



Toetab Euroopa Liit



Eesti Riiklik Arengukava



KARJÄÄRINÕUSTAMISE
TEABEKESKUS

Karjääriteenuste süsteemi arendamise lähteuring

Elukestva Õppe Arendamise
Sihtasutus Innove

November 2005 - mai 2006

Kokkuvõte: Eesti karjääriteenuste kasutajate ja osutajate vajadused ja ootused

Ajavahemikul november 2005 kuni mai 2006 viis TNS Emor Elukestva Öppe Arendamise Sihtasutuse Innove tellimusel läbi karjääriteenuste süsteemi arendamise lähteuringu.

Uuringu eesmärgiks oli kaardistada Eesti karjääriteenuste hetkeolukord teenuse leviku, kättesaadavuse, teenusesse suhtumise, kasutamise ja osutamise osas, tuginedes sealjuures süsteemi erinevate osapoolte hinnangutele ning selgitada karjäärrikujundamist toetavate teenuse süsteemi praegused nõrkused ja tugevused koos teenuseosutajate ettepanekutega valdkonna arendamiseks.

Uuring viidi läbi karjääriteenuste kasutajaid ja osutajaid hõlmava kolmeetapilise kompleksuuringuna:

Uuringu esimeses etapis **intervjueeriti karjääriteenuste valdkonnas töötavaid spetsialiste** eesmärgiga **luua ülevaade peamistest teemadest ja probleemidest**, millega karjääri- ja kutsevalikualase nõustamisega ning karjääriinfo vahendamisega tegelevad spetsialistid oma töös kokku puutuvad. 10 süvaintervjuuga kogutud informatsioon oli eeskätt aluseks ja täienduseks karjääriteenuste osutajate seas järgnevalt läbiviidud küsitlusele;

Uuringu teises etapis **kaardistati esindusliku elanikkonnaküsitluse käigus inimeste suhtumine, vajadused, kogemused, rahulolu ja ootused karjäärrikujundamist toetavate teenuste osas**. Küsitlus viidi läbi telefoniintervjuudena 15-64 aastaste Eesti elanike seas. Kokku intervjueeriti 1200 inimest;

Uuringu kolmandas etapis viidi **karjääriteenuste osutajate probleemide, vajaduste ja muudatusettepanekute selgitamiseks läbi veebiküsitlus**. Küsitlus hõlmas kõiki olemasolevas süsteemis karjäärinõustamisega tegelevaid erinevaid asutusi ja institutsioone - üldhariduskoole, kutseõppeasutusi, kõrgkoole, maakondlikke teabe- ja nõustamiskeskusi, noorte infokeskusi, avatud noortekeskusi, tööturuameti osakondi ning personali-, koolitus- ja töövahendusfirmasid. Kokku vastas küsitlusele 344 spetsialisti.

Karjääriteenuse kasutajad

Karjääriteenuste potentsiaalsed kasutajad on üldstatult kõik 15-64 aastased Eesti alalised elanikud - ca 920 tuhat inimest.

Üldine õpingute- ja tööalane foon on Eestis positiivne – inimeste väärtushinnangud ja hoiakud on selgelt orienteeritud **ise hakkamasaamisele, stabiilsusele ning hariduse ja ameti väärtustamisele**. Noorte hoiakutes on oluline suur valmisolek muutusteks ja arenguks. Eesti väikeses ühiskonnas on oluline sotsiaalne taust – häid suhteid ja tutvusi ning sotsiaalset

päritolu peetakse olulisteks elus toimetuleku garantiideks. Sõprade ja tuttavate käest informatsiooni saamine on üks enamlevinud info hankimise viise.

Kõige olulisemaks peetakse oma töö- ja elukutsevaliku juures ühelt poolt selle **sobivust ja huvipakkuvust endale** (mida praegune töö enamasti ka pakub) ning teisalt korralikku **sissetulekut ja materiaalsel kindlustatust** (mida praegune töö sagedasti ei võimalda).

Vajadus karjääriteenuste järele on ilmne – 68% Eesti 15-64 aastasest elanikkonnast ehk ca 620 tuhat inimest oma elus viimase aasta jooksul teinud muudatusi või kavandab neid eeloleval aastal kas töökoha vahetuse, eriala või elukutse omandamise, tööalase täienduskoolituse, ümberõppekoolituse vm taolise näol. Kõige enam vajatakse infot **tööturu** võimalustest.

Ligi pooled nendest, kes tunnistavad enda jaoks karjääriteenuste vajadust, ei pea teenust enda jaoks piisavalt kättesaadavaks (kokku 41% eestimaalastest). Seetõttu saadakse suur osa karjäärialast infot ja nõustamist **mitteformaalsetest kanalitest** ehk kõige enam **sõpradelt-tuttavatelt, internetist ja avalikust meediast.**

Õpingute- ja tööalase aktiivsuse ning karjääriteenuste kasutamise seisukohast eristuvad eelkõige kolm sihtrühma:

- **noored (õpilased ja üliõpilased, vanuses 15-26)** – karjääriteenuste kasutamine on aktiivne ning vajadus selle järele on suur. Teenuse kättesaadavust peavad noored heaks ning teenuseosutajaid teatakse hästi;
- **töötud-tööotsijad** – karjääriteenuste kasutamine, eelkõige töö otsimine, on aktiivne ning vajadus teenuse järele suur. Madal haridustase, sagedasem interneti mittekasutamine ning keelebarjäärid raskendavad teenuse kättesaadavust. Teenuseosutajate tuntus on madal;
- **aktiivses tööeas kõrgematel ametipositsioonidel, sagedamini kõrgharidusega töötajad** osalevad koolitustel ja vahetavad töökohta. Oma tööga ollakse keskmisest enam rahul. Vajadust karjääriteenuse järele ei tunta ning teenuse kättesaadavus probleemiks ei ole. Teenuseosutajate tuntus on kõrge.

Ei ole teadvustunud karjääriteenuste osa elukestva õppe ja tööelu teadlikul kavandamisel, eelkõige seondub karjääriteenus inimeste jaoks konkreetse infoga tööturust ja/või õppimisvõimalustest ning seda sageli siis, kui "häda juba käes". Ametlike teenusepakujate tuntus on küll hea, kuid samas neid **ei teadvustata asutustena**, kuhu õpingute- või tööalaseid valikuid tehes pöörduda.

Hetkel on teenuse kättesaadavus probleemiks just nendes sihtrühmades, kes karjääriteenuseid vajavad teistest enam. Erilist tähelepanu teenuse kättesaadavuse ja õigete kanalite valikul vajavad interneti mittekasutajad, mitte-eestlased ja maaelanikud.

Noored hindavad karjääriteenuse kättesaadavust enda jaoks küll heaks, kuid sageli tugineb nende info mitteformaalsetele kanalitele. Eraldi läbivaatamist vajab karjääriteenuste korraldus üldhariduskoolides - õpilaste hinnangud oma koolist saadavale karjääriõppele on madalad ning sageli ei tunnetata, et üldse vastava teemaga oleks vajalikul määral kokku puutunud. Lisaks karjääriõppele ja -infole on oluline teadvustada noortele (kelle enesehinnang on sageli liiga kõrge), aga ka töötutele-tööotsijatele (kelle enesehinnang võib olla liiga madal) oma võimete ja oskuste hindamise ning vastava nõustamise olulisust.

Karjääriteenuse osutajad

Karjääriteenuse osutamine on põhitegevus või osa sellest ainult 58%le teenuseosutajaist. Ülejäänutele on see enamasti tasustamata kõrval- või lisategevus ning antud alal töötamise peamine motivatsioonitegur on eneseteostus. Lisaks teadmine, et tegevus on kasulik teenuse saajatele. **Tööpanusele vastav palk ja tegevuse väärtustamine ühiskonnas (ja riigi poolt) laiemalt ei ole hetkel sellele tööle iseloomulik.**

Üldhariduskoolides ja kutseõppeasutustes viiakse karjääriõpet läbi peamiselt kassijuhataja tunnis või läbiva teemana õppeainete/praktikate raames. Lisaks toimuvad mitmed tugitegevused. Samas **enamikul koolidest puudub väljatöötatud karjääriõppe õppekava ja tegevuskava** erinevate osapoolte rollide ja tegevuste määramiseks, kuigi selle vajalikkuses ei kahelda. **Hinnangutes oma lõpetajate ettevalmistusele ollakse kriitilised.** Kõige suuremaks probleemiks peetakse nende (meedia ja vanemate poolt) kallutatud nägemust tööturu muutustest, tulevikuväljavaadetest ning hetkeolukorrast ja vajadustest.

Keskmiselt osutatakse teenust 2-3 sihtrühmale ja valdavalt on selle sisuks infovahendamine koolitus- ja õppimisvõimaluste ning kutsete ja ametite kohta. **Venekeelse sihtrühma teenindamiseks on suurim valmisolek Tööturuametis.** Ligi viiendik avatud noortekeskustest ja teabe-, nõustamis- ja infokeskustest leiab, et nende asukoht on pigem raskesti leitav.

Tegevustes vajalikud ressursid ja koostöö

Oma oskusi ja teadmisi hinnatakse sisulistes tegevustes üldjuhul piisavaks, pisut **vähem kindlana tuntakse end koostöö arendamise ja sihtrühmade teenusest teavitamise temaatikas.** Karjääriteenuse osutamise oskused ja teadmised on saadud praktilise töö ja iseseisva enesetäiendamise käigus. Edasistest enesetäiendusvõimalustest on kõige enameelistatud teemakesksed täienduskoolitused.

Kõigi teenuseosutajate jaoks, sõltumata asutuse tüübist, on **kõige defitsiitsemad ressursid aeg ja raha.** Rahulolu valdkonnaga seotud kirjanduse, meetoodiliste materjalide ja supervisiooni kättesaadavusega on madal, samuti ka abitööjõu ning valdkonna uuringute ja analüüside olemasoluga.

Koostööd tehakse keskmiselt 8 erineva valdkonna asutuse ja institutsiooni töötajatega, teabe-nõustamis- ja infokeskused isegi 14 valdkonna töötajatega. **Koostöö peaks ootuste kohaselt arenema rohkem sisuliseks, vastastikku toetavamaks ja nõustavamaks** ning seda nii riikliku kui kohaliku tasandi partnerite poolt. Tagasisidet tehtule teenusekasutajate ja asutuse juhtkonna poolt peetakse üldjuhul piisavaks, kuid piisavaks ei peeta **teenuse rahastajate tagasisidet ning** sageli puudub ka ettekujutus nende ootustest.

Karjääriteenuste valdkonnas töötavate spetsialistide koondamist kutseühingusse/liitu peetakse vajalikuks kahe kolmandiku poolt, suurem ootus on teenust oma põhitööna või selle osana pakkuvate inimeste seas. Kutseliidust **laiem vajadus on meetoodilise keskuse** olemasolu järele.

Teenuseosutajate ootused

Suurimaid muutusi oodatakse senises **tegevuste rahastamise ja kavandamise** praktikas. **Riik** – kelle roll on stabiilse majanduskeskkonna ja sotsiaalse heaolu tingimuste loomine – **peaks võtma selles kanda põhivastutuse**, kas siis ise finantseerides või tehes seda regulatiivsete mehhanismide abil teistest allikatest.

Tegevuste kavandamistes oodatakse pikaajaliste tegevuskavade ja eesmärkide paikapanemist, mis eeldab hetkel puuduva **valdkonna üldvisiooni** väljatöötamist riiklikul tasandil. Konkreetsete tegevusplaanide koostamisel asutuse ja teenuseosutaja tasandil on vajalik **selgus eesmärkides**, tööülesannete sisus, jaotuses ja tasustamises (eriti üldhariduskoolides) ning **koostööpartnerite võrgustik** nende plaanide realiseerimiseks. Viimane tõstaks ressurside kasutamise efektiivsust ja tagaks teenuse parema kättesaadavuse sihtrühmadele. Kõige enam tunnetatakse muutuste vajadust läbi erinevate teemade teabe-, nõustamiskeskuste ja avatud noortekeskuste tasandil.

Oluline on **sihtrühmade teadlikkuse tõstmine** elukestvast õppest või karjääriplaneerimisest ning teenust vajavate, kuid seda mitteväärtustavate sihtrühmade (õpilased, töötud) motiveerimine teenuse leidmiseks.

Lähtuvalt potentsiaalsete teenuse kasutajate ja tegelike teenuse osutajate olukorra nägemusest ja ootustest on uurijate eksperthinnang järgmine:

- Võtmetähtsusega on teadlikkuse loomine elukestvast õppest ja karjääriplaneerimisest ning **karjääriteenuste valdkonna maine tõstmine/kujundamine**. Viimane toetaks teenuse osutajate motivatsiooni, kes hetkel ei tunne oma tegevuse väärtustamist ühiskonna (riigi) poolt. Sama oluline on teenuseosutajate võrgustiku tutvustamine. Arvestada tuleks selles ka seniste teenuseosutajate praeguse maine ja tuntusega (nt Tööturuamet seostub tugevalt töötute sihtrühmaga).
- Võtmeküsimus on teenuse kättesaadavuse tagamine ja kommunikatsiooni jõudmine kõikide sihtrühmadeni. **Erilist tähelepanu vajavad seejuures interneti mittekasutajad, mitte-eestlased ja maaelanikud**. Teenus peab olema igale inimesele lihtsalt kättesaadav. Ükskõik kas teenuseosutajateks on koolide juures tegutsevad spetsialistid või maakondlikud teabe-, nõustamis- ja infokeskused või muud keskused - kõik nad vajavad hetkesituatsioonis selleks kommunikatsiooni-, oskusteabe- ja ressursituge.
- **Karjääriteenuste** süsteemi arendamisel on võtmeküsimus teenuseosutajate motivatsiooni ja tegevuste toetamine rahaliste ja enesetäiendamisevõimaluste ning metoodilise keskuse loomise läbi. Riiklikul tasandil valdkonna arengusuundade ja eesmärkide väljatöötamine, vahendite ja ressurside leidmine on möödapääsmatu eeldus efektiivsema ja kättesaadava teenuse osutamise võrgustiku tekkimisele.

Summary: Expectations and needs of career guidance providers and users in Estonia

From November 2005 – May 2006, TNS Emor carried out a career guidance system development survey, commissioned by the Foundation for Lifelong Learning Development Innove.

The goal of the survey was to map the current situation in career guidance in Estonia, concerning the spread and availability of service, attitude towards the service, using and providing of the service. The survey was based on the evaluations of different parties of the system and the aim was also to find out the weaknesses and strengths of the current system supporting career guidance services, including the service providers' suggestions on how to develop the field. Based on the survey outcome, to compile recommendations and propositions for working out a monitoring system of career services.

The survey was carried out in the form of a three-stage complex survey, including career guidance providers and users:

In the first stage of the survey, we **interviewed specialists working in the field of career guidance** with the objective to **create and overview of main topics and problems** that the specialists providing career and vocational choice guidance and career information, come into contact with in their work. The information gathered during the course of 10 in-depth interviews complemented and was the basis for the interviews carried out among career guidance providers.

In the second stage of the survey, we **mapped during the course of a representative population survey the attitudes, needs, experiences, satisfaction and expectation concerning services supporting career development**. The interviews were carried out, using telephone interviewing, among 15-64-year-old inhabitants of Estonia. The total of 1200 people were interviewed.

In the third stage of the survey we **conducted a web-survey to determine the problems and needs of career guidance providers and proposals for change**. The survey included all the different agencies and institutions providing career guidance in the existing system –general education schools, vocational schools, institutions of higher education, county information and guidance centres, youth information centres, open youth centres, Labour Market Board departments, and personnel, training and employment mediation companies. The total of 344 specialists were interviewed.

Users of career guidance services

Generally, the potential users of career guidance service are all 15 to 64 years old permanent residents of Estonia - approximately 920 thousand people.

The general context of studying and working is positive in Estonia – people's values and attitudes are clearly oriented towards **coping on one's own, stability and appreciating the**

value of education and professions. Young people's attitudes are characterised by willingness to change and develop. Social background is very important in a small country, such as Estonia – good connections and social background are considered as a guarantee of success and coping with life. Getting information from friends and acquaintances is one of the most common ways of obtaining information.

The most important prerequisites for choosing a job or profession are, on the one hand, that it **suits the person and is interesting** (which it is, in most cases) and on the other hand, that it offers a **decent income and material prosperity** (which the current job often does not offer).

The need for career guidance services is obvious – 68% of the 15 to 64 years old population of Estonia, or nearly 640 thousand people, have made changes in their lives in the past year or are planning to do so – to change a job, acquire a profession, undertake an in-service training, undergo retraining, etc. What is needed most is information about **employment opportunities.**

Nearly one half of those who admit that they need career guidance services consider it not sufficiently available (a total of 41% of population). Therefore, the lion's share of career related information and guidance is obtained from **unofficial sources** or from **friends/acquaintances, the Internet and the media.**

Three target groups stand out when it comes to of studying and work-related activeness and using of career guidance services:

young people (pupils and students, aged 15-26) – they actively use career guidance services and the need for them is big. Young people consider the availability of service good and they know well the service providers;

unemployed/looking for jobs – using career guidance services, primarily looking for a job, is active and the need for the service is big. Low education level, more frequent non-usage of Internet and language barriers complicate the availability of service. Awareness of service providers is low;

- **people in active employment, in higher positions and more frequently with a higher education** participate in training and change jobs. They are satisfied with their job more than on the average. They do not feel the need for career guidance and the availability of service is not a problem. Awareness of service providers is high.

Increasing the awareness of service as well as service providers and, through that, improving the image of career guidance service in general, is of key importance. The role of the career services in consciously planning one's work life and life-long learning process has not been fully acknowledged, career guidance is primarily associated with specific information on the labour market and/or training opportunities and often at the time when already "in trouble". The awareness of official service providers is good but at the same time, they are not perceived as institutions to turn to when making education or work-related choices.

Raising awareness, it is important to guarantee the availability of information and the choice of right channels in order to reach all the important target groups. Currently the availability of service is a problem in those target groups, who need career guidance more than others. Inhabitants of rural areas, non-Estonians and those not using the Internet require special attention when it comes to choosing the proper channels and availability of service.

Information about the labour market is required the most but from the aspect of system development and future satisfaction of customers, it is important to raise the awareness among youth who have particularly high self-esteem but also among unemployed and those looking for a job – how important is the evaluation of ones abilities and skills and corresponding guidance. This will enable them to base their education and work-related choices not only on the labour market needs but also on the correspondence of their personal skills and abilities to it.

Young people consider the availability of career guidance services good but their information is often based on informal channels. Organisation of career guidance in general education schools needs a special review – student's evaluations to career counselling at school are low and often they don't even feel that they have come into contact with this issue as much as necessary.

Career guidance providers

Providing of services

Providing career guidance services is the main activity or part of it for only 58% of service providers. For the rest, it is an additional activity, which is in most cases unpaid. The main motivator for working in this field is self-accomplishment. In addition to that, the knowledge that the service is useful for those receiving it. **Wages corresponding to the labour input and valuing of the work by the society (and by the state) are currently not the characteristics of this job.**

In general education schools and vocational schools, career guidance is usually carried out during the advisory teacher's class or within the frames of subjects/practical training. In addition to that, there are several support activities. At the same time, **most schools lack a developed study programme and action plan for career guidance** to determine the roles and activities of different parties but they do not doubt the necessity of it. **They are critical in their evaluations to how well prepared their graduates are.** The biggest problem is considered to be their slanted view (caused by media and parents) of the changes on the labour market, future prospects, and current situation and needs.

Availability of service: service is mainly provided to 2-3 target groups and the main content is exchange of information concerning training and studying opportunities, vocations and professions. **The Labour Market Board is the most prepared for providing services to the Russian-speaking target group.** Almost one fifth of the open youth centres, information and counselling centres find that they location is rather difficult to find.

Needed resources and cooperation.

The skills and knowledge are considered sufficient in case of practical activities; they feel **somewhat less confident when it comes to developing cooperation and informing target groups of the service.** The skills and knowledge for providing career guidance services have been obtained during the course of practical work and independent individual development. Among the further education opportunities, the most preferred are in-service training in the field of career guidance.

The scarcest resources for all service providers, regardless of the type of institution, are time and money. **Satisfaction with field-related literature, methodological material and**

supervision is low, so is satisfaction with existence of additional labour, surveys and analysis of the field.

They cooperate with the employees of the institutions and agencies in 8 different fields on the average; 14 in case of information and counselling centres. **It is expected that cooperation should become more substantive, mutually supportive and advisory.** That in case of partners on the national as well as local level.

While feedback to the actions by the institution's management from target groups, who have received service, is generally considered sufficient, **there is not enough feedback from the service financiers**; often there is no notion of their expectations either.

Gathering the specialists, working in the fields career services, into trade and professional associations, is considered necessary by two thirds of service providers, this is naturally expected more among people for whom providing the service is the principal job or part of it.

Expectations of service providers

The biggest changes are expected in the practice of **financing and planning of activities**. There are also expectations that the **state** – whose role is to create conditions for social well-being and stable economic environment – **would take the main responsibility in it**, by either financing it on their own or doing that from other sources with the help of regulative mechanisms.

In activity planning they expect the long-term action plans and goals to be set, which requires the developing the **general vision of the field** on national level, which is currently lacking. In compiling specific action plans on the level of institutions and service providers, one needs **clarity in case of objectives**, work tasks, division and remuneration (especially in general education schools) and a **network of partners** to realise those plans. The latter would increase the effectiveness of resource usage and would guarantee a better availability of service to target groups. The need for change is felt the most through different issues on the level of information and counselling centres, and open youth centres.

Raising target groups' awareness of lifelong learning or career planning and motivating target groups who need the service (students, unemployed) but do not value it, to seek career guidance services.

Based on the evaluations and expectations of the potential and actual users of the service, the final conclusion of researchers is the following:

- top priority is to build awareness of lifelong learning and career planning, but also **enhancing/forming the image of the field**. This would support the motivation of service providers, who currently do not feel as if their service is valued by the society (state). It is just as important to introduce the network of the service providers. In the process, the current image and awareness of providers should be taken into account (e.g. Labour Market Board is strongly associated with the unemployed, which definitely does not suit people who seek advice only).

- Top priority is to guarantee the availability of service and the distribution of communication to all target groups. **Non-users of Internet, non-Estonians and people living in rural areas need special attention when it comes to service availability and choice of communication channels.** The service has to be easily available. It makes no difference if the service providers are specialists working in schools or rural information and counselling centres, at the moment they all require communication, know-how and resource support.
- In developing the system of services supporting the **career services system** it is of the highest priority to support the motivation and operations of service providers via financial resources, methodical centre and individual development. On the state level, the formulation of development areas and overall goals of the field, as well as the distribution of resources, is an inevitable prerequisite for establishing a more effective and available network of services.