

Lisa 8 Väljavõtted T.Paesi magistritööst Raske on olla mängust väljas- Vanemaealiste töötute tööhõivevõimet mõjutavad tegurid Põlva maakonna näitel

1. Teoreetiline osa: lk. 15 - 18.

Õppimine, haridus

Õppimist ja haridust käsitletakse käesolevas uurimistöös keskkonnast tuleneva tööhõivevõimet mõjutava tegurina, kuna uuringute kohaselt on vanemaealiste formaalne haridustee olnud võrreldes nooremaealistega oluliselt rohkem sõltuv nende õppimisvõimalustest elukohas või selle läheduses.

Haridus on oluliseks teguriks, mis mõjutab elukestvalt inimese üldist heaolu, ühiskondlikku ja tööalast aktiivsust ja sotsiaalset kaasatust. Struktuurseid tööturuprobleeme süvendab tööturu nõudmiste ja hariduse mittevastavus, samuti kaasneb sellega töötusriiski suurenemine ning tööhõivealase konkurentsivõime vähenemine. (Euroopa Parlamendi..., 2006)

Tuginedes Maailma Majandusfoorumi andmetele on Pärna (2018) kirjeldanud kahte tüüpi oskusi, mida tööturg tulevikus vajab. Nendeks on spetsiifilised tehnoloogiaalased ja digitaalsed oskused ning mittekognitiivsed baasoskused ehk emotsionaalsed ja sotsiaalsed oskused nagu näiteks analüüsioskus, kiire kohanemisvõime, empaatiavõime, eneserefleksiooni ning enesemääramisega seonduvad oskused. Tööturu vajadustele vastav pidev enesetäiendamine ja valmisolek elukestvaks õppimiseks aitab kaasa tööturul edukale rakendumisele ning konkurentsivõimelisusele. (Pärna, 2018.)

Beljajevi (2006) hinnangul on õppimine keerukas ja mitmetasandiline nähtus, mis on seotud inimese erinevate eluetappidega ning võib toimuda väga erinevates olukordades ja tingimustes Euroopa haridusterminoloogias on levinud õppimise jaotamine formaalseks, mitteformaalseks ja informaalseks õppimiseks. (Stardiplats, s.a.) Elukestva õppena käsitletakse kogu elu jooksul toimuvat õppimist, mis on mitmekülgne, paindlik ja seda on võimalik omandada erinevatel aegadel ja erinevates kohtades Võib eristada kolme erinevat õppimisstiili: formaalne, mitteformaalne ja informaalne (Lifelong Learning Council Queensland Inc, 2015).

Cameron ja Harrison (2012) käsitlevad formaalset õpet kui õppimist haridusasutuses, koolituskeskuses või töökohal õppekava alusel ning milles omandatut tõendatakse kvalifikatsiooni või sertifikaadiga. Formaalne õpe annab baasteadmised ja -oskused, mida ühiskond aktsepteerib ning mille omandatust kontrollitakse ja hinnatakse kooli- või täiendõppe tunnistuse või eksamitega. Mitteformaalse õppimise all mõistetakse organiseeritud

õppetegevust, mis toimub kindlaksmääratud õppeprogrammide alusel, kindlatele huvirühmadele ning seda tavaliselt ei hinnata ega väljastata sertifikaati. Mitteformaalne õppimine võib toimuda nii haridusasutuses kui ka väljaspool seda ning selle positiivseks küljeks on mitmekülgsus ning paindlikkus, ehk see pakub õppimisvõimalust kõigile olenemata vanusest, soost ja majanduslikust olukorrast. (ibid.).

Euroopa Parlamendi ja Nõukogu otsuses (2011) kirjeldatakse informaalset õppimist kui kogu elu vältel toimuvat teadmiste, oskuste ja kogemuste omandamise protsessi, mis toimub igapäevases elukeskkonnas, igapäevategevuste ja suhete kaudu.

Livingstone (2001) sõnul on informaalne õppimine tegevus, mis sisaldab püüdlusi erinevatest olukordadest ja nähtustest arusaamisele, teadmiste ja oskuste omandamiseks. See võib toimuda ilma väljastpoolt tulevate kindlate kriteeriumiteta ja ilmnedas igas kontekstis, nii tööl kui vabal ajal, väljaspool kindlaksmääratud hariduslike institutsioonide struktureeritud õppekavasid ning sel puuduvad otseselt kindlaksmääratud õpieesmärgid. Foley (1999) ja Schugurensky (2000 viidanud Lai & Wu, 2011) leiavad, et informaalset õppimist on raske tunnustada ja hinnata, kuna enamasti juhtub see juhuslikult ning inimesed ei ole teadlikult kogemuse või teadmise omandamist planeerinud ning selle peale ei mõelda kui õppimisest ja arenguprotsessi võimalusest.

Vanus mõjutab oluliselt ka elukestvas õppes osalemist, ehk mida kõrgem vanus, seda väiksem on tõenäosus osaleda töö või erialaõppega seonduvatel koolitustel (Desjardins, Rubenson, Milana, 2006). Rahvusvahelise täiskasvanute oskuste uuringu tulemused Eestis näitasid, et vanus mõjutab formaal- ja mitteformaalõppes osalemist olulisel määral ning et vanemaelised peaksid olema üks peamisi sihtrühmi, kelle osalust elukestvas õppes suurendada ja toetada (Saar, Unt, Lindemann, Reiska, Tamm, 2014)

3. Uuringu tulemused lk. 37- 39

3.2. Valmisolek ümberõppeks

Hariduse ja uute teadmiste õppimise olulisust tunnistasid kõik uuringus osalenud. Kahetseti, et ei oldud nooremana ülikooli või kutsekooli õppima mindud. Tajuti küll tööoskuste vananemist ja nende mittevastavust tööturu nõuetele, kuid samas valmisolek õppima asumiseks oli vähene. Täiendõppel mitteosalenud uuritavate hoiak õppimisse ja oma

teadmiste- oskuste täiendamisse oli pigem negatiivne, kuna leiti, et töölerakendumist see nagunii ei toeta.

Motivatsiooni enesetäiendamiseks vähendasid kohaliku ettevõtluskeskkonna võimalused ning koolitustele vastavate töökohtade nõudluse puudumine elukohas. Õppimist ja töölerakendumist mõjutava asjaoluna nimetati kohalikul tööturul piiratud nõudlust kvalifitseeritud töötajate järele.

T2: Nii ma siis koolitun ja koolitun, aga midagi ei muutu, sest seda asja lihtsalt pole siin kellelegi vaja.

T6: Tegin ettevõtluskoolituse läbi sellel sügisel. Koolitajad pakkusid, et teeksin äriplaani, aga sellel ei ole mõtet. Üks asi on koolitus, teine asi on elu. Ma ilmselt ei tea pooli asju.

Enamuse intervjueeritavate valmisolek muutusteks, alternatiivseteks töövalikuteks oli vähene. Ühelt poolt sooviti tööle rakenduda, tunnetati enesearendamise vajadust, kuid teiselt poolt eelistati asuda tööle varasema töökogemusega sarnasele tööle, isegi kui tajuti, et piirkonnas vajadus vastava kompetentsiga tööjõu järgi puudub. Töövalikute osas ei oldud nimetatud juhtudel valmis kannapöördeks, ehk rakenduma alal, kus töötamisega varem kokkupuude on väiksem olnud. Mõttest, et õpiti nooremana amet kogu eluks, oli intervjueeritavatel raske loobuda.

T6: Olin tippjuht ja tegelesin teede-ehituse koordineerimisega Lõuna-Eestis. /.../ Ma iga töö peale ei ole nõus minema ka. Vaatan juhtivaid töökohti ja teedehituses, ma ausalt öeldes ei oskagi muud teha.

Intervjuudest selgus, et konkreetsete töösoovide puudumine ja segadus eesmärkides ja enesemääratlemises süvendab tööotsingualast passiivsust.

T4: Tööd polegi enam otsinud, sest ma ei teagi, kus täpselt peaks töötama. /.../ Eks ma olen ühe silmaga ikka vaadanud ka, et läheks kuhugi tööle, aga kui ma kuulen, et mis ümberringi toimub, ei taha, enam ei taha. Kui praegu saab teistmoodi, siis ei taha. /.../

Vanus kui õppimist raskendav asjaolu

Intervjueeritavad tõid esile mitmeid vanusega seotud eelarvamusi õppimise kohta ning leidsid, et uuesti õppima minemist on liiga kaua edasi lükatud ja nüüd on selleks juba hilja. Tunti, et vanuse poolest ei sobi enam uuesti õppima minna.

T6: Imelik on poisikestega koos koolipinki ennast pressida.

Lisaks tunnetusele, et neil oleks imelik koos noorematega õppima asuda, toodi õppima suundumist raskendava asjaoluna välja ka vanusest tingitud mälu halvenemist, õpioskuste ja keskendumisvõime vähenemist, vanemaealisusega seotud eelarvamusi, samuti terviseprobleeme.

T4: Vanemana on raske õppida, sest mälu on probleeme. Vahepeal pole vaja olnud pingsalt midagi meeles pidada.

Toodi esile, et puudujäägid tehnoloogiaalastes oskustes ei võimalda kasutada ka õppimist lihtsustavaid digilahendusi.

T3: Tegelikult on mul kahju, et nii vähe arvutit oskan, sest mulle sobiks tervise pärast e-õpe hästi.

Koolituste asukohast ja maksumusest tulenevad piirangud

Õppimist peeti väga vajalikuks, kuid täiend- või ümberõppele minekut piirava asjaoluna nimetati koolituste toimumise asukohta elukohast kaugel, transpordivõimaluste piiratust ning koolituste kõrget hinda. Siinkohal olid valdav enamus uuritavatest tänulikud Töötukassale, kes koolituste eest tasub.

T3: Mulle pakuti kogemusnõustamise koolitust, aga kuna see koolitus oli Tallinnas ja Pärnus, siis minule see kahjuks ei sobinud. Siiski olen veel huvitatud sellest koolitusest, et kui see koolitus minu jaoks lähedamal toimub, siis sooviksin kindlasti minna.

T5: Töötukassa õnneks maksab sõidu ja koolitused kinni. Ise ei jõuaks küll oma rahaga koolitustel käia.

Kuigi intervjueeritavad tõdesid ümberõppe vajadust, toodi välja, et ümberõppe poolt pakutavad võimalused ei lange kokku tööturu vajadustega ning seetõttu ei nähtud selles kasutegurit. Endid peeti ka juba liiga vanaks, et uuesti õppima asuda ning raskusi valmistas see, et enamus soovitud koolitustest toimuvad intervjueeritavate jaoks elukohast kaugel suuremates linnades. Lisaks selgus, et kuigi tööturul vaadatakse ringi, loodetakse siiski leida tööd varasemalt õpitud erialal või varasema karjääriga seoses.

Oskuste puudumine või aegumine lk. 41 -42

Uuringu tulemuste põhjal ilmnes, et teravalt tajuti töövalikuid kaaludes tööturul toimunud muutusi töötajatele esitatavates nõuetes, töö sisus ja tööülesannetes, eriti IT valdkonnas, aga ka tehnoloogilistel, elektroonika käsitlemist ja võõrkeeleoskust nõudvates ametites.

T2: Tunnen ise, et olen vanaks jäänud, ei oska tehnikaga ümber käia - kassaaparaadid, arvutid, isegi keerulisemad kodumasinad, nutitelefon.

T1: Minu puhul on suureks takistuseks kandideerimisel olnud inglise keele oskuse vähesus. Inglise keele algtasemest on vähe, kuigi olen läbinud kaks koolitust. Tööle asumisel kohad soovivad inglise keele B taset, kuid mul on A tase ja mu saksa keelt ei taha keegi.

Pooled uuritavatest vanemaealistest töötutest töid välja asjaolu, et nende piiratud digioskused või selle puudumine mõjutab oluliselt tööalase info kättesaadavust ja sobiva töö leidmist. Sealjuures otsitakse abi nii lähedastelt kui ka ametnikelt.

T5: Oleme tugiisikuga koos äriplaani lõpetamise käsile võtnud, esitame uuesti, see on suur töö ja ma ei oska ise arvutis trükkida ega kõike seda infot välja otsida, mis vaja.

Vanustundlikkus lk. 47-49

Intervjuudest selgus uuritavate endi poolt tajutud vanusetundlikkus korduvalt ja tugevalt. Kirjeldati olukordi, kus juba ise eelnevalt võeti hoiak oma vanusest tingitud ebakvaliteetsema töösoorituse ja töölerakendumise võimaluste osas. Tajuti oma õppimis- ja töövõime halvenemist ning suhtuti negatiivselt oma vanusesse kui tööturul edukat toimetulekut piiravasse tegurisse.

T4: Tunnen ise, et olen ajale jalgu jäänud. Praegu peab olema väga kiire, see vanasõna, et 9 korda mõõda ja 1 kord lõika, ei pea enam paika. Kolm korda ära mõõdad, peab juba kiiresti lõikama, mina nii ei saa. Ma tahan mõelda.

T7: Arvan, et kui vanem inimene kaotab töö, peab olema tutvusi või olema hästi geenius, et tööturul läbi lüüa ja uusi asju õppida.

Tunnistati tõsiasja, et varasemalt suudeti oma tööülesannetega toime tulla, nauditi tööprotsessi ja -tulemusi, kuid leiti, et nüüd enam ei jõuaks ja ei tahaks sama teha. Põhjusena toodi töö intensiivsusele, sisule ja sooritusele esitatavate nõuete muutumist, seda eriti füüsilist koormust ning kiirust, arvutiprogrammide ning võõrkeelte valdamist ja aktiivset suhtlemist nõudvates ametites.

T7: Uute elektriliinide ehitamiseks olen ma liiga vana./.../ Töö iseloom on ajaga palju muutunud. Öötöö on ohtlik, palju sõitmist ja väsin ruttu.

Uuringu tulemuste analüüsist ilmselt, et uuringus osalejad olid suuremal või vähemal määral kogenud tööandjate eelarvamuslikku suhtumist vanemaealistesse. Väga palju on

vanustundlikkuse temaatikal arutelusid uuritavate tutvusringkonnas või on sellega kokku puutunud perekonnaliikmete kaudu.

T2: Praegu võetakse pigem noorem töötaja, õpib kiiremini töö ära, on ise ka kiirem. Noored suhtlevad julgemalt, oskavad enda seista, ise juba kardan, et kui väga nõudma hakkab, võin tööst üldse ilma jääda.

T4: Tutvusringis olen kuulnud, et kui koondamiseks läheb, siis nooremad jäetakse alles. Eriti, kui firmas on üldse noored juhid ja noorem töötajaskond.

Takistusena nähti ka võimalikke hirme seoses vanemaealise palkamisega, kus nende pikaajaline kogemus võiks olla negatiivseks aspektiks.

T6: Tööandjad kardavad, et äkki oled liiga tark või tahad head palka saada, siis ei võtagi.

Töölerakendumist soodustavate, toetavate teguritena toodi välja enda kui vanemaealise töötaja positiivsete ja väärtuslike omaduste ja eelistena kohusetundlikkus, töökus, stabiilsus, paremad tööalased praktilised oskused ning teadmised, suurem töö- ja elukogemus, lojaalsus tööandjale, vastutustunne, pühendumus, distsiplineeritus. Seda enam oldi pettunud, õnnetud ja nõutud selle üle, et nende teadmised ja oskused, isiksuslikud omadused, kohusetundlik töösse suhtumine on väärtustamata ning ei leia tööturul kasutust.

T1: Töötajana tundsin ennast suhteliselt väärtuslikuna ja pidasin enda teadmisi ning oskusi väärtuslikuks, ei saa aru, miks keegi seda ära ei taha kasutada.

Vastukaaluks negatiivsele hoiakule oma vananemisega seotud identiteedimuutusele, suhtusid mitmed uuritavad oma vanusesse ja vanemaealiste võimalustesse tööturul positiivselt ja lootusrikkalt, hoolimata tagasilöökidest

T8: 50+ vanuses inimesi ei võeta enam rõõmuga tööle, ilmselt kardetakse inimese iganenud arusaamasid, kombeid ja harjumusi, et pole suuteline õppima uusi asju, omandama nii kiiresti kui vaja. Leian, et minu puhul see paika ei pea.

Personaalsetest teguritest kirjeldasid intervjuueeritavad tervislikust seisundist tulenevaid piiranguid ning sellest lähtuvat soovi töötada paindliku töötaja alusel. Töötuks jäämisega seoses kirjeldati enese hinnangu langust ja sellest tulenevat eneseusu puudumist kandideerimise edukusse. Kui üldjoontes kirjeldati ümbritsevat sotsiaalset võrgustikku toetavana, siis oldi kogetud ka rakendumist piirava asjaoluna lähedaste vastuseisu ning toetuse puudumist. Piirava tegurina kirjeldati oma vanust ja leiti, et noorematel on töökohtadele kandideerides enamasti

suuremad eelised ning kardeti enda eest seista, kuna liigne nõudlikkus võib viia töökohast ilmajäämiseni.

4. ARUTELU

4.4 Õppimisvõimalused lk. 57- 59

Gazier, Gautie (2011) on seisukohal, et lähtuvalt inimkapitali teooriast mõjutavad indiviidist enamasti sõltumatut tööjõupakkumist tööturul makromajanduslikud ja mikromajanduslikud tegurid, sealhulgas ka kohalik tööturg ning õppimisvõimalused. Maailma Majandusfoorumi andmetele tuginedes väidab Pärna (2018) et tulevikus on tööturul edukaks hakkamasaamiseks vaja nii spetsiifilisi tehnoloogilisi ja digitaalseid oskusi kui ka töötajate emotsionaalseid ja sotsiaalseid oskusi. Kõik uuringus osalenud tunnistasid hariduse ja uute teadmiste õppimise olulisust. Mitmed kahetsesid, et ei olnud nooremana ülikooli või kutsekooli õppima läinud, nüüdseks oli nende arvates õppima asuda juba liiga hilja.

Cameron ja Harrison (2012) jaotavad õppimise formaalseks, mitteformaalseks ning informaalseks. Uuringust ilmnes, et vanemaealised töötud väärtustasid eriti kõrgelt varasemalt formaalse õppe käigus omandatud kutset ning seda hinnati ajas püsivana, mitte väärtust kaotavana, seetõttu ei peetud vajalikuks haridusse ja õppimisse täiendavalt investeerida, eriti väljendus see hoiak tasemeõppes õppimise kohta. Tajuti küll tööalaste oskuste vananemist ja nende mittevastavust tööturu nõuetele, kuid samas valmisolek õppima asumiseks oli vähene. Täiendõppel mitteosalenud uuritavate hoiak õppimisse ja oma teadmiste-oskuste täiendamisse oli pigem negatiivne, kuna leiti, et töö leidmist see nagunii ei toeta ning kohalikul tööturul lisaväärtust ei anna.

Üllatav oli asjaolu, et uuritavad ei tajunud informaalset õppimist elukestva õppimise võimalusena, vaid pigem oldi veendumusel, et õppimine toimub ainult koolis või koolitusel. Õpimotivatsiooni vähendavana nimetati kohalikul tööturul piiratud nõudlust kvalifitseeritud töötajate järele ning koolituste mittevastavust elukoha töövõimalustele. Õppimist piirava asjaoluna toodi välja koolituste asukohast ja maksumusest tulenevaid piiranguid. Kohati tundus, et pigem oli selline põhjus tingitud sisemistest hirmudest kodukohast väljaspoole õppima asumisel, ebaedu kogemisel, suhtlemisjulguse puudusest. Samas ei võimalda ka ühistranspordiliikluse vähesus maapiirkonnast Tartusse või Võrru ennast täiendama minna, eriti neil, kellel pole juhtimisõigust või autot.

Huvitava asjaoluna ilmnes, et enamuse uuritavate valmisolek muutusteks, alternatiivseteks töö- ja õpivalikuteks oli vähene. Ühelt poolt sooviti tööle rakenduda, tajuti enesearendamise vajadust, kuid teiselt poolt eelistati asuda tööle varasema töökogemusega sarnasele tööle, isegi kui piirkonnas vajadus vastava kompetentsiga tööjõu järgi puudub. Töö- ja õpivalikute osas oli tunnetatav segadus eesmärkides ja enesemääratlemises, konkreetsete soovide puudumine ning see omakorda süvendas tööotsingualast passiivsust. Karjääri planeerimist ei tajuta vajaliku tegevusena ega enda isikust lähtuvana, mis toob esile karjääriplaneerimisalaste teenuste täiendamisvajaduse ja kohandamise just vanemaealiste spetsiifikast lähtuvalt.

Arvestades uuritavate tööturult eemaloldud aja pikkust, mis oli keskmiselt pikem kui kaks aastat, võib järeldada, et nende tööalased teadmised ja oskused on aegunud ning vajadus oleks teenuste järgi, mis võimaldaksid nende teadmiste ja oskuste ajakohastamist. Õppimist raskendavad koolituste asukohast ja maksumusest tulenevad piirangud, mistõttu on oluline parendada koostööd Töötukassa, tööandjate ja õppeasutuste vahel rahaliste ressursside, transpordivõimaluste ja infovahetuse osas. Vanemaealiste inimeste jaoks on lisaks varasemalt omandatud haridusele eriti oluline elukestev õpe, mis parandaks nende võimalusi täiendada oma teadmisi, suurendada motivatsiooni ja produktiivsust ning eeldusi tööturul edukalt hakkama saada. Riik ja tööandjad peaksid enam koostööd tegema, et parimal moel ära kasutada vanemaealiste tööjõu potentsiaali ning tagada neile tööalane jätkusuutlikkus ja soodustama vananenud oskuste uuendamiseks vastavate koolitusvõimaluste loomist.

Vanuse mõju

Intervjuude käigus ilmnes uuritavate kirjeldustes vanuse mõju õppimisele, uute teadmiste ja oskuste omandamisele. Richardson ja Barusch (2005, 24) on erinevate vananemise psühholoogiliste teooriate põhjal kirjeldanud vanemaealiste õppimise spetsiifikat, mis võrreldes noorematega väljendub õppimisel info töötlemise kiiruses, intellektuaalses ja õpitu omandamise võimekuses, mälu käepärasuses. Uuritavad tõid välja õppimist raskendava asjaoluna vanusest tingitud mälu halvenemist, õpioskuste ja keskendumisvõime vähenemist, vanusega seotud eelarvamusi õppimisega seoses, samuti ka kehalisi terviseprobleeme, mis ei võimalda pikka ega sundasendis olla.

Tööalaste kompetentside osas ilmnes vanemaealiste suurima tunnetatud arenguvajadusena digipädevuste ja võõrkeelte oskuse puudumine, aga ka tehnoloogiliste seadmete käsitlemise vähene oskus ja toimetulematuse töö intensiivsuse ning mobiilsusega. Uuritavad tõid

korduvalt esile ja kirjeldasid olukordi, kus nad tunnetasid teravalt oma oskuste ja teadmiste mittevastavust töökohale ja sellest lähtuvalt võeti juba ise eelnevalt hoiak oma vanusest tingitud ebakvaliteetsema töösoorituse ja tööle rakendumise võimaluste osas. Tajuti seoses uute oskuste ja teadmiste omandamisega õppimis- ja töövõime halvenemist ning suhtuti negatiivselt oma vanusesse kui tööturul edukat toimetulekut mõjutavasse tegurisse. Uuringu tulemustest nähtub, et sageli ei teadvustata oma negatiivsete vanuseliste hoiakute mõju tööturul rakendumist takistava tegurina, enesejuhtimisele, käitumisele ja otsustusprotsessidele. Sellest järeldeb vajadus vanemaealiste teavitamine õpioskuste arendamise olulisusest ning tööturul eduka toimetuleku seostest hariduse, oskuste ning hoiakutega.

Ilmarineni (2001) ja Leetmaa jt (2004) hinnangul on vanemaealise tööjõu eelisteks nooremate töötajate ees praktiliste töökogemuste põhjal kogutud oskuste ja teadmiste pagas, kohusetundlikkus ja lojaalsus. Positiivsete, tööle rakendumist soodustavate, toetavate teguritena toodi uuritavate poolt esile vanemaealiste töötajate väärtuslike omaduste ja eelistena töökust, stabiilsust, paremaid tööalaseid praktilisi oskusi ning teadmisi, suuremat töö- ja elukogemust, vastutustunnet ja distsiplineeritust. Uuritavad tundsid pettumust ja kurbust, et nende varasemad teadmised ja oskused, isiksuslikud omadused, kohusetundlik töösuhetumine on väärtustamata ning ei leia tööturul kasutust. Vanemaealiste poolt kirjeldatud ja tajutud negatiivsed emotsioonid vähendavad julgust aktiivselt tööd otsida, uusi tööalaseid väljakutseid vastu võtta, muutusi algatada. Töölerakendumisel on hirm haiget saada, kogeda pettumust, toimetulematust ja ebaedu tööl. Madal enesehinnang põhjustab vanemaealiste nõustumist ametitega, mis on alla nende võimete ning tööalase suutlikkuse- ollakse nõus juba igasuguse palga ja tööga. Sellisel suhtumisel võib olla seos praegu Eesti tööturul vanemaealiste kõrge tööhõivemääraga ja antud teema vajaks edaspidi kindlasti uurimist.

5. KOKKUVÕTE lk. 63

Ilmnes, et vanemaealised väärtustasid eriti kõrgelt varasemalt formaalse õppe käigus omandatud kutset ning seetõttu ei peetud vajalikuks haridusse ja õppimisse täiendavalt investeerida, kuigi tajuti tööalaste oskuste vananemist ja nende mittevastavust tööturu nõuetele. Uuritavad tõid õppimist raskendava asjaoluna välja vanusest tingitud mälu halvenemist, õpioskuste ja keskendumisvõime vähenemist, vanusega seotud eelarvamusi õppimisega seoses.

Teadlikolek vanemaealiste töötute tööhõivevõimet mõjutavatest teguritest võimaldab paremini mõista nende tööturukäitumist laiemalt, ennetada tööturult väljalangemist ja toetada võimalikult pikaajalist aktiivses tööelus osalemist. Töö tulemused võiksid leida rakendust vanemaealistele suunatud tööhõivepoliitika kujundamisel ja elluviimisel, samuti pakkuda mõtteainet erinevate teenuste, sh, karjääriteenuste, koolituste, rehabilitatsioonikavade elluviimisega tegelevatele spetsialistidele, ühendustele ja ettevõtjatele.