

TARTU ÜLIKOOL  
SOTSIAALTEADUSTE VALDKOND

NARVA KOLLEDŽ  
ÜHISKONNATEADUSTE LEKTORAAT

Jelena Prõtkova

**NOORSOOTÕÕ KUTSEALA JA NOORSOOTÕÕTAJATE MOTIVATSIOON  
KUTSET TAOTLEDA**

Lõputöö

Juhendaja: Birgit Rasmussen, MA

Kaasjuhendaja: Maria Žuravljova, MA

Narva 2018

Olen koostanud töö iseseisvalt. Kõik töö koostamisel kasutatud teiste autorite tööd, põhimõttelised seisukohad, kirjandusallikatest ja mujalt pärinevad andmed on viidatud.

.....

/töö autori allkiri/

## SISUKORD

<b>SISSEJUHATUS</b> .....	<b>4</b>
<b>1. TEOREETILINE ÜLEVAADE: NOORSOOTÖÖ KUTSEALA JA NOORSOOTÖÖTAJAD</b> .....	<b>6</b>
1.1. Noorsootöö valdkonna lühiülevaade .....	6
1.2. Noorsootöötaja mõiste .....	10
1.3. Kutsesüsteemi lühiülevaade .....	12
1.3.1. Noorsootöötaja kutseala .....	17
1.4. Motivatsiooniteooriad .....	20
1.5. Varasemad uuringud .....	24
<b>2. EMPIIRILINE OSA</b> .....	<b>25</b>
2.1. Uurimuse metoodika kirjeldus .....	25
2.1.1. Uuringu läbiviimine ja andmete kogumine .....	25
2.1.2. Kogum ja valim .....	26
2.1.3. Tulemuste analüüsimise meetod .....	26
2.2. Uurimuse peamised tulemused .....	26
2.2.1. Vastanute profiil .....	26
2.2.2. Kuidas toetab Eesti noorsootöötaja kutsesüsteem kutse taotlemist? .....	27
2.2.3. Noorsootöötajate motivatsioon taotleda noorsootöötaja kutsetunnistust ..	34
2.2.4. Põhilised takistused noorsootöötaja kutse taotlemisel .....	39
2.3. Järeldused ja ettepanekud .....	42
<b>KOKKUVÕTE</b> .....	<b>44</b>
<b>SUMMARY</b> .....	<b>46</b>
<b>KASUTATUD KIRJANDUS</b> .....	<b>49</b>
Lisa 1. Küsitluse küsimused .....	52

## SISSEJUHATUS

Käesoleva lõputöö teema on noorsootöö kutseala, noorsootöötajad ja nende motivatsioon kutset taotleda. Teema on aktuaalne, kuna noorsootöötaja kutse taotlejate hulk on võrreldes noorsootöötajate koguarvuga suhteliselt väike, kuigi see arv aasta aastalt kasvab vaatamata sellele, et noorsootöötaja kutsetunnistuse olemasolu tööturul ei ole kohustuslik. Noorsootöötaja kutse taotlemise motivatsiooni ei ole varem uuritud. Vastavalt SA Kutsekoda kutseregistri andmetele on 24.04.2018 seisuga kokku 129 avalikku noorsootöötaja kutsetunnistust välja antud. Vastavalt Tartu Ülikooli sotsiaalteaduslike rakendusuringute keskuse RAKE ning Tartu Ülikooli teadlaste ja ekspertide uuringule on 2016. aastal Eestis 5049 noorsootöötajat. Andmed koguti kohalike omavalitsuste poolt täidetud küsimustike teel. Seega kutsetunnistusega noorsootöötajaid on ligikaudu 2,6% (arvesse pole võetud laagrikasvataja ja – juhataja osakutsetunnistusi, mis on noorsootöötaja osakutsed). Süsteem on loodud ja toimib juba mitmeid aastaid, kuid kutse taotlejaid või saanuid on vähe. Samas on taotlejate arv tõusutrendis. Kui 2014. aastal taotles kutset 7 inimest, siis 2018. aasta I poolaastaga on juba 51 taotlejat ja sügisvoorus tuleb veel umbes 20 juurde. Kui Kutsekoja kutse saanute andmeid võrrelda, saab ka öelda, et igal aastal tuleb neid rohkem juurde. Seetõttu on töö autoril tekkinud huvi uurida, miks noorsootöötajad noorsootöötaja kutset taotlevad, sest kohustust antud kutsetunnistust omada tegelikult ei ole (Rasmussen, 2017).

Erinevaid noorsootöö asutusi tuleb igal aastal juurde, mistõttu on kvalifitseeritud noorsootöötajaid igal aastal ka rohkem vaja. Seda näitab ka Tartu Ülikooli sotsiaalteaduslike rakendusuringute keskuse RAKE ning Tartu Ülikooli teadlaste ja ekspertide uuring „Huvihariduse ja huvitegevuse pakkujad ning noorsootöötajad kohalikes omavalitsustes“, mis viidi läbi 2016. aastal ja mis näitab, et noorsootöötajate arv on Eestis suurenenud igal aastal (Villenthal ja teised, 2016).

Lõputöö eesmärk on välja selgitada noorsootöötajate motivatsioon kutsetunnistuse taotlemiseks. Eesmärgist lähtuvalt on töö autor esitanud järgmised uurimisküsimused:

1. Kuidas toetab Eesti noorsootöötaja kutsesüsteem kutse taotlemist?
2. Milline on noorsootöötajate motivatsioon taotleda noorsootöötaja kutsetunnistust?
3. Millised on põhilised takistused noorsootöötaja kutse taotlemisel?

Uurimismeetodina kasutas autor kvalitatiivset uurimismeetodit ning andmekogumise viisiks oli elektrooniline küsitlus, kus vastuseid anti vabas vormis. Autori poolt iseseisvalt

läbi viidud uuring koosnes etappidest, milleks oli küsimustiku küsimuste koostamine ja selle levitamine, andmete kogumine ning analüüsimine.

Käesolev lõputöö koosneb kahest peatükist ja 14 alapeatükist. Esimene peatükk annab ülevaate noorsootöö valdkonnast ja kutsealast ning motivatsiooniteooriatest. Teine peatükk kirjeldab uurimistöö metoodikat ja esitleb peamisi uurimistulemusi. Lõputöö lõpus on kokkuvõte, kus on esitatud järeldused ja ettepanekud.

# 1. TEOREETILINE ÜLEVAADE: NOORSOOTÖÖ KUTSEALA JA NOORSOOTÖÖTAJAD

## 1.1. Noorsootöö valdkonna lühiülevaade

Noorsootöö ajalugu ulatub tagasi rohkem kui sada aastat (Taru, Pilve, & Kaasik, 2015: 11), kuid noorsootöö definitsioon selle aja jooksul sisulises mõttes muutunud ei ole. Eestis loob noorsootöö tingimusi noorte mitmekülgse arengu tagamiseks eesmärgil, mis võimaldab noortel vabatahtlikkuse alusel tegutseda väljaspool perekonda, tasemeharidust ja tööelu (Noorsootöö seadus, 2010; Noorsootöö seadus, 1999).

Esimene viide noorsootöö ja noore mõistetele tuli noorsoolase seaduse tasandilt, kui esimene taoline õigusakt 1936. aastal vastu võeti ning selleks oli noorsoo organiseerimise seadus (Haridus- ja Teadusministeerium, 2017). Kui esimene noorsootöö seadus 1999. aastal vastu võeti, hakkas eestikeelne sõna *noorsootöö* samuti figureerima, lisaks võeti kasutusele ka *noore* mõiste (Taru, Pilve, & Kaasik, 2015: 10). Noorsootöö seaduse (2010) järgi on noor seitsme kuni kahekümne kuue aastane füüsiline isik ning noorsootöö korralduse põhiline sihtrühm. Mõiste *noorsootöö* on tavakasutusse läinud põhjusel, et noorte vaba aja sisustamine on liidetud administratiiv-poliitilise süsteemiga (Taru, Pilve, & Kaasik, 2015: 12). 1999. aasta noorsootöö seaduse kohaselt on noorsootöö sisu noorte sotsiaal-, kultuuri- ja tervisekasvatus, mis aitab toetada ja soodustada noorte vaimset ja füüsilist arengut.

Viimase 150 aasta jooksul on noorsootöö põhiline eesmärk olnud arendada laste ja noorte teadmisi ja oskusi. Osa neist omadustest ja oskustest on jäänud samaks, aga osa on täielikult muutunud. See sõltub meie väärtustest. (Taru, Pilve, & Kaasik, 2015: 11) Ka John Bamber on oma noorsootöö võimestavas mudelis kirjeldanud noorsootöö poolt tekitatud lühiajalisi ja pikaajalisi muutusi nii indiviidi, grupi kui kogukonna tasandil, mis on omakorda seotud noorsootöö eesmärgiga läbi viimase sajandi. Individuaalsel tasandil on fookus teadmiste, oskuste, käitumise ja hoiakute arendamisel. Grupi tasandil suurendab noorsootöö grupi oskust suhelda, tuvastada probleeme ning leida lahendusi. Kogukonna tasandil aitab noorsootöö oludes, mis mõjutavad vähemate võimalustega noori (nt noored naised, LGBT-noored, immigrantidest noored jne). (Bamber, O'Brien-Olinger & O'Brien, 2014:17)

Noorsootööd rahastatakse Eestis viiest põhilisest allikast:

- vanemate ja noorte poolt (nt ise maksavad noorsootöö tegevuste eest: laagrid, noortemalevad, üritused; siin on kasulik teada, et noorteühingu ja noortekeskuste tegevused on tavaliselt tasuta või minimaalse tasuga; koolitusloaga huvikoolid, huvialakeskused ja üldhariduskoolide ringide osavõtumaksud on tulumaksuvabad);
- kohalike omavalitsuste eelarvetest (üks kord aastas vastavalt linna või valla arengukavas kinnitatud tähtsamatele suundadele);
- riigieelarvest Haridus- ja Teadusministeeriumi eelarve osana (rahastatakse neid tegevusi, mis omandavad laiemat üleriigilist mõju noorsootöös);
- fondidest ja erinevatest programmidest (projektide kirjutamine);
- erasektorist (sponsorite poolne toetamine) (Eesti Noorsootöö Keskus, 2018).

Olulise osa moodustavad ka eraldised hasartmängumaksud, mille toetuste jagamise osas teeb lõpliku otsuse Riigikogu juures tegutsev Hasartmängumaksu Nõukogu (Noorsootöö strateegia 2006-2013). Selliste eraldiste kaudu toetatakse näiteks noorte- ja projektlaagrites osalemist, noortemalevates osalemist ning huvikoolide vahendite soetamist (Eesti Noorsootöö Keskus, 2018).

Noorsootöö põhiline korraldaja Eestis on vastavalt kohaliku omavalitsuse korralduse (KOKS) seadusele on kohalik omavalitsus (KOKS, 2013). Seetõttu tuleb suurem osa noorsootöö rahastusest kohalike omavalitsuste eelarvest (Funding youth policy, 2017). Täpsemad kohaliku omavalitsuse ülesanded noorsootöö korraldamisel on kirjas noorsootöö seaduses (Noorsootöö seadus, 2010).

Tänapäeval on noorsootööga tegelevate asutuste hulk suurenenud, mis tähendab, et Eestis on vaja aina rohkem pädevaid noorsootöötajaid. Asutusi, kus noorsootöötajad töötavad, on Eestis umbes 1022. Vastavalt Noorteseire raames kogutud statistikale on kogu Eestis 2016. aasta seisuga teavitamis- ja nõustamiskeskuseid 23, kohalike omavalitsuste (KOV) juures tegutsevaid noortevolikogusid 61, maakondlikke noortekogusid 14, KOV hallatavaid avatud noortekeskuseid 177 ning mittetulundusühinguid ja sihtasutusi, mis noortega tegelevad, on 86 (Noorteseire, 2017). Huvikoole on Eestis 2016. aasta seisuga kokku 597 (Haridussilm, 2018).

Noortevaldkonna arengu poliitiline planeerimine riigi tasandil on leidnud aset juba kolm korda. 2001. aastal koostati „Eesti noorsootöö kontseptsioon“ ja „Eesti noorsootöö

arengukava aastateks 2001-2004“, järgmine oli 2006. aastal „Noorsootöö strateegia 2006-2013“ ning seejärel võeti 2013. aastal vastu „Noortevaldkonna arengukava 2014-2020“ (Noortevaldkonna arengukava 2014-2020: 4).

Eestis vastutab noortepoliitika planeerimise eest Haridus- ja Teadusministeeriumi (HTM) noorteosakond, kes arendab noortevaldkonna seadusandlust, jälgib, et noortepoliitika oleks eesmärgistatud ja järjepidevalt rakendatud, planeerib rahalisi ressursse, kindlustab tervikliku lähenemise ning peab erinevate partneritega avalikku dialoogi noortepoliitika küsimustes. (Youth policy decision-making, 2018)

Noorsootöö strateegia 2006-2013 (2006) kirjeldab lõimitud noortepoliitikat, mis on koordineeritud ja eesmärgistatud tegutsemine noore elu puudutavates valdkondades. Vajadus on tekkinud sellest, et noorte kujunemisteed muutuvad üha erinevamaks ning kätkevad endas aina rohkem erinevaid tegureid, mistõttu tuleb poliitikale läheneda horisontaalselt. Seetõttu tuuakse strateegias esile kaheksa nn noorsootöö valdkonda, mis puudutavad noorte eluolu:

- 1) töö riskirühmade noortega;
- 2) noorte huviharidus ja huvitegevus (õppekavajärgne vaba aja tegevus, sh noorsootöö koolis);
- 3) noorte teavitamine ja nõustamine;
- 4) noorsootöölane koolitus;
- 5) noorte tervistav ja arendav puhkus (noortelaagrite tegevus);
- 6) noorte töökasvatus (noortemalevad);
- 7) rahvusvaheline noorsootöö;
- 8) noorte osalus.

Lõimitud noortepoliitika järgib kolme põhimõtet, milleks on noorest, tema tegelikust olukorrast, huvidest ja vajadustest lähtumine, noorte osalus ning valdkondade vaheline koostöö noorsootöös. Oluline on siinkohal asjaolu, et kõikide tegevuste ja meetmete planeerimisel tuleb arvestada, et noored on mitmekülgsed ja heterogeensed ning läheneda tuleb neile võimalikult individuaalselt kõikides valdkondades. (Noorsootöö strateegia 2006-2013) Tänapäeval ei ole neid valdkondi enam sellisel kujul alles, pigem saab rääkida noorsootöö tegevustest. Noorte rahulolu noorsootöö tegevustega on kirjeldatud 2016. aastal avaldatud uuringus „Noorsootöös osalevate noorte rahuolu noorsootöoga“, kus uuriti noorte osalemist huvihariduses, huvitegevuses, noorteforos, noorte osaluses,



avatud noorsootöös, noortelaagrites, noortemalevates ja noorteühingutes osalemise kohta. ( Haridus ja Teadusministeerium, 2018)

Uut noortevaldkonna arengukava, mis oli koostatud aastateks 2014-2020 (Eesti Noorsootöö Keskus, 2018), arutati Vabariigi Valitsuse istungil, mis toimus 6. detsembril 2013. Arengukava jõustus 1. jaanuaril 2014 ning oli oma struktuurilt vana strateegiaga võrreldes üldsõnalisem. Selle eesmärk on noorte iseseisvate valikute avardamine ja noortele asjatundliku toe pakkumine nende otsuste tegemisel. Arengukavas on võrreldes eelmise strateegia 8 valdkonna ja 32 meetmega võetud neli peamist fookust või vaatenurka:

- 1) noorte hetkeseis ja uued trendid;
  - 2) ühiskonna areng ja probleemid riigis, sh eesmärgid seotud valdkondades;
  - 3) noorsootöö ja noorsoopoliitika olukord;
  - 4) arengu tendentsid Euroopas ja kogu maailmas, sh Euroopa Liidu eesmärkidega.
- (Noortevaldkonna arengukava, 2014-2020: 4; Noorsootöö strateegia 2006-2013:27)

Eestis rakendab noortevaldkonna arengukava Eesti Noorsootöö Keskus (ENTK) (Eesti Noorsootöö Keskus, 2018), mis on Haridus- ja Teadusministeeriumi hallatav riigiasutus ning täidab õigusaktidest tulenevaid ja HTM antud ülesandeid noorsootöö suunamisel ning korraldamisel (HTM, 2018). ENTK tegevus on suunatud põhiliselt noorsootöötajatele, noorte- ja noorsootööorganisatsioonidele ning –asutustele, kaudselt ka noortele ning laiemale avalikkusele (Eesti Noorsootöö Keskus, 2018).

Noortevaldkond on lai mõiste, mis hõlmab endas noorsootööd ja noortepoliitikat. Noorsootöö on läbi aegade omanud sarnast definitsiooni ja sisu, noortepoliitika aga on ajanud oma struktuurilt ja ülesehituselt muutumises, kuna peab arvestama noorte heterogeensust ja lähenema noortele individuaalselt. Noorsootöö korraldus on olnud juba alates 1999. aastast kohalike omavalitsuste (KOV) kohustus ning seetõttu on ka erinevaid noorsootöö struktuure, mis KOV-idele kuuluvad. Erinevaid noorsootöö asutusi tuleb igal aastal juurde, mistõttu on kvalifitseeritud noorsootöötajaid igal aastal ka rohkem vaja. Seda näitab ka Tartu Ülikooli sotsiaalteaduslike rakendusuuringute keskuse RAKE ning Tartu Ülikooli teadlaste ja ekspertide uuring „Huvihariduse ja huvitegevuse pakkujad ning noorsootöötajad kohalikes omavalitsustes“, mis viidi läbi 2016. aastal ja mis näitab, et noorsootöötajate arv on Eestis suurenenud igal aastal (Villenthal ja teised, 2016).

Lisaks luuakse noorsootöösse juurde igal aastal mitmeid struktuure, mille läbi on noorsootöö noortele rohkem kättesaadav (Noortevaldkonna arengukava, 2014-2020: 5), mis omakorda vajavad rohkem kvalifitseeritud noorsootöötajaid.

## **1.2. Noorsootöötaja mõiste**

Noorsootöötaja on isik, kelle töö võib muutuda sõltuvalt noorsootöö teostamise kohast, situatsioonist, sihtgrupist ning eesmärgist. Noorsootöötaja täidab erinevaid rolle. Noorsootöötaja töötab noortega nii individuaalselt kui rühmas, koostab ning hindab programme ja projekte, organiseerib kaastöötajaid, teeb koostööd ja võrgustikutöö teiste valdkondade spetsialistide, vanemate ja huvigruppidega. (Valge, Eendra, 2007-2013: 251)

Noorsootöötaja töö eesmärk on luua noortele tingimused arendavaks tegevuseks nende vaba tahte alusel perekonna-, tasemekoolituse- ja tööväliselt (Noorsootöö seadus, 2010). Noorsootöötaja püüab luua oma tööga mitteformaalse õppimise keskkonna, mis toetab noorte isiksuse arengut, sotsialiseerumist ja kujunemist ühiskonna hästi toimetulevateks liikmeteks (Mitteformaalne, 2018). Noorsootöötajate töökohad võivad olla erinevad. Nad võivad teha oma tööd kohaliku omavalitsuse asutuses, era- või kolmanda sektori institutsioonis, sh valla- või linnavalitsuses, üldhariduskoolis, huvikoolis, noortekeskuses, noorteühingus, noortelaagris, kirikus, raamatukogus, kultuuri- ja spordiasutuses jms. (Eesti Noorsootöö Keskus, 2018)

Noorsootöö kui teenus võimaldab noorel saada teavet vaba aja veetmise võimaluste, tervise, õiguste, kultuuri, osaluse, tööturu, karjääri, hariduse ja muu kohta ning mitut liiki nõustamist. Noorsootöötajatel võivad olla ka erinevad ametinimetused. Näiteks: noorteühingu juht, noorsootööasutuse juht, noortelaagri juhataja, noortelaagri kasvataja, ringijuht, kohaliku omavalitsuse või maavalitsuse noorsoonõunik, noorte infotöötaja, huvijuht, huvikooli õpetaja jne. (Valge, Eendra, 2007-2013: 155-156) Samal viisil on noorsootöötajatel palju rolle, mida tuleb täita. Noorsootööd võib teha ka vabatahtlikuna. Paljudes omavalitsustes ei ole noorsootöötaja ametikohta veel loodud ning noorsootöö alles areneb välja. Noorsootöölaste küsimustega tegelevad siis tavaliselt sotsiaal-, haridus- ja kultuurinõunik või lastekaitsetöötaja, alaealiste komisjonide sekretär. (Rajaleidja, 2018) Peale 2018. aasta jaanuaris jõustunud kohalike omavalitsuste haldusreformi on olukord noorsootöömaastikul kiiresti muutumas ning tegelikke tulemusi näeme alles mõne aasta pärast, kui praegused KOV-id on paika loksunud. Võib öelda, et ENTK poolt koordineeritud koostöögruppide tegevussuund on aidanud

kaardistada noorsootöö olukorda kõikides omavalitsustes ning nii mõnedki noorsootöölased struktuurid või töökohad on seoses lisarahastusega juurde tulnud. (Eesti Noorsootöö Keskus, 2016)

2017. aastal suurenes Eesti avatud noortekeskuste (ANK) arv 270-ni, mis on väga palju suurem võrreldes 2015. aastaga, kui oli 247 avatud noortekeskust (Eesti Noorsootöö Keskus, 2018). ANK-ide arv on täpsustunud seoses kohalike omavalitsuste koostöögruppide raames läbi viidud noorsootöö kvaliteedi hindamisega (Allaste, Beilmann, Martma 2016: 22). ANKide tegevused on noorte arendav vaba aja veetmine ja sisustamine, huvitegevus, klubid, isetegevus, noorte omaalgatuste toetamine, projektiviisiline tegevus, ürituste, laagrite korraldamine, rahvusvahelised noortevahetused, vabatahtlike kaasamine, koostöö erinevate noorsootöövõrgustikega ja teiste huviklubidega. Noorsootöötajal on palju erinevaid ja mitmekülgeid karjäärivõimalusi: ta võib hakata koolitajaks, siirduda eraettevõtlusse (nt üritusturundusse), sotsiaalfääri, politseitööle, tegutseda multikultuurses keskkonnas või välismaal. Samuti võib noorsootöötaja hakata koordineerima tegevust ametniku tasandil. (Rajaleidja, 2018)

Mitmetel kutsealadel on olemas kutse-eetika, nii ka noorsootöö ja noorsootöötajate puhul. Noorsootöös on kutse-eetika jagatud kaheks – kutse-eetika põhiteesid noore ja noorsootöö keskkonna suhtes. Noore suhtes on tähtsaimad teesid seotud noorsootöötaja aususe ja avatusega noorsootöö eesmärkide ja meetodite osas, noorte võrdne kohtlemine ja noorte arvamuse ja maailmapildi arvestamisega, võrdväärse partnerluse printsiibiga ning noore arvamuse arvestamisega. Noorsootöö keskkonna suhtes on oluline, et noorsootöö keskkond oleks noorele vastuvõetav ja toetaks mitteformaalset õppimist, noorsootöö tegevus ja keskkond oleksid turvalised ning tegutsetakse vastavalt kutse-eetika põhiteesidele (Eesti Noorsootöö Keskus, 2018).

2010. aastal viidi läbi Eesti noorsootöötajate, nende pädevuste ja koolitusvajaduste uuring, mille tulemuste põhjal saab tuua esile noorsootöötajate põhilised tööülesanded või -valdkonnad. (Beilmann ja teised, 2010) Sarnane uuring läbi viidud 2017 aastal „Eesti noorsootöötajate koolitusvajaduste uuring“, ning selle tulemused on mõnevõrra sarnased 2010. aastal selgunud andmetega. Näiteks suurem osa noorsootöötajatest vastas, et tegemist on tema põhitöökohaga, vähem vastasid, et noorsootöö on kõrval- või lisatöökoht või hooajaline töö ning mõned teevad noorsootööd vabatahtlikuna. (Käger ja teised, 2017)

Põhilised tööülesanded on ürituste korraldamine (sellega tegelevad üle 75% vastajatest), noorte juhendamine ja suunamine (üle 60%) (Beilmann ja teised, 2010). 2017. aastal läbi viidud uuring näitas, et noorsootöötajaid, kes hindavad enda oskust toetada noorte algatust ja noorte kaasamist heaks või väga heaks, on 75% (Käger ja teised, 2017). Kui 2010. aasta uuringus hinnati informatsiooni vahendamise oskust üle 60% noorsootöötajate seas heaks või väga heaks (Beilmann ja teised, 2010), siis 2017. aastal oli usaldusväärse info jagamine selge juba 82% noorsootöötajatest (Käger ja teised, 2017). Mitmesuguste projektide ja programmide planeerimine ja hindamine (ligi 55%), suhtlemine ja koostöö teiste valdkondade spetsialistidega, vanematega ja huvigruppidega (üle 50%), huvitegevuste korraldamine (üle 45%) (Beilmann ja teised, 2010). Kõige nõrgemalt hindavad noorsootöötajad (33% peab rahuldavaks või halvaks) enda mitmekesiste noorsootöö keskkondade ja meetodite kasutamise ning kultuuridevahelise suhtluse tutvustamise ning suhtlusvõimaluse pakkumise oskust. (Käger ja teised, 2017).

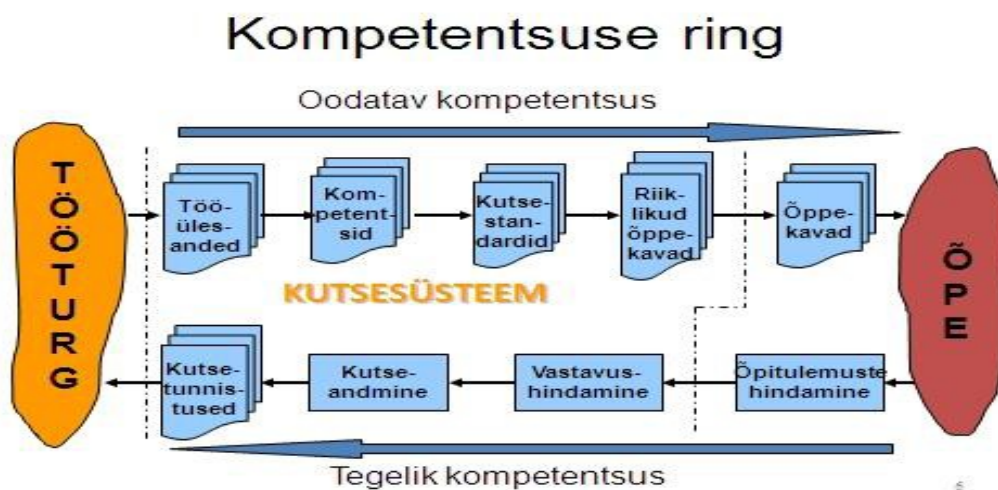
Noorsootöötajate tegevusest sõltub väga suurel määral see, milliste kogemuste, oskuste, teadmiste ja väärtustega noored iseseisvasse ellu astuvad. Seetõttu on väga tähtis, et noorsootöötajatel oleks piisavalt pädevusi, et toime tulla erinevate tööülesannete ja eri vanuses sihtgruppidega. Igapäevases töös puutub noortega kokku 474 noorsootöötajat, mis moodustab ligikaudu 90% vastajatest. Umbes neli korda vähem on neid noorsootöötajad, kes oma töö raames puutuvad kokku teiste noorsootöötajatega ning veel vähem neid, kellel on tegevus seotud teiste sihtrühmadega. (Beilmann ja teised, 2010)

Kõige enam vastanud noorsootöötajad töötasid noortekeskuses või noortetoas (41%), rohkem olid esindatud ka üldhariduskoolis (27%) ja huvikoolis (19%) töötavad noorsootöötajad. Võrreldes 2010. aastaga on noorsootöötajate organisatsioonid/asutused rohkem varieeruvad. Nii näiteks on enam noorsootöötajaid noortetoast (siis 32%), kuid vähem noorteühingust (siis 18%), üldhariduskoolist ja huvikoolis töötasid sisuliselt sama paljud (vastavalt 29% ja 17%). 2010. aastal oli rohkem ka kohalikus omavalituses töötajaid (18%) ja muu organisatsiooni märkinuid (19%). (Käger ja teised, 2017)

### **1.3. Kutsesüsteemi lühiülevaade**

Eesti Kaubandus-Tööstuskoda alustas kutsesüsteemi läbitöötamist 1997. aastal. Kutsekoda loodi 2001. aasta augustis, mistõttu algas kutsesüsteemi rakendamine Eestis ka alles siis. Kutsesüsteem on osa Eesti kvalifikatsioonisüsteemist, mis on sõltuvuses haridussüsteemist ja tööturust. (Kutsekoda, 2018)

Kutsesüsteem keskendub kompetentsuse mõistele, mille rolli süsteemis kirjeldab kompetentsuse ring (vt joonis 1).



Joonis 1. Kutsesüsteemi kontseptuaalne skeem (Allikas: Kutsekoda, 2018)

Eesti kutsesüsteem kasutab järgmisi põhimõtteid:

- kutsesüsteemi on kaasatud tööturu osapooled – tööandjad, töötajad, riik, koolitajad (Kutsekoda, 2018);
- kutsesüsteemi põhimõisteks on läbivalt kompetentsus, st kogu süsteem on üles ehitatud kompetentsidele (Kutsekoda, 2018);
- kutsesüsteem on üles ehitatud ja toimib kvaliteedisüsteemina (HTM, 2018).

Kutsekoja asutajad on Eesti Kaubandus-Tööstuskoda, Eesti Tööandjate Keskkliit, Sotsiaalministeerium, Teenistujate Ametiliitude Organisatsioon TALO ning Eesti Ametiühingute Keskkliit. Peale asutajate kuulub Kutsekoja Nõukogusse veel ka Haridus- ja Teadusministeeriumi esindaja. Kutsekoda tegutseb vastavalt Haridus- ja Teadusministeeriumiga sõlmitud halduslepingu alusel. (Kutsekoda, 2018)

Kutsesüsteemi eesmärk on toetada Eesti töötajate konkurentsivõimet. Kutse abiga on võimalik arendada töötaja kompetentsust, hinnata ja tunnustada tema oskuseid ning võrrelda teistega. Iga töö heaks teostamiseks on vajalik teatud kompetentsus - oskused, teadmised, sobivad isikuomadused, hoiakud ning vastav kogemus. (Kutsekoda, 2017)

Kutsesüsteemil on kolm osa:

- kutsete klassifitseerimine ja kataloogimine, väljundiks kutsete kataloog;
- kutsestandardite koostamine, väljundiks kutsestandardid;
- kutse andmine, väljundiks kutsetunnistused (Kutsekoda, 2017).

Kutsesüsteemil on seitse erinevat institutsiooni, kes kõik on seotud kutsesüsteemi loomise, arendamise või rakendamisega:

- **Haridus- ja Teadusministeerium (HTM)** – riigi esindaja, kes juhib ja koordineerib süsteemi toimimist, kujundab riigi hariduspoliitikat;
- **Kutsekoda** – eraõiguslik sihtasutus, kes korraldab ühtset ja terviklikku kutsesüsteemi arendamist;
- **Kutsenõukogude esimeeste kogu (KEK)** on kutsenõukogude esimeestest koosnev koostööorgan, mis koordineerib kutsenõukogude vahelist koostööd, otsustab kutsealade tasemete paigutamise, kinnitab kutsealade kaardid ja kooskõlastab kutsestandardite väljatöötamise vajadused;
- **Kutsenõukogu (KN)** on Vabariigi Valitsuse poolt moodustatud kutsetegevuse valdkonna töötajate, tööandjate, kutse- ja erialaühenduste ning riigi esindajatest koosnev nõukogu, mis kinnitab kutsestandardeid, teeb ettepanekuid kutsestandardite väljatöötamiseks, annab kutse andja õigused, teostab järelevalvet, kinnitab kutse andmise korra ja tasu suuruse;
- **Kutse andjad:**
  - **kutset andev organ (KAO)** – kutse andja, kes avaliku konkursi raames on saanud kutseandmise õiguse;
  - **kool kui kutse andja** – õppeasutus, kellele antakse kutseandmise õigus, kui õppekava vastab kutsestandardile;
- **Kutsekomisjon** otsustab kutse andmise või andmata jätmise kutset taotlevale isikule, komisjoni kuuluvad spetsialistid, tööandjad, töötajad, koolitajad, kutse- ja erialaliitude esindajad, klientide ja tarbijate esindajad;
- **Hindamiskomisjon** võtab vastu kutseeksami, teostab hindamise ja tulemuste protokollide koostamist ning esitab selle kutsekomisjonile. (Kutsekoda, 2018)

18. juulil 2015. aastal ilmus Vabariigi Valitsuse määrus: „Kutsetegevuse valdkondade loetelu, kutsenõukogude nimetused, moodustamise ja lõpetamise kord, töökorraldus ning kutsenõukogusse institutsioonide esindajate nimetamise kord ja nende volituste kestus“. Vastavalt sellele kehtestati kutsetegevuse valdkondade loetelu, mille hulgas oli ka töö autorile olulisim valdkond haridus, mille alla kuuluvad noorsootöö, nõustamine ja koolitus, õpetamine. (Kutsetegevuse valdkondade loetelu ..., 2015)

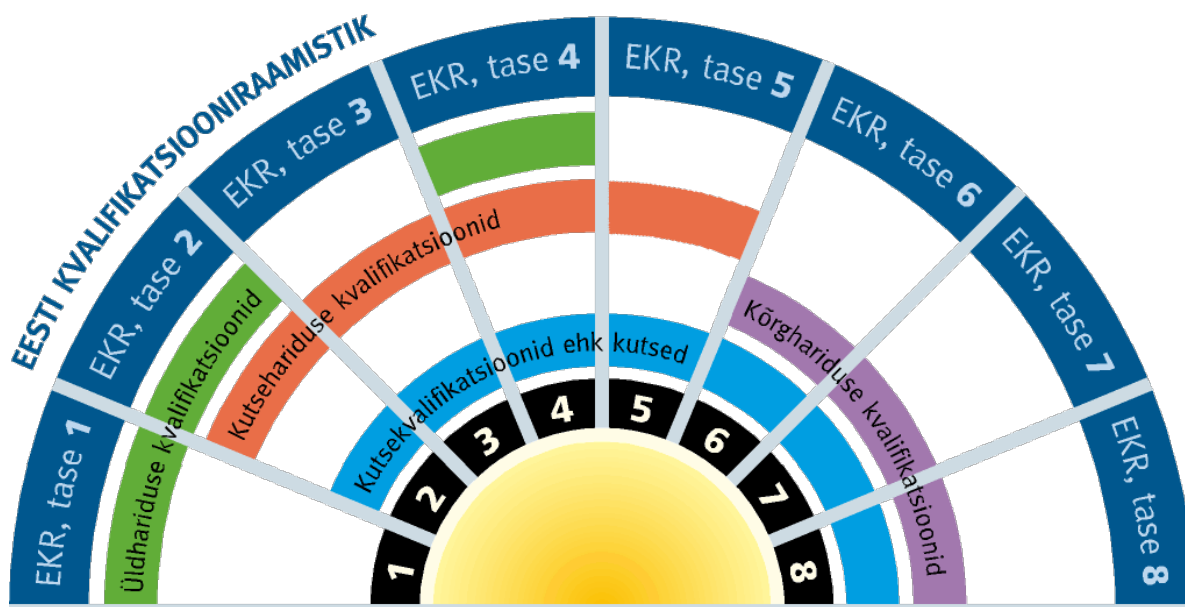
Eestis kehtib kaheksatasemeline kvalifikatsiooniraamistik, kuhu kuuluvad nii formaalhariduslikke kui kutsekvalifikatsioone. Eesti kvalifikatsiooniraamistiku (EKR)

tegevus algas 2005. aastal, kui oli moodustatud haridus- ja teadusministri töörühm ning ta esitas ettepaneku luua kaheksatasemelise kõikehõlmava riikliku kvalifikatsiooniraamistiku. Seda ettepanekut toetasid töandjate ning töötajate organisatsioonid, Eesti Kaubandus-Tööstuskoda, Sotsiaalministeerium ning Majandus- ja Kommunikatsiooniministeerium. (Kutsekoda, 2017)

2008. aastal kinnitati Eestis kutseadusega kaheksatasemeline kvalifikatsiooniraamistik (Kutseadus, 2008). Eestis kvalifikatsiooniraamistik koosneb neljast alaraamistikust:

- üldhariduse kvalifikatsioonide õpiväljundeid, mis on kirjeldatud põhikooli ja gümnaasiumi riiklikes õppekavades;
- kutsehariduse õpiväljundid, mis on kirjeldatud kutseharidusstandardis;
- kõrgharidustasemete (rakenduskõrghariduse, bakalaureuseõppe, magistriõppe ja doktoriõppe) õpiväljundeid, mis on kirjeldatud kõrgharidusstandardis;
- kutsekvalifikatsioonide ehk kutsete kompetentsusnõuded, mis on kirjeldatud kutsestandardites (HTM, ametileht).

Alaraamistiku seoseid kvalifikatsiooniraamistikega kirjeldab järgnevalt joonis 2, kus on võimalik näha, kuidas on seotud EKR tasemed formaalhariduse kvalifikatsioonide ja Euroopa kvalifikatsiooniraamistikuga.



Joonis 2. Eesti kvalifikatsioonid paigutuvad ja on võrreldavad Eesti kvalifikatsiooniraamistikus (Allikas: Kutsekoda, 2018)

Sõltuvalt kutsealast võib kutsetunnistuse omamine olla või mitte olla kohustuslik. Kutsetunnistus ei ole üldjuhul põhiline töötamise eeltingimus, välja arvatud juhul, kui

ametikohal töötamiseks on nõutud kutsetunnistuse olemasolu ning see on õigusaktis kirjas. Kui ametikohal kutsetunnistus seadusega nõutud ei ole, siis selle võib ka omandada, kuna kutsetunnistus aitab:

- tõendada, et töötajal on olemas kõik kutsestandardis kirjeldatud oskused ja teadmised ning tööandja ei pea seda enam üle kontrollima;
- suurendada konkurentsivõimet tööturul;
- saada selgust olemasolevate ja puuduvate oskuste vahel;
- planeerida oma karjäärialast ja enesearengut;
- hinnata ja valida endale sobivaid koolitusi.

Kutsestandard on dokument, mis kirjeldab konkreetse kutseala tööd ning selle töö edukaks tegemiseks vajalikke kompetentsusnõudeid. Seda kasutatakse erinevate õppekavade koostamisel ning kutse andmisel ehk kompetentsusnõuetele vastavuse hindamisel. (Eesti Noorsootöö Keskus, 2018)

Kutsestandardi kasutusala:

- tööturu nõudmistele vastavate õppekavade ja koolitusprogrammide koostamine
- inimeste kompetentsuse hindamine;
- ametite tutvustamine ja kirjeldamine;
- karjääri planeerimine;
- koolitusvajaduste jaoks ning koolituse planeerimine;
- ametijuhendite koostamine;
- kutsete ja kvalifikatsioonide võrdlemine. (Kutseseadus)

Tänu kutsetunnistusele saab väita, et tegemist on väga hinnatud töötajaga (Kutsekoda, 2017), sest seda hindavad nii tööandjad kui töötajad ise. Kutsesüsteem loodi 1997. aastal ning see seob omavahel tasemeõppe ja tööturu, kus tööturult saadakse info oodatava kompetentsuse osas ning kutsesüsteem näitab tegelikkust. Lisaks aitab kutsesüsteem kahe-suunalise info jagamisega anda sisendit ka õppekavadesse, et neid paremaks muuta. Võib öelda, et kutsesüsteemi eesmärk on seega toetada konkurentsivõime suurendamist tööturul. Eestis kehtib 8-tasemeline kvalifikatsiooniraamistik, mis on suhestatud Euroopa omaga ning lisaks ka formaalhariduse tasemetega. Paljudel kutsealadel ei ole kutsetunnistuse omamine kohustuslik, küll aga annab see tööandjale ja töötajale endale olulise eelise tööturul.



### 1.3.1. Noorsootõtaja kutseala

Noorsootõtaja kutseala arendamisega alustati juba 2002. aastal, kui Haridus- ja Teadusministeeriumi juurde loodi töörühm, mis alustas noorsootõt kutseala kirjelduse väljatõtutamist. Selle põhjal loodi esimene noorsootõtaja kutsestandard aastal 2006. 2012. aastal kinnitati järgmine kutsestandard, millega mindi üle 8-tasemelisele kvalifikatsiooniraamistikule ning liideti varasemad laagrikasvataja või – juhataja kvalifikatsioonid noorsootõtaja kutsega ja need muutusid osakutseteks. Kõige uuem noorsootõtaja kutsestandard on kinnitatud 15.11.2017 Hariduse Kutsenõukogu otsusega nr 13 ning seal on kirjeldatud kompetentse, mille kaudu hinnatakse noorsootõtajaid. (Eesti Noorsootõt Keskus, 2018)

Noorsootõtaja kompetentsusnõudeid aitab mõista noorsootõtaja kutsestandard. Tase 4 on mõeldud peamiselt inimestele, kes töötavad vahetult noortega, tase 6 neile, kes lisaks tööle noortega juhivad ka noorsootõtõasutust ning tase 7 on pigem suunatud noortevaldkonna laiemale arendamisele ning võrgustike juhtimisele. (Käger ja teised, 2017)

Eestis on 120 kutse andjat ning Eesti Noorsootõt Keskus on alates 2008. aastast noorsootõtaja kutseala kutsete kutseandja (Kutsekoda, 2018). Eesti Noorsootõt Keskus sai 2016. aastal Kutsekoja poolt tunnustuse kategoorias „Taotlejasõbralik infojagaja“ (ENTK, 2017) ning 2017. aastal „Selgesõnaline teejuht kutsetaotlejale“ (ENTK, 2018).

Hariduse Kutsenõukogu (HKN) andis 18.04.2018 ENTK-le kutseandmiseõiguse, mis kehtib kuni 2023. aastani. HKN otsuse kohaselt võib ENTK anda välja järgmisi kutseid: noorsootõtaja, tase 4 (sh laagrikasvataja, tase 4 osakutse); noorsootõtaja, tase 6 (sh laagrikasvataja-juhataja, tase 6 osakutse); noorsootõtaja, tase 7 (sh laagri juhataja, tase 7 osakutse). (ENTK, 2018)

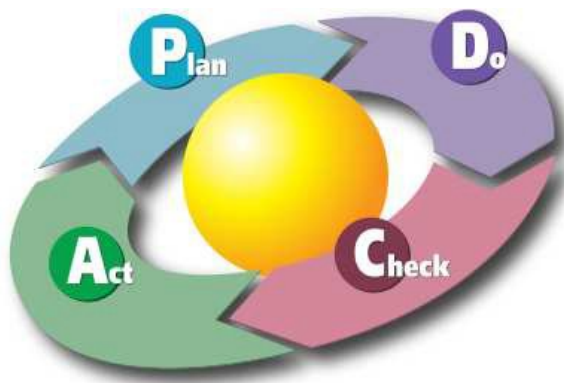
Noorsootõtaja kutsestandard koosneb kolmest osast:

- A-osa on töö kirjeldus, kus on toodud esile põhilised tööalad, millega noorsootõtaja peab tegelema;
- B-osas on toodud kompetentsusnõuded koos tegevusnäitajatega, mis kirjeldab noorsootõtaja tööosaid täpsemalt;
- C-osas on üldine ülevaade, kus muuhulgas on toodud välja standardi koostajad ja võimalikud lisad (Eesti Noorsootõt Keskus, 2018).

Kutse andmine toimub igal kutseandjal, sh ka ENTK-1, vastavalt oma valdkonna kutseõukogu poolt kinnitatud kutseandmis korrale, mis sätestab muuhulgas ka kutse andmise põhimõtted, sh eeltingimused kutse taotlemiseks, kohustuslikud dokumendid, hindamisviisid. Noorsootöötaja kutse taotlemise eeltingimuseks on töökogemus kutsealal, mida kirjeldatakse portfoolio abil, ning lisaks ka piirangute puudumine lastekaitsetöötajana ning lapsega töötava isikuna. (Eesti Noorsootöö Keskus, 2018)

Noorsootöötaja kutse andmise taotlusvoorud toimuvad kaks korda aastas - kevadel ja sügisel. Kõik kutsetunnistuse saajad kantakse kutseregistrisse, kuid taotlejad saavad ise valida, kas nende tunnistused on avalikud või mitte. Kutse taotlejaid hindavad Eesti Noorsootöö Keskuse moodustatud kutsekomisjoni määratud hindamiskomisjonid. (Eesti Noorsootöö Keskus, 2018)

Noorsootöötaja kutsetaotlemiseprotsessi saab võrrelda noorsootöötaja pädevuste ja arenguprotsessi mõistes ka ühe kvaliteedijuhtimise tööriistaga, milleks on Demingi ring (vt joonis 3), mis koosneb neljast osast:



Joonis 3. Demingi ring ehk pideva parendamise ja arendamise tsükkel. (Allikas: Kvaliteedi hindamise käsiraamat, 2013: 15-16).

- **planeeri (Plan)** – (arengukava, tööplaanid) eesmärgid ja protsessid, mis on vajalikud tulemuste saavutamiseks;
- **teosta (Do)** – (tegevused eesmärkide saavutamiseks) rakenda protsessid/tegevused;
- **kontrolli/uuri (Check)** – (sisehindamine, andmete kogumiseks) jälgi ja mõõda protsesse, nende vastavust;
- **korrigeeeri (Act)** – (kompleksne sisehindamine) analüüsimine, tegevusete ja protsesside toimimise parendamiseks. (Kvaliteedi hindamise käsiraamat, 2013: 15-16).

Noorsootõtaja kutse taotlemise protsessis on planeerimise faas see, kui noorsootõtaja hakkab planeerima kutse taotlemist. Taotlejana uurib ta esmalt eelmainitud kutse andmise korda ja vajalikke eeltingimusi ning uurib kohustuslikke dokumente. Teostamise faasis täidab noorsootõtaja portfooliot, käib koolitustel, omandab täiendavaid kogemusi jne. Kontrollimise ja uurimise faasis on nii sisehindamine (portfoolio täitmine ja oma kompetentside hindamine taotleja enda poolt) kui ka välis hindamine (hindamiskomisjoni poolt, et selgitada välja, kas kõik vajalikud kompetentsid on tõendatud või mitte). Korrigeerimise faasis saab noorsootõtaja teada, kas ta saab noorsootõtaja kutse või mitte. Kui ei saa, on tal võimalus oma kompetentse korrigeerima hakata ning vaadata üle, mis on puudu, mida on vaja juurde ning kuidas seda kõike saavutada oleks võimalik. Seejärel on noorsootõtajal võimalus hakata uuesti kutse taotlemist kavandama – kas siis kutseeksami mittesooritamise tulemusel hindajate ettepanekute abil hakata portfooliot täiendama või kui soovib kõrgemat taset taotleda, uut portfooliot täitma. Töö autor leiab, et selline kutse taotlemise protsessi analüüs viitab sellele, et noorsootõtaja kutse taotlemine on noorsootõ ja noorsootõtajate üks kvaliteedi tagamise tööriist, millele on viidatud ka noorsootõ strateegias 2006-2013. Sama on toonud välja ka noorsootõtaja kutse taotlejad ise – kvalifikatsioon on kvaliteedimärk ja mida rohkem selliseid inimesi on, seda tõsiseltvõetavam ja efektiivsem on noortepoliitika (Eesti Noorsootõ Keskus, 2016).

Kutsetunnistuse olemasolu ei taga reeglina paremaid töötingimusi ja palgataset, kuid näitab, et töötaja teeb kvaliteetsed tööd, tõstab töötaja usaldusväarsust ja kindlust tööandja silmis ning näitab noorsootõtaja kompetentsust ja oma erialast kvalifikatsiooni. Aina rohkem on neid tööandjaid, kes võimaldavad noorsootõtaja kutsetunnistuse omanikele kõrgemat palka (nt Tallinn, kus on kutsetunnistusega noorsootõtajatel kuni 10% kõrgem palk) või soovivad, et töötajad 1-2 aasta jooksul peale tööleasumist taotleksid kutsetunnistust ning on selle nõude ka töölepingus fikseerinud (Eesti Noorsootõ Keskus, 2018).

Noorsootõtaja kutsesüsteemiga alustati juba 2002. aastal ning 2006. aastal loodi esimene standard. Eesti Noorsootõ Keskus on noorsootõ kutseala kutsete kutse andja alates 2008. aastast ning jätkab selles positsioonis kuni 2023. aastani. Noorsootõtaja kutse taotlemist viib ENTK läbi kahel korral aastas – kevadel ja sügisel – ning taotlemine toimub täidetud portfoolio alusel läbi viidava intervjuu põhjal. Sellist kutse taotlemise süsteemi saab võrrelda kvaliteedijuhtimisest tuntud Demingi ringiga, kus on planeerimise, teostamise, kontrollimise ja korrigeerimise etapid, mida saab edukalt

laiendada ka noorsootõtaja kutsetaotlemise protsessiga. Kogu süsteem aitab kaasa noortevaldkonna üldisele kvaliteedi tõusule ning seetõttu on hakatud ka tööandjate poolt noorsootõtaja kutsetunnistust enam hindama ja pakutakse juba ka mõningaid hüvesid või on tööle kandideerimisel eelistatud. Kutsetunnistuse olemasolu tõstab lisaks enesearendamisele ja tööandja usaldusväärsele ka inimese enesekindlust ning suurendab motivatsiooni edaspidiseks enesetäiendamiseks (Aunap ja teised, 2006). Kuna käesoleva lõputöö eesmärk on välja selgitada just taotlemise motivatsioon, käsitleb töö autor lühidalt ka erinevaid motivatsiooniteooriaid.

#### **1.4. Motivatsiooniteooriad**

See, kas inimene peab kutsetunnistust vajalikuks või mitte, oleneb inimese püstitatud eesmärkidest ning nende saavutamiseks valitud viisist. Siin on otstarbetu rääkida inimese motivatsioonist. Motivatsioon on alus kõigele, mida me teeme, ning esmajoones kas meeelseisund, suhtumine või mõtteviis. (Frances Coombes, 2011: 8) Motivatsioon on keeruline mõiste, millele siiani pole leitud üldist selgitust ja teooriat. Kõige lihtsam on öelda, et see on tahe midagi teha. Motivatsioon väljendub inimeste eesmärgipärasel käitumises, kindlasuunalisuses, jõulisuses ja püsivuses. (Krull, 2000: 394)

Motivatsiooni tekkimisel on tähtis inimese emotsionaalne seisund. Emotsioonidel on oluline osa inimekäitumise kujunemisel. (Krull, 2000: 391) Nii Krull (2000) kui ka Leppik (2006) on ühte meelt, et emotsioonidel on oluline roll inimese motiveerimisel. Emotsionaalne tasakaal loob eeldused, et konkreetsel hetkel õpitav omandatakse ning see salvestub püsivalt. (Leppik, 2006:96)

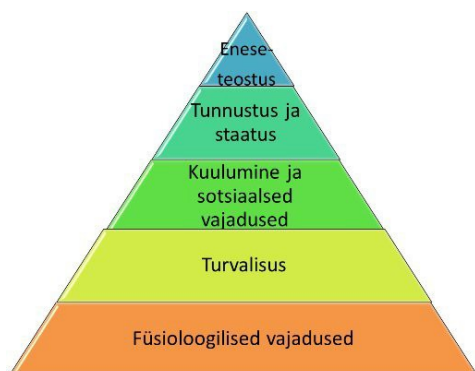
Teooriate kohaselt on motivatsioonil kaks suunda: sisemine ja väline. Vastavalt sellele saab motivatsiooni eristada järgmiselt – kas kaasa tõmbav või tagant tõukav. Sisemine motivatsioon vastab väitele: ma tahan seda teha, väline: ma pean seda tegema. (Krull, 2000)

Töö autor tõi esile neli peamist motivatsiooniteooriat, millega seostada noorsootõtjate motivatsiooni kutset taotlema.

#### **Abraham H. Maslow'i vajaduste hierarhia**

Inimvajaduste hierarhia ehk Abraham H. Maslow'i vajaduste hierarhia on inimeste üks peamisi motivatsiooniteooriaid (Maslow, 2007: 9). Ta uuris inimese motivatsiooni ning seda mida inimene vajab, et olla vaimselt terve ja õnnelik. Tema töö põhineb ideel, et

inimesi motiveerivad täitmata vajadused ning kui vajadused on täidetud, saab edasi liikuda järgmise täitmata vajaduse juurde. Ta arendas välja vajaduste hierarhia, mis kirjeldab vajadusi tähtsusest altpoolt ülespoole (vt joonis 4). (Maslow, 2007:76-88)



Joonis 4. Maslow'i inimvajaduste hierarhia (Allikas: Maslow, 2007)

Maslow'i hierarhia kohaselt on inimeste põhivajadused järgmised:

- füsioloogilised vajadused: õhk, toit, jook, peavari, soojus, seks, uni;
- turvalisusvajadus: kaitse ilmastikuolude eest, turvalisus, kord, piirid, stabiilsus ja hirmuvaba elu;
- kuulumine ja sotsiaalsed vajadused: kolleegide, pere ja sõprade kiindumus ning armastus, kuuluvustunne;
- tunnustusvajadus ja saavutus: iseseisvus, domineerimine, mõjukus, enese- ja teiste austus;
- eneseteostusvajadus: isikliku potentsiaali ärakasutamine, eneseteostus, isikliku arengu taotlemine. (Maslow, 2007: 76-88)

Noorsootöötaja kutse taotlemine kuulub mõnel juhul antud teooriatest kõikidesse tasanditesse. Näiteks mõnes omavalitsuses on eelistatud need noortevaldkonna juhendajad, kellel on olemas erialane haridus, mis soodustab mingitest projektidest rahastuse saamist (kultuuriühingud, noorte huvitegevuse ühingud ..., 2014). Noortekeskusel on seega kasulik võtta tööle noorsootöötaja, kellel on olemas erialane haridus või kutsetunnistus ning seetõttu on kutsetunnistuse omamine noorsootöötajale eluliselt vajalik, et tal oleks võimalik käia tööl ja osta toitu ning omada peavarju. Turvalisuse puhul saab tuua seoseid stabiilsuse tagamisega, kus noorsootöötajad leiavad, et kutsetunnistus annab neile kindla jalgealuse, et endale stabiilne töökeskkond saada. Kuuluvustundele viitab see, et kutsetunnistusega noorsootöötajaid on vähe ning kes kutse on omandanud, saavad öelda, et nad kuuluvad kutsega noorsootöötajate hulka.

Kutsetunnistus on noorsootöötajatele tunnustus ning aitab ka end teostada (isiklik areng). (Laid, 2014)

### **Herzberg'i kahe faktori teooria**

1968. aastal esitas Frederic Herzberg kahefaktoriteooria, mis selgitas rahulolu ja mitterahulolu põhjusi. Uurija viis raamatupidajate ja inseneride seas läbi küsitluse, mille tulemuste järgi jagab Herzberg kõik põhjused kahte rühma (vt joonis 5):

<b>HÜGIEENIFAKTORID</b>	<b>MOTIVATSIOONIFAKTORID</b>
Palk	Saavutusvajaduse rahuldamine
Kindlustunne tööl	Saavutuse usaldamine
Töötingimused	Enesearendamise võimalust pakkuv töö
Kontrolli tihedus, ulatus	Huvipakkuv töö
Inimestevahelised suhted	Tunnustus
Töökultuur	
Juhtimise kvaliteet	

*Joonis 5. Herzbergi hügieeni- ja motivatsioonifaktorid.*

Joonisel 5 on toodud esile hügieenifaktorid – need, mis mõjutavad tööga rahulolematust ehk vähendavad rahulolu; ning motivatsioonifaktorid – need, mille olemasolu võib tekitada rahulolu ehk suurendavad rahulolu. (Alas, 2008: 124) Kahe faktori teooria sõnastamise tulemusena jõudis Herzberg arusaamisele, et ainult töötasu suurusest ei sõltu töötajate heaolu ja töösooritus, vaid väga olulised on erinevad motivatsioonifaktorid, mida töö inimesele pakub. (Brooks 2006: 80) Sama on toonud välja ka Rasmussen (2017) oma magistr töö uurimuses, nimelt et noorsootöötajate jaoks ei ole palk üksi oluline, vaid tähtis on ka sisemine motivatsioon. Hügieenifaktoreid on toonud esile ka 2010. aastal läbi viidud noorsootöötajate pädevusuuring, mis toob rahulolematuse põhjustena esile palga, töötingimused, kindlustunde tööl, juhtimise kvaliteedi, suhted juhtkonna ja kaastöötajatega ning töö- ja kodused olud. Motivatsioonifaktoritest leidsid sama uuringu raames kinnitust huvi valdkonna vastu, hea keskkond isiklikuks arenguks ja enesetäiendamiseks, eneseteostuse võimalused (Beilmann ja teised, 2010: 36). Sarnaseid asju toodi esile ka 2017. aastal toimunud koolitusvajaduse uuringu aruandes – noorsootöös töötamise motivaatoriteks on võimalus suhelda noortega, võimalus noori toetada ning sisemised tegurid nagu huvi valdkonna vastu ja soov noori ning valdkonna arengut toetada, lisaks ka suur valdkonna paindlikkus. Vastanud noorsootöötajatest ligi

pooled näevad end kolme aasta pärast samades tööülesannetes ning 21% samas asutuses, kuid teistes ülesannetes ja organisatsioonides, mis näitab nende soovi areneda ning arenemisvõimaluste olemasolu. (Käger ja teised, 2017: 27-28)

### **Ootuste teooria**

Ootuste teooria sõnastas Victor Vroom 1964. aastal. Vroomi arvates subjektiivne arvamus suunab inimese käitumist, tõenäolisi inimese ootusi, et tema käitumine viib teatud tagajärgedeni. Motivatsioon on suurem, kui on rohkem tagajärgi, mis toovad lisaväärtust. Valem motivatsiooni arvutamiseks on järgmine:

$$M = E * V, (2)$$

kus M - motivatsioon, E - ootus, V - valents. Inimesed ja nende väärtused on erinevad, mis tähendab, et ootused tulemustele on samuti erinevad. (Brooks, 2006: 68–70) Valents võib olla kas positiivne ja atraktiivne või negatiivne ja eemaletõukav sündmus või olukord.

Noorsootöötajate üheks motivatsiooniks võib olla see, et neil on võimalus noorsootöö valdkonna arengut mõjutada ning nad tunnevad isiklikku vastutust noore arengu tagamises (Beilmann ja teised, 2010: 37). Tallinna noorsootöötajad teavad, et kui nad saavad kutsetunnistuse, siis on ootus saada 10% kõrgemat palka ning see on nende jaoks atraktiivne. Noorsootöötajatel, kellel ei kaasne kutse taotlemisega mingeid positiivseid hüvesid, mida nad ootavad, kuid mille mittekaasnemisel tekib negatiivne valents, on motivatsioon taotleda kohe tunduvalt madalam.

### **J. Stacy Adamsi võrdsusteooria**

J. Stacy Adamsi võrdsusteooria põhineb saadud töötasu ja tehtud töö suhtele. Töötaja võib võrrelda tehtud töö tulemusi ja töötasu:

- oma eelnevate kogemustega antud organisatsioonis;
- oma eelnevate kogemustega teistest organisatsioonidest;
- ennast teiste sama organisatsiooni töötajatega;
- teiste töötajate teistest organisatsioonidest. (Vadi, 2001: 99).

Noorsootöötaja kutsetunnistustega noorsootöötajad saavad tuua esile oma kogemused, kasutades portfooliot ning need kogemused võivad olla ükskõik, millises asutuses või ettevõttes, kuid oluline on see, et need kirjeldaksid portfoolios küsitud noorsootöötaja kutse taotlemise kompetentse. Kui noorsootöötaja, kes ei saanud noorsootöötaja

kutsetunnistust, võrdleb oma portfooliot mõne noorsootöötajaga, kes sai kutsetunnistusega ning tuvastab, et tema poolt tehtud pingutused portfoolio täitmiseks ja kogemuste kirjeldamiseks on sarnased, siis tunneb ta ebavõrdset kohtlemist ning tema motivatsioon edaspidi taotlema tulla on märksa madalam.

### **1.5. Varasemad uuringud**

Magistritöö „Noorsootöö kui profession, noorsootöö professionaliseerumine“ eesmärgiks oli läbi kaardistava uuringu välja selgitada, milline profession noorsootöö on ja mil määral on noorsootöö professionaliseerunud (Kötsi, 2017). Antud uurimuse raames uuriti mõnevõrra ka noorsootöötaja tase 7 kutse saanute motivatsiooni taotleda noorsootöötaja kutset. Näiteks toodi välja asjaolu, et noorsootöötaja kutset saab taotleda ka kasutades teadmisi, mis on omandatud läbi täiendkoolituste ning kutsetunnistus viib noorsootöötaja oma arengus sammu võrra edasi (Kötsi, 2017), mis viitab enesearengu erinevatele motiveerivatele aspektidele.

Magistritöö „Noorsootöötaja kutse väärtustamine kohalikes omavalitsustes“ eesmärk oli kirjeldada, analüüsida ja esitleda, kuidas noorsootöö eest vastutavad spetsialistid kohalikes omavalitsustes üle Eesti mõistavad noorsootöö väärtustamist ning seda, kuidas väärtustatakse noorsootöötajaid. Magistritöö uurimus annab vihjeid sellele, et noorsootöötajate jaoks on oluline saada oma töö eest tunnustust, mis on üks võimalikke motivatsioonitegureid. Samas toob uurimus ka esile, et noorsootöötajaid ei motiveeri ainult palk, vaid oluline on sisemine motivatsioon (Rasmussen, 2017).

Noorsootöötajate pädevusuuring, mis viidi läbi 2010. aastal, on toonud mõnevõrra esile ka noorsootöötajate motivatsiooni töötada noortevaldkonnas ning rahulolematuse põhjuseid, kuid välja pole toodud seoseid noorsootöötaja kutse taotlemisega (Beilmann ja teised, 2010). Samas võib oletada, et kutse taotlemisel võivad olla sarnased motiveerivad tegurid ning seda on võimalik välja selgitada käesoleva lõputöö empiirilise osa kaudu.

Noorsootöötaja koostamisvajaduse uuringus, mis viidi läbi 2017. aastal, on toodud välja noorsootöö kvaliteedi tõstmise läbi noortevaldkonna organisatsioonide tegevuse toetamise, noorsootöötajate kutse väärtustamise, sh kutse andmise ja noorsootöö kvaliteedi hindamise. (Käger ja teised, 2017).



## **2. EMPIIRILINE OSA**

### **2.1. Uurimuse metoodika kirjeldus**

Andmete kogumiseks on töö autor kasutanud kvalitatiivset uurimusmeetodit ja uurimuse andmekogumise viisiks valis autor elektroonilise küsitluse, kus noorsootöötajad pidid vastama vabas vormis kindlatele küsimustele. Antud valik sobis hästi lõputöö uurimuse jaoks, kuna võimaldas efektiivselt andmeid koguda e-küsitluse teel, samas andes olemuselt sisulisi ja tähenduslikke kvalitatiivseid vastuseid.

#### **2.1.1. Uuringu läbiviimine ja andmete kogumine**

Lähtuvalt töö eesmärgist välja selgitada noorsootöötajate motivatsioon kutsetunnistuse taotlemiseks on töö autor esitanud järgmised uurimisküsimused:

1. Kuidas toetab Eesti noorsootöötaja kutsesüsteem kutse taotlemist?
2. Milline on noorsootöötajate motivatsioon taotleda noorsootöötaja kutsetunnistust?
3. Millised on põhilised takistused noorsootöötaja kutse taotlemisel?

Empiirilises uuringus kasutab autor kvalitatiivset uurimismeetodit ning andmete kogumisviisiks kasutas lahtiste küsimustega küsitlust. Küsitlus on üks levinumaid andmekogumise meetodeid ning küsitlemiseks võib kasutada küsimustikke, mis on uuritavate küsimuste ja avastuste registreerimise vorm, lahendamaks uurimisprobleemi (Õunapuu, 2014: 160). Andmete kogumiseks koostas autor kaks elektroonilist küsimustikku. Elektroonilisi küsimustikke kasutatakse tihti ning selle andmete kogumise meetodi abil saab oma vastused anda ka kõige tagasihoidlikum inimene (Uverskaja, 2011). Küsimustikud koostas töö autor Google Form's keskkonna abil. Esimeses küsimustiku puhul palus töö juhendaja luba pöörduda noorsootöötaja kutsetunnistuse saanute poole, kas nad soovivad osaleda lõputöö küsitluses või mitte ning kuidas nad soovivad, et nendega ühendust võetaks. Antud tegevus oli vajalik eelkõige seetõttu, et töö autori juhendaja omab oma töö tõttu andmeid noorsootöötaja kutsetunnistuste omajate kohta, mida ei tohi ilma nõusolekuta jagada kolmandate isikutega. Teise küsimustiku saatis autor ainult neile kvalifitseeritud noorsootöötajatele, kes olid nõus lõputöö küsitluses osalema. Küsimustikud koostas autor juunis 2017 ning levitas neid ja kogus andmeid perioodil juuni-september 2017. Küsimustikele vastamine toimus interneti kaudu ning anonüümselt.

### **2.1.2. Kogum ja valim**

Käesoleva uurimustöö kogumi moodustasid kõik Eesti noorsootöötajad ning üldvalimi need, kellel on olemas noorsootöötaja kutsetunnistus. Vastavalt SA Kutsekoda kutseregistri andmetele on 24.04.2018 seisuga kokku 129 avalikku noorsootöötaja kutsetunnistust. Selleks, et selgitada välja noorsootöötaja motivatsioon noorsootöötaja kutse taotlemiseks, on valimit kitsendatud vastavalt mugavusvalimile, mille abil saadetakse küsitlused neile noorsootöötajatele, kelleni on võimalik jõuda läbi erinevate kontaktlistide ja kes on valmis küsimustikule vastama. (Õunapuu, 2014: 139)

### **2.1.3. Tulemuste analüüsimise meetod**

Et selgitada välja võimalikud tähendused nende vastuste taga, on kasutatud kvalitatiivset sisuanalüüsi (Babbie, 2007). Kvalitatiivne analüüs on selline, kus andmed, nende töötlemine ja järeldused ei ole seotud arvuliste näitajatega, vaid uuritakse üht objekti süvitsi ning selle objekti sisu. (Laherand, 2008) Töö autor koondab andmed küsimustiku järgi ning analüüsib saadud vastuste sisu nii statistiliselt kui ka sisuliselt pöörates tähelepanu teksti sisule ja kontekstile. (Laherand, 2008: 289-290)

## **2.2. Uurimuse peamised tulemused**

Järgmistes alapeatükkides esitleb autor lõputöö olulisemaid tulemusi läbi viidud uurimisküsimuste teemade lõikes.

### **2.2.1. Vastanute profiil**

Kokku vastas saadetud ankeetküsitlusele 25 noorsootöötajat. Vastanud olid vanuseliselt jagatud kolme profiili:

- 1) 25-34-aastased noorsootöötajad – 10 inimest (9 naist, 1 mees);
- 2) 35-45-aastased noorsootöötajad – 10 inimest (9 naist, 1 mees);
- 3) 46-58-aastased noorsootöötajad – 5 inimest (3 meest, 2 naist).

Vastajate suurem osa olid naised. Meeste osakaalu suurenemist võib märgata alates 46-aastaste vanusgrupist, kus vastanud on rohkem mehi kui naisi.

Küsimustikule vastamise hetkel 24 vastajat töötas ning üks oli üliõpilane. 17 inimese töö on seotud noorsootööga, teised on hõivatud nii hariduse, kultuuri kui klienditeenindusega. Mitmed noorsootöötajad on toonud välja ka oma tegevust noortevaldkonnas vabatahtlikkuse alusel – näiteks noortesündmuste korraldamisel, noorteühingute

tegevustes osalemisel. Üks vastaja tõi välja, et valdkonna võimalused on tema hinnangul väga piiritletud ja palgad madalad, mistõttu on olemas palju töökohti, mis tegelikult tähendavad vabatahtlikku tööd.

Inimesed, kes ei tööta noortevaldkonnas, tegutsevad peamiselt seotud valdkondades nagu haridus, sotsiaalhoolekanne ja kultuur. Mõnedel juhtudel on noorsootöötajad liikunud teistesse valdkondadesse nagu elektriala või digitehnoloogiad.

Vastanute profiil kattis ära kõikide noorsootöötaja kutsetasemed. Vastanutest 10 inimest omas noorsootöötaja tase 6 kutsetunnistust, 9 noorsootöötaja tase 4 kutsetunnistust ning 8 noorsootöötaja tase 7 kutsetunnistust. Kõige enam vastanutest (7) said oma tunnistused kutse andmise algusaastatel, mis oli aasta 2010. Järgmisena tulid 2015. aastal saadud tunnistused, kus vastajaid oli 6. 2011., 2016. ja 2017. aastal kutsetunnistuse saanutest vastas iga aasta lõikes 3 inimest. Kõige vähem vastati 2014. aastal kutse saanute hulgast (1), kuid seda võib ka selgitada tolle aasta vähese taotlejate ja kutse saanute arvuga (7). Vastanutest 20 inimest on saanud oma kutsetunnistuse läbi esmakordse taotlemise ning 5 taastõendamise kaudu.

### **2.2.2. Kuidas toetab Eesti noorsootöötaja kutsesüsteem kutse taotlemist?**

Noorsootöötaja kutsesüsteem keskendub kompetentsidele ning aitab toetada töötajate konkurentsivõimet tööturul. Kuigi Eestis ei ole noorsootöötaja kutsetunnistus enamiku tööandjate juures kohustuslik, hakkab see üha enam tööandjate silmis väärtust omama ning levivad praktikad, kus kutsetunnistusega noorsootöötajad saavad 10% kõrgemat palka (nt Tallinna linn) või kus tööandjad on teinud kutsetunnistuse taotlemise mingi aja jooksul kohustuslikuks oma töötajatele.

Noorsootöötaja kutse taotlemine on omaette kvaliteedihindamise protsess, mis sarnaneb kvaliteedijuhtimisest tuttava Demingi ringiga – planeerimine, teostamine, kontrollimine ja korrigeerimine. Planeerimise faasis tutvub taotleja vajalike dokumentidega, teostamise faasis analüüsib end ja täidab portfoolio, seejärel tema kirjutatud infot kontrollitakse intervjuu käigus ning vastavalt tulemusele saab taotleja oma kogemustele kas kinnitust või peab protsessi otsast alustama. Portfoolio ja intervjuuga on mõeldud nii nende taotlejate peale, kes parema meelega kirjutavad kui nende peale, kes soovivad kogemustest rohkem rääkida, seega peaks süsteem olema piisavalt toetav ja soodustama kutse taotlemist.

Eesti kutsesüsteem aitab kaasa nii noorsootöö kui noorsootöötaja töövaldkondade arengutele kui ka loob laiemat pildi noorsootöö valdkonna tööalastest ülesannetest ja tegevussuundadest. Noorsootöötaja kutsesüsteem toetab kutse taotlemist suurel määral ning annab võimaluse oma kompetentse (oskused, teadmised, sobivad isikuomadused, hoiakud ning vastav kogemus) tõendada ning toetab noorsootöötajate professionaalset arengut. Kutse taotlejatele on loodud mitmeid toetavaid vahendeid ja materjale. Raskendavad asjaolud on need, et kutsetunnistuse taotlemine on tasuline ja neid kulutusi tihti ei hüvitata ning kutse saamise järel ei tule suuri töömuutusi (välja arvatud Tallinna linn).

### **Kas noorsootöötaja kutsesüsteemi olemasolu on tähtis?**

Uuringu käigus selgus, et kutsesüsteemi olemasolu on väga vajalik. Vastajad märkisid, et noorsootöötaja kutsesüsteemi olemasolu on eelkõige vajalik valdkonna arendamiseks. Kui valdkonnas töötavad kvaliteetsed spetsialistid, siis on valdkond tõusuteel. Kutsesüsteem tagab võimaluse tõendada oma pädevust ja kogemust. Kuna kutsesüsteemi eesmärk on toetada noorsootöötajate konkurentsivõimet kutse abiga, on võimalik arendada töötaja kompetentsust, hinnata ja tunnustada tema oskuseid ning võrrelda teistega (vt peatükk 1.4) ning ka küsitlusele vastanud pidasid seda samamoodi tähtsaks.

*„Kutsesüsteem aitab kaasa nii noorsootöö kui noorsootöötaja töövaldkondade arengutele kui ka loob laiemat pildi noorsootöö valdkonna tööalastest ülesannetest ja tegevussuundadest.“*

*„Aitab kaasa valdkonna professionaliseerumisele.“*

*„See oma väärtuse tõstmiseks tööturul.“*

*„See annab kinnitust, et antud isik on pädev ning tagab ka tööandjale ja lapsvanemale turvalisuse/.../.“*

*„Jah, ent see peab olema seotud noorsootöötajate palgaga. Vaja oleks mõjuhinnanguid, et selgitada, kas kutsega noorsootöötajate olemasolul tehakse kohtadel kvaliteetsemat noorsootööd või mitte.“*

Vastanute seas oli ka populaarne sisemise motivatsiooni aspekt. Siin leiab seletust vajadusteooria ning saavutusvajadus (vt peatükk 1.4). Noorsootöötajad soovivad saavutada paremaid tulemusi, edasi end arendada ning analüüsida, võrrelda oma tegevusi ja saada rohkem enesekindlust. Noorsootöötaja kutsesüsteem on väga hea isikliku arengu vahend, mis aitab enesearengut planeerida. Inimesed toovad eelkõige välja isikliku kasu.

Kutsesüsteem annab võimaluse analüüsida oma pädevusi, kvaliteedi taset ning näitab noorsootõtajale kätte tema nõrgemad küljed, mille kallal oleks vaja rohkem veel töötada.

*„Kutsetunnistus on pigem enda motivatsiooni tõstmiseks.“*

*„./../väga tähtis. See annab võimaluse tõstada enesehinnangut ja tõestada oma pädevusi.“*

*„See tõstab noorsootõtaja kutse väärtust eelkõige noorsootõtajate endi jaoks ja seeläbi on lihtsam seda ka teistele selgitada. Kutsetunnistuse portfoolio on suurepärase tööriist sügavaks eneseanalüüsiks.“*

*„See on väga tähtis. See annab võimaluse teostada enesehinnangut ja tõestada oma pädevusi.“*

*„Aitab iseendal oma tegevusi analüüsida ja samas teistel aru saada, mis tasemel oled tegelema/.../.“*

*„See aitab kaasa kompetentside hindamisele, võrdlemisele, arendamisele.“*

Vastajad on toonud välja, et noorsootõtaja kutsesüsteem on tähtis, aga peaks olema kindlasti seotud palgaga ja seetõttu on vaja välja selgitada, kas kutsega noorsootõtajad teevad kvaliteetsemat noorsootööd ning kas noorsootöö mõju on siis suurem.

*„See peab olema seotud noorsootõtajate palgaga. Vaja oleks mõjuhinnanguid, et selgitada, kas kutsega noorsootõtajate olemasolul tehakse kohtadel kvaliteetsemat noorsootööd või mitte.“*

*„See võimaldab luua süsteeme, astuda tööandjaga palga ja puhkuse osas diskussiooni. Ka tööle kandideerides annab see minu kohta tööandjale informatsiooni - minu pädevuse kohta.“*

Noorsootõtaja kutsesüsteemi tähtsust ei näinud ainult kolm vastajat, sest nad ei puutu sellega oma igapäevases töös kokku. Nende hinnangul on tekkinud olukord, kus kutsesüsteem lubab hinnata vaid teoreetilisi teadmisi ning kutsesüsteem oleks otstarbekam, kui see oleks kohustuslik.

*„Pole olemas ekstra kutsesüsteemi, see on pigem noorsootöö tarbeks kohandatud üldine kutsesüsteem, mis võimaldab mingil määral hinnata töötaja teoreetilist taset.“*

*„Mulle tundub, et kutsesüsteem on mingi eraldiseisev asi noorsootöös.“*

*„Praegu veel ei ole tähtis. Umbes 5 aasta pärast on tähtis ja kohustuslik. Siis ei satu noorsootöösse juhuslikke inimesi. Tulevikus hakkab palk sõltuma kutsetunnistuse tasemest.“*

### **Milline on kutsetunnistuse maine ja kuidas seda tõsta saaks?**

Kutsetunnistuse maine osas on vastanud jagatud viide sektorisse – hea, kõrge, tõusuteel, madal, pigem vastuoluline. Noorsootöötajate hulgas hinnatakse kutsetunnistust, kuid kahjuks ei saa seda öelda ühiskonna kohta üldiselt. Kutsetunnistusele annab väärtust see, et noorsootöötajatel peab olema juba kogemus ja teoreetilised teadmised, et kutset üldse taotlema tulla. Kahjuks väga suur osa vastanutest ütlesid, et tunnistuse väärtus on olemas ainult noorsootöö valdkonnas ja noorsootöötajate hulgas, kuid mitte tööandjate hulgas ning ühiskonnas laiemalt.

*„Need, kes teavad, nende hulgas hea. Kuid kahjuks ühiskonnas üldiselt teatakse noorsootööst vähe ning seda ei väärtustata.“*

*„Kes on kutset taotlenud, nende seas on maine hea. Samas on ka neid, kes töötavad noorsootöötajana, kuid ei näe kutsetunnistusel mingit väärtust/.../.“*

*„Positiivne, ilmselt sõltub ringkonnast, kus noorsootöötaja töötab. Hästi tähtis on, mida kutset omav noorsootöötaja ise räägib oma kolleegidele.“*

*„Valdkonnasiseselt kõrge, aga tööandja silmis mitte.“*

Vastajate jaoks, kes arvavad, et kutsetunnistusel on madal või pigem vastuoluline maine, on see madal, sest kutse saamiseks pole vaja otseselt vaja formaalhariduse kraadi, vaid oluline on töökogemusest saadud kompetents. Taas esines asjaolu, et kuna igapäevasesse töösse väliseid motivatsioonitegureid ei lisand, siis ei ole kutsetunnistus väärtustatud. Välja tuli ka arvamus, et kutsetunnistus on lihtsalt paber, mitte dokument, mis väärtustab nende tööd ja võimaldab nende kogemusi analüüsida.

*„Praegu madal. Kutsetunnistuse saamiseks ei pea isegi keskharidust olema. See on absurd.“*

*„Kutsetunnistuse maine ei ole kõrge. Kutsetunnistuse omamine või mitte omamine ei mõjuta kuidagi igapäevast tööd, ei kajastu töötasu numbrites.“*

*„Maine võiks parem olla. Tean inimesi, kelle kutse tase ei vasta nende tegelikule tasemele. Lisaks jagatakse kutset küllaltki kergekäeliselt, seega devalveerib see kogu kutse mainet.“*

Tegelikult pole kutsetunnistusel kõrget mainet ja tähendust, kuna sellest ei teata nii palju, kui näiteks osakutsetunnistusest, mis on vastavalt noorsootöö seadusele kohustuslik.

*„Seda eriti ei teata ja sellel ei ole suurt tähendust. Noorsootöö valdkonnas pigem ei nähta selle taotlemise vajalikkust, v.a laagriksvatataja osakutse.“*

Küsitlusele vastanud ütlevad, et kui kutsetunnistus annaks mingeid lisahüvesid või sotsiaalseid garantiisid, siis oleks taotlejaid ka kindlasti rohkem.

*„/.../ kutse omamine ei anna neile midagi enam juurde (nt kõrgemat palka vms) ja seetõttu ei kiirustata ka selle omandamisega.“*

Küsimus, kuidas tõsta kutsetunnistuse mainet, tõi välja kaks põhilist teemat. Esiteks see, et vaja oleks, et tööandja kutsetunnistust väärtustaks ning teiseks on vaja tõendada ja tuua välja kutsetunnistuse tähtsus, et kõik mõistaksid, milleks see vajalik on.

Suurem osa vastajatest arvavad, et nende tööandjad ei hinda nende kvalifikatsiooni õigesti ning sellega kaotab kutsetunnistus oma väärtust. Kutsetunnistuse maine tõstmiseks on vajalik tunnistuse tööandjate poolne väärtustamine ja teistsugune suhtumine kutsesüsteemi ning ka noorsootöösse laiemalt. Noorsootöötajate tööandjaid tuleb teavitada tunnistuse tähtsusest ja selle väärtusest ning siin leiab tõestust ootuse motivatsiooniteooria (vt peatükk 1.4), kui võtta motivatsiooni arvutamiseks valem  $M = E * V$ , kus M - motivatsioon, E - ootus, V – valents. Valentsiks saame arvestada näiteks tööandja poolset boonussüsteemi või toetussüsteemi (näiteks taotlustasude hüvitamine vms). Kui need ootused saavad kinnituse, on noorsootöötajad suurema motivatsiooniga kutse taotlemise seisukohalt ning seoses sellega tõuseb ka kutsetunnistuse maine.

*„Selgitustöö eelkõige noorsootöötajate tööandjate seas, et nad oskaksid väärtustada kutsega noorsootöötajaid, tunnustada neid ning soodustada kutse taotlemist.“*

*„Kui kutsetunnistust väärtustaks tööandja (nt KOV või noortekeskuse juhataja vms), siis võiks tulla tööandjalt ettepanek kõikidele töötajatele seda taotleda. Ka võiks tunnistuse taotlemise protsess kuuluda tööaja hulka. Kui see siduda mõne hüvega (pikem puhkus, palgatasemete ühtlustamine vms), suureneks kindlasti noorsootöötajate motivatsioon selle taotlemiseks.“*

*„/.../ võiks tulla tööandjalt ettepanek kõikidele töötajatele tunnistust taotleda. Ka võiks selle taotlemise protsess kuuluda tööaja hulka.“*

Kuni kutsetunnistus on soovituslik ja mitte kohustuslik, jääb selle maine madalale tasemele. Kutsetunnistusel peab olema mingi mõju, mis tooks kas paremad töötingimused või oleks

töötamise alustamise üheks eeltingimuseks. Kutsetunnistus peab olema sama tähtis kui erialane kõrgharidus. Näiteks saaks siis noorsootöötaja oma kutsetunnistuse pärast noorsootöö õppekava läbimist. Käesoleval hetkel on see võimalus ainult Tartu Ülikooli Narva kolledži tudengitel, kuid mitte Tallinna Ülikooli ja Tartu Ülikooli Viljandi kultuuriakadeemia tudengitel.

*„/.../tekitada noorsootöötajatele vajadus seda omada ning ka tööandjatele seda nõuda /elistada. Kutsetunnistus võiks olla kohustuslik.“*

*„Kutsetunnistuse olemasolu peaks olema seotud kõrgema palgataseme ja positsiooniga. Samuti tõstab noorsootöötaja kutse mainet vastava noorsootöö õppekavade läbimine ja kutse saamine koos diplomiga.“*

*„Hetkel peavad õpetajad olema haridusega, kuid noorsootöötajana võib põhimõtteliselt töötada kes iganes. Iseenesest polegi asi ju kutsega noorsootöötajates, sest neil on teadmised noorsootööst olemas, aga probleem on ehk selles, et noorsootöötajaks võib nimetada keda iganes, ilma et tal tegelikult oleks teadmisi noorsootööst.“*

Millegi muutmine on muidugi pikk protsess. Noorsootöötaja on võrreldes õpetajate ja lasteaiakasvatavatega suhteliselt vähe väärtustatud. Avalike kutsetunnistustega noorsootöötajaid on liiga vähe, 24.04.2018 seisuga kokku 129, kuid noorsootöötajaid on Eestis 2017. aasta seisuga umbes 7000. Noorsootöötaja kutset tuleb rohkem propageerida ja selgitada kutse taotlemise protsessi. Vajalik on rohkem rääkida kutsesüsteemist üldiselt, jagada oma kogemusi ning läbi selle innustada ka teisi kutset taotlema. Kutsega noorsootöötajad tõstavad noorsootööasutuste mainet ja loovad turvalise keskkonna noorte jaoks. Lisaks toodi välja, et kasuks tuleks ka suurem reklaam meedias.

*„Mida rohkem kutsega töötajaid, seda parem maine. Need, kes taotlevad, peavad rohkem rääkima, miks nad seda teevad. Ma ei poolda seda, et panna palgad-puhkused kutsest sõltuma - kutse omamise vajadus peaks tulema inimese enda seest.“*

*„Rohkem võiks olla võimalusi kaasa rääkida noorsootöö otsustusprotsessides. Võiks toimuda iga-aastane kokkutulek. Rohkem võiks olla reklaami - näiteks kutse taotlemise eel miniklipid televiisoris, aga ka sotsiaalmeedias. Võiks intervjuuerida kutsega noorsootöötajaid ja neid siis blogis või FB-is jagada.“*



Mõned vastajad tõid välja, et oleks parem, kui noorsootöötaja kutse taotlemise protsess oleks kergem. Praegu (vastajate mõistes nende kutse taotlemise ajahetkel) on liiga palju korduvaid küsimusi ja üldiselt on vaja palju kirjutada.

### **Mis aitaks selgitada kutsetunnistuse vajalikkust?**

Uurimuse raames kogutud vastuste põhjal on selgunud argumendid, mis aitaksid selgitada ühiskonnale kutsetunnistuse vajadust. Need sõltuvad peamiselt inimesest individuaalsel tasandil:

- ametlik kinnitus noorsootöötaja kompetentsusest oma ametikohal;
- juhtide poolne motiveerimine;
- juhtide poolt kutsetunnistuse omamine kohustuslikuks muuta;
- noorsootöö õppekava kaudu;
- koostöö katuseorganisatsioonide ja ülikooliga;
- vajalikkuse kinnitus;
- vajalik enesearengu vahend;
- oma töö ja iseenda analüüs;
- paremad töötingimused (palkade tõstmine, puhkuse pikendamine jms hüvedest laiemalt);
- meetod kolleegilt kolleegile.

*„Meetod kolleegilt kolleegile - iga kutse saanu peaks tegema vähemalt 10 esitlust aastas. Kutse portfoolios võiks olla küsimus: kuidas oled reklaaminud kutset (kellele ja kui palju). Oluline on koostöö katusorganisatsioonide ja ülikoolidega. ENTK inimesed peaks käima vähemalt kord aastas igas sellises organisatsioonis (ANK, ENK, TLÜ, TÜVKA, TÜNK) ja suhtlema inimestega (rääkima kuidas kutset saab ja miks see on hea).“*

Paljud noorsootöötajad vajavad ka välimisi motivaatoreid nagu palk ning pigem vähesemad sisemisi nagu eneseareng ja kvaliteetne töö. Kui tunnistusega tekiks mingisugused muutused või tulemused, siis taotleks seda rohkem inimesi.

*„Kui kutsetunnistus oleks seotud näiteks palganumbriga.“*

*„Kui nad näeksid selle olemasoluga kaasnevad mingeid tulemusi/muutusi.“*

*„/.../Kutsetunnistus aitab tõendada, et ma tean noorsootööst piisavalt, et mind selles ametis hinnatakse.“*

## **Kas noorsootöötajad soovitaksid teistel tunnistust taotleda ja mis argumentidel?**

Suurem osa küsimustikule vastajaid soovitaksid ka teistel kutse taotlemise protsess ette võtta. Sealhulgas oli ka neid, kes kavatsevad tunnistust kas pikendada või uut kutset taotleda. Nende jaoks tõstis protsess nende enesehinnangut, andis hea kogemuse ja aitas tõendada oma kompetentsust. Noorsootöös on väga tähtis noorsootöötaja pädevus ja kogemus, eneseareng ja hea võimalus tõestada oma professionaalsust. Eneseanalüüsi ja -hindamise võimalus on noorsootöös hädavajalik, et oleks võimalik parandada oma vigu ja teha tööd kõrgemal tasemel.

*„Enesehindamise protsessi käigus võib välja tulla, milliseid kompetentse iga noorsootöötaja peaks endas arendama, et veelgi kvaliteetsemat noorsootööd ellu viia kohtadel.“*

See kehtib isegi siis, kui tööleasumisel kutset otseselt ei nõuta, kuid siis on noorsootöötajal olemas kindlustunne, mis ütleb, et ta teeb kvaliteetset tööd. Kui Eestis tuleb rohkem kutsetunnistusega noorsootöötajaid juurde, tõuseb professionaalsest noorsootöö teadlikkus ning tulevikus võib kutsetunnistus pakkuda noorsootöötajale turvalisust ja kindlust ka tööturul.

*„Soovitan, kuna see on oluline, et noorsootöötaja, kes töötab noorsootöö valdkonnas, omab noorsootöötaja kutset. See aitab kaasa noorsootöö valdkonna tegevustele ja tulevikuarengutele ning tõstab noorsootöö väärtust ühiskonnas.“*

Vastajate hulgas oli noorsootöötajaid, kes ei ole otseselt selle poolt, et kutset ei peaks taotlema, vaid nad lihtsalt ei suuna kedagi taotlusprotsessi, kuna nende tunnistuse saamine ei mõjutanud nende igapäevast tööd. Paljudel tööandjatel puudub motivatsioonipakett, mis oleks noorsootöötaja jaoks piisavalt motiveeriv.

*„/.../kuidas teisi motiveerida seda tegema- midagi ju ei muutu ja midagi ei olene sellest tunnistusest.“*

### **2.2.3. Noorsootöötajate motivatsioon taotleda noorsootöötaja kutsetunnistust**

#### **Motivatsioon taotlemiseks**

Motivatsioonil kaks suunda: sisemine ja väline. Igal kutsetunnistuse taotlejal on oma eesmärgid, mida nad järgivad (suurem väärtus tööturul, enesearengu aspektid, soov olla eeskujuks ja isiklik huvi).

Maslow'i vajaduste hierarhia põhjal võiks öelda, et turvalisusvajadus ja kuulumine ning sotsiaalsed garantiid on põhilised motivatsioonitegurid noorsootöötaja kutsetunnistuse taotlemiseks. Suur osa noorsootöötajatest, kes osalesid lõputöö uurimuses ehk 12 inimest taotlesid kutset, et teha oma tööd kvaliteetsemalt, saavutada stabiilsust ning kuuluda kutsetunnistusega noorsootöötajate hulka. Kolmele noorsootöötajatele 12-st kutsetunnistus väga vajalik, kuna nad töötavad noorsootöö valdkonnas ja tahavad teha oma tööd kõrgel tasemel, kuid neil puudub erialane haridus. Seetõttu oli neile kutsetunnistus parim lahendus.

*„Mul polnud noorsootööst kõrgharidust ja see tõstis minu pädevuse taset. Töökoht soovitas ja tunnustas kutset positiivselt (sõnadega mitte rahaliselt).“*

*„Ma ei ole päevagi noorsootööd õppinud, kõik oskused omandasin vabatahtlikuna noorteühingu tegevustes osaledes ja noorteühingu koolitustel osaledes. Kutset taotlesin ainult uudishimu tõttu, et kas mitteformaalse õppega on võimalik kutse saamiseks vajalikud teadmised ja oskused saavutada.“*

Samuti tuleb märkida, et vastajad vajasisid kutse taotlemisel väliseid tegureid. Lähtudes Herzberg'i kahe faktori teooriast räägime hügieenifaktoritest, mis mõjutavad tööga rahulolematust (nt palk, kindlustunne tööol, paremad töötingimused, inimestevahelised suhted, töökultuur, juhtimise kvaliteet).

*„Mina tõstsin oma väärtust tööturul. Samas oli see väga hea enesehindamise koht“*

*„Tööandja nõudis ning ma ise soovisin näidata enda professionaalsust/.../.“*  
*„/.../igat tööd peaks tegema pädevad inimesed ja nii ka noorsootööd. Tunnen end kindlamana.“*

Mitmed noorsootööstuste juhid on pidanud kutsetunnistuse omamist oma noorsootöötajate puhul tähtsaks:

*„/.../meie piirkonnas tegeletakse viimastel aastatel jõudsalt selle väärtustamisega, ülemus tungivalt soovitas teha ja eraldas selleks lisa-aega.“*

*„Kuna olin organisatsiooni juht ning soovisin soodustada meie organisatsiooni vabatahtlike noortejuhtide kutse taotlemist.“*

Maslow'i vajaduste hierarhia teooria põhjal on inimese jaoks vajalik tunnus (vt peatükk 1.4). Noorsootöötajad leiavad oma kutse taotlemise motivatsiooni

tunnustusvajaduses, saavutuses ja eneseteostusvajaduses. Nii ütlesid mitmed vastanutest, et nende motivatsioon kutset taotlema oli hea enesearengu võimalus.

*„Tahtsin kutset, sest noorsootõtaja olla on uhke ja hää ja minu jaoks on auasi olla kutsega noorsootõtaja.“*

*„Sisenused faktorid- enda proovilepanek, enda kompetentside kaardistamine.“*

*„Eneseareng ja enda oskuste ja puuduste parem tundmaõppimine.“*

*„Enda analüüsimiseks, saab väga hea pildi, mida arendada, täiendada jne.“*

Üks inimese põhivajadusest Maslow'i järgi on tunnustus- ja saavutusvajadus (iseseisvus, domineerimine, mõjukus, enese- ja teiste austus) ning eneseteostusvajadus (isikliku potentsiaali ärakasutamine, eneseteostus, isikliku arengu taotlemine). See teooria leidis kinnitust küsimustikule vastajate motivatsioonis: olla eeskujuks teistele noorsootõtajatele ja partneritele. Tõendust leidis ka Adamsi võrdsusteooria (vt peatükk 1.4), mis näitab, et kutse taotlemise protsess võimaldab noorsootõtajal analüüsida oma varasemaid kogemusi ning selle põhjal võrrelda end teiste noorsootõtajatega.

*„/.../Soovisin olla eeskujuks teistele organisatsiooni kuuluvatele noortejuhtidele ning innustada ka teisi oma organisatsiooni noortejuhte kutsetunnistust taotlema. Samas soovisin anda koostööpartneriteks olevatele teiste noorteorganisatsioonide juhtidele kindlustunnet, et oskan oma tööd ja olen võrdväärne koostööpartner.“*

*„Minu jaoks põhimõtte küsimus. See oli sisemine faktor/.../väliseks faktoriks oligi vajadus tõestada ümbritsevatele, et ma olen pädev noorsootõtaja ning tahtsin olla ka mingis mõttes eeskujuks teistele kolleegidele.“*

Noorsootöö elukutse on uudishimulike inimeste jaoks, kes tahavad proovida midagi uut, tõsta oma pädevusi ning pidevalt end arendada. Oma isikliku huvi tõttu taotlevad mitmed noorsootõtajad kutset ning nende jaoks see on kvalifikatsiooni omandamise protsess väljakutse.

*„Huvi pärast - tahtsin aru saada kuidas taotlemise protsess välja näeb, mis kasu sellest saab tavaline noorsootõtaja, kogemusest õppida.“*

*„Mind huvitas, kas ma vastan kehtestatud nõuetele.“*

### **Mida kutsetunnistus muutis?**

Küsitlusele vastanute igapäeva elus muutusid peale kutsetunnistuse saamist tähtsaks sisemised motivatsioonitegurid. Noorsootõtajatel tõusis protsessi positiivselt läbides

enesehinnang ning – enesekindlus, kuna see oli hea võimalus analüüsida oma teadmisi ja oskusi ning saada täiendavaid kogemusi.

*„Enesetunnet - enesekindlust, staatust teiste silmis, ma muutusin kuuldamaks ja nähtavaks.“*

Samal ajal on küsimustikule vastajad veendunud, et kutsetunnistuse saamisega ei muutunud mitte midagi, kuna nende ootus oli suunatud välistele motivatsiooniteguritele, mis kahjuks ei täitunud. Soovid olid seotud palgatõusu, lisapuhkuse, edutamise vms, kuid neid eesmärke kahjuks polnud kutsetunnistuse abil võimalik saavutada, mistõttu on vastanutel seisukoht, et mingeid muutusi tunnistusega ei kaasnenud.

### **Mis lisahüvesid saite?**

Uuring näitab, et kutsetunnistuse taotlejate seas ei olnud väga palju neid, kes said mingeid lisahüvesid (palk jm), mistõttu kaotasid nad kutse taotlemise vastu huvi.

Mõned tööandjad lubasid suuremaid hüvesid, kuid lõpuks neid siiski ei tulnud ning need piirdusid tagasihoidlike meenetega Eesti Noorsootöö Keskuse või tööandja poolt, kuid ootused olid suuremad.

*„/.../lubati väikest palgatõusu, aga seda ei tulnud, kuid saime väikses summas kinkekaardid.“*

*„3 punast nelki ja tüki torti.“*

*„ENTK poolt sain esimesel korral arvuti koti ja teine kord mingi vidina.“*

Üks noorsootöötaja vastas, et lisahüved tööandjate poolt piirdusid kutsetunnistuse taotlemise kulude kompenseerimisega.

*„Ainukesed lisahüved olid, et tööandja võimaldas taotleda kutsetunnistust ja hiljem kattis sellega seotud kulud.“*

Uurimuse tulemusena selgus, et kolm noorsootöötajat kogeid peale kutsetunnistuse omandamist ka mingeid reaalseid muutusi oma tööelus ja justnimelt väliste motivatsioonitegurite näol, näiteks pikem puhkus või suurem palk võrreldes kutsetunnistusega noorsootöötajatega. See näitab, et kutsetunnistuse maine ja tähtsus tööandjate poolel on vähehaaval tõusmas.

## **Kas kavatseb pikendada või uuesti taotleda?**

Lähtudes noorsootöötajate motivatsioonist kutset taotleda püüdsime ka välja selgitada, kas need noorsootöötajad kavatsevad ka oma tunnistusi pikendada või uut kutsetaset taotleda. Mitmed vastanutest ei olnud kutsetunnistuse saamisega ilmselt eriti rahul, kuna nad ei kavatse oma tunnistust pikendada. Noorsootöötajate põhjendused kutse taotlemiseks on jätkusuutlikud ning saab tuua välja ka seoseid Maslow'i vajaduste hierarhia (vt peatükk 1.4) püramiidi tipus paikneva eneseteostusvajadusega, mida antud kutse taotlejad oma tegevuses ka otsinud on.

*„/.../see annab teistele kindluse, et teen õigeid asju /.../.“*

*„Ma pean ennast hoidma värskena...“*

*„/.../ Meeldib võimalus oma kvalifikatsiooni tõendada.“*

*„/.../areng ja selle analüüsimine peaks toimuma pidevalt.“*

*„/.../Sest kutsega noorsootöötaja olla on auasi ja eeskuju teistele.“*

*“/.../See on auasi, ma olen seda väärt.“*

Vastanute hulgas leidis ka neid noorsootöötajaid, kelle jaoks on kutsetunnistus tulevikus ilmselt töötingimuste parendamise vahendiks ning võimaluseks olla kiiresti muutuv valdkonnas ka edaspidi konkurentsivõimeline.

*„/... /Palgatõusu. Kes teab, mis valdkonnas juhtub, ehk on tulevikus kõigil vaja tunnistust.“*

Küsimustiku vastajatel on erinevad kahtlused kutsetunnistuse pikendamiseks, kuna see oleneb mitmetest faktoritest. Näiteks osa inimesi ei tööta enam noortevaldkonnas ning ei ole kindlad, kas nad valdkonda kunagi naasevad. Lisaks on neid, kes ei tea, kas nende töökoht on tulevikus alles või mitte. Ka alles hiljuti kutsetunnistuse saanud noorsootöötajad on siamaani kahtleval seisukohal. Nad ei ole kindlad, kas see aitab neid valitud elualal paremini hakkama saada, mistõttu nad ei oska öelda, kas hakkavad pikendama või mitte.

Vastuste analüüs näitab, et kõik uuringus osalejad pole kutse omamisega rahul, sest kutsetunnistus ei anna neile piisavalt väliseid motivatsioonitegureid, mida nad tunneksid. See ei anna neile piisavalt sotsiaalseid garantiisid ning puuduvad motivatsiooni

hügieenifaktorid. Eelnimetatud põhjustel ei kavatse kolm noorsootõtajat üldse oma kutsetunnistust pikendada ning kaks ei tea, kas pikendavad oma tunnistust või mitte, sest ei tajunud tunnistuse saamises mingit muutust.

*„/.../reaalses elus ei ole selle paberiga mitte midagi peale hakata/.../.“*

*„/.../kuid kahtlen, kuna hetkel vähemalt ei näe ennast valdkonnas töötamas ning isegi kui töötan, siis tegelikult pole kutse omamisest mingit vahet.“*

#### **2.2.4. Põhilised takistused noorsootõtaja kutse taotlemisel**

##### **Põhilised takistused**

Uuringu raames oli töö autori jaoks tähtis teada saada, mis raskused on noorsootõtajatel kutse taotlemise protsessis tekkinud ning mis muudab taotlejate motivatsiooni madalaks. Noorsootõtaja kutse taotlemise takistused olid küsitlusele vastajate seas erinevad ning neid oli palju:

- ajapuudus (ajaplaneerimise oskus);
- motivatsiooni puudus;
- taotlusvormi maht;
- dokumentide täitmise keerukus;
- liiga palju tööd portfoolio koostamisega;
- ei ole piisav kvalifikatsioon;
- vajalikud täiendkoolitused puuduvad;
- eneseanalüüsi ja -väljendusoskuse puudus;
- teadmatus, kui detailselt peab kirjutama;
- ebakindlus;
- laiskus, viitsimine;
- kutsetunnistus ei anna lisahüvesid juurde;
- tööandja soosiva suhtumise puudumine;
- teises valdkonnas töötamine.

##### **Kõige keerulisemad kohad kutse taotlemisel**

Uuringu käigus selgitati välja kõige keerulisemad kohad kutse taotlemise protsessis ja neid saab võrrelda Demingi ringiga. Planeerimise faasis olid raskused seotud ajapuuduse ja dokumentide kokkusaamisega portfoolio juurde (nt koolitustõendid). Teostamise faasi on keeruline ja vaevarikas töö, mis nõuab nii aega kui eneseanalüüsi oskusi. Mõnede

vastanute hinnangul oli portfoolio koostamine ajamahukas korduvate küsimuste tõttu ning kohati oli neil raske aru saada küsimuse sisust (halb sõnastus). Kontrollimise faasis seisnes raskus vestluses, kus oli vajalik heal tasemel eneseväljendamise oskus ning kõikide kogemuste tõendamine. Korrigeerimise faasis teeb kutsekomisjon põhjalikult oma tööd ning kõik taotlejad ei läbi kutsetaotlemise protsessi edukalt. Vastanute seas oli kuus noorsootöötajat, kellel ei tekkinud kutsetaotlemise protsessi ajal takistusi ning nende jaoks oli protsess lihtne. Kuna inimesed on erinevad, siis osadele sobib protsess rohkem kui teistele, aga kuna kõik vastanud on saanud kutsetunnistuse, siis tegelikult on protsess läbitav ning ületamatuid takistusi ei esinenud.

### **Kas kutse oli taotlemist väärt?**

Lõputöö uuring näitab, et kõik 25 küsimustikule vastanud noorsootöötajat on seisukohal, et kutsetunnistuse saamine oli kindlasti seda väärt, ehkki praktilises mõttes ei muutnud see nende elus mitte midagi. Taotlemisprotsessi väärtus oli oluline eelkõige iseenda jaoks ning kasu seisnes põhiliselt enesearengus ning selles, et teatakse oma töö kvaliteeti. Taotlemise protsessist saab noorsootöötaja hea kogemuse, sest tuleb palju materjale lugeda ning ise ennast põhjalikult analüüsida.

*„Minu jaoks oli see taotlemist väärt. Ma sain ennast hinnata ja palju asju õppisin ka juurde taotlemise käigus.“*

Kutsetaotlemise väärtus algab iseendast. Kui noorsootöötajad taotleavad kutset, siis see tähendab, et see on kellelegi vajalik – eelkõige endale.

*„/./kutse väärtustamine algab inimesest endast. Ma pidin läbi mõtlema, kui palju ma ise tegelikult olen noorsootöösse panustanud, mida olen saavutanud. See oli mingis mõttes nagu pai iseendale. Mida rohkem on neid, kes ise oma kutset väärtustavad, uhkusega oma kutsest räägivad, seda enam hakkavad ka teised seda hindama.“*

Kutsetunnistuse saamine ei too noorsootöötajatele üldiselt mingeid muutusi nende igapäevaelus ega ka lisahüvesid tööl, kuid see annab endale ja sageli muutub ka suhtumine kolleegide seas. Kes läbib kutsetaotlemise protsessi edukalt ning saab kutsetunnistuse, on ka teiste noorsootöötajate seas tunnustatud.

*„Tunnen uhkust, et mul on kutsetunnistus. Mulle meeldis personaalne pöördumine minu kui spetsialisti poole.“*



Samuti leidis neid, kes vastasid, et nad taotlesid kutsetunnistust igaks juhaks, et olla valmis muutavas noortevaldkonnas konkurentsias püsimiseks, mistõttu nad otseselt kutsetunnistuse väärtust välja ei too.

### 2.3. Järeldused ja ettepanekud

Uurimistööst järeldub, et noorsootöötaja kutseüsteem keskendub kompetentsidele ning aitab toetada noorsootöötajate konkurentsivõimet tööturul. Praegu ei ole noorsootöötaja kutsetunnistus veel kohustuslik, kuid iga aastaga hakkab see tööandjate jaoks aina suuremat tähtsust omama. Seda näitab asjaolu, et on olemas praktikaid, kus kutsetunnistusega noorsootöötajad saavad 10% kõrgemat palka (nt Tallinna linn). Otsuse kutsetunnistust taotleda tegid noorsootöötajad valdavalt iseseisvalt, vaatamata sellele, et see ei too tööalaselt kaasa mingeid privileege (välja arvatud eneseareng). Mitmed taotlesid kutset oma isiklikul soovil ning soovisid end arendada ja olla teistele eeskujuks. See näitab, et suurel osal noorsootöötajatest on soov tunda end eeskujuna. Noorsootöötajad selgitavad, et kutsetunnistuse omamine toob neile üldiselt kasu ainult isikliku arenemise mõttes ehk protsessis domineerivad sisemised motivatsioonifaktorid. Taotlejate arvu tendents on positiivne ning igal aastal taotleb kutset ka rohkem noorsootöötajaid ning uuringus osalenute jaoks on kutsetunnistuse omamine oluline. Vähe on neid, kellel on kahtlusi tunnistuse vajalikkuse osas. Uurimusest selgusid ka peamised takistused, mille tõttu taotlemine võib jääda pooleli. Need on aja- ja motivatsioonipuudus, liiga suur taotlusvormi maht, dokumentide täitmise keerukus, liiga palju tööd portfoolio koostamisega, puuduv kvalifikatsioon ja täiendkoolitused; eneseanalüüsi- ja väljenduse oskuse puudus; teadmatus, kui detailselt peab küsimustest kirjutama; ebakindlus; laiskus, viitsimine; lisahüvede puudus; tööandja soosiva suhtumise puudumine; teises valdkonnas töötamine. Lõputöö uuring näitas, et noorsootöötajad ei saa kutsetunnistuse omamise eest piisavalt tunnustust ehk puudutavad välised motivatsioonitegured, näiteks palgatõus, paremad töötingimused jm. Seega on noorsootöötajate jaoks oluline, et kaetud oleksid nii sisemised kui välised motivatsiooniaspektid, et nad tunneksid täiel määral, et kutse taotlemine on vajalik protsess.

Lõputöö uurimuse tulemusena teeb käesoleva töö autor erinevatele osapooltele ettepanekuid, kuidas oleks võimalik tõsta noorsootöötajate motivatsiooni kutset taotleda. Tööandjad võiksid võtta tööle ainult kvalifitseeritud noorsootöötajaid ning nõuda kaserialast kõrgharidust või noorsootöötaja kutsetunnistust, millega on võimalik tõendada professionaalsust ja kompetentsust noortevaldkonnas. Mitmed kohalikud omavalitsused, kes on noorsootöötajate põhilised tööandjad, juba rakendavad seda ja see on toonud kaasa suurema kutsetaotlejate hulga teatud piirkondadest, mis näitab, et kutsetunnistuse väärtus sellisel juhul tõuseks märgatavalt. Et tööandjad saaksid motiveerida noorsootöötajaid

kutset taotlema, võiksid nad pakkuda kutsetunnistusega noorsootöötajatele ka mingeid lisahüvesid või sotsiaalseid garantiisid, kuna uurimuse tulemustest selgus, et noorsootöötajatele on olulised nii välised kui sisemised motivatsioonitegurid.

Eesti Noorsootöö Keskusele kui kutse andjale soovitab töö autor veelgi laiemat propageerida noorsootöötaja kutse ja selgitada põhjalikumalt kutse taotlemise protsessi, et jõuda kõikide tööandjate ja noorsootöötajateni. Teine soovitus kutse andjale on kutse taotlemise protsess lihtsamaks muuta, et eemaldada takistused, mis võivad kutse taotlemise teekonna katkestada.

## KOKKUVÕTE

Käesoleva lõputöö teema on noorsootöö kutseala, noorsootöötajad ja nende motivatsioon kutset taotleda. Teema valik on tingitud sellest, et noorsootöötaja kutsetunnistuse saamine ei too endaga midagi kaasa ning taotlejate arv on võrreldes noorsootöötajate koguarvuga väga väike, vaatamata sellele, et kutse taotlejate arv aasta aastalt kasvab. Süsteem on loodud ja toimib juba mitmeid aastaid, kuid kutse taotlejaid või saanuid on vähe. Kutsega noorsootöötajad on ligikaudu 2,6% kõigist Eesti noorsootöötajatest.

Lõputöö koosneb kahest peatükist ja alapeatükkidest. Esimene osa on teoreetiline osa, kus antakse ülevaade noorsootöö valdkonnast ja kutsealast ning motivatsiooniteooriatest. Noortevaldkonna mõiste hõlmab endas noorsootööd ja noortepoliitikat. Paremaks valdkonna planeerimiseks on olemas noortevaldkonna arengukava, mis koostati aastateks 2014-2020 Haridus- ja Teadusministeeriumi poolt ning mida rakendab Eesti Noorsootöö Keskus. Noorsootööd reguleerib Eestis noorsootöö seadus. Noorsootöö valdkonna põhiline eesmärk on olnud arendada laste ja noorte teadmisi ja oskusi, mis toimub noorsootöötajate abiga. Peamised noorsootöötaja rollid võivad olla erinevad alates vaba aja korraldajast kuni tegevuse koordineerimiseni ametlikul tasemel. Sellest sõltuvad ka noorsootöötajate töökohad. Kutsesüsteemi eesmärgiks on toetada Eesti töötajate konkurentsivõimet. Noorsootöötaja kompetentsusenõudeid aitab mõista kutsestandard, mille järgi hinnatakse noorsootöötajaid. Kutsetunnistuse olemasolu tõstab lisaks enesearendamisele ja tööandja usaldusväärsuslele ka inimese enesekindlust ning suurendab motivatsiooni enesetäiendamiseks. Lõputöös on käsitletud erinevaid motivatsiooniteooriaid, mis võivad seostuda noorsootöötajate motivatsiooniga kutset taotleda. Abraham Maslow lõi vajaduste püramiidi, mis annab ülevaate inimeste peamistest vajadustest. Need on füsioloogilised, turvalisuse, sotsiaalsed, lugupidamise ning enesetoetuse vajadused. Herzberg on toonud esile hügieenifaktorid, mis mõjutavad tööga rahulolematust ehk rahulolu vähendavad ning motivatsioonifaktorid, mille olemasolu võib tekitada rahulolu ehk suurendavad rahulolu. Vroomi järgi suunab subjektiivne arvamus inimese käitumist: motivatsioon on suurem, kui on rohkem väärtuslikke tagajärgi. Adamsi võrdsusteooria tugineb mõttel, et töötaja saab võrrelda end oma varasemate kogemustega antud ettevõttes, oma varasemate kogemustega teistest ettevõtetest, ennast teiste ettevõtte liikmetega ning teiste töötajatega teistest ettevõtetest. Lähtuvalt toodud teooriatest tegi töö autor ka uuringuanalüüsi.

Lõputöö eesmärk oli selgitada välja noorsootöötajate motivatsioon kutsetunnistuse taotlemiseks, millised on põhilised takistused noorsootöötaja kutse taotlemisel ning kuidas toetab Eesti noorsootöötaja kutsesüsteem kutse taotlemist.

Eesmärgi saavutamiseks olid püstitatud järgmised uurimisküsimused:

1. Kuidas toetab Eesti noorsootöötaja kutsesüsteem kutse taotlemist?
2. Milline on noorsootöötajate motivatsioon taotleda noorsootöötaja kutsetunnistust?
3. Millised on põhilised takistused noorsootöötaja kutse taotlemisel?

Teine peatükk ehk empiiriline osa kirjeldab uurimistöö metoodikat ja esitleb peamisi uurimistulemusi. Lõputöö viidi läbi kasutades kvalitatiivset uurimismeetodit ning andmeid koguti küsitluse teel. Küsitlus koostati Google Form's keskkonnas ning levitati kutsetunnistusega noorsootöötajate hulgas. Uuringust võttis osa 25 kutsetunnistusega noorsootöötajat (Eestis on neid kokku 129). Küsimused olid avatud ning autor analüüsis küsimustiku tulemusena saadud vastuste sisu, pöörates tähelepanu teksti sisule ja kontekstile. Lähtudes käesoleva töö uuringutulemustest tegi autor ka järeldused ja ettepanekud tööandjatele ning kutse andjale.

## SUMMARY

The subject of this thesis is the youth work profession, youth workers and their motivation to apply for a professional certificate. The choice of the topic is due to the fact that the obtaining of a professional qualification certificate of a youth worker does not change anything in a youth worker's everyday life and the number of applicants is very small compared to the total number of youth workers, despite considering the fact that the number of applicants for a professional certificate is increasing year by year. The system is established and has been in operation for several years, but there are still a few applicants for it. There is about 2,6% of all Estonian youth workers, who have obtained this certificate.

The thesis consists of two chapters and sub-chapters. The first part is the theoretical part, which gives an overview of the field of youth work, and professional and motivational theories. The youth field includes youth work and youth policy. There is a strategic document prepared for the years 2014-2020 by the Ministry of Education and Research - Youth Field Development Plan. It is implemented by the Estonian Youth Work Center. Youth work in Estonia is regulated by the Youth Work Act. The main goal of youth work is to develop the knowledge and skills of children and young with the help of youth workers. The main roles of the youth worker may range from the organizer of the leisure activities to the coordinator of activities at the official level. It also depends on the workplaces of youth workers. The purpose of the occupational system is to support the competitiveness of Estonian employees. The competency requirements of a youth worker help to create the professional standard according to which youth workers are assessed. The existence of a professional certificate increases personal self-confidence in addition to self-development and the credibility of the employer, and increases motivation for self-development. The thesis deals with a variety of motivational theories that may relate to the motivation of youth workers to apply for a professional certificate. Abraham Maslow created a needs pyramid that gives an overview of the basic needs of people. These are physiological needs, security needs, social needs, needs of respect, and self-help needs. Herzberg has highlighted hygiene factors that affect job dissatisfaction or reduce satisfaction, and motivational factors that can create satisfaction or increase satisfaction. According to Vroom, a subjective opinion guides the behavior of a person: the motivation is greater, with consequences that are more valuable. Adams' theory of equivalence is based on the idea that an employee can compare himself with his experience in this enterprise, his experience with other companies, himself with other members of the

company and other employees from other companies. Based on these theories, the author also carried out a research study.

The aim of the thesis was to identify the motivation of youth workers to apply for a professional certificate, what are the main obstacles to applying for a youth worker's professional qualification certificate, and how the Estonian youth worker's qualification system supports the application for a certificate. The following research questions were set to achieve the goal:

1. How does the Estonian Youth Worker's Qualifications System support the application?
2. What is the motivation of youth workers to apply for a youth worker's qualification certificate?
3. What are the main obstacles to applying for a youth worker?

The second chapter, the empirical part, describes the research methodology and presents the main findings of the research. The thesis was carried out using a combined research method and the information were collected by an online questionnaire. The survey was compiled in the Google Form's environment and distributed among youth workers with professional certificate. There were 25 youth workers with professional certificate involved in the study (129 in Estonia). The questions were open and the author analyzed the content of the responses received from the questionnaire, paying attention to the content and context of the text.

The research concludes that the youth worker's professional qualification system focuses on competences and helps to support the competitiveness of youth workers in the labor market. Now, the youth worker's professional qualification is not yet mandatory, but every year the importance of this certificate increases amongst employers. This is evidenced by the fact that there are practices whereby youth workers with a qualification receive 10% higher wages (e.g. City of Tallinn). The decision to apply for a professional certificate is mostly made by youth workers, although it usually does not give any privileges to work (except for self-development). Several requested the certificate on their own request and interest, and wished to develop themselves and serve as examples for others. This shows that the majority of youth workers have a desire to become an example. Youth workers explain that having a professional certificate generally benefits them in terms of personal development, that is, the dominant internal motivation factors.

The number of applicants tends to be positive, and every year more and more youth workers apply for a certificate, and for participating in this research the professional certificate was required. There were few people, who had doubts about the need for a certificate. The study also explains the main obstacles, which is why the application may be delayed. These are the time and lack of motivation, the application form was too complicated, the complexity of completing the documents, the excessive amount of work on the portfolio creating, the lack of qualifications and further training; lack of self-analysis and expression skills; knowledge of how to write in detail; uncertainty; laziness, chuckle; lack of additional benefits; lack of employer's attitude; work in another area. The thesis research showed that youth workers cannot receive sufficient recognition after getting the qualification certificate, that is, external factors of motivation such as wage increase, better working conditions, etc. It is therefore important for youth workers to cover both internal and external aspects of motivation so that they fully feel that applying for professional qualification is a necessary process.

As a result of the thesis research, the author of this work proposes to different parties how to increase the motivation of youth workers to apply for a professional qualification. Employers could employ only qualified youth workers and require either a professional higher education or a youth worker qualification certificate that can prove their professionalism and competence in the field of youth. Several local governments, which are the main employers of youth workers, are already implementing it, and this has led to a higher number of applicants in certain areas, which suggests that the value of a certificate in this case will increase significantly. In order to allow employers to motivate youth workers to apply for a professional qualification certificate, they could also provide any additional benefits or social guarantees to professional youth workers, as the results of the study revealed that both external and internal motivation factors are important for youth workers.

To The Estonian Youth Work Centre, as an awarding body of the qualification, the author recommends an even wider extension of the youth worker's professional qualification and greater clarification of the application process to reach all employers and youth workers. Another suggestion for the awarding body is to make it easier to apply for the qualification process to remove any obstacles that may interrupt the application route.



## KASUTATUD KIRJANDUS

Alas, Ruth 2002. *Muudatuste juhtimine ja õppiv organisatsioon*. Tallinn: Külim.

Allaste, Martma, Beilmann, Taru, Vihma, Nugin, Pirk 2017. *Noortesaire raamat 2016: Mitte- ja informaalne õppimine*. Tallinn: Eesti Noorsootöö Keskus.

Altman, Valenzi, Hodgetts 1985. *Organizational behavior: theory and practice*. London: Academic Press.

Archimedes Noorteagentuuri ametileht <http://mitteformaalne.ee/> (viimati vaadatud 04.05.2018)

Aunap, Juske, Laanoja, Murasov, Mändala, Kiviselg, Kurvits, Kõiv, Peterson, Rammo, Ratassepp, Rossi, Tampere, Tikerpuu, Trumann, Tõnisson 2006. *Koolist tööle. Haridus ja tööturg 2006*. Tallinn. Elukestva Õppe Arendamise Sihtasutus Innove.

Babbie, Earl R 2007. *The practice of Social Research*. 11th Edition. Thomson Wadsworth.

Bamber, O'Brien-Olinger, O'Brien 2014. *Ideas in Action in Youth Work in Theory*. Dublin: Centre for Effective Services.

Beilmann, Linno, Murakas, Rämmer, Soo, Veltmann, Visnapuu 2010. *Eesti noorsootöötaja, tema pädevused ja koolitusvajadused*. Tartu: Tartu Ülikooli sotsioloogia ja sotsiaapoliitika instituut.

Brooks, Ian 2006. *Organisational Behaviour: Individuals, Groups and Organisation*. (3rd Ed). London: Pearson Education Limited.

Coombes, Frances 2011. *Enesemotivatsioon*. Ajakirjade Kirjastus 2014.

Eesti Noorsootöö Keskus ametileht <https://www.entk.ee/> (viimati vaadatud 25.04.2018)

Eesti riigi portali ametileht <https://www.eesti.ee/est/noorsootoo> (viimati vaadatud 04.05.2018)

Funding youth policy, 2017. <https://eacea.ec.europa.eu/national-policies/en/content/youthwiki/17-funding-youth-policy-estonia> (viimati vaadatud 04.05.2018)

Haridus- ja Teadusministeerium ametileht <https://www.hm.ee/> (viimati vaadatud 11.04.2018)

Haridussilm ametileht <http://haridussilm.ee> (viimati vaadatud 05.05.2018)

Heidi Paabort Kötsi, Kaur 2017. *Magistritöö „Noorsootöö kui profession noorsootöö professionaliseerumine“*. Tallinna Ülikool, Haridusteaduste Instituut, Noorsootöö valdkond.

Kohaliku omavalitsuse korralduse seadus 2013. <https://www.riigiteataja.ee/akt/104072017022> (viimati vaadatud 30.04.2018)

Krull, Edgar 2000. *Pedagoogilise psühholoogia käsiraamat*. Tartu.

Riigiteataja 2014. Kultuuriühingutele, noorte huvitegevuse ühingutele, noorteühingutele, avatud noortekeskustele ja projektlaagritele toetuse määramise ja arvutamise juhend. <https://www.riigiteataja.ee/akt/427092014041> (viimati vaadatud 04.05.2018)

Kutsekoda Sihtasutuse ametileht <http://kutsekoda.ee> (viimati vaadatud 24.04.2018)

Kutseseadus <https://www.riigiteataja.ee/akt/12974050?leiaKehtiv> (viimati vaadatud 24.04.2018)

Käger, Kivistik, Tatar 2017. *Noorsootöötajate koolitusvajaduse uuring*. Balti Uuringute Instituut.

Laid, Kadi 2014. Kutsetunnistus annab kindla jalgealuse. *Hiiu leht* 16.12.2014, 98:5.

Leharand, Meri-Liis 2008. *Kvalitatiivne uurimisviis*. Tallinn: OÜ Infotruk.

Leppik, P. 2006. *Õppimine on tõesti huvitav: õpiprotsessi psühholoogilisest mõtestamisest*. Tartu: Tartu Ülikooli Kirjastus.

Maslow, Abraham H 2007. *Motivatsioon ja isiksus*. OÜ Mantra Kirjastus.

Noorsootöö seadus 1999. <https://www.riigiteataja.ee/akt/25862> (viimati vaadatud 01.05.2018)

Noorsootöö seadus 2010 <https://www.riigiteataja.ee/akt/104072017039> (viimati vaadatud 24.04.2018)

Noorsootöö strateegia 2006–2013. 2006. Tartu: Haridus- ja Teadusministeerium.

Noorsootöötaja kutsestandard. 2015. Tallinn: Hariduse Kutsenõukogu.

Noorteseire ametileht <http://noorteseire.ee/> (viimati vaadatud 21.04.2018)

Noortevaldkonna arengukava 2014–2020. 2013. Haridus- ja Teadusministeerium.

Rajaleidja ametileht <http://rajaleidja.ee> (viimati vaadatud 25.04.2018)

Rasmussen, Birgit 2017. *Magistritöö „Noorsootöötaja kutse väärtustamine kohalikes omavalitsustes“*. Tallina Ülikooli, Haridusteaduste Instituut, Noorsootöö valdkond.

Taru, Pilve, Kaasik 2015. *Noorsootöö Eestis : 19. sajandi keskpaigast kuni 21. sajandi esimese kümnendi lõpuni : ajalooline ülevaade*. Tallinn: Eesti Noorsootöö Keskus

Vadi, M. 2001. *Organisatsioonikäitumine*. Tartu: Tartu Ülikooli Kirjastus.

Valge, Eendra 2013. *Noorsootöö õpik*. Tallinn : Archimedes, Euroopa Noored Eesti büroo.

Villenthal, Kaunismaa, Veemaa, Talur, Žuravljova, Varblane 2016. *Uuringud „Huvihariduse ja huvitegevuse pakkujad ning noorsootöötajad kohalikes omavalitsuses“* sotsiaalteaduslike rakendusuringute keskus Tartu Ülikool <http://dspace.ut.ee/bitstream/handle/10062/55423/Lopparuanne.pdf?sequence=1&isAllowed=y> (viimati vaadatud 24.04.2018)

Uuringu lõpparuande 2016. „Noorsootöös osalevate noorte rahuolu noorsootööga“. Haridus- ja Teadusministeerium. [https://www.hm.ee/sites/default/files/ey\\_entk\\_lopparuanne.pdf](https://www.hm.ee/sites/default/files/ey_entk_lopparuanne.pdf)

Uverskaja, Elviine 2011. *Organisatsiooni infovajadus*. Tallinn: Tallinna Ülikool Infoteaduste Instituut.

Õunapuu, Lembit 2014. *Kvalitatiivne ja kvantitatiivne uurimisviis sotsiaalteadustes*. Tartu Ülikooli.

Youth policy decision-making, 2018 <https://eacea.ec.europa.eu/national-policies/en/content/youthwiki/14-youth-policy-decision-making-estonia>

## **Lisa 1. Küsitluse küsimused**

### **1. osa – taust**

- Vanus
- Sugu
- Kas hetkel töötate noorsootöö valdkonnas? Kui ei, siis põhjendage palun miks.
- Kus te hetkel töötate?
- Mis taseme noorsootöötaja kutsetunnistus teil hetkel on?
- Mis aastal te taotlesite noorsootöötaja kutset esmakordselt?
- Kas teil on hetkel esmakordne kutsetunnistus või olete juba taastõendanud?

### **2. osa – noorsootöötaja kutsesüsteem**

- Kas noorsootöötaja kutsesüsteemi olemasolu on teie hinnangul tähtis? Palun põhjendage.
- Milline on teie hinnangul noorsootöötaja kutsetunnistuse maine?
- Kuidas teie hinnangul saaks noorsootöötaja kutsetunnistuse mainekust tõsta?
- Mis aitaks noorsootöötajatele selgitada kutsetunnistuse vajalikkust?

### **3. osa – motivatsioon taotlemiseks**

- Miks te taotlesite noorsootöötaja kutsetunnistust?
- Mida noorsootöötaja kutsetunnistuse omamine teie (töö)elus muutis?
- Kas saite mingisuguseid lisahüvesid, kui olite saanud kätte kutsetunnistuse? Kui jah, siis milliseid?
- Kas te kavatsete oma kutsetunnistust uuendada või uut kutsetaset taotleda? Miks?

### **4. osa – takistused taotlemisel**

- Mis võib teie hinnangul saada kutse taotlemisel takistuseks?
- Mis oli teie kutse taotlemise protsessi juures kõige keerulisem?
- Kas hoolimata raskustest oli kutsetunnistus taotlemist väärt? Põhjendage.

### **5. osa – kokkuvõte**

- Kas soovitaksite kutse taotlemise protsessi läbida ka teistel noorsootöötajatel, kes seda veel teinud ei ole? Miks?
- Kas teil on veel midagi lisada, mida antud küsitluse käigus ei küsitud, kuid mis on oluline välja tuua?