öelda

Miks? Palun põhjendage oma valikut.....  
.....

**13. Kas Teie tööandjana suhtute toetavalt ja arusaavalt töötajate töö- ja pereelu ühildamisesse?**

- jah
- ei
- sõltub asjaoludest (nimetage, millistest).....  
.....

**III Palk ja hüved**

**14. Palk ja hüved on noore töötaja jaoks töökoha valikul Teie arvates**

- väheolulised
- olulised
- väga olulised

**15. Kas Teie organisatsioon edastab töökuulutusi, kus palk**

- on märgitud
- ei ole märgitud

**16. Kui suur võiks olla noore töötaja palganumber (neto ehk kättesaadud summa)?**

- alla 500 €
- 501-750 €
- 751- 1000 €
- 1001- 1250 €
- 1251- 1500 €

üle 1500 €

**17. Kuidas võiksid noored töötajad end Teie hinnangul tunda, kui mõtlevad oma tulevasele tööelule pärast kooli lõpetamist?**

optimistlikuna

pigem optimistlikuna kui pessimistlikuna

pigem pessimistlikuna kui optimistlikuna

pessimistlikuna

**18. Kas noorte ootused tööandjatele on Teie arvates realistlikud?**

jah

pigem jah

pigem ei

ei

#### **IV Töökeskkond**

**19. Palun järjestage järgnevad 1 kuni 7 väidet noore töötaja jaoks olulisuse järjekorras, alustades kõige olulisemast.**

noorele töötajale on oluline kaasaegne töökeskkond

noorele töötajale on oluline hea läbisaamine kolleegidega

noorele töötajale on olulised organisatsioonis toimuvad ühisüritused

noorele töötajale on oluline kaugtöö (töö tegemine väljaspool töökohta) võimalused

noorele töötajale on oluline iseseisvus töös (töötaja saab ise otsustada, milliseid tööülesandeid, mis ajal ja järjekorras täidab)

noorele töötajale on oluline paindlik tööaeg (töötaja saab valida, millal töö käib)

noorele töötajale on oluline, et teda kaasatakse tööandja poolt tema tööd puudutavate otsuste vastuvõtmisesse

#### **V Võimalus ametikohal tõusta**



**20. Kui kiiresti Teie hinnangul noored töötajad ootavad ametikõrgendust?**

- esimese aasta jooksul pärast tööle asumist
- kolme aasta jooksul pärast tööle asumist
- ma ei ole selle peale mõelnud

**21. Kas Teile tööandjana on oluline toetada noore töötaja karjääripüüdlusi?**

- jah
- ei

**VI Tööandjate ootused noortele**

**22. Palun hinnake järgnevaid väiteid tööandjate ootuste kohta noortele töötajatele. Vastake 3 palli skaalal, kus 1- ei ole nõus, 2- võibolla, 3- olen nõus. Sobivale vastusele tõmmake ring ümber.**

Tööandjad väärtustavad noorte eelnevat töökogemust

1                      2                      3

Tööandjad väärtustavad noorte erialaseid teadmisi ja oskusi

1                      2                      3

Tööandjad ootavad noortelt töötajatelt:

mõtlemis- ja analüüsimisvõimet

1                      2                      3

avatust uutele olukordadele

1                      2                      3

professionaalsust (erialaseid teadmisi ja oskusi)

1                      2                      3

usaldusväarsust

1                      2                      3

võimet tulla toime ebakindlusega

1                      2                      3

võimet tulla toime pingelistes olukordades

1                      2                      3

suutlikust planeerida ning mõelda strateegiliselt

1                      2                      3

võimet suhelda meeskonnas

1                    2                    3

head kirjalikku ja suulist eneseväljendusoskust

1                    2                    3

info- ja kommunikatsioonitehnoloogia alaseid oskusi

1                    2                    3

loovust ja enesekindlust

1                    2                    3

head enesejuhtimise ja aja juhtimise oskust

1                    2                    3

algatusvõimet

1                    2                    3

ettevõtlikust

1                    2                    3

**23. Kas tööandjate ootused noortele on Teie hinnangul realistlikud?**

jah

pigem jah

pigem ei

ei

LISA 3. TABEL 11

Tabel 11

Tööandjate ootused tööealistele noortele võrdluses noorte ja tööandjatega (%)

Väide		Vastusevariandid (%)		
		1- ei ole nõus	2- võib olla	3- olen nõus
<b>Tööandjad väärtustavad:</b> noorte eelnevat töökogemust	Tööealised noored	2,8	11	<b>86,2</b>
	Tööandjad	3,2	33,9	<b>62,9</b>
koolis omandatud teadmisi ja oskusi	Tööealised noored	20,2	<b>61,5</b>	18,3
	Tööandjad	1,6	22,6	<b>75,8</b>
<b>Tööandjad ootavad noortelt:</b> mõtlemis- ja analüüsimisvõimet	Tööealised noored	0,9	11	<b>88,1</b>
	Tööandjad	3,2	9,7	<b>87,1</b>
avatust uutele olukordadele	Tööealised noored	3,7	21,1	<b>75,2</b>
	Tööandjad	1,6	17,1	<b>80,6</b>
Professionaalsust	Tööealised noored	1,9	18,5	<b>79,6</b>
	Tööandjad	6,6	<b>47,5</b>	45,9
Usaldusväarsust	Tööealised noored	1,8	5,5	<b>92,7</b>
	Tööandjad	-	4,8	<b>95,2</b>
võimet tulla toime ebakindlusega	Tööealised noored	3,7	35,8	<b>60,6</b>
	Tööandjad	3,2	37,1	<b>59,7</b>
võimet tulla toime pingelistes olukordades	Tööealised noored	-	15,6	<b>84,4</b>
	Tööandjad	1,6	30,6	<b>67,7</b>
suutlikust planeerida ja mõelda strateegiliselt	Tööealised noored	0,9	16,5	<b>84,4</b>
	Tööandjad	12,9	<b>43,5</b>	<b>43,5</b>
võimet suhelda meeskonnas	Tööealised noored	-	14,7	<b>85,3</b>
	Tööandjad	-	12,9	<b>87,1</b>
head kirjalikku ja suulist eneseväljendusoskust	Tööealised noored	0,9	25	<b>74,1</b>
	Tööandjad	1,6	32,3	<b>66,1</b>
info ja kommunikatsiooni alaseid oskusi	Tööealised noored	0,9	36,7	<b>62,4</b>

	Tööandjad	11,3	40,3	<b>48,4</b>
loovust ja enesekindlust	Tööealised noored	1,8	39,4	<b>58,7</b>
	Tööandjad	3,2	46,8	<b>50</b>
head enesejuhtimise ja ajajuhtimise oskust	Tööealised noored	1,8	23,9	<b>74,3</b>
	Tööandjad	6,5	38,7	<b>54,8</b>
Algatusvõimet	Tööealised noored	7,3	36,7	<b>56</b>
	Tööandjad	4,8	24,2	<b>71</b>
Ettevõtlikust	Tööealised noored	3,7	39,4	<b>56,9</b>
	Tööandjad	5	38,3	<b>56,7</b>