

## Projekt PULSE – rõõmud ja mured

Tiina Jääger  
Eesti Haridusfoorum

Projekt, mida nimetame lühidalt PULSE, algas pool aastat enne suuri muutusi ehk enne COVID19. Kõik planeeritud tegevused osutusid ühe hetkega olematuks, sest tegevused tuli füüsilisest ruumist üle viia virtuaalsesse. Projekti meeskond sai kokku 2019. aasta novembris ning järgmine võimalus tekkis alles 2021. aasta oktoobris. Kõikidele probleemidele, raskustele ja ettenägematustele vaatamata võime projekti lõppedes öelda: “Kõik lubatu on tehtud ja oleme õppinud palju!”

Lühike kokkuvõtte toimumist ja tulemustest:

- Osalesime 2 füüsilises ruumis toimunud koosolekul ja 7 virtuaalsel koosolekul.
- Korraldasime 1 rahvusvahelise veebiseminarit ja osalesime kahel veebiseminaril, osalesime ühel auditoorsel seminaril.
- Intervjueerisime 11 väikeettevõtet.
- Partneritega koostöös valmis materjal „Metoodika väikeettevõtete töötajate täienduskoolituse planeerimiseks“ ja „Juhised metoodika rakendamiseks“.
- Metodoloogiale andsid tagasisidet ja meetodeid testisid 6 väikeettevõtet (joonis 1).

Töötajaid ettevõttes	Sektor	Tegevusala
4 + lepingulised töötajad	Haridus ja teadus	Inimõigused ja sooline võrdsuslikkus
74	IT	Flexo- ja digiprint
2	IT	Teenindus
3	Tekstiil	Erinevad käsitöötooted, sh siiditrükk
6	Mootorsõidukid	Mootorsõidukite varuosad
2	Haridus	Koolitus ja projektitöö

Joonis 1: Ekspertidena projekti kaasatud väikeettevõtete kirjeldus.

Mõned mõttepeegeldused ekspertidelt metoodikale:

*„Tundub, et kogu metoodika on pigem mõeldud keskmise suurusega ettevõtetele ja ei sobi mikroettevõtetele. Kuid need ettevõtted on kõige haavatavam sihtrühm ja vajavad tuge. VKE-l ei ole aega, raha ja/või spetsiifilisi teadmiste ressursse väga üksikasjaliku ja individuaalse arengustrateegia väljatöötamiseks ja elluviimiseks. Kuid see on hea lähtepunkt personalijuhtimise ümbermõtestamiseks.“*

*„Ettevõtte seisukohalt tundub kogu süsteem liiga keeruline, kuna mikroettevõttes tavaliselt personali arenguplaane eriti ei tehta, teisalt on iga töötaja hästi teada (taust, vajadused, arenguvõime, potentsiaal jne). Värbamise ja arendamise teeb juht ise.“*

*„Väikeettevõttes puudub personalijuht, puudub koolitusplaan.“*

*„Sellise väikeettevõtete projekti käivitamisel tuleks käivitada teadlikkuse tõstmise meede, st tõsta väikeettevõtete teadlikkust sellest, mida nad võivad oma töötajate süsteemse arendamise ja koolitamisega. Alles seejärel saab haridusvajadusi analüüsida.“*

*„Enamikus väikeettevõtetes on multifunktsionaalsed töötajad, kes teevad erinevaid töid vastavalt ettevõtte arenguspetsiifikale.“*

### **Mida teada saime?**

Saime teada, et

- vajalik on väikeettevõtete teadlikkuse tõstmine sellest, mida annab töötajate arendus- ja koolitustegevus ettevõttele;
- mikroettevõtteid tuleb toetada töötajate koolitus- ja arenguvajaduse kaardistamisel ja andmete analüüsimisel;
- vajalik on tihedam koostöö mikroettevõtete juhtide/omanike ja täiskasvanute koolitajate vahel;
- täienduskoolitused mikroettevõtetele tuleb planeerida koostöös ettevõtjatega (nn rätsepakoolitused).

### **Kokkuvõtteks:**

Projekt PULSE osutus enamaks kui metoodika koostamiseks ja testimiseks.

Testimisprotsessist sai mini uuringuprojekt.

Selle „uuringu“ tulemus viitab puudujääkidele täienduskoolituspoliitikas, kus kõiki ettevõtteid koheldakse sarnaselt. Kuid 94% ettevõtetest on mikroettevõtted ja vajavad täiesti teistsugust lähenemist.