



# Euroopa Sotsiaalfondi Eesti edulood



Toetab Euroopa Liit



## **Euroopa Sotsiaalfondi kolm teguderohket ja edukat aastat Eestis**

Eesti suurim väärtus on inimesed ning meie eesmärk on tagada Eesti inimestele võimalikult head tingimused enese teostamiseks ja arendamiseks. Seda eesmärki on alates Euroopa Liiduga liitumisest aidanud Eestis tõhusalt teostada Euroopa Sotsiaalfond (ESF) – sel aastal oma 50ndat sünnipäeva tähistav Euroopa Liidu struktuurifond, mille sihiks on toetada just inimeste arendamist ja töölase konkurentsivõime tõusu.

Käesolev raamat annab ülevaate Euroopa Sotsiaalfondi rahastatud projektidest Eestis, ajavahemikul 2004 – 2006. Et hõlmata kõiki nende aastate vältel ellu viidud suurepäraseid projekte, tuleks välja anda lausa raamatute seeria, kuid kogutud näited illustreerivad huvilistele nii pildis kui sõnas, kuidas on ESF-i toel parandatud inimeste võimalusi tööturul – arendatud huvitavaid õppemeetodeid, täiustatud koolitussüsteemi, loodud uusi ettevõtteid, aidatud tööturule puuetega inimesi ja palju muud.

Kolme aasta vältel on Euroopa Sotsiaalfondist toetust saanud üle 2200 projekti. Toetuse kogumaht küünib üle miljardi krooni, millele lisandub üle 300 mln krooni Eesti riigi osalust. Projektide kaudu on Eestis ellu viidud mitmeid uuenduslikke ideid, mis on aidanud kaasa inimeste tööelu ja hariduse parendamisele. Loodame, et sellesse raamatusse kogutud valik ilmekaid pilte ja lugusid annavad edasi häid mõtteid ja ideid ning innustavad tulevasti toetuse taotlejaid.

Euroopa Sotsiaalfondist rahastatavate tegevusvaldkondade ring uuel programperioidil 2007–2013, on väga mitmekesine. Põhilised märksõnad uuel perioodil, mida tegevused toetama peaksid on teadmispõhine majandus ja ühiskond. Peamised viis tegevussuunda, mida toetatakse on: elukestev õpe, teadus- ja arendustegevuse ning kõrghariduse inimressursi arendamine, pikk ja kvaliteetne tööelu, teadmised ja oskused uuendusmeelseks ettevõtluseks ja suurem haldusvõimekus.

Soovin sotsiaalministeeriumi nimel tänada kõiki Euroopa Sotsiaalfondi perioodi 2004 – 2006 rakendajaid.

Head lugemist!

Janno Järve  
Tööala asekancler  
Sotsiaalministeerium

Lisainfoga struktuurifondide kohta saab tutvuda [www.struktuurifondid.ee](http://www.struktuurifondid.ee) ja Euroopa Sotsiaalfondi kodulehel [www.sm.ee/esf](http://www.sm.ee/esf)

## Sisukord

### 1. Harjumaa ja Raplamaa edulood

• Puuetega inimeste arvutiõpe ja internetipunkt .....	6
• Lääne-Harjumaa puudega inimeste tööalane ja sotsiaalne rehabilitatsioon .....	8
• Töötute koolitamine kõnekeskuse operaatoriteks (klienditeenindajateks) läbi vastava väljaõppesüsteemi käivitamine .....	10
• Raplamaa töötute konkurentsivõime tõstmine läbi erialakoolituse ja tööpraktika .....	12
• Õpikeskkonna kohandamine erivajadustega inimeste esmaseks kutseõppeks .....	14
• TIP TIP TAP Mänguväljakud .....	16
• Trükikoja AS Aktaprint innovatsiooniaudit .....	18
• Rapla Maavalitsuse ja Raplamaa omavalitsuste juhtide arenguprogramm .....	20
• "Õpipoisi" koolitajate koolitus .....	22
• Arukate toodete disain – tuleviku eriala .....	24
• Innomet II – Innovaatilise inimressursside arendussüsteemi rakendamine Eestis .....	26
• Põhikoolist väljalangenud riskigruppi kuuluvate õpilaste taaskasamine haridusse individualiseeriva eelkutsesüsteemi abil .....	28
• Uus võimalus – arendatud koolitusmudel põhikooli poolelijättnud õpilastele .....	30

### 2. Hiiumaa, Saaremaa, Läänemaa ja Pärnumaa edulood

• Kvaliteedijuhtimise koolitus OÜ-s Veemaailm INC .....	32
• Teeninduse arendamine Hiiumaal .....	34
• Tööpraktika noortele vanuses 16–24 ja uue eriala omandanud töötutele .....	36
• Väiksema konkurentsivõimega sotsiaalprobleemidega töötute kompleksne aktiveerimine Saare- ja Hiiumaal .....	38
• Üle 50-aastased töötajad on tööturul konkurentsivõimelisemad läbi täiendõppe .....	40
• Metsamajanduse õppekava arendus ja õppekvaliteedi kindlustamine .....	42
• Hiiumaa koondamisteate saanud isikute tööturule integreerimine kombineeritud aktiivsete tööhõivemeetmete abil .....	44
• Kihnu töötute ja heitunud konkurentsivõime tõstmine ning tööerakendamine Kihnu saarel ja Pärnu linnas .....	46
• Strateegilise planeerimise ja meeskonnatöö koolitus Lääne Politseiprefektuuri tipp- ja keskastme juhtidele .....	48
• Saarte käsitöölise täiendõpe .....	50
• Hiiumaa tööpuuduse vähendamine läbi efektiivse tööturupoliitika meetmete .....	52
• Lääne Maavalitsuse struktuuriüksuste juhtide juhtimissuutlikkuse arendamine .....	54
• Pärnumaa Omavalitsuste Liidu juhtimisevõimekuse arenguprogramm .....	56
• Riskirühmade rehabilitatsioon Läänemaal .....	58
• Tootmisettevõtte keskastmejuhtide koolitus AS-is EEK-TRADE .....	60
• Läänemaa töötute aktiivne integreerimine tööturule .....	62
• Saare Maavalitsuse tipp- ja keskastmejuhtide juhtimisevõimekuse tõstmine .....	64
• OÜ Roomaja osalemine mentorlusprogrammis .....	66

### 3. Ida-Virumaa, Lääne-Virumaa ja Järvamaa edulood

• AS Viru Keemia Grupi töeteravishoiu ja -ohutusalase juhtimissüsteemi arenduskoolitus .....	68
• Mitte-eestlaste integreerumine EV töö- ja elukeskkonda .....	70
• Järvamaa aktiveerimiskeskuse väljaarendamine .....	72
• Narva regiooni töötute ja koondamisohus töötajate tööturule integreerimine mitmekülgsete .....	74
• Töötajate lõimimine tööturule läbi rehabilitatsiooni ja tööturukoolituse Lääne-Virumaal .....	76

• Eesti-sisesed tööjülähetused keelepraktika eesmärgil .....	78
• Keskealiste madala konkurentsivõimega töötute integratsioon tööturule Kohtla-Järve regioonis .....	80
• OÜ Muusikakool Rajaotsa osalemine mentorlusprogrammis .....	82
• Öendus- ja hooldusala kutseõppehariduse arendamine .....	84
• Rahvusvahelisel tasemel keskkonnatehnika lukksepa koolitus Eesti kutsehariduses .....	86
• Hariduslikud tugiteenused ja koolitatud personal, kui võrdsete võimaluste loomine hariduse omandamisel .....	88
• Puhastusteeninduse kutsekvaliteedi tõstmine rahvusvahelisele tasemele .....	90
• Edukas integreerumine tööturule uute oskustega .....	92
• Juhtimiskoolitus AS-is Viking Window: tööjaotuse korrastamine, juhi ajakasutus .....	94
• Kvaliteedijuhtimissüsteemi siseaudiitorite koolitus ettevõtte juhtkonna võtmeisikutele .....	96
• Ratsutamisravi määravate füsioterapeutide ning ratsutamisravi läbiviivate spetsialistide ettevalmistamine .....	98
• Maanaiste ettevalmistus kvaliteetsete käsitöötoodete tegijaiks .....	100
• Läbi juhtimiskoolituse kvaliteedijuhtimise sertifikaadini .....	102
• Järvamaa omavalitsusametnike juhtimisalane koolitus .....	104
• Strateegilise juhtimise koolitus Lääne-Viru Maavalitsuse juhtivtöötajatele .....	106
• Rakenduskõrgharidusõppe integreeritud nõustamis- ja praktikasüsteemi loomine TÜ Narva Kolledžis .....	108

#### 4. Võrumaa, Põlvamaa ja Valgamaa edulood

• Valgamaa naiste ja noorte emade tööpuuduse vähendamine ja väikeettevõtluse soodustamine .....	110
• Traditsiooniliste ehitustehnikate ja restaureerimistöõde koolituslaager .....	112
• FIE Tõnu Tamme osalemine kasvustrateegia-koolitusel .....	114
• Innovatsiooniaudit AS-is Röpina Paberivabrik .....	116
• Põlva Maavalitsuse tipp- ja keskastmejuhtide juhtimisvõimekuse tõstmine .....	118
• Põlvamaa töötute tööturule integreerimine .....	120
• Töö tugi Kagu-Eestis – tööhõiveprobleemide lahendamine ja ennetamine tugiisikute võrgustiku kaudu .....	122
• Elukestvat õpet toetava õpikeskkonna ja õppimisvõimaluste loomine täiskasvanud õppijale Kagu-Eestis ja Viljandimaal .....	124
• Integreeritud juhtimiskoolitus Võrumaa kohalike omavalitsuste ja maavalitsuste tipp- ja keskaste juhtidele avaliku sektori organisatsioonide juhtimisvõimekuse ja haldussuutlikkuse tõstmiseks .....	126
• Innovatsiooniaudit AS-is Lapi MT .....	128
• Võrumaa väikelaste emade tagasitoomine tööturule .....	130
• Ärka Peipsi äär ja Võrumaa meel .....	132
• OÜ Kodukatuse osalemine mentorlusprogrammis .....	134
• Eelkuteõpe – suunanäitaja elukutse valikul .....	136
• OÜ A. Wetroni osalemine mentorlusprogrammis .....	138

## 5. Viljandimaa, Jõgevamaa ja Tartumaa edulood

• Innovatsiooniaudit OÜ-s Same .....	140
• Põhi- ja eelkutsehariduse võimaldamine Jõgevamaa noortele töötutele .....	142
• Kohanemiskoolitus – õpe minu kodukohas .....	144
• Õdede erialase koolituse arendamine .....	146
• Rahvusvahelisel tasemel kaasaegne molekulaartehnoloogia kraadiõpe ning teadus- ja arendustegevuse konkurentsivõime suurendamine .....	148
• Loodusretkejuhiks Luua Metsanduskoolis .....	150
• Õpilase individuaalsuse toetamine .....	152
• Kvaliteetsem karjäärinõustamine ja kutsesuunitlustöö Jõgevamaal ja Illuka vallas .....	154
• Pikaajaliste töötute integreerimine tööturule .....	156
• Tartu Maavalitsuse juhtivametnike koolitus .....	158
• Innovatsiooniaudit OÜ-s Tervix .....	160
• Koduhooldustöötajate pilootprojekt .....	162
• Viljandimaa puudeinimeste toetamine tööturule pääsemisel .....	164
• FIE Ulvi Mäesalu osalemine mentorlusprogrammis .....	166
• Veterinaarmeditsiini alase õppetöö kvaliteedi tõstmine Maaülikoolis süsteemse ettevõttepraktika korraldamise kaudu .....	168
• Innovatsiooniaudit AS-is Hansa Candle .....	170
• Innovatsiooniaudit AS-is Regio .....	172
• Noortekeskus kui võimalus noorte sotsiaalse kaasatuse suurendamiseks .....	174





Käesolev raamat on trükitud taaskäideldud paberile ja trükkimisel  
on kasutatud juurviljaõli baasil valmistatud värve.

Trükkivärv: Siegwirk Temporacing

Paber: Cyclus Offset

# **Euroopa Sotsiaalfondi Eesti edulood**

1. Harjumaa ja Raplamaa edulood



2. Hiiumaa, Saaremaa, Läänemaa ja Pärnumaa edulood



3. Ida-Virumaa, Lääne-Virumaa ja Järvamaa edulood



4. Võrumaa, Põlvamaa ja Valgamaa edulood



5. Viljandimaa, Jõgevamaa ja Tartumaa edulood



## Puuetega inimeste arvutiõpe ja internetipunkt



**Projekti elluviija:** MTÜ Tallinna Puuetega Inimeste Koda.

**Eelarve:** 300 016 krooni, sellest ESF-i toetus 225 012 krooni.

**Kestus:** oktoober 2005 – juuni 2006.

**Eesmärk:** puuetega inimeste teadlikkuse ja arvutikasutamise oskuse kasvatamine, tegevusaktiivsuse ja -võimaluste suurendamine arvuti algõppe korraldamise, tasuta avaliku internetipunkti loomise, arvutiklassis palgaliste/vabatahtlike tugisikute (töö)kogemuse ja abi pakkumise kaudu.

2005. aasta sügisel avati Tallinna Puuetega Inimeste Koja ruumides Endla tänaval internetipunkt, kus hakati korraldama arvutikursusi. Laiemaks eesmärgiks võeti Tallinnas elavatele puuetega inimestele arvutioskuste andmist ning seeläbi paremate võimaluste avamist suhtlemiseks ja ühiskonnaelus osalemiseks.

Eelmise aasta oktoobris alanud kursused läbis edukalt 69 inimest. Õppetöö kestis ühele grupile kaks nädalat, grupis oli keskmiselt 10 inimest. Tallinna Puuetega Inimeste Tegevuskeskuse tasuta internetipunkti külastati seitsme kuu jooksul ligi 700 korda.





“Koolituse lõpus korraldatud ankeetküsitlusest selgus, et inimeste konkurentsivõime tööturul on nende hinnangul paranenud,” ütleb Koja tegevjuht Tauno Asuja ja lisab, et huvi arvutikoolituse vastu oli nii suur, et sel sügisel alanud kursustele hakati end registreerima juba varakult. Projekti esimeses etapis jäi hulk soovijaid koolitusest, sest kohti ei olnud piisavalt. Asuja andmete kohaselt elab Tallinnas kokku üle 17 tuhande puudega inimese, kellest ligi 3300 kuuluvad Tallinna Puuetega Inimeste Koja liikmesühingutesse.

Kuni 2006. aasta juunikuuni rahastas projekti Euroopa Sotsiaalfond, 2006. aasta augustist alates aga Microsoft. Üheksa kuu jooksul läbib arvutikursuse veel 100 inimest. “Põhiliselt tulevad arvutikursustele ikka keskealised ja eakamad,” hindab projekti tugiisik Aron Urb arvutihuviliste vanust. “Ühel kursusel käisid koos isegi üle 90-aastane proua ja ligi 90-aastane härra. Ja nad said edukalt hakkama. Aga nooremad inimesed on lapsest saadik arvutitega kokku puutunud, aga mõned 15–20-aastased on ikka olnud.”

Koolitusi pakutakse kahel tasemel, algajatele ja edasijõudnutele. Algõpe hõlmab põhitõdesid arvutist, Windowsist ja internetist. Edasijõudnud õpivad kasutama Microsoft Office rakendusi, e-posti ja erinevaid internetipõhiseid suhtlusprogramme.

Evgeny Berezovskiy on staažikas arvutiõpetaja. Puuetega Inimeste Koja juures käib ta õpetamas juba pikemat aega. “Peaaegu arvestama veidi teistsuguste vajadustega kui tavaliselt,” räägib Berezovskiy. “Näiteks mõnede inimeste jaoks on hiire või klaviatuuri kasutamine raskendatud.” Erivajadus ei pruugi aga Berezovski sõnul tähendada aeglasemat töötempot. Isegi eakad inimesed on võtnud õppust suhteliselt kiiresti.

## Lääne-Harjumaa puudega inimeste tööalane ja sotsiaalne rehabilitatsioon

Keila linna keskväljakul asub sotsiaalkeskus, mis 2005. aastal alustas Lääne-Harjumaal elavatele tööealistele puudega inimestele suunatud rehabilitatsioonitegevust. Selleks rajati suurem töökeskus Keilasse ja väiksemaid töötubasid ümberkaudseisse valdadesse. Keila keskus toimib kohalike inimeste jaoks nii kooskäimise ja ajaveetmise paigana kui sotsiaalpinnana.

Euroopa Sotsiaalfondist kaasrahastatud projekt algas aga tugisikute koolitamisega 11 kohaliku omavalitsuse tarbeks. "Kõigepealt sai välja kuulutatud konkursid tugisikute leidmiseks," räägib projektijuht, endine tervishoiutöötaja Arge Lärm. "Seejärel toimus Roostal 5-päevane koolitus. Alustasime hoolekandeseadusest ja lõpetasime suhtlemispsühholoogiaga. Lisaks oleme hiljem teinud jätkukoolitusi."

Tugisikud koolitatud, tuli hakata üles otsima puudega inimesi, kes olid sotsiaalsüsteemi pakutavast abist kõrvale jäänud. Praeguseks on projektiga liitunud 175 erivajadusega füüsilise või vaimse puudega inimest. Paljude lapsepõlv jääb nõukogude aega, mil leiti, et haiged inimesed ei tohiks kodust välja tulla. Nii on sotsiaalkeskuse inimesed pidanud palju vaeva nägema, et neid aktiivsesse ellu tagasi pöörduma veenda. Selleks alustati kohviõhtute, huviringide ja väljasõitudega, et õhutada sotsiaalset läbikäimist.

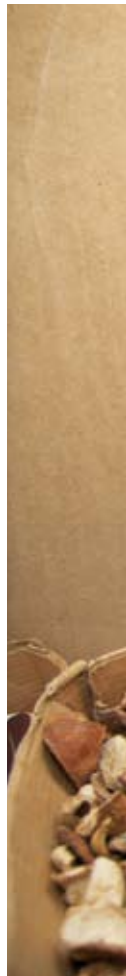
"Näiteks Saue valda moodustati hiljuti väike tugikoda. Viimati, kui nende kokkusaamisel käisin, arutati, mis seltsile nimeks panna. Lõpuks otsustati, et Päikesekiir," jutustab Arge Lärm.

Projekti tugisikute kaudu abistatakse ka märksa pragmaatilisemates küsimustes. Näiteks on 60%-le osalejatest korda aetud puudeastmega seonduv, lisaks on aidatud taotleda passe jm kehtivaid dokumente.

Keila Sotsiaalkeskus vahendab ka võimalusi elatise teenimiseks. Mitmete tööandjatega (nt kohvi ja maitseainete tootja Paulig, lambitarvikute tootja Glamox, pakendifirma Sveiger ja õlletehas Saku) on saadud kokkuleppele puudega inimeste palkamiseks. Tööd tehakse sotsiaalkeskuses, vahendid ja materjal tuuakse kohale. Tehakse nii palju, kui keegi jõuab – mõni kaks, mõni neli-viis tundi päevas. Valmistöö, pakitud maitseainesegude või ühekindsete nõude saatmine tööandjale ja palgamaksimine käib Keila Sotsiaalkeskuse kaudu. Järelevalvet tähtaegade ja kvaliteedi osas teeb samuti keskus. 30 erivajadusega inimest on iseseisva töölepinguga ka avatud tööturule jõudnud. Seda paljuski tänu sotsiaalkeskuse selgitustööle ettevõtjate seas.

### FOTOL:

"Tänu sellele tööle olen saanud parema käe liikuma. Varem tegin kõike ainult vasaku käega. Käsi oleks jäänudki selliseks, kui ma poleks liigutanud," räägib Marju Tui. Lisaks töö mõjule teraapiana tunneb naine rõõmu sellest, et saab end vajalikuna tunda. "Mulle on see elu mõtte tagasi andnud," ütleb ta.



**Projekti elluviija:** Keila Sotsiaalkeskus.

**Eelarve:** 2 294 003 krooni, sellest ESF-i toetus 1 820 680 krooni.

**Kestus:** jaanuar 2005 – detsember 2006.

**Eesmärk:** puudega inimeste tööhõive ja sotsiaalse kaasatuse suurendamine Lääne-Harjumaal.



## *Töötute koolitamine kõnekeskuse operaatoriteks (klienditeenindajateks) läbi vastava väljaõppesüsteemi käivitamise*

Kõnekeskuse operaatorite väljaõppe idee pärineb IT-eksperdilt Linnar Viigilt, kes on ühtlasi arvutikoolitusfirma BCS Koolitus partner. Koostöös Tööturuametiga Tallinnas ja Harjumaa ning Raplamaa osakondadega valmistati BCS Koolitus ette projekti, millega asuti töötuid kõnekeskust omavate ettevõtete jaoks telefoniteenindajateks koolitama. Õppijate rühmad komplekteeriti koos Tööturuametiga, õppetöö korraldamine ja läbiviimine jäi BCS Koolituse olgale.

Esmalt viidi koolitusele soovijatele läbi eeltestimine – selgitati välja kutsesobivus, kontrolliti inglise ja vene keele valdamist, arvuti- ning suhtlemisoskust. “Et paljud on arvutit omal käel õppinud, puudus süsteem. Õpetasime nii kontoritarkvara kui elektronposti kasutamist, ka andmebaaside põhimõtteid. Samuti inglise ja vene keelt suhtlemistasandil,” räägib BCS Koolituse projektijuht Signe Teder.



**Projekti elluvija:** AS BCS Koolitus.

**Eelarve:** 6 127 840 krooni, sellest ESF-i toetus 4 781 971 krooni.

**Kestus:** oktoober 2004 – veebruar 2006.

**Eesmärk:** töötute kvalifikatsiooni parandamine ja nende töölerakendamine läbi käivitava kõnekeskuse operaatorite (klienditeenindajate) väljaõppesüsteemi.



Koolituse mahukaimaks osaks oli väljaõpe kõnekeskuse operaatoriks teoorias ja praktikas. Telefoniteenindajate koolitused toimusid 4-nädalaste tsüklitena, igal kursusel õppis 30 inimest. Projekti oli ühtekokku haaratud 390 inimest. Nende seas oli ligi 20 meest, ülejäänud olid naised. Täna on töö leidnud umbes 95% kursustel osalenutest. Ekspress Hotline võttis oma kõnekeskusesse tööle viis BCS Koolituse projekti kaasatud inimest.

Ekspress Hotline on kõnekeskuse klienditeenindajate koolituse lõpetanutega väga rahul ja on neist kaks edutanud vastutusrikkamale ametikohale. BCS Koolitus on saanud Euroopa Sotsiaalfondi toetuse ka jätkuprojektile, milles soovitakse töötutele telefoniteeninduse kõrval süvendatult õpetada klienditeeninduse ja müügi oskuseid, et valikuvõimalus tööturul oleks suurem.

## Raplamaa töötute konkurentsivõime tõstmine läbi erialakoolituse ja tööpraktika

Ülemöödunud aastal käivitas Tööturuameti Raplamaa osakond projekti, mille eesmärk oli suunata töötuna registreeritud inimesed ümberõppele ning anda seejärel praktikakogemus valitud erialal. Tööturuameti koolituskonsultandi Ülle Ojamäe sõnul valiti programmi 110 inimest, kellest 90 loodeti uuel erialal ka tööle asuvat. 45 koolitatutest haarasid kinni võimalusest proovida uuel erialal praktilist töötegemist. Mehi-naisi liitus koolitusprogrammiga enam-vähem võrdselt.

Kursustele tuldi üle terve Rapla maakonna ning enamasti seetõttu, et kunagi omandatud erialal ei soovitud edasi töötada või ei leidunud maakonnas oskustele vastavat tööd. Ka sattus sekka noori, äsja keskkooli lõpetanud, kel puudus igasugune töökogemus.

Kuid ümberõppe vajaduse tingib ka tehnoloogia areng ja töövõtete muutumine üldisemalt. Ülle Ojamäe toob näiteks supermarketite koristajad: "Koristustöös kasutatakse tänapäeval suuri puhastusmasinaid ja inimene peab saama väljaõppe, kuidas seda kasutada, kui palju panna kemikaali, millist nuppu vajutada."

Koolitusi pakkusid Raplamaa inimestele Kesk-Eesti Arenduskeskus, OÜ Puhastuseksperit, Viljandi Kultuuriakadeemia, Tallinna Ehituskool jt. Omandada sooviti klienditeenindaja, müüja, andmesisestaja-asjaajaja, õmbleja, maniküürija-pediküürija, raamatupidaja, pottsepp-kaminameistri, korstnapühkija, puhastusteenindaja jm ameteid.

Kõik algas aga küsitlusest, mille Tööturuamet tööandjate seas korraldas. "Uurisime, millist tööjõudu Rapla maakonnas vajatakse. Saatsime ettevõtjatele ankeedid või käisime ise kohapeal ning saime teada, missuguseid töötajaid vajatakse," räägib Ülle Ojamäe. Kuigi töötajate väljaõpetamine peaks olema tööandja kohustus, selgub, et reaalses elus napib selleks ressursse. Kuid Tööturuameti üks eesmarke ongi koostöö kohalike tööandjatega.

"Loogiline on, et kui ettevõtja otsib töötajat, siis võtab ta ühendust Tööturuametiga, et leida sobiv kandidaat, kellel juba on vajalikud oskused, kuid kes ei ole mingil põhjusel tööle saanud," selgitab Ojamäe. "Teine võimalus on, et leidub inimene, kes on nõus pakutud tööd tegema, aga peab esmalt omandama vajalikud oskused." Kas aga töötajad oma valikutes ei eksi? Siin tuleb appi Tööturuameti karjäärinõustaja, kes selgitab välja inimese võimekuse, kiiruse jmt näitajad. Siis on väiksem ka tõenäosus, et keegi kallil ja pikaajalise koolituse järel leiab valitud ameti enda jaoks sobimatu olevat. Lisaks pidi iga koolitaja uue ameti õppijad suunama esmalt koolipraktikale, kus saadi kätte n-ö esimesed ristsed. Järgnes tööpraktika, tõsi, vabatahtlik, kuid pea pooled ümberõppijatest kasutasid selle võimaluse ära. Nii mõnigi leidis endas soovi läbida veel ettevõtluskursused ning hakata iseenda tööandjaks.

Märjamaa sotsiaalabikeskuse ruumides tegutseb OÜ Beebikeskus, mis korraldab beebikooli ja väikelaste mängukooli tööd. Lastega tegelevad seal Kristiina Kristin ja Merit Suurna, kellest viimane õppis Tööturuameti koolituse käigus Viljandi Kultuuriakadeemias beebikooli juhendajaks, omandades muusikalised, lastepsühholoogia alased jm vajalikud oskused. Ärijuhtimist õppinud ja Tallinnas töötanud Merit otsustas ümberõppe kasuks põhjusel, et soovis pärast lapse sündi kodukohas tööd leida.



**Projekti elluviija: Tööturuameti Raplamaa osakond.**

**Eelarve: 1 295 058 krooni, sellest ESF-i toetus 636 676 krooni.**

**Kestus: koos ettevalmistusperioodiga juuli 2004 – november 2005.**

**Üldeesmärk: erialata, aegunud erialaga või töökogemuseta õppimisvalmis töötute konkurentsivõime on tõusnud. Töötud on omandanud uued ja kaasaegsed oskused lähtudes tööandjate tööturuvajadustest. Alaeesmärgina on töötud läbi tööpraktika omandanud tööharjumuse ja saanud konkreetse töökogemuse ettevõtja juures.**

Tallinnas operatiivauto juhina töötanud Vello Roots (48) leidis ühtäkki, et 90 kilomeetri kaugusele tööle sõitmine on nii kulukas, et ei tasu end ära. Vello õppis Tallinna Ehituskoolis hoopis pottsepak ja ehitab nüüd pliite, kaminaid ja ahjusid. Lisaks on ta ka paberitega korstnapühkija, sest kui kamin valmis, peab korsten selle ka "vastu võtma", nagu mees ise ütleb.

## 16 Õpikeskkonna kohandamine erivajadustega inimeste esmaseks kutseõppeks

Päevakeskus Käo on sotsiaalasutus, mis juba 10 aastat erivajadustega lastele toetavaid teenuseid osutab. Pakutakse nii päevahoiu- kui rehabilitatsiooniteenuseid raske ja sügava vaimupuudega ning liitpuudega lastele ja noortele. Keskuses on loodud eakohast arengut toetav keskkond kaasaegsete ruumide, abivahendite, tugiteenuste ja rehabilitatsiooni näol.

Käo tänava majas asub ka Tallinna I Internaatkooli hooldusõppe osakond, mis annab õppijate erivajadustele kohandatud põhihariduslikku koolitust individuaalsete õppekavade alusel. "Käo keskkuses on loodud tingimused, kus lapsed, kellel on äärmiselt sügav eripära, saavad omale võimetekohase hariduse. Nad õpivad tegema kõige lihtsamaid enesehoolduse toiminguid ja saavad aru lihtsast kõnест ning suudavad end väljendada kas piltkeeles või sõnaliselt vormis," räägib eripedagoog ja projekti mentor Helma Täht.

Hooldusõppe toimub hommikupoolikuti viies klassikomplektis. Korraga seitsme õpilasega töötavat pedagoogi aitavad õppetundides abiõpetajad ja kasvatajad.



"Nüüd ollakse nii kaugel, et lastel hakkab põhikooli aeg täis saama," ütleb Helma Täht ja lisab, et kuigi kutseõppeasutuse seaduse alusel on riigil ja kohalikul omavalitsusel kohustus tagada soovijatele põhikoolijärgne kutseharidus, puudub Eestis (erinevalt näiteks Soomest) mudel raskest ja/või sügavast vaimupuudest tingitud hariduslike erivajadustega noorte kutseõppeks.

Probleemi lahendamiseks algatas Käo keskus projekti "Õpikeskkonna kohandamine erivajadustega inimeste esmaseks kutseõppeks", mille raames tahetakse luua esmakordselt Eestis õpikeskkond põhikoolijärgseks eakohaseks arenguks kutseõppija eas raske ja sügava füüsilise või vaimse puudega

inimestele. Viimaste vaimne vanus jääb sageli 1–4-aastase tasemele.

Selleks tuli luua õppekavad, koolitada erialaspetsialiste ja koostada metoodilisi materjale. Tänu Jyväskylä Ülikooli Täiendkoolituskeskuse lektoritele saab teoks 320-tunnine eripedagoogikakursus Eriline õppija. Koolitusel osaleb 30 pedagoogi, kes 2007. aastal saavad läbida Eestis kehtestatud uued kvalifikatsiooninõuded erivajadustega inimestega töötamiseks. Osalejatele õpetatakse valmisolekut märgata ja mõista vaimupuudega noorte arengulisi ja hariduslikke erivajadusi, oskust kujundada erilise õppija arengut toetavat õpikeskkonda, antakse algteadmised sotsiaalselt rehabilitatsioonist jmt.

Koostamisel on koduteeninduse õppekavarühmas kaks pilootõppekava, üks toimetulekuõppe ja teine hooldusõppe vajadusega noortele. 2008. aasta septembris hakatakse andma kahe õppekava alusel kohandatud kutseõpet kolmes erinevas piirkonnas – Vana-Antslas, Haapsalus ja Tallinnas.



Projekti kaugem eesmärk on ühiskonna inimlikumaks muutmine ja sotsiaalne rehabiliteerimine – inimesi tuleb kutsuda arusaamisele, mille kohaselt saavad ja peavad rahulikult koos toimima väga erinevad inimesed ning et kõigil on õigus võimetekohasele arengule.



*Projekti elluviija: Päevakeskus Kåo.*

*Eelarve: 2 079 989 krooni, sellest ESF-i toetus 1 559 988 krooni.*

*Kestus: veebruar 2006 – veebruar 2008.*

*Eesmärk: luua õpikeskkond põhikoolijärgseks eakohaseks arenguks ja õpeks kutseõppija eas raske ja sügava puudega inimestele; laiendada mõõduka vaimupuudega inimeste võimalusi põhikoolijärgseks kutseõppeks; luua ja levitada vaimupuudest tingitud hariduslike erivajadustega kutseõppijatele kohandatud kutseõppe mudelit.*

## TIP TIP TAP Mänguväljakud

TIP TIP TAP Mänguväljakute kaubamärk on tuntud eelkõige nende seas, kel on olnud vajadus pisipõnnide elu lasteaia- või koduhoovis huvitavamaks muuta.

Osaühing Indamo alustas mänguväljakute tootmist 2005. aastal Harjumaa Luigel. Väljakud kujutavad endast kõige erinevamaid kooslusi liumägedest, ronilatest, kiikedest, mängumajadest, liivakastidest jmt. Lisaks toodetakse spordi- ja vabaajainventari.

“Meie käsutuses on üle tuhande ruutmeetri tootmis- ja laopinda,” räägib Indamo administratiivjuht Kadri Klaassen. “On mitmeid tööstusseadmeid, millega töötab praegu 10 inimest. Töötajaid on meil üle Eesti kokku 19. Firma loodi küll juba aastal 2004, kuid siis töötasime välja disainlahendused ja katsetasime tooteid,” lisab ta.

TIP TIP TAP mänguväljakud on värvikirevad ja tehtud materjalidest, mis sobivad põhjamaisesse kliimasse. Tooted on projekteeritud vastavalt Eestis ja Euroopa Liidus kehtivatele standarditele. Ehitusjärelvalve spetsialisti Fred Haasi juures on läbitud ohutusvastavuse kontroll.

Hetkeseisuga suudab firma pakkuda üle 70 erineva atraktsiooni. Huvi tuntakse nende vastu ka väljaspool Eesti piire. Eksport, mis on ka Indamo laialdasem siht, moodustas 2005. aastal ettevõtte käibest 12 protsenti. “Oleme eesmärgiks seadnud kiiresti välisurgudel tegutsema hakata,” avaldab Klaassen. See eeldab ka suuremaid investeeringuid.

Indamo inimeste üksmeelne seisukoht on, et alustavale firmale on oluline riigi toetus ja suunamine. Osaühing taotles ja ka sai Ettevõtluse Arendamise Sihtasutuselt stardiabi, millega ettevõtluse algfaasis tööpinke ja muid vajalikke vahendeid soetada.

EAS-i ürituste raames oli Indamol võimalik luua uusi kontakte, osaleda avalikel üritusel ning esineda raadio- ja telesaadetes. “Kõik see tuli kasuks reklaami mõttes,” ütleb Kadri Klaassen.





*Projekti elluviija: OÜ Indamo.*

*Eelarve: 216 000 krooni, sellest ESF-i toetus 160 000 krooni.*

*Kestus: mai 2005 – detsember 2005.*

*Eesmärk: edendada lastemänguväljakute tootmist ning kiirendada ettevõtte laienemist.*




## Trükikoja AS Aktaprint innovatsiooniaudit

**Toimumisaeg:** oktoober 2005.

**Eesmärk:** selgitada välja ettevõtte kasutamata arenguvõimalused ning pakkuda võimalusi edasiseks arenguks.





Tallinnas tegutsev trükikoda Aktaprint on asutatud aastal 2000 ning orienteeritud peamiselt reklaamtrükistele. Tervelt 80% Aktaprinti tellijatest moodustavad reklaamiagentuurid. See nõuab suutlikkust toota ülikvaliteetseid, erikujulisi ja keerukate lahendustega infokandjaid. Aktaprint trükib ka postkaarte, kalendreid, ajakirju (nt fotoajakirja Cheese) ja raamatuid.

2005. aasta aprillis käivitas Ettevõtluse Arendamise Sihtasutus (EAS) Majandus- ja Kommunikatsiooniministeeriumi tellimisel innovatsiooniauditi programmi pilootprojekti, millega kaardistati 60 Eesti ettevõtte kasutamata arenguvõimalused. Audit andis ülevaate ettevõtte hetkeolukorrast, leidis kitsaskohad ja kasutamata võimalused ning pakkus välja ideid edasiseks arenguks. Koostöös ettevõtte juhtkonnaga töötati välja lühi- ja pikaajalised sihid. Auditeid viisid läbi Eestis tunnustatud ja akrediteeritud konsultandid.

Üks 60-st, kelle poole EAS pöördus, oli AS Aktaprint. Firma nõukogu esimees Anti Kuus ütleb, et audit andis võimaluse kõrvalseisja pilguga ettevõtet analüüsida. "Kõik põhines intervjuul, mille käigus püüti selgusele jõuda, kuidas ettevõtte juht mõtleb ja milliste kriteeriumite alusel otsuseid teeb," selgitab Kuus. Küsimuse peale ambitsioonidest välismaal kostab ettevõtte juht, et nende prioriteet on alati olnud koduturg.

"Kui siin on asjad korras, siis liigume edasi. Meie kasv on olnud ca 25 miljoniliselt käibelt 40 miljonilisele käibelega nelja aastaga," ütleb Kuus. "Trükiettevõtte ei tohigi liiga suureks minna, tekib oht kaotada juhtimisvõime ja paindlikkus. Trükindus on väga konservatiivne ala ja mingit imet siin teha ei ole võimalik." Ometi osutab Aktaprint teenust Taani, Hollandi, Rootsi, Soome ja Saksamaa firmadele. Tähtsaim klient on Soome postkaarditootja Paletti Eesti tütarfirma. See tähendab, et 60% Eesti postkaardituru mahust on läbi käinud just Aktaprinti trükikojast.

Nagu selgub, on trükindus konservatiivne tegevusala, mida tehnika peadpööriv areng nii palju ei puuduta kui elektroonikatööstust või mõnda muud valdkonda. Seetõttu on trükikojas au sees ka vanad, möödunud sajandi keskpaigast pärit masinad, mis kohandatud kaasaegsemate operatsioonide tarbeks. Üks seesugune on vana Heidelberg, mis trükkimiselt stantsimisele suunatud. Aktaprinti "süda" on aga siiski 2005. aastal soetatud Jaapani päritolu trükimasin Komori, millel käib töö neljas vahetuses ning mis suudab lisaks tavapärastele funktsioonidele trükkipindu ka lakkida.

## Rapla Maavalitsuse ja Raplamaa omavalitsuste juhtide arenguprogramm

2006. aasta märtsist juunini toimus Rapla Maavalitsuse eestvedamisel maakonna omavalitsuste tipp- ja keskastmejuhtidele neljaastmeline koolitusteseeria. Osalesid maavalitsuse osakonnajuhatajad, maavanem, maasekretär, vallavanemad ja volikogude esimehed. Koolitajateks, õigemini treeneriteks, nagu nad end ise nimetavad, olid koolitusfirma Invicta lektorid.

Kursustel anti ülevaetlik teoreetiline alus juhitöös vajalike teadmistele nagu koosolekute korraldamine, ajakirjandusega suhtlemine, strateegiline juhtimine, efektiivne ajakasutus jne.

"Koosolekute läbiviimine on iseenesest elementaarne oskus, aga me saime palju häid nõuandeid ja soovitusi. Koosolek peab olema väga hästi ette valmistatud, et see õnnestuks. Tihti peale kujunevad



**Projekti elluviija: Rapla Maavalitsus.**

**Eelarve: 176 104 krooni, sellest ESF-i toetus 132 078 krooni.**

**Kestus: märts 2006 – juuni 2006.**

**Eesmärk: Rapla Maavalitsuse ja Raplamaa omavalitsuste tipp- ja keskastmejuhtide juhtimisvõimekuse ja eneseteadlikkuse tõstmine, organisatsiooni struktuuri tõhustamine, strateegilise juhtimise ühtsete põhimõtete rakendamine riigieelarveliste vahendite sihipäraseks ja tulemuslikumaks kasutamiseks, asutuse toimimise ja tulemuslikkuse üldise tõusu tagamiseks, töötajate rahulolu kasvule kaasaaitamiseks, avalike teenuste kvaliteedi tõstmiseks ning avalikkuse paremaks teavitamiseks maavalitsuse ja omavalitsuste tööst.**

need lihtsalt jututoaks. Aga kui on paika pandud teemad, ettekandjad, aga ka oletatav otsus või otsuste variandid ja koosoleku juhataja hoiab juhib konkreetselt ja asjatundlikult, siis ei valgu asi laiali,” räägib maasekretär Ene Matetski. Ka suhtlemisalasaid oskusi, eriti meediasuhtlust, peab ta oluliseks.

“Olen olnud üle 11 aasta riigiametnik ning tihti jääb mulle ajakirjanduse põhjal mulje, et “riigiametnik” on söimusõna,” ütleb Matetski. “Tegelikult ei oska või ei taha ajakirjanikud süveneda meie töösse. Valitsev on arvamus, et oh mis neil riigiametnikel ikka teha on. Hiljuti koostasid maavalitsused ühiselt väljavõtte seadustest ja muudest õigusaktidest, millega maavanemale erinevaid ülesandeid pannakse ja saime peaaegu 50 lehekülje pikkuse ülesannete loetelu. Meie tegevuse üks printsiip on avatus, s.t inimestel peab selge pilt olema, mis ühes või teises riigi või kohaliku omavalituse asutuses toimub. Sellepärast ongi kommunikatsiooniteema oluline, et me teaksime, kuidas ajakirjandusega suhelda, kuidas koostada pressiteateid, kuidas anda infot paremini, et maavalitsus saaks oma tööd tutvustada ja inimesed teaksid, mis asjus maavalitsusse tuleks pöörduda.”

Invicta koolitajad pöörasid strateegilise juhtimise moodulis maakonnajuhtide tähelepanu efektiivsele ajakasutusele. Sageli ei lõpe ametniku tööpäev kell 17. Ülesandeid on palju ja vastutus suur. Nii kiputaksegi üle töötama. Probleem võib olla hoopis vales planeerimises või oskamatuses ülesandeid delegeerida. Tulemuseks on väsimus, stress ja läbipõlemine. “Kasvõi selline lihtne nipp, et sa reserveerid endale kalendris vaba aja. Muidu paneme ju tavaliselt kirja ainult kohustused, kohtumised jms. Aga kui vaba aeg kalendris kirjas, siis ka kasutad seda vaba ajana, mitte ei planeeri seda hiljem täis.” toob maasekretär näite.

Kõige muu kõrval pidid ametnikud koolituse käigus formuleerima maavalitsuse visiooni ja missiooni. Eks lähtuda tuleb esmalt ikka riigi eesmärkidest. Kuhu ja mis suunas konkreetses paikkonnas liikuda tahetakse, eks see tuleneb ikka kohalikest oludest. Maavalitsus peab täitma neid ülesandeid, mis on talle seadustega pandud (seda sätestab ligi 400 erinevat õigusakti), esindama riiki ja selle eesmärged kohalikul tasandil, hoolitsema maakonna arengu ja edenemise eest kõigis eluvaldkondades.

Euroopa Sotsiaalfondi toetust koolitussarja korraldamiseks taotles Rapla Maavalitsus eelkõige seetõttu, et asutuse eelarvest koolitusrahadeks ettenähtud summad on suhteliselt väikesed. Koolituste maksumused on aga aasta aastalt kallinenud ja seetõttu ei õnnestu alati kõiki ametnikke piisavalt koolitada.

Kursused toimusid Juuru vallas asuvas Mahtra Rahvakoolis, mis on tänu ajaloosündmustele kujunenud omaladseks vaimuäratuspaigaks.

## "Õpipoisi" koolitajate koolitus



*Projekti elluviija: Eesti Töandjate Keskliit.*

*Eelarve: 1 715 200 krooni, sellest ESF-i toetus 1 286 400 krooni.*

*Kestus: jaanuar 2005 – detsember 2006.*

*Eesmärk: kutseõpetajate, ettevõtete õpipoiste juhendajat ja õpipoiste juhendajate koolitajate koolitusprogrammide väljatöötamine, õpipoiste õpetajate ning õpipoiste juhendajate koolitamine, et tagada töökohapõhise õppevormi juurdumine Eesti haridusmaastikul.*

Töandjate seas kasvab pidevalt huvi ettevõtete vajadusi arvestavate õppeprogrammide koostamises osalemise ning sobiva tööjõu hankimise ja koolitamise vastu. Töötajate kutsealane koolitamine töökohal on huvi tekitanud ka Eesti Töandjate Keskkliidu liikmete seas. Nii ongi kutseõppes hakatud juurutama õpipoisi süsteemi, mis võimaldab eriala omandada enam praktika ja vähem teooria baasil.

Õpipoisid on inimesed, kes astuvad kutsekooli eriala omandama, kuid ei tee seda traditsioonilises klassiõppe vormis. Suur osa õppimisest toimub töökohal. Need õppijad on ettevõttega, kus eriala omandavad, ka töösuhtes. Mudel on maailmas kasutusel juba päris pikka aega. Üle kümne aasta viljeletakse õpipoisi süsteemi Soomes oppisopimuskoolitus (õpileping) nimetuse all. Samuti toimib see Saksamaal duaalse õppe raames. "Eesmärk on tuua õppimine võimalikult lähedale tööelule," põhjendab Töandjate Keskkliidu koolitusjuht Kristi-Jette Remi. "Sagedasti kuuleme töandjatel seda, et kui kutsekoolilõpetaja tuleb tööle, peab tema väljaõpet alustama nullist. Koolis ei õpetata kõike, mida praktilises töös vaja läheb."

Kutseharidusseaduses on töökohapõhine õppevorm käesoleva aasta algusest juba olemas. Katsetama hakati seda 2001-2002 PHARE programmi raames sihtasutuse Innove eestvedamisel.



Samuti ESF-i toetusel alustatud Õpipoisi programmis tehakse koostööd 16 kutsekooliga üle Eesti, mis võtavad õpipoisid vastu, otsivad ettevõtteid, kellega koostööd teha. Koolis käiakse ka, ent suurem osa ajast omandatakse oskuseid otse tööpostil.

Et Innove projektis ei olnud ette nähtud ettevõtetes õpipoisse õpetavate inimeste juhendamisalast välja õpet, võttis selle küsimuse enda lahendada Tööandjate Keskliit. "Ettevõtjad on üha enam huvitatud tööjõu järelkasvu koolitamisest valdkondades, kus tööjõudu napib," räägib Remi. "Juhendajateks on enamasti meistrid või spetsialistid, kelle käe all õpib ametit maksimaalselt neli õpipoissi.

Juhendamise koormus ei tohi muutuda ka liiga suureks, et spetsialisti enda töö selle all kannatama ei hakkaks. Loomulikult saavad juhendajad ka tasu." Juhendaja koolitamine tööandjale projekti kestuse ajal midagi maksmata ei lähe. Küll aga tuleb kanda hoolt õpipoisi töötasu, materjali jmt eest.

Koolituskava pani Tööandjate Keskliit kokku koostöös Tallinna Ülikooli Täiendõppekeskusega, kus tegeletakse väga palju pedagoogide täiendõppega. "Koolitus on 5-päevane, toimub kolmes osas, mis läbitakse kunikahekuujooksul. Räägitakse peamiselt juhendamisest jamentorlusest – ajaloost, täiskasvanute õpetamisest ja õppimisest, aga ka suhtlemisest ja psühholoogiast. Kaks viimast teemat on koolitavaid ennast kõige enam huvitanud. Kõige suurem kartus on, et õpipoisist saab konkurent," selgitab Kristi-Jette Remi.

Taoliste hirmude kummutamiseks on arusaam, et juhendaja ise õpib protsessi käigus samuti väga palju väärtuslikku. Kui ettevõttes on järelkasvu kasvatamise küsimused, ka juhendamise ja mentorluse süsteem ning arenguvõimalused läbi mõeldud, leidub kindlasti ka juhendajale funktsioon.

2005. aasta septembrikuuks olid õpipoisi juhendajate koolitused toimunud juba Tallinnas ja Tartus kolmele grupile ning saartel ja Rakveres ühele grupile. Lõpetamas on grupp Võrumaal ning alustamas kaks gruppi Tallinnas. Juba on alanud registreerimine oktoobris koolitusega alustavatesse gruppidesse Tallinnas ja Tartus. Õppegruppide piirmääraks on 20 inimest, ühtekokku saab täiendõpet ligi 300 juhendajat.

Juhendajate leidmine käib tihedas koostöös Innove Õpipoisi projektiga. Skeem näeb ette, et koolid püüavad luua esmalt suhted ettevõtjatega, mida omakorda käib praktikabaasina hindamas ja millele annab tunnustuse Innove. Kui heakskiit saadud, valitakse vastavalt õpipoiste arvule välja juhendajad, kes saadetakse Tööandjate Keskliidu ja Tallinna Ülikooli avatud ülikooli täiendõppekeskuse koostöös korraldatavale koolitusele. Aktiivsemad partnerid on olnud tootmis- ja teenindusettevõtted.

Projektil on veel teinegi funktsioon. Õpipoisi juhendajate väljaõppe käigus püütakse nende seast leida inimesi, kellest saaksid omakorda juhendajate koolitajad, et täiendõppe protsess muutuks pidevaks ja oleks jätkusuutlik. Taolisi koolitajaid peaks pilootprojektist välja kasvama 15.

## Arukate toodete disain – tuleviku eriala



Projekti elluviija: Eesti Kunstiakadeemia.

Eelarve: 5 235 689 krooni, sellest ESF-i toetus 3 926 762 krooni.

Kestus: juuli 2005 – juuni 2008.

Eesmärk: välja arendada Eesti Kunstiakadeemia disainerialade ja Eesti Infotehnoloogia Sihtasutuse poolt hallatava Eesti Infotehnoloogia Kolledži infotehnoloogia süsteemide eriala sünergial baseeruv ühtne koolitus- ja uurimisvaldkond, mille käigus arendatakse välja teadmised ja oskused tehnoloogia kasutamiseks disaini valdkonnas.

Eesti Kunstiakadeemia tootedisaini osakonna juhataja Martin Pärn on veendunud, et 15 aasta pärast elame hoopis teistsuguses maailmas. Meid ümbritseb intelligentsem keskkond, kus suurte ja mõtetute asjade asemele on tulnud nutikad ja multifunktsionaalsed. Näiteks digitaaltelevisiooni näitav tapeet, traditsioonilise peaaluse ja äratuskella aset täitev padi, südamelööke mõõtvad või värvi vahetavad rõivad jne. Arvutid kaovad või muutuvad väga väikesteks, nii et neid on võimalik paigutada igale poole – ukse või laua sisse ja mujale.

“Digitaalset tehnoloogiat sisaldavad tooted on pidevas muutumises. Kui järele mõelda, siis polegi meil füüsiliselt vaja telefoni või raadiot. Vajame teenust või tegevust, mida nad vahendavad,” ütleb Pärn.

Just niisuguseid lahendusi on projekti “Arukate toodete disain” raames välja hakanud mõtlema EKA tekstiili- ja tootedisaini osakonna tudengid.

Tekstiiliosakonna juhataja professor Mare Kelpman põhjendab 2005. aasta juulis käivitatud projekti kirjutamist reaalse vajadusega millegi uuega välja tulla. “Euroopa (tekstiili)disain on omadega ummikus. Hiinast tuleb väga palju odavat kaupa ja kogu tööstus liigub idamaadesse. On kaks võimalust – ühelt poolt disain, teiselt poolt materjalitehnoloogia ja inseneriteaduse ühendamine. Hakkasime otsima uusi võimalusi,” selgitab Kelpman.

Innovatiivsed ideed ja disain tulevad aruka disaini projektis mõistagi Kunstiakadeemia tudengitelt, insenerilahendus aga IT Kolledžist. Samal ajal kui Eestis intelligentse keskkonna loomise mõttega vaikselt harjuda püütakse (esimese hooga ei leidnud idee Euroopa Sotsiaalfondist rahastamist), tegelevad Ameerika ja Euroopa ülikoolid selle teemaga juba mõnda aega. Mare Kelpman nimetab mõned lektorid, kes EKA-s loenguid andmas käinud – USA-st pärit doktorant Katherine Moriwaki, Marie O' Mahony (kogu maailmas tunnustatud tekstiili- ja tehnoloogiaekspert), Turkk Keinonen (kontseptuaalse disaini õppejõud Helsingi ülikoolist) jt.

Kevadel toimus tootedisaini osakonnas meistriklass "Vaiksed abilised" (juhendasid professor Martin Pärn, projekti assistent Sixten Heidmets ja oma loengutsükliga välisõppejõud Soomest), viitega vaegkuuljate vajadusi arvestavatele abivahenditele. Tudengid Marko Uiibo ja Veiko Liis mõtlesid välja kõneplaadi, mis hõlbustab kurtide suhtlemist kuuljatega. Digitaalsele ekraanile saab joonistada ja kirjutada, nii et kaasvestleja näeb kirjutatut kohe, s.t sõnumit saab lugeda kirjutamise ajal. Kerli Tammelt pärineb äratava padja idee. Padja sisemuses asub pehmest vastupidavast materjalist õhuke mehhanismikotike elektroonilise kella, alarmi aega fikseeriva paela, vibratsiooni taseme nupu ja kolme vibratsiooniakuga. Äratuskellaaja saab seadistada spetsiaalsest paelast.

Teine väiksem meistriklass toimus tekstiilidisaini osakonnas valikainena, mille raames tegeleti nii kuumuse abil värvust muutvate värvide kui elektrit juhtivate kangastega. Juhendajateks olid professor Mare Kelpman ja projekti assistent Kärt Ojavee. Meistriklassi raames toimus Katherine Moriwaki workshop, mis keskendus elektrit juhtivatele materjalidele.

Projekti "Arukate toodete disain" tipneb 2008. aastal uue jätkusuutliku spetsialiseerumisharuga Eesti Kunstiakadeemia õppekavas



## *Innomet II – Innovaatilise inimressursside arendussüsteemi rakendamine Eestis*

2005. aasta märtsis käivitas MTÜ Eesti Masinatööstuse Liit Euroopa Sotsiaalfondi toel innovaatilise inimressursside arendussüsteemi rakendamise projekti (INNOMET II). Projekt jätkab aastatel 2003–2004 Leonardo da Vinci programmi raames alustatud masinaehituse-, aparaadi- ja metallitööstussektoris täiendkoolitussüsteemi rajamist. "Eestis on suur puudus oskustöölisest: keevitajatest, tööpinkide operaatoritest. INNOMET peaks aitama ühelt poolt populariseerida kutseõpet ja teiselt poolt leida ettevõtetesse töötajaid," selgitab Tallinna Ettevõtlusameti projektijuht ja INNOMET-i piirkondlik koordinaator Jaanus Vahesalu.

Tootmisettevõtete huvi projektis osalemiseks kasvatab eelkõige info erialaste koolituste kohta. Vahesalu sõnul on INNOMET II peamine eesmärk omavahel kokku viia tööandjad ja haridusasutused, antud juhul masinaehituse või metallitöö eriala pakkuvad kutse- ja kõrgkoolid. Partnereid on Masinatööstuse Liidul selles projektis kokku 17 – Tallinna Tehnikaülikool, TTÜ Virumaa Kolledž, Tallinna Tööstushariduskeskus, Tallinna Tehnikakõrgkool, Tallinna Lasnamäe Mehaanikakool, Narva Kutseõppekeskus, Ida-Virumaa Kutsehariduskeskus, Sillamäe Kutsekool, Tartu Kutsehariduskeskus, Võrumaa Kutsehariduskeskus, Tallinna Ettevõtlusamet, Tartu Linnavalitsus, Kohtla-Järve Linnavalitsus, Jõhvi Linnavalitsus, Jõhvi Vallavalitsus, Toila Vallavalitsus ja Riiklik Eksami- ja Kvalifikatsioonikeskus.



**Projekti elluviija: Eesti Masinatööstuse Liit.**

**Eelarve: 7 590 943 krooni, sellest ESF-i toetus 5 685 943 krooni.**

**Kestus: märts 2005 – detsember 2006.**

**Eesmärk: inimressursi arendamine ja konkurentsivõime suurendamine tööturul masinaehituse-, aparaadi- ja metallitööstussektoris täiendkoolitussüsteemi tõhustamise ja arendamise kaudu.**

Kogu nõudmine ja pakkumine käib Internetis. Koduleheküljel [www.innomet.ee](http://www.innomet.ee) asuvast interaktiivsest andmebaasist leiab projekti lõppedes sektori või regiooni ettevõtjate vajadused (ettevõtte enda andmeid näeb siiski ainult ettevõtte ise) ja koolide võimalused kursuste korraldamiseks. Olemasoleva projekti, nagu ka üldjuhul kõigi ESF projektide raames on koostöömodeli testimiseks läbiviidavad pilootkoolitused ettevõtete töötajatele tasuta, tulevikus saavad ettevõtted toetust töötajate koolitamiseks ettevõtteid taotlema nii kohalikelt omavalitsustelt kui Ettevõtluse Arendamise Sihtasutuselt.

2003/2004 katsetati infosüsteemi demoversiooni 4-5 ettevõtte peal. Käimasoleva projekti põhieesmärgiks on süsteem masina-metalli- ja aparaadisektoris edukalt täies mahus käima lükata ning seeläbi ka testida, kas süsteemi tasub tulevikus teistesse sektoritesse laiendada. Täna on see kinnitust saanud ja plaanis on juba järgmisest aastast kaasata ehitussektor, puidutööstus, infotehnoloogia ja elektroonikatööstused ning autoteeninduse valdkond.

Andmebaasi, kus täna on juba 75 ettevõtte ja 10 haridusasutuse andmed, tulevikus aga üle 1000 ettevõtte ning kõikides valdkondades olulisemad täiendõpet pakkuvate haridusasutuste andmed, haldab praegu MTÜ Eesti Masinatööstuse Liit koostöös Tallinna Tehnikaülikooliga. Jaanus Vahealu aga räägib, et plaanis on moodustada eraldi juriidiline keha, kes hakkab andmebaasi osapooltega koostööd arendama, lepinguid sõlmima jmt.

INNOMET koostöömudel on kasulik kõikidele seal osalevatele osapooltele. "Kogu aeg tulevad peale uued tehnoloogiad, tööpingid jm. Ettevõtteid aga peavad suutma olla jätkuvalt konkurentsivõimelised ning tihtipeale on märksa efektiivsem koolitada täiendavalt oma olemasolevat tööjõudu, kui pidevalt otsida tööturul uusi kvalifitseeritud töötajaid" selgitab Vahealu.

Tallinna Tööstushariduskeskuse infokoordinaator Aleksander Stepanov leiab, et koostöö INNOMET-iga annab hariduskeskusele tõuke süstematiseerida ja täiustada koolitusi ning luua kindlamad suhted ettevõtetega. Keskuses saab süvendatult omandada keevitamise ja metallitöö alaseid oskusi.

Kasu saavad koostööst ka kohalikud omavalitsused, ministriumid ja teised avaliku sektori organisatsioonid - infosüsteemist saadav ettevõtete tööjõuvajadus aitab paremini planeerida ettevõtlussektoritele suunatud arendustegevusi.

INNOMET II algas 2005. aasta märtsis ettevõtete kaardistamisega. Praeguseks on sisestatud andmed ning korraldatud ligi 30 üle-eestilist koolitust. Detsembriks 2006 on erinevatel kursustel läbi käinud 400 inimest, kellest 100 saanud ka kutsetunnistuse (s.h erinevatel tasemetel sertifikaadid). Töövalmiduses peab olema ka interaktiivne andmebaas.

Lisaks tööandjatele on projekti raames tehtud teavitustööd põhikooli- ja gümnaasiumiõpilaste hulgas – teatmik masinaehituslikke erialasid pakkuvatest haridusasutustest annab hea ülevaate õppimisvõimalustest, ekskursioonid ettevõtetesse tutvustavad nende erialade praktilist poolt.

## Põhikoolist väljalangenud riskigruppi kuuluvate õpilaste taaskaasamine haridusse individualiseeriva eelkuteõppesüsteemi abil

Kopli Ametikool alustas Tallinna esimese munitsipaalkutsekoolina tööd septembris 2004. Sellest ajast on vastu võetud ka neid noori, kellel põhikool on mingil põhjusel pooleli jäänud. Õppe finantseerimiseks taotleti raha Euroopa Sotsiaalfondist. Et Kopli Ametikoolil puudub ühiselamu, õpivad seal peamiselt Tallinnast ja Harju maakonnast pärit noored vanuses 15–22. Valdavalt ongi põhihariduseta õpilaste haridustee jäänud pidama 7.-8. klassi, mõnel ka 5. klassi juures.

“Meie pakume sellistele noortele võimalust omandada eriala,” ütleb projektijuht Andres Kask. “Meie koolis toimub erialaainete õpetamine, üldharidusaineid õpivad põhihariduseta noored paralleelselt täiskasvanute gümnaasiumides, eesti keeles Tallinna Täiskasvanute Gümnaasiumis ja vene keeles Vana-Kalamaja Täiskasvanute Gümnaasiumis. Ja kui nad omandavad põhihariduse, siis võivad loomulikult jätkata gümnaasiumi osas,” selgitab Kask. Kaks päeva nädalas käiakse üldhariduskoolis ja kolm päeva õpitakse kutset. Tööoskuse ja distsipliini harjutamine võtab küll veidi rohkem aega kui tavapärasel kutsekoolis.

Kolmeaastane õpe toimub ESF-i projekti raames kinnisvarahooldaja (hooldus- ja remonditööd majas ja krundil) ja käsitöömeistri erialal (õpitakse tekstiili-, puidu-, metalli-, naha- ja savitööd).



**Projekti elluviija: Tallinna Kopli Ametikool.**

**Eelarve: 10 888 190 krooni, sellest ESF-i toetus 8 166 143 krooni.**

**Kestus: september 2005 – juuni 2008.**

**Eesmärk: põhikoolist väljalangenud noorte taas haridussüsteemi kaasamine. Projekti käigus paranevad nende sotsiaalsed toimetulekuoskused, konkurentsivõime tööturul ning noored saavad parema ettevalmistuse tööks ja elukestvaks õppeks läbi kutsealase eelkoolituse ning üldhariduslike õpingute jätkamise.**

Andres Kask ütleb, et tüüpiline põhjus, miks kool pooleli jäetakse, on halb läbisaamine õpetajatega või tavapärase koolimudel sobimatus. Kopli ametikool püüab õppetööd võimalikult palju individualiseerida. Praktiline väljaõpe toimub 5- ja teooria 15-liikmelistest gruppides. Lisaks saavad projekti raames Kopli Ametikooliseelkuteõpet Ristiku Põhikooli koduõppel olevad noored.



Projektijuht Andres Kase sõnul soovitakse jõuda sotsiaalse abivõrgustiku loomiseni. Selleks on juba tööle võetud sotsiaaltöötaja ja kaks psühholoogi, üks vene ja teine eesti keelt kõnelev. Kinnituseks kirjeldatud süsteemi toimimisest võrdleb Kask väljalangevuse protsenti erinevatel aastatel. Kui õppeaastal 2004/2005 langes koolis välja üle 40% põhihariduseta noori, siis 2005/2006 oli see näitaja ligi 20%. "Projektist võiks välja kasvada universaalne mudel, mida annaks kohandada teistegi kutse- või ametikoolide süsteemi. Lähitulevikus tahab ametikool eelkuteõppe raames avada veel kaks eriala, keskkonnatehnika lukkseppadele ja koduabilistele.

Direktor Valvo Paadi sõnul on Tallinna Kopli Ametikool paljudele haridussüsteemist kõrvale jäänud noorte jaoks Tallinnas ja Harjumaal praktiliselt viimane võimalus. Põhihariduseta inimesel on keeruline väärikat tulevikuväljavaadet leida.

Sel õppeaastal võttis ametikool vastu ühtekokku 60 põhihariduseta õpilast. Kolme projektiaasta jooksul on eesmärgiks võimaldada omandada põhiharidus ja teadmised-oskused kahest erialast anda 220 noorele inimesele.

Ühe suure osa projektist on moodustanud ka Kopli Ametikooli õpetajate täiendkoolitused. 2005. aastal toimus karjäärinõustamise kursus, 2006 kevadel lahati narkomaania- ja enesekehtestamise probleeme.

Esimesel projektiaasta järel sai 9. klassi tunnistuse kätte 45 vahepeal põhihariduslikud õpingud katkestanud õpilast. Alanud õppeaastal peaks põhihariduseni jõudma 87 õpilast.

## Uus võimalus – arendatud koolitusmudel põhikooli poolelijätanud õpilastele



Projekti elluvijja: Vana-Vigala Tehnika- ja Teeninduskool.  
Eelarve: 1 147 085 krooni, sellest ESF-i toetus 860 314 krooni.  
Kestus: september 2004 – detsember 2007.

Eesmärk: koolitusmudeli väljaarendamine põhikooli pooleli jätanud õpilastele võimetekohase põhihariduse andmiseks, väljalangenute kaasamine kutseharidussüsteemi ning võimalused elukestvaks õppeks ja toimetulekuks ühiskonnas.

Vana-Vigala Tehnika- ja Teeninduskool on 86-aastase ajalooga kutsekool. Valdava osa ajast on see olnud tuntud põllutöökoolina, kuid viimasel ajal ümber profileeritud tavaliseks kutsekooliks, kus antakse haridust nii põhi- kui keskhariduse baasil. Õppida saab autoremondilukksepaks, kokaks, tislerts, pagarkondiitriks, sepaks jne.

Euroopa Sotsiaalfondist kaasrahastatud projekti toel on kool alates 2004. aastast hakanud andma lihtsustatud põhihariduse baasil kutseõpet haridusliku erivajadusega noortele, vanuses 17-24, kellel on Vana-Vigalas võimalik omandada abikoka, autohooldaja või puidutöölise eriala.





Tänu hiljutisele seadusemuudatusele võib põhihariduseta noortele õpetada eriala tingimusel, et nad üldhariduslikke aineid paralleelselt kusagil mujal omandavad. Vana-Vigala Tehnika- ja Teeninduskooli partneriteks on Vana-Vigala ja Kivi-Vigala põhikoolid. Seal on moodustatud täiskasvanute klassid, kus õppetöö käib 2-3 korral nädalas. Alanud õppeaastal moodustati põhihariduseta, kuid eelkutsõppest huvitatutest 35-liikmeline järelemõtlemisaega ja karmimat distsipliini.

Nende noorte elukäik on aga sageli üsna kurb. Enamus neist on jäänud koduse toetuse puudumise või õpiraskuste tõttu tükiks ajaks eemale haridussüsteemist ja normaalsest elustiilist. Nii mõnedki on vaatamata noorele eale käinud ära päris "põhjas", maitsnud kodutuleibavõi sattunud seadusega pahuksisse seepärast vajavad nad elukordaseadmiseks järelemõtlemisaega ja karmimat distsipliini.

Projekti "Uus võimalus" idee pärineb Kaitseliidu Ameerika partnerilt Marylandi Rahvuskaardilt. Seal on töö käitumisraskuste ja põhihariduseta noortega edukalt juba aastakümneid toiminud. Kutseõpe käib käsikäes militaar-sportlike tegevuste ja elustiiliga.

"Olen ka ise kaitseliitlane," räägib Vana-Vigala Tehnika- ja Teeninduskooli direktor Enn Roosi. "Käisin Ameerika koolides seda asja vaatamas. Seal toimus kogu tegevus päris sõjaväeosades, kuid noortel oli vaba valik, kas jääda või ära minna." Vana-Vigala kooli programm ei piirdu pelgalt õppetööga. Kasulikult tuleb sisustada õpilaste vaba aega, et jääks vähem aega lolluste tegemiseks. Selleks on sobilikud kõikvõimalikud militaar-sportlikud laagrid ja ekskursioonid, näiteks Päästekooli või Sisekaitse Akadeemiasse. Noorte päevarežiimi on samuti põimitud sõjaväemäärustiku elemente nagu aruandlus, rivistused, kohalolekukontroll jne.

Projekti raames leiti vajaliku olevat ka õpetajate ettevalmistamine käitumisraskustega noortega tegelemiseks. 2005. aastal osales koolitusel kokku 50 õpetajat Vana-Vigala Tehnika ja Teeninduskoolist ning Vana-Vigala ja Kivi-Vigala põhikoolidest. Välja on tulnud töötada ka spetsiaalne õppematerjal töövihikute jm näol. Projekt tipneb uurimistöõga sellest, kuidas mainitud metoodika noortele üldse mõjub.

Direktor Roosi hinnangul on juba paari aasta põhjal näha, et süsteem, mis kõrvalseisjatele võib tunduda karm, on tulemuslik. 2/3 alustanutest jõuab ka koolitunnistuseni. Mitmed asuvad Vana-Vigala Tehnika- ja Teeninduskoolis edasi eriala õppima. Põihariduse omandamine ja distsipliin on avanud neile tee inimväärseesse tulevikku.

## Kvaliteedijuhtimise koolitus OÜ-s Veemaailm INC

Eesti taasiseseisvumise järel tekkis vajadus nõukogude perioodil ehitatud maa-asulate reoveetorustike, -pumpalate ja -puhastite renoveerimiseks ning uute ehitamiseks. 1992. aastal asutati selleks Saaremaal aktsiaselts INC, mille peamisteks tegevusaladeks oli klaasplastist septikute, kogumismahutite ja reoveepumpalate valmistamine. 1996. aastal firma reorganiseeriti. Uus ettevõtte sai nimeks Veemaailm INC ning tegevusvaldkondi laiendati keskkonnaehituse ja sanitaartechniliste ehitustööde suunal.

Praeguseks on ehitatud uusi ja rekonstrueeritud vanu reoveepuhasteid Saare, Harju, Jõgeva, Järva, Lääne-Viru, Ida-Viru, Pärnu, Tartu ja Võru maakonnas. Aastate jooksul on omandatud teoreetiline tarkus ja praktiline kogemus veetihedate betoonkonstruktsioonide ehitamises ning plastist ja roosteabast terasest ehituskonstruktsioonide valmistamises.

Juhataste liikme Margus Õunpuu sõnul moodustavad riigiasutused, s.h kohalike omavalitsuste asutused ligi 90% ettevõtte klientidest. See aga esitab firmale kõrgendatud nõudmised juhtimises ja töökorralduses. Samuti on paljude riigihangete pakkumise kutse dokumentides kehtestatud ISO kvaliteedijuhtimise sertifikaadi olemasolu tingimus. Nii võeti eelmisel aastal ette koolitusprotsess, et rahvusvahelise standardini jõuda.

Juunist oktoobrini toimus ettevõttes kolm mahukat koolitust. Esimene neist oli mõeldud juhtkonnale, kaks järgmist kõigile 43 töötajale. Peamiselt õpiti seda, kuidas töö- ja juhtimisprotsessid toimiksid nii, et tagatud oleks firma efektiivne igapäevategevus. Koolituse viis läbi OÜ TJO Konsultatsioonid.

Margus Õunpuu ütleb, et kõige enam õpiti distsipliini. Oluline on, et tegevused ettevõttes oleksid kontrolli all, kirjavahetus ja dokumentatsioon – hinnapakumiste ja lepingute koostamine jmt – toimiks laitmatult, et kõike saaks analüüsida. "Meeldis, et meid kõiki pandi tööle," ütleb projekti juhtinud Õunpuu. "Inimesed said teha meeskonnatööd, genereerida ideid ja ettepanekuid. Minu ülesandeks oli vaadata, et kõik sujuks ja et kodutööd oleksid tehtud."

Kodutööd seisnesid erinevate protsesside läbitöötamises. Võeti ette mingi konkreetne tööülesanne ning mängiti algusest lõpuni läbi – alates tellimuse vastuvõtmisest, hinnapakumise tegemisest ning lepingute koostamisest ja läbirääkimiste pidamisest kuni projekteerimise jmt-ni välja. Kõike seda saatis kirjavahetuse ja dokumentide nõuetekohase vormistamisega seonduv. Koolitusfirma abiga valmis 2006. aasta veebruariks ka mahukas käsiraamat, mis sätestab kõik strateegilised üksikasjad ja suunised ettevõtte kohta ning millest on nüüd igapäevatoos võimalik lähtuda.



Margus Õunpuu hinnangul on töö ettevõttes muutunud ladamaks. Inimeste teadlikkus on tõusnud, kõik toimuv on dokumentaalselt kinnitatud. See omakorda annab aga võimaluse eneseanalüüsiks



*Projekti elluviija: OÜ Veemaailm INC.  
Eelarve: 110 000 krooni, sellest ESF-i toetus 75 000 krooni.  
Kestus: juuni – oktoober 2005  
Eesmärk: rahvusvahelise kvaliteedijuhtimissertifikaadi ISO 9001 taotlemine.*

ning lihtsustab kerkivate probleemide lahendamist. Töötajatesse on juhtimisstrateegia üksikasjalik formuleerimine sisendanud enam turvatunnet – kui suunised ja printsiibid on paigas ja arusaadavad, on neist tööülesannete täitmise juures ka kergem lähtuda.

## Teeninduse arendamine Hiiumaal

Projekt keskendus lapsehoidmise, kodumajapidamise ja hooldamise, koristus- ja puhastusteenuse pakkujate koolitamisele ja sobivate töökohtade otsimisele. Idee tuli Hiiumaa suurimalt koolitusasutuselt sihtasutuselt Tuuru, mille korraldatud küsitluste käigus selgus, et saarel ei paku keegi ametlikult kodumajapidamisabi, lapsehoidmist ja puhastusteenust eraisikutele ja väikefirmadele, kuigi nõudlust oleks. N-ö rohujuuretasandil tõusnud soov vormus üheks pikaks ent kompaktses koolituses. Koolituskursuse "Kodumajandus ja teenindus" kestus oli 1180 tundi (sh praktika 340 tundi), 148 arvestuslikku õppepäeva 40-le koolitavale ja lisaks ettevõtluskoolitus 80 tundi, 10 arvestusliku õppepäeva 10-le koolitavale.

Peale põhiõppe esimest osa, kus jagati alustuseks üldteadmisi, jaguneti kahte gruppi – puhastusteenindajateks ja lapsehoidjateks – koduabilisteks - hooldajateks. Esimesed said süüvida koristuskunsti teooriasse, proovida erinevaid vahendeid ja masinaid. Teised õppisid psühholoogiat ja pedagoogikat. Teooria selge, suunati kõik kursuselased kaheks kuuks praktikale. Kes sattus Tallinki laeva koristajaks, kes hooldekodusse hooldajaks, kes lasteaeda praktikale, kes puhkemajja appi, kes mujale.

Peale praktikaperioodi ja puhkust jätkati taas õpingutega. Tervishoiu- ja põetusõpetuses räägiti hooldamisest, inimese anatoomiast ja haigustest, õpetati võtteid, kuidas aidata näiteks lamajaid haigeid jpm. Lisaks eespooltoodule said 10 soovijat osaleda kahenädalasel ettevõtluskursusel, kus jagati algtoodesid äriplaani koostamise, projektijuhtimise, ettevõtlusega alustamise jmt kohta. Koolitust viis läbi Läänemaa Ettevõtluskeskuse endine juhataja ja staažikas ärinaine Saima Mänd. «Meie projekt algas vahetult pärast seda, kui pankrotti oli läinud Hiiumaa kalatööstus Dagotar. Koondatud inimesed olid juba kolm kuud kodus olnud. Koolitusel alustasimegi üldainetega nagu psühholoogia jmt, et neid töökaotusšokist üle aidata,» jutustab SA Tuuru projektijuht Anu Juursalu. «Anti uue töökoha leidmiseks vajalikke teadmisi nagu asjaajamise alused, CV koostamine, eesti keele õigekiri, arvutiõpe, inglise keel,» loetleb ta. Kuigi projektijuhi sõnul on naised taolistel kursustel aktiivsemad kaasa lööma, pidas seekord lõpuni vastu ka kolm meest.

40 koolitavast on enamus leidnud ametliku töö, näiteks hooldajana turvakodus, kasvataja abina lasteaia, puhastusteenindajana reisilaeval. Mõni on kolinud mandrile, töökohale lähemale või alustanud ettevõtlusega Hiiumaal. Juursalu ütleb, et tagantjärele on paljud tulnud teda tänama. Kannapöörde tegemine elus ning uue elukutse valik ja omandamine nõuab suurt julgust ning on hea, kui keegi seda raskel hetkel ka sisendab.

Kahe poja ema Liis Oja (36) räägib, et tegi hooldajatööd varem vabatahtlikuna. «Kusagil on öeldud, et inimese ülesanne siin elus on aidata teisi,» ütleb ta vaikselt. Tuurus soovis Liis esialgu õppida käsitööd, kuid et kohad olid täis, liitus teeninduskoolitusega. Tema sõnul on igapäevatöös olnud kasu nii pedagoogika-, psühholoogia-, põetusõpetuse kui aiandusalastest teadmistest.

«Rododendronite puhul peab ju teadma, kui palju kasta,» selgitab naine. Tööturuameti kaudu taotles Liis Oja ka ettevõtlustoetust ja peab nüüd füüsilisest isikust ettevõtjana Reigis oma mesilasi. Aprillist oktoobrini on Liis ka Sireli mesindustalu mesinik. Aga et mesinikutööd saab teha vaid kuuel kuul aastast, tuli talveperioodiks midagi muud välja mõelda. Nii ootabki alates sügisest Liisi kaks korda nädalas enda juurde viis eakat inimest.

Putkastes endises lasteaias tegutseb 14. aastat Samaaria Eesti Misjoni turvakodu. «Hoolealuseid on meil olnud kolme kuu vanustest imikutest kuni 100-aastaste vanakesteni välja,» räägib turvakodu perenaine Ingrid Purge. Samaaria majja satutakse väga erinevatel põhjustel. Kellel on kodu maha põlenud, kes otsib varju perevägivalla eest, kes tulnud talveks või veel pikemaks ajaks. Peavarju eest tasuvad enamasti hädalised ise, kui on, millega tasuda. Need, kel on püsiv sissetulek, maksavad 3300 krooni kuus. Nooremad teevad tööd, eakamad saavad pensioni.

«Nendelt võtame 85% sissetulekust, rohkem me ei puuduta,» ütleb Purge. Keskuses tegutseb ka kasutatud riiete ja mööbli pood. Suvel läheb müük väga hästi. Ave Arnover (38) sattus Samaaria turvakodusse Tuuru koolituse praktikandina. Käis ise palumas, sest talle meeldib seal. Ave on varem noorte ja vanuritega kokku puutunud kirikutöö kaudu. «Abistan kõiges, mida on vaja teha. Teen süüa, koristan. Meil on ilus suur armas pere,» lisab ta.

34-aastane Kati Täär töötas aastaid kokana, kuid tervislikel põhjustel see töö talle ühtäkki enam ei sobinud. Tuuru teenindus- ja ettevõtluskoolituse järel hakkas ta kodukohas pakkuma puhastusteenust. Ettevõtluse käivitamiseks taotletud stardiabirahaga pooleks ostis naine koristustöödeks vajalikud masinad – võimsa tolmuimeja, vaibapesumasina ja põrandapesumasina, millega saab pesta suuri pindu, neid õlitada, vahatada, poleerida. Kati Tääril on kliente nii firmade kui eraisikute seas.

Tiiu Kaevats (24) on tuttavate lapsi hoidnud juba neli aastat, ent alles nüüd saab ta vastava tunnistuse ette näidata. Tiiu oli üks Tuuru 20-st hoolduskursuse lõpetajast ning käib abis 96-aastaselt kärldlalannal, kes vajab päevaringset hoolt, ja hoiab lapsi.



**Projekti elluviija: SA Tuuru.**

**Eelarve: 897 973 krooni, sellest ESF-i toetus 713 973 krooni.**

**Kestus: jaanuar – detsember 2005.**

**Eesmärk: elukvaliteedi, ettevõtluskeskkonna ja elutingimuste paranemine Hiiumaal kvaliteetsemate teenuste pakkumise ja töökohtade loomise abil**



## Tööpraktika noortele vanuses 16–24 ja uue eriala omandanud töötutele

Alates 2006. aastast lisandus Tööturuameti teenuste nimekirja uude teenusena tööpraktika, mis annab uuele erialale asujale võimaluse saada reaalne töökogemus. Metoodika paikapidavust prooviti Euroopa Sotsiaalfondile esitatud projekti raames, mis oli suunatud kuni 24 aasta vanustele noortele ja uue eriala omandanud töötutele. Kuid enne praktika juurde asumist tuli osalejatele jagada pisut teoreetilisi tarkusi. Eeskätt olukorrast tööturul kohanemiskoolituse ning erialaseid teadmisi täiend- või ümberõppe vormis.

Projektis osales ühtekokku 261 inimest, neist 29% 16–24-aastased noored ning ülejäänud 25-aastased ja vanemad. Erialakoolituse läbis 255 projektis osalejat. Erialadest populaarsemad olid müüjatele, baaridaamidele, müügiesindajatele, kinnisvaramaakeritele, maniküürijatele, puhastusteenindajatele, ehitusviimistlejatele jt suunatud kursused.

“Pärast koolituse läbimist või uuele erialale tööle asudes on soovijatel olnud võimalus ettevõttes kohapeal kuni neli kuud praktikal olla,” ütleb Tööturuameti projektijuht Ille Kukk.

Praktikandiga sõlmib tööandja tähtajalise või tähtajatu töölepingu. Praktikant juhendavale tööandjale kompenseeritakse juhendamistasu 5500 krooni kuus. Niiisugustel tingimustel leidis praktikakoha erinevates ettevõtetes 73 inimest. Enamusel neist on võimalus pärast tööpraktika lõppemist sama tööandja alluvuses jätkata.

Ille Kukk ütleb, et osalejad on projektis pakutud teenustega rahul. “Pärnumaa kaugemate piirkondade elanikud on väga heaks võimaluseks pidanud tasuta lõunasööki ja kõigi sõidukulude kompenseerimist. Ka tööandjad on rahule jäänud ning meelsasti valmis kogemusteta töötule praktilisi oskusi õpetama,” räägib ta.



Praeguseks on projekti vahendusel töö leidnud 186 inimest, kellest neli on rajanud oma ettevõtte. Kuid on ka neid, keda uute oskuste omandamine innustas sedavõrd, et küpses plaan edasi õppida. Näiteks Kai Põldoja raamatupidamisbüroos Kai Büroo OÜ praktikal olnud 20-aastane Maarja-Mari Pikson asus alanud õppeaastal Pärnu Kutsehariduskeskuses ärikorraldust õppima.



*Projekti elluviija: Tööturuameti Pärnumaa osakond.  
Eelarve: 7 000 655 krooni, sellest ESF-i toetus 5 071 573 krooni.  
Kestus: august 2004 – detsember 2006.  
Eesmärk: anda tööpraktika kaudu Pärnumaal elavatele töötutele  
tööharjumuse ja -oskuste omandamise võimalus ning suurendada nende  
konkurentsivõimet tööturul.*

## Väiksema konkurentsivõimega sotsiaalprobleemidega töötute kompleksne aktiveerimine Saare- ja Hiiumaal

*Projekti elluviija: Tööturuameti Saaremaa osakond.*

*Eelarve: 4 176 970 krooni, sellest ESF-i toetus 3 243 364 krooni.*

*Kestus: jaanuar 2005 – oktoober 2006.*

*Eesmärk: integreerida kiiremini ja ulatuslikumalt tööturule töötuid, kellel on lisaks töötusele ka erinevad sotsiaalprobleemid.*

*Projekti raames lahendatakse töötute probleeme komplekselt,*

*kaasates selleks sotsiaal-, tööhõive-, kriminaalhoolduse- ja tervishoiuvaldkonna ning teiste seotud valdkondade esindajaid.*



Tööturult kõrvale jäämise põhjuseid võib elus ette tulla mitmeid. Pikaajaline töötus on aga probleem, mis nõuab eriti pikaajalist tegelemist ja mõnikord ka erilisi lahendusi. Väiksema konkurentsivõimega sotsiaalprobleemidega töötute projekt on suunatud nendele Hiiu- ja Saaremaa inimestele, kes ei ole aastaid tööl käinud. Mõnel möödub viimasest ametlikust töösuhtest koguni 10–12 aastat. Selliseid inimesi leidub väga erinevas vanuses, 22-aastastest pensioniealisteni välja. Ühtekokku osaleb projektis 80 inimest Saare maakonnast ja 43 Hiiu maakonnast.

Ühed oli tööturult kõrvale jäänud tervislikel põhjustel – traumade ja haiguste tagajärjel. Aga koos töölepingu puudumisega ei olnud neil õigust ka ravikindlustusele. Teised elasid jälle linnast kaugel ning ei saanud halva transpordikorralduse tõttu tööle sõita. Kolmandad halvlesid alkoholisõltuvuse küüsis, millest omakorda sai alguse laiem probleemidering.



Projekti tuutoriks (esmane kontaktisik projektis osalenud inimestele) oli psühholoog ja Saaremaa Õppekeskuse juhataja Leonora Kraus. Tema ülesandeks oli tööklubide korraldamine ja töötusingukavade koostamine. Tööklubi kokkusaamistele kutsuti tööandjaid ja arutati üldiseid eluplaane.

“Projektis oli kavandatud mitmesuguseid meetmeid,” räägib Kraus. “Esiteks oli ette nähtud tervisekindlustus. Tegime ERGO kaudu inimestele kindlustuse, nii et nad said viimaks arsti juurde minna. Mõni ei olnud 10 aastat arstil käinud. Samas, võimalused olid piiratud. Minna sai küll perearsti vastuvõtule, aga kui kirjutati välja rohud, pidi inimene need oma raha eest välja ostma.” Alkoholisõltuvust raviti Wismari haiglas. Saaremaalt käis ravil küll viis meest, kuid vaid kaks suutsid joomisest lõplikult loobuda. Üks neist leidis hiljem rakendust kalatööstuses, teine ehitusel.

Projekt algas töötusingukoolitusega kõigile osalejatele. Selle eesmärk oli anda infot töötusituatsioonist ja seal kehtivatest nõuetest. Samuti said inimesed infot iseenda ja oma võimete kohta. Teiseks koostati individuaalsed töötusingukavad, mille alusel oli võimalus minna erialakoolitustele. Täiendkoolitusest võttis osa 26 inimest.

“Mõned omandasid täiesti uue eriala,” ütleb Leonora Kraus. Sooviti õppida kokaks, toateenijaks, ehitusviimistlejaks jne. Koolitusperiood kestis keskmiselt 4-5 kuud. Tulemused aga väärised pingutust. Projektiga oli plaanitud tööle saada 40 inimest. Töö leidis aga 54 inimest, mis oli oodatust tunduvalt rohkem. Subsideeritud töökohti oli kokku 30. Töökohtadena nimetab Kraus kalatööstusi, kaubandus-, ehitus- ja majutusettevõtteid jmt.

“Ma ei tulnud algul selle peale, et inimesed võitlesid erinevate hirmudega,” jutustab Kraus. “Hirmuga selle ees, kas nad saavad hakkama. Ka ei kujutanud ma enne projekti algust ette, et suur osa haigustest võib olla tingitud negatiivsest mõtteviisist. Aga selleks, et tulemusi saavutada, läheb tõesti kaua aega.”

FOTOL:

Ühe särava erandina projektis osalenud inimestest nimetab Leonora Kraus Saaremaal Lümända vallas Karala külas elavat Kaja Juulikut. Kaja Juulik on talupidaja, kuid aastal 2005 ametlikult töötuna oli ta huvitatud enesetäiendamise eest. Naine kirjutas äriplaani kiviaedade ehitamisest ja loodusturismist ning asus tegutsema FIE-na. Kiviaedade ülesladumine on Kaja Juuliku jaoks südameasi. Neid on Karala kandis ja üldse Saaremaal palju, suur osa üle 100-aastastest aedadest on lagunenud.

“See on väga raske töö,” räägib naine. “Kivid tuuakse kas põllult või vanadest aedadest, mis enam käiku ei lähe. Mere ääres leidub valdavalt paekivi. Need tuleb lihtsalt omale kohale sobitada.” Viimase paari-kolme aasta jooksul on Kaja Juulik üles ladunud kolme kilomeetri jagu 80-90 sentimeetri kõrguseid kiviaedu.

## Üle 50-aastased töötajad on tööturul konkurentsivõimelisemad läbi täiendõppe

2004. aastal, kui kõigist Saare maakonna töötutest tervelt 30% moodustasid 50-aastased ja vanemad inimesed, tekkis Tööturuameti piirkondlikus osakonnas mõte kirjutada projekt, mis pakuks sellisele olukorrale pisutki leevendust. On ju eakamate jaoks, kel samas ka pensionile jäämiseni aega, keerulisem n-õ nullist alustada ja uus eriala omandada või töökoht leida.

Soovi osaleda projekti tegevustes avaldas 60 inimest, kes Tööturuametis töötuna arvel. Projektis osalema valiti 30 meest-naist, nende seas suurem osa maainimesi, kes ei olnud varem sarnases projektis või koolitustel osalenud või muul moel tööturuteenustest osa saanud.

Kõigepealt tuli osalejatel Saaremaa Õppekeskuses läbida kolme nädala pikkune töötõõtsingukoolitus, millest suur osa oli pühendatud karjääri kujundamisele. "See pani aluse eneseanalüüsile. Inimesed hakkasid mõtlema, mida nad peaksid veel erialaselt õppima või milles ennast täiendama," räägib projekti juhtinud Silja Kruuser. Kõigil tuli kaaluda, missugusele töökohale soovitakse lähitulevikus asuda. Kruuser ütleb, et ennast ja ümbruskonna võimalusi hinnati objektiivselt.

"Inimesed plaanisid leida tööd just sellistel ametikohtadel, mida maakonnas pakuti. Üle 50-aastased on üsna leplikud, tunnetavad oma võimalusi ega sea endale utoopilisi eesmäärke," lisab Kruuser. Nii leiti kohad erialakoolitustel elektrikutele, veoautojuhtidele, puhastus-teenindajatele, raamatupidajatele, müüjatele, koduabilistele jt. Üks naine läks õppima isegi koolipedagoogikat, sest soovis töötada lastega.

Eriala omandatud, tuli hakata töökohti otsima. 90% projektis osalenutest selle ka leidis. Kuuest aga, kes haarasid kinni võimalusest läbida lisaks ka ettevõtluskoolitus ja taotleda alustavale ettevõttele stardiabi, said tööandjad käsi- ja õmblustöö, mesinduse, turistide kodumajutuse, elektritööde ja lambakasvatuse alal.

"Maal on ettevõtjaid tunduvalt vähem kui linnas," nendib Silja Kruuser. "Seetõttu ongi oluline suuta ise endale tööd anda." 50-aastaste ja vanemate klientide kohta jagub 12 aastat tööhõivesüsteemis töötanud Kruuseril ainult kiitvaid sõnu. Nad on väga kohusetundlikud, võtavad asja südamega ja alustatud naljalt pooleli ei jäta.

### FOTOL:

Vladimir Kähär (54) leidis tänu projektile töö kaableid ja juhtmeid valmistavas osaühingus Volex Estonia. Mees alustas ettevõttes hooldustehnikuna, kuid edutati 2006. aasta maikuuks tootmisinseneriks.





*Projekti elluviija: Tööturuameti Saaremaa osakond.*

*Eelarve: 974 080 krooni, sellest ESF-i toetus 660 497 krooni.*

*Kestus: august 2004 – detsember 2005.*

*Eesmärk: Saare Maakonna üle 50-aastaste töötute hõivatus tööga on suurenenud.*



## Metsamajanduse õppekava arendus ja õppekvaliteedi kindlustamine



*Projekti elluviija: Pärnumaa Kutsehariduskeskus.*

*Eelarve: 1 942 733 krooni, sellest ESF-i toetus 1 457 048 krooni.*

*Kestus: mai 2005 – detsember 2007.*

*Eesmärk: metsamajanduse valdkonna õppekava kvaliteetseks ja täielikuks rakendamiseks vajaliku kaasaaegse ja õppekava nõuetele vastava õppekeskkonna loomine, õpetajatele paremate kutseoskuste võimaldamine ning tänapäevaste õppematerjalide koostamine.*

Möödunud aastal 80 aastapäeva tähistanud Tihemetsa kutsekool on alates 1925. aastast andnud metsandusalast haridust. Praeguseks on kool liidetud Pärnumaa Kutsehariduskeskusega ning Tihemetsa endine mõisakompleks moodustab selles ühe õppekoha. Projektijuhi ja arvutiõpetaja Värdi Soomanni sõnul tekkis 11 aasta eest taasavatud metsamajanduse erialal vajadus metsamajanduse õppekava kohendamise ja õppekvaliteedi kindlustamise järele. Selleks, et õppebaasi kaasajastada, vahendeid hankida jmt, kasutati võimalust kirjutada projekt ning taotleda raha Euroopa Sotsiaalfondist.

Projekti tegevusi alustati metsandusega seotud ca 20 õpetaja koolitamisest. Kursused olid nii üldpedagoogilist kui metsanduslikku laadi. Programmi kuulused õppereisid teistesse Eesti mõisaparkidesse ja looduskaitsealadele. "Teine suurem löök projektist on seotud looduskaitse all oleva 13 hektari suuruse Tihemetsa pargi puude-põõsaste olukorra hindamisega.

Tahame sellest kujundada õppebaasi,” räägib Värdi Soomann. Käesoleva aasta kevadel valmis pargi täpne kaardistus. Kokku saadi ligi 2 000 puu ja põõsast. Edasi tuli teha dendroloogiline inventuur, et selgitada välja, millisest liigist ja millises seisundis üks või teine puu on. Inventuuri sõitis tegema Eesti tuntumaid dendrolooge, Maaülikooli metsanduse õppejõud Eino Laas. “Lõpparuande saame kätte novembrikuus,” ütleb Soomann ja jutustab, kuidas Eino Laas kolm nädalat puu juurest puu juurde käis, mõõtis ja märkmeid tegi. “Kiitis, et siin on huvitavaid puid dendroloogia õpetamiseks.”

2007. aastal soovib Pärnumaa Kutsehariduskeskus tellida Maaülikoolilt pargi rekonstrueerimise kava. Pargi hooldamist ja kujundamist saavad siis hakata harjutama 4. kursuse metsamajanduse õpilased pargimajanduse tundides. “Et park on looduskaitse all, ei saa me omavoliliselt seda uuendada – istutada ja korrastada,” nendib Värdi Soomann.

Projekti üks osa kätkeb endas uue õpiku koostamist. 150 puud ja põõsast tutvustav õpik on hädavajalik jaotusmaterjal 2.–4. kursuse õpilastele nii dendroloogia kui pargimajanduse tundides. Kuid kõike projektiga seonduvat ei kasutata kaugeltki üksnes oma kooli huvides. Mainitud õppematerjal plaanitakse teha avalikult kättesaadavaks Internetis. Lisaks rajatakse Tihemetsa metskonna alale viie kilomeetri pikkune loodusõpperada, millele jääb erinevaid metsatüüpe, vääriselupaigad, oja ja järv. Tutvuda saab erinevate metsahooldustööde tulemustega.



## Hiiumaa koondamisteate saanud isikute tööturule integreerimine kombineeritud aktiivsete tööhõivemeetmete abil

2005. aasta alguses läks Hiiumaal pankrotti saare suurim ja ühtlasi ainus kalatööstus AS Dagotar. Töötuks jäi 249 inimest, kellega koos oli sel hetkel piirkonnas töötuid üle aegade suurim arv - 400. Et kalatsehhi käidi tööle üle Hiiumaa, kaasati ka projekti kõigi valdade inimesed. Koolitusi korraldati nii Kärđlas kui maakohtades, näiteks Kõrgesaares, kus tsehh ka asus. Töötuks jäänutele anti nõustamiste, tööklubide (vabas vormis kokkusaamised info vahetamiseks), kohanemiskoolituse, erialakoolituste (kakkadele ja ehitusviimistlejatele), individuaalsete tegevuskavade, tööpraktika, stardiabi ja subsideeritud töökohtade abil teadmisi ja infot uue töökoha leidmise võimalustest. Projektis osalenutega käisid kohtumas sotsiaaltöötajad, Tööturuameti töötajad, ettevõtjad-tööandjad. Räägiti tööseadusandlusest, sotsiaalkindlustusest jm, millest arvati töötuks jäänud inimestel abi olevat.

249-st kalatööstuse endisest töötajast liitus tööturuprojektiga 71 inimest, kellest 47 on uue töökoha leidnud. Et samal ajal käis Hiiumaal viis Euroopa Sotsiaalfondi tööle aitamise suunitlusega projekti, siis tekkis heas mõttes konkurentsituatsioon. Hulk kalatööstuse inimesi juba muudes projektides rakendust leidnud.



Projekti elluviija: SA Tuuru.

Eelarve: 2 483 258 krooni, sellest ESF-i toetus 1 986 308 krooni.

Kestus: märts – detsember 2005.

Eesmärk: Hiiumaal koondamisteate saanud inimeste nõustamine, koolitamine ja tööle rakendamine aktiivsete tööturumeetmete abil.



Hiiu maavalitsuse sotsiaal- ja tervishoiuosakonna juhataja ja Tuuru tööhoiveprojekti juht Aasa Saarna ütleb, et kõige keerukam on taolistes olukordades see, et projekti vedajad võivad ju inimesi n-ö ärksana hoida ja motiveerida, kuid töökohtade loomine ei ole nende võimuses. Töötuks jäänud inimese saatus sõltub paljuski heast õnnest ja tugevast tahtest. Ta toob näite kalavõrgu õmblemise töökojast, mis võimaldas ühel naisel küll tööpraktikal osaleda, kuid püsivat töökohta siiski pakkuda ei suutnud.

Sellele vaatamata hindasid projektis osalejad kõrgelt moraalselt tuge, praktilist informatsiooni ja suhtlemisvõimalust. Eriti rahul oldi kohanemiskoolituse ja erialakoolitusega.



**FOTOL:**

Malle Roosa (35) on Kärdla naine, ent töötab kaks ja pool aastat Lehtmas, kalatsehhi kulinaariaosakonnas. Pärast koondamisteate saamist jäi Malle pooleks aastaks koju, enne kui Tuuru tööturukoolitusele sattus ning OÜ Abermex kalavõrgu õmblemise töökotta praktikale valiti. Malle õppis ära võrguotste õmblemise, mis on tema sõnul kergem töö kui kalakonservide kastmete valmistamine. Pärast praktikat selgus, et tööandjal ei ole talle õmblustöökojas püsivat tööd pakkuda. Praeguseks on Malle Roosa leidnud tööd poemüüjana.

## Kihnu töötute ja heitunute konkurentsivõime tõstmine ning töölerakendamine Kihnu saarel ja Pärnu linnas

“Projekti idee sai alguse ühe mandri mehe ja ühe saare mehe kohtumisest ning nende mõlema soovist euroraha toel väikesaare inimeste konkurentsivõimet ja tööhõivet parandada,” räägib projektijuht Siim Sarapuu.

Kui suuremad vallad ja linnad saavad hakkama oma eelarve piires või omavad piisavalt potentsiaali toetuse küsimiseks erinevatest fondidest, siis väiksed omavalitsused on keerulisemas olukorras. Üldjuhul sõltub väga palju vallavanemast ja sellest, kui oluliseks ta inimeste konkurentsivõime tõstmist peab.

Kihnu töötute ja heitunute konkurentsivõime tõstmise projekt oli üles ehitatud uuringule ja selle tulemustel põhinevate tööturuteenuste rakendamisele. Tähelepanu keskmes oli 20 Kihnu saarel elavat ja töötuna arvel olevat inimest, kellest 15 olid aktiivsemad ja suuremal määral projekti tegevustega seotud. “Kuna saar on suhteliselt väike ja valla sotsiaaltöötaja teab kõiki töötuid, siis ei valmistanud projektist informeerimine ja inimeste kaasamine erilisi probleeme,” ütleb Sarapuu.

Projekti alguses viidi läbi uuring “Kihnu töötute töölerakendamise võimalused Kihnu saarel ja Pärnu linnas”. Sellest selgus, et üle 2/3 Kihnu töötutest ei soovi mandril tööl käia, sest see ei tasu end majanduslikult ära ega toeta töö- ja pereelu ühitamist. Peamiste põhjustena tulid välja transpordiprobleem, madalam haridustase ning Pärnu ettevõtjate vähene paindlikkus. Järeldus oli ühene – tööpuuduse vähendamise eesmärgil ei ole kõige otstarbekam lahendus leida töökoht mandril. Kihnu eripära, traditsioonide ning töö- ja pereelu ühitamise nimel tuleb töökohti saarel juurde luua ja säilitada. Samuti tuleks saarelist asukohta arvesse võttes tulevikus kaaluda erinevaid kaugtöö variante.

Kõigile projekti sihtgrupi liikmetele koostati Pärnumaa Tööhõiveameti konsultantide poolt individuaalsed tegevuskavad.

Projekti esimeseks koolituseks oli töötõingu koolitus, millel osales 11 inimest. Edasi pakuti täiendõpet vastavalt huvile ja vajadustele – 15 inimest sai B-kategooria juhiloa (teooriatunnid saarel ja sõidutunnid Pärnus) ning 10 läbis ettevõtluskoolituse. Äriplaani koostamisel abistasid Pärnumaa Arenduskeskuse spetsialistid. Lisaks grupikoolitustele osales üks inimene kahel projektijuhtimise koolitusel Tallinnas ning teine fotograafia algkursusel Tartus. Üks käsitööhuviline läbis tööpraktika ja rakendus tööle MTÜ Kihnu Manufaktuuri.

Siim Sarapuu sõnul on praeguseks peaaegu kõik 15 aktiivsemat inimest projekti abiga või projekti abita tööle saanud. “Need, kes esimesel koolituspäeval natuke arglike ja umbusklike pilkudega projektijuhti ja koolitajaid seirasid, leidsid koolituste käigus selle, mis neil tegelikult olemas oli, kuid mida nad olid juba unustanud või ei julgenud enestele tunnistada. Nad said tagasi enesekindluse, optimismi, teadmise, et julge pealehakkamine on kindlasti rohkem kui pool võitu ning unustamatu meeskonnatöö kogemuse. See oli projekt, millest võitsid nii koolitavad kui ka koolitajad ning projektijuhile oli selline inimeste avanemine väga positiivne kogemus,” ütleb ta.





2006. aasta märtsis avas Kihnus ukseid käsitööpood, mida peab Lohu talu perenaine Anneli Laarents. Poe asutamiseks sai Laarents ettevõtluse alustamise toetust ka Tööturuametilt. Lohu pood asub talulaudast ümberehitatud elamu ühes otsas ning müüb Kihnu naiste näputööd – kindaid-sokke, körtsikuriidest patju ja raampilte, aga ka kööginõusid, kingitusi ja mänguasju.



*Projekti elluviija: Kihnu Vallavalitsus.*

*Eelarve: 1 101 242 krooni, sellest ESF-i toetus 805 335 krooni.*

*Kestus: jaanuar – detsember 2005.*

*Eesmärk: Kihnu töötute konkurentsivõime tõstmine aktiivsete tööturumeetmete kaudu, töötuse vähendamine Kihnu saarel.*



## *Strateegilise planeerimise ja meeskonnatöö koolitus Lääne Politseiprefektuuri tipp- ja keskastme juhtidele*

2006. aasta kevad algas Lääne Politseiprefektuuri ametnike jaoks harivalt. Strateegilise planeerimise ja meeskonnatöö vallas said koolitatud 32 tipp- ning 48 keskastmejuhti ja vanemaametnikku, s.h prefekt, vanemkomissarid, komissarid, politseidirektorid, juhtivkonstaablid ja spetsialistid. Nii ulatuslik täiendõpe, mille jaoks ei ole jooksvatest koolitusrahadest jätkunud, sai teoks tänu Pärnu Linnavalitsusele ja Euroopa Sotsiaalfondile.



*Projekti elluviija: Lääne Politseiprefektuur.*

*Eelarve: 203 815 krooni, sellest ESF-i toetus 152 861 krooni.*

*Kestus: veebruar – mai 2006.*

*Eesmärk: jõuda organisatsioonis ühtsete aluspõhimõtete ni kõigi tipp- ja keskastme juhtide hulgas, saavutamaks kõigil juhtimistasanditel avaliku teenistuse ja paramilitaarse asutuse toimimisspetsiifikat arvestav sarnane strateegilise planeerimise ja koostööoskus.*

Juhtivkonstaabel ja projekti juht Heidi Taal leiab, et ühesuguse arusaama andmine strateegilisest planeerimisest on hädavajalik. "Meil on palju erinevaid lühiajalisemaid arengudokumente, mis tuleb omavahel kokku viia. Vajasime võimalust kõik üheskoos läbi arutada, end ühtse meeskonnana tundes," ütleb Taal.



Koolitamist alustati tippjuhtidest, nende juurest liiguti madalamate astmeteni välja. Igaüks läbis kahepäevase koolituse, millest esimesel oli teemaks strateegiline planeerimine ja teisel meeskonnatöö, kõik paljuski aruteludele orienteeritud. Samuti tuli üheskoos püüda formuleerida prefektuuri missioon ja visioon. Missioon seisnes mõistagi turvalise elukeskkonna tagamises. Kogu seltskond oli jaotatud 15-liikmelistesse gruppidesse, ühes grupis sarnase vastutusastmega inimesed. "Kokku pandi need, kelle tööprobleemid on sarnased," sõnab Taal ja loetleb: "Territoriaalsete struktuuriüksuste juhid, juhtivkonstaablid, komissarid."

Juhtivkonstaabel nendib, et pingelise töö kõrval politseiametnikuna, kust viimasel ajal palju inimesi muudesse valdkondadesse siirdub ja kus töömaht seetõttu mitmekordistub, tuli kasuks veidike "auru välja lasta". Seda enam, et koolitus leidis aset taastusravikeskuses Tervis, mitte politseiprefektuuri majas.

Lääne Politseiprefektuuril on kavas ka uus koolitusprojekt samale sihtgrupile. Nüüd aga soovitakse enam teadmisi saada ajaplaneerimisest, konfliktikäitumisest jmt. Tippjuhtidele korraldatakse lisaseminar, kuhu kutsuks rääkima arvamusiidrid erinevatelt elualadelt, nt Linnar Viik infotehnoloogia- ja Marek Strandberg keskkonnaekspertina. Eesmärk on arvestada politseiasutuste tegevuses enam ühiskonnas toimuvate arengute ja suundumustega.

## Saarte käsitöölaliste täiendõpe

Märtsis lõppes Hiiu- ja Muhemaal käsitöönäituste ja lõpuseminaride saatel saarte käsitöölaliste täiendõppe projekt. Näitustel oli väljas hulk punutisi, keraamikat, siidi- ja portselanimaali, tikitud, vilditud, batika ja lapitehnikas, telgedel kootud ning nahast valmistatud esemeid. Projektijuht Laine Tarvis Saaremaa Õppekeskusest ütleb, et niisuguseid projekte on väga vaja selleks, et edendada saartel ja mujal Eestis käsitööd kui olulist elatusallikat ja kultuurinähtust.

Tarvise sõnul olid koolitustel ja seminaridel korduvalt arutusel kvaliteedi ja tootearenduse teemad. Viidi läbi käsitöö kvaliteedialane töötuba. Muhus jõuti käsitöömärgi statuudi kinnitamiseni vallavoikogus. Muhu käsitöömärk väljastatakse väärilistele esemetele igal aastal vabariigi iseseisvuspäeval veebruaris. Märk omistatakse tootele, mis on kvaliteetne ja seotud paikkondliku omapära ning ajalooa. Eelistatud on muhumaised materjalid, toodete vastavust nõuetele hindab komisjon. Muhu käsitöömärgiga tooted on



*Projekti elluviija: Saaremaa Õppekeskus.*

*Eelarve: 422 875 krooni, sellest ESF-i toetus 316 995 krooni.*

*Kestus: november 2004 – märts 2006.*

*Eesmärk: Saare ja Hiiu maakondade käsitöölaliste tööalase konkurentsivõime kasv Projektis osalejate teadmiste ja oskuste taseme tõus, teadlikkuse kasv turundusalaste teadmiste ja ühistegevuse tähtsusest, huvi suurenemine oma käsitöötoodete kvaliteedi tõstmise vastu.*

ka Muhu valla ametlikeks meeneteks ja vallavalitsuse poolt korraldatavate konkursside auhindadeks. Projekti teine sihtgrupp, Hiiu käsitöölised, oma määrgini veel ei jõudnud, kuid sinnapoole liigutakse. Koostatud on tegevusplaan ja arutatud 1995. aastal loodud Hiiumaa Rohelise Märki laiendamist käsitöötodetele. Seni on Rohelist Märki antud saare majutusettevõtetele loodussäästliku majandamise eest.

Käsitöölise täiendõppe kursused toimusid nii Hiiu kui Muhumaal. Kokku osales 48 inimest, nende hulgas 45 naist ja 3 meest. Käsitööhuvilisi leidis mitmetelt elualadelt, oli vallaametnikke, lasteaednikke jt. Esimesena said lihvi käsitöölased üldoskused. Seejärel keskenduti Muhus vitspunutistele, telgedel kudumisele, lapitööle, viltimisele, tikkimisele, siidimaalile ja etnograafilise pastla valmistamisele, Hiiumaal siidimaalile, vitspunutistele ja nahkesemete valmistamisele, portselanmaalile, taimeseadele ja keraamikale. Lisaks said soovijad osaleda käsitöötodete turunduse ja ühistegevuse koolitusel.

"Inimesed said ka ettevõtluselast ja ühistegevusealast koolitust," räägib Laine Tarvis, kuid nendib, et üksikud elavad ära ainult käsitöö tegemisest ja müümisest. "Käsitööd müüakse enamasti alla oma tegeliku hinna," lisab ta. Ettevõtluvormidest on sobivaim koonduda ühistutesse: ühistud on loodusseadustel, kultuuril ja traditsioonidel põhinev kooselu vorm. Hiiumaal Kärkla linnas käsitööühistu asutatigi ja tegutseb Tulundusühistu "Hiiumaa Käsitöökoda" nime all. Muhu sadamakail on avatud projektis osalenud Velli Saabase perekonnale kuuluv käsitööpood, mis ohtralt praamileminejaid ligi meelitab. Muhus Liival asuvas käsitöökaupluses müüb oma tooteid Muhu Käsitööselt, mille paljud liikmed osalesid käsitöölise täiendõppe projektis.



Laine Tarvis räägib, et käsitöölise täiendõppe tulemusena kavatseb viis naist tuleval aastal taotleda rahvakunsti- ja käsitöömeistri nimetust tekstiili alal. "See on kõrgem kvaliteedi tase ja annab võimaluse ka kõrgemat hinda küsida oma toodete eest," selgitab Tarvis ning ütleb, et projekti üks alltegevusi oli rahvakunsti- ja käsitöömeistri kutsestandardi tutvustamine ning nimetuse omistamiseks sobilike kandidaatide väljaselgitamine. Kutsestandard on dokument, mis määrab kindlaks kutse kvalifikatsioonist tulenevad nõuded teadmistele, oskustele, vilumustele, kogemustele, väärtushinnangutele ja isikuomadustele.

## Hiiumaa tööpuuduse vähendamine läbi efektiivse tööturupoliitika meetmete

**Projekti elluviija:** Tööturuameti Hiiumaa osakond.  
**Eelarve:** 1 346 053 krooni, sellest ESF-i toetus 1 056 203 krooni.  
**Kestus:** jaanuar 2005 – august 2006.  
**Eesmärk:** töötuse vähendamine Hiiumaal olemasolevate tööturuteenuste kohandamise kaudu vastavalt piirkondlikele vajadustele.



Projekt kutsuti ellu mõttega laiendada võimalusi, mida riiklik tööturuteenuste süsteem töötajatele ja töötutele mõne aasta eest veel ei pakkunud. Praeguseks on küll mõndagi muutunud, kuid varem oli probleemiks näiteks sõidukulude hüvitamine. 200 krooni suuruse hüvitise maksmiseks pidi koolituskoha ja koolitatava asukoha vahe olema vähemalt 30 kilomeetrit. Hiiumaal on vahemaad aga enamasti lühemad. Samas jäi suur osa inimestest, kes koolitustel osaleda võinuks, rahanappuse tõttu kõrvale, sest igapäevane bussipileti ostmine käis üle jõu. Seepärast algatati projekt töötutele just kohalikke olusid ja vajadusi silmas pidades. Näiteks võimaldati neile, kelle töölesaamine sõltus autojuhilubade olemasolust, autokoolis käia.

Koolitusi mahtus pea pooleteise aasta sisse ligi 30 – töötisimiskoolitus, erialakoolitused ehitajatele-kokkadele-autojuhtidele, sekka ka väljaõpe massööridele, küünetehnikutele jt, ettevõtluskoolituse nõustamine, mis toimus nii grupis kui individuaalselt. Projektis osales ühtekokku 106 töötut üle terve Hiiumaa. Vastu võeti kõik, kes soovi avaldasid – nooremad ja vanemad, mehed ja naised. Täna on Tööturuameti Hiiumaa osakonna projektijuhil Kairi Pallil sõnul pooled neist ka töö leidnud või oma ettevõtte rajanud. Töölesaamine on küll eesmärk omaette, kuid töötisimiskoolituste üks eesmärke on ka töötuks jäänuid emotsionaalselt virgutada, motiveerida ja anda põhjust kodust välja tulemiseks. Sageli

annab koolitusel käima hakkamine tõeke aktiivseks ja iseseisvaks tööotsinguks. Kui suudetakse tulla terve perioodi vältel õigeks ajaks kohale ja peetakse loengutes vastu terve päeva, siis on see märk, et ollakse võimeline ka igapäevatööle keskendumiseks.

FOTOL:

Käina vallas asuva Lelu küla üks vaatamisväärsusi on Maire Põldma taluõu. Seal leidub karusid ja kotkaid, hiiri ja kopraid, pokusid ja muid tegelasi, kes kõik puust välja saetud ja majaümbrust valvama seatud. Proua Põldma (39) on nimelt vigursaagija, kel saagimisvõistlustelt mõnigi auhind koju toodud. Et tal sellise töö peale kätt on, avastas varem lasteaiakasvataja ja müüjana töötanud Maire oma sõnul üsna juhuslikult kuus aastat tagasi. Hakkas proovima ja tuligi välja. Kõige esimene töö oli Merineitsi. Vilunud meistri käes valmivad kujud keskmiselt päevaga, enamjaolt tellimustöödena.

Tööturuameti projekti raames osales Maire Põldma kevadel 2005 ettevõtluskoolitusel, koostas äriplaani ja taotles raha töövahendite ostmiseks. Husqvarna saed on Maire hinnangul kõige kergemad ja paremad.



## Lääne Maavalitsuse struktuuriüksuste juhtide juhtimissuutlikkuse arendamine

Käesoleva aasta kevadel korraldas Lääne Maavalitsuse üle mitme aasta ulatuslikuma juhtimissuutlikkuse arendamise koolituse 15-le tipp- ja keskastmejuhile. Ühtekokku viis päeva kestnud kursust jagunes peamiselt meeskonnatöö ja strateegilise juhtimise vahel. Suur osa ajast pühendati arengukava dokumentide kirjutamise metoodikale ja etappidele.



*Projekti elluviija: Lääne Maavalitsus.*

*Eelarve: 112 655 krooni, sellest ESF-i toetus 84 491 krooni.*

*Kestus: märts 2006 – mai 2006.*

*Eesmärk: maavalitsuse struktuuriüksuste juhtide teadmiste avardamine meeskonnatöö teoreetilistest alustest, meeskonnatööoskustest ja -tunnetusest, strateegilise juhtimise põhimõtete rakendamine riigieelarveliste vahendite tulemuslikumaks kasutamiseks.*

“Strateegia kujundamise ja planeerimise teadmine ei saa organisatsioonis olla paari inimese peas,” põhjendab Lääne Maavalitsuse arengu- ja planeeringu osakonna juhataja Helena Järviste. “Kõik inimesed, k.a spetsialistid, peaksid olema samal tasemel koolitatud.”

Lääne maavanem Sulev Vare leiab, et taolised koolitused peaksid toimuma perioodiliselt. “See andis meie töötajatele meeskonnatunnetust. Positiivne on, et oli võimalik igapäevartiinist välja tulla ja mõelda probleemküsimustele. Näiteks sellele, kuidas muuta paremaks osakondadevahelist tööd, kuidas vaadata kaugemale tulevikku. Keskendumise eelkõige sellele, et oleksime pärast koolitust võimelised koostama maakonna strateegilisi dokumente,” ütleb Vare.



Lääne Maavalitsuse töötajaid koolitas Margus Alviste MTÜ-st Meistrite Tee. Juhtimistarkusi omandati nii rollimängude kui teoreetiliste loengute kaudu. Alviste oli koostanud spetsiaalse töövihiku, kust grupitööde käigus tuli ülesandeid lahendada. "Koolitajal oli kogemusi nii avaliku sektori organisatsioonide kui ka äriettevõtetega. Ta suutis väga hästi pingeid maha võtta, nii et me avasime end kiiresti. Meile ei dikteeritud, mida peaksime oma töös ette võtma või milliste järeldusteni arutelude käigus jõudma," kiitis Järviste.

Strateegiakursuse raames korraldati ka ajurünnak Lääne Maavalitsuse missiooni ja visiooni sõnastamiseks. Maavanema sõnul seisneb asutuse missioon lühendatult ja lihtsustatult tegevuses, mille tulemusena oleks inimestel Läänemaal sama hea elada kui pealinnas. Läänemaa kasuks räägivad rahulik ja pingevaba ning looduskaunis elukeskkond. Miks ei võiks see mõjutada näiteks keskmise eluea piiri positiivses suunas.

Kolleegide tagasiside juhtimisstrateegia koolitusel oli Helena Järviste sõnul vägagi positiivne. "Pooltel puudus kogemus strateegilise planeerimisega. Samas leidsid neid, kellel olid väga head teadmised, aga millest varem aimugi ei olnud. Tuli välja, kes ja missugustes oludes suudab ideid genereerida," ütleb ta.

Juhtimiskursusest jäi Läänemaale teinegi püsiv jälg. Nimelt korraldas Margus Alviste väikese eksperimendi. Ta küsis kõigilt koolitatavatelt, kui palju oleksid nad nõus raha välja käima ühise tegevuse nimel, täpsustamata, millest konkreetselt käib jutt. Kõik pidid põhjendama, miks annavad nii- või naapalju. Lõpuks koguti kokku üle 3000 krooni. Seejärel lülitus tegevusse strateegia – kolme gruppi jagatud inimesed pidid ettekirjutatud õiguste ja vabaduste raames suutma ideest teostuseni kogutud rahaga midagi ette võtta.

"Strateegiline pea, kuhu ka mina kuulusin, seadis eesmärgi teha midagi sellist, millel oleks heategev aspekt ja mis meid rohkem ühte seoks," jutustab Järviste. Viimaks sündis otsus metsa istutama minna. 10. mail istutaski seltskond maavalitsuse ametnikke Paliverre Piirsalu metskonda 4 000 männitaime.

## Pärnumaa Omavalitsuste Liidu juhtimisvõimekuse arenguprogramm

Käesoleva aasta kevadel algatas Pärnumaa Omavalitsuste Liit juhtimisvõimekuse programmi, mille raames toimus meeskonnatööd ja strateegilist juhtimist käsitlev koolitussari 92-le maakonna omavalitsuste tipp- ja keskastmejuhile. Lisaks Pärnumaa Omavalitsuste Liidule ja Pärnu Linnavalitsusele oli osalejaid Are, Halinga, Kaisma, Kihnu, Koonga, Lavassaare, Paikuse, Saarde, Sauga, Surju, Tahkuranna, Tootsi, Tori, Tõstamaa ja Varbla vallast ning Väandra alevist.

Kuuest moodulist koosnev programm käivitati MTÜ Avaliku Halduse Arengukeskuse juhendamisel meeskonnatöö saavutamise ja ohjamise kursusega. Järgnesid strateegiate koostamise ning partnerluse ja koostöö arendamise, investeeringuprojektide ettevalmistamise ja koostamise ning juhtimiskompetentsi alased kursused. Kohaliku omavalitsuse finantsjuhtimise ning Euroopa Liidu ja omavalitsuste koostööd käsitleva koolituse kätte jõudis järg sügisel.

Projektijuhi ja Pärnumaa Omavalitsuste Liidu sekretäri Kristel Ernitsa sõnul said osalejad mooduleid vastavalt oma ametialasele suundumusele valida.



*Projekti elluviija: Pärnumaa Omavalitsuste Liit.*

*Eelarve: 310 400 krooni, sellest ESF-i toetus 232 799 krooni.*

*Kestus: märts – oktoober 2006.*

*Eesmärk: Integreeritud teadmiste andmine kohaliku omavalitsuse juhtimise valdkondades Pärnumaa omavalitsusüksuste ning Pärnumaa Omavalitsuste Liidu juhtimiskvaliteedi parandamiseks. Koondada ja levitada Pärnumaa omavalitsuste vahel parimat kohaliku omavalitsuse juhtimise praktikat. Aidata Pärnumaa Omavalitsuste Liidu ametnike, liidu liikmete ja Pärnu linna esindajate ühisõppe kaudu kaasa maakondliku koostöö tugevnemisele ning ühiseisukohtade efektiivsemale kujundamisele parema arengu- ja tegutsemiskeskonna loomiseks.*

"Mõnel koolitusel osales ühest omavalitsusest kas juht või spetsialist. Aga oli ka neid, kes kõigist kursustest osa võtsid," ütleb Ernits.

Et huvilisi oli palju ja koolitus oli esimene omataoline, tuli inimesed 30-liikmelistesse gruppidesse jagada, et rühmatöid teha ja koolitajalt tagasisidet kergem saada oleks. Pärnumaa Omavalitsuste Liidu tegevdirektor Vello Tiidermann ütleb, et on juhtimisteooriaid õppinud ammusest ajast ning seekordne koolitus andis vaid kinnitust seniteada põhimõtetele, kuidas sünnivad otsused. Samas toonitab Tiidermann, et Avaliku Halduse Arengukeskuse lähenemine oli uudne – tösisestesse teemadesse oli põimitud mängulisust, aga mitte mängu enese pärast, vaid kõik sooritatu sisaldas juhtimisalaseid põhikomponente.

Näiteks anti rühmale käsk kinnisilmi paksus lumes sumbates sihtmärgini jõuda. Ainsana sai katmata silmadega liikuda grupijuht, kes selgituste saatel ülejäänud kohale pidi juhatama.

Rühmatöödest tõstis Vello Tiidermann esile situatsioonilahendamise ülesandeid. Ta toob näite Rütli tänavale kavandatava muuli ümber puhkenud erimeelsustest. Inimene, kes ka reaalses töös vastutab selle küsimuse eest, pidi rollimängu vormis andma selgitusi toimuva kohta. Ametnik esitas ja põhjendas nii oma kui erinevate huvigruppide seisukohti. Tuli välja, et vastuseis muuli ehitamisele oli tingitud teadmatusest. Avalikkust ei oldud piisava põhjalikkusega informeeritud. "Kui on probleem, tuleb sellest rääkida," võtab Tiidermann kokku loo morali.

Teine aspekt oli erinevatel vastutusastmetel ja valdkondades töötavate inimeste kokkuviimine töövälises situatsioonis. "Koostasime meelega segagrupid, et kõik oleksid võrdsed," ütleb Kristel Ernits. Loomulikult löid igas üksuses kohe välja erinevad rollid, aga asja mõte oligi panna grupp lahendama ülesannet igal tasemel otsustajate osavõtul.

Ernitsa hinnangul on kursustel kuuldust juba kasu olnud. Inimesed on harjunud paljuski instinktiivselt ja elukogemuse baasil tegutsema. Koolitajate abiga saadi aga struktuurne ettekujutus näiteks konflikti tekkepõhjustest või juhtimismudelite olemusest, et oleks võimalik teoorias õpitut ja praktiliselt kogetut omavaheliste seoste baasil analüüsida.

## Riskirühmade rehabilitatsioon Läänemaal

Projekti elluviija: MTÜ Samaaria Eesti Misjon.

Eelarve: 16 512 962 krooni, sellest ESF-i toetus 11 643 062 krooni.

Kestus: jaanuar 2005 – detsember 2007.

Eesmärk: pikka aega töötä olnud, eluasemeprobleemidega ning kohtulikult karistatud inimeste töövõime ja töövalmiduse toetamine rehabilitatsiooni ja resotsialiseerimise kaudu.



21. augustil 1991, Eesti taasiseseisvumise päeval, alustas Haapsalu lähistel tööd misjoniorganisatsioon Samaaria, eesmärgiga aidata elu hammasrataste vahele jäänud inimesi – neid, kel enamasti puudus nii töö kui kodu. Nii mõnigi vanglast vabanenu oli kaotanud pere ja sõbrad ning jäänud n-ö ilma hooleks.

Aastate jooksul on MTÜ Samaaria Eesti Misjon soetanud neli hoonet (kaks Läänemaal Ridala vallas, üks Pärnus ja Hiiumaal Putkastes), kus saab peavarju ühtekokku 36 inimest. Peaaegu kõik vajalik on hangitud ühingu omavahenditest ja Skandinaavia partnerorganisatsioonide abiga. Keskuste juures töötavad kasutatud riiete ja mööbli poed. Riigilt on saadud toetust kinnipidamisasutustest tulnud inimeste vastuvõtmise eest.

Hiiumaal tegutsetakse endises lasteaias, mis on rohkem turvakodu iseloomuga. Sinna tulevad naised-lapsed varju perevägivalda, vanurid talvekülma eest. Haapsalu keskus on üksnes meeste päralt. Euroopa Sotsiaalfondi toel on Samaaria Misjon seal alustanud uue kompleksi ehitamist. Ridala vallas asuvates majades ei ole päris selliseid tingimusi, mida rehabilitatsioonikeskuse käimashoidmiseks vaja. Toetusraha eest on palgatud tööjuhatajad, kes keskuses elavaid mehi välja õpetavad ja ehitustöödel juhendavad, ning ostetud tööriistu. Kõige ülejäänuga tuleb ise hakkama saada.

2007. aasta lõpuks valmivas majas leiab Samaaria Misjoni direktori Toomas Vallimäe sõnul kuni kuuekuulise peatuspaiga 19 meest, kuigi nõudlus oleks palju suurem. Vallimäe räägib, et talveperioodil tekib koha saamiseks isegi järjekord. Kahjuks ei jõuagi mõni oma korda ära oodata. "Majja tuleb söökla, köök, magamis- ja puhketoad, abihoonesse katlamaja, saun ja töökojad," jutustab Toomas Vallimäe, "et mehed saaksid öömaja, nõustamist ja tööd."

Maja ei ehitata meelega väga suurt ja luksuslikku. Esiteks seepärast, et suures asutuses ei leviks n-ö vangla mentaliteet ja teiseks, et mehed ei tunneks end ajutises elupaigas liiga mugavalt.

Et elu rehabilitatsioonikeskuses sujuks, kehtivad meestele omad reeglid. Kõigepealt tuleb loobuda alkoholist. "Saame neid mõjutada hea sõna ja vaimuliku abiga," ütleb Vallimäe. Tähtsat rolli mängivad nii uus tutvusringkond kui psühholoogid, kelle toel on elumuutustega kergem kohaneda. Peamine on meeste enda suhtumine – nad peavad tahtma probleemidega tegeleda. Oluline on ka tööharjumuse ja kohusetunde kujundamine, milleks pakub suurepäraselt võimalust uus kerkiv maja. Eneseväarikust lisab seegi teadmine, et sind on kellelegi vaja ning et töö on silmaga nähtav tulemus.

Samaaria Misjonist on aastate jooksul läbi käinud 190 inimest, kellest 62 on endale ka töö leidnud. Toomas Vallimäe sõnul saab "jalad alla" umbes 1/3 rehabiliteeritute. Ta räägib loo 50ndates aastates Valdurist, kes toodi välja sõna otseses mõttes metsast puujuurikate alt. Poole aastaga sai mees lahti joomisest ja on nüüdseks asutanud oma ansambli, võtnud naise ja töötab Pärnus poemüüjana.

## Tootmisettevõtte keskastmejuhtide koolitus AS-is EEK-TRADE



*Projekti elluviija: AS EEK-TRADE.*


*Eelarve: 88 000 krooni, sellest ESF-i toetus 56 000 krooni.*

*Kestus: juuni – detsember 2006.*

*Eesmärk: meistrite koolituse eesmärgiks on anda kuulajatele põhilisi teadmisi ja oskusi keskastmejuhi igapäevatöö kolmes põhivaldkonnas; alluvate tööprotsessi organiseerimine ja juhtimine; inimeste motiveerimine; iseenda, kui juhi motiveerimine ja oma töö efektiivne organiseerimine.*

Üle kümne aasta pikkuse ajalooga Pärnu ettevõtte AS EEK-TRADE on keskendunud lamineeritud toodete valmistamisele ja müügile. Firma toodang baseerub puitlaastplaadil, millest valmistatakse soovikohase profilli ja kujuga lamineeritud töötasapindu, aknalaudu, mööbliüksi või -detaile, samuti köögimööbli komplekte. Ettevõttel on müügiesindused nii Pärnus, Tallinnas kui Tartus.

EEK-TRADE püüab püsida arenevate ja nii kliendi- kui töötajasõbralike ettevõtete seas. Selleks on aastal 2004 taotletud ISO kvaliteedijuhtimise sertifikaat, mis hõlbustab suhtlemist ja kaubavahetust välispartneritega ning koostatud kvaliteedijuhtimise käsiraamat, mis määratleb kõik strateegilised sammud.



Lisaks võimaldab firma oma töötajatel pidevalt täiendkoolitustel osaleda. Koolitusi on korraldatud küll juhtidele ja müügiinimestele, nüüd ka meistritele. Müügikonsultant Kadri Kuura ütleb, et meistrite koolituse projekti kirjutamise impulss tuli tootmise poole pealt, mitte juhtkonnast. OÜ Edu Konsultatsioonide pakutaval kursusel said meistrid, laojuhid ja tehnoloogid teadmisi, mida juba järgmisel päeval töösituatsioonis kasutada. Ajal, mil Eestis on tootmistöölist raske ettevõttes hoida ja välismaa peibutab kõrgema palgaga, on üheks väljapääsuks meeldiva töökeskkonna ja heade tingimuste loomine.

“Tootmistöö võib olla väga rutiinne, kuid heast meistrist sõltub palju,” ütleb Kuura. “Ta peab oskama inimestele läheneda ja positsioone muuta, et töötaja ei oleks sunnitud kogu aeg tegema ühte ja sedasama.” EEK-TRADE-s töötab üle 125 inimese, neist 90 tootmisosakonnas. Nende motiveerimiseks valitakse iga aasta lõpus valdkonniti parimaid töötajaid, keda siis kopsaka summaga premeeritakse. Kandidaatide ülesseadmine on demokraatlik – hääletamine on vabatahtlik ja salajane ning parim meister selgub tootmistööliste ettepanekul ja vastupidi.

Tootmisdirektor Valdur Hoop põhjendab meistrite koolitamist vajadusega enesekehtestamisoskuse järele, mis aga sugugi ei tähenda autokraatset juhtimisstiili, vaid teadliku strateegia rakendamist ning tulemuslikumat tööd üldisemas plaanis. “Meie meistrid on kõik üsna noored, töölisid aga juba vanemad mehed,” ütleb Hoop, vihjates vajadusele oskusliku suhtlemise järele.

Teiseks toob tootmisdirektor välja tööülesannete ja -aja planeerimise kunsti –probleemid tuleb kirjeldada ja selgeks teha, need seejärel süstematiseerida ja lahendada. “Väga tähtsaid ja väga kiireid asju ei saa kunagi olla liiga palju,” nendib Hoop ja lisab, et meistrid on ettevõttes juba hakanud aru saama, et probleemi tõstatata peab olema ka selle lahendaja ning et esimene samm on alati kitsaskoha teadvustamine iseenele ning seejärel lahenduse otsimine.

## Läänemaa töötute aktiivne integreerimine tööturule

2004. aasta suvel käivitas Tööturuameti Läänemaa osakond maakonna töötute individuaalseks nõustamiseks ja tööturule naasmise hõlbustamiseks Euroopa Sotsiaalfondist kaasrahastatud projekti. Poolteise aasta jooksul osales selles 393 Lääne maakonna inimest, kellega tegelemist alustati valdadesse ja küladesse kohale viidud 4-päevases toimetulekukoolitusest. Anti algteadmisi psühholoogiast ja õpetati tööturul hakkama saama. Lähemalt tutvustati tööseadusandlust, CV kirjutamise reegleid jmt. Huvi kohapealsete koolituste vastu oli suur, näiteks Hanila või Vatla kandis tuli kohale ligi 45 inimest.



*Projekti elluviija: Tööturuameti Läänemaa osakond*

*Eesmärk: Läänemaal on loodud töötutele eeldused tööturule integreerumiseks.*

*Eelarve: 3 869 046 krooni, sellest ESF-i toetus 2 071 840 krooni.*

*Kestus: mai 2004 – veebruar 2006.*

*Eesmärk: luua Läänemaal töötutele eeldused tööturule integreerumiseks.*



Teise osa projekti tegevustest moodustasid erialased koolitused. Selleks aga, et teada, millise valdkonna vastu kellelgi huvi, tuli soovida ja vajadused üksikhaaval selgeks teha. "Lähenesime igaühele individuaalselt. Leidsime teenuse, mis tema vajadustele sobis. Õpiti puhastusteenindajaks, õmblejaks, korstnapühkijaks, ekskavaatorijuhiks, keevitajaks ja ehitajaks," räägib projektijuht Peeter Alekand. Ameti sai selgeks ka tööpraktika käigus. Ametioskusi käidi omandamas katuse, siiditruki-, toitlustus- ja õmblustettevõttes ning pagaritöökojas. Enamasti tööpraktika käigus väljaõppe saanud inimesed jäid samasse ettevõttesse ka tööle. Tööpraktika kaudu sai väljaõppe 27 inimest.



Projektijuhi sõnul on praeguseks töö leidnud umbes 70% osalenutest. Neist 15, kes läbisid ettevõtluskoolituse ning kaitsesid äriplaani, on hakanud ettevõtjateks. Kõige eksootilisem äriidee pärines Kairit Krikilt, kes on üks tuntumaid kehamaalijaid. Traditsioonilisemate valikutena nimetab Peeter Alekand reisijuhi, kosmeetiku ja lapsehoidja teenuseid.

#### FOTOL:

Varem laevakaupluses müüjana töötanud ja seejärel mitu aastat lapsega kodus olnud Anneli Jõhvik (38) võttis kätte ja rajas Haapsalu kesklinna laste mängutoa nimega Surra-Murra. "Idee tekkis tänu pojale, kes oli väga aktiivse loomuga, nii et temaga oli võimatu minna kohvikusse või poodi. Olin Tartus näinud ka Lelula mängutuba," räägib Anneli Jõhvik. Naine sai Tööturuametist ka stardiabitoetust, mille eest ostis liumäe ja veel mitmeid mängutoa avamiseks vajalikke vahendeid. Kõik kolm Surra-Murra tuba on Anneli ja tema abikaasa sisustatud. Surra-Murra avab ukseid iga päev (k.a nädalavahetusel) kell 10. Lapsi saab toa perenaise hoole alla mängima jätta 25 krooni eest tunnis. Kui lapsevanem on kaasas, võib Surra-Murras viibida 35 krooni eest piiramatut aega. Mängutoas hakkavad silma poe- ja kööginurk, liumäega loss ning väga palju mänguasju. Meisterdamistoas saab joonistada, lauamänge mängida ja muud huvitavat teha.

4-aastase Marleeni ema ütleb, et kui mängutuba Haapsalus veel polnud, puudus võimalus last kasvõi paariks tunniks kellegi hoole alla jätta. "Ka noor ema vajab privaataega, et juuksuris, poes või asju ajamas käia. Lastega koos on see mõnikord keeruline," leiab naine. Kokkuleppeliselt linnaga on Anneli Jõhvikul kavas mängutoast kujundada n-õ minilasteaed (küll ilma toitlustuse ja lõunainakuta), sest lasteaiakohti Haapsalus napib.

## Saare Maavalitsuse tipp- ja keskastmejuhtide juhtimisvõimekuse tõstmine

Saare Maavalitsuse 15 töötajale korraldati 2006. aasta kevadel juhtimiskoolitus, mis jätkub eeloleval sügisel. Programm nägi ette loenguid ja seminare meeskonnatöö, muudatuste juhtimise, enesekehtestamise ja strateegilise juhtimise valdkonnas. Juhtimisalase täiendõppe pakkujaks Kuressaares oli Sisekaitseakadeemia Avaliku Teenistuse Arendus- ja Koolituskeskus, mille karismaatilised koolitajad suutsid kursuslaste tähelepanu võita ja ka lõpuni haripunkti hoida.

*Projekti elluviija: Saare Maavalitsus.*

*Eelarve: 132 612 krooni, sellest ESF-i toetus 99 459 krooni.*

*Kestus: veebruar 2006 – jaanuar 2007.*

*Eesmärk: tõsta ja täiendada maavalitsuse tipp- ja keskastme juhtide, nende asetäitjate juhtimisalaseid teadmisi ja oskusi. Asutuse haldussuutlikkuse seisukohast on oluline arendada juhtivtöötajate juhtimisvõimekust. Projekti eesmärk on juhi eneseteadlikkuse tõstmise, juhtimismeetodite ja süsteemide arendamise kaudu arendada asutusesisest koostööd ja meeskonnatöö tunnetust.*



“Sellist asja ei ole minu teada varem juhtunud, et kõik maavalitsuse osakonnajuhatajad ja nende asetäitjad ühisel juhtimiskoolitusel osalenud oleksid,” ütleb maavanema nõunik Anu Vares ning lisab, et asutusesiseste küsimuste ja arenguperspektiivide üle arutlemise võimalust kasutati ka hästi ära.

Kaks esimest loengut meeskonnatööst ja muutuste juhtimisest osutusid Saare Maavalitsuse töötajate hinnangul vajalikeks ja huvitavateks. Esiteks räägiti ametnikele nii meeskonna moodustamisest kui efektiivsest toimimisest. Lahendati praktilisi ülesandeid ning analüüsiti tulemusi. Muudatuste juhtimise kursus andis ülevaate erinevatest muudatuste liikidest töösituatsioonis, õpetas ületama ette tulla võivaid takistusi ning avas kommunikatsiooni tähendust ja tähtsust muutuste protsessis.

Anu Vares jagas kolleegide arvamust koolituse mitmekülgsest ja kasulikkusest just oma organisatsiooni tegevuse analüüsimise võimalust silmas pidades. Mõnel üldise suunitlusega juhtimiselalasel üritusel tulnuks kindlasti osaleda aruteludel, mille fookuses mõni juhuslikult valitud organisatsioon, aga mitte maavalitsuse laadne asutus. Veel hinnati saadud teadmisi suhtlemispsühholoogiast, konfliktide lahendamisest, millega varem ei oldud eriti kokku puutunud.

Nõuniku meelest on väga oluline, et ühe meeskonna inimesed oleksid baasteadmiste ja väärtushinnangute poolest n-ö ühe pulga peal. Siis on ka kergem üheskoos seatud eesmärkide poole liikuda.



## *OÜ Roomaja osalemine mentorlusprogrammis*

Kuigi Eestis on mentorlus suhteliselt uus mõiste, on ettevõtluses sellealaseid programme käivitatud juba 1999. aastast. Mentorlusprogrammide eestvedajateks on olnud koolituskeskused, ettevõtlusametid ja pangad. Pilootprojekti käivitas 2004. aastal ka Ettevõtluse Arendamise Sihtasutus (EAS). Mentorlus ettevõtluses tähendab kahe inimese koostöösuhet, kus kogenud ettevõtja (mentor) annab vabatahtlikult ning üldjuhul tasuta oma teadmised ja kogemused alustava ettevõtja (mentii) käsutusse tema isikliku ja professionaalse (ettevõtlusalase) arengu toetamiseks. 2005.–2006. aasta mentorlusprogrammiga liitus Saaremaal ökoloogilise ehitusmaterjali tootmisega alustanud osahing Roomaja.

Ettevõtte osanik Mart Talvar räägib, et mentorlusprogrammi sattus ta tänu sellele, et firma taotles 2005. aastal EAS-ist stardiabi. Talvar tunnistab, et ei teadnud mentorluse põhimõtetest varem suurt midagi. Samas näis tõenäone, et kogemustega ettevõtja võib alustanud aidata vältida tüüpilisemaid vigu. "Mentori ja mentii suhe on küllaltki isiklik," ütleb Talvar. "Mentoriga olen saanud rääkida kõigest. Kohtume üsna tihti. Minule on ta andnud häid nõuandeid, mis on mõjutanud firma arengut."

OÜ Roomaja on püüdnud "ellu äratada" sajandeid Eestis, eriti saartel viljeletud ehitustraditsioone, mis viimastel aastatel koos ökoloogilise vastutustundlikkuse kasvuga üha enam au sisse on tõusnud. Pilliroost, mis on taastuv materjal, saab edukalt valmistada plaate, mis sobivad nii krohvialuseks materjaliks kui soojustamiseks ja heliisolatsiooniks. Samuti kasutatakse pillirooplaate ja -multši aianduses ning sisekujunduses. Aasta eest soetas OÜ Roomaja EAS-ist saadud stardiabist rooplaadimasina, mida üks teine firma, kes spetsialiseerus rookatuste ehitamisele, müüma hakkas. Et turul valitses nõudlus ökoloogilise ehitusmaterjali järele, otsustati tekkinud tühimik täita. Orissaare lähedal Mui külas töötab OÜ Roomajal, mille juhtimine käib Tallinnast, kaks inimest, kelle ülesandeks on esiteks pilliroo ettevalmistamine – prahist puhastamine, parajaks lõikamine ning seejärel masinasse "söötmine". Masin vormib pilliroo tšingitud traadi abil 60 cm laiuseks, 5 cm paksuseks ja 2 m pikkuseks plaatiks. Pilliroogu ostab OÜ Roomaja Saaremaal rookatuseid paigaldavatelt firmadelt, sest plaatideks sobib kõik see roogu, mis katuseroost järele jääb. Roogu lõigatakse talvel jää pealt kombainiga.

Praegu toodetakse peamiselt kohaliku turu jaoks, kuigi huvilisi on käinud ka Soomest. Roomaja klientideks on renoveerimisfirmad, ehituspoed ja eraisikud. 2007. aastal plaanib ettevõtte kindlasti oma tootmist laiendada.

Mart Talvar põhjendab nišiettevõtluse edu järgmiselt: "Inimestel hakkab euroremondist ja kipsplaadist kõrini saama. Sünteetilised materjalid tekitavad allergiaid. Aga majas, mis "hingab" ja mille kliima on ühtlane, on tervislik elada."

OÜ Roomaja on veendunud, et ajab õiget asja. Inimeste teadlikkus keskkonnasäästlikkusest on viimaste aastatega tublisti tõusnud ning tervislikuma elukeskkonna nimel ollakse valmis ka rohkem kulutama.



*Mentii: Mart Talvar, OÜ Roomaja.*

*Mentor: Jüri Tümanok, RMG Eesti AS*

*Kestus: detsember 2005 – detsember 2006.*

*Eesmärk: aidata ettevõtjal ettevõtlusmaailmas kiiremini kohaneda ning oma äriplaani edukamalt ellu viia.*

## AS Viru Keemia Grupi töötervishoiu ja -ohutuselase juhtimissüsteemi arenduskoolitus

AS Viru Keemia Grupp on Eesti üks suuremaid tööstuskontserne, mille tütarfirmades töötab 1395 inimest. Ettevõtte põhitegevusalaks on põlevkivi töötlemine, põlevkiviõli ja keemiatoodete tootmine ja müük.

Seoses sooviga suurendada ettevõtte konkurentsivõimet ning atraktiivsust tööandjana on ettevõtte pidanud tähtsaks riskivaba töökeskkonna loomist. Elementaarsele – seadusest tulenevate töötervishoiu ja -ohutuse alaste nõuete täitmisele lisaks on Viru Keemia Grupp antud valdkonda tublisti investeerinud, parandamaks tööohutuselaste teadmiste taset töötajate hulgas.

2005. aasta jooksul kontserni ettevõtetes toimunud 15 tööõnnetust olid otseseks ajendiks inimeste koolitamisele ning rahvusvaheliste nõuete sisseviimisele kuues tütarettevõttes. Nendeks on AS VKG Oil, OÜ VKG Energia, AS Viru Vesi, OÜ Viru RMT, AS Viru Liimid ja AS VKG Transport.

Koostöös TJO Konsultatsioonidega koostati mahukas programm, mille abil saaks firmas tervikuna juurutada OHSAS 18001 standardi nõuetel põhinevat töötervishoiu ja -ohutuse juhtimissüsteemi. 10. maist kuni 15. detsembrini leiabki Viru Keemia Grupi ettevõtetes aset töötervishoiu ja -ohutuse alane koolitus, millest võtab osa 87 juhtivtöötajat (s.h osakonnajuhatajad ja meistrid). Täiendavalt läbib töötervishoiu ja -ohutuse juhtimissüsteemi siseaudite koolituse 36 Viru Keemia Grupi töötajat. "Et koolitused paralleelselt asutustes käivad, on vara tulemusi kommenteerida või välja tuua, mis tänu koolitustegevusele on paranenud," ütleb Viru Keemia Grupi avalike suhete juht Julia Aleksandrova. Samas lisab ta, et koolitus aitab kindlasti töötajatel oma ülesannetes otsusekindlamalt ja läbimõeldumalt tegutseda. "OHSAS-standardi rakendamine võimaldab meil tööohutusele süsteemselt läheneda. Loodame, et saame sellega kiiresti edasi liikuda," sõnab Aleksandrova.

Talle sekundeerib Viru Keemia Grupi töökeskkonna spetsialist Ljudmilla Kokorkina, kes kinnitab: "Meie meeskond hindab OHSAS-süsteemi, sest see aitab püstitada eesmärged ja ülesandeid, mida tuleb täita." Samas on tööohutuse struktuur piisavalt paindlik ja arvestab iga tütarettevõtte spetsiifikat ning arendab neile omased ja vajalikke sfääre.





**Projekti elluviija: AS Viru Keemia Grupp.**

**Eelarve: 320 000 krooni, sellest ESF-i toetus 160 000 krooni.**

**Kestus: mai – detsember 2006**

**Eesmärk: arendada ja koolitada AS Viru Keemia Grupp töötajaid, et välja arendada OHSAS 18001 nõuetele vastav töötervishoiu ja ohutuse juhtimissüsteem.**

## Mitte-eestlaste integreerumine EV töö- ja elukeskkonda

1990. aastal alustas tööd MTÜ Eesti Evangeelse Luterliku Kiriku Viru Praostkonna Ontika Koolituskeskus. Koostöös Tööturuameti Ida-Virumaa osakonnaga on Ontika Koolituskeskus pea 13 aasta vältel korraldanud kohanemiskoolitusi töötutele mitte-eestlastele. 2004. aastal käivitatud projekti rahastas Euroopa Sotsiaalfond. Eesmärk oli leevendada sotsiaalseid pingeid mitte-eestlaste kogukonnas ja võimaldada neil ise oma elujärge ja tööalast konkurentsivõimet parandada.

Projekti vajalikkuse tingis Ida-Virumaa mitte-eestlastest elanikkonna (umbes 80%) isoleeritus Eesti loomulikust elukeskkonnast ja seda eelkõige ebapiisava eesti keele oskuse tõttu. Keeleoskuse puudulikkus omakorda pärsib sotsiaalset kindlustunnet töökoha leidmisel ja kodakondsuse taotlemisel. Puudulik keeleoskus ei ole aga tingitud niivõrd formaalhariduse lünkadest, kuivõrd psühholoogilisest barjäärist. Ontika Koolituskeskuse metoodika eripära seisneb eesti keele õpetamises sotsiaalsete oskuste – eestikeelse ajakirjandusliku info mõistmine, CV ja muude dokumentide koostamine jmt – omandamise ja erialakoolituse käigus.

Projekti sisuks oli 2-kuulise toimetulekukoolituse ja florist-teenindaja kursuse korraldamine. Ühtekokku osales programmis 225 väga erinevas vanuses inimest Jõhvist, Kohtla-Järvelt, Sillamäelt, Narvast, Kiviõlist, Lüganuselt, Aserist, Narva-Jõesuust ja ümberkaudseist valdadest. Sõidukulud koolituspaika kompenseeriti.

Koolitusassistent Õie Reidma sõnul toimus töö 15-liikmelistes gruppides. Inimesed said üldiseid teadmisi tööturu olukorra, tööseadusandluse, psühholoogia jm kohta. Eesti keele omandamine käis aga suuresti mängu kaudu. Grupis osalejad etendasid erinevaid rolle – kord matkiti tegevust kaupluses, siis jälle töövestlusel või diskuteeriti mõnel ühiskonnaelu puudutaval teemal.

Õie Reidma räägib, et üks vahvamaid asju koolitusprogrammis olid ekskursioonid. “Väljasõite tehti lisaku koduloomuuseumisse, Ontikale, Toila parki. Seda kõike kodukandi ja kohaliku kultuuritausta tundmise eesmärgil. Kõik need paigad on küll siinsamas, aga mõni osalejatest ei olnud kunagi Kohtla-Järve linnastki väljas käinud,” selgitab Reidma.

Projektitegevuste hulka mahtusid ka erialakoolitus florist-teenindajatele, mida juhendas Jõhvi raamatukogus kunstnikuna töötav ning aastaid lilleseadmisega tegeleunud Marieta Rosman. Naine on õppinud floristikat Taivo Pilleri juures ning käinud täienduskursustel. Ontika Koolituskeskuse juures on Rosman floristikakoolitusi juhendanud viimased neli aastat. Kõne all oleva projekti raames valis ta 45 soovijast vestluse käigus välja 15.

“Ma ei õpeta ikebanat, vaid Euroopa lilleseadet,” räägib Marieta Rosman. “Võtame läbi erinevad stiilid, teeme seadeid erinevateks tähtpäevadeks.” Kursus ei piirdu üksnes lillekunstiga. Selle kõrvale mahuvad nii raamatupidamise, suhtlemise kui keeletunnid, sest Rosman on vankumatu ühes: kursus toimub ainult eesti keeles. Kuigi tema õpilastest mitmed on olnud nii aktiivsed, et avanud ise lillepoe, ei jookse





teadmised floristikast kellelgi mööda külgi maha. Floristi kutse annab eelise mitmel elualal. Näiteks sekretär-asjaajajale tuleb kasuks ruumide sättimise oskus. Kursuse lõppakord anti aastavahetuse eel suurejoonelise jõulunäitusega Kohtla-Järvel, mille tarbeks tehtud seaded olid ühtlasi ka eksamitööd.



*Projekti elluviija: MTÜ Eesti Evangeelse Luterliku Kiriku Viru Praostkonna Ontika Koolituskeskus (EELK VP Ontika KK MTÜ).*

*Eelarve: 3 233 901 krooni, sellest ESF-i toetus 2 587 121 krooni.*

*Kestus: september 2004 – detsember 2005.*

*Eesmärk: elukvaliteedi üldine paranemine Ida-Virumaal. Mitte-eestlastest töötute integreerumine Eesti ja EL legaalsesse töö- ja elukeskkonda.*

Öie Reidma hinnangul on pärast projekti lõppemist 225 osalejast uue töö leidnud 113 inimest. "Meie projektis osalenud inimesed olid lootusrikkad," ütleb ta ja lisab, et omandatud lisaoskused – eesti keel või eriala ning ennekõike usk iseendasse aitavad neil jälle jalgele tõusta.

## Järvamaa aktiviseerimiskeskuse väljaarendamine



*Projekti elluviija: Paide Linnavalitsus.  
Eelarve: 2 479 000 krooni, sellest ESF-i toetus 1 899 000 krooni.  
Kestus: jaanuar 2005 – mai 2006.*

*Eesmärk: Töötuse ja sotsiaalse tõrjutuse vähendamine Järva maakonna pikaajaliste töötute hulgas inimressursi arendamise kaudu.*

Ligi poolteist aastat väldanud projekti idee tekkis Paide Linnavalitsuse sotsiaalosalakonna töötajatel, kes otseselt toimetulekutoetuse vajajate ning pikka aega töötä olnud inimestega kokku puutusid. Kui aastal 2000 vajas rahalist abi 47, siis aastal 2003 juba 95 pikaajalist töötut. Muutus oli seotud kohustuslike töötundide tegemise nõude kadumisega. See aga võttis inimestelt viimasegi kohustuse ühiskonna ees, paljud sulgusid veelgi enam koduseinte vahele või otsisid lohutust alkoholist. Mõni asus ebaametlikult tööle ja taotles lisaks toimetulekutoetust. Et aga linnal puudusid vahendid selliste inimeste aitamiseks, nähti Euroopa Sotsiaalfondis võimalust n-ö elule jalgu jäänud rehabiliteerida ning ühiskonnaellu tagasi tuua. Projekti kaasati neli Lõuna-Järvamaa omavalitsust.



Esimeseks ülesandeks oli leida mentorid, kes sooviksid töötutega tegeleda. Mentorid leiti kohalike sotsiaaltöötajate ja tööhõiveametite abiga. Mentoritelt eeldati positiivset ellusuhtumist, empaatiavõimet ja abivalmidust. Neile korraldati ka kursus, kus tutvustati tööturu hetkeolukorda, jagati teadmisi mentoriks olemisest, nõustamisest, võeti läbi tööklubi metoodika (tööotsing grupi toel), peeti sõltuvusprobleemide teemaline koolitus.

Aktiviseerimiskeskuse tarbeks remonditi Paides Aiavilja tänav 13 asuva sotsiaalmaja esimesel korrusel omaette ruumid. Lisaks said Lõuna-Järvamaa töötud oma tegevuspaiga Oisus. Enamjaolt aastaid töötuna elanud inimesed olid projektiga seotud 6-12 kuud. Igapähe oli oma mentor, kes aitas koostada individuaalse tegevuskava ning jälgis selle täitmist ning oli toeks tööotsingul. Lahendati sotsiaalseid probleeme. Kõige mahukama osa moodustas tööharjutus, mille eesmärk on tööharjumuse, lihtsamate oskuste, distsipliini ja kohusetunde tekitamine või taastamine. Enamasti tuli teha heakorra- või koristustöid, abistada sotsiaalmajades, hooldada vanureid ja puuetega inimesi. Lisaks said töötud osaleda psühholoogilisel grupinõustamisel, tööotsingu- ja toimetulekukursusel ja arvuti algõppekursusel. Mitte-eestlastele õpetati ka eesti keelt. Tööharjutuse ja koolituse ajal pakuti ka süüa.

“Koolitused andsid inimestele enesekindlust ning tahet oma probleemidega tegeleda,” ütleb projektijuht Tiina Larven. “Samuti oli võimalus saada psühholoogilist nõustamist, osaleda eneseabigruppide töös ja ühisüritustel. Töötul ei ole sageli võimalust kodust väljas käia, sellega kaasneb suhtlemisjulguse kadumine ning inimestest võõrandumine. Nii mõnigi esialgu kõrvalehoidev inimene muutus julgemaks, suhtlemisbarjäärid kadusid,” selgitab ta.

Projekt suutis pikaajalise töötuse probleemid tõsta laiemal arutelu keskpunkti. 19. aprillil toimus Kesk-Eesti vallavanemate, sotsiaaltöötajate, volikoguliikmete jt osavõtul konverents “Pikaajaline töötus – probleem Eesti ühiskonnas”. Paides jätkab MTÜ Süda-Eesti Sotsiaalkeskuse ühe osana tööd ka Järvamaa Aktiviseerimiskeskus. Pikaajaliste töötute rehabilitatsiooniteenust pakutakse nii Paide linnale kui Tööturuameti Järvamaa osakonnale.

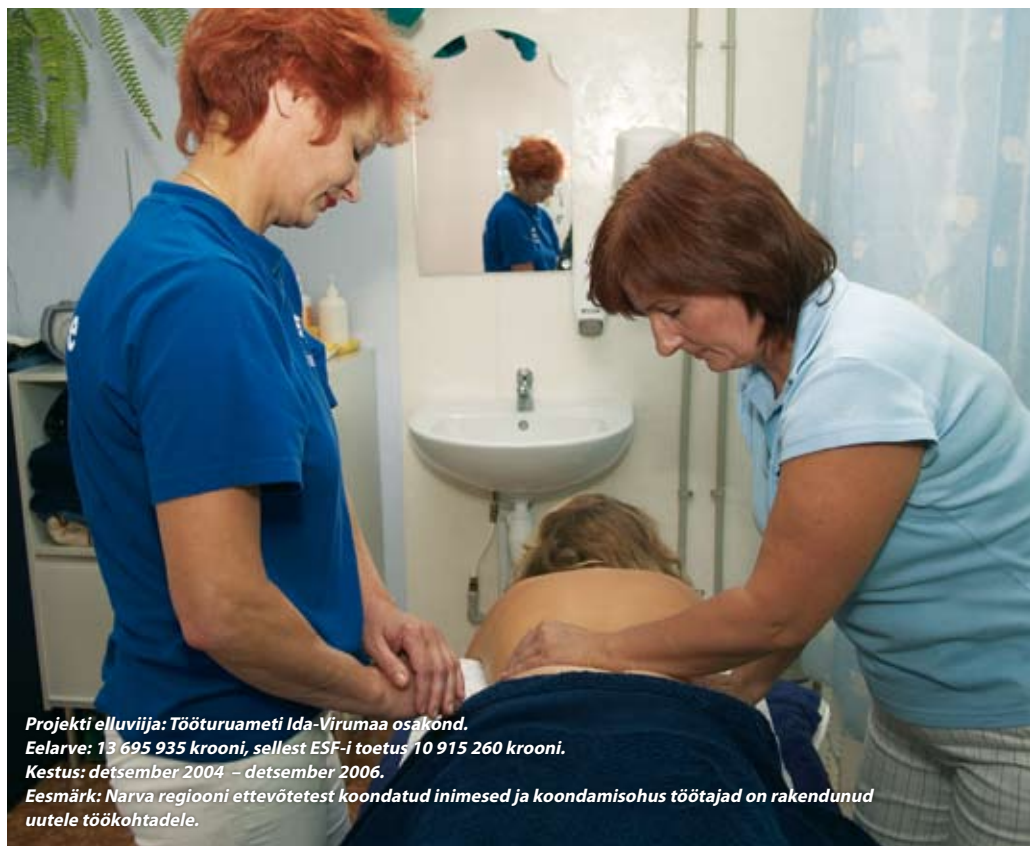
Ühtekokku osales projektis 164 töötut, neist 77 Paides ja 87 Lõuna-Järvamaal Türi vallas. Vahetult pärast projekti lõppu leidis tööd 36, kolme kuu jooksul veel 11 inimest.

“Küllap iga projektis osaleja leidis enda jaoks midagi kasulikku,” loodab Tiina Larven ning leiab, et sama tähtis kui abiraha, on individuaalne tähelepanu ja moraalne toetus.

## Narva regiooni töötute ja koondamisohus töötajate tööturule integreerimine mitmekülgsete tööhõivemeetmete toel

2004-2005 likvideeriti Narva Elektriijaamade rekonstrueerimise lõpetamisega sadu töökohti. Kui seni suurim koondamine Kreenholmi Valduse AS-is oli puudutanud peamiselt naisi, siis Narva Elektriijaamade koondamine jättis töötuks mehed, paljudel juhtudel pere ainukesed toitjad. Probleemi lahendamiseks sõlmisid Tööturuamet, Narva Linnavalitsus, SA Narva Elektriijaamade Sotsiaalfond, Narva Kutseõppekeskus, Balti Elektriijaama Ametiühing ja Narva Ettevõtjate Ühing koostöölepe koondatud inimeste abistamiseks. Lepe andis tõeke projekti kirjutamisele, rahalist tuge taotleti Euroopa Sotsiaalfondist.

“Õnneks suutis Narva Elektriijaamad koondamisteha suhteliselt valutuks. Juba esimeste koondamisteadete kätteandmise järel kutsuti ettevõttesse uusi tööandjaid ja koolitajaid,” räägib Tööturuameti Ida-Virumaa osakonna projektijuht Sirje Maala. “See muutis inimesed teadlikumaks ja töölt vabastatuna oli neil selgus, kuidas edasi tegutseda,” lisab ta.



**Projekti elluviija: Tööturuameti Ida-Virumaa osakond.**

**Eelarve: 13 695 935 krooni, sellest ESF-i toetus 10 915 260 krooni.**

**Kestus: detsember 2004 – detsember 2006.**

**Eesmärk: Narva regiooni ettevõtetest koondatud inimesed ja koondamisohus töötajad on rakendunud uutele töökohtadele.**

Projektile, mille tegevustesse kaasati 290 töötut, seati eesmärgiks inimkeskne lähenemine – teha igale inimesele kättesaadavaks just need teenused ja toetused, mis konkreetsetl tema elukvaliteeti ja iseseisvat toimetulekut toetaksid. Selleks kasutati nn juhtumikorralduslikku põhimõtet, kus iga osaleja puhul kaaluti temale sobivaid lahendusi. Projekti ajaks tagati osalejatele toitlustamine, maksti stipendiumi ja kompenseeriti sõidukulu.

Kõigi osalejate jaoks koostati individuaalne tegevuskava ning nad läbisid toimetulekukoolituse, kutsenõustamise ja kutsealase sobivuse testimise. Järgnesid erialakoolitused ehitusviimistleja, elektergaaskeevitaja, plekksepa, keemiliste kiudude ja taarapakendite tootja, laadurijuhi, transpordilooistikuga, klienditeenindaja, raamatupidaja, õmbleja, elektroonikatoodete valmistaja, juuksuri ja massööri kutse omandamiseks.

Sirje Maala sõnul on 18 projektikuu vältel toimetulekukoolituse läbinud 232 ning täiend- või ümberõppel osalenud 219 inimest.

#### FOTODEL:

Ljubov Hodjutšenko (46) palus projektiga liitudes võimalust õppida massaaži. Selleks sobis hästi M.I. Massaažikooli filiaal Narvas. “Minusse suhtuti väga hästi ja mulle anti selline võimalus, septembri lõpust olen diplomeeritud masseerija,” on Ljubov Hodjutšenko projekti sattumise üle õnnelik.

Sergei Kalinin (42), kes oli projekti tegevustega seotud terve aasta, otsustas ümber õppida keevitajaks. Mees läbis elekter-gaasikeevitaja kursuse, mille lõppedes valiti välja tublimad, kes oleksid suutelisedsaamatäiendkoolitusetulemusel EURO sertifikaadi. Paljud tööandjad soovivad värvata tööle just sertifikaadiga keevitajaid, et täita välismaalaste tellimusi. Kalinin on väga rahul, et nii õppepraktika kui subsiidiumiga tööle rakendumise järel sai võimaluse omandada uusi teadmisi ja oskusi.



Projektjuhina tunneb Sirje Maala kõige enam heameelt selle üle, et uute oskuste toel suunduvad inimesed taas tööturule, kus igast väljaõppe saanud inimesest puudust tuntakse.

## Töötajate lõimimine tööturule läbi rehabilitatsiooni ja tööturukoolituse Lääne-Virumaal

Aastal 2004 moodustasid Lääne-Viru maakonna töötutest suurema osa inimesed, kes olid tööturul pikka aega eemal olnud. Samuti ei olnud tol ajal nii mitmekesist tööturuteenuste valikut. Veelgi enam, pakutavate teenuste iseloom oli paindumatu ega arvestanud pikaajaliste töötute vajadustega. Kõigest sellest lähtuvalt otsustati Tööturuameti Lääne-Virumaa osakonnas käivitada töötajate lõimimise ja rehabilitatsiooniprojekt.

Töötuna registreerunutele koostati individuaalsed töötusiskavad, valdades viidi läbi rehabilitatsiooniprogramm, mis sisaldas tööharjutust, kohanemiskoolitust, ja avalikke töid. Kohanemiskoolitusest võttis osa üle 400 inimese.

“Kohanemiskoolitus suutis motiveerida, et inimesed tahaksid eriala õppida ning lõpuks ka tööle läheksid,” ütleb Tööturuameti Lääne-Virumaa osakonna koolituskonsultant Riina Apse. Koolituse sisuks olid loengud psühholoogiast, tööseadusandlusest ja töökohale kandideerimisdokumentide koostamisest, saadi esimesed teadmised arvutiõppest ning oskus tööintervjuul hakkama saada. Küllastati ka tööandjaid.

Projektis osalenud pikaajalised töötud vajasis abi tööharjumuse taastamisel ja arendamisel. Nii korraldatigi tööharjutusi, et õpetada kellaajast kinni pidama, kohusetunnet ja tööülesannete täitmist.

Erialakoolituste planeerimise aluseks oli toonane tööturuolukord Lääne-Viru maakonnas – valdkonnad, kus leidus vabu töökohti. Seire näitas, et kõige enam oli puudu kokkadest, keevitajatest, puhastusteenindajatest, hooldajatest, töstukijuhtidest, turvatöötajatest jt ametite esindajatest. Ka erialakoolitused toodi soovijatele suures osas n-ö koju kätte – Tapale, Väike-Maarjasse, Rakverre. Individuaalselt saadeti projektis osalejaid koolitajate juurde üle Eesti. Kompenseeriti sõidukulud ja tagati toitlustus. Kutse omandamise juurde käis koolipraktika ettevõtetes, kuhu mitmed hiljem ka lepinguliselt tööle said. Uue ameti omandanud inimestest leidis projekti lõppedes uue töökoha enam kui 1000 inimesest umbes 600.

Paralleelselt erialakoolitustega toimusid ettevõtluskoolitused, millel osales üle 50 inimese. 34 agaramat kirjutasid äriplaani ning taotlesid stardiabi. Asutati isegi kaks, puidutöö ja puhastusteenindusega tegelevat osaühingut. FIE-na asuti pakkuma raamatupidamist, õmblustöö jm teenuseid.

Koolituskonsultant Riina Apse räägib, et terve projekti kestel anti maakonnalehe Virumaa Teataja vahel kord kuus välja 4-leheküljelist eriväljaannet Töö ja Koolitus. Ühtekokku ilmus 21 numbrit, mille veergudel ilmus info projekti tegevustest, vabastest töökohtadest ja õppimisvõimalustest. Artikleid kirjutasid nii tööandjad, koolitajad kui psühholoogid.



Apse sõnul tuli tunnustavat tagasisidet mitmetelt Virumaa Teataja lugejatelt, kes ei olnud küll Tööturuameti kliendid ega Euroopa Sotsiaalfondi projektiga seotud, kuid leidsid eriväljaandest kasulikku teavet õppimisvõimalustest. Samuti olid Tööturuamet ja Lääne-Virumaa Maavalitsus seisukohal, et lehe väljaandmist tuleks pärast projekti lõppemist jätkata.



*Projekti elluviija: Tööturuameti Lääne-Virumaa osakond.*

*Eelarve: 16 302 949 krooni, sellest ESP-i toetus 9 433 963 krooni.*

*Kestus: mai 2004 – mai 2006.*

*Eesmärk: heitunud ja passiivsed töötajad on loimitud tööturule. Erialata või vananenud erialaga töötud on omandanud piirkonna tööjõu vajadusi arvestava eriala või saanud ettevõtlustoetust ja alustanud ettevõtlusega.*

## Eesti-sisesed tööjõulähetused keelepraktika eesmärgil

Eesti Integratsiooni Sihtasutuse eestvedamisel korraldatakse eelkõige Ida-Virumaalt pärit politseinikele ja päästjatele, kelle eesti keele oskus ja praktika on peaaegu olematu, tööjõulähetusi eestikeelsesse töökeskkonda. "Erinevate programmide raames rahastati aastatel 2000-2005 ligikaudu 300 muukeelse töötaja töölähetusi eestikeelses piirkonnas, et lisaks keeletundidele harjutada ka praktilist keelekasutust ning leida eestikeelseid koostööpartnereid," ütleb projektijuht Liilika Raudhein.



*Projekti elluviija: Mitte-eestlaste Integratsiooni Sihtasutus.*

*Eelarve: 7 422 770 krooni, sellest ESF-i toetus 5 199 695 krooni.*

*Kestus: mai 2005 – märts 2008.*

***Eesmärk: tagada muukeelsetele pääste- ja politseiametnikele töös vajalik ning täiendus- ja teenistusnõuete täitmist võimaldav riigikeele oskus.***

Osalejate hulgas oli politseinikke ja päästeametnikke, riigi- ja kohaliku omavalitsuse ametnikke, meditsiini- ja raamatukogutöötajaid, kutseõppeasutuste ja üldhariduskoolide õpetajaid. Kõige arvukamalt olid esindatud pedagoogid ja kohaliku omavalitsuse ametnikud, sest nende jaoks on eesti keele valdamine tööalaselt ülioluline.



Liilika Raudhein räägib, et tööjõulähetuste idee tekkis siis, kui mitmete uuringute tulemusena selgus, et paljud Tallinna ja Ida-Virumaa avaliku sektori töötajad on õppinud eesti keelt pikki aastaid, käinud erinevatel kursustel ja püüdnud keelt omandada iseseisvalt, kuid pingutustest hoolimata ei ole nende riigikeele oskus märkimisväärselt paranenud. Projekt "Eesti-sisesed tööjõulähetused keelepraktika eesmärgil" pakub praktikavõimalust eestikeelses töökeskkonnas kokku 145 muukeelsele politseinikule ja päästjale.



"Väga oluline on ka lähetustes osalejate tööalase professionaalsuse tõstmine, Eesti kultuuri põhjalikum tundmaõppimine ning isiklike kontaktide loomine," leiab Raudhein. Projekti ajal saab esmalt Tallinnas ja Ida-Virumaal eesti keelt õppida 150 politsei- ja 105 päästetöötajat. Sellele järgneb kuuajaline lähetus, millest võtab osa 105 päästetöötajat Ida-Virumaalt ning kokku 40 politseiteenistajat Tallinnast ja Ida-Virumaalt. Ida Politseiprefektuuri saadetakse 30 eestlast, et nad elavdaksid eestikeelset suhtlemist Ida-Virumaal.

Lähetusse minek on vabatahtlik. Osaleda saavad kõik keelekursustel käinud päästetöötajad, politseinike hulgast teevad valiku projekti koordinaatorid politseiprefektuurides. Lähetused algasid tänavu juunis ja kestavad novembrini 2007.

Keeleoskust käiakse lihvimas peamiselt Lõuna- ja Lääne-Eestis, tehakse erialast tööd ning tutvutakse piirkonna vaatamisväärsustega. Juhendajaks ja tugiisikuks on eesti keelt rääkivad kolleegid. Lähetuses on juba käinud 20 inimest, kes töötasid kuu aega kas Tartus, Pölvas, Võrus, Valgas, Pärnus, Haapsalus või Narvas.

Liilika Raudheina sõnul kinnitavad lähetuses osalenud üksmeelselt, et nende areng on olnud väga kiire – lühikese aja jooksul paranes keeleoskus jõudsalt. Samuti on täienenud tööalane kvalifikatsioon.

## Keskealiste madala konkurentsivõimega töötute integratsioon tööturule Kohtla-Järve regioonis

Kahe aasta eest oli olukord Ida-Virumaa tööturul raske. Ainuüksi Kohtla-Järve linnas oli Tööturuameti andmetel 2004. aastal 3227 töötut. Kujunenud olukorras otsustas Kohtla-Järve Linnavalitsus omapoolse panuse anda. Kirjutati projekt, mis pidi leevendama 200 inimese olukorda.

Et äsja oli lõppenud projekt piirkonna noortele, valiti Kohtla-Järve Linnavalitsuse vanemraamatupidaja ja projekti juhtumikorraldaja Moonika Matti sõnul sihtgrupiks nüüd keskealised inimesed, kelle jaoks elumuutustega kohanemine vaevalisem. Projekti kaasati tugiisik, õppekonsultant, kutsenõustaja. Alustuseks selgitati välja nende erialade esindajad, keda tööturg sel momendil kõige enam vajas. Seejärel korraldati infopäev, kus jagati huvilistele selgitusi projekti toimumise ja tegevuste kohta ning võeti vastu



*Projekti elluviija: Kohtla-Järve Linnavalitsus.*

*Eelarve: 6 580 679 krooni, sellest ESF-i toetus 5 222 279 krooni.*

*Kestus: veebruar 2005 – juuni 2006.*

*Eesmärk: parandada tööturul valitsevat situatsiooni, aidata kaasa töötute konkurentsivõime tõstmisele, luua töötutel motivatsioonilisi eeldusi töö leidmiseks, ning sellest lähtuvalt vähendada töötuse taset kõige massilisemas vanuseliste ja professionaalset kogemust arvestavas tööturu segmendis. Samuti aidata kaasa Kohtla-Järve Linnavalitsuse, Tööturuameti Ida-Virumaa osakonna, kohalike kutsekoolide ja täiskasvanute ümberõppekeskuste, äristruktuuride ning teiste kohaliku elanikkonna töötuse taseme alandamise protsessist osavõtivate asutuste vahelise koostöö tugevdamisele ja arengule ning nende tegevuse koordineerituse tõusule.*

sooviavaldusi. "Kuulutasime Tööturuameti ja kohalike ajalehtede kaudu välja konkursi koolituskohtade täitmiseks," selgitab Matti.

Lõpuks valis konkursikomisjon vestlusvooru käigus välja 235 inimest, kes näitasid üles õpivalmidust ja teadsid, mille poole soovivad püüelda. Nende hulgas nii Kohtla-Järve, Jõhvi, Sillamäe ja Kiviõli linna kui Kohtla, Mäetaguse ja Jõhvi valla elanikke. Konkursisõel oli erinevate erialade puhul erinev, mõnel juhul kandideeris ühele kohale 2–4 tahtjat, kuid oli ka juhtumeid, kus erialagrupp jäi komplekteerimata seoses huvi puudumisega osalejate seas.

Enesehinnangu tõstmiseks korraldati esmalt 12-päevane toimetulekukoolitus, kus omandati esmased arvutioskused, õpiti kirjutama CV-d, mängiti läbi töövestluse situatsioon jmt.



"Aitasime neil ületada hirmu töölemineamise ees," ütleb Moonika Matti. Kõik koolitused toimusid vene keeles. Soovijad said kasutada eestikeelset õppematerjali. Toimetulekukoolitusele järgnes erialane väljaõpe. Omandada sai ehitaja, keevitaja, hotelliadministraatori, turvatöötaja, puhastusteenindaja ja arvutitehnika tööks vajalikud oskused. Koolitajaks olid Kesk-Eesti Arenduskeskuse ja SVS-L Koolituskeskuse lektorid. Erialakoolitused 15-liikmelistes gruppides kestsid keskmiselt 3 kuud. Populaarseim oli ehitajate kursus, kuhu pürgis ka hulgaliselt naisi. Nendele olid suunatud kergemad tööd nagu siseviimistlus jmt.

Puuetega inimestest moodustati eraldi grupp, kes läbis 2-kuulise arvutigraafika kursuse. Kokku läbis Moonika Matti sõnul erialase koolituse 205 osalejat. Nendest leiti või ise leidsid töökoha 135 isikut. Töökohti pakkusid erinevad ehitusettevõtted, turvafirmad Falck ja Securitas, Alex hotell ning Narva-Jõesuu spaahotell jt. Keevitajakoolituse läbinutest viis sai lisaks kutsetunnistusele EURO-sertifikaadi. Üks keevitaja hakkas teenust pakkuma FI-na.

Käesoleva aasta septembris käivitas Kohtla-Järve Linnavalitsus juba uue samasisulise projekti järgmisele 200 töötule. Seekord soovitakse erialade variatiivsust bussijuhi ja ka teiste kutsete võrra laiendada.

## OÜ Muusikakool Rajaotsa osalemine mentorlusprogrammis



**Mentii:** Toomas Rannu, OÜ Muusikakool Rajaotsa.

**Mentor:** Maie Oblikas, Mainori Kõrgkool.

**Kestus:** detsember 2005 – november 2006.

**Eesmärk:** aidata ettevõtjal ettevõtlusmaailmas kiiremini kohaneda ning oma äriplaani edukamalt ellu viia.

Kuigi Eestis on mentorlus suhteliselt uus mõiste, on ettevõtluses sellealaseid programme käivitatud juba 1999. aastast. Mentorlusprogrammide eestvedajateks on olnud koolituskeskused, ettevõtlusametid ja pangad. Pilootprojekti käivitas 2004. aastal ka Ettevõtluse Arendamise Sihtasutus (EAS).

Üldsõnaliselt tähendab mentorlus ettevõtluses kahe inimese koostöösuhet, kus kogunud ettevõtja (mentor) annab vabatahtlikult ning üldjuhul tasuta oma teadmised ja kogemused alustava ettevõtja (mentii) käsutusse tema isikliku ja professionaalse (ettevõtlusalase) arengu toetamiseks.

2005.–2006. aasta mentorlusprogrammiga liitus Rakveres 2003. aastal tegevust alustanud uuemaid arengusuundi ja paindlikku õppekäsitlust pakkuv Muusikakool Rajaotsa, alternatiivina programmikeskele tavamuusikakoolile.



Direktor Toomas Rannu alustas FIE-na kaheksat kitarriõpilast juhendades. Nüüdseks on kool kasvanud sedavõrd suureks, et 70 õpilast saavad pop- ja jazzmuusikat õppida laulu, klaveri, kitarr, basskitarr ja löökpilli erialal ning Orff-pedagoogikale toetuvast beebide ja väikelaste õppes. Selles ühendatakse omavahel kõnekeel, muusika ja liikumine. Õpetuse aluseks on olustikulised mängud, riimid, intonatsioonid, rahvalaulud ja pillimäng.

Toomas Rannu mentoriks EAS-i programmis on Mainori Kõrgkooli rakenduspsühholoogia õppesuuna erakorraline lektor Maie Oblikas. "Koostöös oleme leidnud mitmeid arengusuundi ja lahendusi probleemidele nii jooksvas kui pikaajalises kontekstis," ütleb Toomas Rannu. Ta lisab, et programmis osalemine on andnud võimaluse saada osa ettevõtlusvaldkonda pikaajaliselt ja hästi tundva inimese kogemustest. Koostöö mentoriga on temasse süstinud otsusekindlust, avardanud vaatenurki, hajutanud eksiarvamusi ja kinnistanud tõekspidamisi. "Mentori roll on innustada ja suunata mentiid mõtlema nii, et viimane leiaks ise oma probleemidele parimad lahendused. Mentii ülesanne on olla aldis nõu kuulama ja seda ka ise küsima," kirjeldab Rannu mentorluse toimemehhanismi.

Muusikakool Rajaots on ainus omalaadne huvialakool maakonnas. Ainekavades toetutakse G. Otsa nimelise Tallinna Muusikakooli vastavatele ainekavadele. Lisaks kasutatakse ainekavade koostamisel õpetajate endi pikaajalisi kogemusi vastavates valdkondades.

Toomas Rannu ütleb, et Muusikakool Rajaots toetab õpilasekeskse muusikaharidusega laste ja noorte kujunemist mitmekülgseks ja tasakaalustatud isiksuseks ning arvestab individuaalseid võimeid, soove ja loomulikku arengut. Mees on ise muusikaga tegelenud 1973. aastast saadik, lõpetanud Georg Otsa nimelise muusikakooli ning mänginud erinevates bändides. Koos Peep Pihlaku ja Vallo Vildakuga (Rajaotsa kooli basskitarr- ja löökriistaõpetajad) mängiti 1980-ndatel tuntuks saanud ansambli Okaspendel.

Rajaotsa Muusikakool korraldab sisseastumiskatseid üksnes lauljatele. Pillimängijate vastuvõtuks piisab vabade õppekohtade olemasolust. "Igat inimest saab huvi korral mingile maale arendada. Kui on ka näha, et ta selle juurde ei jää, vaid tegeleb paar aastat, pole midagi katki. Rõhk pole asetatud niivõrd muusikaharidusele ja selle omandamisele kuivõrd isiksuse arengule ja seda läbi muusika", toonitab Rannu. Õppimise aeg ei ole Rajaotsas limiteeritud ning alustada võib ükskõik kui vanalt. Kui noor saab 19-aastaselt, läheb ta mujale õppima, kuid on saanud kaasa armastuse muusika vastu. Õpingute mõte ei seisne ilmtingimata muusikalise karjääri alustamises.

Individuaalõppega on muusikakoolis seotud ansamblitegevus, mis annab võimaluse ühendada teoreetilised teadmised ja pillimänguoskus ning musitseerida koos teistega. Kord õppeveerandi jooksul toimuvad linnaraamatukogu ruumides kontserdid, mis on avatud ka linnarahvale. Õpilasi käib Rajaotsas nii Rakverest kui ümberkaudsetest valdadest – Kadrinast, Haljalast, Vinni-Pajustist, Sõmerult ja mujalt.

## Õendus- ja hooldusala kutseõppehariduse arendamine



*Projekti elluvijja: Kohtla-Järve Meditsiinkool.*

*Eelarve: 1 132 372 krooni, sellest ESF-i toetus 849 279 krooni.*

*Kestus: oktoober 2005 – september 2007.*

*Eesmärk: Õendus-hooldustöötajate edukam konkurentsivõime tervishoiu tööturul erialaõpetajate ja praktikajuhendajate uute, kvaliteetsete teadmiste ning oskuste omandamise kaudu.*

Käesoleval õppeaastal liideti 40 aasta pikkuse traditsiooniga Kohtla-Järve Meditsiinkool Tallinna Tervishoiu Kõrgkooliga. Kool on olnud Ida-Virumaal ainus meditsiinilist ja õendusosalast rakenduslikku kõrg- ja kesk-eri haridust andev õppeasutus, mis oli seni hakkama saanud venekeelses keskkonnas. Õendusteaduse areng ning ühinemine Tallinna kooliga esitavad aga väljakutse nii õppekavade kui pedagoogide ettevalmistuse osas.

Tallinna Tervishoiu Kõrgkooli arenduskoordinaator (endine Kohtla-Järve Meditsiinkooli direktori kt) Erika Kruup ütleb, et õe eriala õppes on viimastel aastatel toimumas tormiline areng, millega kaasnenud ka oma probleemid, sest pole piisavalt õppejõudusid, kes vastaksid vajalikule kvalifikatsioonile. "Arendustegevus õenduspraktika ja õendushariduse kõigis valdkondades peab toimuma vastavalt Euroopa Liidu direktiividele. Õendusabi põhineb teaduslikul teadmisel ja uurimistöö tulemustel, mis on ka väljakutseks õenduspedagoogidele," sõnab Kruup.

Möödunud aasta sügisel algatas Kohtla-Järve Meditsiinkool kutseõppehariduse arendamise projekti, mille käigus sooviti tõsta õpetajate erialase ettevalmistuse taset ning projekti tegevusena parandada inglise keele (suur osa kaasaegsest õppematerjalist on kättesaadav ingliskeelsena), riigikeele ning arvutioskust. "Projekti kirjutamine langes täpselt sellesse aega, mil saime valmis kooli arengukava aastani 2007 ning nägime kooli kitsaskohti ja vajadusi," põhjendab Erika Kruup.

Jaanuar-mai 2006 toimusid keeleõppekursused, sügisest 2006 alustati õpetaja erialakoolitusega Tampere tegutseva Pirkanma Polütehnikumi doktori- ja magistrikaadiga lektorite juhendamisel. Just erialast

kraadi omavatest õpetajatest on Eestis vajaka. Koolitusega liitus 20 Tallinna Tervishoiu Kõrgkooli ja 10 Kohtla-Järve osakonna pedagoogi. Rõhku pööratakse eriti uute õppemeetodite kasutamisele õenduses – aktiiv- ja probleemõppele ning nende juurutamisele praktikas. Koolitus toimub e-õppena ja inglise keeles, mis annab võimaluse sellesse integreerida projekti raames õpitud inglise keelt ja arvutiõpet. E-õppe traditsiooni sisseviimine on otstarbekas kasvõi seetõttu, et üks osa koolist asub Kohtla-Järvel ja teine Tallinnas ning edaspidi saab õppetööd osaliselt korraldada Interneti vahendusel.

Erika Kruubi sõnul on õppejõudude koolitamise põhjuseks soov sisse tuua tõenduspõhiste teadmiste akadeemiline pool. "Kui varem öde tegi lihtsalt seda, mida arst käskis, siis praegu on öde spetsialist, kes oskab näha, hinnata ja analüüsida patsiendi vajadusi, eesmärgistada oma tegevusi, koostada õendusplaani, mille alusel teostada õendustoiminguid," räägib Kruup. "Teaduspõhine lähenemine õendusõppes vajab veel Eestis arendamist ja saavad seda teha vaid öed ja õenduspedagoogid ise. Õenduslased uurimistööd ja nende juurutamine praktikasse on eelduseks piisavalt efektiivse ja kvaliteetse õendusabi tagamiseks Eestis."

Projektijuht Anneli Oone toob välja projekti teise mahukama tegevuse, 80 praktikajuhendaja täiendkoolituse Kohtla-Järve ja Tallinna praktikabaasides. Selleks koolitatakse suuremates eesti tervishoiuasutustes nagu: SA Ida-Tallinna Keskhaigla, PERH, SA Lääne Tallinna Keskhaigla, AS Tallinna Lastehaigla, SA Ida-Viru Keskhaigla, SA Narva Haigla jt praktikajuhendajaid (mentorid) selleks, et koolis õpetatav öe õppekava teoreetiline osa leiaks vajalikku praktilist rakendamist õendusprotsessis ja ei oleks vastuolus õpituga.

Erika Kruup lisab, et enamus töötavates ödedest on omandanud õehariduse kesk-eri hariduse tasemel, mis ei ole vastavuses praeguse üldöe õppekavaga. "Meie ülesanne on vähendada vastuolude tekkimist üliõpilaste praktika sooritamisel ja ainsa võimalusena näeme töötavate, praktikat juhendavate ödede pädevuse tõstmist."

Uuenduste reas on oma koht ka tudengite terviseõenduslikul tegevusel, mis on samuti üks öe rollidest ühiskonnas. Lisaks meditsiinilisele praktikale haiglates lähetatakse üliõpilased koolidesse ja asutustesse terviseõenduslike loengutega, õpetades eesti inimesele, kuidas olla terve ja säilitada võimalikult hea elukvaliteet kõrge vanuseni.



## Rahvusvahelisel tasemel keskkonnatehnika lukksepa koolitus Eesti kutsehariduses

Viimase 15 aasta jooksul on põhjalikult muutunud mitmed valdkonnad kutsehariduses. 1981. aastast alates kutseõpet pakkuvas Rakvere Kutsekeskkoolis on samuti juurutatud erialasid, mille koolitamine on vahepeal katkenud ja nende sisu on täielikult uuenenud. Üheks selliseks on keskkonnatehnika lukksepa eriala (nõukogude ajal nimetati sanitaartechnika lukksepaks), mille õpetamisest paljud varem san.technika kutset pakkunud koolid on loobunud. Põhjus on lihtne – puuduvad õppevahendid ja -materjalid. Oskustöölise järele on aga samas väga suur nõudmine, sest vananenud oskustega töötajate ümberõpetamine valmistab ehitusettevõtjatele suurt peavalu.

FOTOL:

Varem kutseõpetajana töötanud Leonid Pai on üks neist entusiastidest, kes tervelt viis aastat keskkonnatehnika lukksepa eriala Rakvere Kutsekeskkoolis toimimas on hoidnud. Suurt osa selles mängivad head suhted Härmamaa Kutseinstituudiga Soomes. Tegelikult saab isegi öelda, et keskkonnatehnika lukksepa eriala Rakveres on selle koostöö viili. "Eks neid on küll, kes töö käigus on ümber õppinud, aga tehakse palju vigu," ütleb Leonid Pai, viidates uutele ehitusnormidele, töövahenditele ja materjalidele, millega Rakveres on püütud end kursis hoida.



**Projekti elluviija: Rakvere Kutsekeskkool.**

**Eelarve: 3 120 557 krooni, sellest ESF-i toetus 2 340 417 krooni.**

**Kestus: september 2005 – mai 2008**

**Eesmärk: Rahvusvahelistele nõuetele vastav koolitus keskkonnatehnika lukksepa erialal Eesti kutsehariduses.**



2005. aastal taotles Rakvere Kutsekeskkool toetust Euroopa Sotsiaalfondist, eesmärgiga parandada keskkonnatehnika lukksepa koolituse taset, anda välja esimene eestikeelne õpik keskkonnatehnika lukkseppadele (õpik valmib õppeaastaks 2007/2008), korraldada täiendkoolitust sama eriala kutseõpetajatele ning viia läbi projekti tulemusena saadud töö- ja õppevahendite testimine.

Paralleelselt tehti algust kaheosalise soomekeelse õpiku tõlkimisega ning koolitustega 15 kutseõpetajale, nende hulgas ka kinnisvarahoolduse õpetajatele. Pedagooge osaleb projektis peale Rakvere Kutsekeskkooli veel Viljandi Ühendatud Kutsekeskkoolist, Tallinna Lasnamäe Mehaanikakoolist, Tallinna Kopli Ametikoolist, Sillamäe Kutsekeskkoolist, Põltsamaa Kodu- ja Põllutöökoolist ning Vana-Antsla Kutsekeskkoolist. Käesolevast aastast liitub veel Tartu Kutsehariduskeskus. Koolitus ise koosneb 10 tsüklilisest õppeprogrammist, millest kolm toimuvad Soomes. Kutseõpetajatele on peetud loenguid ehitusalasest seadusandlusest, keskkonnatehnika materjalidest, metallidest, ehitusnormidest, keskkonnatehnika alasest joonestamisest, kütte- ja veesüsteemide arvutamisest ja paljudest muudest erialaga seotud teemadest. Lektorid on olnud Eesti Ehitusettevõtete Liidust, Tallinna Tehnikakõrgkoolist, Tallinna Tehnikaülikoolist, Soome Härmamaa Kutseinstituudist ja lisaks veel mitmest sellel alal tegutsevast ettevõttest.

“Selle eriala õpetajaid ei olegi Eestis varem koolitatud,” ütleb Leonid Pai. “Koolitatakse insenere, kelle tase on tublisti kõrgem ning töömehi, kelle tase jälle madalam. Vahepealne aste on täielikult puudu.” Pai sõnul on mentaliteet kutseoskuste maailmas paljugi muutunud. “Kui vanasti oli vaja tugevat, siis nüüd mõistusega meest,” nendib projektijuht.

Ametiõpe kutsekeskkoolis kestab põhihariduse baasil kolm aastat. Huvilisi tuleb Rakverre üle kogu Eesti, isegi saartelt. Kooli head taset näitab ka õpilaste rohkus – kui kunagi oli normiks 200-330 õppurit, siis praegu on kooli nimekirjas üle tuhande noore. Õppida saab koka, arvutiteenindaja, õmbleja, tislari, autoremondi, lukksepa, pagar-kondiitri, ehituse ja juba mainitud keskkonnatehnika lukksepa erialal. Tänu sidemetele Härmamaa Kutseinstituudiga on tublimatel keskkonnatehnika lukkseppadel olnud võimalik Leonardo da Vinci projekti raames välispraktikale pääseda.

Rakvere Kutsekeskkool pakub täiend- ja ümberõpet erinevates ametites töötavatele inimestele. Siin suudetakse õpetada erialaseid oskusi nii Tööturuameti projektide raames koolitusele saadetud töötutele kui vastata täiendõppenõudlusele ettevõtlusringkondades.

## Hariduslikud tugiteenused ja koolitatud personal, kui võrdsete võimaluste loomine hariduse omandamisel

Projekti elluviija: Väike-Maarja Õppekeskus.  
Eelarve: 1 968 000 krooni, sellest ESF-i toetus 1 475 965 krooni.  
Kestus: september 2005 – juuni 2008.  
Eesmärk: luua erinevate õppekavade ja tugiteenustega paindlikud ja võrdsed õpivõimalused vastavalt õppija võimetele, sh erivajadustega õpilastele. Suurendada hariduslike erivajadustega inimeste konkurentsivõimet tööturul.



Väike-Maarja Õppekeskus on kutsehariduskool, kus on oskustöölisi koolitatud alates 1962. aastast. Põhikooli baasil saab seal õppida müüja, koka, puhastusteeninduse, arvutiteeninduse ning autode ja masinate remondi erialal, keskkariduse baasil vaid müüja erialal.

Õppekeskusesse võetakse vastu ka füüsilise puudega noori, kes moodustavad kolmandiku ligi 200 õpilastest. Koolimaja on paigaldatud invatõstuk, ratastoolikasutajatele on välja ehitatud olmeruumid. Direktor Raili Sirmetsa sõnul on riiklik koolitustellimus erivajadustega õpilaste õppekohtade viimastel aastatel suurenenud.



Õpivõimaluste veelgi suurema võrdsustamise eesmärgil käivitas Väike-Maarja Õppekeskus 2005. aastal projekti, mille raames on kooli loodud hariduslike tugiteenuste osakond ning koolitatakse kogu personal (45 inimest), töötamaks erivajadustega õppuritega. Tartu Ülikooli eripedagoogika õppejõudude juhendamisel toimub 160-tunnine koolitus, kuhu on kaasatud ka Väike-Maarja Gümnaasiumi õpetaja Raili Sirgmets ütleb, et puuetega lapsed erinevad oma vajaduste poolest väga palju tavalistest õpilastest. “See eeldab meie töötajatelt teatud valmisolekut ja ettevalmistust,” lisab ta.

Täiendõppeosakonna juhataja ja projektijuht Õie Lööper lisab, et õpetaja peab oma ainet suutma nii anda, et erivajadusega õpilane sellest aru saab. Nii näiteks on koolitusel kaks õppepäeva pühendatud tööks matemaatilise materjaliga õpiraskustega õppuritele, mille käigus dotsent Viivi Neare seletab lahti edukuse olemust matemaatikas ning jagab raskustest jagusaamiseks meetoodilisi soovitusi.

Direktor Sirgmets ütleb, et kõigi nende ponnistuste eesmärk on väljalangevuse kahandamine koolist 6–8 protsendini. Et see õnnestuks, on lisaks personali täiendavale koolitamisele loodud kolm uut töökohta. Koolimaja ühes tiivas on renoveeritud tööruumid kolmele spetsialstile – psühholoogile, eripedagoogile ja sotsiaalpedagoogile. Eripedagoogi ülesanne on pakkuda individuaalset nõu ja abi, kui õpilasel õppetöös edasijõudmisega raskusi tekib ning aidata vajadusel õpetajaid individuaalse õppekava koostamisel. Sotsiaalpedagoog jälgib suhteid kodu ja kooli vahel. Tallinnast käib kaks korda kuus Väike-Maarjasse meditsiinipsühholoog, kes aitab erivajadustega lastel koolieluga kohaneda ja hingelisi muresid lahendada. Kui projekt aastal 2008 lõpeb, lülituvad need spetsialistid kooli oma palgaelarvesse. “Enne nende spetsialistide palkamist oli väljalangevus puuetega laste seas väga suur, umbes 24%,” ütleb direktor.

Õie Lööper selgitab, et töö erivajadustega lastega nõuab lisaks kannatlikule meelele ka suurt empaatiavõimet. “Ei saa läheneda samamoodi nagu tavalisele õpihimulisele noorele. Erivajadusega lapsed vajavad rohkem eneseusku, usku oma võimetesse,” ütleb Lööper. Õppeaastal 2005/2006 sotsiaalpedagoogina alustanud Silvi Sirelpuu leiab, et tugiteenust on Väike-Maarja koolile hädasti vaja. “On isiklike ja perekondlike muresid, on toetustega – koolilõuna ja muud täiendavad toetused – seotud küsimusi,” loetleb

Sirelpuu probleeme, mille puhul tema poole sagedamini pöörduetakse.

Väike-Maarja Õppekeskuses ollakse pedagoogide sõnul üksteise vastu äärmiselt tolerantsed. Koolikiusamist või puuetega laste üle naermist üldiselt ei esine. Eriala omandatakse kolme aasta vältel üheskoos, vastavalt eelnevale haridustasemele. Ka tulevikuväljavaated on koolilõpetajate jaoks paljulubavad. “Seda probleemi, et ei oleks praktika- või töökohti, pole. Vastupidi, meil ei ole nii palju töökäsi anda, kui küsitakse,” räägib Raili Sirgmets. Praktikal käiakse õppekeskusest nii ümberkaudsetes asutustes Lääne-Virumaal, mujal Eestis kui ka välismaal.

## Puhastusteeninduse kutsekvaliteedi tõstmine rahvusvahelisele tasemele

Paide Kutsekeskkool on ette võtnud midagi unikaalset – õpetada välja 15 puhastusteeninduse õpetajat. Kuigi koristaja ametiga seostub paljude jaoks lapi ja ämbriga lihttööline, ei ole see amet tänapäeval enam sugugi lihtlabane. Kemikaalid, erinevad töövahendid ja seadmed muutuvad tänapäeval kiiresti, seetõttu on puhtuse hoidmine ja puhastusteenindusest saanud korralikku väljaõpet nõudev eriala. Paide Kutsekeskkoolis saab puhastus- ja teeninduskorraldust õppida põhihariduse baasil alates 1995. aastast. Moodsaid vahendeid ja töövõtteid tutvustavat koolitust vajavad aga ka õpetajad ning seda võimalust varem neile pakutud ei ole.

Neidusid ja viimasel ajal ka üha enam noormehi õpetatakse Paide Kutsekeskkoolis tundma kaasaegseid puhastusseadmeid, puhastustööde tehnoloogiat ja juhtimist. Lisaks sellele tuleb omandada teadmisi võõrkeeltes, psühholoogias ja ettevõtluses. Noored saavad oma tuleviku siduda hotelli, restorani, kaupluse või mõne muu asutuse puhastusteenindajana, töödejuhatajana, hooldusöena või majapidajana. Ettevõtlikumad võivad alustada puhastusvaldkonnas oma firmaga.

Paide Kutsekeskkool on sõbralikes koostöösuhetes Soome Savonlinna Ametiõppe Instituudiga, kust on saadud ka impulss puhastusteeninduse kutsekvaliteedi tõstmise projektille. Selle peamiste tegevustena nimetab Paide kooli 11-aastase staažiga puhastusteeninduse ja teeninduskorralduse õpetaja Lia Padu kutseõpetajate ja puhastustööde juhatajate koolitamist ning valdkonna esimese eestikeelse käsiraamatu koostamist ja kirjastamist. Lisaks oma kooli õpetajate täiendamisele on projekti kaasatud partnerid teistest koolidest, kes sama eriala õpetavad – Valgamaa, Pärnumaa ja Haapsalu Kutseharidusekeskustest ning Tallinna Teeninduskoolist. "Õpetajad saavad kokku iga kord erinevas kohas, kord Paides, kord Pärnus," räägib Lia Padu, kes ka ise õpetajakoolitusest osa võtab.

Puhastusteeninduse käsiraamatu loomise eesmärgiks on pakkuda puhastusvaldkonna ettevõtetele kaasaegset materjali, mida kasutada igapäevase abivahendina tööde korraldamisel. Sama eesmärki kannab ka töödejuhataja koolitus, kus uuemaid teadmisi saavad puhastusettevõtetes juba töötavad inimesed, kes hiljem on võimelised praktikante või äsja kooli lõpetanud noori juhendama. Nii koolituste korraldamisse kui käsiraamatu koostamisse on kaasatud oma ala tipud – pedagoogid mainitud partnerkoolidest kui praktikud juhtivatest puhastusfirmadest (nt Puhastuseksper OÜ, ESS Puhastuse AS, Piheil OÜ). Projekti lõpuks on 15 kutseõpetajat ning 30 töödejuhatajat üle Eesti läbinud 320 tunni pikkuse koolituse ning sooritanud kutseeksami.

2007. aastal alustatakse vastuvõttu täiskasvanute puhastusteeninduse- ja korralduse täiend- ja ümberõppesse. Kutseõpetajaid juhendavad kolleegid Soomest, kus puhastusteeninduskultuur on märksa paremini arenenud kui siin. Soomes antakse välja isegi mitut erialaajakirja. Soome õpetajad Mia Kivelä, Leena Kyrö, Riitta Sairanen, Anja Häkkinen, Päivi Sutinen ja Päivi Neuvonen Mikkel ja Espoo ametikoolidest jagavad oma teadmisi puhastustehnoloogiast, tööohutusest, erinevatest töövahenditest, suurpuhastusest, tutvustatakse erinevaid töövõtteid erinevate pindade puhastamiseks ja palju muudki.

Lia Padu põhjendab projekti ellukutsumist arusaamade ja tehnoloogia muutumisega puhastusteeninduse valdkonnas. "Ebameeldiva töö saab tänu tehnikale ja headele vahenditele muuta lihtsaks ja mugavaks,"

ütleb ta ja lisab, et oma töö juures paelub kõige enam see, kui saab midagi teha uutmoodi ja lihtsamalt ning kui tulemus jääb parem kui varem.



*Projekti elluviija: Paide Kutsekeskkool.*

*Eelarve: 2 929 970 krooni, sellest ESF-i toetus 2 197 477 krooni.*

*Kestus: jaanuar 2005 – märts 2008.*

*Eesmärk: süstematiseeritud, ühisel õppekaval ja võrdsetel alustel toimiv puhastusteeninduse valdkonnaõpe.*

## Edukas integreerumine tööturule uute oskustega



*Projekti elluviija: Ida-Virumaa Kutsehariduskeskus.  
Elarve: 5 698 838 krooni, sellest ESF-i toetus 4 559 066 krooni.  
Kestus: oktoober 2004 – mai 2006.  
Eesmärk: Töötuse vähenemine tööealise elanikkonna hulgas  
Ida-Virumaal.*

2004. aasta oktoobris algatas Ida-Virumaa Kutsehariduskeskus koostöös Tööturuameti Ida-Virumaa osakonnaga projekti maakonna töötutele ümberõppe või erialaste oskuste täiendamise võimaluse pakkumiseks. 150-st Jõhvi, Sillamäe, Kohtla-Järve, Kiviõli ja teiste ümberkaudsete valdade inimesest (neist 90 meest ja 60 naist) moodustati 10 õppegruppi, kes alustuseks 12-päevasele toimetulekukoolitusele kutsuti.



“Just psühholoogiline osa oli väga vajalik,” leiab projektijuht ja täiskasvanute ümberõppeosakonna juhataja Helju Virunurm. “Mõned inimesed olid niivõrd “kinni” ja enam isegi ei mõelnud sellele, et võiksid tööle minna.” Projekti sihtgrupis leidis ka neid, kes olid ligi 10 aastat töötanud.

Pärast motiveerivat üldkursust algasid erialakoolitused pagar-kondiitritele, kokkadele, floristidele, arvutiteenindajatele-andmesisestajatele, sekretär-asjaajajatele (sihtgrupiks puuetega inimesed) ja keevitajatele. 30 keevitajast 6 proovisid Tallinna Mehhaanikakoolis isegi taotleda Euro sertifikaati. See neil ka õnnestus, kuigi eksamit pidasid mehed küllaltki keeruliseks. Mõni neist oli ka juba varem keevitajana töötanud, kuid ilma vastava kutsetunnistusega.

Koolitusel oli ette nähtud ka nn koolipraktika läbimine vastõpitud erialal. “Tööandjad, kellega koostööd tegime, olid väga mõistvad. Praktikante võeti Eesti Põlevkivisse, Viru Keemia Gruppi, Kalevi Jõhvi Tootmis- ja mujale. Paljud otsisid praktikakoha selle pilguga, et pärast ettevõttesse ka tööle saaks jääda,” ütleb Helju Virunurm.

Kõige olulisem oli projektijuhi hinnangul positiivse ja lootustandva atmosfääri loomine, millest inimesed neli ja pool kuud osa said. “See kõik muutis nende mõtlemist,” sõnab ta. Et vaid 30 osalejaist oli eesti ja ülejäänud vene rahvusest, kel riigikeele valdamisega raskusi, tuli ka eesti keelt õppida. Erialakoolitused toimusid küll vene keeles.

Projekti lõpparuande järgi on tänaseks töö leidnud üle 100 koolitusprogrammis osalenud meest-naist. Tööle saadi enamjaolt linnaettevõtetesse, üksikud pagarid- kondiitrid-kokad ka maapiirkonnas tegutsevate tööandjate juurde. Üks ehitusviimistleja hakkas teenust pakkuma FIE-na.

Projekti tagasisideküsitlusest selgus, et 80% osalejaist jäi koolitustega väga rahule. Mitmetel juhtudel oli toitlustamine osalemise peamiseks motivaatoriks. Korduvalt märgiti ära praktika võimalusi, võrreldes eelnevate koolitustega, mida osalejad olid läbinud. Väga tähtsaks pidasid inimesed praktiliste oskuste saamist kursuste käigus, mis kergendas tunduvalt

tööleasumist. Mitte-eestlastest projektis osalejatega vesteldes sai projektijuht teada, et rohkem sooviksid nad rõhku panna eesti keele õppimisele.

## Juhtimiskoolitus AS-is Viking Window: tööjaotuse korrastamine, juhi ajakasutus



**Projekti elluviija:** AS Viking Window

**Eelarve:** 9 800 krooni, sellest ESF-i toetus 6 860 krooni.

**Kestus:** aprill 2006 – mai 2006

**Eesmärk:** projekti tulemusena omandasid ettevõtte tootmisjuhid vajalikke oskusi oma aja tulemuslikumaks kasutamiseks ja tööjaotuse korrastamiseks oma vastutusalas.

Järvamaal Mäös tegutseb AS Viking Window, mille põhitegevuseks on puidust ja puitaluumiiniumist akende ja välisuste tootmine. 1996. aastal rajatud ettevõtte on välja kasvanud endisest Paide KEK-ist ning aja jooksul saanud sõltumatuks Taani investoritest, kellega kümne aasta eest alustati. Tänu koostööle saavutas Viking Window kiiresti kõrge kvaliteedi, heal tasemel tootmiskultuuri ja klienditeeninduse.

Vikingi akna ehk väljapoole avaneva puitakna idee on pärit karmide tuulte ja tormide poolest tuntud Skandinaavias. Seal levinud põhimõtete järgi peab kaasaegne aken avanema tuule- ja vihmakindluse huvides väljapoole, võimaldama pöördavanedes mugavat pesemist ning puit peab olema töödeldud pikaajaliseks vaakum-sügavimmutuse meetodil. Aknad on eranditult valmistatud väga kvaliteetsest männipuust, millel on "kaasproduktina" looduslikud kaitseomadused vaigu näol.

Viking Window masstoodangut ei tee, kõik valmib eritellimuse järgi. Võimalusi, vähemalt akende osas, on mitmeid – alt-, kül- ja pöördavanevad aknad erinevates variatsioonides. "Teeme ka erikuju aknaid," ütleb ettevõtte kvaliteedijuht Indrek Rüütel, "kolmnurkseid, kuusnurkseid, kaheksanurkseid, ümmargusi."



Ettevõttes töötab 190 inimest, tootmine käib kahes vahetuses. Neljandiku töölistest moodustavad naised, kelle õlul on erilist hoolsust ja tähelepanelikkust nõudvad parandus- ja lihvimistööd.

Poole oma toodangust välismaale (Taani, Norrasse, Rootsi, Islandile, Iirimaa) turustav Viking Window on väljapoole Eestit ulatava tegevuse tõttu järginud ka rahvusvahelisi standardeid ning taotlenud kvaliteedijuhtimise sertifikaadi ISO 9001 (omistati aprillis 2000) ja keskkonnajuhtimise sertifikaadi ISO 14 001 (omistati suvel 2005). Koostöös Ettevõtlu Arendamise Sihtasutusega on korraldatud erinevaid koolitusprojekte, s.h müügiinimestele läbirääkimisoskuste jmt omandamiseks.

Aprillis 2005 korraldati Euroopa Sotsiaalfondi toel kahepäevane koolitus alamastmejuhtidele tööjaotuse korraldamise ja juhi ajakasutuse teemal. Koolitusel osales 2 töötajat – pitalumiinium toote montaaži ja sulustamise lüljuhuid. Koolitajaks oli EBS Juhtimiskoolituse lektorid.

Eesmärgiks oli tagada jagatud arusaam juhirollist, vastutusest ja eduka töö eeldustest. Teadmisi saadi ajakasutuse ja tööjaotuse paremaks korraldamiseks. "Täiendkoolitused on üsna suur kuluartikkel," ütleb Indrek Rüütel. "Saadad inimesed õppima, kuid keegi peab töö sel ajal ära tegema," põhjendab ta vajadust ettevõttevälise toetuse järele.

Koolituse tulemusena on näha, et tootmisjuhud, kes on oma ülesannetes olnud suhteliselt lühikest aega, on suutnud kasvava töötajaskonna edukalt ettevõtte eesmärkide nimel tööle rakendada.

Viking Window on koostöös EAS-iga käivitanud ka ekspordiplaani koostamise projekti Rootsi ja Norra turu jaoks. "Sellest suurema osa on moodustanud turu-uuring, mille najal end kohapealsete konkurentidega võrrelda ja reklaammaterjalide tootmine," räägib Rüütel ja lisab, et Norra turg on keeruline, ollakse oma maa toodangu patrioodid. Kuid enesetuvustamise ja kontaktide otsimise kaudu loodetakse sihile jõuda. Kui veel mõni aasta tagasi oli välismaal Eesti tootjatest ettekujutus kui odava toote müüjatest, siis praeguseks on olukord muutunud. "Kummutame eelarvamusi sellega, et kutsume kliente siia tehast vaatama ja oludega tutvuma. See, mida nad näevad, on muljet avaldanud," ütleb Rüütel. Enamik külalisi imestavad hea töökeskkonna ja puhtuse ja süsteemsuse üle Viking Window tehases. See on hea algus ettevõtte visiooni täitumiseks – olla omas turuniis parim aknatootja Euroopas.

## Kvaliteedijuhtimissüsteemi siseaudiitorite koolitus ettevõtte juhtkonna võtmeisikutele

Lääne-Virumaal Hulja külas asuv AS Aru Grupp tegeleb alates 1993. aastast puidutöötlemisega. Ettevõtte põhilised eksporditurud on Saksamaa, Iirimaa, Inglismaa, Venemaa, Rootsi ja Jaapan. Ettevõttes töötab 184 inimest. Eksootilise Jaapani turu kohta ütleb Aru Grupi juhataja Juhan Viise napolisónaliselt: "Puittoodete turg on seal, kus ei ole väga tugevat omamaist tootjat, või piisavalt toorainet. Jaapan on suur riik, seal on väga erinevatele tootegruppidele klient olemas."

Aru Grupis on selgelt välja joonistunud neli tootmisdivisjoni – akende-uste, treppide, palkmajade ja liimpuidust komponentide tootmine. Ettevõtluses viljeleb firma business to business mudelit, s.t klientideks on kas edasimüüjad või alternatiivtootjad.

Ettevõtluse Arendamise Sihtasutuse toel on Aru Grupp arendanud oma tegevust mitme külje pealt. Kõige mahukamad ja mitmes järgus teostatud projektid on ettevõtte territooriumil ligipääsuteede, laadimis- ja parkimisalade rekonstrueerimised. Samuti on sihtasutuse poolt finantseeritud koolitusprojekt "Ettevõtte juhtkonna võtmeisikute koolitus kvaliteedijuhtimissüsteemi juurutamiseks I etapp". Projekti mõju hakkab avalduma pärast ISO 9001:2000 kvaliteedisertifikaadi saamist. Kuna firma ekspordimahud kasvavad kiires tempos (eksporti osakaal käibest 60%) ning tõsised ostjad, kes tegelevad riigihangetega esitavad järjest sagedamini nõudeid kvaliteedijuhtimise sertifikaadi kohta, loob sertifikaadi omamine paremad võimalused pikaajaliste lepingute sõlmimiseks. Aru Grupile on ISO 9001:2000 sertifikaadi saamine plaanis märtsiks 2007, tööd selles suunas on alanud.

Lisaks uute turgude vallutamisele ja käibe kasvatamisele on Aru Grupp võtnud südameasjaks uue põlvkonna inseneride väljakoolitamise. Sellesse panustab firma oma vahendeid ning teeb koostööd Kadrina Keskkooli ning selle vilistlastega. Igal aastal võetakse firma kulul täiendõppesse kuni 10 keskkooliõpilast (peamiselt noormehed). "Põhidistsipliinideks on insenergraafika, erialane inglise keel, logistika, loogika, tootmisjuhtimine ja turundus," loetleb Juhan Viise, kes on ühtlasi idee algataja.

Asja eesmärk on motiveerida keskkoolinoori tehnikaülikooli edasi õppima asuma ja tulevikus oma elu tootmistevõimega siduma. Järelkasvu on Aru Grupil tööpoolest tarvis. Juhan Viise hinnangul vajab firma kasvudentse arvestades igal aastal juurde kolme väga arukat ja tiptasemel insener-tehnoloogiat.





*Projekti elluviija: AS Aru Grupp.*

*Eelarve: 33 420 krooni, sellest ESF-i toetus 23 394 krooni.*

*Kestus: juuni 2006.*

*Eesmärk: Selgitada võtmeisikutele ISO 9001 põhimõtteid ning konkreetselt viia osalejate hulgas läbi ISO süsteemi siseaudiitorite koolitus, mille tulemusel peaksid kõik osavõtjad olema pädevad kandma siseaudiitori rolli ISO süsteemi juurutamisel ja lõpetama koolituse siseaudiitori lõputunnistusega.*



## *Ratsutamisravi määravate füsioterapeutide ning ratsutamisravi läbiviivate spetsialistide ettevalmistamine*

Kuus aastat tagasi külastas Türi linna aukodanik, Rootsis elav Peeter Särg Türi Tehnika- ja Maamajanduskooli ning pakkus välja idee, et kool, kus Eestis ainsana valmistatakse ette hobusekasvatuse spetsialiste, võiks hakata tegelema ratsutamisravi koolitusega. Põhjamaades on hipoteraapia väga populaarne stressimaandaja ja tulemuslik erivajadustega inimeste juures.

“Idee tundus põnev, aga hullumeelne,” ütleb Marika Luik, Türi Tehnika- ja Maamajanduskooli osakonnajuhataja. “Olgugi, et maailma arenenud riikides oli ratsutamisravi au sees, ei teadnud Eestis sellest



*Projekti elluviija: Türi Tehnika- ja Maamajanduskool.*

*Eelarve: 967 618 krooni, sellest ESF-i toetus 725 713 krooni.*

*Kestus: aprill 2005 – september 2006.*

*Eesmärk: erivajadustega inimeste kaasamine ühiskonda läbi ratsutamisravi määravate ja läbiviivate spetsialistide ettevalmistamise ning ratsutamisteraapia kui raviviisi rakendamise Eestis.*

keegi suurt midagi. Kuid pisik sai süstitud. Nii juhtuski, et 2002. aastal külastas Leonardo programmist saadud toetuse abiga kaks Türi kooli hobusekasvatuse eriala õpetajat ratsutamisravi keskust Rootsis, et vaadata, millega õieti tegemist ja kas meilgi on võimalik midagi sarnast käima lükata. Selgus, et meie suurimaks probleemiks saab õpetajate erialane koolitus, mis oli huvilisel liiga kallis ise kinni maksta," räägib Luik.

Esitati koolitusprojekti taotlus Euroopa Sotsiaalfondile, kuid esimese hooga see rahastamist ei leidnud. Puudu jäi selgituste sügavusest. Teisest taotlusvoorust tuli siiski ka raha. Projekt käivitus eelmise aasta

kevadel, koolitusgruppid täitusid kiiresti. Õieti oli soovijaid rohkemgi kui ettenähtud kohti. Ühe osa õppijatest moodustasid füsioterapeudid – ratsutamisravi määräjad ning teise hobusekasvatajad – ravi läbiviijad.

"Õppekava oli koostöös Tartu Ülikooli füsioteraapia lektoraadiga valminud sisuliselt juba enne rahastamist, sest idee ja rahastamise vahepeal oli moodustunud entusiastide ring, kes koolitust ja projekti ette valmistas. Kõik see aitas kaasa õppetöö kiirele töölesaamisele," selgitab Marika Luik.

Projekti tegevuste sisse mahub kaks koolitusperioodi. Esimene grupp alustas 2005 kevadel 19 osalejaga ning lõpetas 2006 kevadel 14-ga. Grupi koosseisus oli viis füsioterapeuti, ülejäänud hobusekasvatajad. Koolitused toimusid nii Tartu Ülikooli juures kui Türil. Lektoriteks olid ratsutamisravi spetsialistid Soomest. Ette oli nähtud ka praktika Soomes ja Rootsis. Teine õppegrupp alustas tööd 2005. aasta detsembris 15 osalejaga. Koolitus kestab käesoleva aasta sügiseni. Kõigil lõpetajatel tuleb kirjutada ka uurimistöö ühe erivajaduse kohta, mida ratsutamisravi abil võimalik leevendada. Kummagi õppeaasta kestel on Säreveres korraldatud suvelaager erivajadustega lastele vanuses 3–15, kellele ratsutamisravist kasu võiks olla.

Marika Luige sõnul on hipoteraapiast kasu nii vaimu- kui liikumispuudega inimestele. "On teada juhtumeid, kus ratsutamisravi on autoavarii tagajärjel liikumisvõimetuks jäänud inimesed jälle jalule aidanud. Aga see on pikaajaline, vahel isegi aastaid kestev protsess," räägib Luik. Alates õppeaastast 2007/2008 plaanib Türi Tehnika- ja Maamajanduskool hobusekasvatuse õppekava raames hakata ratsutamisravi pakkuma riigieelarvelise õppena.



## Maanaiste ettevalmistus kvaliteetsete käsitöötoodete tegijaiks

Vie aasta eest avati Jänedal käsitöökeskus, mis aasta hiljem koostöös Rahvakultuuri Arenduse- ja Koolituse Keskusega kohalikele naistele rahvarõivaste valmistamise koolitusi hakkas korraldama. Silmas peeti eelkõige käsitööpetajaid, käsitööringide juhendajaid, rahvatantsugruppide juhendajaid ning üldse kõiki käsitööhuvilisi naisi, kel oskused iseõppimise teel omandatud, kuid vajaksid lihvimist.



Projekti elluvijaja: MTÜ Kesk-Eesti Käsitööselts.

Eelarve: 344 000 krooni, sellest ESF-i toetus 258 000 krooni.

Kestus: september 2004 – november 2006.

Eesmärk: Maanaiste toimetuleku suurendamine kvaliteetse käsitöö väljaõppega.

“Olen märganud, et Eesti rahvarõivaid ei osata valida ega välja kanda,” osutab projektijuht Luule Nurga puudusele, mida käesolev projekt peaks püüdma kasvõi osaliselt likvideerida.

2004 sügisel alustatigi 30 entusiastiga, kellest 27 lõpetas 1. mail 2006 rahvariite valmistamise ja niplispitsi kooli. Niplispits oli Luuel Nurga sõnul rahvariite kandmise kõrgajal põhiline pitsiliik. Heegelpits tuli Eestisse hiljem.



“Inimesed õppisid palju uusi võtteid,” räägib Nurga, “ning leidsid ka tänu projektis osalemisele hiljem tööd. Üks pikaajaline töötu sai tikkija koha, teine jälle on nüüd käsitöökeskuses müüja. Meeleldi kasutavad saadud oskusi talupidajad. Talutöö on perioodiline ja selle kõrvalt on võimalik teenida lisa käsitööga.”

Rahvariite komplekt, kuhu naisterõivaste puhul kuuluvad tanu naistel või pärg neidudel, käised, seelik, põll (naistel), vöö, sukad, kingad ja pikk-kuub, on projektijuhi sõnul ääretult mahukas ettevõtmine ja nõudis palju kodust tööd. Igaüks võis valida oma esivanemate elukoha järgi vastava kihelkonna rõivad, mida ajalootruuduse eesmärgil Eesti Rahvamuuseumis üles joonistamas käidi.

Praegu käivad Jänedal Musta Täku Talli lakapealsel asuvas käsitöökojas koos veel kangakudujad, kel kirjade vaipade lõpetamine käsil. Sügis-talviseks ajaks, mil käsitöökeskuse ruumides külma tõttu tööd teha ei saa, kolib käsitööselt Jäneda mõisahoonesse.



## Läbi juhtimiskoolituse kvaliteedijuhtimise sertifikaadini

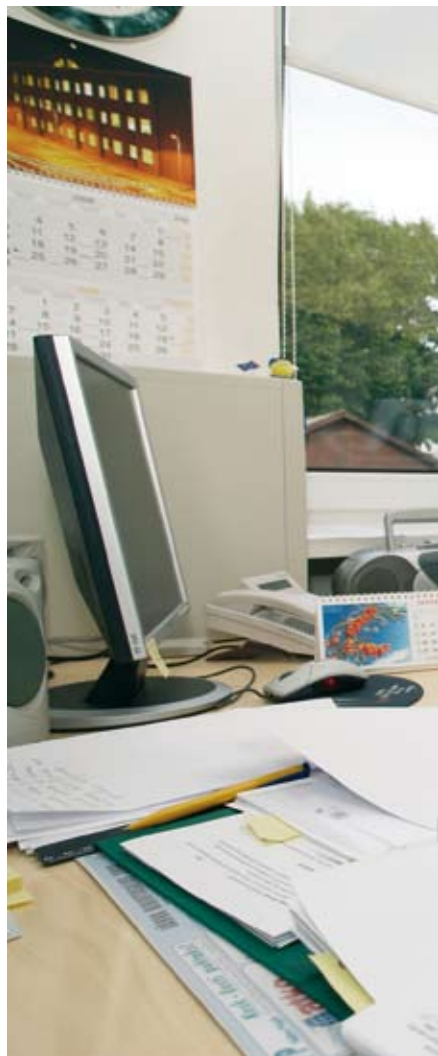
Järva Maavalitsus on tugeva täiendõppetraditsiooniga asutus, kus ametnike koolitamine on süsteemselt ette võetud juba alates 2000. aastast. Kuusteist aastat personalijuhina töötanud Laine Kuke sõnul on läbitud nii strateegilise juhtimise, meeskonnatöö, muudatuste juhtimise kui planeerimise koolitusi. Nende põhjal on valminud Järva Maavalitsuse strateegia aastateks 2006–2013. Sealt edasi otsustati aga teha samm kvaliteedijuhtimise suunas.

Käivitati koolitusprojekt, mis koosnes kahest moodulist – juht ja juhi töö ning kvaliteedijuhtimine. Eesmärk oli jõuda niikaugele, et pärast koolitust saaks kokku panna kvaliteedijuhtimise tegevuskava ja taotleda kvaliteedijuhtimise sertifikaati. "Dokumentatsioon, millest asutuse tegevus lähtub, saab korda," põhjendab Laine Kukk sertifikaadi taotlemise vajalikkust.

Käesoleva aasta kevadel toimunud koolitusest võtsid osa tipp- ja keskastmejuhid – maavanem, maasekretär, maavanema nõunikud, osakonnajuhatajad, IT-juht, siseaudiitor ja personalijuht, kokku 15 inimest. "Kõige tähtsam oli saada ülevaade kvaliteedijuhtimisest tervikuna," ütleb Laine Kukk. "Teine aspekt oli maavalitsuse tegevuse hindamine. Koolituse käigus ei toimunud küll konkreetset auditit, kuid tutvuti meetodikaga, kuidas maavalitsuse tegevust hinnata," lisab ta.

Koolitajad leiti Sisekaitseakadeemia Avaliku Teenistuse Arendus- ja Koolituskeskuse vahendusel. Maavalitsuse ametnikelt saadud tagasiside oli positiivne. Lektoreid kiideti vahetu kontakti loomise ja avaliku sektori asutuse siseelu hea tundmise eest.

Järva Maavalitsus on alustanud juba ka uue, projektijuhtimisalase koolituse planeerimist. "See on mõeldud ametnikele, kes ühelt poolt kirjutavad projekte, teisalt aga hindavad neid. Meile esitatakse väga palju projekte hindamiseks," räägib Laine Kukk ja nendib, et seni on just hindamise külg jätnud soovida, projektide kirjutamise alal ollakse aga kogenumad.







*Projekti elluviija: Järva Maavalitsus.*

*Eelarve: 48 475 krooni, sellest ESF-i toetus 36 356 krooni.*

*Kestus: märts – mai 2006.*

*Eesmärk: Tõsta maavalitsuse tipp-, keskastme- ja valdkondade juhtide haldussuutlikkust ning anda neile kompleksed teadmised kvaliteedijuhtimise süsteemist ning rakendada maavalitsuses kvaliteedijuhtimise ühtsed põhimõtted. Tõsta maavalitsuses avalike teenuste osutamise kvaliteeti ja luua kvaliteetne juhtimissüsteem ning tõsta maavalitsuse haldussuutlikkust ja tulemuslikkust.*



## Järvamaa omavalitsusametnike juhtimisalane koolitus



*Projekti elluviija: Järva Maavalitsus.*

*Eelarve: 48 475 krooni, sellest ESF-i toetus 36 356 krooni.*

*Kestus: märts – mai 2006.*

*Eesmärk: Tõsta maavalitsuse tipp-, keskastme- ja valdkondade juhtide haldussuutlikkust ning anda neile kompleksed teadmised kvaliteedijuhtimise süsteemist ning rakendada maavalitsuses kvaliteedijuhtimise ühtsed põhimõtted. Tõsta maavalitsuses avalike teenuste osutamise kvaliteeti ja luua kvaliteetne juhtimissüsteem ning tõsta maavalitsuse haldussuutlikkust ja tulemuslikkust.*

Eelmisel aastal otsustas Järvamaa Omavalitsuste Liit koostöös Järvamaa Arenduskeskusega algatada juhtimisalase koolitusprojekti 12 omavalitsuse juhtidele. "Koolituse sihiks oli aidata omavalitsustel koostada uusi arengukavasid, sest vanad olid kas aegunud või aegumas," ütleb liidu tegevdirektor Krista Nurm.

Osalejateks oli valla- ja linnajuhid ning arendustöötajad, igast omavalitsusest kaks inimest. "Andsime praktilisi näpunäiteid, kuidas arengukavasid paremini koostada ja vajalikke inimesi töögruppidesse kaasata. Aja jooksul nõudmised muutuvad," räägib SA Järvamaa Arenduskeskuse juhataja Katrin Puusepp.

Arengukava kujutab endast missiooni, visiooni, ajaloolise tausta, sotsiaalse infrastruktuuri ja elanikkonna



määratlemist. Kuigi dokumendi raamistik ei vanane ajaga, muutuvad kavandatavad tegevused ja eelarve. Puusepa sõnul peaks arengukava olema omavalitsusastutuse igapäevane töövahend, mida tuleks üle vaadata sagedamini kui kord mitme aasta tagant. Nurm toonitab, et arengukava koostamisse tuleb tingimata kaasata kohalikud inimesed. Varasematel aastatel oli tavaks professionaalsete konsultantide palkamine, kes aga kahjuks kohapealse eluga kursis ei olnud. Sealt siis ongi pärit need nn riilidokumendid, millele praktilist rakendust raske leida.

Järvamaa omavalitsusametnike koolitajaks oli Tartu konsultatsioonifirma Geomeedia lektor Riho Noorkõiv, kes on Puusepa ja Nurme hinnangul üks kõige hinnatumaid arengukavade koostajaid Eestis. Noorkõiv jagas osalejatele nii teoreetilisi teadmisi kui andis praktilisi kodutöid. Üks seesugune seisnes näiteks oma valla arengukava ühe lõigu analüüsimises. Teistkordsel kokkusaamisel andis lektor tagasisidet ning andis nõu, mismoodi oleks kompaktsem teemale läheneda.

“Valdade arendustöötajad said omavahel tutvuda,” tõstab Katrin Puusepp esile koolitusprogrammi käigus tekkinud võimalusi. “Nad on hakanud igapäevatöös omavahel rohkem kogemusi vahetama. Koostöö on alati tulemuslikum kui omaette hoidmine,” lisab ta. Järvamaa Arenduskeskus korraldab sestpeale ka regulaarseid ümarlaudu, et näha, kuidas on arengukavade koostamine valdades läinud. Pidev infovahetus on väga oluline, toonitab pr. Puusepp.

Krista Nurm nendib, et varem puudus omavalitsustel maakonnaülese koolituse kogemus. Nüüd aga ei taheta leitud üksmeelel minna lasta ning plaanitakse järgmisel aastal uut koolitust teostatavus-tasuvusanalüüsi koostamise teemal. Osalejateks oleksid ka seekord omavalitsuste nõunikud, abivallavanemad ja arendusspetsialistid.

## Strateegilise juhtimise koolitus Lääne-Viru Maavalitsuse juhtivtöötajatele

Suve hakul, kui suurem osa asutustest puhkuse peale mõtlevad, korraldas Lääne-Viru Maavalitsus oma juhtivametnikele 2-päevase koolituse strateegilisest juhtimisest. See oli esimene omataoline, kui mitte võtta arvesse aastatagust organisatsioonikoolitust. Programmi, mis sisaldas nii loenguid, arutelusid kui praktilisi ülesandeid, läbis 17 inimest, nende hulgas maavanem, maasekretär, osakonnajuhatajad, nõunikud ja spetsialistid.

Maavanem Urmas Tamm leiab, et koolitused on olulised, sest aitavad avaliku sektori asutusel muutuda konkurentsivõimelisemaks. "Saime mõtted liikuma selles suunas, mis on maavalitsuse eesmärgid, missioon ja visioon," ütleb Tamm ning lisab, et ühine mõttetegevus häälestab töötajad liikuma ühes suunas, eesmärkide poole, mida endale on seatud.

Alates 1997. aastast juhtimissüsteemide arendamisega tegelenud koolitusfirma TJO Konsultatsioonid lektorite juhendamisel võeti läbi olulised teemad: strateegilise planeerimise protsess, planeerimise kontrollküsimused, organisatsiooni juhtimine ajateljel, eesmärkide püstitamine, kriitilised edufaktorid jmt.

Lisaks Lääne-Viru Maavalitsuse missiooni ja visiooni sõnastamisele tuli rühmatöö käigus koostada SWOT-analüüs, kust selgusid organisatsiooni tugevad ja nõrgad küljed ning võimalused ja ohud, millega tuleks arvestada. Projektijuht Katre Kuressoni sõnul näitas analüüs, et tööd tuleks teha eesmärkide püstitamise ja organisatsioonisisese diskussiooni ning tulemuste rakendamise osas igapäevatooses.

Praktiliste ülesannete lahendamine koolitusel esitas väljakutse kõigile osalejatele, kes on küll hästi kursis oma valdkonna otseste kohustustega, ent ei oska alati näha organisatsiooni tervikuna. Maavalitsuse tööpöld on ju ääretult lai ja määratletud tohutu hulga seadustega, kuid mis üldistatult peab hoolitsema terve maakonna tasakaalustatud arengu eest.

Lisaks emotsionaalsele ja intellektuaalsele panusele andis juhtimiskoolitus aluse maakonna arengukava koostamisele. Ühistes aruteludes formuleeritud tõdemustest saab konkreetne dokument, tekivad vajalikud kokkulepped.

Katre Kuressoni sõnul oli kolleegide hinnang kahele õppepäevale kõrge. Oma kommentaarides kiitsid inimesed koolitaja pädevust avaliku sektori asutuse tundmises. "Olen kohanud koolitajaid, kes ei jaga ära, mis on maavalitsus ja mis omavalitsus või paneb need ühele pulgale äriettevõttega. Avalikul ja erasektoril on küll palju ühist, kuid samas ka palju erinevusi," ütleb maavanem Urmas Tamm.

Tagasisidelehtedel tõsteti esile sedagi, et arutelud ei jäänud pelgalt teoreetilisele tasandile, vaid puudutasid konkreetselt Lääne-Viru Maavalitsuse tööd. Projektijuht Katre Kuresson kinnitab, et nüüdsest hakkavad regulaarselt toimuma jätkuseminarid, et koolitusel alustatu ei jääks poolikuks.





**Projekti elluvijja: Lääne-Viru Maavalitsus.**

**Eelarve: 35 400 krooni, sellest ESF-i toetus 26 550 krooni.**

**Kestus: juuni 2006.**

**Eesmärk: Lääne-Viru Maavalitsuse juhtivtöötajate strateegilise juhtimisalase teadlikkuse tõus ja meetodite omandamine strateegiliste arengudokumentide väljatöötamiseks ja elluviimiseks.**

## *Rakenduskõrgharidusõppe integreeritud nõustamis- ja praktikasüsteemi loomine TÜ Narva Kolledžis*

Tartu Ülikooli Narva Kolledž algatas kohaliku omavalitsuse korralduse ja noorsootöö õppekavade raames projekti praktikasüsteemi loomiseks nende eriala tudengitele. Praktikate tegemise traditsioon on toimiv



*Projekti elluviija: Tartu Ülikool Narva Kolledž.*

*Eelarve: 581 380 krooni, sellest ESF-i toetus 436 034 krooni.*

*Kestus: mai 2005 – märts 2008.*

*Eesmärk: Konkurentsivõime suurenemine tööturul läbi regulaarselt toimiva integreeritud nõustamis- ja praktikasüsteemi TÜ Narva Kolledži kohaliku omavalitsuse korralduse ja noorsootöö rakenduskõrgharidusõppe lõpetajate seas.*

küll juba varasemast, uudne on pilootprojekti puhul aga praktikasüsteemi sidumine karjäärinõustamisega. Nõustajaid tegutseb projekti raames Narva Kolledžis kaks – üks eesti ja teine vene keelt kõnelevatele üliõpilastele.

Eelkõige on nõustamisest kasu neile tudengeile, kes on astunud küll ülikooli, kuid ei ole oma valikute üle karjäärispetsialistiga aru pidanud ning võib-olla kahtlevad nüüd erialavalikus. Nõustaja abiga on selles kergem selgusele jõuda ja võimalusel ümber õppida. Teine aspekt, kus karjäärinõustamisest kasu, on karjääriplaneerimise loeng, kus arutatakse, kuhu oleks õppuri soove ja eeldusi arvestades kasulik praktikale minna. Karjäärinõustamisest on kasu ka edasiste õpinguplaanide tegemisel. Kui noor inimene leiab, et soovib elult midagi enam, on Narva Kolledžis saadud diplom eelduseks näiteks Tartu Ülikooli avaliku halduse magistriõppesse astumisele.

Projektijuhi ja KOV õppekava hoidja Aet Kiisla sõnul on pilootprojekti kaasatud 101 KOV korralduse ja noorsootöö eriala tudengit 2. ja 3. kursuselt. Kiisla on otseselt vastutav ka praktikabaaside leidmise eest. Suvised praktikad möödusid Kohtla-Järve, Jõhvi, Narva-Jõesuu jt linnade valitsustes. Sügiseste praktikate aegu on silmapiiril rohkem vallavalitsused.

“Praktika on alati olnud, kuid varem ei ole seda seotud karjäärinõustamisega,” ütleb ta. “Soovime, et tudengid läheksid omavalitsustesse, kus ennast ja oma oskusi arendada.” Lihtne oleks ju kodulinna või koolile lähimas kohas praktiseerida. Kolledž aga toetab mitmekesiste kogemuste hankimist.

“Juba praegu, praktika ajal, on nad end heast küljest näidanud, mitmeid on tööle kutsutud administraatoriks või sekretäriks,” kiidab Aet Kiisla ja lisab, et KOV korralduse alase haridusega inimesel on võimalik esialgu näiteks sekretärina töötades mingi spetsiifilisem valdkond juurde õppida ja selle ala spetsialistiks välja kasvada.

KOV korralduse erialal, mille lõpetanu saab rakendusliku kõrghariduse, on üldse väga suurt rõhku praktilisele tööle omandatud, praktikaid tuleb teha tervelt 25 ainepunkti eest. Üldjoontes õpitakse tundma avaliku sektori toimemehhanisme ja asjaajamist. See ei ole kaugeltki võrreldav töökorraldusega äriettevõttes. Näiteks tuleb eristada seda, millised protsessid kuuluvad volikogu ja mis valitsuse pädevusse jne.

Ka teisele, pilootprojekti haaratud noorsootöö tudengite grupile on antud võimalus osa võtta nii karjääriplaneerimise loengutest kui individuaalsest nõustamisest. Noorsootöö tudengitest saavad tulevikus laagrikasvatajad, huvialaringide juhid, erikoolide nõustajad ja KOV noorsootööspetsialistid. Suvised praktikad on nende üliõpilaste jaoks möödunud lastelaagrites, sügisel algavad praktikad Kaagvere ja Puiatu erikoolides ja noortevanglas.

Aet Kiisla sõnul on tudengid juba esimesel projektiaastal individuaalse karjäärinõustamise võimalust kasutanud. Leitakse, et on hea, kui saab probleemi või läbiarutamist vajava küsimuse korral spetsialisti poole pöörduda.



## Valgamaa naiste ja noorte emade tööpuuduse vähendamine ja väikeettevõtluse soodustamine

2004. aasta kevadel kuulutas Tööturuameti Valgamaa osakond välja konkursi väikeettevõtjate koolitusele, kuhu oodati töötuna arvel olevaid naisi, kel olemas soov ennast harida ning äriidee, mis vääriks teostamist. Projektijuht Bruno Räägu sõnul oli tahtjate hulk üllatavalt suur ning komisjonil tükki tegemist, et potentsiaalikamaid välja valida.

Programm jagunes üld- ja erialakoolituseks. Kui sissejuhatavad kursused olid enesehinnangut tõstva ja motiveeriva iseloomuga, siis kutseõppe raames, millele eelnes kutsenõustamine erialalise sobivuse testimiseks, omandati teenindus- ja kaubandusettevõtluse ning turismialased teadmised. Kokku läbis erialakursused 45 18–40-aastast naist. Väikelastele tagati emade õppeperioodi ajal lastehoid.

Populaarseim ja ühtlasi mahukaim oli teenindusettevõtluse programm, kus sees nii võõrkeel, teeninduskultuur, toiduhügieen kui ärijuhtimine. Lisaks teooriale tuli koolitatavatel läbida praktikaperiood. Värsketel turismiettevõtjatel avanes võimalus praktiseerida Taagepera lossis ja Kubija hotellis. Kaubandusettevõtjad leidsid rakendust erinevates kauplustes.

Praeguseks on 12 naist leidnud rakendust õmblus-, kaubandus- ja tööstusettevõtetes tänu Tööturuametist makstavale palgatoetusele (tööandjale 3 000 krooni kuus makstav palgatoetus, tingimuseks töölepingu sõlmimine töötajaga kuue kuu pärast). 12 said stardiabi, et alustada oma isikliku äri. Bruno Rääk hindab projekti Tööturuameti Valgamaa osakonna ajaloos erakordselt õnnestunuks. "Varasemate projektide tulemusena ei ole loodud osaihinguid ega saadud täiendavalt toetust Ettevõtluse Arendamise Sihtasutuselt," ütleb ta.

### FOTOL:

Valgamaal Riisalis asub Eesti ainus rotifarm, kus zootehniku haridusega Aire Elias (38) kasvatab söödaloomi Tallinna Loomaiaa roomajate, krokodillide ja kotkaste jaoks. Omapärase äriidee andis Airele elukaaslane. Nüüd elutseb üle aasta tegutsenud kasvanduses üle tuhande valge, musta, kirju, kollakaspruuni ning hallika väiksema ja suurema isendi.







*Projekti elluviija: Tööturuameti Valgamaa osakond.*

*Eelarve: 3 339 576 krooni, sellest ESF-i toetus 2 386 657 krooni.*

*Kestus: juuli 2004 – aprill 2006.*

*Eesmärk: Naiste ja noorte emade tööpuuduse vähendamine Valgemaal läbi aktiivsete tööturu meetmete soodustades naisettevõtlust.*



## Traditsiooniliste ehitustehnikate ja restaureerimistöde koolituslaager



Projekti elluviija: Mooste Vallavalitsus.

Eelarve: 411 732 krooni, sellest ESF-i toetus 308 732 krooni

Kestus: märts – oktoober 2006.

Eesmärk: Inimressursi arendamine ja konkurentsivõime suurendamine maal asuvates mõisakoolides ja mõisates, harides õpetajaid ja õppijaid muinsuskaitsealase oskusteabega.

Mooste mõisas kogunes juulis-augustis parkümmend restaureerimishuvilist põlvamaalast. Teist suve järjest peeti ehitustehnikate ja restaureerimistöde koolituslaagrit. Kümmekonnast mehest ja samapaljust naisest koosnev grupp kursuslasi sai istuda nii loengutes kui proovida kätt Mooste mõisakompleksi idamüüri, mille vasakpoolne ots oli peaaegu ümber kukkunud. Et suured puud olid aja jooksul müüri nii mõnestki kohast kumeraks "kujundanud", tuli puud maha võtta, osad lõigud lammutada ja uuesti laduda. Viljandi Ühendatud Kutsekeskkooli ehitusala õpetaja Jüri Sammuli juhendamisel panid mehed paika maakive ja tegid segu, naised täitsid vuugivahesid. Nädalaga saadi müürijupp peaaegu valmis. Töökäsi jäi ootama mõisamüürile iseloomulik katusekarniis.

Mammaste Algkoolis õpetajaametit pidava Ruthi (35) tõi suvelaagrisse soov oma vanematekodu ümber kivimüür ehitada. "Kui ikka ei ole head segumeistrit, ei tule asjast midagi välja," poetas Ruth töö käigus selgeks saadud töö. "Iga segu on erinev ja ei sobi isegi vuugivahede taastamiseks," ütles ta ning lisis, et müüritöö on sajabrotsendiliselt põnev ja loominguline.

Mooste vallavalitsuse projektijuhi Ülle Herri sõnul on sügisel kavas korraldada sarnane koolitus ka Eesti mõisakoolide käsitööõpetajatele ja majandustöötajatele. Programmis on kivitööd, akende-uste ning väiksemate ajalooliste kujundelementide taastamine. Mõisahoonetes tegutsevad koolid ei saa ju vajadusel suvalist ehitusfirmat palgata, vaid peavad täpselt teadma, milliseid vahendeid ja võtteid kasutades ühele või teisele elemendile tuleb läheneda. Käsitööõpetajatelt kanduvad oskused aga edasi õpilastele, kes oma kodukoolimaja ajaloost, arhitektuurist ja muinsuskaitse objektidest üldisemalt aimu saavad.

Projektist peaks välja kasvama kutseõppeasutus, mis hakkab koolitama restauraatoreid. Praegu on puit- ja kivehitiste restauraatorite õppekava üksnes Viljandi Ühendatud Kutsekeskkooli programmis. Ka Viljandi kooli poistele pole Mooste mõis praktikakohana tundmatu.

Kohapealseks koolitustegevuseks valmivad endises hobusetallis aegsasti puu-, kipsi- ja kivitöökojad, rääkis vallavanem Ülo Needo. Mõisakompleksis jagub taastamist vajavaid müüre, hooneid, uksi-aknaid jm mitmeks aastaks. Seega on kasu kahepoolne – mõis saab korda, õppurid nii teadmisi kui töökogemusi.

Endine Moisekatsi mõisaansambel on silmapaistev näide 20.sajandi alguse mõisaarhitektuurist. Mõisal oli omal ajal nii piiritusefabrik, juustutehas, piimakari, puutöö- ja sepikoda, veski kui saekaater. Praegu tegutseb kunagises härrastemajas põhikool, valitsejamajas Kunsti- ja Sotsiaalpraktika keskus MoKs, puutöökojas linakoda ja külalistemaja ning veski külalateer.



## FIE Tõnu Tamme osalemine kasvustrateegia-koolitusel

Kui Tartu Ülikoolis suusatamise eriala lõpetanud, kuid hoopis tööõpetuse õpetajana leiba teeninud Tõnu Tamm (40) üle kümne aasta tagasi Valgamaale Kääriku lähiste lehmajärgi majapidamise soetas, oli turismitalu rajamine aktuaalne teema. Tänapäevaks on mees elu sisse puhunud sootuks teisele, paarisaja aasta vanusele traditsioonile. Tõnu Tamme on saanud ekspert vesioinaste alal.

“Vesioina rakendusvõimalused on piiramatud,” kiidab Tõnu Tamm ja seletab: “Põhimõtteliselt kujutab see endast pumpa, mille abil saab looduslikust veepinnast üles tõsta vett. Eelduseks on vee ülevool ja kukkumine. Kasutatakse ära vee enda energiat, mootorit või muid seadmeid selleks vaja ei ole.”

Vesioina sobib kasutamiseks seal, kus olemasolev veevaru ületab veevajaduse, nt põllumajanduses, väikeste ehitiste veega varustamisel jne. Vesioina abil saab tööle panna kastmissüsteemi või purskkaevu. “Tema eelisk on pidevas töövõimsuses. Ei ole hirmu, et midagi kinni kiilub või läbi põleb,” ütleb Tamm. “Eestikeelne nimetus tuleneb puksivast helist, mida pump teeb.”

Alternatiivenergiast ja üldse kõigest looduslähedasest huvituv Tõnu Tamm, kes ka ettevõtluses pigem elutarkusest lähtunud, otsustas käesoleva aasta alguses osaleda Tartus Estonian Euromanagement Institute'i korraldatud firma kasvustrateegia koolitusel. See kujutas endast aktiivkursust keskmisele



**Projekti elluviija: FIE Tõnu Tamm**

**Kestus: jaanuar - mai 2006**

**Eelarve: 14 800 krooni, sellest ESF-i toetus 8 000 krooni.**

**Eesmärk: leida aktiivkursuse käigus lahendusid ettevõtte probleemidele, anda firma arengule uus hoog ja julgus saadud ideid ellu viia.**

või väikeettevõtjale, kes on investeerinud küll seadmetesse, kuid soovib kasvada ka oma mõttehaarde poolest. Väikeses kolleegide-firmajuhtide grupis on kergem leida oma firma pakiliste probleemide jaoks uusi lahendusi, lektorite-praktikute juhendamisel aga saada julgust uute ideede elluviimiseks. Sel kevad-talvel oli Tõnu Tamme sõnul kursustel osalejaid väga erinevatest ettevõtlusvaldkondadest, alustades loomaarstist ja lõpetades autode tuunijaga.



Kuuest moodulist koosneval koolitusel võeti fookusesse ettevõtete hetkeseis, kasvupotentsiaal ja arengustrateegiad. Sõnastati eduka arengu võtmeküsimused, koostati äriplaan. Lisaks sellele saadi teadmisi kommunikatsioonist, turundusest, meeskonnatööst, ärietiketist, imagost, seadusandlusest jmt. Praktilise ülesandena said kõik osalejad kohustuse kaitsta oma ettevõtte äriplaan ja esitada veenvalt pankuritest koosneva komisjoni ees rahataotlus. "Olin ainus, kes raha ei küsinud," räägib Tõnu Tamm, kes lihtsalt tutvustas oma ideed – valmistada ja müüa vesioinaid ning propageerida loodustsäästvat mõtteviisi.

"Sain koolituselt kindluse jääda iseendaks ja mitte tuulelipuna pendeldada. Mõte, mis kõlama jäi, oli see, et tegeleda tuleb ikka sellega, mis on südamelähedane ja meeldiv. Selles valdkonnas oled sa andekas," ütleb Tamm ja lisab, et ta ei ole kunagi unistanud suurettevõtja staatusest. "Mulle meeldis koolitaja jutus see, et igaüks ei peagi suureks saama. Ka väikeettevõtjatel on võimalik hakkama saada," lisab ta.

Tõnu Tammel on aidanud olukorras, kus majandus teeb kannapöördeid ja ettevõtlussuunad kaotavad peadpööritava kiirusega aktuaalsuse, hakkama saada "kuldsed käed" ja raugematu õpivõime. Peaaegu kõik talupidamises vajamineva on ta ise teinud. Näiteks kui hakkas elumajale laastukatust panama, ehitas ta laastumasina. Olude sunnil on mees selgeks õppinud sepatöö ja palju muudki.

Koolituse järgselt võttis Tõnu Tamm aktiivselt ette müügitegevuse, et oma vesioinaid senisest laiemalt tutvustada ja pakkuda. Kuigi see näiliselt vana aja seadeldis on tänapäeval paljudele tundmatu, loodab Tamm, et inimesed hakkavad üha enam hindama privaatsust, seavad end sisse maaelamises ning eelistavad nii looduslikke kui muid ressursse säästvaid vahendeid.

## *Innovatsiooniaudit AS-is Räpina Paberivabrik*

Räpina Paberivabrik on Eesti pikima ajalooga tööstusettevõtte. Paberiveski alustas tööd juba 1734. aastal. Praegu valmistab vabrik Rappini kaubamärgi all üksnes Eestist kogutud vanapaberi baasil pakkenurki



*Projekti elluviija: AS Räpina Paberivabrik.*

*Kestus: mai 2005.*

*Eesmärk: selgitada välja ettevõtte kasutamata arenguvõimalused ning pakkuda võimalusi edasiseks arenguks.*

ehk nurgakaitsmeid kaubapakenditele, kunsti- ja kontoritarbeid ning erinevaid kartonge. Tootmises on ühendatud kaasaegne ja loodussõbralik tehnoloogia ning ligi 300 aasta pikkune töökogemus. Paberivabriku palgal on 40 inimest. 2005. aasta aprillis käivitas Ettevõtluse Arendamise Sihtasutus (EAS) Majandus- ja Kommunikatsiooniministeeriumi tellimisel innovatsiooniauditi programmi pilootprojekti, millega kaardistati 60 Eesti ettevõtte kasutamata arenguvõimalused. Audit andis ülevaate ettevõtte hetkeolukorrast, leidis kitsaskohad ja kasutamata võimalused ning pakkus välja ideid edasiseks arenguks. Koostöös ettevõtte juhtkonnaga töötati välja lühi- ja pikaajalised sihid. Audiitoriteks olid Eestis tunnustatud ja akrediteeritud konsultandid.

Räpina Paberivabrikus korraldas auditi 2005. aasta mais Euroopa ühe juhtiva innovatsiooniteenuste osutaja Pera Innovation Ltd. esindaja Eestis – Pera Estonia. Audit põhines intervjuul, mille 3-4 võtmeisikuga viis läbi konsultant Lauri Nirgi. Vestlused firma arengu teemal toimusid nii üldises ringis kui individuaalselt.

Räpina Paberivabriku juhataja Meelis Mälberg ei osanud esmalt auditist midagi erilist oodata, kuid et võimalus avanes, siis haarati sellest kinni. "Mööda külgis see igatahes maha ei jooksnud," ütleb Mälberg.

Audit juhtis tähelepanu firma võimalikele ohtudele ja nõrkustele. "Selgus, et üldiselt oleme õigel teel, kuid ilma turundusalase eeltöita võivad lähiaega kavandatud mahukad investeeringud ebaõnnestuda. Aga hea oli oma mõtetele väljastpoolt kinnitust saada," sõnab Mälberg. Innovatsiooniauditi järel asus Rápina Paberivabrik koostöös EAS-iga koostama ekspordiplaani. Meelis Mälbergi sõnul soovitakse kindlustada juba kättevõidetud positsiooni Lätis-Leedus ning laiendada Venemaale, Soome ja Rootsi. Tänu lähiturgudele fokuseeritud ekspordiplaanile on hoogustatud ka turunduslikke tegevusi. Rápina Paberivabrik on omapärane ettevõtte, kus põimuvad kaasaegne ja arhailine. Juba vabriku tunnuslause "uuestisündinud paber" viitab katkematule ringlusele – vanapaber suunatakse taaskasutamise kaudu n-õ uuele eluringile. Ettevõtte järgib loodussäästliku toimimise põhimõtet ning hoiab alal paberitootmise traditsioone. Ajaloo tutvustamise otstarbel on vabrikukompleksi ühes kõrvalhoones üles seatud väike väljapanek vanadest fotodest, tööriistadest, paberirullidest jmt. Juulis sai vabrik taas oma valdusesse ligi 80 ajaloolist paberinäidist, mille valmimisaja reedab paberikanga sisse "sulatatud" vesimärk. Vanim paberileht kannab aastanumbrit 1756. Meelis Mälberg räägib, et omal ajal tohtis tsaari ukaasi kohaselt Loode-Venemaa riigi- ja kohtuameti dokumentatsioonis kasutada ainult Rápina paberit. Samuti trükiti Eesti ajal Rápina paberile rahatähti, toona siis markasid.

Aukartustäratavalt eakate paberimasinate kõrvale on viimastel aastatel hangitud mitmeid uusi. Näiteks telliti 2005. aastal Prantsusmaalt pakkenurkade liin. Eesti turul pakub pakkenurkade tootjana konkurentsi üks Soome ettevõtte, kes küll kohapeal nurki ei valmista. Baltikumis on Rápina vabrik aga alates 1985 aastast ainuke pakkenurkade tootja.



Paberi sünd Rápina Paberivabrikus on keerukas protsess. Tootmine algab vanapaberi purustamisest pulperites. Paberi segamisel veega saadakse mass, mis jahvatatakse omakorda spetsiaalsetes veskites peenemaks. Vastavalt vajadusele lisatakse tärklist, liimi, kriiti ja värve. Paberimasinas saadud mass lahjendatakse ning valatakse liikuvale sõelale paberikangaks, mida omakorda pressitakse kahes jaos. Kangas kuivatatakse. Lõpuks keritakse paber 300-kilogrammisteks rullideks. Päeva jooksul valmib vabriku liinidel keskmiselt 10 tonni paberit või kartongi.

## Põlva Maavalitsuse tipp- ja keskastmejuhtide juhtimisvõimekuse tõstmine



**Projekti elluviija: Põlva Maavalitsus.**

**Eelarve: 168 593 krooni, sellest ESF-i toetus 100 795 krooni.**

**Kestus: september 2005 – mai 2006.**

**Eesmärk: maavalitsuse tipp- ja keskastme juhtide eneseteadlikkuse tõstmine, strateegilise- ja kvaliteedijuhtimise ühtsete põhimõtete rakendamine riigieelarveliste vahendite sihipäraseks ja tulemuslikumaks kasutamiseks, asutuse toimivuse ja tulemuslikkuse üldise tõusu tagamiseks, klienditeeninduse ja töötajate rahulolu kasvule kaasaaitamiseks ning avalike teenuste kvaliteedi tõstmiseks.**

“Viimasel 7 aastal ei ole ühtset juhtimisalast koolitust Põlva Maavalitsuses korraldatud,” põhjendab maasekretär Kristina Krantsman juhtimiskoolituse projekti algatamist 2005. aasta sügisel. Kaasaegse organisatsiooni juhtimiseks on vajalik tunda juhtimise tänapäevast olemust ja kaasaegseid juhtimisteooriaid. Põlva Maavalitsus on organisatsioonina olnud pidevas muutumises, viimastel aastatel on vahetunud nii juhid kui töötajad. Asutuse hea käekäigu eest vastutavad isikud peavad aga oskama koostada selgeid ja süsteemseid arengukavasid ning pikaajalisi tegevusplaanid ja see on oluliselt lihtsam, kui sellealane koolitus on läbitud.

Teine aspekt on pidevalt arenev ühiskond, mis esitab üha kõrgemaid nõudmisi avalikele teenistujatele ning ootab paranemist (teenindus)kvaliteedis ja planeerimises. Laiemalt saab isegi väita, et kodanike usaldus riigiametnike vastu sõltub olulisel määral sellest, kuidas neid asjaajamise käigus koheldakse, probleemide lahendamisele kaasa mõeldakse. “Seetõttu ongi äärmiselt vajalik tõsta asutuse juhtimiskvaliteeti organisatsioonisiselt ja -väliselt ning siduda kaasaegsed teoreetilised teadmised ja praktika,” ütleb Krantsman.

Üheksa kuud väldanud juhtimisvõimekuse tõstmise koolitusest võttis osa 12 Põlva Maavalitsuse kõrgemat ametnikku – maavanem, maasekretär, osakonnajuhatajad ja nõunikud. Toimusid seminarid, praktilised treeningud ja rühmatööd. Üks ülesandeid oli Põlva Maavalitsuse visiooni, missiooni ja väärtuste



sõnastamine. Koostatud on maavalitsuse parendustegevuste algatamise tegevusplaan, valmimas maakonna arengukava.

Maavanem Urmas Klaas võtab projekti kokku sõnadega: "Taalised koolitused loovad väga hea keskkonna meeskonna tugevdamiseks ning tekitavad mõnusa ja elava koostööatmosfääri. Selge on, et pisendada ei saa räägitu ja õpetatu väärtust. Vastupidi, kui räägitu loob sellise meeleolu ning avab inimesed, siis läheb koolitus väga õigesse kohta. Meie keskendusime põhiliselt meeskonda ühendavate väärtuste tugevdamisele, tõime välja ka nõrku kohti. Ja seda treeningu vormis. Riigiasutuse seisukohast tegelesime oma rolli mõtestamisega ja kliendi määratlemisega - kõlab üsna üldiselt, aga oluline on teada, kes see klient siis ikkagi on."



Koolitusel osalenud ametnikud hindavad AS Invicta treenerite juhendamisel toimunud kursust aktiivseks, sisukaks ja hästi ajastatuks. Ka koolitaja toodud paralleelid juhtimistööst erasektoris aitasid paremini mõista klientideeninduse toimimist avalikkus teenistuses.

## Põlvamaa töötute tööturule integreerimine

Kõnekäänd: abivajajale anna õng, mitte kala, on oma paikapidavust tõestanud. Ka nende inimeste puhul, kes mingil põhjusel töötuks jäänud ning otsivad väljapääsu edasise eluga toimetulemiseks. Poolteise aasta eest algatas Tööturuameti Põlvamaa osakond projekti, mille sihtgrupiks olid vananenud kutseoskusega või erialata inimesed, kelle töölesaamine midagi muutmata sattunuks tõsise löögi alla. Nii valitigi töötuna arvel olijate seast välja 110 meest-naist, kelle aitamiseks tuli panustada nõustamis- ja koolitustegevusele. Registreeritud töötuid oli Põlvamaal veidi üle 400, kuid neid, kellel on eriala olemas, sellesse projekti ei kaasatud.

“67% projektis osalejatest on naised. Meeste olukord on kergem, neile on tööpakkumisi palju. Naistele aga paraku mitte,” ütleb projektijuht Riina Raudsepp. Tõsi, müüjaid otsitakse küll pidevalt, aga pakutav palk on enamasti väike ja tööaeg sobimatu. Projektijuhi sõnul on erialakursuse läbinud tulevased müüjad, puhastusteenindajad, sekretärid, keevitajad, palkmaja ehitajad, maniküür-küünetehnikud, raamatupidajad, kinnisvaramaaklerid, ehitusviimistlejad ja kokad. Üldiselt lähtuti koolituste suunamisel sellest, missugused omadused inimesel on, mida ta tahab õppida või milleks ta valmis on ning tööjõuvajadusest ja tööandjate poolt avaldatud vabadest töökohtadest.

Tööotsingukoolituse, mille käigus õpiti vormistama tööotsinguks vajalikke dokumente, koostati ametikirju, kaardistati töötute oskused ja vajadused, saadi ülevaade olukorrast tööturul, tutvuti tööseadusandlusega jmt, viis läbi Kesk-Eesti Arenduskeskus.

Maakonna ühistranspordikorraldus ei võimalda teatud osale töötutest kodust välja saada seetõttu, et nad ei jõua õigeks ajaks tööle või pole hiljem võimalik töölt koju saada. Et vähendada seda takistust, läbis 20 inimest B-kategooria autojuhi kursuse.

110 osalejast on tänaseks töö leidnud 55 inimest. Osad neist on töökoht viinud Põlva linnast ja maakonnast kaugemale, Tartusse, Võrru, Tallinna ja isegi välismaale. Tööd on pakutud nii keevitajatele, puhastusteenindajatele, müüjatele, palkmajade ehitajatele, saemotoristidele kui maniküürijatele-pediküürijatele.

Riina Raudsepa hinnangul on projektiga liitunud inimesed olnud tublid, enda kallal vaeva näinud ning koolitused edukalt läbinud. Koolitavad on omalt poolt esile tõstnud meeldivaid õpetajaid, kes suudavad oma ainet hästi ja arusaadavalt edasi anda. Mõnda on see innustanud õppimist veelgi jätkama.



Kuigi võiks eeldada, et noored inimesed omandavad kõik uue kiiremini kui eakad, tunnustab Raudsepp just viimaseid: "Vanemad inimesed on väga tublid. Ei jäta asja pooleli, vaid lähevad lõpuni välja. Noored on kärsitumad ja koolitus katkestatakse kergekäeliselt."

Heaks näiteks on kasvõi 57-aastane Põlvamaa mees, kes varem ehitusel töötas, kuid töötisimiskoolitusest nii palju indu sai, et käis läbi veel ka ettevõtluskoolituse ja hakkas FIE-na kiviraiumise teenust pakkuma.



*Projekti elluviija: Tööturuameti Põlvamaa osakond.*

*Eelarve: 2 706 566 krooni, sellest ESF-i toetus 2 164 566 krooni.*

*Kestus: märts 2005 – november 2006.*

*Eesmärk: Vananenud kutseoskustega, erialata, täiend- ja ümberõpet vajavate töötute konkurentsivõime parandamine tööturule naasmiseks.*

## Töö tugi Kagu-Eestis – tööhõiveprobleemide lahendamine ja ennetamine tugisikute võrgustiku kaudu

Mittetulundusühing Partnerlus koondab enda alla 22 eraisikust liiget Valga-, Võru- ja Põlvamaal ning tegeleb partnerluste ja koostööprojektide arendamisega. Trükiste, infopäevade, seminaride ja koolituste kaudu tutvustatakse partnerluse põhimõtteid. Üks olulisemaid tahke ühingu töös on sotsiaalsete probleemidega tegelemine.

Aastatel 2002-2003 sai teoks Kagu-Eesti Partnerluse Programm, mis kutsuti ellu vaesuse ja sotsiaalse tõrjutuse vähendamiseks. Maaelu ja kogukondade arendamise alast koolitust sai ligi 80 inimest, kellel oli tahet ja motivatsiooni olla eestvedaja ning kaasata teisi inimesi oma kodukoha paremaks tegemiseks. Koostöövõrgustikku haarati umbes 100 küla, kus viidi läbi 68 omaalgatuslikku projekti ning hulgaliselt üritusi, milles kokku osales ligi 3000 inimest. Igas maakonnas loodi omavalitsuste, riigi, erasektori ja kolmanda sektori esindajatest koostööorganisatsioonid ehk partnerluskogud, mis toimivad edukalt tänase päevani.



Projekti elluviija: MTÜ Partnerlus.

Eelarve: 4 165 670 krooni, sellest ESF-i toetus 3 303 170 krooni.

Kestus: jaanuar 2005 – juuni 2006.

Eesmärk: saavutada tööhõive kasv ja tööpuuduse vähenemine Kagu-Eestis riigi keskmisele tasemele töötute ning mittetöötavate elanike paranenud töövõime, töövalmiduse ning ligipääsu kaudu tööturuteenustele ja tööturule.

2005. aasta alguses käivitus töötugiisikute võrgustiku projekt, mida lisaks Euroopa Sotsiaalfondile rahastas 21 Kagu-Eesti omavalitsust. Eesmärk oli luua maapiirkonna töötutele tugisüsteem ning muuta personaalne tööhõivealane nõustamine kättesaadavamaks. Selleks õpetati välja 52 tugiisikut.



Aasta jooksul käis projektist läbi 1 151 töötut (valdavalt 40-50-aastased), kellest praeguseks on töö leidnud 318. Ülejäänute puhul kestab töötusimisprotsess edasi.

Projektijuht Ivika Nõgeli sõnul oli kõige tüüpilisem projektis osaleja 50ndates aastates mees, kes ei olnud tööl käinud pea 10 aastat. Heitunud ja pikka aega tööturul eemal olnud inimesi tuli veenda end töötuna registreerima ning motiveerida tööturukoolitusel, tööklubides jm osalema. Pakuti ka nõustamisteenust, mille käigus selgitati välja inimese võimed ja suutlikkus. Paljudel olid lünklikud teadmised olukorrast tööturul, puudusid oskused, soov ja julgus tööd otsida. Töökohti on inimesed leidnud eeskätt ehitusel, tehastes ja põllumajandusettevõtetes. Mitmed on asunud ennast täiendama erinevatel erialakoolitustel või jätkavad haridusteed kutseõppeasutustes (ja seda keskealistena!). Mõned inimesed on alustanud ettevõtlustegevusega.

Räpina Avatud Noortekeskus, mis pakub 8–26-aastastele lastele ja noortele vaba aja sisustamise võimalust, on projektis osalenud nooremapiirkonna töötute jaoks tööklubide organiseerimisega. Noortekeskuse juhataja ja noorsootöö spetsialisti Ene Pikneri sõnul algas kõik paari aasta tagusest PHARE noorte tööhõiveprojektist, kus Pikner kahele Põlvamaa grupile tugiisikuks oli. Käesolevas projektis osaleb ta tänu varasemale kogemusele, sest tema ülesandeks on esmakordselt tööturule suunduvate noorte ja üldse piirkonna töötute, ka väikelaste emad jt, personaalne nõustamine ning tööklubide ja ürituste korraldamine. Tööklubi sisuks on enamasti ajurünnak või arutelu tööhõivega seotud teemadel. Lisaks saadakse siin ka praktilist abi näiteks CV koostamisel või tööintervjuu ettevalmistamisel. Ene Pikner on pidanud sageli kummutama väite, et tööd ja töökohti ei ole ning panema töötusijad teisiti mõtlema.

Erki (25) Räpinast: “Olen Enele tänulik nõustamise ja enesekindluse sisendamise eest. Tööklubist õhkuub palju positiivsust. Inimene peab endas leidma tahte tööd teha.”

Räpina valla sotsiaalinspektor Eve Kivioja osales Ruusa tööklubis esialgu vaatlejana, kuid Ene Pikneri põhimõte on panna kõik kaasa tegema. “Et need kokkusaamised toimusid juhtumisi minu tööruumis ja nii ma leidsin, et olen üks nendest. Tänu sellele on minu silmaring avardunud. Õppisin tööklubis paremini inimesi tundma ja neile lähenema. Söandan välja pakkuda lahendusi ja julgustada uusi samme võtma,” ütleb Kivioja.



## *Elukestvat õpet toetava õpikeskkonna ja õppimisvõimaluste loomine täiskasvanud õppijale Kagu-Eestis ja Viljandimaal*



Projekti elluviija: Valgamaa Kutseõppekeskus.

Eelarve: 1 444 600 krooni, sellest ESF-i toetus 1 083 450 krooni.

Kestus: oktoober 2005 – september 2006.

Eesmärk: elukestvat õpet toetava õpikeskkonna ja õppimisvõimaluste loomine täiskasvanud õppijale Kagu-Eestis ja Viljandimaal. Piirkonna täiskasvanute konkurentsivõime tõus koolituse kaudu.

Septembris jõudis finaali peaaegu aasta väldanud elukestva õppe projekt, mis andis 80 Kagu-Eestis ja Viljandimaal elavale inimestele üldharivad ja erialased teadmised elukvaliteedi parandamiseks. Projekt oli toeks eelkõige neile, kes olmevajaduste kõrvalt täiendõpet endale lubada ei saaks.

“Leian, et isegi see on suur asi, kui keegi, kes varem üldse arvutit ei tundnud, oskab töötada Exceli ja Wordi programmidega või kasutada Interneti,” rõhutab Valgamaa Kutseõppekeskuse täiskasvanute koolitustalituse juhataja Mare Visnapuu.



Elukestva õppe projekt jagas koolitusperioodi kolme etappi. Esimesse kuulusid sotsiaalsete oskuste kursused, mille käigus kuulati loenguid tööturu olukorrast, karjääri- ja kutseenõustamisest, dokumendihaldusest, seadusandlusest ning psühholoogiast. Teine etapp hõlmas üldoskuste kursuseid, kus täiendati teadmisi tänapäeva eesti keeles, arvuti algõpetuses, inglise keeles (suhtlustasandil), ettevõtluses ning raamatupidamises. Viimane etapp koosnes erialaõppeprogrammist, mida pakkusid kutsekoolid:

Valgamaa Kutseõppekeskus müüjatele ja keevitajatele, Viljandi Ühendatud Kutsekeskkool pottseppadele ja restauraatoritele, Vana-Antsla Kutsekeskkool puhastusteenindajatele ja ehitusviimistlejatele, Võrumaa Kutsehariduskeskus tisleritele ja sekretäridele-büroojuhtidele ning Räpina Aianduskool aednikele ja floristidele.

Kursustel osalema valiti 80 Kagu-Eesti ja Viljandi maakonna inimest. Enamuse moodustasid üle 25-aastased keskharidusega mehed-naised, kel võrdlemisi madal palk ja napilt võimalusi end võõrkeelte, ettevõtluse või kutsevaldkonnas täiendada.

Tagasiside koolitavatelt on Mare Visnapuu sõnul positiivne. “Üks inimene, kes alguses leidis, et tal ei ole vaja käia inglise keele tundides, sest tundus, et kõik räägitu on juba selge, oli hiljem väga tänulik, et suutsin teda veenda jätkama. Tagantjärele tundus talle, et 40 tundi oli keeleõppeks lõppkokkuvõttes isegi vähe,” toob ta näite.

Üldse oli õppimine inimeste vajadusi arvestades muudetud võimalikult lihtsaks. Esiteks asjaolu, et nii kursused kui õppevahendid olid kõigile tasuta. Piirkonniti lepiti kokku osalejatele sobivad õppepäevad, k.a. nädalavahetused ja õhtused kellaajad, kui tööpäevadel kohale tulla ei olnud võimalik. Koolituskorra kohta kompenseeriti 30 krooni sõiduraha ning pikkadel päevadel hoolitseti sooja köhutäie eest.

Tulevikus, järgmiste projektide raames, soovib koolituskeskus teha rohkem koostööd tööandjatega, et need oleksid tolerantsemad ja võimaldaksid töötajatel pakutaval täiendõppel osaleda ka tööajast.

## *Integreeritud juhtimiskoolitus Võrumaa kohalike omavalitsuste ja maavalitsuste tipp- ja keskastme juhtidele avaliku sektori organisatsioonide juhtimisvõimekuse ja haldussuutlikkuse tõstmiseks*

Möödunud aasta lõpus käivitas Võrumaa Omavalitsuste Liit koolitusprojekti kuue moodulõppena maakonna omavalitsuste ja maavalitsuste tipp- ja keskastmejuhtidele. Kokku osales projektis 35 inimest ning ühe mooduli koolitus käis kahes grupis – tippjuhid ja keskastmejuhid. Taoline selektsioon tulenes eeldusest, et sarnasel kohal töötavatel inimestel on enam ühiseid kokkupuutepunkte ning ülesandeid, mida praktiliste tööde käigus lahendada. Samuti oluks keerukas omavalitsuse mõlema võtmeisiku – abilinnapea/vallavanema ja linna-/vallasekretäri üheaegne puudumine töölt.

“Koolitus tuletas meelde nõrku või “kahe silma vahele jäänud” kohti juhtimisstiilis, millele tihtipeale juht ei tule või on keeruline situatsioonile lahendust leida,” ütleb Võrumaa Omavalitsuste Liidu büroo tegevdirektor Mirjam Salvet ja lisab, et kiire töö- ja elutempo juures on lihtne mitte märgata kõrvalseisjat – kolleegi, partnerit, alluvat. Samuti ei osata või ei juleta lahti rääkida probleeme. Eriti puudutab see keskastmejuhi ja kõrgemal positsioonil oleva inimese töösuhteid. Viimati toimus Võrumaa Omavalitsuse



**Projekti elluvijja:** Võrumaa Omavalitsuste Liit.  
**Eelarve:** 262 464 krooni, sellest ESF-i toetus 196 848 krooni.  
**Kestus:** november 2005 – juuni 2006.

**Eesmärk:** integreeritud juhtimiskoolituse läbiviimine Võrumaa omavalitsuste ja Võru Maavalitsuse 35 tipp- ja keskastme juhtivametnikule kuue moodulõppena, mille tulemusel paranevad organisatsioonides ühised väärtused – struktuur, süsteemid, strateegia, stiil, koostöö oskused, tõstes haldussuutlikkust organisatsioonisis ning täiendades juhtimisalased teadmised.



Liidu eestvedamisel sarnane koolitusprojekt kümme aastat tagasi, kuid põhiliselt poliitikute koolituse vormis.

Integreeritud juhtimiskoolitusel peatuti järgmistel teemadel: strateegiline juhtimine, kindel juhtimisstiil, edukas juhtimine organisatsioonis, meeskonna motiveerimine, kommunikatsiooni roll organisatsioonis ja koostöö arendamine meeskonnas. Toimus ka videotreening, mille käigus jälgiti vabalt valitud teemal püstitatud situatsiooni lahendamise oskust. "Mina mängisin Misso vallavanemaga läbi situatsiooni, kus tema oli ametnikust viisakoordinaator ja mina tavakodanik, kes soovis saada Vene viisat, et sõita Petserisse vanavanemate hauale," jutustab Salvet. "Antud rollis käitusin lõpuks hüsteeriliselt ja püüdsin iga hinnaga selgeks teha, et viisa on kallid, kuid sõit mulle ülioluline. Aga "viisakoordinaator" lahendas asja rahumeelselt ja selgituste saatel ning pakkus välja teisi võimalusi olukorra lahendamiseks."

Koolituse teised moodulid keskendusid juhtimisstiilile, meeskonna motiveerimisele ja kommunikatsiooni rollile organisatsioonis, s.h kommunikatsioonialase sisekorra kehtestamisele. Mirjam Salvet meenutab: "Motiveerimise küsimus tekitas tohutut diskussiooni, sest maksupoliitika ei soosi töötajate motiveerimist rahaliselt. Tõsi, raha ei olegi ainus motivatsiooniallikas, kuid võimalus näiteks kord nädalas ujulat-spordisaali kasutada, on märk töötaja tervise eest hoolimisest."

Salveti sõnul on sama tähtis see, et juht märkaks hästi tehtud tööd ja töötajat. "Hea sõna on väga oluline motivaator. Paljusse suhtutakse enesestmõistetavalt, a'la see inimene on nii kohusetundlik, küllap teeb ära kõik, mis vaja. Ja teebki. Aga juht ei tohi unustada seda märkamast ja selle eest tunnustust jagamast kasvõi hea sõnaga."

Kiitust jagus Võrumaa Omavalitsuste Liidul konsultatsioonifirma Invicta lektorite-treenerite aadressil küllaga. Just seminari tüüpi koolitus, kus teooria ja praktika sobivalt kombineeritud, tundus omavalitsusjuhtide jaoks olevat see õige. Ning ka elementaarsed põhitõed, mis on kunagi omandatud, tuleb aeg-ajalt üle kuulata ja värskest tööellu integreerida.

Kohe mainitud koolitusprojekti järel algas Võrumaa Omavalitsuste Liidu eestvedamisel veel teinegi, detsembri lõpuni vältav ja omavalitsuste töötajatele suunatud integreeritud juhtimisalase võimekuse kursus, kuhu on kaasatud eelkõige need spetsialistid, kes valla-, linna- ja maavalitsuses arengukava koostamise ja planeerimisega tegelevad. Nad saavad väljaõppe kohaliku arengu paremaks kavandamiseks, arengukavade koostamise koordineerimiseks ja omavalitsuste mainekujundamiseks.

Koolitajatena osalevad projektis Tartu Ülikooli Pärnu Kolledži direktor Garri Raagmaa, Võrumaa Arenguagentuuri konsultant Ülle Puustusmaa jt. Ka selle projekti korraldamiseks saadi toetust, üle 93 000 krooni, Euroopa Sotsiaalfondilt.



## Innovatsiooniaudit AS-is Lapi MT



Kestus: mai 2005.

Eesmärk: selgitada välja ettevõtte kasutamata arenguvõimalused ning pakkuda võimalusi edasiseks arenguks.

Võrumaal Parksepas, endise Võru EPT hoonekompleksis tegutseb juba 13 aastat AS Lapi MT, mis tegeleb mitmesuguste metallitööde, erinevate plastmasstoodete valmistamise ning elektritarvete ja töökaitsevahendite müümisega.

Algseks tootmissuunaks võeti 1993. aastal põllutöömasinate valmistamine. 1998 pandi alus aga uuele tootmisharule – plastmasstoodetele. See segment jaguneb aga omakorda kaheks suuremaks üksuseks: istmete (nt mootorkelkudele) ja vaakumnetlusel tehtavate toodete jaoskond. 2003 juurutati tootmise spooniliini kuivatuskambrite ohutorude valmistamise tehnoloogia, 2004 täienes metallitööde “masinapark” uue CNC plasma- ja gaasilõikeseadme võrra, 2005 uue CNC kantpressi võrra.

AS Lapi MT on usaldusväärse maine nimel investeerinud viimaste aastate kasumi tootmise arendamisse ja töötajate kvalifikatsiooni tõstmisse. 12 ettevõtte juhti ja spetsialisti on läbinud kvaliteedijuhtimise koolituse ning firmale on omistatud rahvusvaheline ISO-sertifikaat.

2005. aasta aprillis käivitas Ettevõtluse Arendamise Sihtasutus (EAS) Majandus- ja Kommunikatsiooniministeeriumi tellimisel innovatsiooniauditi programmi pilootprojekti, millega kaardistati 60 Eesti ettevõtte kasutamata arenguvõimalused. Audit andis ülevaate ettevõtte hetkeolukorrast, leidis kitsaskohad ja kasutamata võimalused ning pakkus välja ideid edasiseks arenguks. Koostöös ettevõtte juhtkonnaga töötati välja lühi- ja pikaajalised sihid. Auditeid viisid läbi Eestis

tunnustatud ja akrediteeritud konsultandid. Lapi MT-s viis auditi läbi Pera Estonia – Euroopa juhtiva innovatsiooniteenuste osutaja esindus Eestis. Kõrgelt hinnatud uudsete ideede arendajana tegutseb Pera 12 Euroopa ja Aasia riigis (s.h Eestis) ning on vahendajaks kõige uudsemale mõtlemisele.

Seda, mis põhjusel EAS just Lapi MT innovatsiooniauditiks välja valis, ei oska juhatuse esimees Kalev Piirimägi täpselt öelda, küll aga osutus tulemus üllatavaks. “Esiteks teadvustasime mõningaid puudujääke juhtimises. Kuid kokkuvõttes osutusime sedavõrd innovaatiliseks, et Pera otsustas meiega Euroopa mastaabis uusi projekte käivitada. Üks neist oli idee töötada teadusinstituutides välja uut tüüpi komposiitmaterjal ja hakata selle baasil teatud tooteid tootma,” räägib Piirimägi.

Koos Lapi MT-ga töötas Pera “intelligentse”, värvimuutva plastmassi idee kallal. Niisugusest plastmassist võiksid olla tehtud näiteks kaitsekiivrid jalgratta- ja motosportlastele või päästekapslid laevadel. Asja iva seisneb selles, et löögi tagajärjel tekkivad mikropraod värvuvad teist tooni ja nii on võimalik hinnata, kas peakaitset tohib edasi kasutada või mitte. Projekt esitati ka Euroopa Komisjonile, kuid esimese hooga ei saanud see heakskiitu. 2007 loodetakse Pera poolt täiustatud projektile viimaks rahaline kate saada. Igatahes on tegemist maailmas senitundmatu materjaliga ning turgu sellele jaguks küllaga nii spordis kui tavaelus.

AS Lapi MT juhatuse esimees Kalev Piirimägi ütleb, et kui projekt peaks käivituma, tõstab see ettevõtte tegevuse sootuks uuele tasandile, kuigi on selge, et Lapi MT ei suudaks üksinda vastutada kogu tootmismahu eest. “See tähendaks meie jaoks tohutut käibekasvu ja täiesti uue tehnika kasutuselevõttu,” räägib Piirimägi.

Praeguse tootmistegevuse juures peab Piirimägi Lapi MT-d Eestis keskmise suurusega ettevõtteks. Veidi üle poole toodangust läheb allhanke korras välispartneritele Soome ja Rootsi. Üks suuremaid partnereid on mootorkelgutehas Rovaniemis, millele Lapi MT istmeid teeb.



## Võrumaa väikelaste emade tagasitoomine tööturule

Mõtte Võrumaal elavate väikelapsi kasvatavate naiste heaolu parandamise projekti kirjutamisest käis Tööturuameti osakonnajuhatajale välja Pille Penk. "Näiteks kui lapsed sünnivad järjestikku, võib naine tööturult kõrvale jääda 4–5 aastaks. See on pikk aeg," räägib projektijuht.

Nii võetigi "sihikule" Tööturuametis arvel olevad kuni 8-aastaste laste emad, trükiti infofoldik ja tutvustati projekti võimalusi. Lõplikku sihtgruppi valiti 35 inimest, neist suurem osa selliseid naisi, kel järjest mitu last sündinud. Et projektides tuleb tavaliselt ikka ette inimeste liikumist, on noorte emade hulk kõnealuses ettevõtmises kasvanud 47-le. Projekt pakkus esmalt 2-nädalast tööotsingukoolitust.

Järgnesid erialakursused klienditeenindajatele, müügikonsultantidele, müüjatele, puhastusteenindajatele, kokkadele ja õmblejatele. Igaüks valis sobiva ala. Populaarseimaks osutus klienditeenindus. Kursuse sisse jäi ka kuu aega koolipraktikat.

Noorte emade puhul tuli projekti korraldajatel arvestada väikelastega, keda hoidjata koju jätta ei saanud, koolitusele kaasa võtta aga samuti mitte. Seepärast lisati pakutavate teenuste hulka ka pereliikme (väikelapse) hooldus koolitusperioodi ajal. "Seda teenust osutati neljale emale," räägib Pille Penk ja selgitab: "Sisuliselt tähendas see, et maksime kinni lastehoidmise ajal, mil emad koolitusel olid."

Erialakursuste lõppedes leidis omale töökoha 27 noort ema, neist 17 tööturutoetusega tööandjale. Üks õmblejakoolituse läbinud naine kirjutas Tööturuametile äriplaani ning sai stardiabitoetust ja teeb nüüd FIE-na õmblustööd.

"Projekti tulemused on andnud väga palju rõõmu," ütleb Pille Penk. "Koolitustele suunatud inimesed lõpetasid need hästi." Enesekindluse kasvuga on kahanenud tõrjutuse tunne. Ja optimistlik inimene suudab end tööturul maksma panna.





**Projekt elluviija:** Tööturuamet Vörumaa osakond.

**Eelarve:** 1 577 813 krooni, sellest ESF-i toetus 1 254 996 krooni.

**Kestus:** jaanuar 2005 – oktoober 2006.

**Eesmärk:** integreerida tööturule väikeste lastega töötuid emasad toimetuleku- ja erialakoolituse ning tööandjale antava tööturutoetuse kaudu. Kokku integreeritakse tööturule 25 töötut ja valmistatakse tööturule integreerimiseks ette kokku 35 töötut.

## Ärka Peipsi äär ja Võrumaa meel

Eesti piiräärsetes paikades on asulaid, kus areng on jäänud pidama 1970.-ndate aastate lõppjärku; linnu, kus tegutseb ainult üks eraettevõtja ja venekeelne kool, kuid ei ole ainsatki söögikohta; külasid, kus elatutakse kalapüügist või sibulakasvatamisest ning inimesi, kes viimati käisid palgatööl 8–10 aastat tagasi. Neid nimetatakse küll ametlikus kõnepruugis pikaajalisteks töötuteks, kuid tegelikult ei ole öieti kellelgi usku, et nad ühel heal päeval tööle lähevad. Paljudel on alkoholi liigtarbimisest tingitud puue. Paljudel ei ole mõtetki iga päev elukohast tööle ja tagasi sõita, sest see läheb kallimaks kui napp palgaraha ise, aga hinge saab sees hoidud toimetulekutoetusega. Paljudel on kadunud igasugune soov ja tahtmine tööd otsida ja leida. Kergem on kasvõi korraiski puhata helesinises unistuses, mida pakub järjekordne pärestlõunane seebiseriaal, mille kangelasi ja kangelannasid tööd tegemas ei näe ning kus halvastikoheldud vaene neiu leiab viimaks rikka peigmehe või saab suure päranduse. Niisugusele stsenaariumile kaasaelamine annab võimaluse unustada oma õnnetu elu. Ja seda päevast päeva.

“Nad ei ole enam öieti töötud ega töötotsijad,” ütleb Võrumaa Arenduskeskuse projektijuht Inge Raig, üks “Heräne Peipsi viir ja Võromaa miil” eestvedajaid. “Nad on elu hammasrataste vahele jäänud inimesed, kelle probleemidega ei soovi lõpuks enam keegi tegeleda.”



**Projekti elluviija:** MTÜ Võrumaa Arenduskeskus.

**Eelarve:** 924 000 krooni, sellest ESF-i toetus 739 200 krooni.

**Kestus:** jaanuar 2005 – mai 2006.

**Eesmärk:** koolitada viie Võrumaa valla üle 40-aastaseid pikaajalisi töötuid kohalike vajadusi silmas pidades, parandades seeläbi osalejate elukvaliteeti ja aktiveerides külaelu.

Õnneks siiski leidub neid, kellele ka elus heitunud mure korda läheb ja projekte, millest võib alata veidi helgem periood. Projekt kirjakeelse nimega "Ärka Peipsi äär ja Võrumaa meel" sai 2005. aastal Euroopa Sotsiaalfondi kaasrahastuse ning oli mõeldud Tartu maakonnas Peipsiääre vallas ja Kallaste linnas ning Võru maakonnas Varstus, Mõnistes, Meremäel, ja Missos elavate 40-aastaste ja vanemate inimeste turgutamiseks, eelkõige motiveerimise ja praktiliste



tööskuste õpetamise kaudu. Koolitused toodi n-õ koduõuele kätte ning õpetajateks olid kohalikud "sädemega inimesed", nagu ütleb Võrumaa Arenduskeskuse juhataja Lehte-Lea Tobreluts. Nii teoreetilisi teadmisi kui praktilisi kogemusi jagati ühtekokku 396 inimesele tikkimises, arvutiõppes, metsatöös, sotsiaalhoolduses, teeninduses ja ettevõtluses.

Erialakursuste lõppedes oli FIE-ks hakanud üle 70 inimese, kel võimalus nüüd kala müüa, hooldajaks käia või metsa langetada ametliku teenuse pakujana. Mõnel teenindajal on lootust saada tööd Kallastel peatselt avatavates hotellides.

Kui äsja lõppenud projekt oli suunatud 40-aastastele ja vanematele töötutele, kellel suhteliselt korralik haridus, s.t keskharidus omandatud, siis Inge Raigi sõnul tuleks järgnevatesse projektidesse haarata tunduvalt nooremaid, isegi 25-aastaseid. Raig räägib, et piiriäärsetes asulates ei ole harv nähtus ka pikaajaliste töötutena registreeritud 17–23-aastased, kellel kooliharidust kõigest 5–9 klassi.

Et tung Võrumaa Arenduskeskuse organiseeritud kursustele oli suurem, kui omavalitsusjuhid ette oskasid kujutada, kirjutasid Raig ja Tobreluts jätkuprojekti eelmisel korral koolitusest jäänud Tartu, Võru ja Põlvamaa inimestele, kavatsusega lisada programmi ka palkmajaehitus, õmbuskoolitus ning eesti keele õpe Mikitamäe ja Kallaste elanikele. Sügisel käivituma planeeritud projekt kahjuks esimesel katsel rahastamist ei leidnud. Aga arenduskeskus jätkab vabaharidusprogrammi raames koolituste korraldamist nii arvutiõppes, raamatupidamises jmt.

## *OÜ Kodukatuse osalemine mentorlusprogrammis*

2003. aastal otsustasid Võru vallas Puusepa külas elavad Karin (44) ja Rein (43) Rattas asutada osaühingu. Nimeks pandi Kodukatus, sest just katusesindleid ja kimme pidi perefirma tootma hakkama. Rein Rattas oli enne ettevõtjaks hakkamist palkmajade paigaldaja. Sindlitega puutus ta kokku töökohas, kus lisaks palkmajade ehitamisele ka katusesindleid tehti. Mees otsustas sindlimasina hankida ja asja oma käe peal proovida.

OÜ Kodukatus liitus eelmise aasta lõpus Ettevõtluse Arendamise Sihtasutuse mentorlusprogrammiga, mis kujutab endast kogenumate ettevõtjate (mentorite) ja alustajate (mentiide) koostööd, kogemuste



*Mentii: Karin Rattas, OÜ Kodukatus.*

*Mentor: Jüri Varik, Tähtvere vallavanem.*

*Kestus: detsember 2005 – detsember 2006.*

*Eesmärk: aidata ettevõtjal ettevõtlusmaailmas kiiremini kohaneda ning oma äriplaani edukamalt ellu viia.*

jagamise-saamise eesmärgil. Paljudel alustajatel on küll ettekujutus oma tegevusvaldkonnast, kuid puuduvad ettevõtte juhtimise kogemused. Sellisel juhul on hea küsida nõu kelleltki, kes on juba varem on oma firma käivitamise ja juhtimisega seotud probleemidega kokku puutunud. Tegevus toimub nii igakuiste koolituste, õppereiside kui individuaalkohtumiste raames.



Rattaste mentoriks ei ole küll ettevõtja, vaid Tähtvere vallavanem Jüri Varik. Ometi on temalt saadud nõuanded ja abi olnud hindamatu. Karin Rattas räägib, et mentori soovitusel on Kodukatus saanud juurde uusi kliente. Samuti oli Varik nõuga abiks siis, kui Rattastel tuli lahendada talu sissesõidutee rajamisega seotud küsimusi. Mentorluspõhimõtete jagamise osas on proua Rattas seda meelt, et kui aja jooksul koguneb ettevõtlus tegevusega seotud tarkust ja kogemusi piisavalt, on ta valmis ka ise end nõuandjana proovile panema.

Oma valdkonnas on Karin ja Rein iseõppijad. "Kolme aasta eest ei olnud isegi masinaid kusagilt hankida. Pidime kõike katse-eksituse meetodil avastama," räägib Karin Rattas. Kodutalu abihoonesse on sisse seatud terve tootmisliin. Sindlite ja kimmide (viimased on esimestest veidi paksemad ja erineva kujuga) tooraineks kasutatakse kohalikku okaspuupalki, peamiselt kuuske ja mäнди. Ühes kuus suudetakse valmistada umbes tuhat ruutu katusematerjali.

Puitkatused on loodussõbralikud ja juba ammu ajast hinnas. Võrreldes kärg- ja plekk-katusega peaks sindlikatus vastu pidama 50-60, kimmikatus isegi 80-90 aastat. Kodukatuse suurimad kliendid on pärit Tallinnast, Pärnust, saartelt, mõni üksik kodukandist. Välisurgu kombatakse Soomes-Rootsis. Üks katusetäis lehisekimme on tehtud isegi Prantsusmaale näitusehoone tarbeks. Konkurente on Kodukatusel Eestis rohkem sindlite kui kimmide tootjate seas. Karin Rattase sõnul eelistavad paljud kliendid aga nendesuguseid väikefirmasid kvaliteedi ja paindliku tootmistegevuse pärast.



Kodukatusel on välja töötatud isegi oma viimistlustehnoloogia. "Immutame sindlid ja kimmid kuumutatud lina- ja tõrvaõli seguga," räägivad Rattased. Selleks kasutatakse looduslikku tõrvaõli, millega kaetakse välimine kiht katusekattest. Sõltuvalt männitõrva sisaldusest valmistatakse tumedamat ja heledamat männitõrva. Oma toodangut ja tehnoloogiat käib Kodukatus kõige sagedamini tutvustamas laatadel.

## Eelkutseõpe – suunanäitaja elukutse valikul

Väimelas asuv Võrumaa Kutsehariduskeskus käivitas aasta tagasi pilootprojekti korras eelkutseõppeprogrammi Kagu-Eesti keskkooliõpilastele, eesmärgiga tutvustada Võru, Valga ja Räpina kutsekoolides omandatavaid erialasid. Võrumaa Kutsehariduskeskuse projektijuhi Kai Laanemaa sõnul tahetakse anda õpilastele keskkooliperioodi vältel ülevaade elukutsetest, mida keskkooli baasil omandada saab.



**Projekti elluviija:** Võrumaa Kutsehariduskeskus.

**Eelarve:** 1 143 727 krooni, sellest ESF-i toetus 857 795 krooni.

**Kestus:** september 2005 – juuni 2008.

**Eesmärk:** eelkutseõppe programmide läbiviimine Võrumaa Kutsehariduskeskuse, Valgamaa Kutseõppekeskuse, Räpina Aiamuuskooli, Põlva Keskkooli, Misso Keskkooli, Parksepa Keskkooli ja Tsiguliina Keskkooli vahelise koostöö tulemusena.

Õpilased lõpetavad kooli ja neil on kergem eriala valida. Veelgi enam, nad saavad sissejuhatava teadmise sellest erialast,“ ütleb Laanemaa. Kutsealast eelkoolitust hakati pakkuma selleks, et tuua keskkoolide õppetöösse lisaväärtust. Samuti annavad saadud teadmised ja praktiline töökogemus eelduse asuda ametisse juba tuttavval erialal kutseharidust tõendava tunnistusega juhul, kui noorel inimesel ei ole edasiõppimise soovi.



Misso Keskkooli noored käivad keskkonnaalaseid teadmisi omandamas Räpina Aianduskoolis, Tsirguliina Keskkooli õpilased aga laomajandust Valgamaa Kutseõppekeskuses. Parksepa ja Põlva Keskkooli õpilased saavad valida Võrumaa Kutsehariduskeskuses turismikorralduse, hotelliteeninduse, metallide või puidutöötlemise eriala vahel. Seitsmenädalase eelkoolitustsükli läbinud noored pääsevad nendesse kutsekoolidesse õppima lihtsustatud tingimustel.

Võrumaa Kutsehariduskeskus võtab keskkoolitunnistusega õppureid vastu kahes "raskusastmes" – lühemale kutsealasele koolitusele ning rakendusliku kõrghariduse omandamiseks. Õppetöö toimub viies valdkonnas: turismikorralduses, ärikorralduses, infotehnoloogias, puidutehnoloogias, mehhatroonikas ehk tööstuse automatiseerimises ning metallide töötlemises.

Võru kutsekooli lõpetajate järele on ettevõtjate, eriti metalli- ja puiduettevõtete seas väga suur nõudmine. Metalleriala lõpetanute tööerakendumine pärast õpinguid on pea sajaprotsendiline. Tänu vilkale välissuhtlusele on kutsekooli noored erinevate programmide raames pääsenud ka välisriikidesse praktikale, näiteks Hollandisse, Suurbritanniasse, Soome, Saksamaale, Küprosele ja mujale.

Võru Kutsehariduskeskus moodustati 1999. aastal Väimela Põllumajandustehnikumi ja Võru Tööstustehnikumi baasil. Koolis õpib üle 700 õpilase.

## OÜ A. Wetroni osalemine mentorlusprogrammis

Viie lapselise Räpina suurpere ema Lillia Padurets otsustas 2003. aastal pärast aastatepikkust kodusolemist end Tööturuametis töötuna registreerida ja osaleda pakutavas koolitusprogrammis. Erialakoolitusel omandas naine puhastusteenindaja kutse ning asutas osaiühingu A. Wetron.

Naine ei lasknud ennast heidutada isegi mehe arvamusest, et suure majapidamise ja mitme lapse kõrvalt ei ole võimalik firmat juhtida. Lillia Padurets on juba kord selline, et kui midagi pähe võtab, siis selle ka ära teeb. Algul sai Padurets stardiabi Tööturuametilt, kui esitas oma äriplaani. Saadud raha eest ostis ta Soomest kasutatud veeimuri ja põrandapoonimismasina. Veidi hiljem esitas ta täiendava toetusetaotluse ka Ettevõtluse Arendamise Sihtasutusele. Seejärel pakkus EAS naisele võimalust osaleda 2005.–2006. aasta mentorlusprogrammis. Programm seisneb kogenumate ettevõtjate (mentorite) ja alustajate (mentiide) koostöös kogemuste jagamise ja saamise eesmärgil. Paljudel alustajatel on küll ettekujutus oma tegevusvaldkonnast, kuid puuduvad ettevõtte juhtimise kogemused. Sellisel juhul on hea küsida nõu kelleltki, kes on juba varem oma firma käivitamise ja juhtimisega seotud probleemidega kokku puutunud. Tegevus toimub nii igakuiste koolituste, õppereiside kui individuaalkohtumiste raames.

Lillia Padurets tunnistab, et kuigi peab end äris veel "rohelineks", on ta mentorluskoolituste aruteludel soakalt sõna sekka öelnud, sest tema huvid ei piirdu üksnes väikese koristusfirmaga. "Ma tahan aru saada majandusest, pangandusest jmt," ütleb naine. Mentor Mati Kriisiga kohtub Lillia Padurets regulaarselt ja on tänulik, kui mentor ärgitab teda ennast arendama, kasvõi infotehnoloogia valdkonnas. Sest mis on tänapäeva firma koduleheta või ettevõtja meilisuhltuseta, vaatamata sellele, et tegevuspaigaks on Võru ja Põlva sugused väikelinnad.

OÜ A. Wetronil on algusest peale olnud soliidne klientuur, mis hõlmab mitmeid omavalitsusi ja riigiasutusi. Konkursi korras on sõlmitud lepinguid Räpina, Mooste, Mikitamäe, Veriora ja Kanepi vallavalitsustega, Tööturuameti Põlvamaa osakonnaga, Riigimetsa Majandamise Keskusega, loetleb Padurets.

Firma teenusterohkus suudab vastata ka kõige nõudlikuma kliendi vajadustele. Tellida saab igapäevast hoolduskoristust, kivipõrandate ja PVC-katete sügavpuhastust, vahatamistõid, akende sise- ja välispesu, seina- ja fassaadipesu, ehitusjärgset koristustööd jne. Vajadusel renditakse tehnikat ja abitööjõudu. Viimast läheb vaja siis, kui põrandapinnad vajavad lihvimist. Ehitusmeeste abiga lihvitakse, lakitakse ja õlitatakse uut parketti. Üldiselt on kõik vajalikud masinad Wetronis olemas, neid on soetatud ajapikku. EAS-i stardiabi eest osteti poonimismasinaid, tellingud, survepesur ja suur puhastuskombain supermarketi koristamiseks.

Lillia Padurets on küll firmaomanik, kuid töötab võrdselt viie alluvaga ka ise objektidel. Kõige tähtsam on tulemus, millega klient rahule jääb. Oma firmas paneb ta rõhku mitte ainult puhastele põrandatele, vaid naeratusse – tasemel klienditeenindus on edu pant. "Varem oli ettekujutus koristajast kui kurjast lapiga vehkivast mutist," selgitab Padurets. "Tänapäeval on lood teised. Puhastusteenindaja on majas hommikul esimene ja õhtul viimane, jälgib kõike ja näeb paljusid asju. Seetõttu tuleb olla väga diskreetne. Kliendi vara peab hoidma, tagama puhtuse ja turvalisuse."



Tulevikuplaanide kohta räägib Lillia Padurets niipalju, et väga suureks ei taha ta ettevõtet kasvatada. Talle meeldib paraja suurusega firma, kus jõuab juhtimise ja paberimajanduse kõrvalt ka füüsilise tööga tegeleda. "Ma naudin raske töö tegemist," võtab ettevõtlik naine jutu kokku. "Väljakutsed pakuvad pinget. Näiteks hiljuti telliti Võru kesklinnas ärihoone aknapesu. Tuli tellida tõstuk, sulgeda liiklus. See oli päris keeruline," naerab ta. Kliendisuhtluses usaldab ärinaine kõige enam sisetunnet, nimetatagu seda siis naiselikuks vaistuks või milleks iganes. Siiani pole intuitsioon teda veel alt vedanud.



*Mentii: Lillia Padurets, OÜ A. Wetron.*

*Mentor: Mati Kriis, OÜ ALTOR-SAN.*

*Kestus: detsember 2005 – november 2006.*

*Eesmärk: aidata ettevõtjal ettevõtlusmaailmas kiiremini kohaneda ning oma äriplaani edukamalt ellu viia.*

## Innovatsiooniaudit OÜ-s Same

Jõgevamaal Tabivere vallas tegutsev masinatööstusettevõtte OÜ Same kasvas 1990-ndate algul välja Saadjärve kolhoosi uue tehnika juurutamise grupist. Sama joont ajab Same siiani, tegeledes rutiinse tootmistöö kõrval (Same toodab peamiselt põllutöömehhanismid) ka uudsete lahenduste väljamõtlemisega. Viis aastat tagasi konstrueerisid Same insenerid näiteks minirullipressi, mis pakib heina 60 sentimeetrise läbimõõduga rullidesse (tavapärase rulli läbimõõt on 120 sentimeetrit). Miniatuurset heinarullid lähevad kaubaks hobusekasvatajatele ja loomaaedadele. Nõudlus uue masina järele tekkis Rootsis, kuhu Same oma toodangu suures osas suunabki.

“Uue toote väljamõtlemine ja juurutamine on aeganõudev ja kulukas ettevõtmine” räägib Same tootmisdirektor Vahur Jurs ning lisab, et kuivõrd Ettevõtluse Arendamise Sihtasutuse (EAS) kaudu on võimalik toetust taotleda ka teadus- ja arendustegevuse tarbeks, haarati võimalusest kinni. Kogu projekt läks firmale maksma 1,7 miljonit krooni, millest 600 000 kompenseeriti. Ideest masina valmimiseni kulus kaks aastat, tootmises on minipress olnud viimased neli aastat.

Laias laastus jaguneb Same toodang kahte ossa. Jõuludest jaanipäevani tegeletakse põllutöömehhanismide (kultivaatorite, kaarutajate, muru-tasandusniidukite, rullipresside, kettniidukite, (kilemähkurite) ning jaanipäevast jõuludeni liivapuisturite, lumesahkade ja lumepuhurite tootmisega. Üldse jääb masinatest Eestisse vaid ligi 20-25%, ülejäänud liigub Soome, Rootsi, Norrassa, Inglismaale ja Lähti, kus lõpptarbijateks



**Projekti elluvijja: OÜ Same**

**Toimumisaeg: juuli 2005**

**Eesmärk: selgitada välja ettevõtte kasutamata arenguvõimalused ning pakkuda võimalusi edasiseks arenguks.**

pigem väikefarmerid kui suurettevõtjad. Lumepuhurite (toodetakse 30 erinevat tüüpi) ostjateks on Soome, Rootsi, Norra ning Euroopa riikide farmerid ja ettevõtjad, kes kohalikele omavalitsustele teedekorrashoiu teenust talvel osutavad.

Möödunud aastal tegi EAS Samele ettepaneku osaleda innovatsiooniauditi programmes, mille tellijaks oli Majandus- ja Kommunikatsiooniministeerium ning millega loodeti kaardistada Eesti ettevõtete arenguvõimalused.

Innovatsiooniauditeid korraldas EAS 2005. aastal ühtekokku 58 firmas, audiitoriteks olid Eestis tunnustatud ja Pera Innovation Ltd. poolt akrediteeritud konsultandid. OÜ-s Same viis innovatsiooniauditi läbi Pera Estonia konsultant, kes selgitas

ettevõtte intervjuu korras tegevjuhi Tarmo Teiniga välja ettevõtte hetkeolukorra, aitas leida kitsaskohad ja kasutamata võimalused ning pakkus välja ideid edasiseks arenguks.



Tarmo Tein ütleb, et innovatsiooniauditist oleks ettevõtte arengut silmas pidades abi küll, kuid et juhtkond on väikesearvuline, ei jõua kõiki asju, mis arutelu käigus välja toodi, ellu viia ja korraldada. Aga üldiselt sai ta auditist kinnitust sellele, mida oli sisimas isegi mõelnud.

Audiitori hinnang Same kohta oli Teini sõnul hea. Eriti suurt imestust näitas konsultant üles müügistrateegia osas. "Me oleme vähekene eriline firma," selgitab Tarmo Tein. "Meil on müügiprobleemid lahendatud. Oleme põhiliselt tootjafirma ning müügivõrgu on Skandinaavias ja Lääne-Euroopas välja arendanud meie Rootsi partner." Kui 75-80% Same toodangust läheb ekspordiks, siis sellest omakorda 75% ostab ära seesama Rootsi ettevõtte. Nii toimib skeem juba 1994. aastast ning seda muuta Teini sõnul ei ole põhjust. Ohuks on sellise strateegia puhul suur sõltuvust ühest partnerist. Riskide hajutamiseks soovitas audiitor juhtkonnal otsida tõhusamat meetodit äriprotsesside haldamiseks ja suunamiseks.

OÜ Same kõrge innovatsioonivõime, millele EAS-i korraldatud audit viitas, seisneb suutlikkuses teha kogu tootearendus ettevõttesiseselt. Tänu tõhusale tootearendus-protsessile suudetakse operatiivselt reageerida muutustele ärikeskkonnas.

## Põhi- ja eelkutsehariduse võimaldamine Jõgevamaa noortele töötutele

Kaks aastat tagasi leidsid Tööturuameti Jõgevamaa osakonna spetsialistid, et nende juures on töötuna kirjas päris suur hulk põhihariduseeta noori mehi. Otsustati kirjutada projekt, mille käigus saaks omandada nii põhihariduse kui ka erialased teadmised eelkutseõppe näol. 1. septembril 2004 asuski 15 Jõgevamaa noormeest õppima Põltsamaa Kodu- ja Põllutöökooli, kus lisaks 8. ja 9. klassi programmile omandati ehitaja ja autoremondilukksepa kutse. Projektist kaeti kõik igapäevased vajadused – elamine ühiselamus, toit, õppevahendid, sõidukulud kuni 200 krooni kuus. Samuti oli igas kuus ette nähtud 600 krooni suurune stipendium.

“Nad olid 17, koolist välja langenud halva õppeedukuse pärast,” räägib osakonnajuhataja kohusetäitja Helen Manguse. “Teadupärast näeb koolikohustus ette kas põhihariduse saavutamise või õppimise minimaalselt 17. eluaastani,” selgitab ta.

Koolituskonsultant Katrin Soopalu lisab, et enamjaolt on taolisel puhul põhjused kinni koduses keskkonnas. Ka Tööturuameti projektist väljalangemisel oli mõnel juhul põhjuseks vähene kodune toetus. “Kool tegi omalt poolt kõik, meie samuti, aga kui kodus soositakse koolis mittekäimist, siis on raske aidata,” nendib Soopalu.

Esimene õppeaasta möödus poiste jaoks üpris raskelt, sest ka varasemad seitse klassi oldi lõpetatud suurte mööndustega, s.t “kahtede”-“kolmedega”. Katrin Soopalu sõnul otsiti projekti eelkõige selliseid noormehi, kel oleks endal tugev soov haridusteed jätkata. 15 “finalisti” selgitati välja enam kui 25 inimese seast karjäärinõustamise teel.

Käesoleva aasta kevadel sai põhikoolitunnistuse kätte 12 poissi. Praeguseks on 11 noormeest leidnud töö ja nendest kaks plaanib minna edasi õppima. Üks noormees viibib kinnipidamisasutuses.







*Projekti elluvija: Tööturuamet Jõgevamaa osakond.  
Eelarve: 2 376 669 krooni, sellest ESF-i toetus 1 886 899 krooni.  
Kestus: juuli 2004 – oktoober 2006.  
Eesmärk: noorte töötute sotsiaalse tõrjutuse vähendamine.*

## Kohanemiskoolitus – õpe minu kodukohas



Projekti elluviija: Tööturuameti Jõgevamaa osakond.  
Eelarve: 877 554 krooni, sellest ESF-i toetus 697 664 krooni.  
Kestus: detsember 2004 – veebruar 2006.

Eesmärk: töötute konkurentsivõime suurendamine tööturul. Hõlbustada ja parandada töötute juurdepääsu tööturule ja sellega kohanemist. Anda võimalikult lühikese aja jooksul töötule teadmisi ja oskusi, millega saab edukalt konkureerida tööturul ja tööle rakenduda. Soodustada tööturult tõrjutud inimeste tööturule sisenemist ja seal püsimist.

Projekti idee oli viia koolitus inimestele võimalikult lähedale, s.t vallakeskustesse. Kaasa haarati Jõgeva, Tabivere, Puurmani, Torma ja Palamuse vald ning Jõgeva, Mustvee ja Põltsamaa linn.

Projektis osales koolituskonsultant Katrin Soopalu sõnul 225 pikaajalist töötut, neist 195 käis ka koolitusel. Igas paigas moodustati 20-liikmelised grupid, linnades kogunes rahva rohkuse tõttu kaks gruppi. Osalejaid oli nii nooremate kui vanemate inimeste hulgas, keskmises vanuseks jäi 39 aastat.

Kohanemiskoolitusel tutvustati inimestele nõudmisi ja võimalusi tööturul, tööseadusandlust. Pakuti ka psühholoogilist ettevalmistust tööturul konkureerimiseks. Arvutiõppe abil püüti kergendada tööotsimist Interneti vahendusel ja tööotsinguga kaasnevate dokumentide koostamist. Lisaks saadi teadmisi kaasaegsest eesti keelest ametikirjade kirjutamisel.

Tööturuamet kaasas koolitajatena projekti Luua Metsanduskooli, Põltsamaa Kodu- ja Põllutöökooli ning Kesk-Eesti Arenduskeskuse. Projektijuht Katrin Soopalu sõnul on omale töö leidnud 70-80% projektis osalenutest. Mehed on enamasti ametis ehitajatena või autojuhtidena, naised puhastusteenindajate ja müüjatena.

## Õdede erialase koolituse arendamine



Projekti elluviija: Tartu Tervishoiu Kõrgkool.

Eelarve: 4 983 762 krooni, sellest ESF-i toetus 3 737 822 krooni.

Kestus: jaanuar 2005 – mai 2008.

Eesmärk: tõsta õdede kutse- ja erialaste teadmiste ja oskuste ning kvalifikatsiooni taset, parandada õendusabi ja tervishoiuteenuste ning õenduslaselise koolituse kvaliteeti Eesti meditsiinkoolides.

Õdede erialase koolituse arendamise projekti raames alustati õdede koolitamist neljal õenduse erialal: kliiniline õendus, intensiivõendus, terviseõendus ja vaimse tervise õendus. Õdede spetsialiseerumisprogramm on Eestis esmakordne katse koolitada laialdaste teadmiste ja oskustega üldõdede kõrvale õde-spetsialiste. Projekti eellugu ulatub aga hea mitme aasta taha.

2002.a valmis Sotsiaalministeeriumi, meditsiinkoolide, Tartu Ülikooli ja Eesti Õdede Liidu koostöös õenduslaselise koolituse arengukava ning 2003.a õdede erialase koolituse põhimõtteid koondav dokument. "Neis selgitati, kes on õde-spetsialist ja milline on tema pädevus, prognoositi vajadust õde-spetsialistide järele ning toodi välja õppe finantseerimise alused," kirjutab ajakirjas Eesti Õde Sotsiaalministeeriumi tervishoiuosakonna peaspetsialist Pille Saar.

2004. aasta märtsis kutsuti Tartu Meditsiinkooli, Eesti Õdede Liidu ja Sotsiaalministeeriumi esindajate algatusel kokku õppekava arendamise meeskond. Õppekava koostamise töörühmad moodustati erinevatest spetsialistidest – õed, õpetajad, arstid. 2004. ja 2005. aasta jooksul koolitati õppekava koostajaid, hangiti aineprogrammide jaoks vajalikku kirjandust, värvati 31 õppejõudu ja praktikajuhendajad, koostati ja kinnitati õppekava, mis koosneb üldainetest, erialainetest, valikainetest ja erialaeksamist. "Valikainetena saab näiteks kliinilise õenduse eriala õppija valida intensiivõenduse, vaimse tervise õenduse või terviseõenduse erialainete seast," ütleb projektijuht Kersti Viitkar.

Spetsialiseerumisõppesse oodati õdesid, kes soovivad laiendada oma teadmisi ja oskusi ning kel oli olemas õenduslane kõrgharidus ja vähemalt kaheaastane õena töötamise kogemus. Kasuks tuli eelnev töökogemus selles õenduse valdkonnas, mis erialale inimene soovis spetsialiseeruma tulla ning soovituskiri tööandjalt.

2006. aasta jaanuaris alanud pilootprojekti korras pääses Tartu Tervishoiu Kõrgkooli erialaõppesse 114 õde (kaks on omal soovil loobunud, üks võtnud akadeemilise puhkuse). Õppetöö, millest 3/4 moodustab iseseisev töö, auditoorne osa toimub kümne kuu vältel vaheldumisi kahes kohas – Tartu ja Tallinna Tervishoiu Kõrgkoolis. Lisandub praktika tervishoiuasutustes. Kersti Viitkari sõnul on praktikabaasideks nii tervishoiuasutused, näiteks TÜ Kliinikumi allasutused, Ida-Tallinna Keskhaigla, Tartu ja Tallinna Kiirabi kui ka vaimse tervise keskused, lasteasutused (koolid-lasteaiaid) jne.

“Õppijaid on üle Eesti – Tartust, Tallinnast, Pärnust, Saaremaalt, Ida-Virumaalt. Nii paar aastat tagasi kooli lõpetanud kui juba staažikaid õdesid,” ütleb Kersti Viitkar, kes loodab väga, et erialaõpe on jätkusuutlik ning läheb edasi, sest spetsialistide vajadus Eestis on suur. Tema sõnul on õppuritelt saadud tagasiside väga hea. Kuigi iseseisva töö maht on suur, tulevad uued teadmised igapäevatöös kasuks. “Ka õppejõud on oma eriala valdavad tipud. Paremaid sellele tasemele hetkel mitte kusagilt ei saagi,” toob Viitkar välja positiivseid nüansse. TÜ Kliinikumi Kopsukliiniku ülemõena on ta spetsialiseerumis-õppesse astumiseks andnud oma soovitusel kahele alluvalle. “Mul on väga täpne nägemus sellest, mida nad tegema hakkavad, kui lõpetavad,” ütleb naine. “Usun, et suur osa tervishoiuasutusi on läbi mõelnud, kuidas erialaspetsialisti koos teadmiste ja oskustega pärast rakendada. Sisseastumisvestlustel tuli välja, et õed ise näevad oma rolli paljuski kolleegide õpetamises ja praktikantide juhendamises.”

11-aastase staažiga kiirabiõde Andras Laugamets (osalenud tsunamiohvrite abistamise missioonis Banda Acehis) ütleb, et kuna meditsiin on viimastel aastatel spetsiifilisemaks muutunud, võiksid 20% õdedest olla spetsialistid, n-ö kõrgema taseme õed. “Olen olnud selle projekti loomise ning õppe- ja ainekadade “sünnitamise” juures ning osalen nüüd nii õpilase kui õpetajana,” räägib Laugamets, kelle juhendada on õdede traumakursus.



Aasta pärast pilootõppe lõppemist teeb projekti meeskond kokkuvõtliku uuringu, mille käigus hinnatakse erialaõppe tulemuslikkust ning vaadatakse, mis on spetsialiseerunud õdedest saanud. Uuringu sihtrühma kuuluvad tudengid, õppejõud, praktikajuhendajad ja tööandjad.

## Rahvusvahelisel tasemel kaasaegne molekulaartehnoloogia kraadiõpe ning teadus- ja arendustegevuse konkurentsivõime suurendamine

Molekulaartehnoloogia on füüsikale, keemiale ja bioloogiale tuginev eriala, mida rakendatakse paljudel kõrgtehnoloogilistel aladel, s.h uute kemikaalide, materjalide ja energiaallikate väljatöötamine, biomeditsiin, molekulaarbioloogia, keskkonnaseire, kvant- ja molekulaarelektronika, jne. Tartu Ülikooli Keemilise füüsika instituudi õppetöö on selle valdkonna ühes olulises, kuid väga vajalikus osas – molekulaarses sildamises (uuritakse kahe valgumolekuli omavahelist interakteerumist) – olnud siiani katmata, sest pole leidunud spetsialisti, kes loengukursusi annaks.

“Selliste inimeste leidmine on tegelikult väga raske,” tunnistab molekulaar-tehnoloogia vanemteadur Uko Maran ning räägib, kuidas algas tutvus Ungaris asuva Eötvös Lorāndi Ülikooli abiprofessor Csaba Hetényiga, kes 2002. aastal osales Tartus järel doktorandina teadusliku koostöövõrgustiku IMAGETOX töös. Mehe saavutustest silmapaistvaim on pimedas molekulaarsildamise (ingl k blind docking) meetodi väljatöötamine. Viimase viie aasta jooksul on ta avaldanud 13 teadusartiklit ning olnud kaasautoriks kolmes Ameerika ühendriikides kaitstud ja registreeritud patendis.

Molekulaartehnoloogia vanemteaduri Sulev Silla sõnul teeb Ungarist tulnud lektori eriliseks nägemus kõnealusest uurimisvaldkonnast. “Ma arvan, et silmapaistmine sel alal nõuab lisaks kutsumusele ka talenti,” ütleb Sild ja lisab, et Hetényi on teaduse tegemises enesele seatud väga kõrge standardi ning oma ea kohta kaugemale jõudnud (Hetényi on 30-aastane).

“Teaduslikus töös oleme koostööpartnerite kaudu sildamise valdkonnaga kaudselt ka ise tegelenud, kuid meil puudub kohapealne ekspert,” ütleb Maran. Kui avanes rahastamisvõimalus Euroopa Sotsiaalfondist, kasutati see rõõmuga ära ning kutsuti varasemast tuttav ungarlane kaheks õppeaastaks Tartusse. Õppejõud ise peab siinseid võimalusi teadustöö tegemiseks suurepäraseks – Tartu Ülikoolis olevat kasvõi ligipääs olulisematele teadusajakirjadele parem kui Ungaris.

Alates käesolevast õppeaastast annab koduülikoolis Budapestis abiprofessori ametit pidav Hetényi füüsika-keemia, bioloogia-geograafia ja arstiteaduskonna magistrantidele-doktorantidele (sihtrühmaks on üle 500 Tartu Ülikooli õppuri) loenguid ja seminare ning juhendab tudengeid uurimistöö tegemisel. Magistri tasemel loeb välisõppejõud sissejuhatavat valikainekursust bioaktiivsete molekulide struktuuri modelleerimisest ning doktoriõppes molekulaarsetest interaktsioonidest bioloogilistes süsteemides. Loengukursustega käib kaasas praktiline töö, mis moodustab 2/3 kursuse auditoorse töö mahust. “See on väga unikaalne Tartu Ülikoolis. Nii suurt praktilist osa teevad vähesed,” ütleb Uko Maran.

Molekulaartehnoloogia õppetooli eesmärk on projekti kestuse ajal loengukursuste kaudu koolitada 40 inimest, kes peaksid jõudma sellisele tasemele, et nende magistri- või doktoritöös oleks mingi osa külalisõppejõu poolt juhendatud. Süvendatult saaksid Hetényi käe all uurimistööd teha maksimaalselt 4-5 inimest.

Sulev Silla sõnul on vastalanud projekti jätkusuutlikkus tagatud seeläbi, kui keegi sildamise teemal uurimistöö kirjutanud tudengitest võtab selle teadusvaldkonna n-ö südameasjaks ning on võimeline iseseisvalt tööd jätkama ja end arendama. Samuti jätkub praeguste pilootkursuste lugemine Keemilise





*Projekti elluviija: Tartu Ülikool.*

*Eelarve: 2 282 457 krooni, sellest ESF-i toetus 1 711 839 krooni.*

*Kestus: juuli 2006 – juuni 2008.*

*Eesmärk: suurendada kraadiõppe produktiivsust ja kvaliteeti olulistes teadus- ja arendustegevuse ja majanduse võtmevaldkondades, pakkudes rahvusvahelisel tasemel kaasaegset molekulaartehnoloogia magistri- ja doktoriõpet; viia välistippspetsialisti kaasamise abil õppekavasse sisse uued loengukursused koos seminaridega magistri- ja doktoriõppe tasemel.*

füüsika instituudis valikainetena tulevastel õppeaastatel. "Isegi kui noored inimesed lähevad vahepeal välismaale järedoktorantuuri end täiendama, mis on täiesti loomulik ja tervitatav, oleme loonud dr Hetényi kaasabil neile täiesti uue võimaluse," leiab Uko Maran.

Molekulaarsildamisel on igapäevaelulisest aspektist täita oluline funktsioon näiteks uute ravimite väljatöötamisel ja kemikaalide keskkonnoahtlikkuse hindamisel. Virtuaalselt on võimalik näiteks uurida ravimite ja ravimikandidaatide potentsiaalseid kõrvalmõjusid ilma, et arstimeid peaks inimeste peal testima.

## Loodusretkejuhiks Luua Metsanduskoolis



*Projekti elluviija: Luua Metsanduskool.*

*Eelarve: 1 090 795 krooni, sellest ESF-i toetus 818 096 krooni.*

*Kestus: mai 2005 – august 2007.*

*Eesmärk: koostada tasemeõppe ja lühikursuste õpilastele suunatud loodusretkejuhi õppekava, loodusretkejuhi eriala õppematerjalid; tagada loodusretkejuhi eriala õpetajatele täiendkoolitus; viia läbi loodusretkejuhi tasemeõpe ja täiendkoolitused.*

Jaanuaris 2006 alustas Luua Metsanduskool pilootprojekti korras loodusretkejuhi eriala õpetamist. 90 soovija seast valis vastuvõtukomisjon välja 23 inimest. Kandideerima oodati eelkõige täiskasvanuid, kellel kogunenud elukogemust ja välja kujunenud sotsiaalne vastutus. Katsetel tuli üles näidata näitlejameisterlikkust, loovust ja kirjutada essee eredaimast looduselamusest. “Sest mis on retkejuhi toode?” küsib Luua Metsanduskooli arendusjuht Aino Mölder ning vastab ise: “Loomulikult elamus.” Retk on vaid vahend selle esilekutsumiseks.

Esimeses retkejuhtide lennus on sessioonõppel kaitseliitlasi, looduskeskuste, huvihariduskeskuste ja turisifirmade töötajaid. Esmalt tuli koolil aga välja töötada loodusretkejuhi kutsestandard. Kutsekoja poolt kokku kutsutud töögrupis osales Luua Metsanduskool koos retkejuhtide tulevaste tööandjatega – Maaturismiliidu, Ökoturismiliidu ja Eesti Loodushariduse Seltsiga. Kutsestandardis esitatud nõuetest kasvas omakorda välja õppekava, millest väga mahuka osa moodustab liigiõpetus, ökoloogia, flora, fauna jmt tundmine.





“Taimestikku ei õpeta me okas- ja lehtpuude, vaid biotoopide kaupa, sest retk kulgeb teatud maastikul. Seepärast on oluline teada, milline on näiteks rabataimkond või loopealsete taimkond,” selgitab Aino Mölder. Teiseks tuleb retkejuhtidel teadmisi omandada turismimajanduse ja -geograafia, organisatsioonikäitu mise, õiguse aluste, kriisikäitumise, klienditeeninduse (s.h psühholoogia), aga ka veetekordalduse vallas. Viimane tähendab klientide aja sisustamist näiteks laagriplatsil intellektuaalsete mängude, liikumismängude ja muu taolisega.

Loodusretke korraldamine on Mölderi sõnul peen kunst. “Siinjuures on oluline pedagoogika pool ja retke ettevalmistamise ja läbiviimise meetodika. Tundma peab ka biomeditsiini, riskijuhtimist, esmaabi, päästmist ja valdama erinevaid liikumistehnikaid. Retkejuht peab olema tundliku silma, närvi ja tajuga,” ütleb ta.

Kutsetunnistuse saamiseks on vaja teha nii lõpueksam kui kirjutada uurimuslik lõputöö. Exsam on lahendatud ühe reaalse retke korraldamisega reaalsele klientidele, kelle sekka on “peidetud” eksamikomisjoni liikmed. “Võib-olla palume klientideks ühe grupi türkklasi, kellega käib koostöövõrgustiku loomine Grundvigi projekti raames. Siis tuleb retk läbi viia inglise keeles,” räägib Aino Mölder.

Järgmise aasta jaanuariks, mil lõppeb Euroopa Sotsiaalfondi toetusel toimuv projekt, on Luua Metsanduskoolile esitatud riiklik tellimus 15-le loodusretkejuhi õppekohale.

Luual on 1948. aastast õpetatud traditsioonilisi metsanduslikke alasid nii põhi- kui keskkooli baasil. 1996. aastal lisandusid metsatööstus ja metsatööstustoodete turundus, 1999.a aga metsamasina operaatori eriala. Kooli territooriumil on liigirikas park ja arboreetum. Kollektioonis on üle 800 erineva puuliigi, millest paljusid Eesti metsades ei kohta.

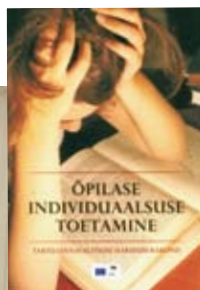


## Õpilase individuaalsuse toetamine

Tartu kooliõpilaste õpitulemusi analüüsid ja võrreldes märkasid Tartu linnavalitsuse haridustöötajad, et nii põhikooli teises (4.–6. klass) kui kolmandas astmes (7.–9. klass) said õpilased palju puudulikke hindeid nn põhiainetes – eesti keeles, matemaatikas või nelend baseeruvates ainetes. Eriti palju oli klassikursuse kordajaid ja põhikoolist väljalangejaid just kolmandas kooliastmes. Samuti selgus 2004. aastal korraldatud uuringust, kus Tartu üldhariduskoolide 7.–9. klasside õpilaste vanematele küsiti soovitavaid koolitüüpe, õppevorme, õppesuundi, koolivalikut mõjutavaid faktoreid ning hinnangut erinevate koolisestse ja kooliväliste tugistruktuuride võrgustike toimivusele, et tugisüsteemidest teatakse väga vähe.

Põhiharidus on õpilastele Eestis kohustuslik ja kõigile kättesaadav. Riiklik õppekava kehtib kõigile õpilastele, seega peab olema võimalik korraldada õpet riiklikust õppekavast lähtuvalt. Eelöeldust tulenevalt tekkis vajadus luua individuaalsel lähenemisel ja nõustamisel põhinev süsteem, mis aitaks kõigil õpilastel positiivsete tulemustega põhikooli lõpetamiseni jõuda.

“Puudulike hinnete saamise põhjused on väga erinevad,” ütleb Karin Pihl, projektijuht ja Tartu Linnavalitsuse haridusosakonna peaspetsialist info- ja kommunikatsiooni-tehnoloogia alal. “Ühelt poolt võivad selleks olla õpiraskused, teiselt poolt sotsiaalsed probleemid. Oluline on märgata hariduslike erivajadustega õpilast ja tegeleda temaga kohe,” lisab Pihl. Tartu linna koolides juba juurutatakse erinevaid õpiabi vorme nagu individuaalne nõustamine, logopeedi abi, parandusõpe, individuaalne õppekava jmt, kuid puudub terviklik põhikooli õpilase abistamise süsteem. Õpilase hariduslikke erivajadusi märkab üljuhul aineõpetaja, kes pakub esmast abi



**Projekti elluviija: Tartu Linnavalitsuse haridusosakond.**  
**Eelarve: 3 268 279 krooni, sellest ESF-i toetus 2 451 209 krooni.**  
**Kestus: mai 2005 – detsember 2007.**

**Eesmärk: luua efektiivne ja professionaalne õpiabi- ning nõustamissüsteem Tartu linnas ja maakonnas. Viia läbi uuringud pedagoogilise-psühholoogilise nõustamis-tegevuse parendamiseks.**

(nt andekatele lisamaterjal, kehvematele erinevad ülesanded) ning räägib lapsevanematega. Kui nemad hakkama ei saa, otsitakse abi teistelt kooli spetsialistidelt: logopeedilt, koolipsühholoogilt või sotsiaalpedagoogilt. Kui abist kooli tasandil jääb siiski väheseks, võib konsulteerida spetsialistidega väljastpoolt kooli – nõustamis- ja õpiabikeskusest Tartu Kroonuaia Kooli juures, mis tegutseb juba kümmekond aastat ning kus saavad eripedagoogide jt spetsialistide juhendamisel järeleaitamistunde ja nõustamist kõik linna kooliõpilased. “Meie idee seisnes kõiki linna ja hiljem ka maakonna koole hõlmava individuaalsel lähenemisel põhineva õpiabi- ja nõustamissüsteemi väljatöötamises,” võtab Pihl kokku programmi peamise mõtte.

2005. aastal tehti algust kõikide Tartu koolide pedagoogide koolitamisega Tartu Ülikooli Haridusteaduskonna täiskasvanuhariduse keskuses õpetajate täiend-koolitustalitus. Peaaegu aasta kestnud koolitusteseeria koosnes meeskonna-koolitusest õppealajuhatajatele, karjääriõppe koordineerimist koolimeeskondadele, kus räägiti õpilase individuaalsuse toetamise võtetest ning kus igal meeskonnal valmis lõputööna õpiabisüsteemi kirjeldus oma kooli jaoks.

Karjääriõppe korraldamise koolituste järel võeti pilootalgatusena kolmes Tartu munitsipaalkoolis tööle karjäärinõustajad ning anti välja käsiraamat “Õpilase individuaalsuse toetamine”. Kogumik, milles kümme ülikooli õppejõududest ja tegevõpetajatest autorit jagavad kolleegidega hariduslike erivajadustega õpilastega töötamise kogemusi.

“Meie eesmärk ei ole olnud mingit raami või standardit välja töötada,” ütleb Karin Pihl, “pigem koondada kokku meeskonnad, et nad ise avastaksid sobivad õpiabisüsteemi mudelid ja prooviksid neid koolis ellu rakendada.” Sügisest kevadeni toimuvates seminarides-õpitubades on pedagoogidel võimalus oma kogemusi teistega jagada.

Projekti üks olulisemaid komponente on uuringud, mis haridusosakond erinevatele teemaga seotud sihtgruppidele on korraldanud ja veel korraldab: 1.–3. klassi õpilaste vanemate rahulolu-uuring, Tartu Kutsehariduskeskuse kompleksuuring (rahulolu erialavalikuga, õppimistingimustega, koolitusega jne) ning projekti mõju-uuring 2007. aasta lõpus. Projekti tulemuslikkust mõõtva uuringu eel tuleb lisaks läbi viia teavituskampaania lapsevanematele infovoldiku ja õpiabi-veebilehekülje vahendusel.

Karin Pihli sõnul on õppimistulemuste parandamine ja laste individuaalsuse toetamine pikaajaline protsess. Oleks naiivne oodata, et pärast tugisüsteemi loomist koolide juurde puudulikke hindendeid enam ei saada. Tulemusi võib näha alles 3-4 aasta pärast, mil progressist annavad tunnisust ühtlaselt paranenud hinded, klassikursuse kordajate ja õpingute katkestajate arvu vähenemine põhikoolis.

## Kvaliteetsem karjäärinõustamine ja kutsesuunitlustöö Jõgevamaal ja Illuka vallas



**Projekti elluviija:** Jõgevamaa Nõustajate Ühendus.

**Eelarve:** 500 000 krooni, sellest ESF-i toetus 375 000 krooni.

**Kestus:** aprill 2006 – aprill 2008.

**Eesmärk:** koolitada karjäärinõustamise- ja kutsesuunitlustöö spetsialiste, käivitada kutsesuunitlejate ja karjäärinõustajate võrgustiku töö kutsesuunitlejatele, lapsevanematele ja õpilastele suunatud infopakettide koostamise ning kodulehekülje loomise abil. Anda välja käsiraamat karjäärinõustajatele.

Jõgeva linnapolikliinikus tegutsev Jõgevamaa Nõustajate Ühendus pakub kooliõpilastele psühholoogilist nõustamist ja karjäärinõustamist. Teenus aitab noorel inimesel selgusele jõuda esmalt iseendas, oma soovides ja võimetes ning leida tee sobivate õpivaldkondade juurde. Samuti on nõustaja toeks siis, kui laps on sattunud kooli- või perevägivalda ohvriks.

Mittetulundusühingu moodustamise mõte tekkis kuus aastat tagasi, kui Jõgeva Maavalitsuse sotsiaalosakonna juhataja Ülle Krikmann, lastearst Vilve Vend, psühholoogid Ave Palm ja Evi Shtukert leidsid, et esmalt tuleks kasvatusalast nõu anda lapsevanematele.



“1999 võeti kuriteoohvrite abistamise ja kuriteoennetuse projekti juurde tööle esimesed psühholoogid,” meenutab nõustamisühenduse loomist projektijuht Maire Püss. Tasapisi nõustamistegevus laienes ning nüüdseks on psühholoogide arv keskses kasvanud viieni. Kõik nad töötavad paralleelselt kas omavalitsuste, haiglate, koolide või Tööturuameti juures.

Käesoleva aasta aprillis käivitati uus ja ulatuslik projekt, mille raames koolitatakse Tallinna Ülikooli õppejõudude kaasabil kutsesuunitlejaid ja karjäärinõustajaid Jõgevamaa ja Illuka valla koolidesse. Igas koolis püütakse leida juba ametis olev õpetaja, kel asja vastu huvi. Mõni neist töötab kutsesuunitlejana juba aastaid, kuid see on praegu pigem erand kui reegel.

Torma ja Sadala põhikoolis psühholoogina töötav Evi Shtukert ütleb, et on püüdnud neis koolides kutsesuunitlust ja karjäärinõustamist juurutada. “Mingil määral on seda võimalik siduda muude õppeainetega, näiteks inimeseõpetusega. Üks võimalus on kasutada vaimse võimekuse teste, millest laps saab aimu oma võimetest ja võimaluse võrrelda testitulemusi õpitulemustega. On veel ka elukutsete valiku test, kust selgub, millist elukutset lapsele meeldiks pidada. Sealt saab päris kenasti näha, kellel on kunstikalduvusi ja kellest võiks tulla sportlane või ärimees,” räägib Shtukert.

Paralleelselt õpetajate koolitamisega töötab Jõgevamaa Nõustajate Ühenduse töögrupp välja infopakette koolidele ning lastekaitsetöötajatele ja noorsoo-politseinikele, trükivalgust näeb kutsesuunitleja käsiraamat, mille alusel kooliõpetajad tulevikus tunde andma hakkavad. Õpetajate koolitamine aga algab Jõgeval jaanuaris 2007.

Nõustamiskeskuse koostööpartnerid õppematerjali kokkupanemisel on Elukestva Õppe Arendamise Sihtasutus Innove ning Haridus- ja Teadusministeerium.

## Pikaajaliste töötute integreerimine tööturule

2004. aasta sügisel käivitasid kuus Jõgeva maakonna – Pala, Jõgeva, Kasepää, Saare, Torma ja Tabivere valla omavalitsused projekti tööturul välja tõrjutud inimeste abistamiseks ja tööellu tagasitoomiseks. Rehabilitatsioonitegevus koondus Voorele, kus töötab nüüd moderniseeritud aktiveerimiskeskus, mis toimib ühtlasi ka külakeskuse, konverentsi- ja seminarikeskuse, kohviku ja raamatukoguna.

Projektijuht Triin Pärsimi sõnul ajendas valdasid projekti kirjutama suur töötute hulk, toona ületas see 20% piirkonna elanikkonnast. Kohalikes omavalitsustes võeti vastu “Pikaajaliste töötute rehabilitatsiooni kord”, mis kohustas pikaajalisi töötuid ühel korral kuus osa võtma 20-tunnisest tööharjutusest. Omavalituste põhimõte oli, et inimene ei saaks toimetulekutoetust kätte lihtsalt eimillegi eest, vaid peaks olema koduvallale kuidagi kasulik. Igas vallas sisustati töötoad – meestele puidu-, naistele käsitöö õppimiseks. Juhendajate käe all tehakse vajadusel ka välitöid (nt heakorratöid), muul ajal harjutatakse käsitööd (kangastelgedel kudumist, lapitehnikat, õmblemist jm) ja puutööd (laastutööd, mööbli restaureerimist, treimist-lihvimist jm).

“Pikaajalised töötud on tihti väheste oskustega,” ütleb Triin Pärsim. “Teinekord ei ole neil võimekust ühte asja algusest lõpuni valmis teha.”

Pikaajaliste töötute all peab Pärsim silmas üle 10 aasta töötähtaegaga inimesi. Paljud neist jäid töötuks põllumajandusettevõtete pankrottimineku järel. Suur osa inimesi on mitmete sotsiaalsete riskidega, nagu näiteks alkoholisõltuvuse või elukohaprobleemidega.

Projektist on Pärsimi sõnul ühtekokku läbi käinud umbes 400 inimest. Alustati 230-ga, kuid tänu inimeste liikumisele (osad on läinud tööle, teised tulnud nende asemele), on nende hulk ajapikku suurenenud. Näiteks Torma valla tugiisik Sille Kirjutaja ütleb, et tema hoole all alustas 36 inimest, kellest praeguseks on projektiga seotuks jäänud vaid 6. Põhiliselt on projektis osalejad tööd leitud põllumajandusühistustes ja talunike juures.

Rehabilitatsiooniprojekti kaasati Jõgevamaa töötuid kohalike omavalitsuste abiga toimetulekutoetuse saajate seast. Prioriteetseteks sihtgruppideks olid 15–24-aastased noored (paljud neist põhihariduseta), 50–64-aastased pensionieelikud ja väikelaste emad. Pikaajalisi töötuid ja heitunud on projektijuht Triin Pärsimi hinnangul Jõgeva maakonnas tublisti rohkem, nendeni ei ole veel lihtsalt jõutud. Niisuguste inimeste ülesleidmiseks ja aktiivsele elule aitamiseks on aktiveerimiskeskus kirjutanud juba ka jätkuprojekti.





**Projekti elluviija: MTÜ Jõgevamaa Omavalitsuste Aktiviseerimiskeskus.**

**Eelarve: 8 216 482 krooni, sellest ESF-i toetus 5 554 882 krooni.**

**Kestus: november 2004 – detsember 2006.**

**Eesmärk: Rehabilitatsiooniteenuse tulemuslikkuse ja kvaliteedi tõstmine ning pikaajalistele töötutele parema ligipääsu võimaldamine tööturule.**

## Tartu Maavalitsuse juhtivametnike koolitus



*Projekti elluvija: Tartu Maavalitsus*

*Eelarve: 38 568 krooni, sellest ESF-i toetus 28 926 krooni*

*Kestus: oktoober – detsember 2006*

*Eesmärk: Tartu Maavalitsuse asjatundlikul juhtimisel ning heal mainel põhinev tõhus koostöö sidusrühmadega, maakonna elanike huvide esindatus ning kvaliteetne avalik teenus.*

Käesoleval sügisel algatas Tartu Maavalitsus koolitusprojekti, millesse kaasati maavalitsuse juhtivametnikud ja spetsialistid, sh maavanem, maasekretär, osakonnajuhatajad – ühtekokku 28 inimest.

“Tartu maavalitsuse ametnikud on ikka olnud usinad koolitustel käima. Enamasti valitakse erialane koolitus, olgu selleks siis planeerimine, dokumendihaldus või noorsootöö,” ütleb Tartu Maavalitsuse pressiesindaja kohusetäitja Eda Tagamets ning lisab, et kogu maja hõlmavaid ühiskoolitusi õnnestub korraldada ehk korra aastas. Nüüd, mil avanes haldusmeede, haarasime soodsast juhusest kinni,” põhjendab ta.

Kõigepealt hinnati koolitusvajadust asutusesisese küsitluse abil. “Küsisime kõigilt oma maja töötajatelt, millistest teadmistest või oskustest nad tunnevad puudust,” räägib Eda Tagamets ning lisab, et paljudes osakondades märkisid inimesed ära konfliktide lahendamise teema. Silmas peeti võimalikke konfliktseid situatsioone klientide või külastajatega kokku puutumisel. Inimestel on erinevad huvid. “See tuleb esile nii planeeringuküsimustes, sotsiaalvaldkonnas kui haridusküsimustes. Oluline on leida kõiki osapooli rahuldav lahendus nii, et keegi ei tunneks ennast kannatajana,” ütleb Tagamets.





Kolmepäevase koolituskava raames käsitletigi koolitajate Jaana Liigandi ja Anu Virovere juhendamisel väärtuspõhise juhtimise, suhtlemise, konfliktide lahendamise ja ametnikueetika teemasid. Koolituskava pani kokku Marion Bobkov Avaliku Teenistuse Arendus- ja Koolituskeskusest.

Jaana Liigandi arvates on suhtlemist keeruline õppida ja õpetada üksnes loenguvormis. Seepärast kombineeris ta oma kursusel teooriat praktiliste harjutuste ja individuaalse tööga. "Head suhted aitavad stressi maandada, olla õnnelik, tulla toime külastajatega ja eelkõige kolleegidega. Me ei saa lahutada inimest tema era- ja tööelust. Seetõttu kehtivadki need reeglid mistahes suhtlusolukordades," ütleb ta. Lektor kasutab suhtlemistreeningus meelsasti kuulamismänge, milles tuleb teatud võtete abil meelde jätta hulk suulist teksti. "Kuulamine on väga tähtis suhtlemistehnika," põhjendab koolitaja. "Asja nipp on selles, et mängus tuleb endale võtta tegija, mitte kuulaja või edasiütleja roll. Teiseks, kuuldu tuleb mõttega üle korrata. Iseenesest lihtne, aga elus rakendada väga raske. Kuulamismänguga saab alati kõige rohkem nalja," jutustab Jaana Liigand.

Nii avaliku kui erasektori asutuste koolitamises suurt kogemust omava Liigandi hinnangul erinevad riigiasutuste probleemid ettevõtete omadest tublisti. Esimeste puhul puudub pinge, mis kasumi teenimise kohustusest tekib. Samas tuleb tegeleda poliitikatest tulenevate asjadega, mida ei ole kerge inimese tasandil muuta.

Marion Bobkovi sõnul võeti konfliktide lahendamise temaatika kavva Tartu Maavalitsuse soovil. Bobkov ütleb, et pinged ametnike ja kodanike vahelises suhtlemises võivad tekkida näiteks seetõttu, et ametnik ei näe end klienditeenindaja rollis. Inimene pöördub oma probleemiga maavalitsusse teatud ootustega, kuid kui ametnik ei lähene sellele ootusele kui klienditeenindaja, vaid tema rollimääratlus on teistsugune, võib tulemuseks olla konflikt. "Teadmine ja käsitlus on üsna analoogsed äri sektoriga. Avaliku sektori teenistuja on suhtlemises kodanikuga samavõrd klienditeenindaja, sest ta on avalike teenuste osutaja," toonitab Bobkov.

Koolituse kolmas moodul keskendus ametnikueetikale, kus koolitajad käsitlesid kitsamalt normieetikat, mida reguleerivad avaliku teenistuse seadus ja hea tava. Kursus toetus erinevate reaalsete juhtumite analüüsile. Kuigi kolme õppepäeva käigus ei ole võimalik kõigile huvipakkuvatele teemadele sügavuti läheneda, on jätkuprojektide valmidus pärast sissejuhatavat programmi osalejate seas suurem, leidsid koolitajad Avaliku Teenistuse Arendus- ja Koolituskeskusest.

Eda Tagametsa sõnul oli maavalitsuse töötajate ootus koolituse suhtes eelkõige värskete mõtete ammutamine, mille abil oma tööd veelgi paremini teha. Tuleb ju maakonna elu korraldamisel ja arendamisel koostööd teha väga laialdase koostöövõrgustikuga ning jälgida, et kõik partnerid oleksid kaasatud ja rahul.

## Innovatsiooniaudit OÜ-s Tervix

Malle ja Mati Rüütel loodustoodete firmast Tervix meenutavad, et panid esimesed astelpajuistikud maha juba 1995. aastal ning hakkasid marjadest tegema siirupit ja astelpajuõli. Hea õnn viis Rüütlid kokku Henry ja Aili Nuter-Tamminiga, kes oma astelpajuistanduse aasta hiljem rajasid ning Kesk-Euroopas loodustoodete populaarsust näinud olid. 2003.a loodi Tartu Teaduspargi ruumidesse ühissetevõtte, et soetada korralik tootmistehnoloogia, saada tunnustus firma tegutsemiseks ja registreerida tooted, mida ühiselt tutvustati ja müügivõrkudesse pakuti.

Astelpajutoodete täiustamiseks ja arendamiseks hakati koostööd tegema Tallinna Tehnikaülikooli, Tartu Ülikooli ja Maaülikooli teadlastega. Eesmärk oli välja töötada võimalikult palju Eesti toorainel põhinevaid loodustooteid. Praeguseks on Tervixi sortiment kasvanud ligi 20 erineva nimetuseni – astelpajuõli, astelpajusiirup, astelpajutinktuur, astelpajusalv, kummelisalv, hanerasvasalv, naistepunasalv, võilillesiirup, kuusevõrsesiirup, astelpajusinep on vaid mõned, mida nimetada. Ostjani jõuavad need peamiselt apteekide, ökopoodide ning õige pea ka Selveri vahendusel. Tervixi tooraine tuleb Eesti mahetaludest ning muidugi ka ettevõtte oma istandustest. Juhatuse liikme Henry Nuter-Tammini sõnul soovitakse tulevikus veelgi enam keskenduda ravimite tootmisele ja raviteenuste osutamisele.

“Viimasel ajal on kõige nõutumaks muutunud meie astelpajuõli,” ütleb Nuter-Tammin, “mida arstid kuuldavasti väga soovivad.” Õliga saab ravida kurku, kõrvetisi, maohaavu, välispidiselt raskestiparanevaid haavu ja haavandeid. Tervixi loodusravimeid on testinud professorid Mart Kull ja Selma Teesalu, kelle patsiendid erinevate hädade vastu tulemuslikult ka abi on leidnud.

2005. aasta juulis osales Tervix Ettevõtluse Arendamise Sihtasutuse (EAS) algatusel korraldatud innovatsiooniauditi pilootprojekti, millega kaardistati 58 Eesti ettevõtte kasutatava arenguvõimalused. Audiitoriteks olid tunnustatud ja akrediteeritud konsultandid, antud juhul Noman Konsultatsioonid, kellega koos vaadati üle ettevõtte hetkeolukord, kitsaskohad ning genereeriti ideid edasiseks arenguks.

“Enam-vähem teadsime oma probleeme ka ise. Inimressurssi napib, see on valus teema. Kui tootmine veelgi laieneb, vajame töölisi juurde,” räägib Henry Nuter-Tammin. “Positiivse küljena toodi esile see, et meil on välja arendatud eestimaine teadusmahukas toode. Meie ettevõtte ongi üks suur innovatsioon,” muheleb ta. “Marjana on astelpaju Eestis liikvel juba aastast 1988, kuid sarnast tootekomplekti, nagu seda pakub Tervix, ei olnud siin varem saada.”

Auditi vajalikkust hindab Nuter-Tammin kõrgelt. “Meie tegevus sai analüüsitud ja läbi mõeldud. Seda enam, et oleme kaasanud erinevaid spetsialiste – teadlasi ja arste Eestist, Soomest ja Saksamaalt. Kõik, mida me teeme, peab olema vettpidav,” leiab ta. EAS-i toel ja Noman Konsultatsioonide nõustamisel koostati auditi järelduste põhjal innovatsioonistrateegia, millega pandi etapiviisiliselt paika järgmised sammud üha teadusmahukamate toodete poole kulgeval teel.

Tervixi turundustegevus, mis sel aastal senisest intensiivsemalt käima on lükatud, suunatakse Henry



*Projekti elluvijja: OÜ Tervix.*

*Kestus: juuli 2005.*

*Eesmärk: selgitada välja ettevõtte kasutamata arenguvõimalused ning pakkuda võimalusi edasiseks arenguks.*

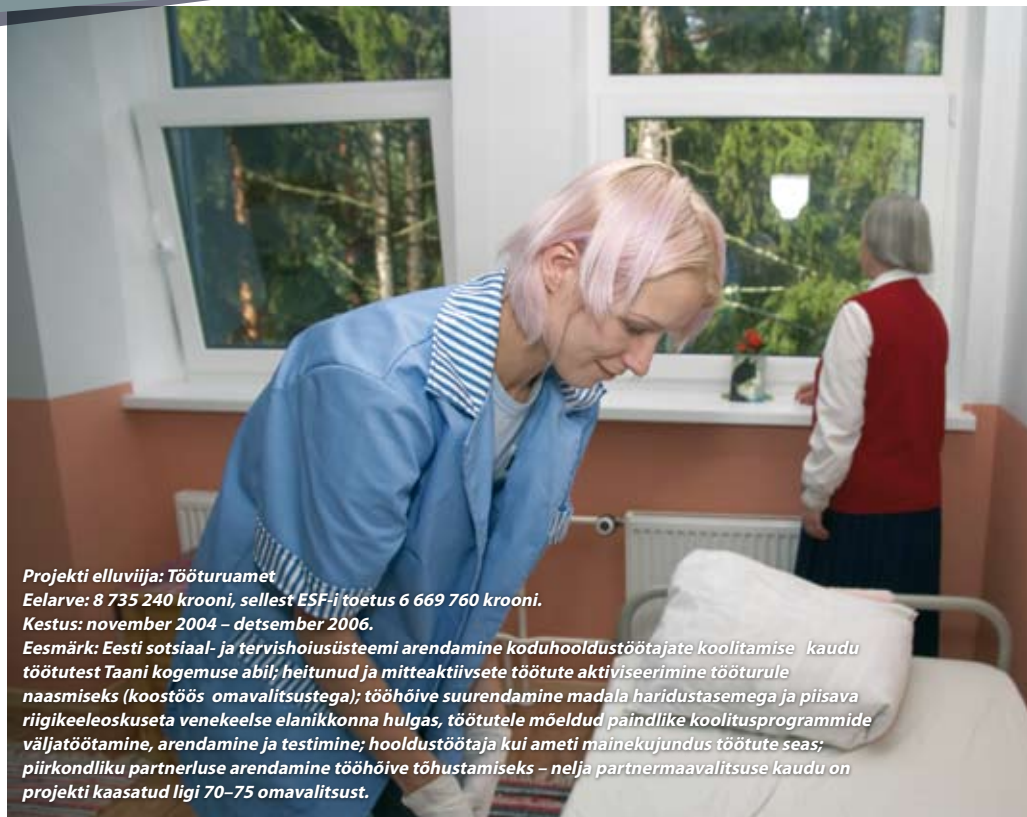


Nuter-Tammini sõnul väljaspool Eestit eelkõige nendele sihtturgudele, kus astelpajumarjast midagi teatakse. 21.–29. oktoobrini 2006.a on OÜ Tervix väljas Pariisis toiduainetemesil, kus loodetakse leida uusi ärikontakte. Seni on suhtlemine käinud peamiselt Soome ja Saksamaa partneritega. Kõige enam tuntakse välismaal huvi astelpajuseemneõli vastu.

Ettevõtluses suhteliselt harvaesineva näitena toimib OÜ Tervix kahe perekonna koosmõjul. “Meil on rollijaotus kuidagi iseenesest kujunenud,” räägib Henry Nuter-Tammin. “Mati Rüütel jagab rohkem tehnika poolt. Koos teeme tootearendust. Mina tegelen finantspoole, turunduse ja dokumentatsiooniga ning erinevate projektide juhtimise ja koordineerimisega. Üksi on keeruline, ei ole kellegagi nõu pidada, üksteisega rääkides tulevad lahendused kergemini,” arutleb ta.

Malle ja Mati Rüütel kinnitavad, et kuigi töö käigus tuleb ikka ette lahkavamusi, on koostöö partneritega ideaalilähedane. Selle kõige paremaks väljenduseks on Tervixi osanike arvates väärt tooted, mis kaasinimeste parema tervise nimel üheskoos välja on õnnestunud mõelda ja tootmisse rakendada.

## Koduhooldustöötajate pilootprojekt



*Projekti elluviija: Tööturuamet*

*Eelarve: 8 735 240 krooni, sellest ESF-i toetus 6 669 760 krooni.*

*Kestus: november 2004 – detsember 2006.*

*Eesmärk: Eesti sotsiaal- ja tervishoiusüsteemi arendamine koduhooldustöötajate koolitamise kaudu töötutest Taani kogemuse abil; heitunud ja mitteaktiivsete töötute aktiveerimine tööturule naasmiseks (koostöös omavalitsustega); tööhõive suurendamine madala haridustasemega ja piisava riigikeeleoskusega venekeelse elanikkonna hulgas, töötutele mõeldud paindlike koolitusprogrammide väljatöötamine, arendamine ja testimine; hooldustöötaja kui ameti mainekujundus töötute seas; piirkondliku partnerluse arendamine tööhõive tõhustamiseks – nelja partnermaavalitsuse kaudu on projekti kaasatud ligi 70–75 omavalitsust.*

2004. aasta sügisel algatas Tööturuamet koduhooldustöötajate pilootprojekti, millega sooviti leevendada õige mitut tööturul ja sotsiaalsfääris üldisemalt eksisteerivat probleemi. “Algne mõte tuli kolme inimese koostööst,” ütleb Tiina Ivask, projekti koordinaator Tartu- ja Valgemaal, “toonasekt Tööturuameti tööturuteenuste osakonna juhatajalt Patrick Rangilt, Taani eksperdilt Terje Vammenilt ja projektijuhilt Kirke Maarilt.”

Projekti kavandades toetuti Taani kogemusele, kus ilma erialase ettevalmistuseta ja vähese taani keele oskusega inimestele anti hooldustöötajale vajalikud teadmised ja oskused. Oluline oli ka koostöö edendamine nelja maakonna – Tartu-, Valga-, Ida-Viru- ja Harjumaa vahel. Projekti peamiseks sihtgrupiks valiti erihariduseta (mõnel juhul ka keskhariduseta) pikaajalised töötud, kelle suutlikkust naasta tööturule sooviti suurendada. Omandatud teadmised ja oskused pidid võimaldama töötada hooldustöötajana hoolekandeesutuses või hooldamist vajavate inimeste kodudes. Koolitused baseerusid Tartu

Tervishoiukõrgkooli kaasabil välja töötatud õppekaval ning toimusid 2005. aasta septembrist kuni 2006. aasta juunini viies linnas (Tallinnas, Tartus, Valgas, Kohtla-Järvel ja Narvas). Inimesi teavitati projektist 2005. aasta suvel ajalehekuulutuste ja infopäevade kaudu.

“Tartus kogunes huvilisi üle 30,” ütleb Tiina Ivask. “Peamine tingimus osalemiseks oli see, et inimene oli töötuna Tööturuametis registreeritud. Inimlikest kategooriatest eeldasime loomulikult empaatiavõimet ja hoolivust. Selle väljaselgitamiseks korraldasime vestluse,” lisab ta. Õpinguid alustas 18 ning üheksakuulise koolituse lõpetas 15. Mehed on hooldustöötajatena küll väga hinnas, kuid kahjuks ei ole nende huvi valdkonna vastu eriti suur.

Koolitus koosnes üldaineteblokist – keeleõpe (eesti keel venelastele ja vene keel eestlastele) ja arvutiõpe ning erialaainetest – psühholoogia (k.a eripsühholoogia ja suhtlemispsühholoogia), ergonoomika, hooldustöö, tegevusteraapia, andragoogika, gerontoloogia, kodumajandus, puuetega inimeste hoolekanne. Lisaks omandati teadmisi sotsiaalpoliitika, tervishoiu ja -kaitse, kutse-eesitika ja seadusandluse vallas. Praktika oli koolituse väga oluline osa, mis kestis kokku kolm kuud.

“Esimene praktika toimus hoolekandeesutuses, Tartus oli praktikabaase viis. Teine praktika viidi läbi kodudes. Seda küll kogunud hooldaja kõrval,” jutustab Tiina Ivask ja selgitab, et koduhooldus ja töö hoolekandeesutuses erinevad teineteisest selle poolest, et viimasel tuleb tegeleda inimestega, kes vajavad ööpäevaringset hooldust ja tähelepanu ega saa endaga kodustes tingimustes hakkama. “Vanasti oli tavaks, et pere elas koos, nii lapsed kui vanavanemad. Nüüd ei ole teist valikut, kui vanemad ei saa enam ise hakkama, kuid lapsed elavad kaugel,” ütleb ta.

Septembri lõpuks oli Ivaski sõnul 15 koolitatavast tööle saanud 13 inimest, kellest 11 tegeleb otseselt hooldustööga: viis SA Tartu Vaimse Tervise Hoodekeskuses, kaks TÜ Kliinikumis, üks Tartu Hooldekodus, üks SA Peipsiveere Hooldusravikeskuses, 1 Laeva Vallalvalitsuses ja üks Tartus omal käel koduhooldustöötajana.

#### FOTOL:

Kadri Piller (25) räägib, et sattus projekti Tööturuameti kaudu. Karjäärinõustamise testidest tuli välja, et põetajaks olemine sobiks talle. Kuigi naine oli praktiliselt Tartus Päevakeskuses Kalda, küsis ta püsivamat tööd Vaimse Tervise Hooldekeskusest, kus tema hooleks on nüüd koristamine ja klientide abistamine.

SA Tartu Vaimse Tervise Hooldekeskuse eakate hooldusosakonna juhataja Angelika Armolik on koolitusel käinute seast palganud kolm hooldajat. “Olen nendega rahul,” ütleb Armolik ja lisab, et töö, eriti dementsete haigetega, on suhteliselt keeruline. Hooldaja peab igas olukorras suutma jääda rahulikuks, diskreetseks ja professionaalseks.

## Viljandimaa puudeinimeste toetamine tööturule pääsemisel

Kahe aasta eest tuli Tööturuameti Viljandimaa osakond mõttele kutsuda maakonnas puuetega inimestega tegelevad organisatsioonid ühtse ümarlaua taha. Seni valitsesid klubide ja ühingute vahel võrdlemisi ebasõbralikud suhted, koostööd ei tehtud. Liikmete pärast rivaalitsevate organisatsioonide põhieesmärk – aidata puuetega inimestel elus paremini toime tulla ja jõukohast tööd leida – oli tahaplaanile jäänud.

Tööturuameti Viljandimaa osakonna juhataja Peep Raju ütleb, et esimene kohtumine 2004. aasta oktoobris, millest võtsid lisaks Tööturuametile osa Viljandimaa Puuetega Inimeste Nõukoda, Viljandi Maavalitsuse puuetega inimeste spetsialist, Viljandi abilinnapea, MTÜ Töötoad, MTÜ Päevakeskus Singel ja MTÜ Viljandimaa Ratastooliklubi, möödus küll veidi pingestatud õhkkonnas, kuid kui asuti arutama puuetega inimeste probleemide ja võimalike lahenduste üle, leiti peagi, et üheskoos suudetakse rohkem ära teha kui eraldi. Nüüd on ümarlauad koos istunud umbes pooleaastaste vahedega. Tööturuamet korraldas ümarlual osalejatele isegi meeskonnatöökoolitused, mida viis läbi Kaupo Same osauhingust Greates. Supervisiooni pakkus Avatud Hariduse Liidu õpetaja, sotsiaaltöömagister Mari Saari. Tööturuameti eestvedamisel koostatud projekti sooviti esialgselt kaasata 30 väga erinevate puuetega (s.h liikumis-, nägemis- ja vaimse puudega) inimest.

“Tahtsime saada kogemust, kelle vastu tööandjad rohkem huvi tunnevad või millised olukorrad neid kõige enam hirmutavad või eelarvamusi esile kutsuvad. Ka seadusandlus ei andnud varem Tööturuametile võimalust puuetega inimestega eraldi tegeleda. Praegu on juhtumikorraldajad saanud vastava koolituse, olukord on muutunud hoopis teistsuguseks,” räägib Peep Raju. Esimene ühisüritus puuetega inimestele toimus kohanemiskoolituse vormis Haapsalus. Haapsallu sõideti mõistagi ekstra tellitud bussiga. Väljasõidu mõte oli ka veidi meelelahutuslikku laadi – võimalus niigi harva kodust välja pääsevatele inimestele pisutki kaugemat ümbrust näidata. Kohanemiskoolitust juhatas eneseabitreener Mart Parmas. Programmi oli põimitud isegi võimlemistunde.

“Mart Parmasel on kannatlikkust igauhega tegeleda. Ta leiab kõigile lähenemiseks vastava vaatenurga,” ütleb Raju tunnustavalt. Mõistagi räägiti olukorrast tööturul, sellest, kuidas sinna pääseda ning mida selleks teha tuleb. Pakuti kutsenõustamist, mille käigus arutati, millised on kellegi eeldused ja kui realistlik on mingi puudega tööd leida. Soovijad said osa võtta erialakoolitustest. Õppima mindi arvutigraafikuks, müügiesindajaks, töstukijuhiks, puusepaks. Tartus ja Tallinnas toimuvatel kursustel käijatele kompenseeriti söit ja toitlustus. Keskmiselt kestsid koolitused 3-4 kuud.

“Paari inimese puhul tuli välja, et neil polegi muud võimalust, kui ise ettevõtjaks hakata,” räägib Raju. On oskused ja suutlikkus tööd teha, kuid nad ei suudaks kohaneda tööandja pakutavate oludega. Projekti tegevustes eraldi ettevõtluskoolitust küll ette nähtud ei olnud, kuid nii mõnigi huviline sai koos erialaga kaasa algteadmised ettevõtlusest. Näites osutab üks mees FIE-na massaažiteenust, teine töötab projekteerijana.

Oluline osa projektis on olnud tööpraktika korraldamisel puuetega inimestele. Tööturuameti partnerina andis Viljandi Haigla kasutada ruumid psühhiaatrikliiniku juures Jämejalas, kuhu rajati puidutöökoda. Kaks viimast aastat puutöökoja juhendaja ametit pidav Mati Tuuksam kirjutas projekti puuetega inimeste päevakeskuse MTÜ Päevakeskus Singel töötajana. Saadud toetuse eest sisustati Tööturuameti projekti tarbeks puutöökoda tööriistade ja -pinkidega. Päeva jooksul käib seal tööl 3-4 inimest.

“Nad lõikavad puidust ja vineerist detaile välja, lihvivad ja lakivad. Ümberkaudsed inimesed käivad meilt erinevaid asju tellimas – sirme, kappe, uksi, imikutele hälle jmt,” ütleb Tuusam. 17. septembril oldi puutöötoodanguga väljas isegi Rocca al Mare käsitöölaadal.

Sügise alguseks oli Peep Raju sõnul omale töökoha leidnud 63-st puudega inimesest 31. Üks 50-ndates aastates südamerikkega mees õppis müügiesindajaks ja töötab nüüd ehituskaupluse laos. Neljale ratastooliinimesele leidis Tööturuamet karpide kokkupanijana tegevust kohalikus küünlavabrikus Hansa Candle. Ettevõtte toob materjali koju kätte ning tuleb hiljem valmistoodangule järele. Kaks puhastusteenindaja kursuse läbinud inimest töötavad palgatoetusega koristusfirmas Puhastusekspert. Tööd on leitud ka pagarina, puidutöö tegijana, invaabivahendite remontijana jne.

Tähelepanuväärne on 57-aastase Arvu Sarve lugu. 35-aastase staažiga projekteerija ja projekteerimisfirma omanik kaotas 1998. aastal operatsiooni tagajärjel 80% nägemisest, hiljem jäi ta täiesti pimedaks. Mees oli sunnitud firma maha müüma ning on nüüd tööd jätkanud FIE-na allhanke korras oma endisele ettevõttele A. Sarv Projekt. Töövahenditeks on tal kaks arvutit, skanner, diktofon jmt. Ameerikas välja töötatud pimedate arvutiprogramm kordab kõik käsklused, mida hiire või klaviatuuriga anda, kuuldavalt üle. Kõlab kummaliselt, aga Arvu Sarv töötabki peamiselt kuulmise järgi.

“See programm võimaldab mul Internetis liikuda. Pidin esmalt kõik klahvikäsus pähe õppima,” räägib mees ja lisab, et tal kulub töötegemiseks kolm korda rohkem aega kui nägijal. Samuti ei saa ta projekte üles joonestada, küll aga teeb ära kõik sellele eelneva töö. Praegu on Arvu Sarvel käsil gaasikatlamaja projekteerimine. Kahjuks on mehel tulnud korduvalt kokku põrgata eelarvamustega, millest suurimad on lähtunud endistelt kolleegidelt. “Ta on pime inimene! Mida suudab tema projekteerida?” imestatakse enamasti. Arvu Sarv tavatseb selle peale öelda, et õnneks ei kaotanud ta koos nägemisega mõistust.

Tööturuameti Viljandimaa osakonna puuetega inimestele mõeldud projekti käigus võeti tööle konsultant-juhtumikorraldaja, kelle ülesandeks on üksnes puuetega klientide tööprobleemidega tegelemine.

“Saame nendega tegeleda niipalju, et nad oskaksid ennast tööandjale pakkuda, läbiksid siin konsultatsiooni, koostaksid CV,” selgitab Peep Raju. Paariaastase projekti käigus kogunenud teadmised ja kontaktid on “materjal”, mille pinnalt töö puuetega inimestega edasi käib. Samuti toimib edukalt ümarlaud, mis aitab erivajadustega inimeste elujärje paranemisele kaasa terves maakonnas.



**Projekti elluviija: Tööturuameti Viljandimaa osakond.**  
**Eelarve: 5 551 400 krooni, sellest ESF-i toetus 4 285 178 krooni.**  
**Kestus: september 2004 – detsember 2006.**  
**Eesmärk: saavutada puuetega inimeste suurem tööga hõivatus ja parem elukvaliteet, toetada abivajajate sotsiaalset aktiivsust ja toimetulekut.**

## FIE Ulvi Mäesalu osalemine mentorlusprogrammis

Ulvi Mäesalu on mitmekülgse haridusega kunstnik. Omal ajal Eesti Riiklikus Kunstiinstituudis (praegune Eesti Kunstiakadeemia) tarbekunsti ning hiljem veel mitmel pool täiendavalt joonistamist, joonestamist, käsitööd, lilleseadet, ikebanat, keraamikat, nahkehistööd, klaasvitraaži, aga ka magistritasemel pedagoogilist mentorlust õppinud naine on kunstialase pedagoogilise tööga tegelenud alates 1989. aastast. Mäesalu on olnud ametis erinevates Viljandimaa üldhariduskoolides käsitöö- ja kunstiopetajana ning nüüd Viljandi Kunstikoolis maalimise, kunstiajaloo, skulptuuri- ja kompositsiooniõpetajana.

"Näitustel olen esinenud oma maalide ja vaipadega alates 1980. aasta vabariiklikust noortenäitusest. Mind on kutsunud mitmesuguste projektide või pereürituste raames praktilisi kunstialaseid kursuseid ja koolitusi läbi viima ning stiili ja värviõpetuse loengute lektoriks. Kõige rohkem meeldib mulle õpetada värviõpetust ja maalimist, eriti õli-, siidi- ja portselanimaali," räägib naine enda kohta.

Viljandisse sattus Ulvi Mäesalu Tallinnast seoses abiellumisega. Kahjuks pole väikelinnas erialase ja sobiva töö leidmine kerge, eriti, kui puuduvad tutvused ja sidemed. "Võiksin loetleda pika rea ametikohti, kuhu olen kandideerinud ning mis vastasid minu haridusele või olid sellest madalamate nõuetega. Mõnikord on mind peetud liiga harituks, teinekord on osutunud valituks samas kollektiivis juba mõnel muul ametikohal töötanud isik või keegi, kellel on eelnev nõutavale ametikohale analoogse töö kogemus," jutustab Mäesalu ja lisab, et ettevõtlusega tegelemine oleks tema jaoks peaaegu ainus võimalus end erialase tööga ära elatada. Plaan Viljandis kunstialast ettevõtlust arendada on Ulvi



*Mentii: FIE Ulvi Mäesalu.*

*Mentor: Ain Kabal, Advokaadibüroo Hansa Law Offices.*

*Kestus: detsember 2005 – detsember 2006.*

*Eesmärk: aidata ettevõtjal ettevõtlusmaailmas kiiremini kohaneda ning oma äriplaani edukamalt ellu viia.*



Mäesalul olnud juba 1996. aastast. “2004. a ostsin Viljandi maja, mille alumist korrust kavatsesin kasutada ettevõtluseks. Viljandi Ettevõtluskeskuse juhataja Tõnu Mõistus aitas mul ka äriplaani koostada. Kandsin end äriregistrisse ning taotlesin starditoetust keraamika põletusahju ja teiste tarbekunsti töövahendite ostmiseks ning ruumide renoveerimiseks. Kahjuks ma oma ideele Ettevõtluse Arendamise Sihtasutuselt rahalist toetust ei saanud,” ütleb naine.



Tagasilöögist hoolimata otsustas Ulvi Mäesalu osaleda EAS-i mentorlusprogrammis. Aastane programm kujutab endast kogenumate ettevõtjate (mentorite) ja alustajate (mentiide) koostööd, kogemuste jagamise-saamise eesmärgil. Paljudel alustajatel on küll ettekujutus oma tegevusvaldkonnast, kuid puuduvad ettevõtte juhtimise kogemused. Sellisel juhul on hea küsida nõu kelleltki, kes on juba varem oma firma käivitamise ja juhtimisega seotud probleemidega kokku puutunud. Tegevus toimub nii igakuiste koolituste, õppereiside kui individuaalkohtumiste nool. Ulvi Mäesalu mentoriks on advokaadibüroo Hansa Law Offices jurist Ain Kabal.

“Tänu mentorlusprogrammile olen saanud käia turunduse, ekspordi, konkurentsivõime parandamise ja ettevõtte toetamise ning strateegilise juhtimise koolitustel. Need aitasid mul täpsemalt määratleda oma ettevõtte visiooni, missiooni ja kaugemaid eesmärke ning neid teistele kursustest osavõtjatele tutvustades testida,” räägib Mäesalu. Ta ütleb, et on koolitustelt saanud vastuseid teda huvitanud küsimustele ja usub, et orienteerub nüüd paremini oma oskustes ja võimalustes, oskab leida sihtgrupe ja teenindada kliente nii, et need jääksid tööga rahule ja et see ka töötajale midagi sisse tooks.

“Olen püüdnud nendel koolitustel ja oma erialase töö käigus saada teadmisi süstematiseerida, nende üle järele mõelda ja neist järeldusi teha. Uued teadmised põimuvad automaatselt varem omandatuga. Eelarvamused ei loe, kogemus võib kinkida teistsuguse teadmise. Kollektiiviga koostöös õppimine ja kogemuste vahetamine aitab vaimul värsket püsida,” ütleb Ulvi Mäesalu.

Lähemate tulevikuplaanide kohta reedab kunstnik, et tänu osalemisele Eesti Kunstiakadeemia ning Eesti Rahvakunsti ja Käsitöö Liidu projektis “Käsitööga tööle”, mis on mõeldud väikelastega või üle 40-aastaste naiste integreerimiseks tööturule, võib teda maalitud siidisallide, gobelääni ja väikeste piltidega 16.–19. novembrini kohata Tallinnas Mardilaadal, mis on Eesti Rahvakunsti ja Käsitöö Liidu kümnes ja ühtlasi suurim rahvusliku käsitöö väljapanek Eestis.

## Veterinaarmeditsiini alase õppetöö kvaliteedi tõstmine Maaülikoolis süsteemse ettevõttepraktika korraldamise kaudu

Maaülikool annab Eestis ainukesena veterinaarmeditsiinalast kõrgharidust, mille omandamiseks läbivad tudengid mahuka osa praktilise õppe käigus. Euroopa Liidus on veterinaarõpe on tugevasti reglementeeritud ning Maaülikool on tunnustatud kõrgkoolide ridades püsimise nimel teinud viimastel aastatel suuri jõupingutusi.

Kaks aastat tagasi külastas Tartut Euroopa Liidu akrediteerimiskomisjon, mis leidis, et kuigi Veterinaarmeditsiini ja loomakasvatuse instituudi praktikate korraldus on hea, annaks üht-teist selles paremaks muuta. Komisjoni hinnang langes suures osas kokku instituudi õppejõudude ideega Euroopa Sotsiaalfondi toel praktikasüsteemi korrastada ning seda ettevõttepraktikate ja praktikabaaside võrra täiendada. Nii sündis projekt, millega alustati 2005. aasta sügisel.

Uue süsteemi järgi hakkavad loomaarstideks pürgijate praktikad toimuma kõigil kõigil viiel kursusel. Esimese kursuse jooksul läbitakse see Maaülikooli juures asuvas suurloomakliinikus loomadega lähemat tutvust tehes. Teise kursuse järgsel suvel tuleb üliõpilastel kuu aega suures loomakasvatuseettevõttes, näiteks sigalas, hobusekasvatuses või veisefarmis loomade eest hoolitseda ja loomaarsti abistada. Et kolmandal kursusel õpitakse loomade kunstlikku seemendamist teoorias, on suvel ette nähtud mõne töötava seemendustehniku assisteerimine. "Kes on selles edukas, saab ka vastava tunnistuse ning võib omal käel tööd alustada," ütleb projektijuht ja veterinaarmeditsiini instituudi teraapiaosakonna lektor Piret Kalmus. Neljandal kursusel praktiseerivad tudengid riiklikus veterinaarstruktuuris ametnike käe all ning viiendal kursusel lihatööstustes (Saaremaa, Valga või Rakvere lihatööstuses) toiduohutuse ja -hügieeni valdkonnas.

"Veterinaaria ei seisne ainult loomade ravimises, vaid üliõpilane peab teadma loomade söötmisest ja sigimisest, toiduohutusest kui paberimajandusest, et ta oleks kooli lõpetanuna võimeline otsustama, millises valdkonnas tahab edasi töötada. Praktikate kaudu saab kõige parema ettekujutuse kõigest sellest," põhjendab Kalmus. Lisaks praktikasüsteemi täiustamisele tuli projektimeeskonnal ette võtta juhendite koostamine esiteks praktikantidele ja teiseks praktikate juhendajatele. Et varem puudusid kindlad kriteeriumid praktikabaasidele, vaadati ka see nimekirja kriitilise pilguga üle ja sõlmiti uusi pikaajalisi kokkuleppeid riigiasutuste ja ettevõtetele, keda motiveerib võimalus leida tulevasi töötajaid, saada juurde

ajutisi töökäsi ning olla koolituste kaudu Maaülikooli vahendusel kursis uuemate arengutega. Esimene koolitus praktikajuhendajatele algabki novembris. Osalejate spetsifikatsioonist lähtudes on moodustatud koolitusgruppid loomaarstidele, veterinaarinspektoritele ja lihatööstuste spetsialistidele.



Testkoolituse käigus, mis katab nii pedagoogilisi kui erialaseid teemasid, loodab Maaülikooli töörühm saada esmast tagasisidet pilootprogrammi korras praktilal käinud 2., 3. ja 5. kursuse üliõpilaste tegemistele. Tudengite hinnang ettevõtte-praktikale on Piret Kalmuse

sõnul olnud üldiselt hea, kuigi nädalast praktikat veterinaar keskustes peeti liiga lühikeseks. Erinevaid soovitusi ja kommentaare juhendajatelt ja üliõpilastelt võetakse järgmise aasta praktikaid silmas pidades loomulikult arvesse. Paljuski unikaalne, s.t ekstra Maaülikooli vajadustele vastav praktikamudel peaks "vastu pidama" vähemalt järgmised kümme aastat.

Projekti lõppfaasis antakse välja brošüüri esmakursuslastele, kuhu on kokku võetud kõik see info, mis uut praktikate süsteemi ja erinevaid juhendeid puudutab. "Et tudengil oleks algusest peale teada, mis teda ees ootab," ütleb Piret Kalmus. Maaülikoolis õpib veterinaarmeditsiini üle 280 üliõpilase, 90 neist on välisstudengid (peamiselt soomlased).



*Projekti elluvijja: Maaülikool.*

*Eelarve: 824 571 krooni, sellest ESF-i toetus 618 426 krooni.*

*Kestus: oktoober 2005 – detsember 2006.*

*Eesmärk: Maaülikooli veterinaarmeditsiini eriala õppekvaliteedi tõstmine süsteemse ettevõtte praktika korraldamise läbi. Veterinaarmeditsiini erialal on käivitatud süsteempärane ja jätkusuutlik praktikasüsteem üliõpilastele ja on olemas koolitatud praktikajuhendajad.*

## Innovatsiooniaudit AS-is Hansa Candle



Projekti elluvija: AS Hansa Candle.

Toimumisaeg: august 2005.

Eesmärk: selgitada välja ettevõtte kasutamata arenguvõimalused ning pakkuda võimalusi edasiseks arenguks.

AS Hansa Candle loodi 1996. aastal legendaarse Viljandi Tuletikuvabriku järglasena rajatud AS-i Estonian Match kõrvale, kui avanes võimalus osta ära Soomes pankrotti läinud küünlavabrik. Nii töi tikuvabrikant Tarvo Moss koos soomlasest äripartneri Harri Aaltoneniga Viljandisse küünlatootmise. Nõutuimateks toodeteks, mis suures osas eksportturgudele suunduvad, on saanud õueküünlad ja teeküünlad, katsetusjärgus on lõhnküünlad. Ettevõttes töötab umbes 230 inimest, mis teeb küünlavabrikust Viljandi maakonnas suuruselt kolmanda tööandja.

1990-ndatel tähendas Eesti toodangu välismaale (esialgu Soome) viimine Harri Aaltoneni sõnul võitlemist naeruväärsete eelarvamuste ja hirmudega. Näiteks kardeti, et Eestist saabunud küünlad on radioaktiivsed või võivad käes plahvatada. "Turud olid sel ajal spetsialiseerunud, igal riigil oli oma tegija. Eestis oli sel ajal Flora palju suurem ja tuntum kaubamärk, aga see läks pankrotti," ütleb Aaltonen.

Täna peab Hansa Candle plaani laieneda Läti, Leedu ja Soome kõrval veel kolme riiki – Venemaale, Rootsi ja Saksamaale. Nende turgude kompamiseks ja hõivamiseks töötab firma koostöös Ettevõtluse Arendamise Sihtasutusega (EAS) järgmise kolme aasta jooksul välja ekspordiplaani. Suurimad kuluallikad on selle juures olnud turu-uuringud ning toodete ja tootmistegevuse eksponeerimine ning tutvustamine soovitud sihtriikides. Ajakirjanduse andmeil rajab Hansa Candle Venemaale koguni tehase, mis hakkab Rootsi jaeketi IKEA kaubamajadele küünlaid tootma. Vene üksus võib tulevikus kasvada suuremaks isegi Hansa Candle'i praegusest tegevusest.

Aastal 2005 tegi EAS Hansa Candle`ile ettepaneku osaleda Majandus- ja Kommunikatsiooniministeeriumi tellimisel algatatud innovatsiooniauditi piloot-projektis, millega sooviti kaardistada Eesti ettevõtete arenguvõimalused. Innovatsiooniauditeid korraldas EAS esimesel aastal ühtekokku 58 firmas, audiitoriteks olid Eestis tunnustatud konsultandid.

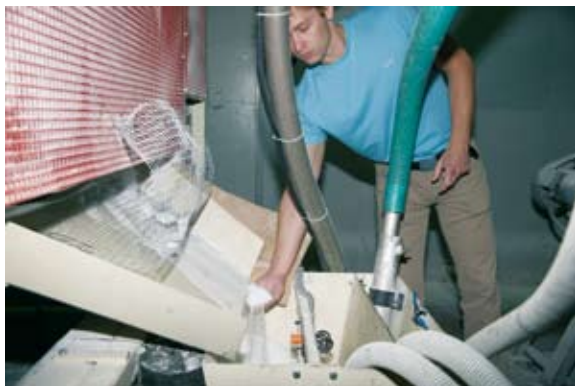
AS-i Hansa Candle konsultandiks oli Martin L. Rytberg konsultatsioonifirmast Foronte. Rytbergi hinnangul on Hansa Candle edumeelne ja suhteliselt innovatiivne ettevõtte.

“Nende edu trumbid on toote- ja tehnoloogia arendamine ning turundustöö,” ütleb Rytberg.

Hansa Candle oli esimene küünlatootja, kes hakkas teeküünlaid pakendama korrapäraselt üksteise peale. Varem pakiti teeküünlaid lihtsalt kilekottidesse, kus need läbisegi paisatult rohkem ruumi võtavad. Hansa Candle`is aga juurutati uus pakkimissüsteem, mis eeldas nii küünlatopsi ümbertegemist kui uut pakendamisseadet. Kuid kokkuvõttes võideti transpordikuludelt tervelt 30–40%, sest ühele kaubaautole mahub oluliselt rohkem küünlaid kui varem.

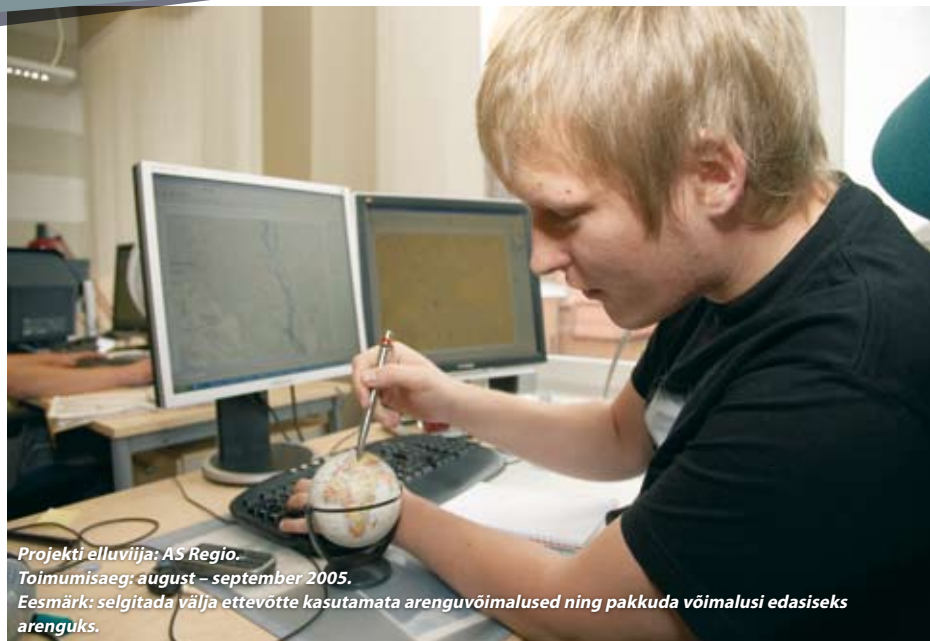
Martin L. Rytbergi sõnul tuleb Hansa Candle`il aga siiski tähelepanu pöörata juhtimisele, s.h innovatsiooni juhtimisele, tootarenduse strateegiale ja planeerimisele. Innovatsiooniauditi järel on koostöös audiitoriga välja kasvanud juba järgmised projektid – ekspordiplaan, tehnoloogia eeluuring jmt.

Hansa Candle`i edumeelsusest annab tunnistust ka vastutustundlik tootmine. Nimelt on ettevõtte osa oma tegevust viimased viis aastat käigus hoidnud tuuleenergia abil. Harri Aaltoneni sõnul on see küll tunduvalt kallim kui tavapärasel moel toodetud energia, kuid mees peab loomulikuks, et inimesed suhtuvad säästlikult keskkonda, kus nad elavad. Aaltoneni sõnul on ettevõtjad Eestis selles küsimuses isegi eesrindlikumad kui Soomes.



Praegu kuulub Hansa Candle Euroopa 20 suurema küünlatootja hulka, eesmärgiks on pääseda viie esimese sekka. Raske öelda, kas laiema tuntuse saavutamise juures on abi ka Hansa Candle`i sõsarettevõtte Estonian Match`i pääsemisest Guinnessi rekordite raamatusse. Nimelt süüdati 2004. aasta 27. novembril Viljandi Tuletikuvabriku 100. aastapäeva puhul Ugala teatri eest maailma pikim tuletikk pikkusega 6,2 meetrit ja läbimõõduga 27,5 sentimeetrit.

## Innovatsiooniaudit AS-is Regio



Projekti elluviija: AS Regio.

Toimumisaeg: august – september 2005.

Eesmärk: selgitada välja ettevõtte kasutamata arenguvõimalused ning pakkuda võimalusi edasiseks arenguks.

AS Regio asutati Tartu Ülikooli geograafide poolt missiooniga taaselustada Eesti kaardikultuur. Nii valmis esimene kaart aastal 1989. Tänapäevaks on Regio töö laienenud geoinfo ja tarkvara loomise ning hooldamise suunas. Kaartide trükkimine on endiselt oluline, kuid moodustab toodangust umbes kolm protsenti. See-eest oli Regio 2005. aastal kõige kiiremini kasvav ettevõtte Balti riikide tarkvarafirmade hulgas.

Geoinfo vallas kuulub Regiole enimkasutatav Eesti teedeandmestik ja aadressandmebaas. Kliendid kasutavad seda online-teenusena, sidudes oma andmed kaardiga. Geinfosüsteemide vallas on Regio ainuke tarkvaraarendaja, kes loob süsteeme koos töötavate andmetega. Kasutatakse enda välja töötatud tarkvarakomponente, et andmeid kaardiga siduda andmebaase ja tarkvara dubleerimata.

Möödunud aastal, mil Ettevõtluse Arendamise Sihtasutus (EAS) algatas Majandus- ja Kommunikatsiooniministeeriumi tellimisel Eesti ettevõtete arenguvõimaluste kaardistamiseks innovatsiooniauditi pilootprojekti, pälvis Regio tiitli Aasta Innovaator 2005. Regiot peeti heaks näiteks Eesti ettevõttest, kes suudab oma kõrgtehnoloogiliste toodetega edukalt konkureerida ka välisurgudel. Innovatsiooniauditeid korraldas EAS toona ühtekokku 58 firmas, audiitoriteks olid tunnustatud ja akrediteeritud konsultandid. Regios viis auditi läbi konsultant Tõnu Hein firmast HeiVäl Consulting.

“Innovaatilisi tegevusi leidsid audiitorid kahe lehekülje jagu, kuid Regio arvates olid need kõik pigem “tavalised asjad”” ütleb Regio juhatuse esimees Teet Jagomägi. “Koostöö ja kliendid olid ehk märksõnad.

Ekspertid soovitasid teha koolitusi ja tootearendust rohkem läbi põimituna Regio klientide ja partneritega. Kõik eksperti soovitatud parandamisalad olid Regiol juba varem plaanis. Selles mõttes oli tegemist väga hea hinnanguga, sest sõltumatu kõrvaltvaataja jõudis ju samadele järeldustele millele me ise. Järelikult oleme õigel teel!” tunneb Jagomägi heameelt.

Konsultant Tõnu Heina hinnangul oli innovatsiooni auditiprogrammi tarvis eelkõige selleks, et Eesti ettevõtted “ärkaksid letargiast” ning saaksid teada võimalustest, mis neil oma tegevuse arendamiseks erinevate projektide kaudu avanevad. Regio näiteks arendas koostöös HeiVäl Consultinguga pärast innovatsiooni auditit välja ekspordiplaani.

Ilmselt on Regio üks vähesi Eesti ettevõtteid, mis võib oma klientide kohta öelda, et “maakerale on ring peale tehtud”. Teet Jagomägi sõnul lisandusid hiljaaegu nüüd juba 15-liikmelisse sihtriikide “portfelli” Saudi-Araabia, India, Maroko ja Mehhiko. “Saudi-Araabiasse viisime süsteemi, millega mobiilsideoperaator saab osutada asukohapõhiseid teenuseid. Selleks on vaja installeerida sealsetesse arvutitesse meie tarkvara, ühendada see mobiiloperaatori erinevate teenustega, et saaks SMS-e ja MMS-e saata. Tulemust näidatakse kaardi peal,” selgitab Jagomägi. Ka selles süsteemis kasutatava Saudi-Araabia kaardi koostas Regio ise.

Niisuguseid megaprojekte on Regio võitnud tänu suurpartner Ericssonile. “Oleme täielikud õnneseened, et saime viis aastat tagasi Ericssoni partneriks,” räägib Jagomägi. “See on üsna suletud “klubi”!” ütleb ta. Ericsson valis mobiilide positsioneerimise alal välja väikese hulga partnereid. Regio sattumine nende sekka on mehe arvates puhas vedamine. Et selles seltskonnas aastaid vastu pidada, on nõudnud juba Regio unikaalsuse – geograafide ja informaatikute “sulam” – edukat väljamängimist.

Teet Jagomägi on seda meelt, et niisugune nišiäri on Eesti firmade jaoks peaaegu ainus võimalus rahvusvahelisel tasandil töötada. “Oleks tegemist väga suure nišiga, oleks IBM ja teised suured tegijad kohe kohal,” ütleb ta ja võrdleb maailma mõistes väikeste geniaalsete “aukude” leidmist järelnõppimisega kartulipõllul – suur traktor sõidab üle ega suuda kõiki mahajäävaid kartuleid üles korjata. Samuti ei karda Jagomägi, et uued ideed ja avastamata asjad oleksid maailmast otsa lõppenud. Ikka mõeldakse välja midagi seniolematut, nagu Google või Skype. Regiol selleks potentsiaali jagub.



Ettevõtte palgal olevatest geograafidest, kartograafidest ja informaatikutest hakkab Teet Jagomägi sõnul tekkima unikaalne ja haruldane tüüp inimesi, kes suudavad need valdkonnad omavahel ühildada.

Aastaks 2010 tahab Regio saada esmaklassiliseks asukohapõhiste lahenduste pakkujaks telekomi, logistika ja infrastruktuuri sektoritele tervel idapoolkeral.

## Noortekeskus kui võimalus noorte sotsiaalse kaasatuse suurendamisel

*Projekti elluviija: Noorteühendus Juventus.*

*Eelarve: 1 372 337 krooni, sellest ESF-i toetus 1 029 253 krooni.*

*Kestus: september 2005 – mai 2008.*

*Eesmärk: mitteformaal-haridusvaldkonnas tegutsevate Põltsamaa ja Püssi noortekeskuste jaoks loodud ja rakendatud nõustamis-, ennetus- ja tugiteenused, suurendamaks noorte sotsiaalset kaasatust.*



Noorteühendus Juventus on Põltsamaal tegutsenud alates 1999. aastast eesmärgiga koordineerida koostöös teiste haridusasutuste ja kohalike organisatsioonidega piirkonna noorsootööd. Sellest ajast alates on töö Juventusel käinud kolmel “rindel” – kohalikul tasandil noorte omaalgatuslike projektidega, maakondlikul tasandil kampaaniatega ja koolitustega noortele ja noorsootöötajatele ning rahvusvahelisel tasandil noortöövahetustega ning üle-euroopaliste koolituste-kohtumistega.

Ühenduse liikmeteks on 14–26-aastased noored, keda püütakse kaasata kodukandi igapäevaelundmusesse ning innustada kodanikualgatuse korras tegutsema oma vajaduste hüvanguks. Meetodid, mida erinevates projektides kasutatakse, annavad noortele võimaluse

õppida erinevaid sotsiaalseid oskusi, osaleda haridusteemalistes aruteludes ja töögruppidel, arendada tolerantsust ja paremat käitumist üksteise suhtes.

Oktoobris 2005 avati Põltsamaal Allika tänaval keskus, mida asukoha järgi Allika Avatud Noortekeskuseks kutsutakse. Juventus juhataja esimees Heidi Klamp ütleb, et Põltsamaal puudus koht, kus noored saaksid omavanustega suhelda ja aega veeta. Klambi sõnul käib keskusest päeva jooksul läbi ligi 50 koolilast.

Põltsamaal noortekeskuse käivitamise projekt nägi ette sarnase keskuse rajamist ka mõnda teise linna. Koostööpartneriks valiti Püssi Ida-Virumaal. Ühiselt taotleti toetust Euroopa Sotsiaalfondist, et kummaski linnas arendada noortekeskusest välja midagi enam kui tavaline ajaveetmiskoht. Heidi Klamp ütleb, et varem ei ole Eestis noortekeskuste sotsiaalsete oskuste õppimiskoha rolli omistatud. Juventus siht on aga luua kohalikele noortele tingimused ja võimalused eneseharimiseks ja eneseteostuseks ning ennetada



seeläbi põhikoolist väljalangemist ja tõsta konkurentsivõimet tööturul.

Juventuse kodulehekülje [www.nyjuventus.ee](http://www.nyjuventus.ee) andmeil pakub Põltsamaa Allikakeskus noortele 13 erinevat teenust. Vaba aja sisustamine (kõikvõimalike laua- ja arvutimängude, muusikakuulamise, filmivaatamise, ajakirja- ja lehelugemisega); omaalgatusprojektide ja ürituste (nt klassiõhtud, filmi- ja luuleõhtud, infoüritused, koolitused) korraldamine; karjäärinõustamise, psühholoogilise nõustamise ja ohvriabi pakkumine ning ühiskondliku töö, puhke-, matka- ja töölaagrite korraldamine on vaid mõned teenused pikas nimekirjas. Püssi Avatud Noortekeskuses tegutsevad kergejõustiku, poksi, lauatennise ja breiktantsu ringid. Ida-Virumaal on omaette ülesandeks ka eesti ja vene noorte omavahelise suhtluse toetamine. Kui Põltsamaa keskuses töötab kell 13.00–20.00 igapäevaselt kaks, siis Püssis üks töötaja, kes tegelevad sinna kogunenud noortega vastavalt nende huvidele ja vajadustele. Projektide raames kaasatakse teisi liidreid, kes loövad kaasa vabatahtlikena.

Keskuse külastajale kehtivad omad reeglid. Näiteks on seal karmilt keelatud alkoholi tarvitamine ja suitsetamine. Samuti jälgitakse, et lapsed ei lööks keskuses lulli ajal, mil peaksid tegelikult istuma koolitundides. "Põltsamaal on kõige popim teenus rahvusvaheline töö," räägib Heidi Klamp. "Meilt on kaks noort vabatahtlikuna läinud aastaks Saksamaale ja Šotimaale, üks läheb kohe Makedooniasse." Šotimaal vajas abilist puuetega noorte keskus, Makedoonias ürituste korraldajat üks teatritrupp. Põltsamaa keskuses töötab vastukaaluks noormees Hispaaniast, kes püüab eesti noori arvutite tagant eemale meelitada, õpetades neile hispaania keelt ja esimesi võtteid DJ-töös.

Noorsoovahetuse korras on põltsamaalased teinud 2006. aastal koostööd noorteorganisatsioonidega Assoori saartelt (Portugalist), Saksamaalt ning Šotimaalt, mille kaudu sai 24 Põltsamaa noort rahvusvahelise projektikogemuse välismaal. Aprillis käis Eestis 8-liikmeline grupp Palestiinast, Liibabonist ja Maltalt pärit noori.

Juventuse noortekeskuste jätkusuutlikkuse pärast Heidi Klamp ei muretse. Kui praegu saadakse töötajate hõivamise ja keskuse tööhoidmise jaoks toetust Euroopa Sotsiaalfondist, siis tulevikus on lubanud täiel määral olla alla panna omavalitsused. Allika Avatud Noortekeskuse tulevikku on silmas peetud koguni Põltsamaa linna värskes arengukavas.





**ISBN 978-9985-9802-1-7**

**1. prioriteedi ja meetme 1.3 rakendusasutus:**

**Sotsiaalministeerium**

**e-post: [sotsiaalfond@sm.ee](mailto:sotsiaalfond@sm.ee)**

**tel: 626 9187**

**[www.sm.ee](http://www.sm.ee)**

**Meetme 1.3 rakendusüksus:**

Tööturuamet

[www.tta.ee/esf](http://www.tta.ee/esf)

**Meetme 1.1 rakendusüksus:**

Elukestva Õppe Arendamise Sihtasutus Innove

[www.innove.ee/struktuuritoetused](http://www.innove.ee/struktuuritoetused)

**Meetme 1.1 rakendusasutus:**

Haridus- ja Teadusministeerium

[www.hm.ee](http://www.hm.ee)

**Meetme 1.2 rakendusüksus:**

Ettevõtluse Arendamise Sihtasutus

[www.eas.ee](http://www.eas.ee)

**Meetme 1.2 rakendusasutus:**

Majandus- ja Kommunikatsiooniministeerium

[www.mkm.ee](http://www.mkm.ee)

**Meetme 1.4 rakendusasutus ja rakendusüksus:**

Riigikantselei

[www.riigikantselei.ee/haldusmeede](http://www.riigikantselei.ee/haldusmeede)