

TÄISKASVANUTE KOOLITUS ETTEVÕTETES 2026

Juhend ja küsimustik

EESSÕNA

„Täiskasvanute koolitus (ettevõtted)“ on rahvusvaheline uuring, mida korraldatakse iga viie aasta tagant. Uuringuga kogutakse andmeid töandja täienduskoolitust puudutava tegevuse kohta ja kõikides osavõtvates riikides tehakse seda ühtse küsimustiku ja meetodika alusel, mis võimaldab andmeid rahvusvaheliselt võrrelda.

Uuringus küsitatakse 3000 ettevõtet. Üldkogumi moodustavad vähemalt 10 töötajaga ettevõtteid, mis olid 2025. aasta novembri seisuga kantud äriregistrisse ja mille põhitegevusala oli uuringuga hõlmatud. Tegevusalade nimekirja saate vaadata statistikaameti kodulehelt <https://www.stat.ee/et/avasta-statistikat/metoodika-ja-kvaliteet/esms-metaandmed/40305#3-Statistika-esitus-2>

Uuringu tulemused annavad ülevaate ettevõtete koolituspoliitikast ja -kuludest, koolituste kättesaadavusest, pikkusest ja korraldajatest ning töötajate koolitamise valdkondadest. Täiskasvanute täienduskoolitused mängivad olulist rolli Euroopa Liidu elukestva õppe ja tööhõivepoliitika strateegilisel planeerimisel. Uuringu tulemused aitavad hinnata nii Euroopa ettevõtete kui ka tööjõu konkurentsivõimet. Andmeid kasutab Eestis peamiselt haridus- ja teadusministeerium, Euroopas näiteks Euroopa kutseõppe arenduskeskus (Cedefop).

Tulemused avaldatakse 2027. aasta esimeses pooles [statistika andmebaasis](#) ja 2027.a jooksul [Eurostati andmebaasis](#).

Lisateavet küsimustiku täitmise kohta saab statistikaameti klienditoelt telefonil 625 9100, esmaspäevast neljapäevani 8.30–16.30 ja reedel 8.30–15.30 või e-posti aadressil klienditugi@stat.ee.

KÜSIMUSTIKULE VASTAMINE

Küsimustikku saab täita Teie ettevõttele saadetud teavituskirjas märgitud ajavahemikul Statistikaameti elektroonilises küsitluskeskkonnas (<https://uuringud.stat.ee>). Küsimustikku saab täita ka mitu inimest, kuid mitte korraga.

Küsimustik on jaotatud viieks osaks: 1) ettevõtte üldandmed; 2) koolitusplaan; 3) täienduskoolituse viisid; 4) täienduskoolitusest osavõtjad, koolituste sisu, korraldajad ja koolituskulud; täienduskoolituste pakkumist piiravad tegurid; 5) praktikantide väljaõpe. Andmeid küsitakse enamasti 2025. aasta kohta.

Küsimustikus avaneb iga järgmine osa siis, kui eelmine on täidetud. Kui ankeedi täitmine jääb pooleli, saab seda hiljem jätkata. Täidetud ankeet tuleb lõpetamiseks kinnitada.

Mõne küsimuse juures on täiendav selgitav tekst, mis on siin dokumendis esitatud kaldkirjas. Veebiküsimustikus avaneb see infoikoonile klõpsates. Lisaks leiab dokumendi lõpus mõistete täiendavad selgitused.

Nooltega on küsimuste juurde märgitud suunamised. Näiteks küsimuse 1.5 juures tähendab suunamise märg → **2.1** seda, et kui 1.5 vastus on „Ei“, siis on järgmisena vaja vastata küsimus küsimus 2.1 juurde. Küsitluskeskkonnas toimub suunamine täitjale automaatselt.

Küsimustiku andmeid täiendatakse hiljem ettevõtte 2025. aasta tööjõukulude andmetega, mis saadakse Maksu- ja Tolliameti TSD aruannetest.

KÜSIMUSTIK

OSA 1. ÜLDANDMED

1.1 Kui palju töötajaid oli teie asutuses 2025. aastal?

Vastus on eeltäidetud Töötamise registri andmete põhjal, vajadusel palun parandage.

Töötajate nimekirjas olnud ja töötasu saanud töötajate arv keskmiselt 2025. aastal olenemata nende töönädala pikkusest. Lisaks kuuluvad siia tasuta töötavad pereliikmed, kes elavad koos ettevõtte omanikuga, töötavad ettevõttes regulaarselt, kuid kellega pole sõlmitud töölepingut, ei saa töötasu ning ei ole mujal põhitöökohaga töötasu saajad. Siia ei arvestata kõnealusel ettevõttes tegutsevaid, kuid pikka aega töölt eemal olevaid isikuid (lapsehoolduspuhkusel, ajateenistuses ja tasustamata puhkusel viibijad jt), kes on puudunud ja pole tasu saanud kogu 2025. aasta vältel.

Töötajate arv keskmiselt: _____

sh naised: _____

sh mehed: _____

1.2 Kui suur oli ettevõtte töötajate tegelikult töötatud tundide koguarv 2025. aastal?

Kõigi töötajate tegelikult töötatud tunnid aastas, sh ületunnid: normaaltööaeg, töö ettevalmistamine, seadmete jooksev remont, töövahendite puhastamine ja hooldamine, töökäskude ja aruannete täitmine; lühikesed tee- ja kohvipausid töökohal; töökohal oldud, kuid mittetöötatud aeg, nt töö ajutise puudumise või seadme rikkest tingitud seisaku tõttu jms; tööalasel koolitusel viibimise aeg.

SIIA EI KUULU tasustatud, kuid tegelikult mittetöötatud tunnid (puhkuse ja haiguse aeg jt), tasustamata puhkused, lõuna, tööle ja töölt koju sõidu aeg.

Tunnid: _____

1.3 Kas teie ettevõtet on viimase kolme aasta jooksul olulisel määral mõjutanud mõni järgmistest muutustest?

	Jah → 1.3.1	Ei → 1.4	Ei tea → 1.4
Muutused seadmetes	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Muutused IKT-vahendites ja -protsessides *	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Muutused töömeetodites ja töökorralduses	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Muutused Eesti alltöövõtjate kasutamises **	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Muutused välismaa alltöövõtjate kasutamises ***	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Muutused toodetes või teenustes	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

*IKT-vahendid ja -protsessid viitavad ettevõttes kasutatavatele infotehnoloogilistele ja kommunikatsioonitehnoloogilistele lahendustele (nt tarkvara, andmesüsteemid, automatiseerimine).

**Alltöövõtjate kasutamise all on mõeldud tehinguid nii sidusettevõtete kui ka teiste (mitteseotud) ettevõtetega.

***Alltöövõtjate kasutamise all on mõeldud tehinguid nii sidusettevõtete kui ka teiste (mitteseotud) ettevõtetega. Välismaa alltöövõtja võib seega tähendada ka ettevõtte enda välismaal asuvat üksust (offshoring).

1.3.1 Kas nende muutustega toimetulemiseks on pakutud töötajatele koolitust?

- Ei, koolitust ei ole vaja olnud
- Ei, kuigi koolitust oleks vaja olnud
- Jah, kõigile, kes seda on vajanud
- Jah, kuid ainult osale töötajatest – ressursside piiratuse tõttu
- Jah, kuid ainult osale töötajatest – muudel põhjustel

1.4 Kas ettevõttes on isik või üksus, kes vastutab ettevõtte koolituspoliitika väljatöötamise ja elluviimise eest?

Koolituspoliitika kirjeldab töötajate koolitamisega seotud põhimõtteid ja sisaldab infot koolitusvajaduse väljaselgitamise ja korraldamise kohta organisatsioonis.

- Jah
- Ei

1.5 Kas ettevõtte hindab regulaarselt, milliseid oskusi ja teadmisi on tulevikus ettevõttes vaja?

„Regulaarselt“ tähendab ajavahemikku, mis hõlmab kuni kolme viimast aastat ja paari järgnevat aastat.

- Jah, see on osa meie ettevõtte koolituspoliitikast → 1.5.1
- Jah, aga mitte regulaarselt* → 1.5.1
- Ei → 2.1

**Hindamisvajadus tekib peamiselt seoses personalimuudatustega.*

1.5.1 Milliseid tegevusi rakendab teie ettevõtte, et töötajate oskused ja teadmised vastaksid tuleviku vajadustele?

Valige kõik sobivad.

- Täienduskoolituste* pakkumine ettevõtte töötajatele
- Vajalike oskuste ja kvalifikatsiooniga uute töötajate värbamine
- Uute töötajate värbamine ja koolitamine
- Ettevõttesisese töö ümberkorraldamine töötajate oskuste järgi
- Mitte ühtegi mainitutest

**Täiendkoolitused on koolitusmeetmed või tegevused, sh tasemeõpe, mida ettevõtte oma töötajatele osaliselt või täielikult rahastab (osalise rahastamise alla kuulub ka tasustatud õppepuhkus ja tasustatud töötundide ajal kooliskäimise võimaldamine).*

OSA 2. KOOLITUSPLAAN

2.1 Kui palju on teie hinnangul teie ettevõttes töötajaid, kelle oskused ei ole nende praeguse töö tegemiseks vajalikul tasemel?

- Kõik (91-100% töötajatel on puudu vajalikud oskused) → 2.1.1
- Enamik (51-90% töötajatel on puudu vajalikud oskused) → 2.1.1
- Mõned (11-50% töötajatel on puudu vajalikud oskused) → 2.1.1
- Vähesed (1-10% töötajatel on puudu vajalikud oskused) → 2.1.1
- Mitte ühtegi (kõigil töötajatel on olemas vajalikud oskused) → 2.2
- Ei oska öelda → 2.2

2.1.1 Kas töötajate oskuste puudujäägid on teie ettevõttes põhjustanud mõne järgmistest probleemidest?

Valige kõik sobivad.

- Ei saa vastu võtta nii palju tellimusi, kui sooviks
- Konkurendid on saanud ettevõtte kliendid või tellimused endale
- Uute toodete või teenuste arendamine võtab kauem aega
- Kvaliteedinõudeid on raske täita
- Suurenenud tegevuskulud
- Uusi töövõtteid on keeruline juurutada
- Teiste töötajate töökoormus on suurenenud
- Klienditeeninduse eesmäärke on raske täita
- Ettevõtte on lõpetanud osa toodete või teenuste pakkumise
- Tehnoloogiliste uuenduste tegemine on keeruline
- Mitte ühtegi mainitust

2.1.2 Milliseid allpool loetletud oskusi tuleks teie hinnangul arendada töötajatel, kelle oskused ei ole tööks piisavad?

Valige kuni kolm kõige olulisemat.

- Üldised IT-oskused (*Arvuti ja interneti kasutamine, töö tekstidokumentidega, lihtne tabelarvutus*)
- Spetsiifilised IT-oskused (*Erialased IT-teadmised, mis hõlmavad spetsiifilisi oskusi nagu näiteks koodikirjutamise oskus erinevates programmeerimiskeeltes või veebilehtede loomine*)
- Juhtimisoskused (*Töötajate juhtimine ja nende tegevuste planeerimine*)
- Meeskonnatööoskused (*Kolleegidega suhtlemine, meeskonnatöö*)
- Klienditeenindusoskused (*Klientidega tegelemine, teiste veenmine või mõjutamine*)
- Haldusteadmised ja -oskused (*Administratiivses oskused nagu arvetega tegelemine, aja juhtimine jm*)
- Võõrkeeleskus (*Lugemine, kirjutamine, kuulamine ja rääkimine võõrkeeles*)
- Tehnilised, praktilised või töospetsiifilised oskused ja teadmised (*Masinate käsitlemine, toote või teenuse müümine jpm*)

- Suulise ja kirjaliku suhtlemise oskus (*Kõnede või ettekannete pidamine; pikkade aruannete, käsiraamatute, artiklite või raamatute lugemine ja kirjutamine*)
- Matemaatika- või arvutamisoskus
- Funktsionaalne lugemisoskus (*Kirjaliku informatsiooni, nagu vormide, teadete, siltide või lühikeste) dokumentide lugemine*
- Probleemilahendusoskused (*Probleemide või vigade märkamine, põhjuste väljaselgitamine ja lahenduste väljamõtlemine*)
- Muu oskus

2.1.3 Milliseid allpool loetletud meetmeid rakendab teie ettevõtte töötajate oskuste puudujäägi leevendamiseks?

Valige kuni kolm kõige olulisemat.

- Koolitamine
- Ettevõtte sees teise töökoha pakkumine
- Uute, sobiva kvalifikatsiooni, oskuste ja pädevustega töötajate palkamine
- Uute töötajate palkamine koos väljaõppega
- Mentorluse või sisseelamisprogrammi rakendamine
- Töötulemuste põhjalikum jälgimine
- Tagasiside andmine töötajatele
- Töövõtete muutmine
- Tööülesannete ümberjaotamine
- Tootmise automatiseerimine
- Eesti või välismaa alltöövõtjate kasutamine *
- Mõne tegevuse lõpetamine
- Mitte ühtegi mainitust

**Alltöövõtjate kasutamise all on mõeldud tehinguid nii sidusettevõtete kui ka teiste (mitteseotud) ettevõtetega. Välismaa alltöövõtja võib seega tähendada ka ettevõtte enda välismaal asuvat üksust (offshoring).*

2.2 Millised oskused ja teadmised on teie ettevõtte arengu jaoks lähiaastatel kõige olulisemad?

Valige kuni kolm kõige olulisemat.

- Üldised IT-oskused (*Arvuti ja interneti kasutamine, töö tekstidokumentidega, lihtne tabelarvutus*)
- Spetsiifilised IT-oskused (*Erialased IT-teadmised, mis hõlmavad spetsiifilisi oskusi nagu näiteks koodikirjutamise oskus erinevates programmeerimiskeeltes või veebilehtede loomine.*)
- Juhtimisoskused (*Töötajate juhtimine ja nende tegevuste planeerimine*)
- Meeskonnatöösoskused (*Kolleegidega suhtlemine, meeskonnatöö*)
- Klienditeenindusoskused (*Klientidega tegelemine, teiste veenmine või mõjutamine*)
- Probleemilahendusoskused (*Probleemide või vigade märkamine, põhjuste väljaselgitamine ja lahenduste väljamõtlemine*)
- Haldusteadmised ja -oskused (*Administratiivses oskused nagu arvetega tegelemine, aja juhtimine jm*)
- Võõrkeeleskus (*Lugemine, kirjutamine, kuulamine ja rääkimine võõrkeeles*)

- Tehnilised, praktilised või tööpetsiifilised oskused ja teadmised (*Masinate käsitsemine, toote või teenuse müümine jpm*)
- Suulise ja kirjaliku suhtlemise oskus (*Kõnede või ettekannete pidamine; pikkade aruannete, käsiraamatute, artiklite või raamatute lugemine ja kirjutamine*)
- Kirja- ja/või arvutamisoskus (*Lihne aritmeetika, arvutused kasutades kümnendikke, protsente või murde; kirjaliku informatsiooni, nagu vormide, teadete, siltide või lühikeste dokumentide lugemine või kirjutamine*)
- Muu oskus
- Ei oska öelda

2.3 Kas teie ettevõttel on kirjalik koolituskava?

Koolituskava on koolituse planeerimise tulemus, mis tehakse mingi ajaperioodi, näiteks ühe aasta kohta.

- Jah
- Ei

2.4 Kas teie ettevõttel on iga-aastane eelarve täienduskoolituseks?

- Jah
- Ei

2.5 Kas ettevõtte koolituspoliitikat mõjutab mõni kirjalik koostööleping (nt kollektiivleping) sotsiaalpartneritega riigi, piirkonna või sektori tasandil?

Sotsiaalpartnerid on tööandjate ja töötajate esindusorganisatsioonid, nagu näiteks tööandjate liidud ja ametiühingud. Sotsiaalpartnerid peavad riiklikul, piirkondlikul või majandusharu tasemel regulaarselt läbirääkimisi ja sõlmivad kollektiivlepinguid (kollektiivläbirääkimised).

- Jah
- Ei
- Ei ole võimalik vastata

2.6 Kas teie ettevõttes on mõni töötajate esindusorgan, nt ametiühing, usaldusisik, töönookogu või -komitee, kes on kaasatud koolituspoliitika kavandamisse ja elluviimisse?

- Jah → 2.6.1
- Ei - esindajad on, aga ei kaasata → 3.1
- Ei - esindajaid ei ole → 3.1

2.6.1 Millistesse järgmistest etappidest on töötajate esindajad kaasatud?

Valige kõik sobivad.

- Koolituse eesmärgi määramine
- Koolitusest osavõtjate valiku kriteeriumite või koolituse sihtrühma määramine
- Koolitusviisi määramine
- Koolituse teema ja sisu määramine
- Koolituseelarve koostamine
- Ettevõttevälise koolituse korraldaja valimine
- Koolituse tulemuste hindamine
- Mitte ühtegi mainitust

OSA 3. TÄIENDUSKOOLITUSE VIISID

Järgnevalele küsimustele vastates palun pöörake tähelepanu täienduskoolituse erinevatele liikidele!

Täienduskoolitus on ettevõtte poolt eelnevalt planeeritud ja spetsiaalselt õppimise eesmärgil korraldatud õpe, mis jaguneb:

- Täienduskoolituskursused - Koolitaja poolt korraldatud selge eesmärgiga õppeprogramm rühmale. Toimub kas kohapeal (nt koolitusklassis), veebis reaajas või hübriidvormis. Kõrgharidusõppes osalemine kuulub siia alla üksnes juhul, kui õpe on vähemalt osaliselt ettevõtte poolt rahastatud. Jagunevad omakorda:
 - Ettevõttesisesed täienduskoolituskursused – ettevõtte planeerib ja korraldab; sisu eest vastutab ettevõtte.
 - Ettevõttevälised täienduskoolituskursused – ettevõtte tellib, aga koolituse planeerib ja korraldab välispartner; sisu eest vastutab koolitaja (mitte ettevõtte).
- Teised koolitusviisid - Vähem struktureeritud õpe, mis toimub sageli vahetult töökohal. Näiteks juhendatud väljaõpe töökohal, töörotatsioon, konverentsid või iseseisev e-õpe.

Täienduskoolituse alla ei kuulu juhuslik õppimine töökohal ega ka põhihariduse, keskhariduse või kutsehariduse omandamine.

3.1 Kas teie ettevõtte korraldas 2025. aastal oma töötajatele ettevõttesiseseid täienduskoolituse kursusi?

Ettevõttesiseseid täienduskoolituskursuseid kavandab ja korraldab ettevõtte ise. Tähtis on, et ettevõtte vastutaks koolituse sisu eest ise.

- Jah
- Ei

3.2 Kas teie ettevõtte pakkus 2025. aastal oma töötajatele ettevõtteväliseid täienduskoolituse kursusi (sh ettevõtte rahastatavat kõrgharidusõpet)?

Ettevõtteväliseid täienduskoolituskursuseid kavandavad ja korraldavad organisatsioonid, mis ei kuulu ettevõttele. Tähtis on, et koolituse sisu eest ei vastuta ettevõtte ise, vaid koolitaja.

- Jah
 Ei

3.3 Milliseid teisi koolitusviise kasutas teie ettevõtte 2025. aastal oma töötajate täienduskoolituseks?

Valige kõik sobivad.

- Juhendatud väljaõpe töökohal (Sihipäraselt planeeritud väljaõpe, juhendamine või praktiline kogemus töökohal või tavapärasel tööolukorras, kasutades tööks vajalikke tavalisi töövahendeid. Õpe toimub tööandja algatusel või korraldusel ning juhendaja või instruktor on alati kohal. Tavaliselt on see individuaalne või toimub väikestes gruppides.)
- Töökohtade vahetus, rotatsioon, lähetused või õppereisid (Töökohtade vahetust, töötajate stažeerimist teistes ettevõtetes, töölähetusi ja õppekäike käsitletakse koolitusena, kui need korraldatakse eesmärgiga arendada või täiustada neis osalevate töötajate oskusi. Arvesse ei lähe tavapärasel töötajate üleviimised ühelt ametikohalt teisele ja lähetused, kui need ei ole osa pikemaajalisest personali arendamise kavast.)
- Messid, töörühmad, seminarid või konverentsid (Konverentsidel, messidel, töörühmades ja seminaridel osalemist arvestatakse koolitusena üksnes juhul, kui neis osalevate töötajate põhieesmärk on õppimine või millegi uue omandamine.)
- Kvaliteediringid või õpperühmad (Kvaliteediring on töörühm, mille eesmärk on lahendada töökeskkonna- ja tootmisprobleeme. Õpperühm on ettevõtte töötajate rühm, kelle eesmärk on viia end paremini kurssi töökorraldusele, tööprotsessidele ja töökohale esitatavate nõuetega. Neis osalemist käsitletakse õppena juhul, kui osalejate eesmärk on uute teadmiste omandamine.)
- Iseseisev õppimine või e-õpe (Sihipärane ja eelnevalt planeeritud tööga seotud õppimine, kus töötaja valib ise õppimise aja ja koha ning koolitajat ei ole. Õppimine võib toimuda tööl, kodus või avalikes asutustes (nt raamatukogus) ning kasutada erinevaid vahendeid (nt e-õppe materjalid, video-/audiofailid, arvutiprogrammid, trükised). Iseseisev õppimine on eesmärgistatud tegevus, mille alla ei kuulu struktureerimata ja juhusliku info otsimine internetist ega täienduskoolituse kursuste raames toimuv iseseisev õppimine.)
- Mitte ükski eespool mainitustest

3.3.1 Kui suur osa töötajatest kasutas 2025.a jooksul eelmises küsimuses mainitud teisi koolitusviise?

	Vähem kui 10% kõigist töötajatest	10% kuni 50% kõigist töötajatest	Üle 50% kõigist töötajatest
Juhendatud väljaõpe töökohal	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Töökohtade vahetus, rotatsioon, lähetused või õppereisid	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Messid, töörühmad, seminarid või konverentsid	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Kvaliteediringid või õpperühmad	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Iseseisev õppimine või e-õpe	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Kaks järgmist küsimust on 2024. aasta kohta.

3.4 Kas teie ettevõtte pakkus oma töötajatele ettevõttesiseseid või -väliseid täienduskoolituse kursusi 2024. aastal (sh ettevõtte rahastatavat kõrgharidusõpet)?

Jah

Ei

3.5 Kas teie ettevõtte pakkus oma töötajatele 2024. aastal teisi koolitusviise?

Vähem struktureeritud õpe, mis toimub sageli vahetult töökohal. Näiteks juhendatud väljaõpe töökohal, töörotatsioon, konverentsid või iseseisev e-õpe.

Jah

Ei

3.6 Milliseid toetusi või soodustusi sai teie ettevõtte 2025. aastal täienduskoolituste korraldamiseks? Valige kõik sobivad.

Täienduskoolitused = ettevõttesisesed ja ettevõttevälised täienduskoolituse kursused ning teised koolitusviisid

Maksusoodustus

Euroopa Liidu toetus (sh Euroopa Sotsiaalfond)*

Riiklik toetus

Muud soodustused ja toetused

Mitte ükski eespool mainitust

→ 4.1

** Euroopa Sotsiaalfondi puhul märkige ainult otsetoetus ettevõttele. Töötajate osalemist riiklikel ESF-rahastusega koolitustel ärge arvestage.*

3.6.1 Palun märkige täiendkoolituste korraldamiseks saadud toetuse summa.

Kui te ei tea täpset summat, palun sisestage ligikaudne hinnang.

EUR: _____

OSA 4. KOOLITUSKULUD JA KVALITEET

OSA 4 küsimustele 4.1.1 kuni 4.2.2 tuleb vastata juhul, kui punktis 3.1 või 3.2 on märgitud, et ettevõtte korraldas ettevõttesiseseid või -väliseid täienduskoolituskursusi.

4.1.1 Mitu teie ettevõtte töötajat osales 2025. aastal täienduskoolituse kursustel (k.a ettevõtte rahastatavas tasemeõppes)?

Igat isikut arvestage ainult üks kord, olenemata koolituste arvust.

Kokku: _____

sh naised: _____

sh mehed: _____

4.1.2 Mitu tundi tasustatud tööaega kulus ettevõtte töötajatel 2025. aastal täienduskoolituse kursustele (k.a ettevõtte rahastatavale kõrgharidusõppele)?

Täienduskoolituse tundide koguarv on kogu aeg, mille töötajad vaadeldaval aastal tegelikult veetsid täienduskoolituse kursustel. Arvesse läheb vaid koolitusel viibitud aeg, mitte kursuste vaheline töö ega koolitusele kulunud sõiduaeg. Näiteks nädalase koolituse puhul arvestatakse ainult koolituse sisuline kestus. Kui koolitusel osaletakse kord nädalas, arvestatakse vaid need päevad. Arvesse läheb ainult tasustatud tööaeg, mil töötaja oleks muidu töötanud. Tasemeõppes arvestatakse ka tasustatud õppepuhkus.

Kokku (tundi): _____

sh **ettevõttesiseste** kursustele (tundi): _____

sh **ettevõtteväliste** kursustele (tundi): _____

4.1.3 Milliste valdkondade täienduskoolituskursustele (sh ettevõttesisesed ja -välised) kulus teie ettevõtte töötajatel 2025. aastal kõige enam tasustatud tööaega?

Valige kuni kolm kõige olulisemat.

- Üldised IT-oskused (Arvuti ja interneti kasutamine, töö tekstidokumentidega, lihtne tabelarvutus)
- Spetsiifilised IT-oskused (Erialased IT-teadmised, mis hõlmavad spetsiifilisi oskusi nagu näiteks koodikirjutamise oskus erinevates programmeerimiskeeltes või veebilehtede loomine.)
- Juhtimisoskused (Töötajate juhtimine ja nende tegevuste planeerimine)
- Meeskonnatööoskused (Kolleegidega suhtlemine, meeskonnatöö)
- Klienditeenindusoskused (Klientidega tegelemine, teiste veenmine või mõjutamine)
- Probleemilahendusoskused (Probleemide või vigade märkamine, põhjuste väljaselgitamine ja lahenduste väljamõtlemine)
- Haldusteadmised ja -oskused (Administratiivses oskused nagu arvetega tegelemine, aja juhtimine jm)
- Võõrkeeleskus (Lugemine, kirjutamine, kuulamine ja rääkimine võõrkeeles)
- Tehnilised, praktilised või töospetsiifilised oskused ja teadmised (Masinate käsitsemine, toote või teenuse müümine jpm)
- Suulise ja kirjaliku suhtlemise oskus (Kõnede või ettekannete pidamine; pikkade aruannete, käsiraamatute, artiklite või raamatute lugemine ja kirjutamine)

Kirja- ja/või arvutamisoskus (Lihtne aritmeetika, arvutused kasutades kümnendikke, protsente või murde; kirjaliku informatsiooni, nagu vormide, teadete, siltide või lühikeste dokumentide lugemine või kirjutamine)

Muu oskus

4.1.4 Mitu protsenti 2025. aastal täienduskoolituskursustele kulunud ajast moodustasid kohustuslikud koolitused?

Kohustuslikud koolitused on sellised täienduskoolitused, mida ettevõtte peab regulaarselt korraldama seadusest või muudest regulatsioonidest tulenevalt (nt töötervishoiu- ja tööohutuskoolitused).

Kogu täiendkoolitusele kulunud aeg on 100%.

Kohustuslikud koolitused %: _____

4.1.5 Milliseid koolituskorraldajaid kasutas ettevõtte 2025. aastal ettevõtteväliste täienduskoolituste jaoks kõige rohkem?

Valige kuni kolm koolituse korraldajat, kellega seotud tasustatud koolitustunde on töötajate kohta kõige rohkem.

Kutseõppeasutused, kõrgkoolid ja ülikoolid, kelle põhitegevus on tasemekoolitus

Muud avaliku sektori koolitusasutused

Erakoolitusettevõtted

Eraettevõtted, kelle põhitegevusala ei ole koolitamine (näiteks tehnika või varustuse pakkujad, emaaettevõtted)

Tööandjate ühendused, kaubanduskojad, kutse- ja erialaliidud

Ametiühingud

Muud koolitajad

4.1.6 Millised kulutused kaasnesid ettevõttel 2025. aastal ettevõttesiseste ja ettevõtteväliste täienduskoolituskursuste pakkumisega (ilma sisendkäibemaksuta)?

Kui kulu pole võimalik eraldi jaotada, palun märkige 4.1.6 kõikidel variantidel 'Kulutuste summa' 0 ja kogu summa kokku 4.1.7 küsimuse juurde.

	Jah	Ei	Kui jah, siis kulutuste summa
Ettevõttevälise koolituse korraldajale makstud tasu	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	EUR: _____
Täienduskoolitusest osavõtjate lähetuskulu	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	EUR: _____
Ettevõttesiseste koolitajate tööjõukulu	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	EUR: _____
Koolituskeskuse, -hoonete või ettevõtte spetsiaalsete koolitusruumide ja õppematerjalide kulud	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	EUR: _____

4.1.7. Kui kulutusi ei ole võimalik jagada erinevate liikide vahel, märkige koolituskulud kokku (ilma sisendkäibemaksuta).

EUR: _____

4.2.1 Kas ettevõtte hindab (analüüsib) täienduskoolituste tulemusi?

Täienduskoolitused = ettevõttesisesed ja ettevõttevälised täienduskoolituse kursused ning teised koolitusviisid

Hindamise meetodid võivad olla järgmised: kirjalik või praktiline test; koolitusest osavõtjate rahulolu uuring; koolitusest osavõtjate töökäitumise või tegevuse muutuse hindamine olenevalt koolituse eesmärgist; koolituse mõju hindamine osakondade või kogu ettevõtte seisukohalt.

- Jah, kõiki
- Jah, kuid mitte kõiki
- Ei hinda, koolitusel osalemisest ettevõttele piisab → 4.3.1

4.2.2 Milliseid meetodeid ettevõtte täienduskoolituste tulemuste hindamiseks kasutab?

Valige kõik sobivad.

- Kirjalik või praktiline test
- Koolitusest osavõtjate rahulolu uuring
- Koolitusest osavõtjate töökäitumise või tegevuse muutuse hindamine olenevalt koolituse eesmärgist
- Koolituse mõju hindamine osakondade või kogu ettevõtte seisukohalt
- Muud meetodid

4.3 Täienduskoolituste pakkumist piiravad tegurid 2025. aastal

Vastake siis, kui ettevõtte pakkus 2025. aastal täienduskoolitust (kursustena või muude koolitusviisidena).

4.3.1 Kas mõni järgmistest teguritest piiras 2025. aastal teie ettevõttes täienduskoolituste pakkumist?

Valige kõik sobivad.

- Ettevõtte strateegiaks oli värvata juurde ainult vajaliku kvalifikatsiooniga inimesi
- Ettevõttel on raskusi koolitusvajaduste hindamisega
- Sobivate koolituste puudumine
- Koolituste kõrge maksumus
- Ettevõtte keskendus pigem praktikantidele
- Ettevõtte keskendus koolitustele eelmistel aastatel
- Töötajad on oma tööülesannetega liiga hõivatud
- Muu
- Ei, piiravaid tegureid ei olnud (pakutud koolitused vastasid ettevõtte vajadustele)

4.4 Täienduskoolituste mittepakkumise põhjused 2025. aastal

Vastake siis, kui ettevõtte ei pakkunud 2025. aastal täienduskoolitust (ei kursustena ega muude koolitusviisidena).

4.4.1 Mis põhjusel ei pakkunud teie ettevõtte 2025. aastal oma töötajatele täienduskoolitust? Valige kõik sobivad.

- Töötajate oskustase vastas ettevõtte vajadustele
- Ettevõtte värbab ainult vajalike oskustega inimesi
- Ettevõttel on raskusi koolitusvajaduste hindamisega
- Sobivate koolituste puudumine
- Koolituste kõrge maksumus
- Ettevõtte keskendub pigem praktikantidele
- Ettevõtte keskendus koolitustele eelmistel aastatel
- Töötajatel on suur koormus ja ajapuudus
- Muu põhjus

OSA 5. PRAKTIKANTIDE VÄLJAÕPE

5.1 Kas teie ettevõttes oli 2025. aastal praktikante, kes omandasid kutseharidust (st mitte kõrgharidust)?

- Jah → 5.2
- Ei

5.2 Mis põhjustel pakkus teie ettevõtte väljaõpet kutseõppe praktikantidele?

Valige kõik sobivad

- Koolitada praktikante kui võimalikke tulevasi töötajaid vastavalt ettevõtte kvalifikatsiooninõuetele
- Valida praktikantide seast parimaid töötajaid ettevõttesse tööle kutsumiseks
- Vähendada riski, et ettevõttesse värvatakse kvalifikatsiooninõuetele mittevastavaid töötajaid
- Kasutada praktikante ajutise tööjõuna ettevõtte hetkevajaduste katmiseks
- Muu põhjus

Palun hinnake, kui palju Teil selle küsimustiku täitmiseks, kaasa arvatud juhendiga tutvumiseks ja andmete ettevalmistamiseks aega kulus. Märkige kõigi töötajate kulutatud aeg kokku.

Tundide arv _____

Küsimustiku täitmine on lõppenud. Täname Teid osalemast!

DEFINITSIOONID

Mõiste	Selgitus
Töötajad	<p>Töötajate arv on aruandeaasta keskmine töötajate arv, sõltumata nende töönädala pikkusest.</p> <p>Töötavad isikud on:</p> <ul style="list-style-type: none"> • ettevõttes töötavad omanikud; • täis- või osaajatööga hõivatud isikud, kes on töö eest tasu saajate nimekirjas; • väljaspool ettevõtet töötavad (turustuspõhised jt), kuid ettevõtte töötajate koosseisu ja töö eest tasu saajate nimekirja kuuluvad isikud; • ajutiselt töölt puuduvad isikud (haiguslehel, tasulisel puhkusel ja õppepuhkusel olijad, streikijad jt); • hooajatöötajad ja kodus töötavad isikud, kes on töö eest tasu saajate nimekirjas; • töövõtulepinguga töötavad isikud; • tasuta töötavad pereliikmed ehk töötajad, kes elavad koos ettevõtte omanikuga ja töötavad ettevõttes regulaarselt, kuid kellega ei ole sõlmitud töölepingut ja kes ei saa tehtud töö eest tasu. Sellesse kategooriasse kuuluvad ainult need, kes ei ole mõnes teises ettevõttes põhikohaga töö eest tasu saajate nimekirjas. <p>Töötavate isikute hulka ei arvestata:</p> <ul style="list-style-type: none"> • kõnealuses ettevõttes tegutsevaid, kuid mõne teise ettevõtte koosseisu kuuluvaid töötajaid • pikka aega töölt eemal olevaid isikuid (lapsehoolduspuhkusel, ajateenistuses ja tasustamata puhkusel viibijad jt), kes on puudunud ja pole tasu saanud kogu 2025. aasta vältel. • vabatahtlikke ja kutsehariduse praktikante.
Töötatud tundide koguarv	<p>Kõigi töötajate tegelikult töötatud tunnid vaatlusperioodi jooksul.</p> <p>Siia alla kuuluvad:</p> <ul style="list-style-type: none"> • normaaltööaeg, töö ettevalmistamine, seadmete jooksev remont, töövahendite puhastamine ja hooldamine, töökäskude ja aruannete täitmine; • lühikesed tee- ja kohvipausid töökohal; • töökohal oldud, kuid mittetöötatud aeg, nt töö ajutise puudumise või seadme rikkest tingitud seisaku tõttu jms; • tasustatud ületunnid; • tööalasel koolitusel viibimise aeg. <p>SIIA EI KUULU:</p> <ul style="list-style-type: none"> • tasustatud, kuid tegelikult mittetöötatud tunnid (puhkuse ja haiguse aeg jt) • tasustamata puhkused, • lõuna, • tööle ja töölt koju sõidu aeg, • praktikantidel koolis viibimise aeg. <p>Näiteks töötas ettevõttes 2025. aastal 10 täiskohaga töötajat. Aastas töötavad nad 11 kuud ja 1 kuu puhkavad. Keskmiselt on ühes kuus 168 töötundi. Oletame, et keskmiselt osales iga töötaja aasta jooksul koolitustel 3 tööpäeva. Seega oleks selle ettevõtte töötajate töötundide koguarv 2025. aastal $(10 \times 11 \times 168) - (10 \times 3 \times 8) = 18\,240$ tundi.</p>

Mõiste	Selgitus
Täiendus- koolitus	<p>Täienduskoolitus on ettevõtte poolt planeeritud ja spetsiaalselt õppimise eesmärgil koolitusmeetmed või -tegevused, sh tasemeõpe, mida ettevõtte oma töötajatele osaliselt või täielikult rahastab (osalise rahastamise alla kuulub ka tasustatud õppepuhkus ja tasustatud töötundide ajal kooliskäimise võimaldamine). Täienduskoolituseks ei loeta tasemehariduse õppurite praktikat ettevõttes.</p> <p>Täienduskoolitus jaguneb:</p> <ul style="list-style-type: none"> • ettevõttesisesteks kursusteks, • ettevõttevälisteks kursusteks ning • teisteks koolitusviisideks.
Täiendus- koolitus- kursused	<p>Täienduskoolituskursused__ - Koolitaja poolt korraldatud selge eesmärgiga õppeprogramm rühmale. Toimub kas kohapeal (nt koolitusklassis), veebis reaalajas või hübriidvormis. Kõrgharidusõppes osalemine kuulub siia alla üksnes juhul, kui õpe on vähemalt osaliselt ettevõtte poolt rahastatud.</p> <p>Koosneb ettevõttesisesteks ja -välisteks kursusteks:</p> <p>Ettevõttesiseseid täienduskoolituse kursuseid kavandab ja korraldab ettevõtte ise. Tähtis on, et ettevõtte vastutaks koolituse sisu eest ise. Ettevõttesiseseid koolitusi kavandab ja korraldab näiteks ettevõtte personaliosakond, ehkki koolitus ise võib toimuda ka väljaspool ettevõtet, s.t koolituse toimumise asukoht ei ole tähtis.</p> <p>Ettevõtteväliseid täienduskoolituse kursuseid kavandab ja korraldab koolitusorganisatsioon, mis ei kuulu ettevõttele, või koolitusorganisatsioon, mis kuulub ettevõtte ematäienduskoolitusele. Tähtis on, et koolituse sisu eest ei vastuta ettevõtte ise, vaid koolitaja; ettevõtte valib koolituse välja ja ostab selle. Koolitus võib toimuda nii ettevõttes kohapeal kui ka väljaspool ettevõtet, s.t koolituse toimumise asukoht ei ole tähtis.</p>
Teised koolitus- viisid	<p>Teised koolitusviisid on üldjuhul seotud kursustest vähem struktureeritud õppega otse töökohal ja tööprotsessi käigus. Koosneb:</p> <p>Juhendatud väljaõpe töökohal – sihipäraselt planeeritud väljaõpe, juhendamine või praktiline kogemus töökohal või tavapärasel tööolukorras, kasutades tööks vajalikke tavalisi töövahendeid. Õpe toimub tööandja algatusel või korraldusel ning juhendaja või instruktor on alati kohal. Tavaliselt on see individuaalne või toimub väikestes gruppides.</p> <p>Töökohtade vahetus, rotatsioon, lähetused või õppereisid – töökohtade ringlust, töötajate stažeerimist teistes ettevõtetes, töölähetusi ja õppekäike käsitletakse koolitusena, kui need korraldatakse eesmärgiga arendada või täiendada neis osalevate töötajate oskusi. Arvesse ei lähe tavapärased töötajate üleviimised ühelt ametikohalt teisele ja lähetused, kui need ei ole osa pikemaajalisest personali arendamise kavast.</p> <p>Messid, töörühmad, seminarid ja konverentsid – konverentsidel, messidel, töörühmades ja seminaridel osalemist arvestatakse koolitusena üksnes juhul, kui neis osalevate töötajate põhieesmärk on õppimine või millegi uue omandamine.</p> <p>Kvaliteediringid ja õpperühmad – Kvaliteediring on töörühm, mille eesmärk on lahendada töökeskkonna- ja tootmisprobleeme. Õpperühm on ettevõtte töötajate rühm, kelle eesmärk on viia end paremini kurssi töökorraldusele, tööprotsessidele ja töökohale esitatavate nõuetega. Neis osalemist käsitletakse õppena juhul, kui osalejate eesmärk on uute teadmiste omandamine.</p>

Mõiste	Selgitus
	<p>Iseseisev või e-õpe – sihipärane ja eelnevalt planeeritud tööga seotud õppimine, kus töötaja valib ise õppimise aja ja koha ning koolitajat ei ole. Õppimine võib toimuda tööl, kodus või avalikes asutustes (nt raamatukogus) ning kasutada erinevaid vahendeid (nt e-õppe materjalid, video-/audiofailid, arvutiprogrammid, trükised). Iseseisev õppimine on eesmärgistatud tegevus, mille alla ei kuulu struktureerimata ja juhusliku info otsimine internetist ega täienduskoolituse kursuste raames toimuv iseseisev õppimine.</p>
<p>Kohustuslikud koolitused</p>	<p>Kohustuslikud koolitused on sellised täienduskoolitused, mida ettevõtte peab regulaarselt korraldama seadusest või muudest regulatsioonidest tulenevalt (nt töötervishoiu- ja tööohutuskoolitused). Tavaliselt (kuid mitte ilmingimata) on koolitus kohandatud töökohta vajadustele ja tingimustele. Siia alla kuuluvad:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Seaduse järgi kohustuslikud täienduskoolitused ohtlike või potentsiaalselt ohtlike tööülesannete korral, näiteks kahvellaaduri juhtimine, koolitus ennetavate teenuste jaoks (nt töötervishoiuarstid võivad olla seadusega kohustatud regulaarselt koolitustel käima), koolitused ettevõttes tööohutuse ja terviseküsimumuste eest vastutavatele isikutele ja esmaabikoolitused (seaduse järgi peab teatav arv inimesi olema võimeline esmaabi andma). • Töötajatele mõeldud täienduskoolitused, mille eesmärk on ennast ja teisi kaitsta, näiteks arstide koolitamine selles, kuidas süstlaid kasutada ja ära visata, et vältida süstlanõelaga saadavaid vigastusi, laborantide ohutu töötamise koolitused või ka tuletõrjeõppused. Sellised koolitused kuuluvad tavaliselt kohapealse väljaõppe hulka ja neid ei saa alati eraldi välja tuua. Nendelt koolitustelt saadavaid teadmisi peab regulaarselt värskendama ja uuendama.
<p>Täiendus-koolitus-kursustega seotud kulud</p>	<p>Ettevõttevälise koolituse korraldajale makstud tasu – tasud ettevõtteväliste kursuste eest või ettevõttevälistele koolitajatele ja juhendajatele (sh neile, kes on pakkunud ettevõttesiseseid täienduskoolitusi). Hõlmab ka makseid väliskonsultantidele, -hindajatele või -eksamineerijatele kursustega seotud tegevuste eest.</p> <p>Täienduskoolitusest osavõtjate lähetuskulud – täienduskoolitustel osalevate töötajate sõidu- ja elamiskulud. Hõlmab ka mis tahes lisamakseid kursustele sõitmisele kulunud aja eest.</p> <p>Ettevõttesiseste koolitajate tööjõukulu – tööjõukulud, mis on seotud ettevõtte enda koolituskeskuse töötajate ja teiste töötajatega, kes on täielikult või osaliselt seotud täienduskoolituste korraldamise, kavandamise ja juhtimisega ettevõttes. Siia hulka kuuluvad:</p> <ol style="list-style-type: none"> a) sisekoolitajad ja koolituskeskuste töötajad; b) koolituskavaga seotud juhid; c) juhendajad ja koolitusjuhid või -ametnikud; d) kantselei-/haldus- ja muu personal, kes neid tegevusi toetab. <p>Nende töötajate puhul, kelle täistööaeg kulub kursustega seotud tegevusele, tuleb näidata kõigi vastavate töötajate aasta tööjõukulusid kokku. Nende töötajate puhul, kes osalevad täienduskoolitustega seotud tegevuses ainult osaliselt (kulutavad sellele osa oma tööajast), tuleb näidata seda osa tööjõukuludest, mis vastab täienduskoolitustega seotud tegevuses osalemise ajale.</p> <p>Koolituskeskuse, -hoonete või ettevõtte spetsiaalsete koolitusruumide ja õppematerjalide kulud – kulud, mis hõlmavad ruumide haldamist ning ruumide ja seadmete iga-aastast kulumit. Arvesse tuleb võtta koolituskeskuse haldamise kulud</p>

Mõiste	Selgitus
	<p>(v.a personali tööjõukulud) või muude täienduskoolitusteks kasutatavate ruumide kulud. Kui kulud ei ole ettevõtte dokumentidest kättesaadavad, võib neid hinnata, kasutades andmeid teiste võrreldava suurusega ja võrreldavate seadmetega ruumide kohta.</p> <p>Sia alla kuulub ka koolituste jaoks ostetud materjalide maksumus. Need võivad olla seadmed nagu projektor, pabertahvel, CD-d, paber, pliiatsid jne.</p>
Koolituspoliitika	<p>Koolituspoliitika kirjeldab töötajate koolitamisega seotud põhimõtteid ja sisaldab infot koolitusvajaduse väljaselgitamise ja korraldamise kohta organisatsioonis.</p> <p>Koolituspoliitikas sõnastatakse:</p> <ul style="list-style-type: none"> • koolitustegevuse eesmärgid; • koolitusvajadus; • koolituste planeerimise ja korraldamise põhimõtted; • koolituste arvestuse ja aruandluse põhimõtted; • koolituste tulemuslikkuse hindamise meetodid.
Koolituskava	<p>Koolituskava on koolituse planeerimise tulemus, mis tehakse mingi perioodi, näiteks ühe aasta kohta.</p> <p>Koolituskava võib sisaldada:</p> <ul style="list-style-type: none"> • koolitustegevuse eesmäärke, • koolitusvormide ja -liikide planeeritavat osakaalu, • prioriteetseid teemasid ja sihtgrupe, • koolitaja infot, • koolituse mahtu, toimumisaegasid ja asukohta, • planeeritavaid vahendeid.