

Koolitustoetuse mõjude hindamine

Kadri Kuusk

Oktoober 2007

Uuring on valminud Majandus- ja Kommuni-
katsiooniministeeriumi toetusel.



Poliitikauuringute Keskus PRAXIS
Estonia pst. 3/5, 10143 Tallinn
tel 640 9000
faks 640 9001
e-post praxis@praxis.ee

Töö autor tänab meeldiva koostöö, abi ja kasulike kommentaaride eest Charles Moncki, Tarmo Kalvetit, Marek Tiitsu, Andres Võrku, Anne Jürgensoni, Marre Karu, InterAct Projektid & Koolitus OÜ-d, uuringukeskus Klaster'it, Sigrid Vestmanni, Varmo Pilti, Anu-Maaja Pallokit, Pirko Konsat, Piret Loometsa, Piret Koobast, Allar Korjast, Pille-Liis Kellot, projekti juhtrühma liikmeid, uuringus osalenud ettevõtjaid ja kõiki teisi, kes nõustusid jagama oma koolitustoetuse kasutamise seotud kogemusi.

Hindamisega seotud intervjuusid aitas läbi viia: InterAct Projektid & Koolitus OÜ.

Sisukord

1. Ülevaade programmist.....	4
1.1. Programmi lühikirjeldus.....	4
1.2. Programmiteooria.....	7
2. Metoodika lühiülevaade.....	8
3. Hindamistulemused	10
3.1. Asjakohasus	10
3.2. Tõhusus.....	13
3.3. Mõjusus	16
Lisa 1. Andmeid koolitustoetuse programmi kohta	25
Lisa 2. Tähelepanekuid koolitusturu arengutest aastatel 2004 - 2006	32
Lisa 3. Veebiküsitluse tulemused.....	34
Küsimustik A. Koolitustoetuse saajad	34

1. Ülevaade programmist

1.1. Programmi lühikirjeldus

Eesti väike- ja keskmise suurusega ettevõtete arendamisele suunatud poliitika 2002-2006 „Ettevõtlik Eesti“ seab inimeste teadmiste ja oskuste arendamise oma tähtsaimaks eesmärgiks. Ettevõtete jaoks on kvalifitseeritud tööliste ja spetsialistide puudumine saanud olulisimaks arengut takistavaks probleemiks.¹ EAS on ettevõtjate ja töötajate koolitust toetanud alates 2001. aastast. Alates 2004. aastast finantseeritakse koolitustoetusi lisaks riigieelarvele ka Euroopa Liidu struktuurivahenditest ja strateegiliseks alusdokumendiks meetmele on Riiklik Arengukava (RAK). Koolitustoetust rahastatakse RAKi meetme 1.2 “Inimressursi arendamine ettevõtete majandusliku konkurentsivõime suurendamiseks” raames. Koos struktuurifondide avanemisega programmi maht mitmekordistus ja on kahel viimasel aastal küündinud üle 20 mln kr. Toetavate projektide hulk kasvas veelgi enam ja 2004. a rahastas EAS üle 300 koolitusprojekti. Koolitustoetuse rahastamisest annab ülevaate tabel 1.

Tabel 1. Koolitustoetuse rahastamine 2003-2005 (tk, mln kr)

Aasta	Taotlused	Vastavad taotlused	Rahuldatud taotlused	Kokku avalik sektor	Era-sektor
2003	67	62	57	4,8	5,5
2004	466	336	267/562	9,1/10,3	4,9/6,3
2005	807	663	615	29,4	18,1

Allikas: EASi andmebaas. Autori arvutused.

Märkused: Andmed kajastavad planeeritud summasid, mitte tegelikke väljamakseid/kulutusi. 2004. a osas tähistab esimene number struktuurifondide projekte, teine ka Eesti eelarvest rahastatud projekte. 2004.a Eesti eelarvest planeeritud projektidest tehti väljamakseid vaid 295st vaid 192le, 1,2 mln kr-st 0,7 mln kr. na – andmed puuduvad.

Toetuse algaastatel oli programmi peamiseks eesmärgiks ärikoolituse osas üsnagi umbmäärane ja väheambitsioonikas „toetada VKEte ja FIEde osalemist ärialastel koolitustel, et suurendada rahalise toetuse kaudu ettevõtjate huvi kaasaegsete äri- ja juhtimisalaste teadmiste omandamise vastu.“² Töötajate ümberõppe ja täiendkoolituse meetme eesmärgiks oli aga vägagi konkreetne ettevõtte majandustegevuse arenguga otseselt seostatav “ettevõtjate majandustegevuse laiendamise seotud uute töötajate väljaõppe ja olemasolevate töötajate täiendõppe projektide finantseerimine.“ Tänapäevaks on koolitustoetuse eemärk oluliselt edasi arenenud ja kõlab ministri määruses järgmiselt: „Koolitustoetuse eesmärgiks on toetada ettevõtjate ja ettevõtetes töötavate inimeste täiendus- ja ümberõpet, et säilitada ja tõsta töötajate konkurentsivõimet tööturul, arendada ettevõtlikkust, luua tingimused uute töökohtade tekkeks ning suurendada inimeste võimekust teadus- ja arendustegevuse ning tehnoloogia arendamise valdkonnas.“ Meetme spetsiifilised eemärgid on:

1. Saavutada investeeringute kasv tööjõu täiend- ja ümberõppesse, eriti just ettevõtete poolt oma tootlikkuse ja konkurentsivõime suurendamiseks tehtavate tööjõu- investeeringute kasv
2. Julgustada potentsiaalseid ettevõtjaid ettevõtlusega alustama, pakkudes neile vajalikke ärijuhtimise alaseid oskuseid

¹ Riiklik Arengukava 2004-2006.

² Koolitustoetus. <http://www.erd.ee/tug-kool.html> .14.05.2003

3. Suurendada juhtide teadlikkust uute juhtimismeetodite alal, samuti ka ekspordi ja turunduse alal;
4. Võimaldada ettevõtetes uute tehnoloogiate ja kvaliteedijuhtimise süsteemide kasutuselevõttu toetades töötajate vastavat väljaõpet nende rakendamiseks.

Toetuste jagamist reguleerib Majandus- ja kommunikatsiooniministri määrus nr. 134 15. juunist 2004.a. Alates 2002. aastast on programmi reguleerivad alused läbi teinud mitmeid muudatusi. Koolitustoetuse programmi tingimused ja nendes tehtud peamised muudatused on esitatud tabelis 2. Varem eraldiseisvad juhtimiskoolituse (ühistoetus nõustamisega) ning täiend- ja ümberõppe programmid on alates 2004. aastast ühendatud. Tänapäevane koolitustoetuse programm rahastab:

- nii kitsast tööalast koolitust, kus saadavad oskused ja teadmised on otseselt rakendatavad ainult töötaja praegusel või tulevasel töökohal toetuse saaja juures ning need ei ole kasutatavad teiste ettevõtjate juures või teistes ettevõtluse valdkondades või on seda piiratud määral
- kui ka üldist töö- ja juhtimisalast koolitust, kus saadavad oskused ja teadmised on laialdaselt kasutatavad ka teiste ettevõtjate juures või teistes töövaldkondades.

Olenevalt ettevõtte ja koolituse tüübist on nõutav omafinantseering 25-75%. Maksimum piirmäär toetusel puudub, küll aga on administratiivsete kulude katmiseks kehtestatud miinimummäär 3000 kr (alates 2005.a). Alates 2005. aastast rahastatakse koolitustoetuse meetme raames ka EASi poolseid koolituskava elluviimisega seotud kulutusi. Viimased kooskõlastatakse EASi ja MKMi vahelises halduslepingus.

Tabel 2. Koolitustoetuse programmi tingimuste muutumine aastatel 2002-2005

Tingimus	Koolitustoetuse programmi kord (2002)	Koolitustoetuse ministri määrus (2004)	Määruse muutmine (2005)
Taotlejad	<ul style="list-style-type: none"> • VKE ja FIEd, kusjuures: • Tootmisettevõtetel kuni 250 töötajat • Kaubandus- ja teenindustettevõtetel kuni 50 töötajat 	<ul style="list-style-type: none"> • Äriregistrisse kantud äriühing • FIE • Ettevõtjate ühendus • Kutseühendus 	<ul style="list-style-type: none"> • Kuni 50 töötajat • Käive kuni 50 mln kr või bilansimaht kuni 25 mln kr • Tegutsenud (registreeritud) alla 1.a.
Regioon	• Eesti	• Eesti	• Eesti
Väljastatud taotleja tegevusalad		<ul style="list-style-type: none"> • Põllumajandus • Jahindus, metsamajandus • Kalandus • Hulgi- ja jaekaubandus • Finantsvahendus • Kinnisvaraala tegevus • Alkohoolsete jookide ja tubaka tootmine • Hasartmängude ja kihlvedude korraldamine 	Sama.
Summa	Kuni 7 000 kr aastas.		Min 3 000 kr
Toetuse määr	Kuni 50%	• Üldine töö- ja juhtimisalane koolitus	Sama.

		<ul style="list-style-type: none"> - VKEd kuni 70% - Suurettevõtted kuni 50% • Kitsas tööalane koolitus - VKEd kuni 35% - Suurettevõtted kuni 25% 	
Sagedus	Kuni 2 korda aastas.		
Toetatavad tegevused		<ul style="list-style-type: none"> • Üldisel töö- ja juhtimisel koolitusel osalemine • Kitsal tööalasel koolitusel osalemine 	Sama.
Välistused	<ul style="list-style-type: none"> • Täiend- ja ümberõpe • Diplomi- ja magistriõpe 	<ul style="list-style-type: none"> • Töötajate üldise haridustaseme tõstmisega seotud koolitus • Töötute koolitust ja ümberõpet • Taotleja organisatsioonisisest koolitust taotleja organisatsioonisisest koolitaja poolt • Erialastel seminaridel ja konverentsidel osalemist • Foorumitel, teabe- ja infopäevadel osalemist • Tarkvaraalast koolitust ning arvutiõpet • Keeleõpet, välja arvatud erialase töökeele õpet • Transpordivahendi juhtimisõiguse taotlemiseks läbiviidavat koolitust 	<ul style="list-style-type: none"> • Töötajate üldise haridustaseme tõstmisega seotud koolitus • Töötute koolitust ja ümberõpet • Taotleja organisatsioonisisest koolitust taotleja organisatsioonisisest koolitaja poolt • Konverentsidel osalemist • Foorumitel, teabe- ja infopäevadel osalemist • Keeleõpet, välja arvatud erialase töökeele õpet • Transpordivahendi juhtimisõiguse ja täiendava kategooria taotlemiseks läbiviidavat koolitust • Õppereisidel osalemist ja praktikat
Taotlemine	<ul style="list-style-type: none"> • Pidev 	<ul style="list-style-type: none"> • Pidev 	<ul style="list-style-type: none"> • Pidev
Eelistused	<ul style="list-style-type: none"> • Tootmise ja kohaliku toorme väärtustamisega seotud projektid • Naistevõtjate projektid • Turismi arendamise projektid 	<ul style="list-style-type: none"> • Seotud ettevõtja käibe kasvuga väljaspool Eestit • Seotud uuendusliku ja nüüdisaegse juhtimismeetodi või tootmistehnoloogia juurutamisega • Seotud uute töökohtade loomisega 	<ul style="list-style-type: none"> • Seotud ettevõtja käibe kasvuga väljaspool Eestit • Seotud uuendusliku ja nüüdisaegse juhtimismeetodi või tootmistehnoloogia juurutamisega • Seotud uute töökohtade loomisega

Allikas: Majandusministri määrused. Regionaalarengu agentuuri programmdokument.

1.2. Programmiteooria

Koolitus on valdkond, kus turutõrke argumenti riigi sekkumiseks peetakse küllaltki tugevaks. Esiteks, on töötajate oskuste ja tootlikkuse vahelisest positiivsest seosest olemas küllaltki selge tõendusmaterjal. Teiseks, on mitmeid põhjuseid miks nii töötajate kui tööandjate investeeringud koolitusse võivad olla ühiskonna seisukohalt liigmadalad.³ Peamine laialdaselt tunnustamist leidnud argument riigi sekkumiseks tugineb väitele, et koolitusest saadav kasu jaguneb tööandjate (tootlikkuse tõus), töötajate (sissetulekute kasv ja paremad karjääriväljavaated) ning ühiskonna kui terviku vahel (edukam majandusareng)⁴. Seega, kui koolituse rahastamine oleks vaid ettevõtjate kanda, siis investeeritaks koolitusse liialt vähe, ja seda eelkõige universaalsesse oskustesse (*transferable skills*), mis oleksid kasulikud ka nii teistele ettevõtjatele kui ühiskondlikul tasandil. Ilma riigipoolse sekkumiseta investeeriksid ettevõtjad vaid ettevõttespetsiifilistesse oskustesse.⁵ Teine oluline probleem seondub informatsiooni olemasolu ja levitamise koolitusturu pakkumiste/võimaluste ning koolituste/koolitajate kvaliteedi kohta. Sageli on informatsioon olulisemate koolitusteenuse pakujate kohta lünklik või puudub sootuks.

Lisaks eeltoodud turutõrke argumendile on uuringud toonud esile veel mitmeid koolitusega seotud VKEte spetsiifilisi probleeme:

- **Töötajate üleostmise** (*poaching problem*) – mistõttu, nagu eelpool mainitud, saavad töötaja koolitamisest lisaks antud ettevõtjale kasu ka tulevased tööandjad ja töötaja ise. VKEte seas on probleem võimendatud, kuna reeglina on töötajate voolavus VKEes kõrgem, seda osaliselt piiratud karjäärivõimaluste tõttu.
- **Informatsiooni probleem** – tööandjad ja töötajad ei pruugi olla võimelised hindama koolituse kvaliteeti ja kasulikkust ettevõtte majandusnäitajatele. VKEd on eriti mõjutatud, kuna neil on koolituse kasulikkusest vähene kogemus ja informatsiooni omandamise kulud jagunevad vaid piiratud arvu töötajate vahel. Informatsiooni probleem seondub eelmises punktis kirjeldatud koolituse kasulikkuse teemaga – lisaks sellele, et osa tegelikku kasu saavad töötajad/teised tööandjad, vähendavad koolituse hinnangulist tulusust ka puudulikud teadmised hindamiseks koolitusest saadavaid tegelikke tulusid.
- **Laenuturu mittetäiuslikkus** – kuigi koolitus toob ettevõttele pikaajalist kasu on see sageli liiga kulukas ning ettevõtjal ei pruugi olla rahalisi vahendeid koolitusse investeerimiseks. VKEdel esineb krediidipiiranguid keskmisest sagedamini. Samas tuleb märkida, et antud probleemi ei tuleks sugugi lahendada töötajate koolitamise reguleerimise kaudu, vaid tegeledes pigem otse rahaliste vahendite kättesaadavuse tagamisega (Becker 1964).⁶
- **Siirdekulud** – töötaja koolitusel viibitud ajaga seotud kulutused on väikestes ettevõtetes suuremad, kuna töökohustused on sagedamini spetsiifilised ja teised töötajad ei saa neid täita töötaja eemalviibimise ajal.

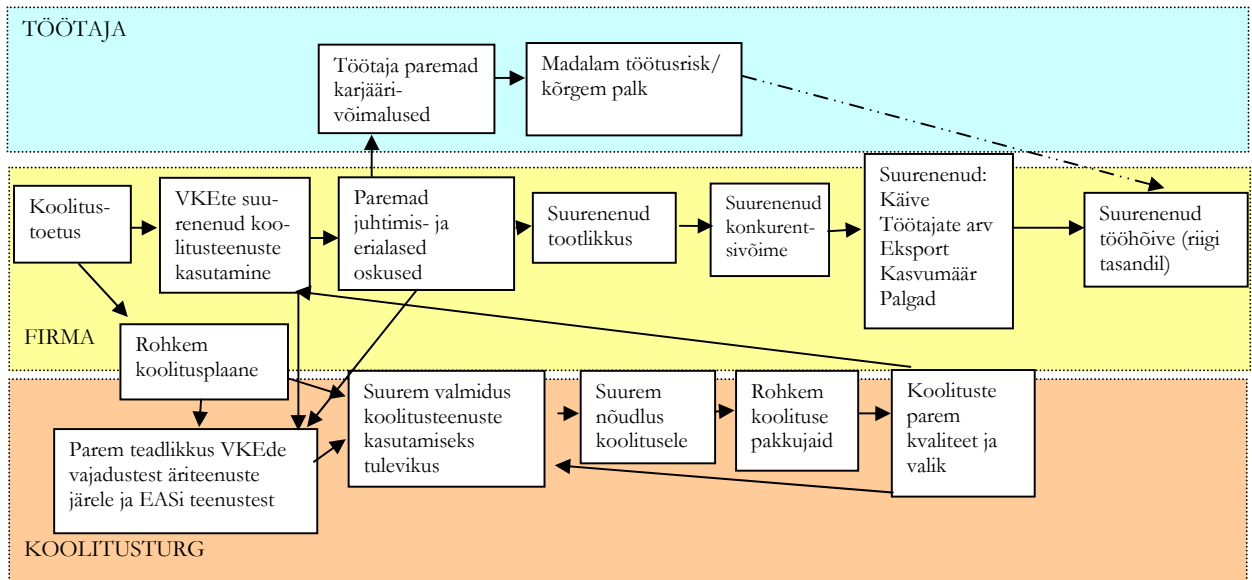
Koolitustoetuse programmi mõjude loogika on esitatud alloleval joonisel.

³ Koolituse toetamise põhjenduste analüüsimisel tuleb kindlasti eristada universaalset, kõigi ettevõtete juures rakendatavat koolitust ja spetsiifilist, konkreetse ettevõttega seotud koolitust.

⁴ HM Treasury (2002). Enterprise Britain: a modern approach to meeting the enterprise challenge. HM Treasury November 2002. <http://www.hm-treasury.gov.uk/media//62737/advertbrit02part2-157kb.pdf>.

⁵ Steve Johnson (2005). SME Support Policy: Efficiency, Equity, Ideology or Vote-Seeking?

⁶ Becker, G. (1964), Human Capital. Chicago: University of Chicago Press.

Joonis 1. Koolitustoetuse programmi mõjude loogika⁷

Vastavalt joonisel esitatule kaasnevad koolitustoetusega potentsiaalselt kolme liiki mõjud:

1. Koolitava ettevõtte konkurentsivõime suureneb tänu **tootlikkuse kasvule, mis kaasneb töötajate oskuste paranemisega ja uute omandatud oskuste rakendamisega tööl**. See omakorda toob kaasa ettevõtte kiirema arengu ja eeldatavasti töökohtade kasvu riigi tasandil. Samas tuleb märkida, et kuigi paljudes riikides on VKEde koolitustoetuste programmid olemas, ei ole erinevalt indiviididele suunatud programmide mõjude hindamise rohketele uuringutele ettevõtetele suunatud programmide osas samaväärselt laialdast hindamiskogemust. Seetõttu hinnangud taoliste programmide tulemuslikkuse osas ettevõtete majandustulemustele peaaegu et puuduvad.
2. Paranevad töötajate oskused tuues kaasa **paremad karjääri-võimalusi, kõrgema palgataseme ja madalama töötusrisiki**.
3. Suurenenud ja teadlikuma nõudluse tulemusel **areneb koolitusturg – paranevad pakutavate koolituste kvaliteet ja loetelu**. Turu arengut toetavad nii toetuse kaasabil tehtud kulutused kui ka muutused ettevõtjate teadmistes ja käitumises koolituse vallas, mistõttu suureneb nõudlus koolitusteenuse järele ka pikaajaliselt.

2. Metoodika lühiülevaade

Kuna hindamise eesmärk on lisaks mõjude analüüsile saada teavet ka programmide toimimisest ja asjakohasusest, siis kasutati peamiselt **kvalitatiivseid meetodeid ja projekti tasandi ehk „alt-üles“ lähenemist**.

Koolitustoetuse hindamine keskendus küsimustele, kas programm on asjakohane ja vastab kasusaajate vajadustele ning kas programm on saavutanud seatud eesmärgid. Hindamine põhineb

⁷ Joonis ei sisalda multiplikaatori efekte (*multiplier effects*) jmt teisesid mõjusid.

esmajoones **veebiküsitlusel ja (poolstruktureeritud) personaalintervjuudel ettevõtte juhtidega/projektijuhtidega**. Intervjuude eesmärk oli saada detailset teavet programmi toimimisest ja mõjudest kasusaajatele, ning hinnata toetuse lisanduvust. Hindamisele kuulusid 2004. aastal rahastatud projektid. Kokku viidi läbi 15 intervjuud toetust saanud ettevõtetega ja 8 intervjuud koolitusettevõttega. Lisaks toimus kaks veebiküsitlust⁸:

- Kõigi 2004.a toetust saanute seas (114 vastanut 242st kasusaanud ettevõttest – 47%)
- Kõigi 2004.a toetust taotlenud, kuid mittesaanute seas (11 vastanut 148st taotlenud ettevõttest – 7%).⁹

Samuti intervjueriti programmide juhtimise ja poliitikate kujundamisega seotud huvitatud osapooli, et hinnata toetuse asjakohasust ja programmi juhtimist ning koolitusturu arenguid.

Küsimustikes ja intervjuudes keskenduti ennekõike projektide tulemustele/mõjudele ning arvestades, et mitmeid mõjusid on keerukas mõõta (kas ajaliselt on liialt vara mõjude ilmumiseks või on mõjud loomult hinnangulised – nt konkurentsivõime muutus), siis ka ettevõtte sisestele protsessidele. EASist toetuse taotlemisprotseduure, suhtlemist ettevõtetega projekti elluviimise etapis ja kasusaajate rahulolu EASiga üldisemalt käsitleti vaid sedavõrd, kui see on mõjude hindamisel oluline.

Lisaks viidi läbi **8 personaalintervjuud koolitusettevõtetega** eesmärgiga saada teavet koolitusturu hetkeolukorrast ja arengutest viimasel paaril aastal ning sellest, kuidas toetus on turgu mõjutanud.

Toetuse puhasmõju hindamisel lähtuti alljärgnevast metoodikast ja eeldustest:

- **Tühikoormus** (*deadweight*) – väljundid, mis oleks loodud ka ilma toetuseta. Tühikoormuse analüüs põhineb kasusaajate hinnangutel, mis oleks juhtunud, kui nad ei oleks toetust saanud. Hinnangute teadasaamiseks kasutati järgmisi küsimusi:

- Kas oleksite alustanud/oleksite saanud alustada projekti ilma toetuseta/väiksema toetusega?
- Kas toetus muutis Teie investeringuplaane (maht/ajastus/sisu)?

Objektiivsuse huvides kasutati võimaluse korral intervjuerija, mitte vastaja hinnanguid.

- **Lekkimine** (*leakage*) – väljundid, millest kasusaajad paiknevad väljaspool programmi/projekti sihtpiirkonda või –gruppi.

Lekkimine ei ole probleem, kuna koolitustoetuse puhul on abikõlblikud kogu Eesti ettevõtted.

- **Ümberpaiknemine** (*displacement*) – väljundid, mis loodi teiste samalaadsete väljundite arvel antud piirkonnas. Ümberpaiknemine võib esineda nii tootmisfaktorite kui ka tooteturul.

Ümberpaiknemist hinnati ettevõtte majandussektori ja ekspordi osakaalu järgi käibest. Ümberpaiknemine võib aset leida ka koolitusturul, kui toetus toob kaasa koolituskursuste hinna tõusu või töötajate liikumisse koolitussektoris. Taoliste teiseste mõjude otsene hindamine oli siiski väljaspool antud uuringu võimalusi.

⁸ Veebiküsitluste tulemused on esitatud Lisas 3.

⁹ Kuna toetust mittesaanute veebiküsitluse vastusprotsent osutus madalaks, siis neid tulemusi hindamisel ei käsitleta. Protsent jäi madalaks eelkõige seetõttu, et ettevõtted keeldusid küsimustikule vastamast, kuna neil oli EASiga suhtlemisest väga ebameeldiv kogemus. Samuti oli ettevõtjatel raskusi nii mitu aastat tagasi taotletud väikese toetuse meenutamiseks.

- **Asendamine** (*substitution*) – väljundid, mis on saavutatud seeläbi, et ettevõtte asendas toetuse kasutamiseks ühe tegevuse teise samalaadsega.¹⁰

Asendamist ei olnud võimalik käesoleva hindamise käigus analüüsida.

Samuti hinnati **käitumuslikku lisanduvust** (*behavioral additionality*) ehk muutusi kasusaajate käitumises (nt suurem valmidus koolitusteenuste kasutamiseks tulevikus).

Käesolev hindamine võttis programmi tulemuslikkusele ja ülesehitusele hinnangu andmisel aluseks RAKis toodud eesmärgi ja indikaatorid (vt tabel 3).

Tabel 3. Tulemuslikkuse hindamise indikaatorid ja seatud eesmärgid

Indikaator	Ühik	2003			2004			2005		
		Ees-märk	Prog-noos*	Tegelik	Ees-märk	Prog-noos*	Tegelik	Ees-märk	Prog-noos*	Tegelik
Tulemused										
Kasusaajate rahulolu koolitusega	%	na	na	na	90	na	>90%	90	na	>90%
Omafinantseering	Mln kr	2,5	na	na	12	4,9	na	15	18,1	na
Mõjud										
Loodud või säilitatud töökohad	Arv	500	na	na	1 600	na	na	2 000	na	na
Käibe kasv töötaja kohta	%	na	na	na	10	na	na	10	na	na
Muud										
Koolitatud	Arv	500	na	na	1 200	1 289	1110	1 900	6 044	na
Toetatud ettevõtted	Arv	70/30	na	na	700	na	243	na	na	460

Allikas: EASi andmebaas. EASi strateegia- ja programmidokumendid. Autori arvutused.

* Prognoos – põhineb toetust saanud taotlustes esitatud prognoosidel.

na – andmed puuduvad.

3. Hindamistulemused

3.1. Asjakohasus

Ettevõtete toetamise põhjendatus

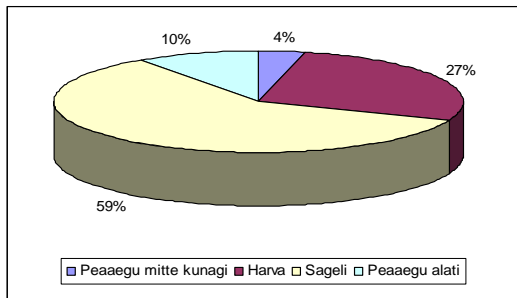
Eestis võib toetusprogrammi pidada jätkuvalt asjakohaseks arvestades, et 42% VKEde jaoks on töötajate koolitamisel suurimaks takistuseks koolituse maksumus.¹¹ Ka koolitustoetuse saajate seas läbi viidu küsitlus näitas, et vaid kolmandik ei ole pidanud vajalikest koolitustest loobuma kõrge koolituse hind tõttu (vt joonis 2). Samuti on ettevõtte juhtidest lõpetanud kõrgkoolis äri või juhtimisega seotud eriala 24%. Peale selle viitavad uuringud ka asjaolule, et madala teadlikkuse ja koolitusvajaduse alatähtsustamise tulemusena ei hinda väikeettevõtted tihti koolituse positiivseid mõjusid ja ei tegele aktiivselt töötajate koolitamisega.¹²

¹⁰ Näiteks asendati toetuse tulemusel praegune töötaja eelnevalt töötatud staatuses olnud inimesega ja uut töökohta seega ei loodud.

¹¹ Eesti väikese ja keskmise suurusega ettevõtete arengusuundumused. Saar Poll, August 2005.

¹² Ibid.

Joonis 2. Kui sageli on Teie ettevõtte kõrge koolituse hinna tõttu loobunud vajalikel koolitustel osalemisest?



Allikas: PRAXISE veebiküsitlus.

Programmi vastavus Riikliku Arengukava eesmärkidele

Koolitustoetuse eemärk on „toetada ettevõtjate ja ettevõtetes töötavate inimeste täiendus- ja ümberõpet, et säilitada ja tõsta töötajate konkurentsivõimet tööturul, arendada ettevõtlikkust, luua tingimused uute töökohtade tekkeks ning suurendada inimeste võimekust teadus- ja arendustegevuse ning tehnoloogia arendamise valdkonnas.“ Toetuse vastavus meetme spetsiifilistele eesmärkide lõikes on järgmine:

1. Saavutada investeeringute kasv tööjõu täiend- ja ümberõppesse, eriti just ettevõtete poolt oma tootlikkuse ja konkurentsivõime suurendamiseks tehtavate tööjõuinvesteeringute kasv.

Vt 3.3. Mõjus.

2. Julgustada potentsiaalseid ettevõtjaid ettevõtlusega alustama, pakkudes neile vajalikke ärijuhtimise alaseid oskuseid.

Sellega tegeletakse, kuid see ei toimu antud hindamisprojekti raames käsitletud koolitustoetuse raames.

3. Suurendada juhtide teadlikkust uute juhtimismeetodite alal, samuti ka ekspordi ja turunduse alal.

Üldiste juhtimiskoolituste osakaal on kõrge, kuid turundusele (mida ka ettevõtted ise probleemina näevad) läheb alla 1% toetussummadest (vt tabel 13).

4. Võimaldada ettevõtetes uute tehnoloogiate ja kvaliteedijuhtimise süsteemide kasutuselevõttu toetades töötajate vastavat väljaõpet nende rakendamiseks.

Kvaliteedijuhtimissüsteemide seonduv õpe hõlmab ~12% toetussummadest, kuid otseselt tarkvaraala koolitus on üks väiksemamahulisi valdkondi.

Seega on toetuse jaotus koolitusvaldkondade lõikes veidi tasakaalust väljas. Kas probleem on nõudlus- või pakkumispooles või programmi enda toimimises, selle hindamiseks puuduvad andmed.

Koolituste kvaliteet

Kuigi toetuse saajad on reeglina koolitusega rahul olnud, on mure vähese teabe üle koolituste ja koolitajate kvaliteedi osas ettevõtetel üks peamistest. Samas ei ole EAS seni koolituste kvaliteedi monitooringuga tegelenud.

Abikõlblikud taotlejad

Toetus on suunatud kõigile tingimustele vastavatele ettevõtetele ja märkimisväärsed harulised-koolitusvaldkondlikud eelistused taotluste hindamisel puuduvad. Kuigi „uuendusliku ja nüüdisaegse juhtimismeetodi või tootmistehnoloogia juurutamisega” seotud koolitused saavad hindamisel boonuspunkte ei ole see taganud taoliste koolituste suurt osakaalu toetuse kasutamisel.

Toetuse määr

Toetuse määr varieerub koolituse liigi (üldine töö- ja juhtimisalane koolitus vs kitsas tööalane koolitus) ja ettevõtte suuruse (VKEd vs suurettvõtted) alusel. Nagu pt-s 1.2 Programmiteooria on märgitud, on kitsa erialase koolituse toetamine madalama määraga põhjendatud. Samuti on õigustatud VKEde kõrgema määraga toetamine, kuna viimastel on reeglina suuremaid raskusi ja vähem motivatsiooni töötajate koolitamisega. Mõjususe seisukohalt saaks programmi täiustada toetuse määra täiendava diferentseerimisega (vt pt 3.3 Mõjusus).

Programmi muud tingimused

Kasusaajad olid üldiselt tingimustega rahul. Intervjuude käigus märgiti katmata soovidenähtena ära praktikat ja külastusvisiite (*study visits*) välismaal. Pigem nähti probleeme Eesti kutseõppesüsteemi puudujääkides.

Koolitusturg

Lisaks nõudluspoolele on Eestis probleeme ka koolitusturu toimimisega, sest sobiva kvalifikatsiooniga koolitaja leidmist märkis olulise takistusena ära 22% ettevõtetest.¹³ Koolitusturu pakkumispool ei ole veel elujõuliseks ja täiemahuliseks välja arenenud. Probleemidena võib välja tuua puudujäägid koolitusteenuse kvaliteedis ja valikus (nii teemade lõikes kui ka teemade sees). Sellises olukorras võib nõudluse suur kasv paratamatult kaasa tuua hinnatõusu, kui pakkumispool areng järgi ei jõua. Seega peaks koolitusega seotud eesmärkidele ja tegevustele suunatud toetus hõlmama ka pakkumispoolset komponenti.

Intervjuude käigus ei kurtnud ei ettevõtted ega ka koolitusettevõtted koolituste kvaliteedi üle. Koolitusettevõtted märkisid ära asjaolu, et on turule viimastel aastatel juurde tulnud uued tegijad, kelle kvaliteedi osas ei ole sageli selgust. Samuti leidub jätkuvalt veel nõ loengupidajaid mitte koolitajaid. Ettevõtted mainisid probleeme tootmise juhtimise ja efektiivsuse tõstmise teemaliste koolituste leidmisel. Samuti soovisid mõned ettevõtted saada väga spetsiifilist erialast koolitust, mida Eesti turul ei pakuta, ja võimalik, et turu väiksuse tõttu ei olegi otstarbekas pakkuda.

Teave koolitusteenustest

Teabe puuduse üle koolituskursuste osas otseselt ei kurdetud. Näiteks tehakse ettevõtetele ohtralt koolituspakkumisi. Sooviti siiski rohkem teavet kvaliteedi osas, mitte lihtsalt pakutavate koolituskursuste loetelu, mida võib juba mitmel pool leida. Sama tulemus oli ka 2005. a koolitusturu uuringus, kus 33% vastanutest soovis, et avalik sektor pakuks kvaliteetset teavet

¹³ Eesti väikese ja keskmise suurusega ettevõtete arengusuundumused. Saar Poll, August 2005.

koolitusfirmadest, spetsialistidest ja kursustest ning 43% vastanutest soovis, et EAS keskenduks rohkem teabe jagamisele konsultatsiooni ja koolitusteenuse kohta.¹⁴ Seega viitab see siiski asjaolule, et kvaliteet on koolitusturul ebahühtlane.

Teiste toetuste kasutamine

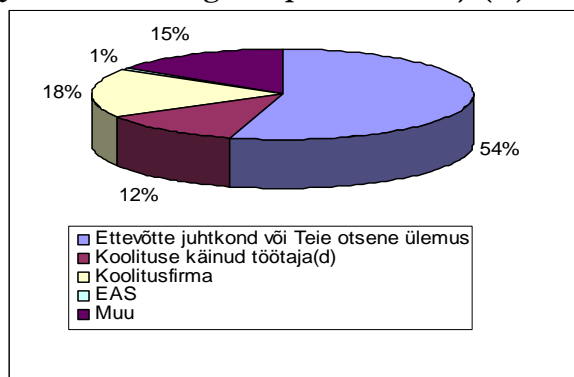
Teiste toetuste kasutamine koolitustoetuse kasusaajate poolt on madal. Eelkõige on murettekitav nõustamistoetuse madal riskasutus, kuigi see on siiski oluliselt parem kui paljude teiste toetuste puhul. Ideaalis peaks nõustamistöö suunama ettevõtjad vajalike koolitusteenuste kasutamisele.

3.2. Tõhusus

Toetatud koolitusprojektide vajalikkus ettevõtte jaoks

Hindamise alguses püstitatud hüpotees, et koolitustoetuse taotlused on enamasti algatatud koolitusettevõtete aktiivse müügitöö tulemusel ning ei tulene ettevõtete vajadusest, ei leidnud kinnitust. Kahel kolmandikul projektidest tuli koolitusettepanek ettevõtte juhtkonnalt või koolitatud töötajalt. Ka koolitusplaan on toetuse saajatel Eesti keskmisest enam (28%), mis toetab sihipärast ettevõtte koolitusvajaduse hindamist ja peaks positiivselt mõjuma koolitusprojektide vajalikkusele.

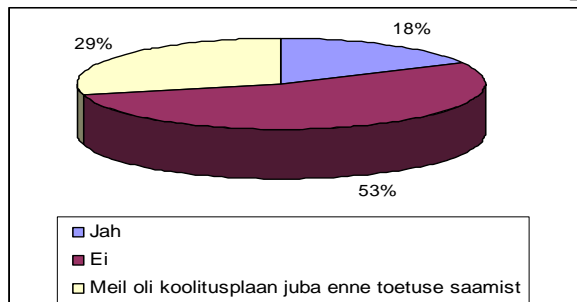
Joonis 3. Kes tegi ettepaneku töötaja(te) koolitamiseks?



Allikas: PRAXISE veebiküsitlus.

¹⁴ Konsultatsiooni- ja koolitusturg Eesti ärisektoris. ARIKO Marketing, Mai-Juuni 2005.

Joonis 4. Kas Teie ettevõtte on seoses koolitustoetuse taotlemisega või pärast koolitustoetuse saamist koostanud koolitusplaani?



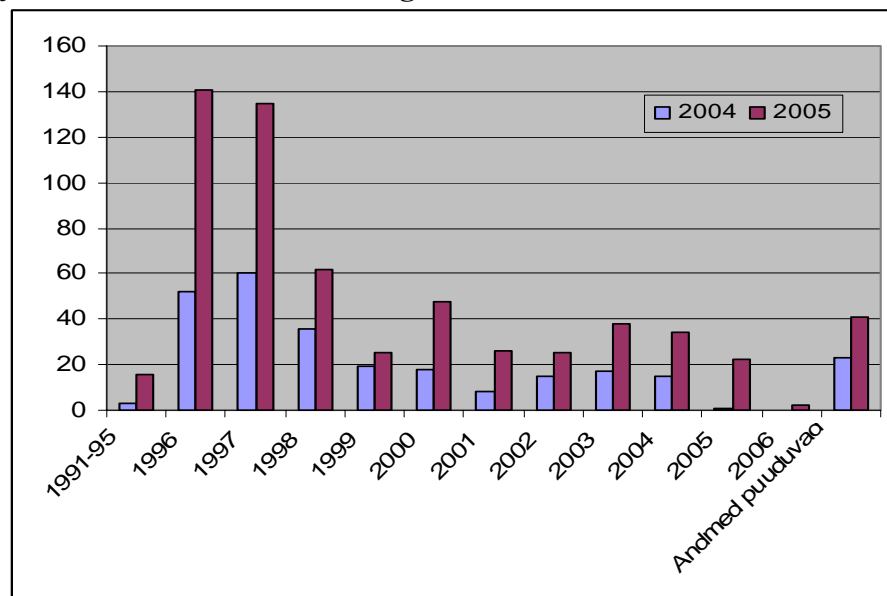
Allikas: PRAXISe veebiküsitlus.

Katvus

Regionaalselt on toetuse kasutamine väga kontsentreeritud. Harjumaa ettevõtted kasutavad poole toetustest ja Tartumaaga kahepeale kokku 2/3 toetustest (vt tabel 4). Samas on selline jaotus kooskõlas ettevõtete regionaalse paiknemisega Eestis.

Sektoraalses jaotuses on tööstusettevõtete osakaal Eesti keskmisest suurem, kuid tööstusharuti samane (vt tabelid 8 ja 9). Viimasest võib järeldada, et vähemalt harude lõikes kiirema kasvupotentsiaali ja lisandväärtusega tegevuste eelistamist ei toimu. Jaotus ettevõtte suuruse järgi on toodud Lisas 1 tabelis 5. Ära võiks märkida mikroettevõtete suurt osakaalu ja seda, et 10% summadest läheb suurettevõtetele. Ettevõtete vanuseline jaotus on toodud joonisel 5.

Joonis 5. Toetust saanud Äriregistrisse kandmise aasta lõikes 2004-2005 (toetusprojekti)



Allikas: EASI andmebaas.

Märkus: „Andmed puuduvad” kategooriasse kuuluvad paljud FIEed, kes ei ole Äriregistrisse kantud. Kuna joonis kajastab toetusprojektiga seotud kasusaaja Äriregistrisse kandmise aastat, siis esinevad korduvalt toetust saanud ettevõtted mitu korda andmetes (38% projektidest esindasid ettevõtteid, kes said toetust mitu korda).

Toetuse administreerimine

2004. aastal ja ka jätkuvalt toimub teatud raha ebaefektiivne kasutamine EASi poolel. Esiteks, ühetüübiliste kursuste puhul oleks kasulikum koguda enamik osalejaid mõnele suurele kursusele, mis on kas EASi poolt keskselt organiseeritud või rahastatud. Seeläbi oleks võimalik saavutada mastaabisääst. Väga positiivne on, et alates 2006. aastast EAS taolisi koolitusi ka juba pakub.

Teiseks, rahastatakse palju väga väikeseid projekte. Samas tuleb märkida, et koolituste jaotus maksumuse lõikes on kooskõlas turu keskmisega – 38% alla 5 000 kr, 22% 5-10 000 kr ja 16% 10-25 000 kr.¹⁵ Keskmise koolitusprojekti maksumus on siiski üsna kõrge 52,6 ja 77,2 tuh kr vastavalt 2004. ja 2005. aastal.¹⁶ Samuti on mitmed ettevõtted, ka suuremad, pooleteise aasta jooksul esitanud ligi 10 projekti (vt tabel 14).

Lahenduseks võiks olla keskselt organiseeritud koolitused valdkondades, kus see on otstarbekas. Samas olid nii ettevõtjad kui ka koolitusettevõtted murelikud, kui hakatakse standardiseeritud ühiskoolitusi korraldama. Mure seisnes selles, et EASil saab olema liiga suur roll selle määramisel, milliseid koolitusi ja missuguses mahus peaksid ettevõtjad tegema. Küll on antud lahendus sobilik VKEte standardiseeritud koolituste jaoks. Ka Eesti turul mittepakutavate koolituste puhul või siis T&A ja innovatsiooni teemaliste koolituste puhul võib keskne tegevus õigustatud olla. Samas müügi- ja turundustegevuse alaste koolituste puhul eelistavad ettevõtted neid läbi viia oma ettevõtte inimestele, et saaks kasutada praktilist ettevõtte müügitööga seotud teavet.

Taotlemise ja projektide elluviimise tingimused

2004. aastal kehtinud kolme pakkumise nõue alates 15 tuh kr projektide puhul ei täida oma eesmärgi ja on ebaefektiivne nii kliendi kui turu jaoks – nõudes mõlemalt kasutat lisatööd. Lisaks võib fiktiivsete pakumiste tegemine soodustada pikas perspektiivis ebasoovitavat ja pernitsioosset käitumist ka koolitusprojektide muudes aspektides. Seetõttu peaks EAS peaks üritama sihikindlalt sellise nõude toimimise ja sellesse suhtumise muutmist. Seega oli muudatus 90 tuh kr piirmäära kehtestamisel samm väga õiges suunas.

Negatiivne on pikaajaliste koolituste puhul vähene paindlikkus – nõue esitada kõigi lektorite, koolituse kellaegade jmt teave aasta peale ette. Ka iga projektiga kaasnev nõutud dokumendipakk on väga mahukas.

Toetust mittesaanud

EASi suhtlemine toetust mittesaanud taotlejatega on viimastele jätnud tihti väga ebameeldiva kogemuse. Seetõttu osutus toetust mittesaanute värbamine veebiküsimustiku täitmiseks väga keerukaks, kuna enamasti ei soovinud ettevõtte EASi või esitatud projekti peale enam üldse mõelda.

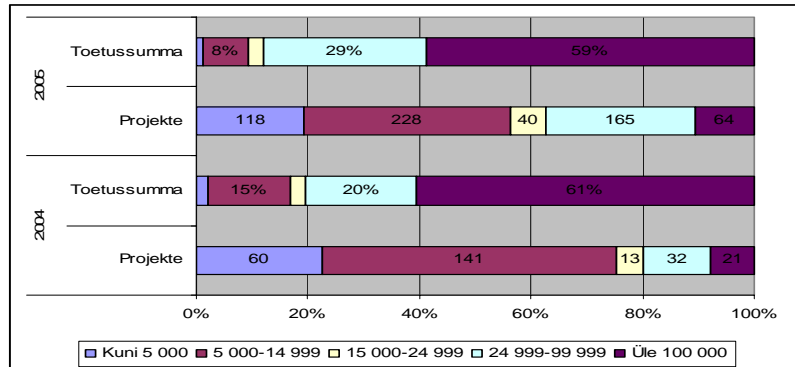
Kasusaajate struktuur

Kasusaajate struktuur ei ole tasakaalustatud – mõned väga suured projektid saavad suure osa toetusrahadest. Kolm kõige enam toetust saanud ettevõtet kasutas üle 20% EASi 2004-2005.a toetustest (vt tabel 14).

¹⁵ Konsultatsiooni- ja koolitusturg Eesti äri sektoris. ARIKO Marketing, Mai-Juuni 2005.

¹⁶ EASi andmebaas. Autori arvutused.

Joonis 6. Nihestunud kasusaajate struktuur



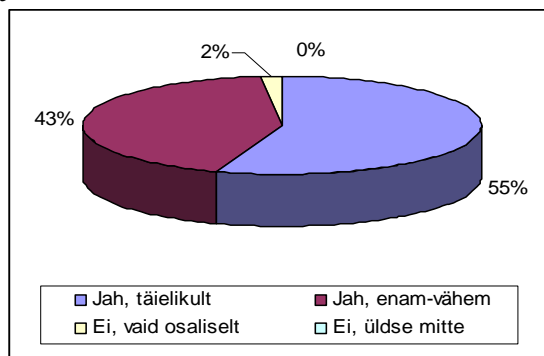
Allikas: PRAXISe veebiküsitlus.

3.3. Mõjus

Rabulolu koolitusega

Et koolitus oleks mõjus peaks see vastama ettevõtte vajadustele. Veebiküsitluse tulemuste põhjal jäid pea kõik ettevõtted selles osas koolitusega rahule.

Joonis 7. Kas koolitus vastas ettevõtte ootustele ja vajadustele?



Allikas: PRAXISe veebiküsitlus.

Ühtlasi on kasusaajad olnud rahul ka koolituse kvaliteediga – nii 2004.a. kui ka 2005.a. olid üle 90% toetuse saajatest vahetult pärast koolituse toimumist sellega rahul (vt tabel 3).

Omandatud teadmiste rakendamine

Intervjuudes vastasid kõik ettevõtted, et on omandatud teadmisi tööl rakendanud. Ka veebiküsimustikus ütles vaid 3%, et ei ole tulemusi veel ellu rakendanud (vt joonis 8).

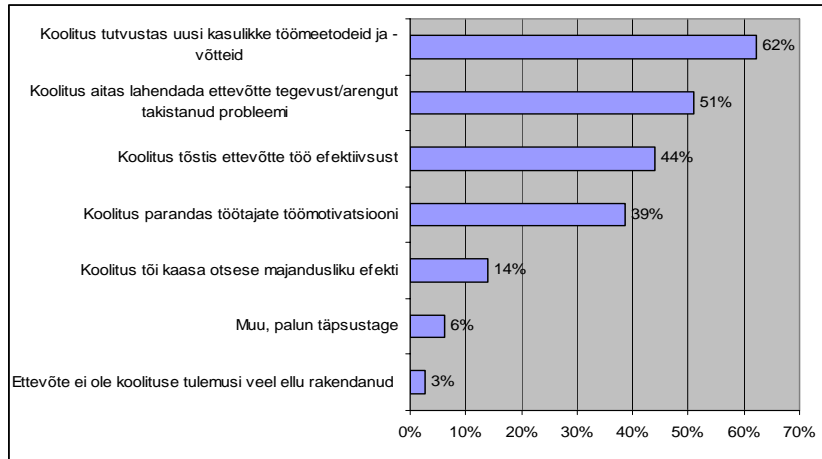
Otsene majanduslik mõju

RAKis on koolitustoetuse eesmärgiks seatud töökohtade loomine ja tootlikkuse kasv. Samas vaid 14% toetust saanutest märkis, et koolitusprojektil oli otsene majanduslik mõju. Seda on pea kaks korda vähem, kui koolitusturu uuringus, kus antud näitaja oli 28%.¹⁷ Ülejäänud vastuste osas on tulemused samased. Seega võib toetuse peamine mõju olla ettevõtetele olla kaudsem ja pikemal

¹⁷ Konsultatsiooni- ja koolitusturg Eesti äri sektoris. ARIKO Marketing, Mai-Juuni 2005.

ajaperioodil ilmnev mõju konkurentsivõimele, mis omakorda mõjutab oluliselt ka ettevõtte majandustulemusi.

Joonis 8. Millist kasu sai Teie ettevõtte koolitusest?

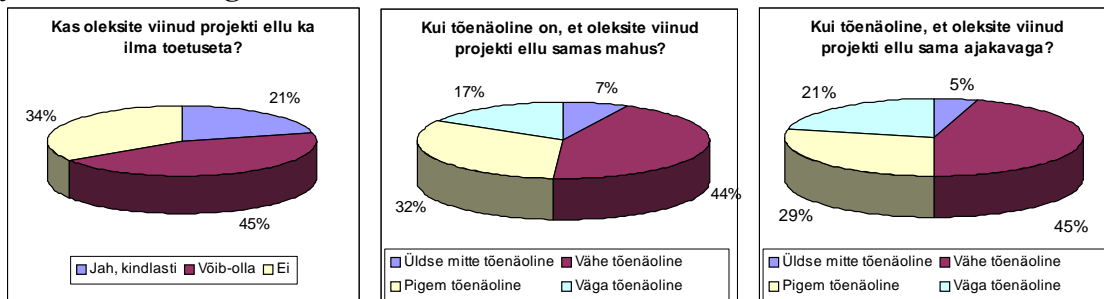


Allikas: PRAXISe veebiküsitlus.

Tühikoormus

Projektide osakaal, mida ilma toetuseta ei oleks ellu viidud, on kõrge. Samuti oleks ilma toetuseta ellu viidud projektide mahtu tõenäoliselt oluliselt kärbitud. Seega on **tühikoormus võrreldes mitme teiste EASi toetusega madal**.

Joonis 9. Hinnang tühikoormusele



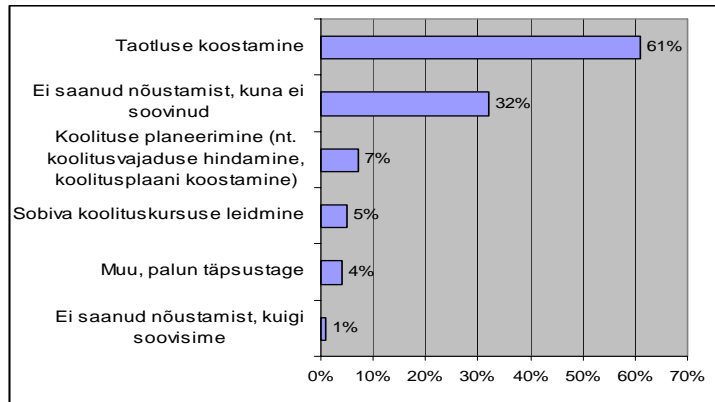
Allikas: PRAXISe veebiküsitlus.

Ümberpaiknemine

Vastavalt järelhindamise aruannetele tegeleb eksportimisega 39% kasusaajatest ja üle 50% käibest moodustab eksport 16% kasusaajatest.¹⁸ Seega tuleb ümberpaiknemisele kindlasti tähelepanu pöörata ja see vähendab teatud määral toetuse puhasmõju.

¹⁸ EASi 2004.a koolitustoetuse projektide järelhindamine. Detsember 2006.

Joonis 10. Millistes projekti etappides Te saite nõustamist EASi või maakondliku arenduskeskuse poolt?



Allikas: PRAXISE veebiküsitlus.

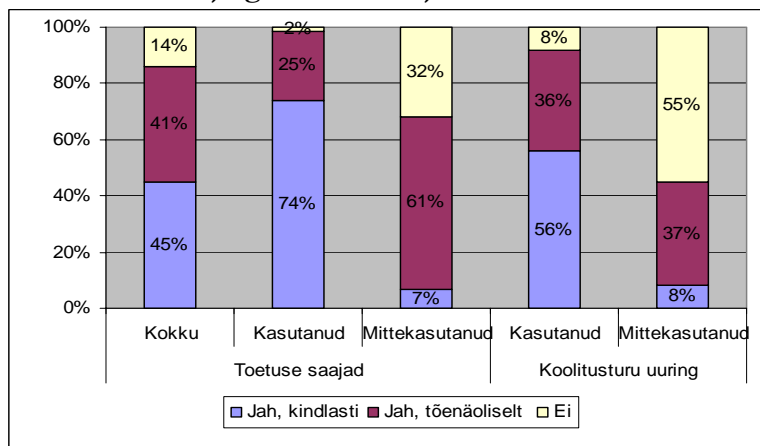
EASi roll

Reeglina piirdus EASi roll tehnilise abiga taotluse ja hilisemat aruannete koostamisel. Ligikaudu 5% märgib siiski ära ka abi koolituse planeerimisel ja koolitaja leidmisel. Samas selgus intervjuudes, et ettevõtted ei soovigi saada olulist sisulist nõustamist, vaid leiavad, et oma koolitusvajadust suudavad nad ise edukalt hinnata. Tuleb siiski märkida, et EASi taotlusprojektide hindajate arvates ettevõtted siiski vajaksid ka sisulist nõustamist. Vaid 1%-l juhtudest oli EAS see, kes soovitas töötajaid koolitada (vt joonis 10).

Käitumuslik lisanduvus

Üks toetuse mõjukanaleid ja eesmärke on, et ettevõtted kogeksid koolituse vajalikkust ja kasulikkust ning seeläbi suureneks nende valmidus ka edaspidi koolitusteenuseid kasutada.

Joonis 11. Kas Teie ettevõtte plaanib kasutada ettevõttevälisist nõustamis- või koolitusteenust järgneva 18 kuu jooksul?

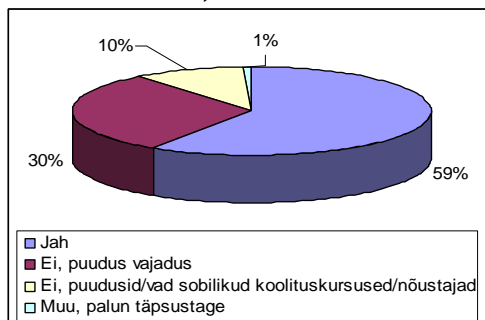


Allikas: PRAXISE veebiküsitlus. Konsultatsiooni- ja koolitusturg Eesti äri sektoris. ARIKO Marketing, Mai-Juuni 2005.

Märkused: „Kasutanud” ja „Mittekasutanud” tähistavad vastavalt viimase aasta jooksul nõustamis- või koolitusteenust kasutanud või mittekasutanud vastajaid. Koolitusturu uuringu küsimus piirdus vaid koolitusteenuse aspektiga. Samuti hõlmab koolitusturu uuring tegevusalasid ja koolitusteenuseid, mis ei ole koolitustoetuse programmis abikõlblikud.

Koolitusturu uuringu põhjal oli viimase pooleteise aasta jooksul koolitusteenust kasutanud 60% ettevõtetest.¹⁹ Seega on koolitustoetuse kasusaajad kasutanud ettevõttevälisest nõustamis- või koolitusteenust samas suurusjärgus, mis Eestis ettevõtteid keskmiselt (vt joonis 12). Samas on raskesti tõlgendatav, et lähiajal kavatakse ettevõttevälisest eksperttsi kasutada vähem, kui kasutati eelmisel aastal.²⁰ 74% ettevõtetest, kes kavatsesid kindlasti kasutada ettevõttevälisest nõustamis- või koolitusteenust järgneva 18 kuu jooksul, kasutasid seda ka viimase 12 kuu jooksul. Need, kes viimasel aastal töötajaid ei koolitanud, kasutavad järgmise pooleteise aasta jooksul nõustamis- või koolitusteenust suurema tõenäosusega kui Eesti ettevõtteid keskmiselt. See viitab toetuse positiivsele mõjule ettevõtete koolitusaktiivsusele (kuigi siin võib roll sootuks olla nõustamise aktiivsemal kasutamisel). Samas ei ole koolitusteenuse reaalne kasutus koolitustoetuse saajate seas viimase aasta jooksul oluliselt tõusnud – seda võib omakorda tõlgendada viitena sellele, et toetuse positiivse käitumusliku mõju potentsiaal ei ole veel realiseerunud. Intervjuudes väljendasid toetuse saajad siiski positiivset suhtumist koolituskogemusse ja kavatsust ka tulevikus koolitusteenuseid kasutada. Järelikult suuri kõrvalmõjusid ei ole veel võimalik täheldada, küll aga potentsiaali, et need tulevikus ilmneksid. Positiivne on ka, et toetustsaanud on Eesti keskmisest rohkem koolitusplaanide koostanud.

Joonis 12. Kas Teie ettevõtte on kasutanud ettevõttevälisest nõustamis- või koolitusteenust viimase 12 kuu jooksul?



Allikas: PRAXISe veebiküsitlus.

Mõju koolitusturu arengule (koolitusturu arengute kohta vt ka Lisa 2)

Nõudlus koolitusteenuse järele on kasvanud, kuna koolitajate hinnangul on taas koolitusteenust ostma hakanud ka ettevõtteid, kes seda vahepeal endale lubada ei saanud. Hinnad on suurenenud lühikeste koolituskursuste osas. Ühe koolitusettevõtte hinnangul võib hetkel ettevõttele ükskõik mis hinda küsida ja viimase aja edu eufooriast tiivustatuna ollakse seda nõus maksma. Seega on hinnatõusul ka tarbijapoolne tegur.

Koolitustoetus ei moodusta enamiku suuremate koolitusfirmade puhul rohkem kui 5% käibest (vt tabel 14). Siiski on ka ettevõtteid, kus toetuse osakaal küünib 30%ni. Seega ei saa kindlalt väita, et toetus mõjutaks oluliselt koolitusettevõtete käitumist või võimaldaks neil vabalt hinda kergitada. Intervjuudest selgus, et hetkel töötavad koolitusettevõtteid koolitamise osas üsna oma võimsuste piiiril, mistõttu võib toetusmahtude jätkuv suurendamine lähiajal tõepoolest tuua kaasa koolituste kiire hinnatõusu.

¹⁹ Konsultatsiooni- ja koolitusturg Eesti ärisektoris. ARIKO Marketing, Mai-Juuni 2005.

²⁰ Üks võimalik seletus on ettevõtte koolitusteenuse kasutamise loomulik tsüklilisus, mistõttu töötajate koolitamisele järgneb vähemalt aastapikkune paus koolitustegevuses.

Toetusega kaasnev bürokraatia on siiski koolitusettevõtete tegevust kindlasti mõjutanud. Mõni koolitusettevõtte on suisa võtnud tööle spetsiaalselt koolitustoetuse administreerimisega tegeleva töötaja.

Nõudluse kasvuga ei ole paraku veel kaasnenud positiivset tagasisidet turule, mis viiks turu arengu end isetoitvasse tsüklisse – nõudlus viib kvaliteedi kasvule ja parem kvaliteet omakorda suuremale nõudlusele. Seega ei ole koolitustoetuse mõju veel jätkusuutlik ning toetamise lõpetamisel võivad selle positiivsed mõjud kaduda.

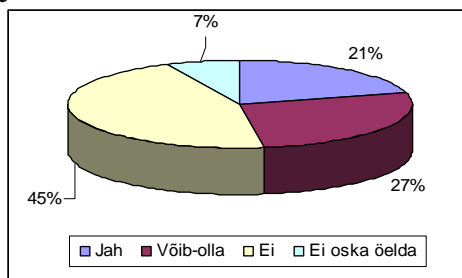
Mõjuindikaatorite asjakohasus

Hetkel kasutusel olevad mõjuindikaatorid (töökohad, käibe kasv töötaja kohta) on koolitustoetuse tüüpi „pehme” programmi puhul mitte kõige sobilikumad. Need võivad olla ebatäpsemad, eksitavad ning allahinnata toetuse tegelikku mõju. Sageli ei kaasne koolitusega otsene majanduslik efekt, ja teiseseid mõjusid on raske hinnata ning nende realiseerumine majandusnäitajatest võtab tõenäoliselt kauem aega. Ka ettevõtted kurtsid, et töökohtade loomise indikaatori kasutamine on mõistetamatu praeguses Eesti tööturu olukorras, kus valitseb tööjõu puudus ja neil kõigil on täitmata töökohti. Seda eriti olukorras, kus kasusaajad suunavad oma koolitused pigem töö efektiivsuse tõstmisele.

Mõju koolitusel osalenud töötajale

Antud hindamine ei käsitlenud lähemalt koolitustoetuse mõju töötaja tasandil. Siiski võib esile tuua, et enamusel koolitusel osalenutest palk ei tõusnud. Kui palk tõusis, siis muutus enamusel paralleelselt ka kas töökohustuste ulatus või tase. Intervjuudes ei osanud koolitustel osalenud seostada koolituse otseselt paranenud karjäärivõimalustega tulevikus. Põhjuseks võib olla, et koolituskursused on pigem isiksust hariva kui kutseoskuseid tõstva iseloomuga. Mõnel uuel ametikohal võimaldaks koolitus töötada hinnanguliselt 34% vastajatest.

Joonis 13. Kas tänu koolitusele on Teie palk tõusnud?



Allikas: PRAXISe veebiküsitlus.

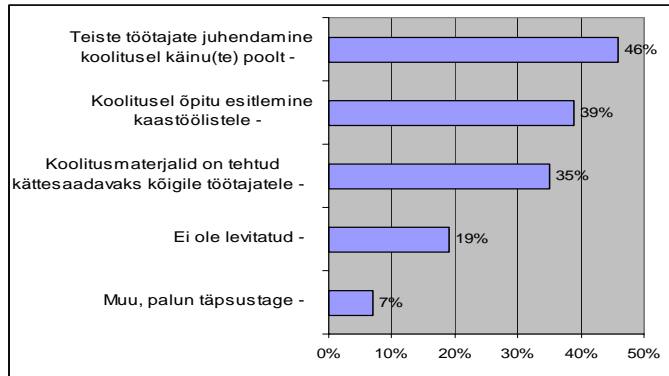
Igati positiivne on, et ettevõtetes on koolitustel omandatud aktiivselt levitatud (vt joonis 14).

Toetus koolitusvaldkondade lõikes

Toetuse jaotus koolitusvaldkondade lõikes ei ole optimaalne arvestades Riiklikus Arengkavas püstitatud eesmärgi. Näiteks võib tuua fakti, et 20 projekti suurettevõtete 53st olid üldised juhtimisteadmised.²¹ Võib eeldada, et suurettevõtted suudavad selletüübilisi koolitusi rahastada ettevõtte vahenditest.

²¹ EASi andmebaas.

Joonis 14. Kuidas on Teie ettevõttes koolitustel omandatud uusi teadmisi levitatud?



Allikas: PRAXISE veebiküsitlus.

4. Järeldused ja soovitusel programmi muutmiseks

- Koolituse **maksumus** on jätkuvalt paljude ettevõtjate jaoks **töötajate koolitamisel suurimaks takistuseks**. Samuti on ettevõtte juhtidest lõpetanud kõrgkoolis äri või juhtimisega seotud eriala vaid 24%. Seega on programm nende probleemide lahendamisele suunatuna **jätkuvalt asjakohane**.
- **Toetus on suunatud kõigile tingimustele vastavatele ettevõtetele ja märkimisväärseid harulised-koolitusvaldkondlikud eelistused taotluste hindamisel puuduvad**. Kuigi „uuendusliku ja nüüdisaegse juhtimismeetodi või tootmistehnoloogia juurutamisega” seotud koolitused saavad hindamisel boonuspunkte ei ole see taganud taoliste koolituste suurt osakaalu toetuse kasutamisel.
- **Sekkumine on seni olnud nõudluspoolne** (toetatud on teenust tarvivaid ettevõtteid), samas kui arenemist vajaks ka **pakkumispool ehk koolitusturg** – seda nii turustruktuuride osas (elkõige kvaliteeti puudutava teabe olemasolu ja kättesaadavus) kui ka pakutavate teenuste valiku ja kvaliteedi osas (probleemid tootmise juhtimise ja efektiivsuse tõstmise teemaliste koolituste leidmisel). Pakkumispoolega mittetegelemine võib kasvava nõudluse tingimustes kaasa tuua hinnatõusu.

Seega peaks hinnatõusus vältimiseks ja ettevõtjate vajadustele vastavate koolituste tagamiseks, riik tegelema ka pakkumispoole arengu toetamisega. Koolitajate kvaliteedi kohta teabe pakkumise ja vahendamise vahendina võiks kaaluda **koolitusettevõtete või osade koolituskursuste akrediteerimist**. Lisaks teabe pakkumisele ettevõtjatele võimaldaks akrediteerimine **vähendada ka praegust kõrget administratiivset koormust** (nii ettevõtete, koolitajate kui ka EASI). Seda juhul, kui akrediteeringu läbi erineva kvaliteedi ja usaldusväarsuse hinnangu saanud koolitusettevõtetele rakendataks muudest turul tegutsevatest koolitajatest erinevaid taotlusprotseduure ja dokumendinõudeid (nt 6 või 12 kuu tagant ettevõtte kohta käivate dokumentide esitamine/uuendamine, mis praegu kaasneb iga taotlusega, olenemata viimase suurusest).

Pakutavate koolituste valiku laiendamiseks on võimalik näiteks **tellida koolitusi hetkel mittepakutavatel soovitud teemadel ja/või kutsuda esinema väliskoolitajaid.**

- Hinnatõus koolitusturul on Eesti üldise kiire palgakasvu tingimustes igati loomulik. **Ei koolitajad ega ka toetuse saajad ei ole täheldanud hüppelist hinnatõusu koolitusturul.**
- **Esineb vahendite ebaefektiivset kasutamist EASi poolel:**
 - Kuigi tänaseks on juba hakatud kasutama **keskselt rahastatud koolituste** korraldamist koolituskava raames, siis võiks taoliste lihtsamate ja standardiseerimist võimaldavate koolituste osakaal olla veelgi kõrgem, et saavutada mastaabisääst.
 - Rahastatakse **palju väga väikeseid projekte**. Samuti on mitmed ettevõtted, ka suuremad, poolelise aasta jooksul esitanud ligi 10 projekti.

Tõhusust mõjutab negatiivselt ka asjaolu, et kasusaajate struktuur ei ole tasakaalustatud. Mõned väga suured projektid saavad suure osa toetusrahadest. Kolm kõige enam toetust saanud ettevõtet kasutas üle 20% EASi 2004-2005.a toetustest.

- Kuna enamik kasusaajaid ei näe koolituse peamise tulemusena mitte uute töökohtade loomist, vaid ettevõttes toimuvaid „pehmemaid” protsesse ja pikaajalisemaid mõjusid, siis võiks **kaaluda tulevikus kvalitatiivsemate ja ka tootlikkuse mõõtmisele suunatud indikaatorite kasutuselevõttu.**
- Hindamise alguses püstitatud hüpotees, et koolitustoetuse taotlused on enamasti algatatud koolitusettevõtete aktiivse müügitöö tulemusel ning ei tulene ettevõtete vajadusest, ei leidnud kinnitust.
- Kui RAKis on koolitustoetuse eesmärgiks seatud töökohtade loomine ja tootlikkuse kasv, siis vaid 14% toetust saanutest märkis, et koolitusprojektil oli otsene majanduslik mõju. Seda on pea kaks korda vähem, kui koolitusturu uuringus, kus antud näitaja oli 28%. Seega võib **toetuse peamine mõju olla ettevõtetele olla kaudsem ja pikemal ajaperioodil ilmnev mõju konkurentsivõimele**, mis omakorda mõjutab oluliselt ka ettevõtte majandustulemusi.
- **Koolitustoetusel on olnud mitmeid positiivseid kõrvalmõjusid:**
 - **Toetus on suurendanud nõudlust koolituse järele** – koolitajate hinnangul on taas koolitusteenust ostma hakanud ka ettevõtted, kes seda vahepeal endale lubada ei saanud.
 - **Koolitustoetuse kasutamine on suurendanud ettevõtete valmidust koolitada töötajaid ka tulevikus.**
 - Positiivne on, et **ettevõtetes on koolitustel omandatud aktiivselt levitatud.**
- Projektide osakaal, mida ilma toetuseta ei oleks ellu viidud on kõrge. Samuti oleks ilma toetuseta ellu viidud projektide mahtu tõenäoliselt oluliselt kärbitud. **Seega tühikoormus võrreldes mitme teiste EASi toetustega madal.**

- Üks koolitustoetuse eesmärke on ettevõtjate käitumise ja suhtumise mõjutamine koolitusse. Hetkel võib täheldada positiivseid muutusi hoiakutes (suurem valmidus kasutada koolitust), ent ettevõtete käitumises ei ole mõju veel realiseerunud. Et suures osas just läbi käitumusliku mõju on võimalik suunata koolitusturu arengut, sest suureneva ja teadlikuma nõudluse tulemusel **paranevad pakutavate koolituste kvaliteet ja loetelu**. Turu arengut toetavad nii toetuse kaasabil tehtud kulutused kui ka muutused ettevõtjate teadmistes ja käitumises koolituse vallas, mistõttu suureneb nõudlus koolitusteenuse järele ka pikaajaliselt. Hetkel sellist positiivse tagasiside tsüklit ei ole veel tekkinud, mistõttu võib eeldada, et koolitustoetuse kaotamisega kaob ka selle pikaajaline mõju koolitusturu arengule ning ettevõtjad vähendavad koolituse kasutamist (**ehk toetuse jätkusuutlikkuses ei saa kindel olla**).
- **Toetuste riskasutus on madal**. Koolitustoetuse puhul on olulisem just nõustamistoetuse kasutamine, kuna nõustamisteenus peaks suunava ettevõtjaid ka koolituse juurde.
- **Võttes aluseks Riiklikus Arengukavas seatud eesmärgid, on toetuse jaotus koolitusvaldkondade lõikes tasakaalust väljas**. Suurem osa koolitusrahast läheb üldjuhtimiskoolitustele, vähe on toetatud turundust ja tarkvaraga seonduvat, kvaliteedijuhtimise osas on olukord hea. Kas teatud valdkondade alaesindatuse põhjus on nõudlus- või pakkumispooles või programmi enda toimimises, selle hindamiseks puuduvad hetkel andmed. **Rohkem tuleks soosida koolitusi eelisvaldkondades (nt turundus, uue tehnoloogia kasutuselevõtt, kvaliteedijuhtimine jmt)**.
- **Edukas koolitus koosneb kolmest etapist:**
 1. Koolitusvajaduse määramine ja sobiva koolituse väljatöötamine
 2. Koolituse läbiviimine
 3. Omandatud teadmiste rakendamine töös

Koolituse tulemuslikkusele on kriitilise tähtsusega **koolituskursuse järgne etapp**, kus omandatud teadmisi tuleks levitada ja ellu rakendada. Sageli jääb projekt just selles etapis soiku ning tagajärjeks on madal uut teadmiste kasutuselevõtt.

EAS toetab 2. etappi ehk siis koolituse läbiviimist. Samas on ellu rakendamine koolituse ja seeläbi ka toetuse mõju jaoks vähemalt sama oluline. Osad koolitusettevõtted pakuvad kliendile võimalust ka 3. etapis nendega tegeleda. Kuid sageli ei adu klient selle vajadust. **EAS võiks kaaluda antud etapi edukuse soodustamist on koolitustoetuse tingimuste koostamisel**.

- **Kuna oodatav koolitustoetuse mõju ja kasusaajate vajadused on sihtgrupiti erinevad, siis on soovitatav neid käsitleda erinevalt ka taotlusprotseduurides**. Tänane kõigile ühtne keeruline bürokraatia on kulukas kõigile osapooltele ja sellega kaasneb ressursside raiskamine.

VKEde ja suurettevõtetele, suurtele ja väikestele projektidele tasuks rakendada erinevaid taotlusnõudeid. Kuna alustavatele ja VKEdele sobivad reeglina ka sissejuhatavad standardiseeritud koolituskursused, siis tuleks koolituskava raames rahastatavaid tegevusi jätkata.

Piirata võiks ka eri sihtrühmadele suunatud abikõlblikke koolitusvaldkondi, kuna praegu kasutavad suurettevõtte suure osa toetusest üldjuhtimiskoolitusele, mida nad peaksid ise rahastada suutma ja mille lisanduvus on madal.

- Hetkel on toetuse määr varieeritud ettevõtte suuruse ja koolitustüübi vahel. Kuna toetuse üks eesmärk on läbi koolituse kasutamise näidata ettevõtjatele koolituse vajalikkust ja kasulikkust, siis peaks **toetuse puhasmõju alanema, mida rohkem koolitust on ettevõtte kasutanud.** Seega võib kaaluda **toetuse määra sidumist eelnevalt saadud koolitustoetuste arvuga** (või mahuga).
- EAS võiks **koolitusettevõtteid käsitleda rohkem oluliste partneritena,** kes töötavad samuti ühise eesmärgi nimel. Intervjuudest koolitusettevõtetega selgus, et hetkel on koostöö nendega tagasihoidlik.

LISA 1

Lisa 1. Andmeid koolitustoetuse programmi kohta²²

Tabel 4. Toetuste maakondlik jaotus 2004-2005 (tk, tuh kr)

Maakond	2004				2005			
	Pro- jekte	Osa- kaal	Toetus- summa	Osa- kaal	Pro- jekte	Osa- kaal	Toetus- summa	Osa- kaal
LÄÄNE-VIRU	5	1,9%	253	3,2%	20	3,3%	3 402	11,7%
PÄRNU	14	5,2%	542	6,0%	26	4,2%	996	3,4%
TARTU	51	19,1%	1 226	13,5%	99	16,2%	3 377	11,6%
RAPLA	9	3,4%	363	4,0%	16	2,6%	417	1,4%
SAARE	5	1,9%	207	2,3%	19	3,1%	1 020	3,5%
JÕGEVA	4	1,5%	33	0,4%	14	2,3%	250	0,9%
VÕRU	3	1,1%	27	0,3%	5	0,8%	45	0,2%
IDA-VIRU	31	11,6%	928	10,2%	33	5,4%	1 289	4,4%
JÄRVA	7	2,6%	133	1,5%	18	2,9%	202	0,7%
HARJU	110	41,2%	5 139	56,5%	290	47,4%	16 051	55,0%
PÕLVA	7	2,6%	25	0,3%	8	1,3%	255	0,9%
VALGA	8	3,0%	94	1,0%	12	2,0%	723	2,5%
HIIU	0	0,0%	0	0,0%	6	1,0%	52	0,2%
VILJANDI	8	3,0%	55	0,6%	29	4,7%	644	2,2%
LÄÄNE	5	1,9%	64	0,7%	17	2,8%	446	1,5%
KOKKU	267	100,0%	9 090	100,0%	612	100,0%	29 170	100,0%

Allikas: EASi andmebaas. Autori arvutused.

Märkused: Kuna osade projektide puhul oli taotlejaks organisatsioon, kes hiljem koolitusi ettevõtjatele jt vahendas, siis ei kajasta tabelid päris täpselt tegelike kasusaajate regionaalset paiknemist. Sellised projekte oli siiski vähe, kuid need olid mahukad, mistõttu peamine erinevus ilmneb toetussummade jaotuses.

Tabel 5. Toetuste jaotus ettevõtte suuruse järgi 2004-2005 (tk, mln kr)

Ettevõtte suurus	2004					2005				
	Pro- jekte	Osa- kaal	Toetus- summa	Osa- kaal	Kesk. toetus	Pro- jekte	Osa- kaal	Toetus- summa	Osa- kaal	Kesk. toetus
Mikro	118	44,4%	2 367	26,1%	20,1	188	31,1%	6 263	21,5%	33,3
Väike	81	30,5%	3 469	38,3%	42,8	188	31,1%	6 218	21,4%	33,1
Keskmine	58	21,8%	2 186	24,1%	37,7	176	29,1%	13 098	45,0%	74,4
Suur	9	3,4%	1 042	11,5%	115,8	53	8,8%	3 505	12,1%	66,1
KOKKU	266	100,0%	9 065	100,0%	34,1	605	100,0%	29 084	100,0%	48,1

Allikas: EASi andmebaas. Autori arvutused.

Tabel 6. Toetuste jaotus ettevõtte asukoha järgi 2004-2005 (tk, tuh kr)

Ettevõtte asukoht	2004				2005			
	Pro- jekte	Osa- kaal	Toetus- summa	Osa- kaal	Pro- jekte	Osa- kaal	Toetus- summa	Osa- kaal
Maal	41	15,4%	1 066	11,7%	128	20,8%	6 871	23,4%
Linnas	207	77,5%	6 089	67,0%	442	71,9%	19 737	67,2%
Määratlemata	19	7,1%	1 936	21,3%	45	7,3%	2 761	9,4%

Allikas: EASi andmebaas. Autori arvutused.

²² 2004.a andmed hõlmavad ainult struktuurifondide projekte.

Tabel 8. Toetatud ettevõtted tegevusalade lõikes 2004-2005 (tk)

Tegevusala	2004				2005			
	Ettevõtete arv	Toetatavad harud	Projekte	Osa-kaal	Ettevõtete arv	Toetatavad harud	Projekte	Osa-kaal
Põllu-, metsamajandus ja kalandus	1 843				1 916			
Mäetööstus, energeetika	338	338	1	0,4%	335	335	0	0,0%
Töötlev tööstus	5 300	5300	79	29,6%	5 471	5 471	224	36,4%
Ehitus	3 241	3241	18	6,7%	3 596	3 596	62	10,1%
Hulgimüük	8442				9 577			
Jaekaubandus	5764				5 544			
Transport ja side	3 265	3265	19	7,1%	3 376	3 376	41	6,7%
Teenused, sh. majutus, tootlustus, äri, finants	10 955	6792	39	14,6%	12 176	7 549	87	14,1%
Tervishoid, haridus jm. teenused	1 537	1537	63	23,6%	1 623	1 623	183	29,8%
Teadmata	14	14	48	18,0%	498	498	18	2,9%
KOKKU	40 699	20487	267	100%	44 112	22 448	615	100%

Allikas: Maksu- ja Tolliameti andmed. EASi andmebaas. Autori arvutused.

Tabel 9. Toetatud tööstusettevõtted tegevusalade lõikes 2004-2005 (tk)

Tegevusala	Eesti (2004)		2004		2005	
	Ettevõtteid	Osa-kaal	Projekte	Osa-kaal	Projekte	Osa-kaal
Toiduainete, jookide ja tubakatoodete tootmine	437	8,8%	12	15,2%	27	12,1%
Tekstiili ja tekstiiltoodete tootmine	588	11,8%	5	6,3%	27	12,1%
Puidutöötlemine ja puittoodete tootmine	1071	21,4%	11	13,9%	40	17,9%
Kemikaalide, keemiatoodete ja keemiliste kiudude tootmine	98	2,0%	4	5,1%	3	1,3%
Kummi- ja plasttoodete tootmine	150	3,0%	2	2,5%	10	4,5%
Muude mittemetalsetest mineraalidest toodete tootmine	162	3,2%	2	2,5%	4	1,8%
Metalli ja metalltoodete tootmine	702	14,1%	14	17,7%	34	15,2%
Mujal liigitamata masinate ja seadmete tootmine	225	4,5%	3	3,8%	14	6,3%
Elektri- ja optikaseadmete tootmine	331	6,6%	7	8,9%	10	4,5%
Transpordivahendite tootmine	135	2,7%	3	3,8%	6	2,7%
Muud	1095	21,9%	16	20,3%	49	21,9%
KOKKU	4994	100%	79	100%	224	100 %

Allikas: Eesti Statistikaamet. EASi andmebaas.

Märkused: Ettevõtete arv kajastab kogu Eestis tegutsevaid ettevõtteid.

Tabel 10. Toetuste jaotus toetuse suuruse järgi (tk, tuh kr)

Toetus (kr)	2004				2005			
	Toetusi	Osa-kaal	Toetus-summa	Osa-kaal	Toetusi	Osa-kaal	Toetus-summa	Osa-kaal
Kuni 5 000	60	22,5%	195	2,1%	118	19,2%	367	1,2%
5 000-14 999	141	52,8%	1 337	14,7%	228	37,1%	2 381	8,1%
15 000-24 999	13	4,9%	264	2,9%	40	6,5%	784	2,7%
24 999-99 999	32	12,0%	1 786	19,7%	165	26,8%	8 614	29,3%
Üle 100 000	21	7,9%	5 508	60,6%	64	10,4%	17 223	58,6%
KOKKU	267	100,0%	9 090	100,0%	615	100,0%	29 369	100,0%

Allikas: EASi andmebaas. Autori arvutused.

Tabel 11. Toetuste jaotus koolitusprojekti maksumuse järgi (tk, tuh kr)

Koolitus-projekti maksumus (kr)	2004				2005			
	Toetusi	Osa-kaal	Projek-tide summa	Osa-kaal	Toetusi	Osa-kaal	Projek-tide summa	Osa-kaal
Kuni 5 000	24	9,0%	76	0,5%	60	9,8%	203	0,4%
5 000-14 999	124	46,4%	1 199	8,5%	167	27,2%	1 623	3,4%
15 000-24 999	52	19,5%	971	6,9%	111	18,0%	2 064	4,3%
24 999-99 999	36	13,5%	1 914	13,6%	163	26,5%	8 794	18,5%
Üle 100 000	31	11,6%	9 893	70,4%	114	18,5%	34 786	73,3%
KOKKU	267	100,0%	14 053	100,0%	615	100,0%	47 469	100,0%

Allikas: EASi andmebaas. Autori arvutused.

Tabel 12. Tegelik toetusmäär koolitusprojekti maksumuse ja toetuse suuruse lõikes (%)

Projekti maksumus/ Toetus (kr)	Projekti maksumus		Toetus	
	2004	2005	2004	2005
Kuni 5 000	70,0%	67,9%	62,3%	66,3%
5 000-14 999	67,6%	68,3%	67,4%	66,2%
15 000-24 999	67,5%	67,9%	63,9%	62,3%
24 999-99 999	64,3%	64,9%	63,6%	63,4%
Üle 100 000	64,1%	60,4%	64,5%	60,5%
KOKKU	64,7%	61,9%	64,7%	61,9%

Allikas: EASi andmebaas. Autori arvutused.

Tabel 13. Toetuste jaotus koolitusvaldkondade lõikes (tk, tuh kr)

Koolitusvaldkond	2004					2005				
	Pro- jekte	Osa- kaal	Toetus- summa	Osa- kaal	Kesk. toetus	Pro- jekte	Osa- kaal	Toetus- summa	Osa- kaal	Kesk. toetus
Üldine juhtimisalane koolitus (<i>pehmed teemad sh jubi isik, meeskonna juhtimine jms</i>)	63	20,6%	1 569	17,3%	24,9	146	21,6%	6 117	20,8%	41,9
Kvaliteedijuhtimise ja muude juhtimissertifikaatidega seotud koolitused	25	8,2%	1 090	12,0%	43,6	71	10,5%	4 077	13,9%	57,4
Personalijuhtimine	1	0,3%	12	0,1%	11,7	4	0,6%	294	1,0%	73,6
Finantsjuhtimine	16	5,2%	90	1,0%	5,7	32	4,7%	199	0,7%	6,2
Muu juhtimisalane koolitus (<i>organisatsiooni juhtimine, strateegiad, protsessid, projektijuhtimine</i>)	30	9,8%	2 453	27,0%	81,8	75	11,1%	3 377	11,5%	45,0
Teenindus ja müük	18	5,9%	968	10,7%	53,8	66	9,8%	2 116	7,2%	32,1
Suhtlemine ja meeskonnatöö	16	5,2%	605	6,7%	37,8	39	5,8%	1 662	5,7%	42,6
Turundus	8	2,6%	65	0,7%	8,1	11	1,6%	136	0,5%	12,4
Tarkvaraalane koolitus	0	0,0%	0	0,0%	0,0	11	1,6%	662	2,3%	60,2
Keeleõpe (<i>erialane</i>)	2	0,7%	20	0,2%	9,9	16	2,4%	162	0,6%	10,1
Raamatupidamine	54	17,6%	305	3,4%	5,7	55	8,1%	549	1,9%	10,0
Muu üldine koolitus (<i>asjaajamine ja arhiivindus, autojuhtide täiendõpe, personalitöö, juriidika jms</i>)	37	12,1%	501	5,5%	13,5	59	8,7%	4 779	16,3%	81,0
Kitsas erialane täiendkoolitus	36	11,8%	1 402	15,4%	38,9	90	13,3%	5 238	17,8%	58,2
KOKKU	306	100%	9 078	100%	25,8	675	100%	29 369	100%	43,5

Allikas: EASi andmebaas. Autori arvutused.

Märkused: Toetuste arv ületab rahastatud projektide arvu, kuna üks projekt võis hõlmata mitme valdkonna koolitusi. Kui projekt hõlmab mitut koolitusvaldkonda, siis leiti toetuse suurus iga valdkonna jaoks järgmise valemiga: toetus = projekti toetus/koolitusvaldkondade arv.

Tabel 14. Koolitatute arv koolitusvaldkondade lõikes (tk, tuh kr)

Koolitusvaldkond	2004					2005				
	Kooli- tatuid (1)	Kooli- tatuid (2)	Osa- kaal (1)	Osa- kaal (2)	Toetus osaleja kohta	Kooli- tatuid (1)	Kooli- tatuid (2)	Osa- kaal (1)	Osa- kaal (2)	Toetus osaleja kohta
Üldine juhtimisalane koolitus (<i>pehmed teemad sh juhi isik, meeskonna juhtimine jms</i>)	224	218	15,8%	16,9%	5 894	1 093	970	16,2%	16,0%	6 239
Kvaliteedijuhtimise ja muude juhtimissertifikaatidega seotud koolitused	323	320	22,7%	24,8%	2 826	1 257	1 218	18,6%	20,2%	3 310
Personalijuhtimine	1	1	0,1%	0,1%	11 725	46	46	0,7%	0,8%	6 040
Finantsjuhtimine	15	13	1,1%	1,0%	6 439	80	68	1,2%	1,1%	2 923
Muu juhtimisalane koolitus (<i>organisatsiooni juhtimine, strateegiad, protsessid, projektijuhtimine</i>)	156	114	11,0%	8,8%	6 738	648	575	9,6%	9,5%	5 471
Teenindus ja müük	192	190	13,5%	14,7%	4 754	749	591	11,1%	9,8%	3 499
Suhtlemine ja meeskonnatöö	127	90	8,9%	7,0%	6 667	604	412	8,9%	6,8%	3 612
Turundus	21	13	1,5%	1,0%	3 924	36	28	0,5%	0,5%	4 946
Tarkvaraalane koolitus	0	0	0,0%	0,0%	0	115	115	1,7%	1,9%	5 760
Keeleõpe (<i>erialane</i>)	3	3	0,2%	0,2%	6 599	201	191	3,0%	3,2%	840
Raamatupidamine	52	44	3,7%	3,4%	5 984	64	56	0,9%	0,9%	9 779
Muu üldine koolitus (<i>asjaajamine ja arhiivindus, autojuhtide täiendõpe, personalitöö, juriidika jms</i>)	82	60	5,8%	4,6%	7 748	1 281	1 224	18,9%	20,2%	3 788
Kitsas erialane täiendkoolitus	224	224	15,8%	17,4%	5 896	586	551	8,7%	9,1%	8 872
KOKKU	1 420	1 289	100%	100%	5 173	6 760	6 044	100%	100%	4 681

Allikas: EASi andmebaas. Autori arvutused.

Märkused:

Kuna paljude projektide kohta puudusid andmed koolitatute arvu osas, siis need projektid tabelis ei kajastu. 2004. a oli selliseid projekte 43, 2005. aastal 21. Koolitatute arv põhineb taotluses esitatud andmetel. Kuigi täpsed andmed iga koolitusvaldkonna koolitustel osalenute kohta puuduvad, siis eeldatavasti peaks see jääma Koolitatuid (1) ja Koolitatuid (2) vahemikku.

Koolitatuid (1) = Koolitatute koguarv koolitusprojektides, mis hõlmasid ka antud koolitusvaldkonda

Koolitatuid (2) = Koolitatute koguarv koolitusprojektis/koolitusvaldkondade arv

Toetus osaleja kohta = Keskmine toetus Tabelist 13/Koolitatuid (2)

Tabel 14. Koolitustoetusega rahastatud projektide suurimad läbiviijad 2004-2005 (tuh kr)

	Koolitusettevõtte	2004-2005	
		Toetus- summa	Osakaal käibest
1	Christiansen Consulting OÜ	~ 3 000	
2	Mercuri International Eesti AS	~ 1 800	Alla 5%
3	Biolematik Leutze GmbH + Co Kg jt	~ 1 500	
4	TJO Konsultatsioonid OÜ	~ 1 500	
5	EDU Konsultatsioonid OÜ	~ 1 500	~30%
6	Business Grain OÜ	~ 1 500	
7	Self II OÜ	~ 1 500	~10%
8	Ajustrust Grupp OÜ/Seven Plus OÜ	~ 1 500	
9	Estonian Euromanagement Institute	~ 1 000	~30%
10	Trendline Seminarid OÜ	~ 1 000	~15%
11	Inscape Koolitus OÜ	~ 1 000	Alla 5%
12	Vain ja Partnerid/Vain SMD OÜ	~ 1 000	Alla 5%
13	Saibo Personalikoolitus OÜ	~ 1 000	
14	Deloitte & Touche Eesti AS	~500-700	
15	Audentes Ariko AS	~500-700	Alla 5%
16	HIT Paper Converting Machinery GmbH, Biolematik Leutze GmbH + Co Kg jt	~500-700	
17	Sky Laser Advertising Group	~500-700	~30%
18	Autojuhi Koolitus OÜ	~500-700	
19	EBS Juhtimiskoolituse Keskus	~300-500	Alla 5%
20	Invicta AS	~300-500	Alla 5%
21	London Business School	~300-500	
22	Martin Rytberg	~300-500	
23	Insight OÜ	~300-500	
24	QIA Consulting Ltd	~300-500	
25	Marketing Management Concept Oy	~300-500	

Allikas: EASi andmebaas. Äripäeva Koolituse TOP 2005 ja 2006. Autori arvutused.

Tabel 14. Suuremad koolitustoetuse kasusaajad 2004-2005 (tk, tuh kr)

	Ettevõtte/Organisatsioon	2004-2005		
		Projekte	Toetus-summa	Osakaal EASi toetustest
1	Victor Stationery OÜ	8	3 705	9,6%
2	Estonian Cell AS	1	2 888	7,5%
3	Regio AS	6	1 704	4,4%
4	Eesti Põllumajandus-Kaubandus Koda	1	1 346	3,5%
5	Elcoteq Tallinn AS	4	713	1,9%
6	Rocca al Mare Kooli AS	1	636	1,7%
7	BLRT Grupp AS	3	557	1,4%
8	Eesti Rahvusvaheliste Autovedajate Assotsiatsioon	2	502	1,3%
9	Estonian Business School Grupp	1	472	1,2%
10	Favor Metaform AS	3	468	1,2%
11	Viru Keemia Grupp AS	2	457	1,2%
12	Hobbiton OÜ	5	426	1,1%
13	Toode AS	4	403	1,0%
	...			
	MicroLink Eesti AS	13	158	
	Kalev AS	10	273	
	Palmett Lukud OÜ	10	78	
	Koma Ehitus AS	7	62	
	Silbet AS	6	169	

Allikas: EASi andmebaas. Autori arvutused.

LISA 2

Lisa 2. Tähelepanekuid koolitusturu arengutest aastatel 2004 - 2006

Alljärgnevalt esitatakse taustainformatsiooniks lühike kokkuvõte intervjuudest koolitusettevõtete, mõningaid fakte Eesti majandusest ja koolitusturгу puudutavaid veebiküsitluse tulemusi. Kuna koolitusturu arengute analüüs ei olnud hindamise eesmärk vaid seda kasutatakse pigem abimaterjalina toetuse hindamisel, siis on allpool püritud eelkõige arvamuste/faktide esitamise ja mitte analüüsiga.

Koolitusturu üldised arengud

- Koolitusturu maht, koolituse hind, konkurentsi tingimused
 - Suuremate koolitusfirmade hinnangul ei ole koolitusturumaht hüppeliselt kasvanud. Enamikel on käibekasv sama Eesti majanduse keskmise kasvutempoga.
 - Kui võtta aluseks koolitusturu uuring, kus turu maht hinnati 500 mln kroonile, siis on toetuse osakaal turust 6%.²³ Et paljud koolitusvaldkonnad ei ole abikõlblikud, siis viimaste puhul on see osakaal kindlasti kõrgem, kuid tõenäoliselt mitte nii suur, et avaldada liigset hinnasurvet.
 - Suuremad ettevõtted ei ole tõstnud hüppeliselt hindasid viimasel paaril aastal. Intervjuueritute arvates on hinnad oluliselt kerkinud küll seminariteenuste turul (eelkõige lektoritasude tõusust tingituna) ja kuna viimast sageli samastatakse koolitusturuga, siis kanduvad hinnangud üle ka sellele.
 - Tõusnud on pigem lühiajaliste (paaripäevaste) koolituskursuste hinnad. Pikaajaliste koolituste hinnad ei ole oluliselt muutunud.
 - Kuna koolitusteenuse hinnas on suur osakaal palgakulul, siis Eesti kiire palgakasvu tempo juures on koolitusteenuse hinnatõus igati loomulik. Ajavahemikul 2004-2005 on palgad tõusnud majanduses keskmiselt ja ka haridussektoris 20-30%.
 - Koolitustoetuse saajatest ~20% hinnangul koolituse hinna/kvaliteedi suhe veidi halvenenud, kuid olulist halvenemist tunnetas vaid paar protsenti kasusaajatest.
 - Turule on tulnud palju „ühe-koolitaja-ettevõtteid”, millede kvaliteedi kohta teave puudub.
 - Ettevõtted märkisid ära liigse hinnakonkurentsi, seda ka EASi toetusprojektide puhul, mis on kaasa toonud järeleandmisi kvaliteedi osas.
 - Suuremad koolitusettevõtted näevad oma peamiste konkurentidena 5-7 sarnast ettevõtet ja selles osas suuri muutusi toimunud ei ole.
- Koolituskursuste kvaliteet ja valik
 - Koolitusettevõtted oma teenuse kvaliteedis probleeme ei näinud. Samuti ka koolitusteenuste osas turul tervikuna. Ka koolituste valikut peeti rahuldavaks. Klientide poolt soovitud kursused väga spetsiifilistel teemadel, mida Eesti turul ei pakuta, on nende väljatöötamise ja pakkumise jaoks majanduslikult ebaotstarbekad.

²³ Konsultatsiooni- ja koolitusturg Eesti ärisektoris, mai-juuni 2005. Ariko Marketing, 2005.

- Poolte koolitustoetuse saajate hinnangul on koolitusteenuse sisuline kvaliteet ja valik viimastel aastatel paranenud.
- Koolitusfirmade/koolitajate kvaliteet ja valik
 - Koolitusettevõtted märkisid ära ebaselguse turule tulnud „ühe-koolitaja-ettevõtete” kvaliteedi osas ning viimaste tõenäoliselt lühiajalisemale tegevushorisonidile suunatuse, mis ei innusta kvaliteedile piisavalt tähelepanu pöörama.

Koolitusteenuste turu hetkeprobleemid ja tulevikuperspektiivid

Mitmed koolitusettevõtted märkisid probleemina ära koolitusturu killustatuse ja sooviksid näha koolitusturu korrastumist. Samas nenditi, et nüüd, kus turg on mõnda aega uutel tingimustel toimunud ja turule on tekkinud teave ka uute koolitusettevõtete kohta, on oodata turu loomulikku korrastumist. Seetõttu sooviti, et riik ei sekkuks liigselt koolitusturu korrastamise, kuna suured toetustingimuste muutmised lükkaksid loomulikku korrastumist edasi.

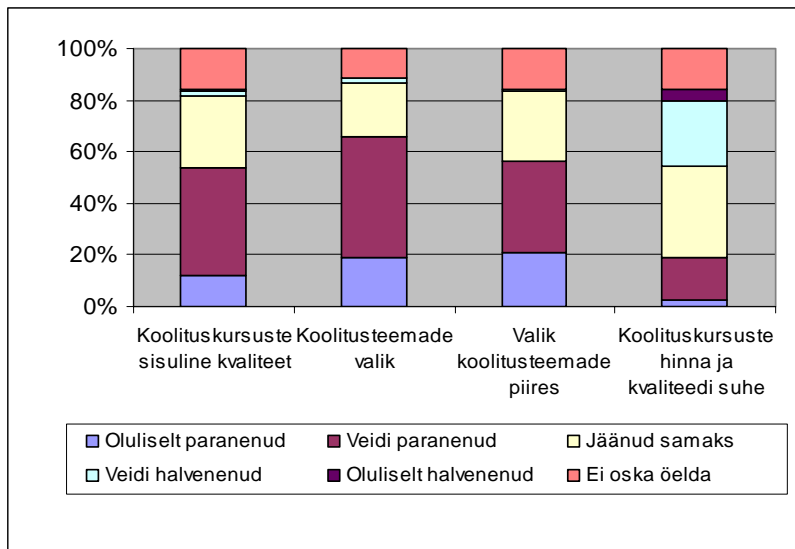
Koolitustoetuse mõju koolitusturule

Positiivsena tõid koolitusettevõtted välja mitmete endiste klientide naasmise koolituse tarbimise juurde ja seda just koolituse taskukohaseks muutumise tõttu tänu toetusele. Negatiivseid mõjusid ei osanud koolitusettevõtted nimetada. Välja toodi vaid kolme hinnapakkumise nõudega kaasnenud ohtrate „tühipakkumiste” tegemine ja sellega seotud asjatu ajakulu.

EASi klientide ja teiste koolitusteenuste tarbijate erinevused

Positiivne on, et koolitusettevõtted ei osanud esile tuua ühtegi erinevust EASi klientide ja teiste koolitusteenuse tarbijate vahel (koolitusel osalemises, koolituse maksumuses jne.)

Joonis 15. Toetusesaajate hinnangud koolitusturu arengule viimasel kahel aastal



Allikas: PRAXISE veebiküsitlus.

LISA 3

Lisa 3. Veebiküsitluse tulemused

Küsimustik A. Koolitustoetuse saajad

1. * Ettevõtte nimi

Vastuseid kokku - 114

2. * Koolitusprojekti teema

Vastuseid kokku - 114

3. * Koolitusprojekti kogumaksumus oli ... (krooni)

- Kuni 4 999 - 0 0.00%
- 5 000 - 14 999 - 0 0.00%
- 15 000 - 24 999 - 0 0.00%
- 25 000 - 99 999 - 0 0.00%
- Üle 100 000 - 0 0.00%
- Ei tea - 0 0.00%

Vastuseid kokku - 114

4. * Koolitus kestis...

- Kuni 0.5 päeva - 0 0.00%
- 0.5 - 3 päeva - 0 0.00%
- Üle 3 päeva - 0 0.00%
- Ei tea - 0 0.00%

Vastuseid kokku - 114

5. * Kas Te ise osalesite toetusprojekti raames koolitusel?

- Jah - 86 75%
- Ei - 28 25%

Vastuseid kokku - 114

6. * Kes tegi ettepaneku töötaja(te) koolitamiseks?

- | | | |
|---|----|-----|
| • Ettevõtte juhtkond või Teie otsene ülemus - | 62 | 54% |
| • Koolitusel käinud töötaja(d) - | 14 | 12% |
| • Koolitusfirma - | 20 | 18% |
| • EAS - | 1 | 1% |
| • Muu, palun täpsustage - | 17 | 15% |

Vastuseid kokku - 114

7. * Kuidas Te leidsite koolitustoetusega rahastatud koolituskursuse?

- | | | |
|--------------------------------------|----|-----|
| • Koolitusfirma enda esitlus - | 49 | 43% |
| • Kolleegide, tuttavate soovitusel - | 26 | 23% |
| • Interneti üldotsing - | 6 | 5% |

- Reklaamid ja artiklid meedias - 11 10%
- EASi abiga - 6 5%
- Muu, palun täpsustage - 18 14%

Vastuseid kokku - 114

8. * Kas koolitus vastas ettevõtte ootustele ja vajadustele?

- Jah, täielikult - 63 55%
- Jah, enam-vähem - 49 43%
- Ei, vaid osaliselt - 2 2%
- Ei, üldse mitte - 0 0%

Vastuseid kokku - 114

9. * Mitu projekti raames koolitatud töötajat töötab ka praegu Teie ettevõttes?

- Kõik - 0 0.00%
- Enamus - 0 0.00%
- Alla poolte - 0 0.00%
- Mitte ükski - 0 0.00%
- Ei oska öelda - 0 0.00%

Vastuseid kokku - 114

10. * Millist kasu sai Teie ettevõtte koolitusest?

- Koolitus aitas lahendada ettevõtte tegevust/arengut takistanud probleemi - 58 51%
- Koolitus tutvustas uusi kasulikke töömeetodeid ja -võtteid - 71 62%
- Koolitus tõstis ettevõtte töö efektiivsust - 50 44%
- Koolitus parandas töötajate töömotivatsiooni - 44 39%
- Koolitus tõi kaasa otsese majandusliku efekti - 16 14%
- Ettevõtte ei ole koolituse tulemusi veel ellu rakendanud - 3 3%
- Muu, palun täpsustage - 7 6%

Vastuseid kokku - 114

Kas koolitusel saadud teadmised võimaldasid/võimaldaksid Teil...

11. * ...täita uusi tööülesandeid samal ametikohal

- Jah 65 76%
- Võib olla 15 17%
- Ei 3 3%
- Ei oska öelda 3 3%

Vastuseid kokku - 86

12. * ...töötada teisel ametikohal

- Jah 29 34%
- Võib olla 29 34%
- Ei 23 27%

- Ei oska öelda 5 6%
- Vastuseid kokku - 86

13. * ...teha oma tööd senisest paremini

- Jah 70 81%
- Võib olla 8 9%
- Ei 6 9%
- Ei oska öelda 2 2%

Vastuseid kokku - 86

14. * Kas Teie ettevõtte oleks viinud koolitusprojekti ellu ka ilma toetuseta?

- Jah, kindlasti - 24 21%
- Võib olla - 51 45%
- Ei - 39 34%

Vastuseid kokku - 114

15. * Kui tõenäoline on, et Te oleksite viinud projekti ellu samas mahus?

- Üldse mitte tõenäoline 6 7%
- Vähe tõenäoline 37 44%
- Pigem tõenäoline 27 32%
- Väga tõenäoline 14 17%

Vastuseid kokku - 84

16. * Kui tõenäoline on, et Te oleksite viinud projekti ellu sama ajakavaga?

- Üldse mitte tõenäoline 4 5%
- Vähe tõenäoline 38 45%
- Pigem tõenäoline 24 29%
- Väga tõenäoline 18 21%

Vastuseid kokku - 84

17. * Kuidas on Teie ettevõttes koolitustel omandatud uusi teadmisi levitatud?

- Koolitusel õpitu esitlemine kaastööliste - 45 39%
- Teiste töötajate juhendamine koolitusel käinu(te) poolt - 53 46%
- Koolitusmaterjalid on tehtud kättesaadavaks kõigile töötajatele - 40 35%
- Muu, palun täpsustage - 8 7%
- Ei ole levitatud - 22 19%

Vastuseid kokku - 114

18. * Kas Teie ettevõttes viiakse läbi regulaarseid töötajate hindamisi, arenguestlusi vms?

- Jah - 54 47%
- Ei - 47 41%
- Ei oska öelda - 7 6%
- Muu, palun täpsustage - 6 5%

Vastuseid kokku - 114

19. * Kas tänu koolitusele on muutunud Teie töökohustuste...

- ...ulatus? (nt. täiendavad töökohustused samal ametikohal) - 54 63%
- ...tase? (nt. suurema vastutusega ametikoht) - 44 51%

Vastuseid kokku - 86

20. * Kas tänu koolitusele on Teie palk tõusnud?

- Jah - 18 21%
- Võib-olla - 23 27%
- Ei - 39 45%
- Ei oska öelda - 6 7%

Vastuseid kokku - 86

21. * Kas Teie ettevõtte on seoses koolitustoetuse taotlemisega või pärast koolitustoetuse saamist koostanud koolitusplaani?

- Meil oli koolitusplaani juba enne toetuse saamist - 33 29%
- Ei - 61 54%
- Jah - 20 18%

Vastuseid kokku - 114

22. * Kas Te olete koolitusplaani ellu viinud?

- Ei - 3 6%
- Jah, osaliselt - 37 70%
- Jah, tervikuna - 12 23%
- Ei oska öelda - 1 2%

Vastuseid kokku - 53

Kuidas on Teie hinnangul viimase 2 aasta jooksul muutunud pakutavate koolituskursuste...

23. * ..sisuline kvaliteet

Oluliselt paranenud	14	12%
Veidi paranenud	47	41%
Jäänud samaks	32	28%
Veidi halvenenud	2	2%
Oluliselt halvenenud	1	1%
Ei oska öelda	18	16%

Vastuseid kokku - 114

24. * ..koolitusteemade valik

Oluliselt paranenud	22	19%
Veidi paranenud	53	46%
Jäänud samaks	24	21%
Veidi halvenenud	2	2%
Oluliselt halvenenud	0	0%
Ei oska öelda	13	11%

Vastuseid kokku - 114

25. * ..valik koolitusteede piires (nt raamatupidamiskoolituste valik)

Oluliselt paranenud	24	21%
Veidi paranenud	40	35%
Jäänud samaks	31	27%
Veidi halvenenud	1	1%
Oluliselt halvenenud	0	0%
Ei oska öelda	18	16%
Vastuseid kokku -	114	

26. * ..hinna ja kvaliteedi suhe

Oluliselt paranenud	3	3%
Veidi paranenud	19	17%
Jäänud samaks	40	35%
Veidi halvenenud	29	25%
Oluliselt halvenenud	5	4%
Ei oska öelda	18	16%
Vastuseid kokku -	114	

27. * Kui sageli on Teie ettevõtte kõrge koolituse hinna tõttu loobunud vajalikel koolitustel osalemisest?

- Peaaegu mitte kunagi - 4 4%
- Harva - 31 27%
- Sageli - 68 60%
- Peaaegu alati - 11 10%

Vastuseid kokku - 114

28. * Millistes projekti etappides Te saite nõustamist EASi või maakondliku arenduskeskuse poolt?

- Koolituse planeerimine (nt. koolitusvajaduse hindamine, koolitusplaani koostamine) - 8 7%
- Taotluse koostamine - 70 61%
- Sobiva koolituskursuse leidmine - 6 5%
- Muu, palun täpsustage - 4 4%
- Ei saanud nõustamist, kuna ei soovinud - 36 32%
- Ei saanud nõustamist, kuigi soovisime - 1 1%

Vastuseid kokku - 114

Palun andke hinnang järgnevale EASi teenuse aspektidele:

29. * Nõustamise kättesaadavus

- Väga hea 30 26%
- Hea 63 55%
- Rahuldav 17 15%
- Mitterahuldav 4 4%

Vastuseid kokku - 114

30. * Nõustamise kvaliteet		
• Väga hea	30	26%
• Hea	62	54%
• Rahuldav	18	16%
• Mitterahuldav	4	4%
Vastuseid kokku - 114		
31. * Tagasiside		
• Väga hea	26	23%
• Hea	53	46%
• Rahuldav	30	26%
• Mitterahuldav	5	4%
Vastuseid kokku - 114		
33. * Kas Teie ettevõtte on kasutanud nõustamistoetust?		
• Jah	9-24	8-21%
• Ei	85	75%
• Ei tea	5-20	4-18%
Vastuseid kokku - 114		
34. * Kui ei, siis miks?		
• Ei ole olnud vajadust	43	51%
• Taotlesime, kuid ei saanud	2	2%
• Ettevõtte ei vasta taotlejatele esitatavatele tingimustele (va. omafinantseering)	9	11%
• Ei suuda tagada nõutavat omafinantseeringut	1	1%
• Ei ole piisavalt kõrge kvaliteediga teenusepakkujaid (koolitajad, nõustajad)	3	4%
• Liigne bürokraatias toetuse taotlemisel ja hilisemas aruandluses	17	20%
• Ei tea sellest toetuseliigist piisavalt	29	34%
• Muu, palun täpsustage	2	2%
Vastuseid kokku - 85		
35. * Kas Teie ettevõtte on kasutanud ekspordiplaani toetust?		
• Jah	10	9%
• Ei	99	87%
• Ei tea	5	4%
Vastuseid kokku - 114		
36. * Kui ei, siis miks?		
• Ei ole olnud vajadust	68	68%
• Taotlesime, kuid ei saanud	3	3%
• Ettevõtte ei vasta taotlejatele esitatavatele	8	8%

tingimustele (va. omafinantseering)		
• Ei suuda tagada nõutavat omafinantseeringut	1	1%
• Ei ole piisavalt kõrge kvaliteediga teenusepakkujaid (koolitajad, nõustajad)	1	1%
• Liigne bürokraatias toetuse taotlemisel ja hilisemas aruandluses	6	6%
• Ei tea sellest toetuseliigist piisavalt	26	26%
• Muu, palun täpsustage	4	4%
Vastuseid kokku - 100		

37. * Kas Teie ettevõtte on kasutanud teadus- ja arendustegevuse rahastamise toetust?

• Jah	11	10%
• Ei	100	88%
• Ei tea	3	3%

Vastuseid kokku - 114

38. * Kui ei, siis miks?

• Ei ole olnud vajadust	64	65%
• Taotlesime, kuid ei saanud	4	4%
• Ettevõtte ei vasta taotlejatele esitatavatele tingimustele (va. omafinantseering)	7	7%
• Ei suuda tagada nõutavat omafinantseeringut	1	1%
• Ei ole piisavalt kõrge kvaliteediga teenusepakkujaid (koolitajad, nõustajad)	0	0%
• Liigne bürokraatias toetuse taotlemisel ja hilisemas aruandluses	10	10%
• Ei tea sellest toetuseliigist piisavalt	30	31%
• Muu, palun täpsustage	3	3%

Vastuseid kokku - 98

39. * Kas Teie ettevõtte on kasutanud ettevõttevälisest nõustamis- või koolitusteenust viimase 12 kuu jooksul?

• Jah -	65	59%
• Ei, puudus vajadus -	33	30%
• Ei, puudusid/vad sobilikud koolituskursused/nõustajad -	11	10%
• Muu, palun täpsustage -	1	1%
• Ei tea -	0	0%

Vastuseid kokku - 110

40. * Kas Teie ettevõtte plaanib kasutada ettevõttevälisest nõustamis- või koolitusteenust järgneva 18 kuu jooksul?

• Jah, kindlasti -	51	45%
• Jah, tõenäoliselt -	47	41%
• Ei -	16	14%

Vastuseid kokku - 114

Palun hinnake, mil määral on viimase 12 kuu jooksul Teie ettevõtte tegutsemist negatiivselt mõjutanud järgmised tegurid:

41. * Finantsvahendite kättesaadavus

4 - tegur on olnud väga suureks probleemiks	15	13%
3- üldiselt on olnud probleemiks	35	31%
2- üldiselt ei ole olnud probleemiks	47	41%
1- ei olnud üldse probleemiks	17	15%

Vastuseid kokku - 114

42. * Toodetele/teenustele turu leidmine

4 - tegur on olnud väga suureks probleemiks	9	8%
3- üldiselt on olnud probleemiks	30	26%
2- üldiselt ei ole olnud probleemiks	52	46%
1- ei olnud üldse probleemiks	23	20%

Vastuseid kokku - 114

43. * Toodete/teenuste kvaliteedi tagamine

4 - tegur on olnud väga suureks probleemiks	7	6%
3- üldiselt on olnud probleemiks	23	20%
2- üldiselt ei ole olnud probleemiks	65	57%
1- ei olnud üldse probleemiks	19	17%

Vastuseid kokku - 114

44. * Uute toodete või tehnoloogiate arendamine

4 - tegur on olnud väga suureks probleemiks	13	11%
3- üldiselt on olnud probleemiks	31	27%
2- üldiselt ei ole olnud probleemiks	50	44%
1- ei olnud üldse probleemiks	20	18%

Vastuseid kokku - 114

45. * Töötajate oskused

4 - tegur on olnud väga suureks probleemiks	13	11%
3- üldiselt on olnud probleemiks	48	42%
2- üldiselt ei ole olnud probleemiks	44	39%
1- ei olnud üldse probleemiks	9	8%

Vastuseid kokku - 114

46. * Tööruumid (näiteks olemasolu, rent)

4 - tegur on olnud väga suureks probleemiks	4	4%
3- üldiselt on olnud probleemiks	19	17%
2- üldiselt ei ole olnud probleemiks	43	38%
1- ei olnud üldse probleemiks	48	42%

Vastuseid kokku - 114

47. * Infrastruktuur (transport, kommunikatsioon)

4 - tegur on olnud väga suureks probleemiks	3	3%
3- üldiselt on olnud probleemiks	20	18%

2- üldiselt ei ole olnud probleemiks	59	52%
1- ei olnud üldse probleemiks	32	28%
Vastuseid kokku -	114	

48. Kas Teil on ettepanekuid, kuidas tuleks muuta koolitustoetuse programmi ja/või teisi EASi programme?

Vastuseid kokku - 43

49. * Palun esitage järgmised andmed oma ettevõtte kohta (2005. a):

Töötajate arv* -

Käive (tuh kr) -

Ekspordikäive (tuh kr) -

Kasum (tuh kr) -