

Tartu Ülikool
Humanitaarteaduste ja kunstide valdkond
Kultuuriteaduste instituut

Kai Kannistu

KULTUURIKORRALDAJA KUTSE
TAOTLEMISE PÕHJUSED

Magistritöö

Juhendajad: Jana Reidla (PhD);

Marju Mäger (MA)

Tartu 2022

SISUKORD

SISUKORD	2
SISSEJUHATUS	4
1. KVALIFIKATSOONIRAAMISTIK.....	6
1.1. Kutse ja kvalifikatsiooni mõiste.....	6
1.2. Kvalifikatsiooniraamistik Euroopas.....	8
1.3. Kvalifikatsiooniraamistik Eestis	13
2. KULTUURIKORRALDAJA KUTSE EESTIS	19
2.1. Vajadus kultuurikorralduse kutse reguleerimise järgi Eestis	19
2.2. Kultuurikorraldaja kutsestandardid Eestis	21
2.3. Kultuurikorralduse kutse andmine	26
2.4. Eesti Rahvamajade Ühingu tegevus kultuurikorraldaja kutse andjana	28
3. METOODIKA JA EMPIIRILINE MATERJAL	32
3.1. Andmekogumine	32
3.2. Valim.....	33
3.3. Andmeanalüüs.....	36
4. INTERVJUUDE ANALÜÜS	38
4.1. Kutse taotlemise põhjused.....	38
4.2. Kutse taotlemise protsess	42
4.3. Kutse saamise mõjud.....	45
4.4. Intervjueeritavate ettepanekud	47
5. KÜSITLUSE ANALÜÜS.....	49
5.1. Vastajate töökogemus ja kultuurikorraldaja kutse olemasolu.....	49
5.2. Kutse taotlemise põhjused.....	51
5.3. Kutse puudumise põhjused	53
5.4. Vastajate kommentaarid ja ettepanekud.....	57

KOKKUVÕTE	59
KASUTATUD ALLIKAD JA KIRJANDUS.....	63
LISAD.....	67
Lisa 1. Intervjuu küsimused	67
Lisa 2. Küsimustik	68
SUMMARY	71

SISSEJUHATUS

Eesti Vabariigis on kultuurikorraldajate kutsetunnistusi järjepidevalt väljastatud 2012. aastast. Pean end kogenud kultuurikorraldajaks, kuna olen töötanud kohalikes omavalitsustes kultuuriasutuste juhina üle 27 aasta. Olen veendunud, et kultuurivaldkonna areng sõltub pädevatest ja haritud kultuurikorraldajatest. Pädevust kinnitab erialane haridus või tunnus antud valdkonnas, kuid kutsetunnistuse eripäraks on see, et kui haridust tõestava dokumendi võib saada minimaalse praktilise kogemusega, siis kutsetunnistus lisab tõestuse, et inimene on ka praktikas pädev. Mina olen kutse omamist vajalikuks pidanud. Taotlesin 2012. aastal kultuuritöö juhi kutse kõrgeimat, 5. taset ja pärast selle kehtivusaaja lõppu, 2017. aastal, taastaotlesin kutset ning kuna 2013. aastal muudeti kutsestandardeid, siis omistati uuenenud kutseüsteemi alusel 7. tase. 2022. aasta lõpul kutsetunnistuse kehtivusaeg lõpeb ning taaskord on tarvis kutse taotlemiseks dokumente täitma hakata. Soovin taastaotleda kultuurikorraldaja kutse kõrgeimat, 7. taset. Samas olen märganud, et mitte kõik kultuuri alal töötavad pädevad inimesed ei ole pidanud vajalikuks kultuurikorraldaja kutset taotleda või uuendada. Seepärast pakkus kutse taotlemisega seotud probleemistiku uurimine mulle huvi ja valisin selle magistritöö temaks.

2021. aasta kevadel olin Kutsekojas kultuurikorraldaja kutse väljaandmise protsessis Eestimaa Rahvamajade Ühingu poolt hindamiskomisjoni liikmeks ning sama aasta sügisel andsin nõusoleku olla kutsekomisjonis tööandjate poolne esindaja (töötan Viljandimaa Omavalitsuste Liidus kultuurinõunikuna). Antud teema huvitab Eesti Rahvamajade Ühingut (kutse väljastaja) ning ka Eesti Rahvakultuuri keskust, kus igal aastal korraldatakse täiendkoolitusi kohaliku omavalitsuse kultuurikorraldajatele, kes soovivad ennast täiendada kutseksamiks ettevalmistamisel.

Kultuurikorraldaja kutsetunnistuste taotlemise põhjuseid pole eelnevalt uuritud. Antud magistritöö eesmärk on välja selgitada kultuurikorraldaja kutse taotlemise/taastaotlemise või mittetaotlemise põhjused ning kas muutused peale kutse saamist on olnud taotlejate hinnangul ootuspärased. Lähtudes kutse esma- ja taastaotlejate arvust, saan teha järeldusi kultuurikorraldaja kutse taotlemise populaarsusest kultuuritöötajate seas. Kutse kvalifikatsiooni süsteem on Eestis kasutusel juba paarkümmend aastat, selle loomisega alustas 1997. aastal Eesti Kaubandus-Tööstuskoda ning 2001. aastal moodustati Kutsekoda

(Kutsekoja tutvustus 2022). Osadel ametialadel töötamiseks, näiteks korstnapühkija ja tuleohutusega seotud tegevused, on kutsetunnistuse omamine seadusega nõutav (Tuleohutuse seadus 2020). Eesti Giidide Liidu kodulehelt saab lugeda, et kutsetunnistus näitab lisaks erialasele pädevusele ka kutsetunnistuse omaja konkurentsieelist (Eesti Giidide Liidu koduleht). Võiks eeldada, et ka suurem osa Eesti kultuurikorraldajatest soovivad püsida tööturul konkurentsieelises, omades kehtivat kutsetunnistust. Soovin kindlaks teha kultuurikorraldajate motiveeritust kutset omandada.

Uuringu tulemustest lähtuvalt saab teha soovitusi kutsetunnistuste väljastajale Eesti Rahvamajade Ühingule, Eesti Rahvakultuuri Keskuse koolitusosakonnale ja Eesti Kultuuriministeeriumile. Sellest ajenduvalt esitasin järgmised uurimisküsimused:

- 1) Miks taotletakse/ei taotleta kultuurikorraldaja kutset?
- 2) Mis põhjusel taastaotletakse kultuurikorraldaja kutset?
- 3) Millised muutused on toimunud pärast kutse saamist taotlejate hinnangul kultuurikorraldaja töös/karjääris?

Töö esimeses osas keskendun kutsekvalifikatsiooniraamistiku kirjeldamisele Euroopas ja selle liikmesriikides, sealhulgas Eestis. Teises osas kirjeldan kutsestandardis kirjas olevaid kultuurikorraldajale vajalikke pädevusi ja kutsetunnistuse väljaandmist. Kolmas osa koosneb meetodika kirjeldusest. Neljandas osas viin läbi intervjuude analüüsi ja viiendas osas küsitluse tulemuste analüüsi. Kokkuvõtte hõlmab tulemuste arutelu ja järelduste tegemist ning soovitude andmist.

Minu magistritöö seostub ka mõnede varem kultuurikorralduse erialal kaitstud magistritöödega, mis uurisid kohalike omavalitsuste kultuurikorraldajate pädevusi ja täiendkoolituste vajadusi Eestis (Huuse 2017) ning kultuurikorraldaja professionaalse identiteedi kujunemist (Suurkask 2017). Mari-Liis Pado (2013) uuris oma Tartu Ülikooli Pärnu Kolledži lõputöös giidide kutsetunnistuste mõju tööalastele võimalustele. Uuringu tulemusena selgus, et kutsetunnistuste mõju ei ole giidide tööalasele võimalustele määrav, giidid pigem ei pea tähtsaks kutsetunnistust ei giiditöö tegemiseks ega endile.

Soovin tänada kõiki kultuurikorraldajaid ja kutsetaotlejaid, kes leidsid aega, et vastata küsimustele ja nõustasid intervjuude läbiviimisega.

1. KVALIFIKATSOONIRAAMISTIK

Kvalifikatsiooniraamistik on kvalifikatsioonide kirjeldamise, liigitamise ja võrdlemise vahend. Antud peatükis avan kutse ja kvalifikatsiooni mõisteid, kirjeldan kutsekvalifikatsiooniraamistiku rakendamist Euroopas ja selle liikmesriikides, sealhulgas Eestis.

1.1. Kutse ja kvalifikatsiooni mõiste

Akadeemik Olav Aarna (2009: 4) on öelnud “Mis tahes alal edukas tegutsemine eeldab asjatundlikkust“. Kvaliteetse töö tegemiseks on lisaks omandatud teadmiste vajalikud ka oskused. Resultatiivse ning kvaliteetse töö teostamise eelduseks on professionaalsete oskustega spetsialisti panus. Nii saab nõustuda ka professor Heino Levaldiga, et “Igal tegevusalal on nõuded teadmiste ja oskuste suhtes erinevad, nii on kvalifikatsioon alati seotud mingi tegevusala ehk kutsega” (Levald 2010: 6).

Eestis kehtiva seadusandluse kohaselt on kutse „kvalifikatsioon, mis saadakse kutseeksami sooritamisel ja mille tase on määratud asjakohases kutsestandardis“ (Kutseadus 2008). Kvalifikatsioon aga tähendab „hinnatud ja tunnustatud kompetentsust, millele lisaks käib kaasas iseseisvus ja vastutus“ (samas). Seega kutse andmisel hinnatakse pädevus ja erialast ettevalmistust. Kasutan oma töös mõisteid “pädevus” ja “kompetentsus” sünonüümidena. Kutseaduses käsitletakse kompetentsusena „edukaks kutsetegevuseks vajalike teadmiste, oskuste, kogemuste ja hoiakute kogumit“ (samas). Sõna "kutse" on eesti keeles mitmetähenduslik, väljendades nii tõmmet millegi poole ja kirjalikus vormis kutsumist kui ka õpitud tööala (Sõnaveeb: kutse). Käesolevas magistritöös lähtun käsitlusest, et kutse on "spetsiaalse ettevalmistuse või töö kaudu omandatud teadmised, oskused ja vilumused mingil alal töötamiseks" (samas).

Majandusdoktor Heino Levald kirjutab raamatus “Haridus, kutsed ja tööturg Eestis” oskuste ja inimvara kvaliteedi probleemidest ning selgitab väljavaateid nende lahendamiseks. Autori sõnul võib kutset ja kvalifikatsiooni pidada tunnustuseks inimeste oskuste ja võimete kohta, mis näitavad, et ta suudab teatud erialal heal tasemel tööd teha. Selline oskuste tunnustamine on ühiskonnas olnud kasutusel juba pikka aega, näitena võib tuua keskaegsed tsunftid. Tänapäevane kutsekvalifikatsioonide omistamine algas 1919. aastal rahvusvahelise

tööorganisatsiooni (ILO - *International Labor Organization*) loomisega. ILO hakkas välja töötama mitmesuguseid konventsioone ja soovitusi kutseõppe korraldamise kohta, millega reguleeriti põhimõtteid, kuidas riigid peaksid kutseõpet korraldama. Selle juures on keskne põhimõte, et õpe peab ühes riigis toimuma ühtse programmi alusel, õppes peab sisalduma juhendatud praktika ning õppe läbimisel tuleb anda tunnistus (Levald 2010: 6-8).

Kuivõrd kutse ja kvalifikatsioon seonduvad kindla valdkonnaga, siis on olulised kutseala ja kutsetegevuse valdkonna mõisted. Kutseala on „samalaadset kompetentsust eeldav tegevusvaldkond“ (OSKA valdkondlike ... 2018: 8). Mitu lähedast kutseala hõlmav tegevusvaldkond moodustab kutsetegevuse valdkonna (Kutseeadus 2008). Näiteks on üheks kutsetegevuse valdkonnaks kultuuritöö, millesse kuuluvad kultuurikorraldaja, peojuhi ja pärimuskultuuri spetsialisti kutsealad.

Üldpõhimõtete edasi andmiseks on kutsekvalifikatsiooni süsteemile loodud spetsiaalne raamistik. Kvalifikatsiooniraamistik on „kvalifikatsioonide kirjeldamise, liigitamise ja võrdlemise vahend“ (Kvalifikatsiooniraamistik 2020). Kvalifikatsiooniraamistikuga määratletakse kutsetasemed ning sealjuures seostatakse kutse- ja haridustasemed (Kutseeadus 2008). Kutsetase on „kutsele määratud kvalifikatsiooniraamistiku tase“ (samas). Kvalifikatsiooniraamistik annab kutsete liigituse, mille aluseks on isiku teadmised, oskused, iseseisvus ja vastutus. Kutsete andmisel seatakse kriteeriumid nimetatud näitajatele (samas).

Rahvusvahelise Tööorganisatsiooni peakonverentsil 2004. aastal sõnastati riikidele ühtsed soovitusel, mis toetavad inimressursside arendamist ning mis on kutsekvalifikatsioonide koostamisel aluseks. ILO soovitusel rahvuslike kutsekvalifikatsiooni raamistike arendamiseks saab jagada neljaks: 1) elukestva õppe soodustamine; 2) olemasoleva kvalifikatsiooni ja kompetentside tuvastamine ja nendega arvestamine; 3) üldise (sektorite ülese) kutsete sertifitseerimissüsteemi loomine; 4) koolitajate kvaliteedisüsteemi loomine (Inimressursside arendamise soovitus 2004).

Selleks, et kutsed ja nende puhul nõutavad kvalifikatsioonid oleksid Euroopa Liidu liikmesriikides võrreldavamad, on välja töötatud Euroopa kvalifikatsiooniraamistik. Aitamaks kaasa õppijate koolitamisele, õpilastel hariduse omandamisele ning tööturu toimimisele soovitas ILO kõikidel liikmesriikidel töötada välja kutsekvalifikatsioonide raamistik. Raamistik annab võimaluse kvalifikatsioone tuvastada ja neid usaldusväärsetl sertifitseerida.

1.2. Kvalifikatsiooniraamistik Euroopas

Euroopa kutsekvalifikatsiooni raamistiku lähtekohaks võib pidada 2000. aastal Euroopa Ülemkogu poolt vastuvõetud Lissaboni strateegiat. Sellel on ambitsioonikas eesmärk: „muutuda kõige konkurentsivõimelisemaks ja dünaamilisemaks teadmistel põhinevaks majanduseks maailmas, mida iseloomustab jätkuv majanduskasv, uute ja paremate töökohtade loomine ning suurem sotsiaalne sidusus“ (Kvalifikatsiooniraamistik 2020). Samuti võib Euroopa kutsekvalifikatsiooni raamistiku teiseks lähtekohaks pidada 1999. aastal vastuvõetud Bologna deklaratsiooni, mis on suunatud hariduse liikuvuse ja läbipaistvuse suurendamisele Euroopa Liidus (Elukestva õppe kvalifikatsiooniraamistik 2016). Sellest tulenevalt tekkis vajadus ühtse süsteemi loomiseks, mille kaudu oleksid erinevates EL liikmesriikides kutsekvalifikatsioonid omavahel võrreldavad ja ühistel alustel põhinevad.

Eesmärgi täitmiseks töötati välja Euroopa ühtse elukestva õppe kvalifikatsiooniraamistik (EQF - *European Qualification Framework*), mis võeti kasutusele 2008. aastal. EQF rakendamiseks võtsid EL liikmesriigid endale kohutuse määrata koordineerimisasutused, mis hakkasid riiklike kvalifikatsioonisüsteeme EQF-ga ühtlustama. See nõudis EQF põhimõtetele vastavate kvalifikatsiooniraamistike väljatöötamist ning nende sidumist riiklike õigusaktide ja tavadega. Antud ülesanne tuli täita hiljemalt 2010. aastaks. Muuhulgas soovitati kohaldada Euroopa kvalifikatsiooniraamistikuga hariduse ja koolituse kvaliteedi tagamise printsiipe. Liikmesriigid võtsid kohustuse alates 2012. aastast hakata välja andma EQF-le vastavaid kvalifikatsioonide tunnustusi ning ka koolide poolt välja antavad diplomid peavad olema EQF tasemetega mõistetavalt seotud (Kvalifikatsiooniraamistik 2020). 2021. aasta septembrikuuks oli EQF raamistikku rakendavad riike 35, lisaks EL liikmesriikidele (va Hispaania) Makedoonia, Island, Kosovo, Liechtenstein, Montenegro, Norra, Serbia, Šveits ja Türgi. Ülejäänud riigid teevad pingutusi, et hakata EQF kasutama tulevikus (European Qualifications Framework). 2017. aastal vaadati EQF raamistik üle, kuid säilitati selle põhieesmärk. Ülevaatamise käigus võtsid liikmesriigid kohustuse jätkuvalt tegutseda raamistiku arendamise ja tõhustamisega, et muuta kvalifikatsioonid erinevate osapoolte (töötajad, tööandjad, õppijad) jaoks paremini arusaadavateks (Euroopa kvalifikatsiooniraamistik 2022). Bohlinger (2019: 395) rõhutab, et EQF näol on tegemist EL soovitusel, see ei ole määratletud direktiivi või regulatsiooni tasandil. Järelikult ei ole liikmesriikidel siduvat õiguslikku kohustust EQF-i rakendada.

EQF raamistiku vastuvõttu ja rakendamist EL liikmesriikide poolt võib pidada positiivseks. EQF kasutuselevõttu on soodustanud, et enamikes riikides, kui Iirimaa, Prantsusmaa ja Suurbritannia välja arvata, on riiklikud kutsekvalifikatsiooniraamistikud välja töötatud viimase kümnekonna aasta jooksul. Seega on need õpiväljunditele viitvad raamistikud, mis kontsentreeruvad progressile, kaasaegsetele printsiipidele vastavad. Liikmesriikides on tugev poliitiline tahe EQF rakendamiseks ja arendamiseks. Üha enam on liikmesriigid loonud kutsestandardeid, mis vastavad EQF raamistiku põhimõtetele. Siiski on vajalik välja töötada pikaajalised rakendusstrateegiad, mis võimaldavad suurendada EQF integreeritust siseriiklike standarditega. Samas peetakse ohuks, et siiani esinevad mõnede sidusrühmade seas kõhklused õpiväljundite põhise lähenemise rakendamiseks, arvates, et see võib viia tähelepanu eemale õppe sisult ja pedagoogikalt ning ei tajuta riigi pikemaajalist tulevikuväljavaadet (Teiste riikide praktikad ... 2016). 2019. aasta seisuga on 39 riiki (27 Euroopa Liidu liikmesriiki; Euroopa Vabakaubanduse Assotsiatsioonist Island, Norra ja Liechtenstein ja Šveits; Euroopa Liidu kandidaatriigid Albaania, Põhja-Makedoonia, Montenegro, Serbia ja Türgi; Euroopa Liidu potentsiaalsed kandidaatriigid Bosnia ja Hertsegoviina, Kosovo ning Ühendkuningriik) ametlikult seostanud oma kutsestandardid EQF-ga, 33 riiki kasutab EQF tasandeid haridusdiplomite juures. Viimaste aastate jooksul on paranenud kutsestandardite läbipaistvus ning kvalifikatsioonid on muutunud paremini võrreldavaks. Samuti on suurenenud õpiväljundite kasutamine kvalifikatsioonides (National qualifications frameworks ... 2020).

Võrdlusraamistik on erinevate kvalifikatsioonisüsteemide ja nende tasemete tõlgendamise vahendiks. See on vahend, mis soodustab elukestvat õpet ning võimaldab nii töötajatel kui õppijatel liikuda vabalt Euroopa liikmesriikides ja opereerida keerulistes riiklikes süsteemides (Kvalifikatsiooniraamistik 2020). EQF aitab muuta riiklikud kvalifikatsioonid lihtsamini mõistetavaks ja paremini võrreldavaks (Elukestva õppe kvalifikatsiooniraamistik 2016). EQF väljatöötamise üheks põhjuseks oligi, et EL liikmesriikidel olid varasemalt kutsekvalifikatsioonide süsteemid olemas, kuid riigid olid neid arendanud iseseisvalt ja ilma teiste riikidega kooskõlastamata. Seetõttu olid süsteemid erinevad ning neid oli üksteisega keeruline võrrelda (Méhaut & Winch 2012: 372).

EQFi eesmärk „on toetada õppurite ja töötajate piiriülest liikuvust ning edendada elukestvat õpet ja kutsealast arengut kõikjal Euroopas“ (Elukestva õppe kvalifikatsiooniraamistik 2016). Kui kvalifikatsioonid on erinevates riikides hästi võrreldavad ja ühes riigis omandatud kvalifikatsiooni tunnustatakse teistes riikides, annab see õppuritele

motivatsiooni teistes riikides haridust omandada. Samal põhjusel soodustab EQF teise riiki tööle asumist, kuna see aitab sealsete tööandjatel paremini aru saada välisriigist pärit töötaja teadmistest ja oskustest (Harris 2012: 425). EQF on kasulik inimestele, kes soovivad asuda teise riiki õppima ja töötama.

EQF raamistik on kaheksatasandiline ning see hõlmab kõiki kvalifikatsioonitüüpe. Raamistikus on kompetentsus kirjeldatud õpiväljundite kaupa. Need on jaotatud kolme rühma: “teadmised, oskused ning iseseisvuse ja vastutuse ulatus” (Kvalifikatsiooniraamistik 2020). Raamistikus on kesksel kohal kompetentsid, mida kirjeldatakse tegevuskeskselt. See tähendab, et inimese oskusi ja teadmisi kirjeldatakse viisil, mis näitab, mida suudab töötaja neid rakendades teha (Bohlinter 2018: 108) Kompetentsid määravad ära selle, kuidas iseseisvalt suudab kutsele vastav inimene tegutseda ning milline peab olema vastava kutsetasemega inimese tööalane vastutus (Méhaut & Winch 2012: 372).

Kõrgema taseme kvalifikatsioonid vastavad kõrgemale oskuste tasemele, mis tähendab, et 1. tase on kõige madalam ja 8. tase kõige kõrgem (Kvalifikatsiooniraamistik 2020). EQF raamistik ei eelda, et inimene peaks omandama kutsekvalifikatsiooni tasemeid järjestikku, liikudes madalamalt tasemelt kõrgemale tasemele. Vajalik ei ole alustamine kõige madalama taseme kvalifikatsioonist ning kutsetasemeid võib omandada vahepealseid tasemeid vahele jättes (Lester 2015: 162).

EQF raamistik sisaldab kirjeldusi kõikide kutsetasemete kohta, mille puhul on toodud kirjeldused selle taseme omandamise jaoks vajalike oskuste, teadmiste, kompetentside kohta. Selliseid kirjeldusi tuleb võtta kui näiteid, mille alusel saab välja töötada erinevaid kutsekvalifikatsioone, kuid see ei tähenda, et iga kvalifikatsioon peaks selle taseme kirjeldustele täpselt vastama. On võimalik, et mõni kutsekvalifikatsioon vajab ainult osa selle taseme nõuetest, samal ajal võib ta osaliselt sisaldada teiste tasemete nõudeid (Lester 2015: 162).

EQF võtab arvesse, et õppimine võib toimuda kõikjal. Sealjuures kvalifikatsiooniraamistik tunnustab mitteformaalset õppimist. Sellest tõdemusest lähtub EQF põhialus, et kompetentsus on kirjeldatud õpiväljundite kaupa, kuid kompetentsust on võimalik omandada erineval viisil õppides, seega ka mitteformaalses õppes, töökogemuse saamise kaudu ja vabal ajal ennast täiendades. (Harris 2012: 426). Samuti võtab EQF arvesse seda, et sama valdkonna teadmisi saab omandada erinevatel haridustasemetel, näiteks üld-, kutse- ja kõrghariduses. EQF loob seosed erinevate haridustasemete vahel ja sealjuures on eriti

oluliseks peetud kutse- ja kõrghariduse omavahelist seostamist, arvestades trendi, et kõrgharidus muutub rakenduslikumaks (Méhaut & Winch 2012: 373).

Seega toimib EQF teisendamisevahendina erinevate riiklike kvalifikatsiooniraamistike vahel ja aitab muuta inimeste kvalifikatsioonid läbipaistvamaks, võrreldavamaks ja ülekantavamaks. Samuti võimaldab EQF teha riikidevahelisi võrdlusi kvalifikatsioonide kohta (Kvalifikatsiooniraamistik, 2020). Kuna EQF on seotud riiklike kvalifikatsiooniraamistikega, siis saab selle kaudu ülevaate 39 riigi, sealhulgas kõikidest, 27 Euroopa Liidu liikmesriikides kasutusel olevatest kvalifikatsioonidest.

EQFi tuleks rakendada nii hariduses kui ka kutsekvalifikatsioonides ning ükskõik millisel tasemel seda kohaldatakse, tuleks loobuda traditsioonilisest lähenemisest õppimisele, mis keskendub vaid õppe formaalsele küljele ja mitte väljunditele. Kvalifikatsiooniraamistiku oluliseks eesmärgiks on pöörata tähelepanu mitteformaalse ja informaalsete õppe tulemuste tunnustamisele, raamistiku tsentris on kompetentsipõhine lähenemisviis. Omavahel seostatakse Euroopa Liidu riikide kvalifikatsioonisüsteemid, mis aitab eri maade kvalifikatsioone vastastikku arusaadavamaks ja võrreldavaks muuta (Kvalifikatsiooniraamistik 2020).

EQF on suunatud haridussüsteemi ja tööturu parema sobitamisega. Kutsekvalifikatsioonide süsteem peaks suunama haridust ja käivitama haridusreforme, mille tulemusena hakatakse pakkuma tööturu vajadustele paremini vastavat haridust. Samuti peaks süsteem motiveerima inimesi, sh õpilasi ja üliõpilasi omandama oskuseid ja teadmisi, mis on tööturul nõutud (Bohlinger 2008: 96).

EQF kasuks võib pidada elukestva õppe kättesaadavuse ja elukestvas õppes osalemise soodustamist. Kui on olemas ühtne kvalifikatsioonide süsteem, siis see aitab paigutada erineva hariduse ja kogemusega inimesi erinevatele kursustele ja õppeprogrammidesse – õppe korraldajad saavad ülevaate, millised on õppija varasemalt omandatud oskused ning mida on vaja tal juurde õppida. Selline süsteem vähendab võimalust, et inimene satub uuesti õppima seda, mida on varem omandanud (Harris 2012: 426). EQF kvalifikatsioonid võivad olla motivatsiooniks ja tunnustuseks elukestvas õppes osalemiseks. Uue kutsetaseme omandamine on võimalik ka inimestel, kes varasemalt formaalhariduse omandanud, kuid täiendavad end erialaselt. Seega pidevalt juurde õppides saab inimene liikuda kõrgematele kutsetasemetele (Méhaut & Winch 2012: 373).

EQF ei ole mõeldud asendamaks rahvuslikke kvalifikatsiooniraamistikke, vaid see peaks lihtsustama riikidevahelist koostööd kutsekvalifikatsioonide valdkonnas. Igas riigis asuvad vastavad koordineerimisasutused, mille ülesandeks on korraldada EQF seostamine rahvuslike raamistikega ning nimetatud raamistike vaheliste seoste kohta teabe andmine (Elukestva õppe kvalifikatsiooniraamistik 2016).

Kasu kõrval, mida EQF raamistikust loodetakse on selle rakendamisel nõrku kohti. Puudujäägid kutseraamistikus ja selle rakendamise kitsaskohad toob oma uurimustöös välja kutsestandardite ja kvalifitseerimisprotsesside ekspert Dr. Stan Lester. Tema sõnul on vastavalt EQF raamistikule kutsestandardite arendamisel osutunud probleemiks liigne keskendumine formaalsete teadmiste nõudmisele, samal ajal kui tööülesannete jaoks vajaliku oskuse teabele pööratakse liiga vähe tähelepanu. Samuti on osutunud probleemiks, et standardite väljatöötajad ei suuda eristada oskuseid ja kompetentse ning nad ei ole nende mõistest eristamise juures järjekindlad. Kõige rohkem on probleeme kompetentsi mõiste rakendamisega. Kutsenõuete sõnastamise juures on mõnikord osutunud probleemiks, et järgitakse liiga rangelt EQF raamistiku sõnastust, mistõttu nõuete sõnastus ei ole sellele valdkonnale omane ja kutsenõudeid on seetõttu praktikas problemaatiline rakendada (Lester 2015: 166). Muuhulgas peab Lester (2015: 167) oluliseks, et EQF puhul ei ole niivõrd probleemiks raamistik ise. EQF on sobiv erinevate riikide kutsekvalifikatsioone ühendavaks raamistikuks, kuid konkreetsete kutsestandardite väljatöötamiseks annab see vaid piiratud ulatuses tuge.

Dresdeni Tehnikaülikooli täiskasvanuhariduse professor Sandra Bohlinger (2019: 403) on Lesterist kriitilisem, väites et poliitikud on küll nimetanud EQF rakendamist edukaks, kuid teaduslikku kinnitust selle kohta praktiliselt ei ole. Puudub isegi sobiv meetodika, mida oleks võimalik kasutada EQF mõjude hindamiseks. Bohlinger (2019: 404) rõhutab, et usk EQF edusse põhineb soovmõtlemisel: usutakse, et see muudab hariduse läbipaistvamaks, edendab elukestvat õpet ja mitmesugust liikuvust hariduses ja tööturul. Kas EQF selliseid muudatusi tegelikult kaasa on toonud, seda ei ole teada ning nii nagu enne EQF kasutuselevõtmist põhineb optimism arvamusel, et EQF rakendamine toob kaasa positiivsed muutused nimetatud valdkondades. Oleks vajalik töötada välja meetodika EQF mõjude hindamiseks, kuid kuna tegemist on väga komplekse valdkonnaga, siis peab Bohlinger (2019: 404) võimalikuks, et võib-olla ei olegi potentsiaali empiiriliselt tuvastada, millised on EQF mõjud haridussüsteemi praktilisele toimimisele.

1.3. Kvalifikatsiooniraamistik Eestis

Eesti kvalifikatsiooniraamistiku (EKR) loomise alguspunktiks võib pidada 2005. aastat, mil haridus- ja teadusminister moodustas selle jaoks töörühma. Töörühm tegi ettepaneku luua kõikehõlmav riiklik kvalifikatsiooniraamistik. Ettepanek sai toetust tööandjate ja töötajate organisatsioonidelt, Eesti Kaubandus-Tööstuskojalt, Sotsiaalministeeriumilt ning Majandus- ja Kommunikatsiooniministeeriumilt (Kvalifikatsiooniraamistik 2020). EKR õiguslik ja institutsionaalne raamistik loodi 2008. aastal, mil jõustus kutseseadus ning lepiti kokku raamistiku sidusrühmade peamised ülesanded ja kohustused (National qualifications frameworks ... 2020). EKR eesmärgiks on tagada haridus, olla läbipaistvuse ja suhtluse vahend ning aidata kaasa elukestvate õppele. Selle eesmärgid hõlmavad hariduse/koolituse ja tööturu vahelise seose parandamist, hariduse ja kvalifikatsioonisüsteemi järjepidevuse suurendamist, ühtsete kvaliteedi tagamise kriteeriumide kehtestamist ja mitteformaalse ning informaalse õppe valideerimise toetamist (sammas).

Peamisteks arendusasutusteks on Haridus- ja Teadusministeerium ning SA Kutsekoda, kuhu kuulub neliteist kutseenõukogu, mille liikmed vastutavad kutsestandardite, kvalifikatsioonide ning kutsetaseme väljatöötamise eest. Vastu on võetud kvaliteedikriteeriumid kvalifikatsioonide paigutamiseks raamistikku. Kvalifikatsioonid on määratletud õpiväljunditel põhinevad kvalifikatsioonistandardid (õppekava või kutsestandard) ja riiklikult akrediteeritud institutsioonide poolt (National qualifications frameworks ... 2020).

EKR koosneb neljast alamraamistikust: „üldhariduse kvalifikatsioonide õpiväljundeid kirjeldavad põhikooli ja gümnaasiumi riiklikud õppekavad; kutsehariduse õpiväljundid on kirjeldatud kutseharidusstandardis; kõrghariduse tasemete (rakenduskõrghariduse, bakalaureuseõppe, magistriõppe ja doktoriõppe) õpiväljundeid kirjeldab kõrgharidusstandard; kutsekvalifikatsioonide ehk kutsete kompetentsusnõuded on kirjeldatud kutsestandardites“ (Kvalifikatsiooniraamistik 2020).

Kutsekvalifikatsioon on Eestis võimalik omandada erinevatel viisidel. Seda saab teha läbi formaalhariduse kui ka täiendkoolituse kaudu. Samuti on võimalik selle jaoks rakendada töökogemuse hindamist (Eesti Kvalifikatsiooniraamistiku sidumine ... 2012).

Eestis kasutataval kvalifikatsiooniraamistikul on kaheksa kvalifikatsioonitaset, mille tasemekirjeldused on määratletud teadmiste, oskuste ning vastutuse ja iseseisva tegutsemise ulatuse osas, mis on identsed Euroopa kvalifikatsiooniraamistiku omadega (Tabel 1).

Tabel 1. Eesti kvalifikatsiooniraamistiku struktuur

Formaalse hariduse kvalifikatsioonid	Tase	Ametirühmad ja kutsekvalifikatsioonid
Lihtsustatud õppekava alusel põhihariduse tunnistus	1	
Põihariduse tunnistus; Kutseõppe tunnistus tase 2 (ilma põhihariduse nõudeta)	2	Algtöötajad (koristaja assistent...)
Kutseõppe tunnistuse tase 3	3	Oskustöölised, masinaoperaatorid, teenindus- ja müügitöötajad, ametnikud (raietöölised, pagar, puusepp jne)
Gümnaasiumi üldhariduse tunnistus; Kutseõppe tunnistus, tase 4 (kutseharidus gümnaasiumiastmes)	4	
Kutsehariduse tunnistus tase 5 (keskhariduse tunnistuse alusel)	5	Tehnikud ja käsitöömeistrid, esiliinijuhid, ametnikud (elektrik, ehitusplatsi juht, raamatupidaja, ...)
Bakalaureusekraad, rakenduskõrghariduse tunnistus	6	Spetsialistid, juhendajad (energiaaudiitor, karjäärinõustaja,...)
Magistrikraad	7	Spetsialistid, juhid (diplomiinsener,...)
Doktorikraad	8	Vanemspetsialistid, tippjuhid (peaarhitekt, diplomeeritud insener,...)

Allikas: Eesti Kvalifikatsiooniraamistiku ..., 2016: 7.

Varasemalt oli Eestis kasutusel 5-astmeline raamistik (Eesti Kvalifikatsiooniraamistiku sidumine ... 2016). Raamistik koondab enda alla alamraamistikud: kõrgharidus, kutseharidus, üldharidus ja kutsekvalifikatsioonid, mille spetsiifilised kirjeldused on määratletud vastavate riiklike haridusstandardite alusel, mis on kvaliteedi tagamise tegevuste aluseks (National qualifications frameworks ... 2020).

1. taseme kvalifikatsioon eeldab üldteadmisi ning põhioskuseid lihtsamate tööülesannete täitmiseks. Selle taseme puhul töötaja töötab või õpib juhendamisel ning teeb seda piiritletud situatsioonis. Töötaja täidab lihtsaid ja rutiinseid tööülesandeid kasutades detailseid

juhendeid. 1. taseme kvalifikatsioon vastab üldhariduses lihtsustatud õppekava järgsele põhiharidusele (Eesti Kvalifikatsiooniraamistiku ... 2016).

2. taseme kvalifikatsioon eeldab põhilisi tööalaseid faktiteadmisi, põhilisi tööks vajalikke kognitiivseid ja praktilisi oskuseid, et kasutada lihtsaid reegleid ja töövahendid. Töötaja teeb tööd muutumatus keskkonnas juhendamisel, kuid mõningase iseseisvusega. Töötaja oskab lahendada tavalisi probleeme. 2. taseme kvalifikatsioon vastab üldhariduses põhiharidusele või siis kutseharidusele ilma põhihariduseta (Eesti Kvalifikatsiooniraamistiku ... 2016).

3. taseme kvalifikatsioon eeldab teadmisi põhilistest ametialastest või õppesuunaalastest faktidest, printsiipidest, arengutest ja üldistest mõistetest. Töötajal on tööülesannete täitmiseks vajalikud kognitiivsed ja praktilised oskused. Töötaja oskab rakendada põhimeetodeid ja valida töövahendeid. Muutumatus olukorras töötab töötaja üldjuhul iseseisvalt. Samuti oskab töötaja kohendada oma käitumist vastavalt olukorrale ja osaleda tulemuslikult meeskonnatöös. 3. taseme kvalifikatsioon on kutseõppe kvalifikatsioon, sellele üldhariduses vastet ei ole (Eesti Kvalifikatsiooniraamistiku ... 2016).

4. taseme kvalifikatsioon eeldab laiaulatuslike fakti- ja teooriateemasid, samuti tööalaseid kognitiivseid ja praktilisi oskusi, mis võimaldavad probleeme lahendada. Selle tasemega töötaja suudab tegutseda iseseisvalt ka muutuvates olukordades, kui need on selliseid, et muutusi on võimalik ette näha. Töötaja suudab ka juhendada teiste töötajate tavatööd ja võtab teiste töötajate arendamise eest mõningase vastutuse. 4. taseme kvalifikatsioon vastab üldhariduses keskharidusele, samuti on selle taseme kvalifikatsioon ka kutsehariduses (Eesti Kvalifikatsiooniraamistiku ... 2016).

5. taseme kvalifikatsiooni puhul on inimesel põhjalikud, spetsialiseeritud, faktilised ja teoreetilised teadmised ning ta on teadlik oma teadmiste piiridest. Tema kognitiivsed ja praktilised oskused on igakülgsed ning need võimaldavad leida loovaid lahendusi abstraktsetele küsimustele. Ta suudab juhtida töös esinevaid olukordi, milles võib ette tulla ootamatuid muutusi. Ta suudab täita mitmekülgsed tööülesandeid, kavandada ja rakendada muudatusi. Töötaja teeb valikuid ja kasutab tehnoloogiaid, meetodeid ja töövahendeid innovaatiliste lahenduste leidmiseks. Töötaja suudab vastustada väikse töörühma eest. 5. taseme kvalifikatsioon vastab keskhariduse järgsele kutseharidusele (Eesti Kvalifikatsiooniraamistiku ... 2016).

6. taseme kvalifikatsioon eeldab süvateadmisi, kriitilist arusaama valdkonna teooriatest ja printsiipidest, meisterlikke oskusi, mis võimaldavad lahendada keerulisi ja ettearvamatuid

probleeme. Ta juhib keerulisi tegevusi ja projekte ning võtab vastutuse otsuste eest ettearvamatutes tingimustes. Ta täidab uuenduslikku lähenemist vajavaid tööülesandeid. Töötaja vastutab töörühmade töö eest. 6. taseme kvalifikatsioon vastab rakenduslikule kõrgharidusele või bakalaureusekraadile (Eesti Kvalifikatsiooniraamistiku ... 2016).

7. taseme kvalifikatsioon eeldab väga spetsialiseeritud teadmisi, mis võimaldavad originaalset mõtlemist ja kriitilist teadmist tööalastest ja ka eri valdkondade vahelistest probleemidest. Sealjuures on teadmised sellised, mis võimaldavad luua uusi protseduure ja teadmisi ning siduda erinevate valdkondade teadmisi. Töötaja juhib ja muudab keerukaid, ettearvamatuid ja uut lähenemist nõudvaid tööalaseid olukordi. Ta suudab algatada uusi tegevusi ja lahendusi ning analüüsida tulemust. Töötab iseseisvalt keerukates, ootamatutes ja uuenduslikku käsitlust vajavates olukordade ning samuti vastutab ta meeskondade strateegilise tegutsemise eest. 7. taseme kvalifikatsioon vastab rakenduslikule magistrikraadile (Eesti Kvalifikatsiooniraamistiku ... 2016).

8. taseme kvalifikatsioon eeldab teadmiste esirinnas olevaid teadmisi, eriti arenenud ja spetsialiseeritud tehnikaid kriitiliste küsimuste lahendamiseks, olemasolevate teadmiste ja kutseoskuste täiendamiseks ning uuesti määratlemiseks. Selle kvalifikatsiooniga inimene omab autoriteeti ning ta on uuendusliku ja iseseisva kutse- või teadusalase meisterlikkusega. Tase eeldab unikaalsete ülesannete lahendamist loovates tegevustes, strateegiliste arendustegevuste algatamist, kavandamist ja teostamist, iseseisvalt uute keerukate kutsealaste ideede analüüsimist ja sünteesi, samuti meeskondade strateegilise tegevuse eest vastutamist. 8. taseme kvalifikatsioon vastab rakenduslikule doktorikraadile (Eesti Kvalifikatsiooniraamistiku ... 2016).

EKR keskseks elemendiks on kutsestandardid (Eesti Kvalifikatsiooniraamistiku ... 2016: 55). Kutsestandard on „dokument, milles kirjeldatakse kutsetegevust ning esitatakse kutsealade ja -tasemete kompetentsusnõuded“ (Kutseseadus 2008). Kutsestandard koosneb kolmest osast (Eesti Kvalifikatsiooniraamistiku ... 2016: 56):

- A-osa. Annab kutse üldise tutvustuse ja viite EKR tasemele;
- B-osa. Moodustab standardi põhiosa, selles kirjeldatakse õpiväljundeid, mis vastavad oodatud kompetentsusele;
- C-osa. Teave kutse kehtivuse ja kutset andvate organite kohta.

Kutsestandardi kinnitajaks on kutsenõukogu (Kutseseadus 2008). Kutsenõukogu on „kutseasutuse juures tegutsev, võrdsetel alustel sama kutsetegevuse valdkonna töötajate, tööandjate, kutse- ja erialaühenduste ning riigi esindajatest koosnev haldusorgan“. (Kutseseadus 2008). Kutsenõukogud moodustatakse valdkonna eest vastutava ministri poolt ning sama minister on ka kutsenõukogude institutsionaalse koosseisu kinnitajaks, kuid nende isikulise koosseisu kinnitab kutseasutus. Kutseasutuseks on Haridus- ja Teadusministeerium, kuid tema ülesannete täitmiseks võib valdkonna eest vastutav minister sõlmida halduslepingu eraõigusliku juriidilise isikuga (samas).

Kutsenõukogu määrab kutse andjad. Nendeks võivad olla erinevad asutused, millele kutsenõukogu annab õiguse vastavalt kutsestandardile anda välja kutseid. Üks kutse andja võib saada õiguse välja anda mitme erineva kutsestandardi kutseid (Eesti Kvalifikatsiooniraamistiku ... 2016: 57). Kutse andja määramiseks korraldab kutsenõukogu avaliku konkursi. Kutse andja peab vastama järgmistele tingimustele (Kutseseadus 2008):

- 1) „kutse andja tegevuse hulka kuulub asjakohase kutsetegevuse arendamine;
- 2) kutse andjal peavad olema vahendid ja võimalused kutse andmise korraldamiseks;
- 3) kutse andjal peab kutse andmiseks olema palgatud piisav arv vajaliku hariduse, väljaõppe ja kogemustega töötajaid ning moodustatud kutsekomisjon;
- 4) kutse andja peab olema võimeline tegutsema sõltumatult, asjatundlikult, erapooletult ja kedagi diskrimineerimata.“

Kutse andmine toimub kutsekomisjoni poolt, mille moodustab kutse andja. Kutsekomisjoni kutsutakse kutse andmisest huvitatud osapoolte esindajad nagu erialaliitude esindajad, tööandjad, koolitajad, spetsialistid jne (Eesti Kvalifikatsiooniraamistiku ... 2016: 57). Kutse andmise jaoks on vajalik koostada kutse andmise kord, mille kutse andja töötab välja koos kutsekomisjoniga. Samuti on vaja kutse andjal välja töötada kompetentsuse hindamise juhendid (Kutseseadus 2008). Kutse andmiseks peab kutse andja kontrollima kutse taotleja kompetentsuse vastavust kutsestandardist toodud nõutele. Kui selline vastavus leiab kinnitust, siis antakse taotlejale kutse, mis kantakse kutseregistrisse. Samuti väljastatakse talle kutsetunnistus (Kutseseadus 2008). Kutsetunnistus on „dokument, mis tõendab isiku kutsekompetentsuse vastavust kutsestandardis kehtestatud nõuetele. Kutsetunnistuse õigsuse eest vastutab kutsetunnistuse väljastanud kutse andja“ (Kutseseadus 2008).

Seega kutsekvalifikatsioonisüsteem tagab kutsete andmise kaudu inimeste kompetentsuse tõendamise. See on suunatud hariduse ja tööturu läbipaistvuse suurendamisele. Euroopa ühtne kvalifikatsioonisüsteem aga parendab kutsete võrdlust riikide vahel. Nagu eelnevalt sai selgitatud, siis igal kutsealal on omad kutsestandardid. Järgmises alapeatükis käsitletakse kultuurikorraldaja kutsestandardit.

2. KULTUURIKORRALDAJA KUTSE EESTIS

Eestis on kultuurikorraldaja kutset väljastatud alates 2012. aastast. Antud peatükis kirjutan kultuurikorraldaja kutse reguleerimisest, kirjeldan kutsestandardeid, kutse taotlemise protsessi ja kutse andjat Eestimaa Rahvamajade Ühingut.

2.1. Vajadus kultuurikorralduse kutse reguleerimise järgi Eestis

Vajadust kultuurikorralduse kutsestandardite järgi saab põhjendada muutustega kultuuritöös. Viimastel aastatel on Eestis toimunud muutused nii kultuuritöö institutsionaalses vormis kui kultuuritöö sisus. Osaliselt on need muutused seotud haldusreformiga, mis on mõjutanud kultuuritöö korraldust kohaliku omavalitsuse tasandil (Suurkask 2020: 35). Heleri Huuse (2017: 43) tõi oma magistritöös välja, et aja jooksul on omavalitsuste kultuuritöötajate tööülesannete hulk suurenenud. See on selgitatav kultuuritöötajate arvu vähenemisega, mistõttu ühe töötaja kanda jääb rohkem erinevaid ülesandeid. Samuti on aja jooksul suurenenud rahastustaotluste kirjutamine ja projektitöö ning üha rohkem kasutatakse kultuurikorralduses digivahendeid.

Kohaliku omavalitsuse kultuurikorralduses töötab väga erineva taustaga inimesi. Osadel nendest puudub erialane haridus ning nad ei ole läbinud ka erialaseid koolitusi – tegemist võib olla hariduselt teise valdkonna inimesega. Kuigi sellistel kultuuritöötajatel võib olla kõrge motiveeritus, siis vajavad nad erialast õpet. Kutse andmine on võimaluseks nende erialast arengut väärtustada (Suurkask 2020: 36).

Kultuurikorraldaja kutsestandardi kasuks räägib ka argument, et see aitab kultuurikorraldaja ametit ja töövaldkonda rohkem väärtustada. Sageli on kujunenud arvamus, et selles valdkonnas võib töötada ka ilma vastava hariduseta ja kogemuseta inimene, mis kujundab suhtumist, et kultuuritöötaja professionaalsus ei ole oluline. Selline suhtumine võib tekitada arvamust, et selles valdkonnas tegutsetakse vabatahtlikult missioonitundest ajendatuna ja järelikult ei ole ka kultuuritöötajale piisavalt väärilise töötasu maksmine oluline. Seetõttu kogevad kultuuritöötajad sageli, et nii tööandjad kui ka ühiskond neid ei väärtusta (Suurkask 2020: 34).

Aja jooksul on kultuurikorraldajate suhtumine kutse omandamise vajalikkusesse paranenud. 10 aastat tagasi, kutse andmise algaastatel, peeti kutse taotlemist arusaamatuks ja motivatsioon sellele omandamiseks oli madal. Aastatega on huvi kultuurikorraldaja kutse taotlemise vastu suurenenud. Kultuuritöötajad on hakanud mõistma, et kutse taotlemine on enesetäienduse ja eneseanalüüsi võimalus. Kutse saamine annab algajale kultuuritöötajale juurde enesekindlust, mis aitab teda kultuuritöös ka juhul, kui kutse omandamine tema töötasu ei suurenda (Suurkask 2020: 36). Siiski näitavad Reet Suurkase (2017) magistritööks tehtud uurimistulemused, et tema uuringus osalenud kohalike omavalitsuse kultuurikorraldajatest vaid 15% omab kutsetunnistust. 36% plaanis seda siiski tulevikus taotleda, kuid 49% kultuurikorraldajatest ei pidanud kutsetunnistust oluliseks.

Kuivõrd kultuurikorraldajate kutsesüsteemi kohta on tehtud vähe uuringuid, siis siinkohal saab võrdluseks kasutada teiste kutsevaldkondade kohta tehtud selleteemalisi uuringuid. Mari-Liis Pado (2013) on oma lõputöös kirjutanud kutsetunnistuste mõjust giidide tööalastele võimalustele. Uuringu tulemused tõid välja, et enamik tööandjaid peavad kutsetunnistusest olulisemaks töökogemust ja giidide mainet ning kutsetunnistuse olemasolu ei ole giididele enda arvates tööalaselt kasuks tulnud. Giidide ootuseks on kutse usaldusvääruse suurendamine ja tunnistuse kehtivusaja pikendamine.

Indrek Püvi (2008) on kirjutanud lõputöö kutsekvalifikatsiooni rakendamisest piirivalves. Tema uurimistulemused tõid välja kutsekvalifikatsiooni süsteemi rakendumise põhjusel, et kutse omandamine on piirivalvuritele kohustuslik. Selle kõrval aga selgus, et piirivalvurid suures osas ei mõista kutse omamise sisulist tähtsust. Ligi pooled uuringus osalenud arvasid, et kutse omamine ei näita tegelikku kompetentsi. Samuti peeti kutsesüsteemi juures negatiivseks, et kutse omandamine ei taga automaatset karjääriredelil tõusmist ja kutsega seotud palgalisa on väike. Rahulolematust põhjustas kutse omandamise viis, mille puhul osa piirivalvureid said seda teha ilma eksamita, aga teised mitte. Kutsesüsteemi positiivsete omadustena toodi välja, et kutsetunnistus motiveerib enesetäiendamist ja kõrgema kutsetaseme omandamine loob eelduse kõrgemale ametikohale asumiseks (Püvi 2008).

Eesti Tantsukunsti ja Tantsuhariduse Liidu tegevjuht Lii Ainsalu on väljendanud seisukohta, et kutse taotlemisest saadavaks kasuks võib olla ka enda tutvustamine valdkonna spetsialistidele. Kutseeksamit sooritades puututakse valdkonna juhtivate töötajatega kokku ning see võib edasises karjääris kasuks tulla. Samuti on kutsetunnistuse funktsiooniks olla spetsialisti pädevuse tõestaja, seda eriti erialase (kõrg)hariduse puudumisel. Kutsetunnistuse

olemasolu on ka garantiiks kliendile või tööandjale, et tegemist on kompetentse teenuse osutaja või töötajaga (Toomingas 2018).

Kutsetunnistust ei peeta vajalikuks, kuigi üksmeelselt, eri valdkondades seni tehtud uurimuste järgi, on positiivsete kogemuste kõrval endiselt ka probleeme. Peamiselt tuleb välja, et ei mõisteta kutse sisulist tähtsust. Mina olen veendunud, et kutsetunnistus tõestab spetsialisti pädevust ning haridusasutused, kes väljastavad erialase hariduse diplomeid, võiksid soovijatele koos tunnistusega neid ka väljastada.

2.2. Kultuurikorraldaja kutsestandardid Eestis

2022. aasta seisuga kehtib Eestis kolm kultuurikorralduse kutseala kutsestandardit. Nendeks on: kultuurikorraldaja tase 4, kultuurikorraldaja tase 6 ja kultuurikorraldaja tase 7. Kõik need kutsestandardid hakkasid praegusel kujul kehtima 2018. aastal ning kehtivad kuni 2023. aastani. Kultuurikorralduse kutsestandardid on välja töötatud 12-liikmelise töörühma poolt, kuhu kuuluvad Eesti Rahvamajade Ühingu, Eesti Rahvakultuuri Keskuse, TÜ Viljandi Kultuuriakadeemia, Eesti Muusika- ja Teatriakadeemia, Eesti Linnade ja Valdade Liidu, Vabahariduse Õpetajate Seltsi, Harjumaa Kultuurikorraldajate Liidu, Rae Kultuurikeskuse ja Kuremaa lossi esindajad (Kutsestandardid: Kultuurikorraldaja, tase 4, 6 ja 7, 2018).

Antud magistritöö kirjutamise alguses kehtis Eesti Rahvamajade Ühingu (edaspidi ERMÜ) kutse andmise kord kultuuritöötaja kutsele 2021, kus oli kehtestatud kõigi kolme tasandi kultuurikorraldaja kutse kehtivusaeg ühtselt, viis aastat. Tänavu, 6. aprillil hakkas kehtima uus kord, kus uuendusena on kirjas: alates 2022. aastast taotletud 7. taseme kutsetunnistus kehtivusaeg on tähtajatu. 4. ja 6. taseme kutsetunnistused kehtivad viis aastat. Pärast selle tähtaja möödumist on vajalik kutse taastõendamine. Taastõendamise jaoks ei tohi olla möödunud kutsetunnistuse kehtivuse lõpust rohkem kui üks aasta. Kutse taastõendamiseks on nõutav, et isik töötaks vastava taseme kultuuritöötajana. Taastõendamisel on võimalus kutse taotlejal taset tõsta. Kõrgema taseme taotlemise eelduseks on eelnev kutsetunnistuse olemasolu ja töötamine eelmise taseme kultuurikorraldajana vähemalt kolm aastat (ERMÜ kutse ..., 2022).

Kutsestandardite kohaselt loetakse kultuurikorraldaja tegevusvaldkonnaks piirkonna elanike kultuuri- ja huvitegevuse korraldamist, vaba aja veetmiseks võimaluste loomist, kultuuripärandi ja kohalike traditsioonide hoidmist. Tööülesanded olenevad konkreetsest

kultuuri- ja loomekeskkonnast, valdkonnast, vastutuse tasandist ning organisatsioonist. “Kultuurikorraldaja loob elanikele tingimused osalemiseks kultuuriprotsessides nii loojate ka kui tarbijatena“ (Kutsestandardid: Kultuurikorraldaja, tase 4, 6 ja 7, 2018).

Kultuuritöötajal võib olla arvukalt erinevaid ametinimetusi. Kõikide kutsestandardite tasemete puhul on võimalikeks ametinimetusteks laialdane loetelu: kultuurikorraldaja, kultuuritöö korraldaja, sündmuste korraldaja, kultuuritöötaja, kultuuritöö spetsialist, kultuuritöö koordinaator, kultuurijuht, rahvakultuuri spetsialist jne. Kutsestandardi 6. ja 7. taseme puhul on võimalikeks ametinimetusteks veel rahvamaja juhataja, kultuurimaja direktor, kultuurikeskuse direktor ja festivali produtsent.

Kolme eri taseme erinevuseks on, et 4. ja 6. taseme puhul on kultuurikorraldaja tegevuse objektiks paikkondlik kultuuritegevus ja kultuurisündmused, 7. taseme puhul on tegevusvaldkond määratletud laiemalt – kultuurivaldkond. Seega, 4. ja 6. taseme spetsialistid tegelevad kultuuriürituste korraldamisega ürituse tasandil, 7. tase aga on mõeldud kultuurivaldkonna juhtimiseks, arendamiseks ja koordineerimiseks (Tabel 2).

Tabel 2. Kultuurikorraldaja kutsestandardite võrdlus

Kultuurikorraldaja, tase 4	Kultuurikorraldaja, tase 6	Kultuurikorraldaja, tase 7
Korraldab ja koordineerib paikkonnas kultuuritegevust, kultuurisündmusi	Korraldab ja koordineerib paikkonnas kultuuritegevust, kultuurisündmusi	Koordineerib, juhib ja arendab kultuurivaldkonda,
Osaleb ühisprojektides	Algatab ja juhib kultuuriprojekte	Algatab ja juhib kultuuriprojekte, sh rahvusvahelisi festivale jm koostööprojekte
Loob tegevusvõimalusi huviringidele	Koordineerib kultuuril põhinevat huvitegevust	
Arendab koostööd erinevate organisatsioonidega	Arendab koostööd erinevate organisatsioonidega	Arendab siseriiklikku ja rahvusvahelist koostööd erinevate organisatsioonidega
		Juhendab ja nõustab teisi kultuurivaldkonnas tegutsevad isikuid,

Allikas: Kutsestandardid: Kultuurikorraldaja, tase 4, 6 ja 7 (2018)

Kui kutsestandardi 4. taseme puhul eeldatakse projektides osalemist, siis 6. ja 7. taseme puhul projektide algatamist ja juhtimist ning 7. taseme korral ka rahvusvaheliste projektide

algatamist ja juhtimist. Kõikide tasemete kultuuritöötajad arendavad koostööd erinevate organisatsioonidega, aga 7. taseme kultuuritöötaja ka rahvusvahelist koostööd. Huvitegevusega tegelemine sisaldub vaid 4. ja 6. taseme kutsestandardites. Kõrgeima taseme kultuuritöötaja ülesandeks on ka teiste kultuurivaldkonnas tegutsejate nõustamine ja juhendamine.

Kõigi kultuurikorraldaja kutsestandardite puhul on töö osadeks paikkonna kultuurielu kavandamine, kultuurisündmuste korraldamine ja vahendamine, kultuurisündmuste ja -organisatsiooni turundamine. Valitavateks tööosadeks on huvitegevuse korraldamine ja koordineerimine ning kultuuriprojektide juhtimine (Kultuurikorraldaja, tase 4, 6 ja 7, 2018). Kohalike omavalitsuse kultuuritöötajate kohta tehtud uuringu tulemused näitavad, et tegelikkuses on kõige sagedasemaks tööülesandeks kultuuritöö korraldamine ja koordineerimine. Sellele järgnevad ürituste ja sündmuste korraldamine ning ringitöö korraldamine ja juhendamine ning kultuuriasutuse juhtimine (Huuse 2017: 36).

Kultuurikorraldaja töökeskkonna eripäradeks on töökoormuse ja -aja ebaühtlane jaotus, võimalik töötamine õhtustel aegadel, nädalavahetustel ja riigipühadel. Töövahenditeks on kaasaegsed info- ja kommunikatsioonitehnoloogia vahendid. Töötamiseks vajalikud iseloomomadused on avatus, loovus ja initsiatiivikus, paindlikkus, empaatia, tolerantsus, pingetaluvus, distsiplineeritus (Kultuurikorraldaja, tase 4, 6 ja 7, 2018).

Kutse taotlemiseks on kohustuslik esitada haridust tõendav dokument. 4. taseme kultuurikorraldaja kutse taotlejalt eeldatakse kutsekeskhariduse või keskhariduse omamist koos kultuurikorralduse alase täiendkoolituse läbimisega või akadeemilises õppes osalemist. Nõutav on kutsealane täiendkoolitus 40 tunni mahus ning erialane töökogemus kultuurikorraldajana. 6. taseme kultuurikorraldaja kutse saamiseks eeldatakse taotlejal erialase kõrghariduse (bakalaureusekraad või rakenduskõrgharidus) omamist, samuti on nõutav kutsealane täiendkoolitus 40 tunni mahus ning erialane töökogemus kultuurikorraldajana. Täiendkoolituse peab olema läbitud viimase 5 aasta jooksul ja 50% sellest peab olema erialane. 7. taseme kultuurikorraldajalt eeldatakse magistrikraadi või sellega võrdsustatud haridustaseme kultuurikorralduses või muul humanitaaralal koos erialase täienduskoolitusega olemasolu. Sarnaselt 6. tasemega on ka kõrgeimal tasemel nõutav kutsealane täiendkoolitus 40 tunni mahus ning erialane töökogemus kultuurikorraldajana (ERMÜ kutse ... 2022).

Kutsestandardites on määratletud kultuuritöötaja kompetentsid. Kõikide kutsetasemete juures on kolm kohustuslikku kompetentsi (paikkonna kultuurielu kavandamine, kultuurisündmuste korraldamine ja vahendamine, kultuurisündmuse ja -organisatsiooni turundamine) ning läbiv kompetents (digioskused, eesti keele ja võõrkeele oskus, asjakohane käitumis- ja väljendusviis, meeskonna töö, täpsus, ressursside efektiivne kasutamine, eneseareng, õigusaktide järgimine). 4. taseme kutsestandardil on kaks valitavat kompetentsi (huvitegevuse korraldamine ja turundamine, kultuuriprojektide juhtimine), 6. ja 7. taseme kutsestandardil nendele lisaks organisatsiooni juhtimine (Tabel 3).

Tabelis 3 toodud võrdluse põhjal saab üldistada, et madalama kutsetaseme puhul on kultuurikorraldaja tegevus rohkem seotud konkreetsete sündmuste, organisatsiooni ja paikkonnaga ning kõrgemate kutsetasemete puhul rohkem kultuurivaldkonna üldisema arendamise ja rahvusvahelise koostööga. Näiteks paikkondliku kultuurielu kavandamise juures madalama kutsetaseme kultuuritöötajad arengukavade arendamisega organisatsiooni tasandil, kõrgemate kutsetasemete kultuuritöötajad aga paikkonna valdkonna tasandil. Kui koostööd teiste organisatsioonidega teevad kõik kultuurikorraldajad, siis rahvusvahelist koostööd eeldab üksnes 7. kutsetase.

Madalama taseme kultuuritöötajad on rohkem protsessides osalejad, kõrgema taseme kultuuritöötajad aga pigem protsesside algatajad ja juhtijad. Näiteks 4. ja 6. kutsetaseme kultuuritöötajad on arengukavade koostamises osalejad, 7. kutsetaseme kultuuritöötajad aga arengukavade koostamise algatajad.

Tabel 3. Kultuurikorraldaja kutsestandardite kompetentside võrdlus

Kompetents	Kultuurikorraldaja, tase 4	Kultuurikorraldaja, tase 6	Kultuurikorraldaja, tase 7
Kohustuslikud kompetentsid			
Paikkonna kultuurielu kavandamine	Paikkonna kultuuritegevuse vajaduste väljaselgitamine Organisatsiooni arengukava koostamises osalemine Paikkonna maine kujundamine Kultuurisündmuste korraldamine Koostöö, võrgustikutöö	Paikkonna kultuuritegevuse vajaduste väljaselgitamine Paikkonna/valdkonna arengukava koostamises osalemine Paikkonna maine kujundamine Tingimuste loomine paikkonna kultuuritraditsioonide säilimiseks Koostöö, võrgustike loomine	Kultuuriteenuse vajaduse väljaselgitamine Valdkondliku arengukava koostamise algatamine Paikkonna maine kujundamine Tingimuste loomine paikkonna kultuuritraditsioonide säilimiseks Koostöö, võrgustike loomine. ka rahvusvaheline
Kultuuri-sündmuste korraldamine ja vahendamine	Sündmuse ja idee eesmärgi sõnastamine Kultuurisündmuse korraldamine ja sobivuse hindamine Eesmärkide saavutatuse hindamine	Sündmuse ja idee eesmärgi sõnastamine Kultuurisündmuse korraldamine, eelarve koostamine ja raha taotlemine Kultuurisündmuse sobivuse hindamine Eesmärkide saavutatuse hindamine	
Kultuurisündmuse ja kultuuri-organisatsiooni turundamine	Kultuurisündmuse reklaami korraldamine Kultuurisündmuse piletimüügi korraldamine	Kultuurisündmuse meediaplaani korraldamine Kultuurisündmuse piletimüügi korraldamine	Kultuurisündmuse / organisatsiooni meediaplaani korraldamine Kultuurisündmuse piletimüügi korraldamine
Valitavad kompetentsid			
Huvitegevuse korraldamine ja turundamine	Huvitegevuseks tingimuste loomine Huvitegevuse tutvustamine		
Kultuuri-projektide juhtimine	Projekti eesmärgi, meeskonna, ajakava, eelarve koostamine Projekti elluviimise koordineerimine Projekti tulemuslikkuse ja mõju analüüs		
Organisatsiooni juhtimine		Tegevuste algatamine ja käivitamine, tegevusjuhiste andmine, prioriteetide seadmine, juhendamise protsessi planeerimine ja kavandamine, asjaajamise planeerimine ja korraldamine	
Läbiv kompetents	Digioskused, eesti keel tase B2, asjakohane käitumis- ja väljendusviis, meeskonna töö, täpsus, ressursside efektiivne kasutamine, eneseareng, õigusaktide järgimine	Digioskused, eesti keel tase B2, üks võõrkeel tase B1, asjakohane käitumis- ja väljendusviis, meeskonna töö, täpsus, ressursside efektiivne kasutamine, eneseareng, õigusaktide järgimine	

Allikas: Kutsestandardid: Kultuurikorraldaja, tase 4, 6 ja 7 (2018)

Mõnedel juhtudel on erineva kutsetasandi kompetentsid põhimõtteliselt sarnased, kuid kõrgema tasandi kutsetasemete juures nõutakse selle mõne tegevuse teostamist keerukamate meetoditega või põhjalikumalt. Näiteks kultuurisündmuste korraldamise ja vahendamise juures sisaldub kultuurisündmuse eesmärkide saavutatuse hindamine kõikide kutsetasemete kompetentsi nõuetes. 4. taseme kultuurikorraldajad aga hindavad tagasiside põhjal projekti saavutatust, rahulolu ja mõju sihtgrupile. Sealjuures ei ole täpsustatud, millist tagasisidet nad hindamiseks kasutavad. 6. taseme kultuurikorraldajate puhul määratletud nii meeskonnalt kui sihtgrupilt saadud tagasiside kasutamine, lisaks on välja toodud kultuurisündmuse mõju paikkonna arengule hindamine. 7. taseme kultuurikorraldajad koguvad tagasisidet kõigilt üritusega seotud osapooltelt ja kasutavad selleks erinevaid meetodeid. (Kultuurikorraldaja, tase 4, 6 ja 7, 2018).

Kohaliku omavalitsuse kultuurikorraldajate kohta läbiviidud uuring näitas, et tegelikkuses on kultuurikorraldajate endi arvates kõige olulisemaks pädevuseks suhtlemisoskus. Sellele järgnevad korralduslik pädevus, korraldamine, projektide kirjutamine ning organiseerimisvõime ja juhtimine. Kultuurivaldkonna teadmisi ei peetud väga oluliseks pädevuseks (Huuse 2017: 38). Seega võib öelda, et kultuurikorraldajad ise peavad enda töös olulisemaks rohkem üldpädevusi, mis ei ole otseselt kultuurivaldkonnaga seotud.

2.3. Kultuurikorralduse kutse andmine

Riikliku kvalifikatsiooniraamistiku arendamise koordineerimiseks ja EQF-ga sidumise kvaliteedi tagamiseks on EL riikidel soovitatud asutada riiklik koordinatsioonikeskus (*National Coordination Point*) (National qualifications frameworks ... 2020). Kutsesüsteemi arendamise ja hoidmisega tegeleb SA Kutsekoda. Oluline on kutsesüsteemi toetus Eesti töötajate konkurentsivõimele ning jälgimine, et kutsealasele tegutsemisele suunatud õppe sisu ning kvaliteet vastaks tööjõuturul nõutavale. Läbi väljatöötatud kutsesüsteemi saab hinnata inimeste kompetentsuse ja muuta kutsed rahvusvaheliselt võrreldavaks (Eesti Kvalifikatsiooniraamistiku ... 2016).

Kutseseaduses on kirjas: “kutse andjana võib tegutseda kutseasutuse korraldatud avalikul konkursil kutsenõukogu otsusega võitjaks kuulutatud ja kutseregistris sellekohast registreeringut omav juriidiline isik või tema asutus või riigi- või valitsusasutus“ (Kutseseadus 2008). Kutseandja õiguste andmise otsustab vastava valdkonna kutsenõukogu. Eestis on kultuurikorraldaja kutset andvaks organisatsiooniks Eestimaa Rahvamajade

Ühing, kelle eestvedamisel on kultuurikorraldaja kutsetunnistusi väljastatud juba 10 aastat. Määratletud on kutsestandarditest tulenevad kutsenimetused ja tasemed.

Kutset andva organisatsiooni ülesanne on, kaasates valdkonna kutse andmisest huvitatud organisatsioone, moodustada kutsekomisjon. Kutse andmise korras on kirjas kutse andmise nõuded, kutsetunnistuse taotlemise menetluse protsess ning taotleja kompetentsuse hindamise meetodid (Eesti Kvalifikatsiooniraamistiku ... 2016).

Kultuurikorraldajate kutse andjaks on Eesti Rahvamajade Ühing (ERMÜ), mis on moodustatud kodanikualgatusel korras, rahvamajade juhtide poolt. Initsiatiiv organisatsiooni loomiseks tuli Eesti Rahvakultuuri Keskuse poolt korraldatud üle-eestilisel rahvamajade suurokul, kus valiti esindajad vajalike dokumentide vormistamiseks ja MTÜ registrisse kandmiseks. ERMÜ loodi 19. aprillil 2006. aastal. ERMÜ ühendab rahvamajade töötajaid ning teisi füüsilisi ja juriidilisi isikuid, kes on huvitatud rahvamajade arendustööst ja sellele kaasa aitamisest. Ühingu juhib esinduskogu, mille liikmeteks on iga maakonna ning lisaks Tallinna linna esindaja (Ühingust 2022).

Eesti Rahvamajade Ühingu missiooniks on olla jätkusuutlik kultuuriasutusi ning nende esindajaid ühendav organisatsioon, mis on usaldusväärseks ja arvestatavaks partneriks kultuuripoliitika kujundamisel nii riiklikul, piirkondlikul kui kohalikul tasandil. ERMÜ võtab vastutuse rahvamajades töötavate kultuurispetsialistide järelkasvu ja professionaalsuse toetamiseks ning toetava ja solidaarsusel põhineva võrgustiku kujundamiseks. Nende tegevuste abil tagatakse kultuurivaldkonna areng, luuakse elanikkonnale erinevaid võimalusi elukestvaks õppeks ja laiahaardeliseks kultuuriliseks tegevuseks (ERMÜ arengukava 2021-2026, 2021). Organisatsiooni visioonis on rõhutatud ERMÜ poolset toetust rahvamajade töötajatele nende kutsealases arengus ning tingimuste loomist. Väärtustatakse traditsioone, samas ollakse valmis kultuurimaastiku kujunemise innovatsioonile. ERMÜ suunab oma tegevuse valdkonna arengutega kaasas käivatele, üle Eesti rahvamajades töötavatele spetsialistidele (ERMÜ arengukava 2021-2026, 2021).

ERMÜ eesmärgid on nimetatud organisatsiooni põhikirjas. Oma tegevusega väärtustatakse rahvamaju, kus hoitakse ja arendatakse eesti kultuuritraditsioone. Lisaks tähtsustatakse rahvamajade töötajate rolli ühiskonnas: neid tunnustatakse, kaitstakse ja toetatakse ning esindatakse kutse huvides. Oluline rõhk on rahvamajade töötajate ettevalmistamisel ja enesetäiendamise võimaluste suurendamisel. Selleks tehakse koostööd Eesti Rahvakultuuri Keskusega, kus korraldatakse kultuuritöötajate täiendkoolitusi, ning igal aastal rahvamajade

suvekooli ja üldharivaid kultuurikonverentse. Korraldatakse rahvamajade tegevuse koordineerimist ja laiendamist ning osaletakse kultuuripoliitika ja -strateegiate kujundamises (ERMÜ põhikiri 2007).

Kultuurikorraldajate kutse andmine on ERMÜ jaoks üheks tegevusvaldkonnaks. Vastavalt arengukavale viib ERMÜ läbi aastas vähemalt ühe kultuuritöötajate kutse andmise vooru (ERMÜ arengukava 2021-2026, 2021). ERMÜ tegevust kultuurikorraldaja kutse andjana käsitletakse järgmises alapeatükis.

2.4. Eesti Rahvamajade Ühingu tegevus kultuurikorraldaja kutse andjana

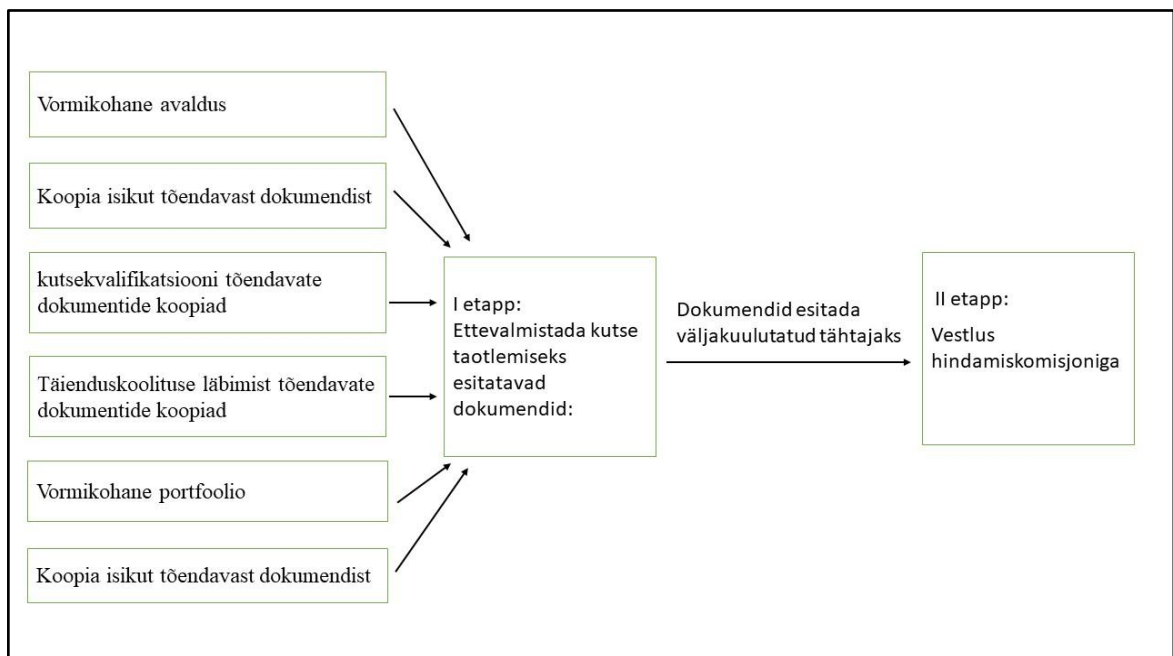
ERMÜ sai kultuurivaldkonna kutse andja õiguse Kultuuri Kutsenõukogu otsusega 2011. aasta novembris. Esimene kutse taotlemise voor toimus aastal 2012, detsembris ning kutsetunnistused väljastati 2013. aasta jaanuaris. Reeglina toimub kutse andmine kaks korda aastas, aga 2020. aastal leidis see aset erandlikult ühe korra (Kultuurikorraldaja kutse 2022).

Kutse arendamiseks teeb ERMÜ koostööd järgmiste asutustega: SA Kutsekoda, Eesti Rahvakultuuri Keskus, TÜ Viljandi Kultuuriakadeemia, Kultuuriministeerium. Samuti on partneriteks kohalikud omavalitsused ja teised valdkonnaga seotud asutused. Koostöös Eesti Rahvakultuuri Keskusega on välja töötatud kultuurikorraldaja täienduskoolituste õppekava, mis põhineb 4. kutsetaseme kompetentsidel. Eesti Rahvakultuuri Keskus pakub ka koolitusi, mis valmistavad ette 6. taseme kultuurikorraldaja kutse taotlemiseks (Kultuurikorraldaja kutse 2022). Eesti Rahvamajade Ühingu kutse andmise korraldaja Reet Suurkase (2020: 36) hinnangul on koolitused menüükaardid, millele viitab 2019. aasta koolitusgrupi ülikiire täitumine. Sealjuures on enamus koolitusel osalenutest uued kultuuritöötajad, kellest vaid vähestel on erialane väljaõpe. Huuse (2017: 50) uurimistulemused näitavad, et Rahvakultuuri Keskus on kohalike omavalitsuste kultuurikorraldajate poolt eelistatuimaks erialaste koolituste pakkujaks.

Kutse andmisega tegeleb 10-liikmeline Kultuurikorraldaja kutsekomisjon, mis on kutse andja poolt kutse andmise neutraalsuse kindlustamiseks moodustatud ning mille koosseisus on valdkonna asjatundjad, koolitajad, tööandjad, töötajad, kutse- ja erialaliitude esindajad (Kultuurikorraldaja kutse 2022). Kultuuri Kutsenõukoja poolt kinnitatud kutsekomisjoni volitused vältavad kuni kutse andja kutse andmise õiguse kehtivuse lõppemiseni.

Kutsekomisjoni liikmeskonnas tehakse muutusi juhul, kui liige vahetab töökohta või esitab komisjonist väljaarvamiseks avalduse (ERMÜ kutse ... 2022).

Kultuurikorraldaja kutse andmine toimub vastavalt kompetentsusnõuetele. Kutse taotlemiseks on vaja esitada avaldus, isikut tõendava dokumendi koopia, tõendid hariduse ja erialase ettevalmistuse kohta, vormikohane portfoolio ja kinnitused kutse taotlemisega seotud dokumentide kohta (ERMÜ kutse ... 2022). Kutse andmisel rakendatakse hindamismeetoditena eneseanalüüsi, vestlust ning ainult vajadusel kirjalikku ülesannet või testi. Eneseanalüüs tuleb esitada portfooliona, milles tutvustatakse erialast tööd ning millele võib lisada pildilist ja videomaterjali. Vestluses selgitatakse välja taotleja teadmised ja arusaam kultuuritöö protsessidest ja tegevustest (ERMÜ kutse... 2022). Aluseks võttes eelpool viidatud dokumenti, visualiseerisin kultuurikorraldaja kutse taotlemise kaks etappi (Joonis 1).



Joonis 1. Kultuurikorraldaja kutse taotlemise etapid

Hindamisstandard käsitleb üksnes portfooliot ja vestlust. Portfoolio abil saab kutse taotleja anda ülevaate oma senisest kultuuritegevusest ning selle kaudu kirjeldada ja analüüsida oma tegevust. Portfoolio peab sisaldama taotleja elulookirjeldust, kultuuritöö alaste õpingute, tegevuste ning tunnustuste ja auhindade loetelu (Hindamisstandard 2019).

Hindamiskomisjon vaatab portfoolio läbi enne vestlust. Selle käigus valmistavad komisjoni liikmed ette täpsustavad küsimused. Vestluse sisu on kutse taotleja senise tegevuse ja portfoolio kohta. Vestlust viivad läbi vähemalt kolm hindamiskomisjoni liiget (Hindamisstandard 2019).

Kutsekomisjon otsustab hindamistulemuste põhjal kutse andmise või mitteandmise ja kutse andja edastab antud informatsiooni koos põhjendusega kirjalikult taotlejale. Hindamisprotsessi kohta on õigus esitada kaebus või vaidlustada kutse andmist või mitteandmist halduskohtumenetluses (ERMÜ kutse ... 2022).

ERMÜ on alates 2012. aastast väljastanud kokku 90 kutsetunnistust. Nendest 16 on olnud kutsete taastaotlemine või kutsetaseme tõstmine. Seega on kokku esmakordseid kutsetunnistuse väljastamisi olnud 74 ja 9. mai 2022 seisuga on 50 kultuurikorraldaja kutsetunnistust kehtivad (Tabel 4).

Tabel 4. Kultuurikorraldaja kutsetunnistuste väljaandmine ERMÜ poolt, tk

Aasta	Tase III /IV	Tase IV/VI	Tase V/VII	Kokku väljastatud kutsetunnistused	nendest taastaotlejad/tasemetõstjad	09.05.2022 kehtivad kutsetunnistused
2012	2	2	2	6	0	0
2013	6	5	0	11	0	0
2014	3	2	0	5	0	0
2015	1	2	0	3	0	0
2016	0	3	1	4	0	0
2017	5	7	2	14	2	3
2018	4	2	0	6	0	6
2019	4	6	0	10	4	10
2020	6	2	1	9	2	9
2021	3	16	3	22	8	22
Kokku	34	47	9	90	16	50

Allikas: Suurkask e-kiri autorile, 01.02.2022

Aegade jooksul on kultuurikorraldaja kutsetasemed muutunud. Enne 2013. aastat olid kutsetasemeteks: kultuuritöötaja, tase 3; kultuuritöö spetsialist, tase 4; kultuuritöö juht, tase 5. Samas on kultuuritöötaja kutsetasemeid olnud kokku kogu aeg kolm. Kõige rohkem on välja antud keskmise taseme ehk praeguse 6. kutsetaseme tunnistusi. Kõige vähem on välja antud kõrgeima taseme (praegu 7. tase) kutsetunnistusi.

3. METOODIKA JA EMPIIRILINE MATERJAL

Järgnevalt annan ülevaate empiirilise materjali kogumise meetoditest. Kirjeldan valimi moodustamise põhimõtteid, informante ja loetlen töös kasutatud andmete analüüsimeetodeid.

3.1. Andmekogumine

Andmete kogumiseks kasutasin nii kvalitatiivset kui kvantitatiivset meetodit. Kvalitatiivseks meetodiks valisin intervjuu. Koostasintervjuu küsimused (Lisa 1), mis jagasin kolme gruppi. Esimeses osas olid küsimused, mis puudutasid kutse taotlemise ettevalmistust, teises osas küsimused taotlemisprotsessist ja kolmandas osas küsimused muutustest tööl ja tööandja ning kolleegide suhtumisest pärast kutsetunnistuse saamist. Intervjuu küsimused on üles ehitatud poolstruktureeritud intervjuu põhimõttel (Lepik et al., 2014), mis tähendab, et intervjuu käigus ei pea küsimuste järjestusest alati rangelt kinni pidama ja intervjuueerija võib esitada intervjuueeritavale täpsustavaid küsimusi. Kõik intervjuud viisin läbi Zoomi keskkonnas. Intervjuud toimusid ajavahemikus 8.-15.02.2022. Intervjuueeritavad lubasid intervjuud Zoomi keskkonnas salvestada.

Kvantitatiivseks meetodiks valisin ankeetküsitluse. Selle kasuks otsustasin peamiselt sel põhjusel, et soovisin koguda informatsiooni paljudelt respondentidelt. See andmekogumismeetod osutus kõige otstarbekamaks vahendiks, millega koguda andmeid üle Eesti töötavalt kultuurikorraldajatelt. Ankeetküsitluse „Kultuurikorraldaja kutse taotlemine” koostasintervjuude vastustest esiletõusnud probleemidest. Ankeet jaguneb kolmeks osaks: esimene sisaldab küsimusi objektiivsete tunnuste (sugu, vanus, elukoht maakonna täpsusega) kohta, teine osa koosneb küsimustest kultuurivaldkonnas töötamise kohta (millises sektoris vastaja töötab, mitu aastat on staaži). Kolmas osa koosneb küsimustest kutse taotlemisest (kas vastaja omab kutset, mis põhjustel taotlemine toimus jne). Lähemaks vaatluseks leiab küsimustiku töö lisast (Lisa 2).

Küsitluse andmeid kogusin tarkvaras Google Forms loodud ankeetküsimustiku abil. Pilootturing toimus perioodil 16.-18.02.2022 ning selle käigus andis küsimustikule tagasisidet neli inimest, muudatusettepanekuid ei tehtud. Tagasisides oli kirjas, et aega küsimustiku täitmiseks ei kulunud nii palju (hoiatasin sissejuhatava tekstis, et küsimustiku

täitmise võtab aega umbes 15 minutit). Otsustasin sissejuhatavas tekstis küsimustiku täitmiseks prognoositavat aega (15 minutit) mitte muuta, sest neil vastajail, kellel kultuurikorraldaja kutset pole, oligi vähem küsimusi vastata. Kuna olid ka avatud küsimused, siis sõltus see suuresti vastajast, kui põhjalikult sooviti vastust kirjutada. Põhiküsitluse viisin läbi perioodil 18.02.- 03.03.2022.

Uuringu läbipaistvuse huvides tutvustasin ma ennast ning uuringu eesmärki kõigile osalejatele. Vältimaks eetiliste probleemide tekkimist, tagasin vastajatele anonüümsuse ning garanteerisin, et nende isikuandmed ei jõua kolmandate osapoolte kätte. Kogu uuringut puudutava info edastasin vastajatele ankeetküsitluse sissejuhatuses ja intervjuueeritavatele intervjuu alguses suuliselt.

3.2. Valim

Minu uuringu sihtgrupiks olid Eesti kohalikes omavalitsustes töötavad kultuurikorraldajad. Intervjuude läbiviimiseks moodustasin valimi lähtudes representatiivsuse põhimõttest. Kuna mulle usaldati aastatel 2012-2021 kultuurikorraldaja kutsetunnistuste saanute nimekiri (Suurkask e-mail. 2022), siis sain moodustada tõenäosusliku valimi, teostasin süstemaatilise väljavõtu (Rämmer 2014). Intervjuudeks valisin välja üheksa kultuurikorraldaja kutset taotlenud kultuurivaldkonna töötajat. Soovisin respondentideks erineva kutsetasemega kultuuritöötajaid, sellepärast on valimis kolm 4. kutsetasemega, kolm 6. kutsetasemega ja kolm 7. kutsetasemega kultuurikorraldajat. Kõigist kolmest erinevast kutsetaseme omandanud kultuurikorraldajatest tegin omakorda süstemaatilise väljavõtu: noorim, vanim ja keskmise vanusega kutsetaotleja. Intervjuu käigus selgus, et intervjuueeritavate töökogemus valdkonnas on väga erinev: 3 kuni 42 aastat (Tabel 5).

Tabel 5. Andmed intervjueeritavate kohta

Kood	Sugu	Kutsetase	Amet	Töötab 2022 kevadel valdkonnas	Omab 2022 kevadel kehtivat kutsetunnistust	Tööstaa z valdkonnas, aastat	Intervjuu toimumise aeg
E1	Naine	VI	juhataja	Jah	ei	29	08.02.2022
E2	Naine	VII	direktor	Jah	jah	23	08.02.2022
E3	Naine	VII	direktor	Jah	jah	10	09.02.2022
E4	naine	VII	juhataja	Jah	jah	42	10.02.2022
E5	mees	IV	juhataja	Jah	jah	10	10.02.2022
E6	naine	VI	juhataja	Ei	jah	32	11.02.2022
E7	naine	IV	juhataja	Ei	ei	3	13.02.2022
E8	naine	IV	juhataja	Jah	jah	4	14.02.2022
E9	naine	VI	juhataja	jah	jah	14	15.02.2022

Küsitluse läbiviimiseks kasutasin lumepallivalimit. Eesti Rahvakultuuri Keskuse andmebaasi järgi on Eestis 339 rahvamaja, maakondade lõikes majade arvu näeb tabelist 6. Saatsin küsimustiku 18.02.2022 Eesti Rahvamajade Ühingu esinduskogu liikmetele ja asendusliikmetele palvega edastada see maakonnas töötavatele kultuurikorraldajatele. Esinduskogusse kuuluvad maakondade esindajad, nende nimed ja kontaktid on leitavad internetist (Eestimaa Rahvamajade Ühingu koduleht). Kuna mul on tutvusringkonnas arvukalt kultuurikorraldajaid, siis jagasin küsimustikku samal päeval internetis, Facebooki isiklikult kontolt. 20.02.2022 saatsin küsimustiku 2021. aastal Eestimaa Rahvamajade Päeval osalenud rahvamajadesse ning 27.02.2022 saatsin küsimustiku Eesti Rahvakultuuri Keskuse maakondlikele rahvakultuuri spetsialistidele, palvega see maakondades rahvamajadele edastada.

Tabel 6. Küsitluse valim

Maakond	Rahvamajade arv	27.02.2022 vastanute arv	08.03.2022 vastanute arv	Vastamismäär (%)
Harjumaa	48	18	18	38
Hiiumaa	6	0	1	17
Ida-Virumaa	30	8	8	27
Jõgevamaa	23	11	12	52
Järvamaa	16	1	15	94
Läänemaa	13	0	1	8
Lääne-Virumaa	24	6	6	25
Põlvamaa	41	4	7	17
Pärnumaa	14	10	12	86
Raplamaa	20	5	14	70
Saaremaa	11	3	3	27
Tartumaa	31	11	15	48
Valgamaa	11	7	9	82
Viljandimaa	25	23	24	96
Võrumaa	26	14	16	66
KOKKU	339	121	161	48

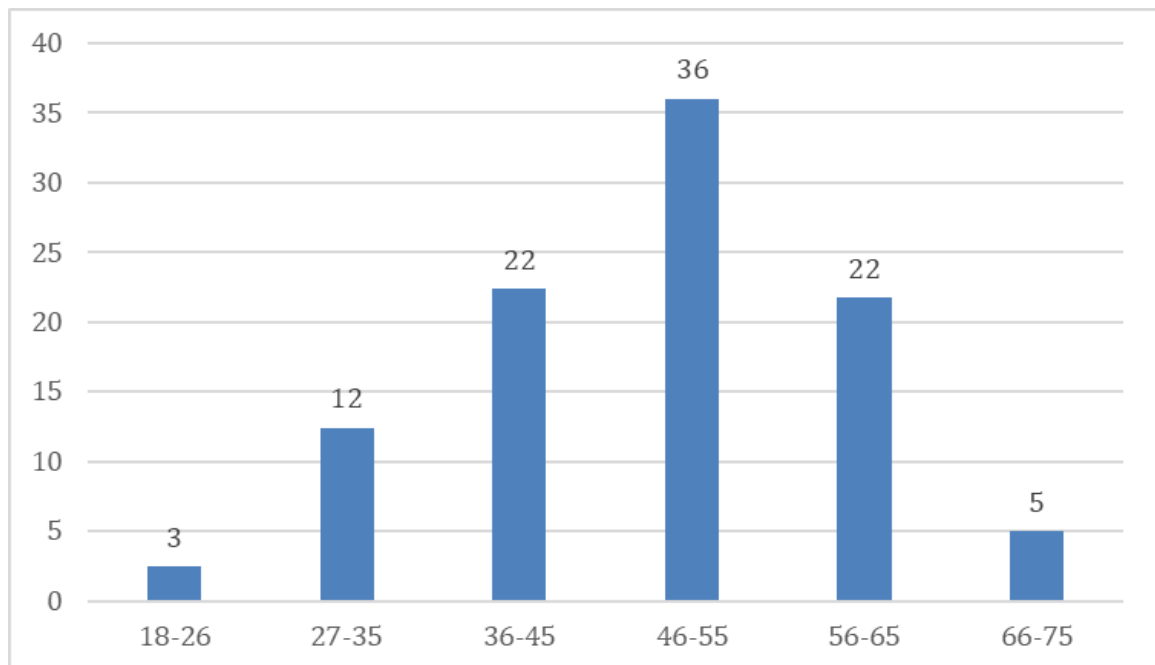
Tabelis 6 on näha, et pärast eelpool kirjeldatud kirja saatmist laekus lisaks 40 vastust.

Maakonniti on vastanute arv väga erinev. Kõige enam vastuseid laekus Viljandimaalt ja kõige vähem Lääne-, Hiiu- ja Põlvamaalt.

Viisin küsitluse läbi ainult eesti keeles ja internetikeskkonnas, pakkumata alternatiivseid võimalusi uuringus osalemiseks. Kokku vastas küsitlusele 161 inimest. See teeb küsitlusele vastamise määraks 48%. Magistritöö autorina pean vastamismäära heaks ja analüüsi läbiviimiseks ning tulemuste üldistamiseks piisavaks.

161st vastanust 86% moodustasid naised (138) ning 14% (23) mehed. Seega on naised vastajate seas selges ülekaalus. Vastajate proportsionaalne suhe meeste ja naiste vahel oli ootuspärane, sest ka kutse taotlejatest 11% on mehed ja 89% naised.

Küsimustikule vastajatest kõige suurema osa 36% (58) moodustasid vanusegruppi 46-55 kuuluvad kultuurikorraldajad. Võrdselt 22% moodustasid 36-45 aastased ja 56-65 aastased. 27-35 aastased 12%. 66-75 aastased 5% ja kõige vähem 18-26 aastased 3% (Joonis 2).



Joonis 2. Küsimustikule vastajate vanuseline jaotus, %

3.3. Andmeanalüüs

Uuringu tulemuste analüüsimiseks kasutasin nii kvantitatiivset kui ka kvalitatiivset meetodit. Enne intervjuude analüüsi läbiviimist transkribeerisin intervjuud. Selleks kasutasin TTÜ Küberneetika Instituudi foneetika- ja kõnetehnoloogia laboris väljatöötatud veebipõhist kõnetuvastuse programmi (Alumäe & Tilk 2018). Laadisin intervjuude helisalvestised nimetatud programmi, mis väljastas kõnetuvastuse tekstifailid. Tekstide kontrollimiseks ja vigade parandamiseks kuulasin helifailid üle ja tegin selle põhjal transkriptsioonides korrigeerimisi.

Intervjuude tekstide sisu analüüsimiseks on sobilik kasutada kvalitatiivset sisuanalüüsi. Nimetatud meetod annab võimaluse tekstide sisu põhjalikumaks uurimiseks. Mina võrdlesin kõrvuti üheksat analüüsivat teksti ning kasutasin vastuste erinevuste ja ühisosa leidmiseks horisontaalset analüüsi. Antud meetod loob võimaluse suuremaks üldistatavuseks võrreldes juhtumipõhise analüüsiga ning tänu sellele on võimalik välja selgitada läbivad esiletõstetud teemad (Kalmus, Linno & Masso 2015).

Valikvastustega küsitluse vastuseid oli võimalik analüüsida kvantitatiivset meetodit kasutades. Selleks leidsin vastusevariantide esinemissagedused ja kujutasin need tabelites ja joonistel. Avatud küsimuste vastuste analüüsimiseks rakendasin kvantitatiivset sisuanalüüsi

(White & Marsh, 2006). Selleks jaotasin vastused sisu alusel kategooriatesse ning leidsin kategooriate esinemissagedused.

Intervjuude analüüsi tulemused esitan käesoleva töö neljandas peatükis ja küsitluse analüüsi tulemused viiendas peatükis.

4. INTERVJUUDE ANALÜÜS

Teostasin analüüsi üheksa intervjuu baasil. Tõin välja olulised tunnusjooned ja sarnased kogemused ning kirjeldasin erinevusi.

4.1. Kutse taotlemise põhjused

Kultuurikorraldaja kutse taotlemise põhjuseks osutusid intervjuu tulemuste põhjal **soov tagasisidet saada oma pädevusele, oma pädevuse tõestamine, eneseareng, iseenda proovile panek, teiste kutsetaotlejate eeskuju ja kohaliku omavalitsuse soovitus.**

Intervjuudest selgus, et kutse taotlemisega saadakse tagasisidet oma pädevusele. Seda peeti oluliseks, sest sellega suureneb enesekindlus ja teadmine, et ollakse suutelised kultuurikorraldaja tööd tegema. “Et ikkagi oleks nagu omal parem tunne, sest et ma ei ole seda õppinud. Annab ikkagi mingit kindlust, et ikkagi sa nagu teed õiget asja ja siis jagad seda asja.” (E5) Veel toodi pädevusele tagasiside saamise juures välja, et taheti saada teada, millisel tasemel kultuuritöötaja ollakse. “Kuidas öelda, et sa oled mingil levelil, et selles oma professionis, et siis sa tead noh, mis, järgu mees nii-öelda oled.”(E3)

Osadel juhtudel oli tegemist intervjuueeritavatega, kes ei olnud kultuurialase haridusega. Siis oli kutse taotlemise motiiviks soov iseendale ja ka teistele tõestada, et ta on pädev seda tööd tegema.

Aga ma olin tegelikult hoopis ärivaldkonnast tulnud, et ma läksin seda tegema selleks, et ma tahtsin tõestada iseendale ja võib-olla ka mõnele teiselegi, et kes sa selline üldse oled. Sellepärast, et iseendale ja teistele tõestada, et mul on mingisugune paber ette näidata, et mul on õigus seda tööd teha. (E8)

Selline pädevuse tõestamise motiiv eksisteeris ka juhul, kui inimene oli pikemat aega kultuurivaldkonnas töötanud, kuigi oli teise erialase haridusega. Oma pädevuse tõestamise juures rõhutas üks kultuurikorraldaja (E6), et see oli oluline eelkõige temale endale. Kui ta tajub oma teadmisi ja oskusi ning nende väärtust, siis selle tulemusena ta ise väärtustab oma tööd rohkem. Siiski toodi oma pädevuse tõestamise juures välja ka selle olulisust teistele, viidates võimalusele, et kui vallavalitsus vahetub, siis võib olla kutsesest kasu.

Kuus intervjueeritavat, 67% valimist, nimetasid kutsetaotlemise põhjusena enesearengut. Märgiti, et taotlemiseks osaleti koolitustel, koostati portfoolio. Neid tegevusi peeti arendavateks ja vajalikeks ning rõhutati kultuurikorraldaja elukestva õppe tähtsust.

Kutse taotlemise kohta toodi veel välja, et see on iseenda proovile panek: kas ma saan hakkama? Selgus, et mõnele kultuurikorraldajale meeldib väljakutsena oma teadmisi, oskusi ja vilumust hinnata lasta. “Kategooria omandamise põhjuseks [...] on nagu hasart, mulle meeldib eksamit teha ja iseenda proovile panek, natuke värskendada.” (E4)

Kutse taotlemisele aitas kaasa ka teiste kutsetaotlejate eeskuju. See tekitas kambavaimu ning ühiselt oli kutse taotlemine meeldivam protsess. “Kuna siis [...] piirkonna kõik rahvamaja juhatajad olid seal koolitusel koos, siis meil oli mõte, et me läheme kõik koos ja teeme selle kutse siis ära.”(E5)

Ühe kultuurikorraldaja intervjuust selgus, et kohalik omavalitsus hakkas talle soovutama kultuurikorraldaja kutse olemasolu. Selle juures oli oluline asjaolu, et ta töötas kultuurikorraldajana mittetulundusühingus, mis pakkus omavalitsusele kultuuriteenust. Samas otsesõnu teda kutset omandama ei kohustatud ja anti isegi mõista, et nad ei sunni teda kutset taotlema.

Ühest intervjuust peegeldus, et kutse taotlemist ei võetud esialgu kuigi tõsiselt, kuna puudus selge arusaam, milline on kutsest saadav kasu. Intervjueeritav läks aga kutse taotlemise ettevalmistuskursusele, et saada rohkem teada kultuurikorraldaja kutsest ning kogu protsess lõppes kutse saamisega.

Taotletava kutsetaseme valikut mõjutavateks teguriteks osutusid **pädevusnõuded, koolituselt saadud info kutse kohta, kolleegide soovitused, soov saada kõrgem kutsetase.**

Kutse taotlemise juures vaadati kutsestandardis olevaid pädevusnõudeid ning võrreldi neid enesehinnangulise pädevusega ning selle põhjal langetati otsus, milline kutsetase oleks sobiv. Üks intervjueeritav kirjeldas (E9), kuidas pärast pädevusnõuetega tutvumist otsustas ta valida madalama kutsetaseme kasuks, võrreldes sellega, mis oli tema esialgne ettekujutus, kuna ta sai aru, et ta ei vasta kõrgema taseme nõuetele. Taseme valikut mõjutas ka töökogemuse puudumine, kuivõrd üks algaja kultuurikorraldaja (E8) leidis, et vähese kogemuse tõttu sai ta pädevusnõuete alusel aru, et kõrgemad kutsetasemed ei ole talle jõukohased. Samuti oli võrdluses pädevusnõuetega oluline haridus, et erialase hariduse puudumine soodustas valikut madalama taseme kasuks.

Mul ei olnud ju midagi, noh, ütleme, et oleks mul olnud vastav haridus või suured kogemused, loomulikult ma ei hakka ju sellest tipust pihta, eks ole, võtsin nagu selle kõige väiksema esialgu. (E7)

Üks kultuurikorraldaja langetas otsuse taotletava kutsetaseme kohta Eesti Rahvakultuuri Keskuse poolt korraldatud koolitusel osaledes. Esialgu puudus tal selge arusaam, millise taseme kutse kasuks otsustada, kuid ta pigem kaldus kuuenda kutsetaseme poole. Koolituse käigus sai ta rohkem teavet kutsetasemete kohta ning siis leidis, et ikkagi soovib seitsmendat kutsetaset, mille ta ka lõpuks sai.

Üks intervjuueeritav kirjeldas, kuidas tema valikut mõjutasid kolleegilt saadud soovitusel. Võimalik, et ta ise oleks valinud madalama kutsetaseme, aga talle öeldi, et madalama taseme kutsel ei ole mõtet, et tuleks võtta kõrgeim kutsetase, mille omandamine on jõukohane. Selline soovitus julgustas valima kõrgemat taset.

See [...] ütles ka, et mul ei ole mõtet alustada sealt pihta, kust ei ole vaja alustada. Neljandat [...], see on nagu mõttetu nagu mitte pahas mõttes mõttetu, aga lihtsalt et see ei anna midagi. [...] kuuendast sai muidugi seitsmes- see oli enda jaoks ikka täielik eesmärk. Sellepärast et ma leidsin, et vastan nagu nendele kriteeriumitele. Algselt ma olin tagasihoidlik. Et, aga kui ma olin endale selgeks teinud, millised on seal need eeldused, mis kriteeriumid on, siis ma vaatasin, et noh, et see olengi nagu mina, et noh, miks ma siis ei võiks nagu taotleda. (E3)

Ühe kutse taotleja seisukohaks oli, et kui ta üldse kutset hakkab taotlema, siis soovib ta kindlasti kõrgeimat taset. Et kutse taotlemine on niigi pingutus ja madalama taseme nimel ta ei näinud selleks mõtet, eriti kui ta arvestas oma vanust ja staaži. “Ja kui öeldakse, kui varastada, siis miljon ja võtta, siis vaata kõige kõrgem.” (E4)

Kutse taotlemisest tööandja teavitamise põhjuseks olid tööandja soovitus, tööandjale aruandmine on tavapärane, kulude hüvitamine.

Kui tööandja oli soovitanud kutset taotleda, siis oli igati loogiline, et kultuurikorraldaja andis teada, kui ta hakkas kutse omandamisega tegelema. Tööandjale oma tegevusest teavitamine oli intervjuueeritava väitel tavapärane praktika ning seetõttu kutse taotlemisest teavitati nagu teistest tegevustest.

Meil on nagu juhatus [...], siis ma neile ikkagi ütlen, kuhu ma lähen ja kuna mulle [...] meeldib ikkagi õppida, siis ma olen igasugustele kursustele läinud ja saanud vabad käed. Kui ma nüüd seda kutset tegema läksin, siis ma ütlesin neile. Nad vaid küsisid mu käest, et meie sind ei sunni selleks. (E2)

Sellise aruandluse tavapärast selgitati ka heade suhetega ülemusega ja toimiva meeskonnaga. Kahes intervjuus märgiti, et kutse taotlemisest teavitamise põhjus oli soov, et tööandja hüvitaks kutse taotlemisega seotud kulud. Nagu intervjuudest selgus, siis tööandja seda ka tegi. Kutsekoolituse tasumist tööandja kulul põhjendati sellega, et selline koolitus oli tööga otseselt seotud.

Kutse taotlemisest tööandja mitteteavitamise põhjuseks olid, et **ei tulnud selle peale, ülemuste vahetumine, tööandja vähene huvi kutse suhtes, negatiivsed suhted tööandjaga.**

Üks intervjuueritav kirjeldas, kuidas kutse taotlemise perioodil toimus haldusreform ja sellega seoses vahetus tal ülemus ning omavalitsuses olid segased ajad. Kuna soov kutset taotleda oli suur, siis tasus ta taotlemiseks nõutud summa isiklikult pangakontolt.

Aasta 2017 oli see aeg, kui vallad ühinesid. Ja siis need ülemused vahetusid sellel ajal. Kevadel sai küll taotleda, aga siis juba oli niisugune päris segane olukord, nii et ma ülemust ei teavitanud, et ma taotlen. Maksin selle [...] tasu ise. (E5)

Kui kultuuritöötaja teadis juba ette, et tööandjal ei ole erilist huvi, et kultuuritöötaja kutse omandab, siis ei peetud seetõttu ka vajalikuks sellest tööandjat teavitada. Sellega seoses märgiti, et tööandja poolne huvi oleks võinud olla suurem. Mitteteatamist põhjendati ka suhete halvenemisega tööandjaga, et sellises olukorras ei nähtud mõtet sellest teada anda.

Siiski teavitati osadel juhtudel tööandjat kutse taotlemisest alles siis, kui kutsetunnistus oli kätte saadud. Selle eest saadi vallavanemalt verbaalselt kiita, kuid tunnustus jäi tagasihoidlikuks ja muid tagajärgi sellega ei kaasnenud.

Kutse taastaotlemise põhjuseks olid intervjuude põhjal **eneseareng, eneseanalüüs, teiste kultuuritöötajate poolt kutse taotlemine, soov mitte kutsest ilma jääda, taastaotlemise lihtsus.**

Sarnaselt kutse taotlemisega olid ka taastaotlemise motiivideks eneseareng ja eneseanalüüs. Selles nähti võimalusi oma teadmisi täiendada ja uuendada ning samuti saada ülevaade oma tegevustest ja pädevustest.

[...], käin kursusel teist aastat järjest. Mul üks kultuurikorraldaja täiendkursus oli tehtud, läksin järgmisele, sest et need koolitused [...] annavad nagu särtsu ja jälle uut mõtet sellele asjale juurde. (E5)

Otsust kutset uuesti taotleda mõjutas teiste kultuurikorraldajate poolt kutse taotlemine. Selle kohta intervjuueritav selgitas, et alguses ta oli oma omavalitsuse ainuke kultuurikorraldaja kutsega töötaja. Järgnevatel aastatel omandasid samas omavalitsuses kutse ka mitmed kolleegid. See tekitas tunde, et ka tema peaks oma kutset uuesti taotlema, sest ta ei soovinud olla ilma kehtiva kutsetunnistusega samal ajal, kui paljudel teistel on kutse olemas.

Kui kutse oli juba korra omandatud, siis ei soovitud sellest ilma jääda. Selle juures mängis rolli asjaolu, et kutse taastaotlemist peeti lihtsaks. “Ja lihtsalt see, et nagu naljakas oleks

kutse lihtsalt endal lasta ära kaduda, samas kui see taastaotlemine ei ole üldse keeruline.“ (E9).

Kutse taastaotlemise lihtsusega seoses märgiti veel, et kui kultuurikorraldaja on ennast regulaarselt täiendanud ning valdkonnas töötanud ja kogemust omandanud, siis on taastaotlemine lihtne. See on sisuliselt oma tehtud tööst teada andmine ja seetõttu peetakse loomulikuks, et kutset soovitakse pikendada.

Kutse taastaotlemisest loobumise põhjusteks osutus **materiaalse kasu puudumine**. Kui kultuurikorraldaja sai aru, et kutse omandamisele ei järgnenud palgatõus, siis see mõjutas teda otsustama kutset tulevikus enam mitte uuesti taotleda. Selle juures ta tõi välja, et kutsetunnistusest ei olnud kasu kõrgema töötasu saamisel.

Ma ei ole sellepärast taastaotlenud, et see ei andnud mulle mitte midagi juurde. [...] vallavanem ütles jah, tubli, aitäh ja see oli kõik, et noh, polnud nagu motivatsiooni kuna praegu ei ole ju meil üldse mingeid kindlaid palgatasemeid. See sõltub kohalikust omavalitsusest kuidas nemad hindavad kultuuritegemist ja millised on nende võimalused töötasu maksta. (E1)

4.2. Kutse taotlemise protsess

Kutse taotlemise protsessi juures kirjeldati, et **alguses tajuti seda keerulisena**, kuid aja jooksul selgus, et **tegelikult on kutse taotlemine lihtsam**.

“Tähendab, et kuidas ma nüüd ütlen. Ilmselt inimesed kardavad seda, et on keerulisem, kui see tegelikult on. Et kui sellele nagu otsa vaatad, siis seal ei ole mingit tohutult keerulist asja.” (E7) “No eks see alguses tekitas hirmu, sest mul ei olnud õrna aimugi, kuidas see välja näeb.” (E8)

Esialgu esines **teadmatust** taotlemise protsessi osas. Teadmatust süvendas COVID-19 pandeemia. “Ja siis oli just see koroona ka, et siis ei olnud selge, et kas minna kohapeale või? Lõpuks oli ikkagi netipõhine. Et just see segadus, et kuidas asi toimub.” (E8) Samuti ei osatud oodata, mida vestluse käigus võidakse küsida. Selle koha märgiti, et kui kutset taastaotleda, siis on teadlikkus juba palju suurem ning on parem ettekujutus, mis ees ootab.

Kutse taotlemise protsessi kirjeldati ka **lihtsalt teostatavaks**. Lihtsuse tagab protsessi arusaadavus ja info jagamine.

Kõik küsimused, mida seal küsitakse, on lahti kirjutatud ja ka seal komisjonis käimine ei ole midagi sellist, mida peaks paaniliselt kartma. Ongi see, et kuidagi sa oled kultuuris olnud, [...] sellest rääkida on pigem nagu tore. (E9)

Kuna alguses arvati, et kutse taotlemine on raske, siis sellest tulenevalt **esines kartus ebaõnnestumise ees**.

Ma mõtlesin kogu aeg, et kas ma jõuan seda teha. Kui [...] rääkis, kuidas ta ööde kaupa on üleval ja kuidas ta peab kirjutama ja mitu ööd, mitu nädalat on kõik selle peale läinud ja ta tegi sellest minu jaoks nagu sihukse hirmuäratava asja, ma mõtlesin, et issand jumal, mul ei ole nii palju aega, et ööd ja päevad üleval olla ja siis kirjutada. Ja siis ma mõtlesingi, et ma ei tea, kas ma hakkam seda tegema? Ja kui ma seda praegu täidan ja teen, siis ma ütlen, et seda võiks teha iga inimene. (E2)

Kutse taotlemise juures toodi välja, et see nõuab **järelemõtlemist** oma tegevuse üle.

“Noh, eks kõigepealt tuli järele vaadata, mis siis küsitakse, mida eeldatakse. Tuli natuke järele mõelda ja tuli natuke pabereid tuhnida ja otsast täita neid asju, tookord olid niimoodi [...]” (E4)

Taotlemist **võrreldi eksamiga**, kuid samas märgiti, et vestlus toimub vabamas vormis.

No tead, see oli nagu eksam. Eks ta on ikkagi põhimõtteliselt ongi nagu eksam, aga noh, ütleme nii, et natukene vabamas vormis. [...] sul on võimalus põhimõtteliselt vestluse käigus ütlemine siis nagu arutleda neid sündmusi tehes või mingit asja kirjeldades. Eksami puhul võtad pileti, pead panema kõik ilma lisavahenditeta, et selles mõttes see kutse taotlemine [...] ütlemine, et ta oli küll eksami moodi. (E2)

Kutse taotlemise juures oli abi **ERMÜ poolsest toetusest**. Selle tulemusena hakati paremini aru saama, mida on kutse taotlemise käigus vaja teha, mistõttu hakati tajuma kogu protsessi lihtsamana. ERMÜ toetus andis jõudu ja motivatsiooni taotlemisega jätkata.

Kutse taotlemist kirjeldati **kasulikuna** selles mõttes, et portfoolio koostamisel saadakse ülevaade oma tegevusest. See ülevaade jääb hiljem alles ja seda saab pärast vaadata. Sellise ülevaate saamine tekitas rahulolutunde, kuna mõisteti oma tegevuse ulatust ja tähtsust.

Lõpuks siis ma pean ütlemata, et ma olin ülimalt rahul, isegi kui seda kaitsmist poleks olnud, oleks olnud ikkagi väga rahul. Oleks olnud väga õnnelik enda üle just sellepärast, et ma tean, mida ma olen teinud, ma tean, mida väärt olen või et ma tean, mille kõigega ma olen hakkama saanud. (E2)

Kutse taotlemist kirjeldati ka **huvitavana**. Selle juures peeti huvitavaks portfoolio koostamist, mis annab võimaluse oma tegevusele tagasi vaadata. Kutse taotlemise juures toodi välja huvitavad koolitused. Koolitusi kiideti nii nende sisu poolest kui ka teiste kultuurikorraldajatega suhtluse ja kontaktide loomise võimalusega seoses. Huvitavaks kogemuseks peeti ka enda pädevuse tõestamist komisjoni ees.

Taotlemise juures peeti keeruliseks **portfoolio koostamist**. Selle juures läheb aega, et koostada oma tegevusest ülevaade ja koguda oma tegevuse kohta materjale. Portfoolioga seoses peeti keeruliseks oma tegevuse dokumenteerimist, kuna tavapäraselt nii palju ei dokumenteerita ega mõelda ka tegevuse olemuse peale nagu portfoolio koostamise jaoks vaja on. Selle juures oli abi igasuguste materjalide säilitamisest.

Aga noh, kuna mul on ka, ma ei tea, kas on niimoodi vanakooli viga võiks, et mul on hästi palju on säilitatud väljalõikeid ajalehtedest ja kõik oma töö kohta niimoodi ja missuguseid materjale. (E4)

Kultuuritöötaja jaoks võib portfoolio koostamisel osutada keeruliseks enda kiitmine ja tugevuste väljatoomine – kõik kultuuritöötajad ei tarvitse olla harjunud seda tegema. Eriti on see harjumatu vanematele kultuuritöötajatele.

Portfoolio koostamise juures peeti keeruliseks teksti koostamist ja sõnastamist. Portfoolio kohta arvati veel, et see on liiga mahukas ja et selle sisu osas esineb kordusi. Tuleb esitada sama materjali mitu korda, kuigi erinevas kontekstis. Sellega seoses avaldati arvamust, et portfoolio ülesanne ei ole kaasaegne ning see vajaks uuendamist.

Selle kõrval peeti keeruliseks ka **vestlust**. Selle juures mitmed intervjuueeritavad väitsid, et mõni komisjoni liige käitus kutse taotleja suhtes ebameeldivalt ja et temaga tekkisid eksami käigus konfliktid.

Mul sellel eksamil tekkis lihtsalt ühe eksamineerijaga väikene selline sõnelus peaaegu. Sest et ta läks nagu oma oma rida pidi minu meelest nii sügavale, et see juba enam ei puudutanud seda valdkonda, kultuuri valdkonda. See tekitas korra tunded, et kas ma olen nüüd õiges kohas? (E8)

Ka teine intervjuueeritav kirjeldas, et tajus vestluse toimumise ajal seda ebameeldivana.

Ja sellest ajast saati on mul tunne, et või tähendab nagu ühe inimese, kutsekomisjoni liikmest tunne, et küll ikka võib [...] öelda. Aga see ongi noh, selles mõttes ma ütlen ausalt, et see [...], mis seal toimus, oli tegelikult õige. Et see ongi selle komisjoni töö. Aga, siis, sellel hetkel tundus nagu, et, miks? Milleks? Kas see on vajalik? See võib-olla on otse ja ausalt öeldud välja. (E5)

Siiski peeti ebameeldivana tunduvate komisjoni liikmete komisjoni kuulumist vajalikuks.

Alati on üks sellest pundist kes [...] on nagu herilane. kes nõelab või nii edasi. Aga noh, [...] see pole nagu õige ja on küsimus: kas see peabki olema selline? Kuidas öelda? Sa peadki, tegelikult me peaksime rohkem teadma, kui me teame, et sellega olen ma nõus ja mul näiteks [...] oli see, kes mind väga-väga põhjalikult küsitles. (E3)

Kutse taotlemise juures oli ühe kultuurikorraldaja jaoks keeruline **ajaplaneerimine**. Selle juures oli ta arvamusel, et peamiselt on temast endast tuleneva probleemiga ning taotlemise toimingute jaoks antavad tähtajad ei ole objektiivselt võttes liiga lühikesed.

Eks ta on noh, mina olen ajaplaneerimise osas selline, [...], et see on siis! Jõuan küll ja siis on ohoo, see on juba homme! Lõpuks selgub, et see oli eile. Eks see on minu kui isiksuse selline [...] suhteliselt nõrk koht. Ma tean, et see nii on, aga iga kord ma nagu paneks ennast niimoodi [...] uuesti proovile. Et ma tahan seda öelda, et tegelikult aega ei ole üldse mitte vähe, nii et kui võtad protsessi normaalselt, et sa teed selleks ajaks ära, siis sa jõuad selle ära teha küll.“ (E3)

Üks intervjuueeritava pidas kõige keerulisemaks **kutsetasemetest arusaamist**. Alguses oli vaja aru saada erinevate tasemete nõuetest, et otsustada, millist kutsetaset taotleda. Tema

arvates oligi see kogu protsessi juures kõige keerulisem, kutse enda taotlemist pidas ta lihtsaks.

Kutse taotlemisega seotud tegevuste ajakuluks oli intervjueeritavatel kahest päevast kuni kahe kuuni. Hinnangud ajakulule on tõenäoliselt ebatäpsed, sest mitmed intervjueeritavad ei mäletanud seda enam täpselt. Pikema ajakulu (1-2 kuud) puhul ei tegeletud sellega kindlasti igapäevaselt.

Ajamahukama tegevusena toodi välja portfoolio koostamine. Sellega tegeleti osade kaupa. "Iga päev ikka natuke tegin ja mõtlesin, keegi vaatas üle." (E7). Portfoolio koostamisel tekkisid pausid, sest vahepeal ei suudetud vajalikke materjale leida.

Et noh, siis ma ka nagu töö käigus mõtlesin, et miks ma kohe ei hakanud tegema, onju! Et vot see ongi seesama asi, et sa ei leia oma asju ülesse lihtsalt. Sa ei tea, kuhu sa nad pannud oled. Sa tead, et nad on sul alles kuskil. (E2)

Samas märgiti, et tulevikus saadakse portfoolio koostamisega ilmselt väiksema ajakuluga hakkama ning kutse taastootlemisel pole dokumentide vormistamine enam nii ajamahukas.

4.3. Kutse saamise mõjud

Kutse saamise mõjudena saab intervjuude põhjal välja tuua **enesehinnangu tõusu, karjääriambitsioonide suurenemise, tööturul konkurentsivõime suurenemise, selgema arusaama kultuurivaldkonnast, parema ülevaate enda arenguvajadustest, muutused kolleegide suhtumises, tööandja poolse tunnustuse.**

Pärast kutse saamist paranes enesehinnang, sest tunti uhkust, et ollakse tõendatud pädevusega kultuuritöötaja. Sellega seoses tunti ennast enesekindlamalt.

Jah, ja oleni kusjuures konkreetset uhke enda üle ja mul on hea meel, et ta on olemas. Enesekindlust ka kindlasti tõstab, sest et kui ma nüüd ükspäev otsustan ära minna, siis ma lähen ikkagi koos selle, dokumendiga. Et, jaa enesehinnangule mõjus positiivselt. (E8)

Ühe intervjueeritava puhul pärast kutse saamist karjääriambitsioonid kasvasid. Tal tekkis julgus kandideerida ametikohale, kuhu ta ilmselt varem ei oleks kandideerinud. Kahjuks ta ei osutunud konkursi võitjaks.

Noh, ma ei tea, kas seda juttu sinna pärast juurde vaja on, aga ma olen nagu pürginud ikka tegelikult nagu natuke edasi oma karjääris. Kandideerisin [...] vallas, kui oli esimest korda väike ühinemine, kandideerisin kultuurispetsialistiks, aga ikkagi valiti keegi teine, ei õnnestunud nagu. (E1)

Samas andis see talle julguse vastu võtta üks teine ametikoht, mida talle pakuti.

Osad intervjuueeritavad tajusid, et kutse olemaolu võis suurendada tema konkurentsivõimet tööturul. Kui kutse omamine ei toonud kaasa palgatõusu praegusel ametikohal, siis intervjuueeritav leidis, et see võib tulevikus aidata kaasa võimalustele uue või parema töökohal leidmisel.

Pigem on see nagu selles suhtes, et ikkagi minu väärtust tööturul on kasvatanud, et kui ma tahaks kuskile edasi liikuda, see kindlasti üldplaanis toob mulle kasu. Kui ka minu tööandja et märka, siis et tead,[...] CV peab alati nagu niimoodi sahtlist võtta olema. (E9)

Üks intervjuueeritav oli arvamusel, et kultuurikorraldaja kutse omamine võimaldas tal saada töökohta.

Ja siis, kuna mul kutse oli olemas, siis ma selle põhjal julgesin nagu kandideerida valda tööle ehk siis valla kultuuri- ja sporditööspsialistiks. Ja ma sain vallas töötada tänu sellele kutsele, ma arvan, sest et see ikkagi tõendas mingit pädevust nii-öelda et üldse sinna nagu saada. (E5)

Kutse saamisel tekkis selgem ülevaade kultuurivaldkonnast. See aitas paremini aru saada, mida on vaja sellel alal arendada. Samuti tekkis parem ülevaade enda arenguvajadustest, st teatakse paremini, mida oleks vaja juurde õppida.

Kutse saamine muutis kolleegide suhtumist sageli lugupidavamaks. Kuus intervjuueeritavat märkisid, et neid tunnustati kolleegide poolt, neid hakati pidama autoriteetsemaks ja kaks neist täheldasid, et nende käest hakati rohkem nõu küsima käima. Positiivse kõrval on olnud ka vastupidist suhtumist, mille korral on kolleegid pidanud kutse saamist mõttetuks. Samuti on esinenud kadedat ja negatiivset suhtumist.

Et talle lihtsalt ei mahu pähe, et kuidas sellise töö eest üldse sai seitsmenda taseme üldse anda? Noh ta on endast nii palju heal arvamusel, et see, mis ma siin teinud olen, see ei ole mitte midagi väärt. (E2)

Kutse saamisele järgnes tööandja poolne tunnustus. “Vallavalitsus andis lilled. Meil töökoosolekul tõusti püsti ja kultuuriosakonna juhataja õnnitles seal.” (E4) Kahjuks ei saanud sellise tunnustuse osaks mitte kõik intervjuueeritud kultuuritöötajad. “Meie vallal on sügavalt ükskõik, ma küll olin selle valla esimene kutsetunnistusega kultuuritöötaja ajaloos.” (E8)

Ühest intervjuust selgus, et kultuurikorraldaja kaotas oma töökohta pärast kutse saamist. Selle juhtumi asjaolud on aga seotud juba varem alanud probleemide ja konfliktidega, et seda on keeruline seostada kutse omandamisega.

Seitsmes intervjuus toodi välja, et kutse saamise järel oodati kasvõi väikest töötasu suurenemist, kuid kahjuks seda ei juhtunud. “Kuigi ma ootasin ka nagu ikkagi väikest sellist palganumbris avaldumist, aga kuna see seda ei olnud, siis siis pidin leppima sellega, et

lihtsalt ise tean.” (E1) Samuti olid ootused tööandaja poolse tunnustamise osas. Samas nähtub kahest intervjuust, et ootused tööandaja reaktsioonile olid madalad või kohati puudusid täiesti.

Üks intervjuueeritav vastas, et ta on hakanud oma tööd rohkem dokumenteerima, et aastate pärast oleks lihtsam taastaotlemiseks valmistuda.

Seda, et ma olen hakanud ikkagi oma asju üles kirjutama, kohe, mitte et ma aasta pärast kirjutatan. [...] Ei, ma teen seda kohe, kui ma olen mingi asjaga hakkama saanud või midagi teinud. Ma panen selle kohe kirja, sest elu näitab ikkagi seda, et kui sa seda kohe ei tee, siis pärast seda enam ei mäleta. Seda olen küll hakanud tegema nagu oma tööaja ülesmärkimist ja puha. (E2)

Veel märgiti, et pärast kutse saamist on hakatud oma tööd rohkem analüüsima, näiteks enda korraldatud ürituste järel hinnatakse, mis oli ürituse juures hästi ja halvasti. Selle kohta arvati, et muutuse on tinginud koolitused, mis on kutse omandamiseks läbitud. “Kutse ju iseenesest midagi ei tee. Selles mõttes, et kui ma seal kutsetunnistuse kätte saan, siis see ei muuda midagi. Inimene ikkagi muutub läbi selle õppeprotsessi, läbi tegevuse.” (E5) Kutse olemasolu iseenesest ei pane inimest teistmoodi tööd tegema.

4.4. Intervjuueeritavate ettepanekud

Kutse populariseerimiseks soovitati ERMÜ-1 teha rohkem teavitustööd. Võiks avalikult anda teada värskest kutse omandanud kultuurikorraldajatest. Selle kohta märgiti intervjuus, et sageli ei teatagi teistes omavalitsustes töötavate kultuuritöötajate puhul, kas ja milline kutsetase neil on. Teavitustööd tuleks teha ka tööandjatele, et nad oskaksid kutsega kultuurikorraldajaid rohkem väärtustada.

Tegelikult võiks see olla nagu rohkem paremini maha müüdnud just igasugustele tööandjatele, kes oskaks seda siis hinnata, et hetkel on see tööandja jaoks nagu mitte midagi. See kas tema töötajal mingisugune kutsetunnistus või haridus on või ei ole, see ikkagi ei mõjuta üldse. (E8)

Paljud intervjuueeritud pakkusid, et oleks vaja tõsta kohalike omavalitsuste juhtide teadlikkust, et nad mõistaksid rohkem kutse tähtsust. Veel arvati, et teavitustöö juures võiks olla paremini selgitatud, mille poolest kutsetasemed erinevad. Võiks olla rohkem selgitatud, et kas kõrgema kutsetaseme saamiseks peab taotleja tegelema teatud ülesannetega nagu turundus või ta peab olema pädev nendega tegelema. Samuti võiks olla paremini välja toodud haridusnõuded.

Kuivõrd kultuurikorraldaja kutse taotlemise juures on probleemiks selle vähene väärtustamine, siis arvasid mõned intervjuueeritavad, et olukord ei muutu enne ega kutset ei

hakata rohkem taotlema, kui kutse olemasolu on muudetud teatud ametikohtadel kohustuslikuks või siis kajastub see töötasus.

Seda kultuurikorraldaja kutset peaks väärtustama ja, aga kuna meil ju omavalitsustes ei kehti need riiklikud palga miinimumnormid ega mitte midagi, sest me oleme ikkagi nagu omavalitsuste tõmbetuules. Nii nagu nii nagu omavalitsus otsustab, nii me palka saame. Tegelikult on see minu arust suur oht, üldse kultuuritöötajate järelkasvu peale mõeldes, sest noor ei tule tööle. (E1)

Kaks intervjuueeritavat avaldasid arvamust, et kutse olemasolu võiks ikkagi kultuuritöötaja töötasu suuruses kajastuda. Mõlemad tõdesid, et omavalitsustel ei tarvitse selleks huvi olla, aga abi võiks siin olla riigipoolsest toetusest. Kui riigilt tuleks osa vahenditest kultuurikorraldajate töötasudeks, siis oleks võimalik riigil määrata ka omavalitsustes töötavate kultuuritöötajatele ühtsed palgamäärad ja siduda nende suurus kutsetasemega.

Üks intervjuueeritav tegi ettepaneku, et tuleks ära kaotada vajadus kutse taastaotlemiseks. Uuesti kutse taotlemine oleks vajalik üksnes kutsetaseme tõstmiseks, kuid mitte olemasoleva kutsetaseme säilitamiseks. Selle juures toodi paralleel haridusega, et haridustaset ei tule uuesti kinnitada. Teine intervjuueeritav leidis, et kui kutse taastaotlemine on ikkagi vajalik, siis oleks selle korda vaja muuta, sellisel juhul peaks see põhinema pigem ülevaate saamisel taotleja tegevusest eelmisel perioodil.

Tegelikult siinjuures ei peaks viie aasta pärast uuesti tegema seda küsitluse värki, vaid näiteks võiks täitsa olla selline vestluste ring või vestlus või mingisugune selline väike [...] ülevaade.[...] et kuidas sinu arvamused näiteks, et kui sa võrdled nagu seda eelmist perioodi ja mis on sinu jaoks muutunud ja mis sa tunnend.[...], et milles sa oled saanud paremaks, tugevamaks ja kogenumaks [...]. (E3)

Üks intervjuueeritav (E2) avaldas arvamust et kutse andmise juures võiks võtta arvesse kultuuritöötaja tegevust laiemalt. Võiks väärtustada tema osalemist vabatahtlikus tegevuses, samuti tegelemist tööülesannetega, mis otseselt kultuurikorraldaja ameti juurde ei kuulu.

Kutse andmise vestluse kohta tehti ettepanek, et komisjoni poolt esitatavad küsimused oleksid tihedamalt seotud kultuurikorraldaja sisulise tööga. Küsimused võiksid olla suunatud ka tema motivatsiooni ja töötahte väljaselgitamiseks. Samuti võiks rohkem küsida kutse taotlejate arvamust aktuaalsetele probleemidele. Vähem võiks olla küsimusi seadusandluse kohta.

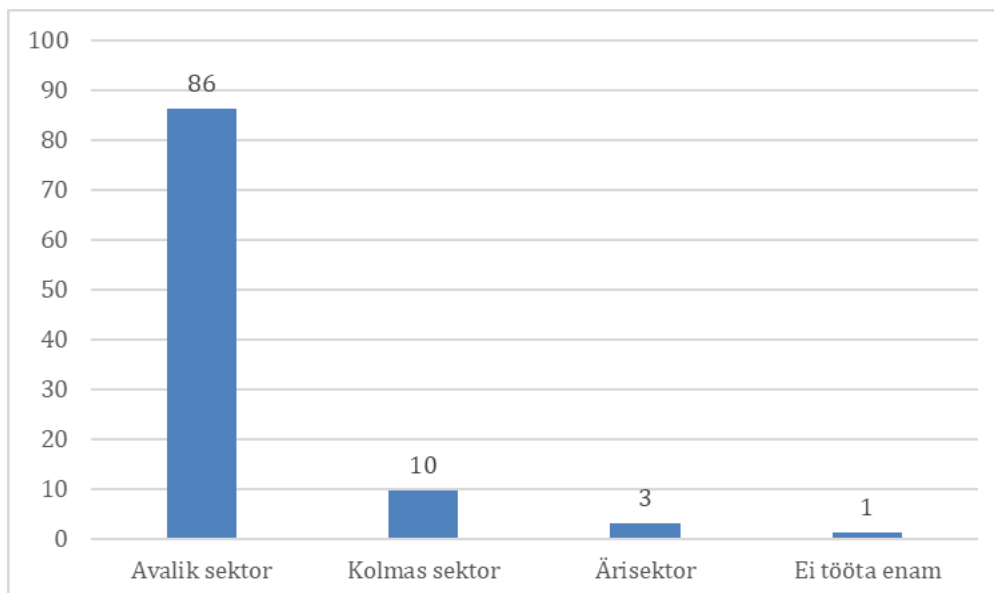
Üks intervjuueeritav tegi ettepaneku, et kutse taotlejatelt võiks nõuda essee kirjutamist mõne kultuurikorraldusliku probleemi kohta. Essee arvelt võiks vähendada portfoolio mahtu. Lisaks tehti ettepanekuid komisjoni liikmete suhtumise kohta. Soovitati, et komisjoni liikmed oleksid viisakad kutse taotlejate vastu.

5. KÜSITLUSE ANALÜÜS

Ankeetküsitlusele vastas 161 kultuuritöötajat. Küsitluse analüüsi peatükis käsitlen vastustest saadud informatsiooni, esitlen koondatud andmetega tabelleid ja visualiseerin teavet joonistel.

5.1. Vastajate töökogemus ja kultuurikorraldaja kutse olemasolu

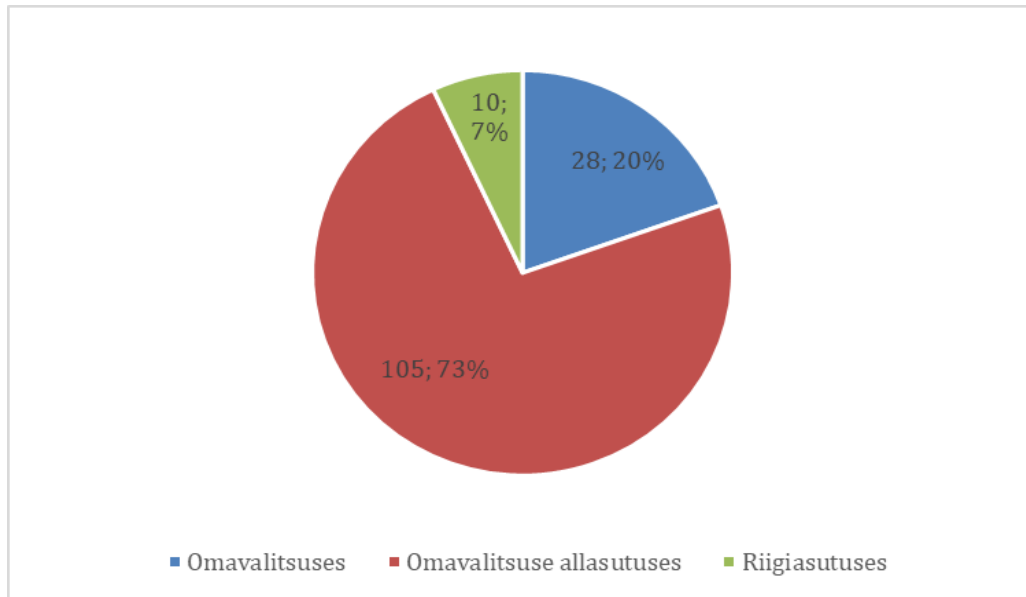
Ülekaalukas enamus küsitlusele vastanud kultuuritöötajatest töötab avalikus sektoris. Kuna inimene võib töötada samal ajal mitmes asutuses, siis osa nendest töötab samaaegselt ka kolmandas sektoris. Kokku oli avalikus sektoris töötajaid 145 (86%), nendest 6 töötas samaaegselt ka mittetulundussektoris. Kolmandas sektoris töötajaid, võttes arvesse ka neid, kes samaaegselt töötasid avalikus sektoris oli 16 (10%). Ärisektoris töötas 5 küsitlusele vastajat. 2 vastajat märkisid, et nad enam ei tööta kultuurivaldkonnas ning 1 küsitluses osalenud jättis vastamata, millises sektoris ta töötab (Joonis 3).



Joonis 3. Küsitlusele vastajat töötamine sektori järgi, %

Avalikus sektoris töötajate puhul on enamikel juhtudel tööandjaks omavalitsuse allasutus, 73% vastajatest töötas sellistes asutustes. 20% vastajatest töötas omavalitsus ja 7% riigiasutuses (Joonis 4). Olenevalt sellest, kuidas on kohalikus omavalitsuses kultuuritöö korraldatud, võib kultuuritöötaja töötada mõnikord otse omavalitsuse alluvuses, kuid mõnes omavalitsuses on moodustatud eraldi omavalitsuse allasutus. Samuti võivad kohalikud

kultuuriasutused tegutseda mõnikord MTÜ või äriühingu vormis, mis seletab seda, et osa vastajaid töötab kolmandas või ärisektoris.



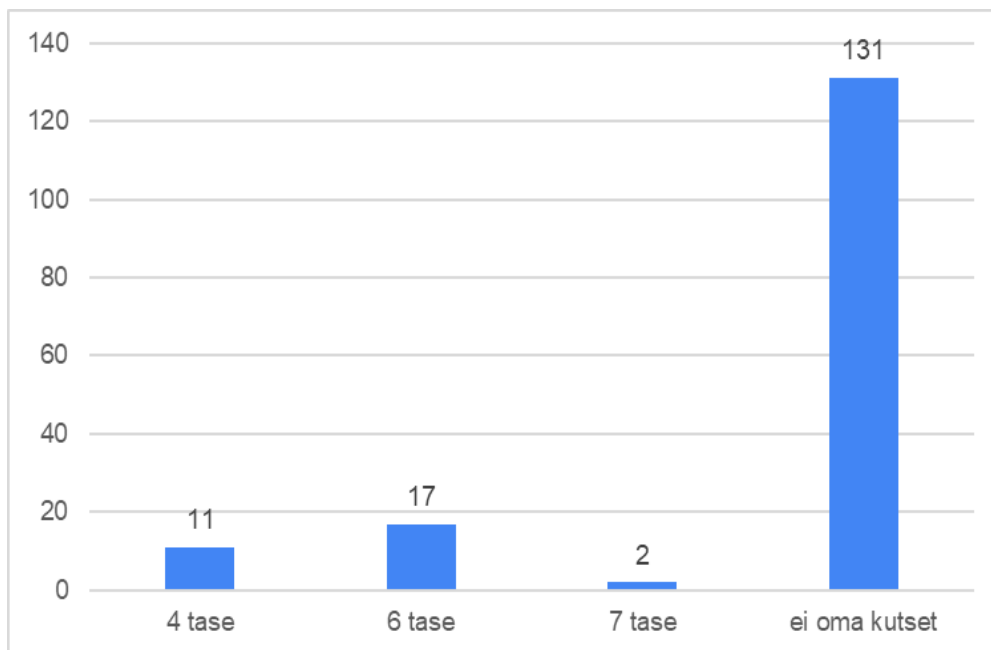
Joonis 4. Kohaliku omavalitsuse asutuses töötajate jaotus asutuse tüübi järgi, %

Küsitlusele vastanud kultuuritöötajate seas on kõige rohkem neid, kes on töötanud kultuurivaldkonnas suhteliselt lühikest aega, kuni 5 aastat (22%). Samuti on võrdlemisi palju kuni 15-aastase ja kuni 20-aastase staažiga kultuuritöötajaid, mõlemat 18%. Kokkuvõtvalt võib järeldada, et enamus kultuuritöötajaid ei ole oma erialases valdkonnas töötanud rohkem kui 5 aastat. Samas mõned kultuurikorraldajad on töötanud sellel alal väga kaua, kuni 45 aastat või isegi kuni 50 aastat (Tabel 7).

Tabel 7. Vastajate jaotus kultuurivaldkonnas töötamise staaži järgi

Staaž	Vastajaid	Osakaal (%)
Kuni 5 aastat	35	22
Kuni 10 aastat	22	14
Kuni 15 aastat	29	18
Kuni 20 aastat	29	18
Kuni 25 aastat	12	7
Kuni 30 aastat	17	11
Kuni 35 aastat	9	5
Kuni 40 aastat	4	2
Kuni 45 aastat	3	2
Kuni 50 aastat	1	1

Enamus vastajatest ei oma kehtivat kultuurikorraldaja kutsetunnistust. Küsitlusele vastanute seas on kutsega kultuurikorraldajaid kokku 19%.



Joonis 5. Kultuurikorraldaja kutse omamine, tk

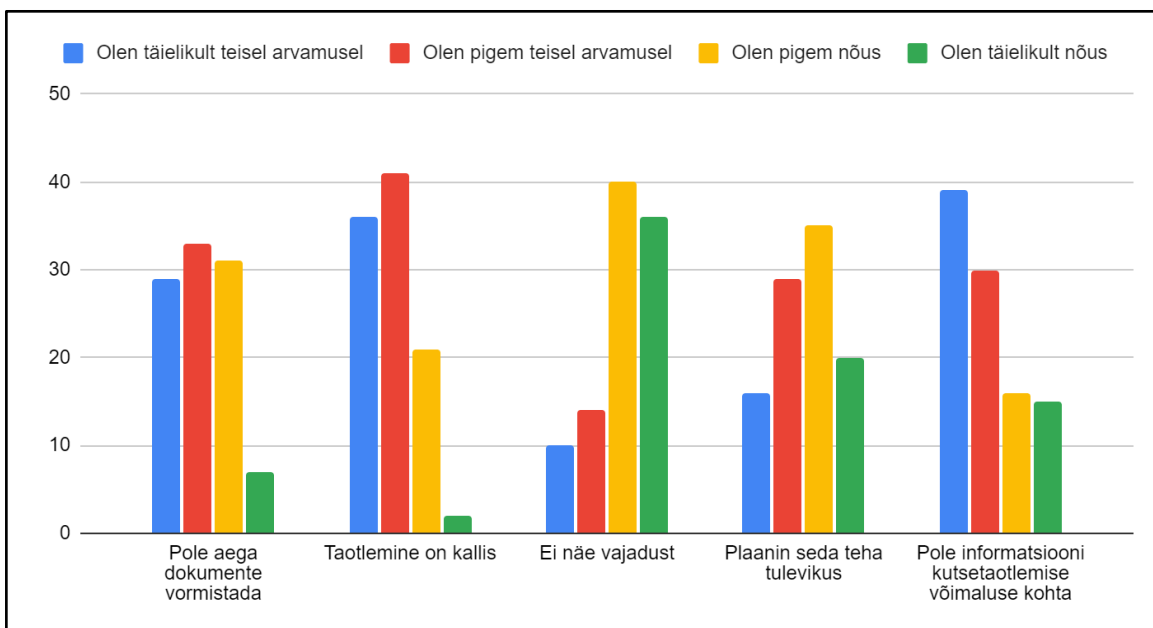
Kultuurikorraldaja kutset ei omanud 131 küsitlusele vastajat. Kõige levinumaks kutsetasemeks osutus 6. tase, sellele järgnes 4. ehk madalaim tase, kõrgeima ehk 7. taseme kutsega kultuurikorraldajaid oli vaid kaks vastajat (Joonis 5).

5.2. Kutse taotlemise põhjused

Küsitluse tulemust põhjal saab välja tuua kaks peamist kultuurikorraldaja kutse taotlemise põhjust: eneseareng ja enesehinnangu tõstmine. Neid mõlemaid peab 70% kutse omanikest täiesti kindlasti kutse taotlemise põhjuseks. Enesearengut võib pidada veidi olulisemaks kutse taotlemise põhjuseks kui enesehinnangu tõstmist, sest vaid 3% kutse omanikest ei nõustu, et eneseareng oli kutse taotlemise põhjuseks. Enesehinnangu puhul on täielikult mittenõustujaid 7% ja osaliselt mittenõustujaid 3% (Joonis 6).

Tööturul konkurentsivõimeline olemist võib pidada keskmise tähtsusega kutse taotlemise põhjuseks. Selle kohta võib siiski väita, et rohkem kui 80% kutse omanikke peab seda vähemalt osaliselt kutse taotlemise põhjuseks. Samas neid, kes peavad seda kindlalt kutse taotlemise põhjuseks on märkimisväärselt vähem kui enesearengu ja enesehinnangu puhul.

Asjaolu, et kolleegidel oli kultuurikorraldaja kutse olemas, ei ole enamike vastajate puhul kutse taotlemise põhjuseks. Siiski 32% olid pigem nõus, et kolleegide eeskuju ikkagi omas selles osas mõju.

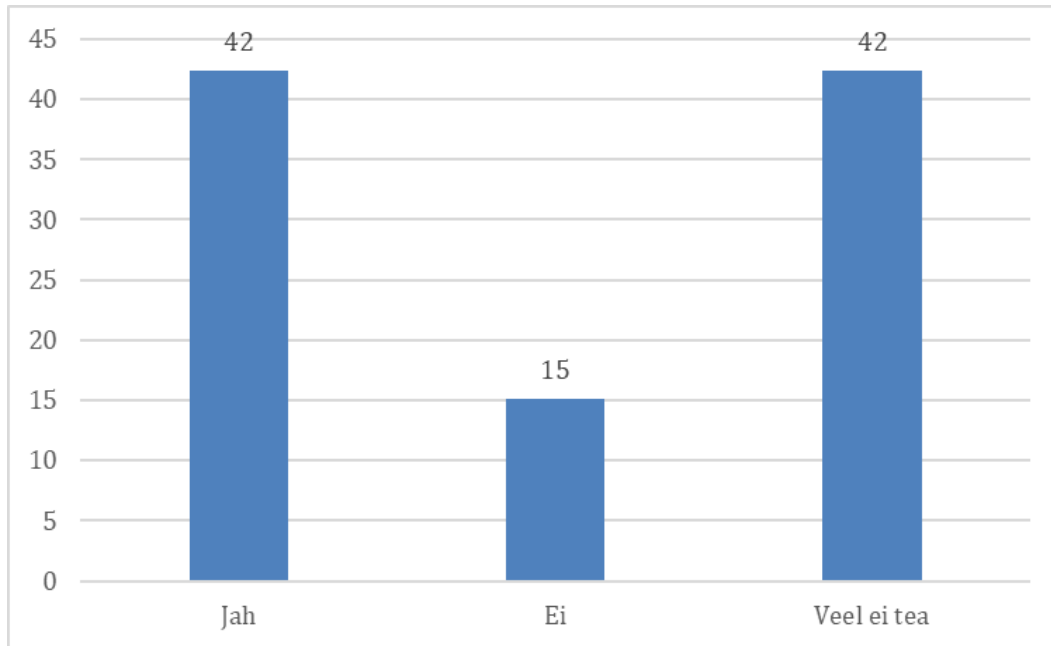


Joonis 6. Hinnangud kutse taotlemise põhjusele, %

Tööandja soovitus on küsitlustulemuste kohaselt selgelt kõige ebaolulisem kultuurikorraldaja kutse taotlemise põhjus. 54% kutse omanikest oli selgel arvamusel, et see ei omanud mõju kutse taotlemisele ning vaid 4% nõustusid täielikult, et nad omandasid kutse tööandja soovitusel.

Juhul, kui vastusevariantide hulgas vastajate hinnangul õiget põhjust kirjutas polnud, oli neil võimalik lisada omapoolseid põhjuseid kultuurikorraldaja kutse taotlemiseks. Enamus vastajaid täiendavaid põhjuseid ei nimetatud. Kõige rohkem toodi täiendavate põhjustena välja, et kutset taotleti sellepärast, et puudus kultuurivaldkonna haridus (3 vastajat). 2 vastajat märkisid, et nad taotlesid kutset selleks, et kindlustada oma töökohta ning samuti 2 vastajat põhjendas kutse taotlemist palgatõusu saamise võimalusega. 2 vastajat kirjutasid, et nad tundsid vajadust või kohustust kutse järgi. Samuti 2 vastajat märkis, et kutse taotlemine andis võimaluse oma teadmiste täiendamiseks. Veel toodi välja (1 vastaja), et kutse olemasolu loob aluse kultuurikorraldaja töö mõõtmiseks. Samuti märgiti (1 vastaja), et kutse väärtustab kultuurivaldkonda ning tagab kvaliteeti. Üks vastaja tõi põhjenduseks kultuurikorraldaja pädevuse, veel üks vastaja põhjendas kutse taotlemist eeskujuks

olemiseks ning üks vastaja leidis, et COVID-19 pandeemia andis võimaluse kutse taotlemisega tegelemiseks, kuna tal oli seetõttu palju aega.

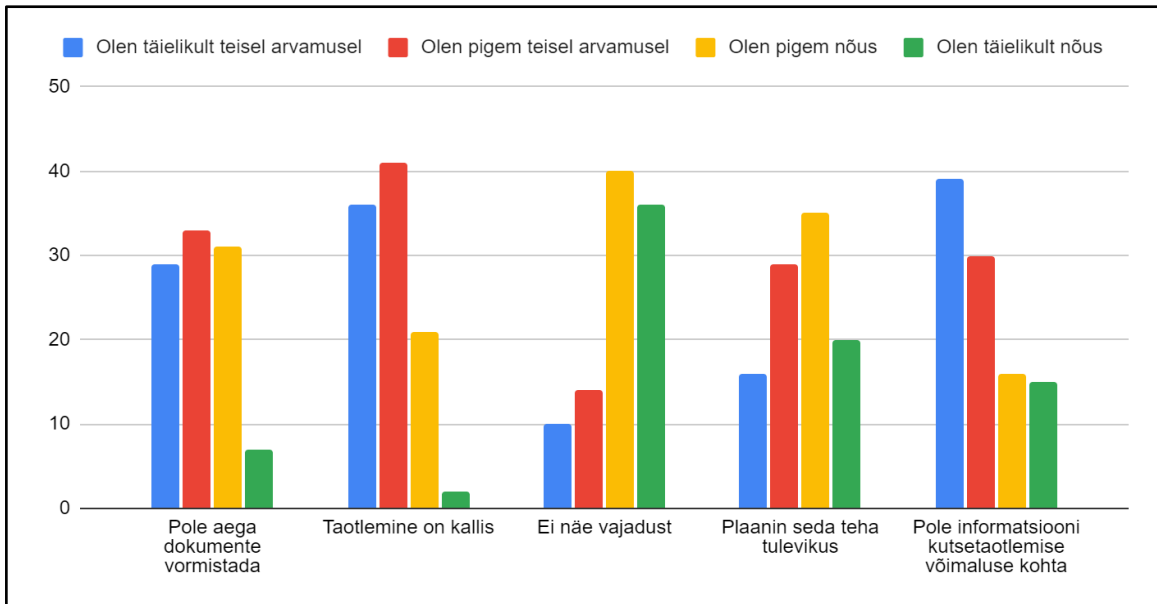


Joonis 7. Seisukohad kultuurikorraldaja kutse uuesti taotlemise kohta, %

Küsitluse vastuse põhjal võib väita, et suur osa nendest, kellel on kehtiv kultuurikorraldaja kutsetunnistus, ei ole veel langetanud otsust, kas seda kehtivusaja lõppemisel pikendada. Kindla seisukoha on kujundanud 57% kutsetunnistuse omanikest. Nendest enamus soovib kutset uuesti taotleda (Joonis 7).

5.3. Kutse puudumise põhjused

Peamiseks põhjuseks, miks kultuurikorraldaja kutset ei ole taotletud, on vajaduse puudumine või täpsemini, et kultuuritöötajad ei näe selleks vajadust. 76% kutseta vastajatest nõustus osaliselt või täielikult, et nad ei näe vajadust kutse järel (Joonis 8).



Joonis 8. Hinnangud kutse taotlemata jätmise põhjusele, %

Rohkem kui poolte kutseta vastanute kohta võib öelda, et nad vähemalt teatud määral kaaluvad kutse taotlemist tulevikus. 20% nendest kindlalt plaanib kutset taotleda ning 35% on pigem nõus, et nad plaanivad seda tulevikus teha.

Ülejäänud kolme vastusevariantidena esitatud kutse mittetaotlemise põhjuse kohta võib järeldada, et enamikel juhtudel need ei ole olnud taotlemata jätmise põhjused. Kõige vähem nõustuti sellega, et mittetaotlemise põhjuseks on kutse taotlemiseks määratud kõrge hind. Siiski 30% vastanutest vähemalt osaliselt nõustus, et informatsiooni- ja ajapuudus olid kutse mittetaotlemise põhjusteks.

Lisaks eelnevale oli küsitlusele vastajatel võimalik anda täiendavaid põhjendusi, miks nad ei ole kutset taotlenud. Need põhjendused grupeerisin kategooriatesse, mis koos vastajate arvudega on toodud tabelis 8.

Tabel 8. Kutse mittetaotlemise põhjused avatud küsimuse järgi

Põhjus	Vastajate arv
Kutsetunnistusest ei ole kasu	21
Oman erialast haridust	11
Kultuurikorraldus ei ole põhitöö	6
Vanus / ei tööta enam kaua	6
Ei ole teadlik kutsest	5
Vähe infot kutse taotlemise kohta	4
Taotlemine on keeruline	1
Aega ei ole	3
Töötan kultuurivaldkonnas lühikest aega	3
Kavatsen taotleda, aga pole veel jõudnud	2
Kutsetunnistus aegunud	2

Kõige levinumaks kutse mittetaotlemise põhjuseks osutus, et kutse taotlemist ei peeta vajalikuks. Kuigi eelnevas valikvastustega küsimuses oli võimalik see põhjus ära märkida, rõhutati seda mõtet vabalt vastamise võimaluse kaudu veelgi. Selle kohta esitati omakorda erinevaid selgitusi. Vastustes toodi välja, et kutsel puudub funktsioon, see ei ole kultuurivaldkonnas töötamisel nõutud ning ei suudeta näha, et selle omamine annaks valdkonnas tegutsemiseks midagi juurde. Sealjuures märgiti, et kutse omamine ei huvita omavalitsust või kultuuriasutuse juhtkonda ning see ei mõjuta ka töötaja palka. Sealjuures tõi üks vastaja välja, et kui tööandja seoks kutse olemasolu töötasuga, siis ta hakkaks seda ka taotlema. “Kui minu tööandja ütleks, et taotle kutse ja saad kõrgemat palka, siis asun kohe seda taotlema. Seniks on ta aga lihtsalt üks paber, mida on tore vaadata” (Ankeet nr. 147, Kannistu 2022).

Üks vastaja põhjendas oma arvamust kutse kasu puudumise kohta oma isikliku kogemusega kultuuriasutuse juhina.

Olen kultuuriasutuse juht ning tulnud valdkonda väljaspool kultuurihariduse süsteemi. Näen oma töötajate pealt, et kutse ei anna tingimata paremaid kvaliteete kultuurikorraldajana töötamiseks. Need tulevad pigem mujalt - kõrgharidus, varasem töökogemus, suhtumine töösse, huvi, uudishimu, meeskonnatöö oskused, isikuomadused, enesearengu soov jne. Osa töötajaid on kutse protsessi varasemalt küll läbinud ning pidanud seda kasulikuks, seda ennekõike kontaktide ja baasteadmiste kogumise aspektist. (Ankeet nr. 131, Kannistu 2022)

Üks vastaja arvas, et kutsetunnistus kui pädevuse tõend ei ole tänapäevases maailmas enam vajalik.

Mina isiklikult usun, et me elame juba ammu sellises maailmas, kus selleks, et kuskilt edukalt tööd teha, ei pea olema sama ala paberit. Seda ei vaata keegi, kuidas sa seal õppisid, kas sulle meeldis see mida sa õppisid, kas see huvitas sind - peaaigi, et paber on. (Ankeet nr. 49, Kannistu 2022)

Üks vastaja tõi välja, et kuna ta töötab väikeses kogukonnas, siis seal ei ole kutsest kasu. Ta põhjendas oma seisukohta sellega, et väikeses kogukonnas tuleb kultuuritöötajal täita mitmeid ülesandeid ning kultuurikorraldaja kutse on seotud vaid osadega nendest.

Ei näe vajadust, kuna väikeses kogukonnas töötades tuleb teha kõike - noorsootööst kultuuri- ja vabatahtliku tööni välja. Rahvamajad, kultuurikeskused või vabaajakeskused ei ole ammu enam ainult kultuuritöö asutused - seega selline kutse on vajalik ainult sellises asutuses töötamiseks, kus tegeletakse puhtalt kultuurikorraldusega, mis väikestes kogukondades aga ammu juba nii ei ole. Ei ole mõeldav kõige jaoks eraldi kutset taotleda ning neid siis iga 4 aasta tagant uuendama hakata. (Ankeet nr. 150, Kannistu 2022)

Järgmiseks levinuma põhjenduseks kutse mittetaotlemisele oli erialase hariduse olemasolu. Reeglina on siin tegemist kõrgharidusega kultuurikorralduse erialal. Osa vastajaid märkis, et neil on sellel erialal magistrikraad, kuid osa nimetas bakalaureusekraadi või rakenduskõrghariduse omamist. Vastajatele jäi arusaamatuks, miks võiks olla veel vajalik taotleda kutset, kui kooli lõputunnistus peaks juba tõestama erialast pädevust. “Oman kultuurikorraldaja rakenduskõrgharidust ning ei mõista, miks peaksin end kellelegi tõestamas käima” (Ankeet nr. 30, Kannistu 2022). Kutse mittevajalikuks pidamine ei tähenda seda, et valdkondlikku enesetäiendust ega ka erialase hariduse omandamist ei peetaks oluliseks.

Küll aga on oluline osaleda erialastel koolitustel ning täiendõppes, mis on tunduvalt praktilisemad kui kutsetunnistus. Arvan, et kõrgharidus peaks olema piisav tunnistus, kuna kõrgharidusega inimesed on kõik arengu- ja eneseanalüüsi võimelised nägemaks laia pilti ja olemaks võimelised tegema mitmekülgset tööd. Seega, pigem õppida kultuurikorraldust ülikoolis- diplomit ei pea iga 4 aasta tagant uuendama ning see annab palju suuremad võimalused elus ägedaid asju korda saata ja endale meelepärane töökoht leida. (Ankeet nr. 150, Kannistu 2022)

Osa uuringus osalejatest töötab mitmel ametikohal ning kultuurikorraldus ei ole nende jaoks põhitöö. Ilmselt seetõttu ei peeta sellega tegelemist nii oluliseks, et oleks vaja kutset omandada. Sealjuures mõnel vastajal on kutsetunnistus oma põhitegevuse erialal, näiteks tantsu või raamatukogunduse alal, ja ei peeta vajalikuks omandada kutset oma kõrvaltegevuse jaoks. “Olen saanud kutse raamatukogunduse vallas ja kultuurikorraldust teen missioonitundest, sest vallavalitsus liitis 2 allasutust 6 aastat tagasi.” (Ankeet nr. 119, Kannistu 2022)

6 vastajat põhjendas kutse mitteomamist seisukohaga, et ilmselt ei töötata selles valdkonnas enam kaua. Enamikel nendel juhtudel oli plaanis lähiaastate pensionile jääda ja seetõttu ei nähtud enam mõtet kutset taotlema hakata.

Vähese teadlikkuse kultuurikorraldaja kutse kohta tõi välja kokku 9 vastajat. Nendest 5 ei olnud üldse teadlikud, et sellel erialal on võimalik kutset taotleda. Ülejäänud leidsid, et neil on vähe infot kultuurikorraldaja kutse kohta. Võrdlusena tõi üks vastaja välja, et temani jõuab info noorsootöötaja kutse taotlemise kohta, kuid mitte kultuurikorraldaja kutse taotlemise kohta. Lisaks üks vastaja märkis, et kutse taotlemine on liiga keeruline.

Lisaks eelnevale põhjendati kutse puudumist aja puudumisega. Seda seostati nii suure töökoormuse kui väikeste laste olemasoluga peres. 3 vastajat tõi põhjenduseks, et nad töötavad kultuurivaldkonnas alles lühikest aega. Samas nende vastused ei viita sellele, et neil oleks kindel kavatsus kutset tulevikus taotleda. Nende kõrval 2 vastajat siiski avaldas, et neil on plaan kutset omandada, kuid pole jõudnud seda veel teha. 2 vastajat on omanud kutset varasemalt, kuid nad on jätnud selle uuendamata, mistõttu on kutsetunnistus aegunud.

5.4. Vastajate kommentaarid ja ettepanekud

Küsimustiku lõpus oli vastajatel võimalus esitada kommentaare või teha ettepanekuid. Vastuste grupeerimisel selgus, et 5 vastajat leidis, et kutse ja selle taotlemise kohta võiks jagada rohkem infot. Selle jaoks soovitati infopäevade korraldamist. Samuti võiks koostada juhendi, kuidas täita taotlusvormi kutse saamiseks. Info jagamine peaks hõlmama ka kutsestandardi tutvustamist ja selle vajalikkuse selgitamist ühiskonnas laiemalt. Selle juures peeti oluliseks, et kutsestandardist tuleks paremini informeerida kohalike omavalitsuste juhte. Üks vastaja pakkus välja, et kutsestandardist tuleks teavitada kõiki uusi valdkonnas tööle asuvaid inimesi.

Kui inimene asub süsteemis tööle, siis oleks hea ta mingi teatud aja jooksul kutse temaatikani juhatada. Kas tuleb nt personaalne kiri vmt. Minu jaoks on see teema jäänud kahe kultuuriasutuses töötatud aja jooksul kaugeks ning alles praegu, tänu nendele küsimustele siin, hakkasin mõtlema, et peaks seda lähemalt uurima. (Ankeet nr. 131, Kannistu 2022)

4 vastajat kommenteeris, et kutsele tuleks luua selge lisaväärtus, mis tekitaks motivatsiooni seda omada. Selleks lisaväärtuseks võiks olla kutse olemasolu sidumine töötasuga. Kui kutse saamine tooks kaasa kõrgema tasu, siis see võiks anda põhjuse, miks seda taotleda. Palga kõrval võiksid olla ka muud hüved, mille saamine sõltub kutsest, kuid milliste hüvedega võiks olla tegemist, seda vastaja ei täpsustanud.

3 vastajat leidis, et kutsestandardi süsteemi tuleks muuta selliselt, et kord juba saadud kutse ei oleks vaja uuendada või siis oleks uuendamise tähtaeg pikem, näiteks 8-10-aastat. Selle

kohta märgiti selgituseks, et kui inimene on töötanud aastakümneid kultuurivaldkonnas, siis tema pädevus ära ei kao ja seega ei ole ka põhjust, miks peaks kutset aja möödudes uuesti taotlema. “Juhul, kui töötan kultuurikorraldajana pidevalt juba pea 20 aastat, siis on väga kummaline (nõme), et 4 aasta möödudes pean kutset uuesti taotlema.” (Ankeet nr. 112, Kannistu 2022) Vajadus kutset uuendada võib olla vastaja arvates põhjuseks, miks ei soovita seda üldse taotleda, kuna kehtivusaeg on lühike.

Üks vastaja leidis, et kutse olemasolu tuleks muuta kultuuritöötaja ametikohale kandideerimisel nõutavaks. Selle põhjuseks oli argument, et tööandjad ei oska ilma selleta veenduda, kas kandidaadil on olemas tööks vajalik pädevus, kuna tööandjatel endil ei ole kultuurivaldkonna haridust.

Kutse või erialane kõrgharidus peaks olema kohalikele omavalitsustele seadusega kehtestatud nõue kultuurivaldkonna töökohtadele kandidaatide värbamisel. Põhjus lihtne - tööandjana nad ise omavad kas põllumajanduslikku kõrgharidust või on üldse kõrghariduseta ning nende arusaamisvõime seetõttu piiratud. Kahjuks on sama ka volikogude liikmetega. (Ankeet nr. 87, Kannistu 2022)

Üks vastaja tõi välja, et kultuurikorraldaja kutsestandard võiks vajalikuks muutuda siis kui kultuurikorralduse süsteemi muudetakse. See eeldaks kohalike omavalitsuste vahelist kokkulepet, et tekiks ühine süsteem. Vastaja ei pidanud selliseid arenguid tõenäoliseks.

Kuigi hetkel ei näi kuigi reaalne, et see vajadus tekib, oleks süsteemi toimimise eeltingimuseks piisava katvusega kultuurikorralduse katussüsteemi tekkimine, kus on kokku lepitud ajakohased standardid ning kutsetunnistuse väljundid. Kitsamas vaates võib olla vajalik samm edasi kohalike omavalitsuste laiem kokkulepe, mis seoks tunnistuse palgaraamistikuga, kuid sel juhul oleks ilmselt täpsem kutset nimetada teise nimetusega, mis viitabki regionaalse kultuurikorralduse spetsiifikale. Kuna kultuurikorralduse valdkond on lai ning kohati keeruliselt piiritletav ja kutse olemasolu ei määra tööturul edukuse osas kuigi palju, pole üldisema ja ühtsema süsteemi tekkeks piisavaid eeldusi või vajadusi hetkel siiski näha. (Ankeet nr. 72, Kannistu 2022)

Veel toodi ettepanekutes välja, et oleks vaja muuta kutsekomisjoni koosseisu, et seal oleks ka nooremaid liikmeid, kelle teadmised on tänapäevasemad. Lisaks üks vastaja märkis, et kutset omandada oleks vaja neile kultuuritöötajatele, kellel puudub erialane haridus.

Vastajate kommentaarides oli ka vastuseid, milles tänati küsitluse koostajat ja sooviti edu vajaliku teema uurimisel. Samuti osa vastajaid märkisid lühidalt, et kultuurikorraldaja kutse on vajalik.

KOKKUVÕTE

Käesoleva magistritöö eesmärk oli analüüsida kultuurikorraldaja kutse taotlemiste/taastaotlemise või mittetaotlemise põhjuseid ning uurida, kas muutused peale kutse saamist on olnud taotlejate hinnangul ootuspärased. Soovisin kindlaks teha kultuurikorraldajate motiveeritust kutse omandamisel.

Lähtusin sellest, et Euroopa kvalifikatsiooniraamistik on välja töötatud selleks, et Euroopa liikmesriikides oleksid kutsed ja nende puhul nõutavad kvalifikatsioonid võrreldavad. Kvalifikatsiooniraamistik on vahend, mis soodustab elukestvat õpet ning võimaldab nii töötajatel kui õppijatel liikuda vabalt Euroopa liikmesriikides ja opereerida keerulistes riiklikes süsteemides. Alates 2012. aastast hakkasid liikmesriigid välja andma Euroopa ühtse elukestva õppe kvalifikatsiooniraamistikule (EQF) vastavaid kvalifikatsioonide tunnustusi ning Euroopa liikmesriigid võtsid vastu kohustuse, et ka koolide poolt välja antavad diplomid peavad olema EQF tasemetega mõistetavalt seotud (Kvalifikatsiooniraamistik 2020). Üha enam on liikmesriigid loonud kutsestandardeid, mis vastavad EQF raamistiku põhimõtetele. EQF raamistik on kaheksatasandiline ning see hõlmab kõiki kvalifikatsioonitüüpe. Raamistikus on kompetentsus kirjeldatud õpiväljundite kaupa, need on jagatud kolme rühma: teadmised, oskused ning iseseisvuse ja vastutuse ulatus (samas). Eestis kasutataval kvalifikatsiooniraamistikul on kaheksa kvalifikatsioonitaset, mille tasemekirjeldused on määratletud teadmiste, oskuste ning vastutuse ja iseseisva tegutsemise ulatuse osas, mis on identsed Euroopa kvalifikatsiooniraamistiku omadega. Kutsekvalifikatsioonisüsteem tagab kutsete andmise kaudu inimeste kompetentsuse tõendamise ning on suunatud hariduse ja tööturu läbipaistvuse suurendamisele.

Kultuurikorraldaja kutsestandard aitab kultuurikorraldaja ametit ja töövaldkonda väärtustada. 2022. aasta seisuga kehtib Eestis kolm kultuurikorralduse kutseala kutsestandardit. Nendeks on: kultuurikorraldaja tase 4, kultuurikorraldaja tase 6 ja kultuurikorraldaja tase 7. Kultuurikorraldajate kutse andjaks on Eesti Rahvamajade Ühing. Kümne aasta jooksul on Eesti Rahvamajade Ühing väljastanud 90 kultuurikorraldaja kutsetunnistust, nendest 16 korral on toimunud kutsete taastaotlemine või kutsetaseme tõstmine. Kokku on esmakordseid väljastamisi olnud 74. 2022. aasta 9. mai seisuga on 50 kultuurikorraldaja kutsetunnistust kehtivad.

Käesoleva uuringu tulemusi saab kasutada kultuurikorraldaja kutse andmise arendamiseks ja koostöö tõhustamiseks Eesti Rahvamajade Ühingu, Eesti Rahvakultuuri Keskuse koolitusosakonna, TÜ Viljandi Kultuuriakadeemia ja Eesti Kultuuriministeeriumi vahel.

Töö teostamiseks esitasin järgmised uurimisküsimused: Miks taotletakse/ei taotleta kultuurikorraldaja kutset? Mis põhjusel taastaotletakse kultuurikorraldaja kutset? Millised muutused on toimunud pärast kutset saamist taotlejate hinnangul kultuurikorraldaja töös/karjääris?

Magistritöö analüüsitava empiirilise osa moodustas intervjuude ja küsitluse käigus kogutud materjal. Kasutatud uurimismetoodika osutus igati sobivaks. Intervjuude ja küsitlusega sain mitmekesist ja üksteist täiendavat informatsiooni. Kultuurikorraldajate motivatsioon intervjuudeks oli kõrge ning küsitluse vastamismäär osutus heaks. Kahe andmekogumismeetodi kombineerimisega tekkis terviklik ülevaade uuritavast teemast.

Uurimistöös selgus, et kutset omavate kultuurikorraldajate osakaal on väike – vähem kui 20%. Võrreldes Püvi (2017) uuringuga on kutse omajaid veidi rohkem, kuid suurt kasvu ei ole selles osas toimunud. Kutset võib pidada seega endiselt ebapopulaarseks ning peamiseks põhjuseks, miks kultuurikorraldajad kutset ei taotle on selge kasu puudumine. Kutsetunnistuse omamine on väga vähestel juhtudel toonud kaasa suurema palga ja mõnedel juhtudel aidanud ametikohale kandideerida. Suurem osa kultuurikorraldajate puhul võib öelda, et nad saavad ilma hakkama ja seetõttu ei nähta vajadust hakata kutse taotlemisega tegelema.

Kultuurikorraldaja kutse taotlemise sagedasemateks põhjuseks on enesehinnangu tõstmine ja eneseareng. Harvem tehakse seda tööturul konkurentsivõimeline olemiseks ning vaid vähesed kolleegide või tööandja soovitusel. Kutse taotlemise põhjusteks osutusid veel soov saada tagasisidet oma pädevusele, oma pädevuse tõestamine, iseenda proovile panek ja kohaliku omavalitsuse soovitus.

Kõige sagedamini on taotletud neljanda ja kuuenda taseme kutset. Kutsetaseme valikul võrreldakse pädevusnõudeid enda pädevustega. Veel mõjutavad kutsetaseme valikut koolituselt saadud info kutse kohta, kolleegide eeskuju ja soovitused. Osa kultuurikorraldajaid pidas õigeaks taotleda võimalikult kõrget kutsetaset.

Kutse mittetaotlemisel on peamiseks põhjuseks vajaduse puudumine. Vähem levinud põhjusteks on info puudumine kutse taotlemise kohta, ajapuudus ning kutse taotlemisega kaasnevad kulud. Mitmed kultuurikorraldajad ei pea kutse taotlemist vajalikuks, kuna neil

on erialane haridus olemas või kultuurikorraldajana tegelemine ei ole inimese põhitööks. Osa uuringus osalenuid kavatseb kultuurikorraldajana töötamisest loobuda, peamiselt pensionile jäämise tõttu, ning siis samuti ei nähta vajadust kutsetunnistuse järgi.

Suur osa uuringus osalenud kultuurikorraldajad ei ole kindlad, kas nad soovivad tulevikus kutset taastaotleda. Märkimisväärne osa nendest on pettunud, et kutse omamisega ei kaasnenud materiaalselt kasu, mistõttu selles ei soovita seda uuesti taotlema hakata. Kutse taastaotlemise põhjused suuremas osas kattuvad kutse taotlemise põhjustega. Siingi on peamine eneseareng ja enesehinnangu tõstmine. Taastaotlemist soodustas selle lihtsus võrreldes esmakordse taotlemisega ning kolleegide eeskuju. Samuti selgus, et kutse taastaotlemine on seotud sooviga mitte juba omandatud kutsest ilma jääda.

Kutse taotlemise protsessi tajutakse pigem lihtsana. Alguses tundub see keerulisem ning võivad tekkida kõhklused, kas saadakse hakkama. Kui aga saadakse taotlemise kohta rohkem infot, siis mõistetakse, et see pole nii raske. Kutse taotlemise raskemateks osadeks on portfoolio koostamine, mis on pigem ajamahukas kui keeruline. Vestlused on olnud kohati ebaameeldivad mõnede komisjoniliikmete käitumisega seoses.

Kutse taotlemise järgselt on paranenud kultuurikorraldajate enesehinnang. Kolleegide suhtumine on enamasti olnud tunnustav ja toetav. Osadel juhtudel on suurenenud kultuuritöötaja konkurentsivõime tööturul. Lisaks on täheldatud muutusi enda töös, seda on hakatud tegema analüüsivamalt ning enda tegevust dokumenteeritakse rohkem.

Võib väita, et kultuurikorraldajate ootused ja tegelikkus on kutse taotlemise osas tasakaalus. Kuigi veidi loodetakse, et kutsega kaasneb palgatõus, siis peetakse seda vähetõenäoliseks. Kohe alguses antakse aru, et kutset omandatakse enesearengu ja enesehinnangu jaoks ning tegelikkuses ka nii läheb. Tööandjalt saadakse parimal juhul tunnustus, kuid töötasu jääb endiseks.

Töö autor teeb Eesti Rahvamajade Ühingule ettepaneku teha rohkem teavitustööd kultuurikorraldaja kutse osas. Teavitustöö peaks olema suunatud nii kultuurikorraldajatele kui ka Vabariigi valitsusele, kohalikele omavalitsustele ja laiemale avalikkusele. Esimesel juhul peaks teavitustöö sisuks olema erinevused kutsetasemetel vahel, kutse taotlemise kord, nõuded haridusele ja töökogemusele ning kutsest saadav kasu. Teistel juhtudel peaks teavitustöö keskenduma kutsest saadavale kasule riigi, omavalitsuste ning tavakodaniku jaoks. Eesti Rahvamajade Ühing võiks korraldada kutsestandardi alase infopäeva ning koostada juhendmaterjali kutse taotluse täitmiseks ja esitamiseks. Eesti Rahvamajade Ühing

võiks teha ka rohkem teavitustööd uutest kutse omandanud kultuurikorraldajatest, et neid rohkem tunnustada.

Töö autor soovib Eesti Rahvamajade Ühingu kaaluda kutse andmise paindlikumaks muutmist. Võiks kaaluda alternatiivina esitada kutse taotlemisel väiksema mahuga portfoolio koos esseega. Samuti tuleks Eesti Rahvamajade Ühingu selgitada kutsekomisjoni liikmetele, et suhtumine kutsetaotlejatesse võiks olla pigem sõbralik ja toetav. Samas võiks kutseandja saata kutse taotlejale tagasisideküsitluse, kus taotlejal on võimalus anonüümselt tagasisidestada kogu protsessi kulgemist.

Töö autor soovib Eesti Rahvakultuuri Keskuse koolitusosakonnal jätkata kultuurikorraldaja kutsekoolituste korraldamist. Koolituste tagasiside on positiivne, neid peetakse huvitavateks ja arendavateks.

Töö autor soovib Tartu Ülikooli Viljandi Kultuuriakadeemial kaaluda võimalust teha koostööd Kutsekojaga ning anda kultuurikorralduse õppekava lõpetajale koos haridust tõendava dokumendiga ka kultuurikorraldaja kutsetunnistus.

Töö autor soovib Eesti Kultuuriministeriumil tulevikus võimalike riigipoolsete toetusmeetmete rakendamisel kohalike omavalitsuste kultuuritegevusele kaaluda võimalusi siduda toetuste andmine kohalike kultuurikorraldajate kutsetasemetega. Kui peetakse riiklikult oluliseks, et kultuurikorraldajate seas oleks kutse omamine populaarsem, siis riigi poolt selgete majanduslike stiimulite loomine võiks olukorda muuta.

Käesolevas töö teema põhjalikumaks käsitlemiseks oleks võimalik uurida kohalike omavalitsuste juhtide nägemust kultuurikorraldaja kutsetunnistuse vajalikkusest nende haldusalas töötavatel kultuuritöötajatel.

KASUTATUD ALLIKAD JA KIRJANDUS

ALLIKAD

Ankeet “Kultuurikorraldaja kutse taotlemine”. 2022. Autori valduses.

Intervjuud E1, E2, E3, E4, E5, E6, E7, E8, E9.2022. Autori valduses.

Suurkask, Reet, e-kiri autorile, 01.02.2022. Autori valduses.

KIRJANDUS

Aarna, Olev. 2009. *Milleks mulle kutse?* URL: <https://www.palk.ee/en/articles/1727-milleks-mulle-kutse> (vaadatud 22.03.2022)

Alumäe, Tanel; Tilk, Ottokar; Asadullah. 2018. *Advanced Rich Transcription System for Estonian Speech*. Baltic HLT 2018.

Bohlinger, Sandra. 2008. Competences as the Core Element of the European Qualifications Framework. *European Journal of Vocational Training*, 42(1), 96-112.

Bohlinger, Sandra. 2019. Ten years after: the ‘success story’ of the European qualifications framework. *Journal of Education and Work*, 32(4), 393-406.

Eesti Giidide Liidu koduleht <https://www.eestigiidideliit.ee/kutse-andmine/1-uldinfo/> (vaadatud 16.04.2022)

Eesti Kvalifikatsiooniraamistiku sidumine Euroopa Kvalifikatsiooniraamistikuga. 2016.

Kutsekoda. URL: https://www.hm.ee/sites/default/files/eqfaruanne_15_10_20122.pdf (vaadatud 26.03.2022)

Eesti Kvalifikatsiooniraamistiku sidumine Euroopa Kvalifikatsiooniraamistikuga. 2012.
Kutsekoda. URL: <https://www.kutsekoda.ee/wp-content/uploads/2020/02/EQF-ga-sidumise-aruanne-uuendustega-2016.pdf> (vaadatud 26.03.2022)

Ühingust. 2022. Eesti Rahvamajade Ühing. URL: <http://rahvamaja.edicy.co/uhingust> (vaadatud 28.03.2022)

- Elukestva õppe kvalifikatsiooniraamistik. 2016. Euroopa Parlamendi ajutine väljaanne. URL: <https://op.europa.eu/en/publication-detail/-/publication/6694a85b-ae1b-4a74-9caa-90e6cdca4c0f/language-et/format-XHTML> (vaadatud 27.03.2022)
- ERMÜ arengukava 2021-2026. 2021. Eesti Rahvamajade Ühing. URL: http://media.voog.com/0000/0036/9482/files/ERM%C3%9C%202021-2026_Arengukava.pdf (vaadatud 28.03.2022)
- ERMÜ kutse andmise kord kultuuritöötaja kutsele. 2022. Eesti Rahvamajade Ühing. URL: https://www.kutseregister.ee/ctrl/et/KAO_Fail/downloadFile/10412056 (vaadatud 07.04.2022)
- ERMÜ põhikiri. 2007. Eesti Rahvamajade Ühing. URL: <http://rahvamaja.edicy.co/files/ERM%C3%9C%20p%C3%B5hikiri.pdf> (vaadatud 28.03.2022)
- Euroopa kvalifikatsiooniraamistik (EQF). 2022. Europass. URL: <https://europa.eu/europass/et/european-qualifications-framework-eqf> (vaadatud 27.03.2022)
- European Qualifications Framework <https://www.cedefop.europa.eu/en/projects/european-qualifications-framework-eqf> (vaadatud 02.05.2022)
- Harris, Margaret S.G. 2012. Fulfilling a European vision through flexible learning and choice. *European Journal of Education*, 47(3), 424-434.
- Hindamisstandard. 2019. Eesti Rahvamajade Ühing. URL: <http://media.voog.com/0000/0036/9482/files/HINDAMISSTANDARD%202019%20Kultuurikorraldaja-1.pdf> (vaadatud 28.03.2022)
- Huuse, Heleri. 2017. Kohalike omavalitsute kultuurikorraldajate pädevused ja täienduskoolituse vajadus Eestis. Tartu: Tartu Ülikool.
- Inimressursside arendamise soovitus, 2004 (nr 195) URL: https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_I NSTRUMENT_ID:312533 (vaadatud 02.05.2022)
- Kalmus, Veronika; Masso, Anu; Linno, Merle. 2015. *Kvalitatiivne sisuanalüüs*. URL: <https://samm.ut.ee/kvalitatiivne-sisuanalyyis> (vaadatud 28.03.2022)
- Kutsekoja tutvustus. 2022. Kutsekoda. URL: <https://www.kutsekoda.ee/kk-tutvustus/> (vaadatud 25.03.2022)
- Kultuurikorraldaja kutse. 2022. Eesti Rahvamajade Ühing. URL: <http://rahvamaja.edicy.co/kultuurikorraldaja> (vaadatud 28.03.2022)

- Kutseeadus. 2018. Riigi Teataja I 2008, 24, 156. URL:
<https://www.riigiteataja.ee/akt/123032015261> (vaadatud 26.03.2022)
- Kutsestandardid: Kultuurikorraldaja, tase 4. 2018. Kutsekoda. URL:
<https://www.kutseregister.ee/ctrl/et/Standardid/vaata/10690041> (vaadatud 28.03.2022)
- Kutsestandardid: Kultuurikorraldaja, tase 6. 2018. Kutsekoda. URL:
<https://www.kutseregister.ee/ctrl/et/Standardid/vaata/10690071> (vaadatud 28.03.2022)
- Kutsestandardid: Kultuurikorraldaja, tase 7. 2018. Kutsekoda. URL:
<https://www.kutseregister.ee/ctrl/et/Standardid/vaata/10690101> (vaadatud 28.03.2022)
- Kvalifikatsiooniraamistik. 2020. Haridus- ja Teadusministeerium. URL:
<https://www.hm.ee/et/tegevused/kvalifikatsioonid/kvalifikatsiooniraamistik>
(vaadatud 25.03.2022)
- Lepik, Krista; Harro-Loit, Halliki; Kello, Katrin; Linno; Merle; Selg, Marju, Strömpl, Judit. 2014. *Intervjuu*. URL: <https://samm.ut.ee/intervjuu> (vaadatud 28.03.2022)
- Lester, Stan. 2015. The European qualifications framework: a technical critique. *Research in Post-Compulsory Education*, 20(2), 159-172.
- Levald, Heino. 2010. *Haridus, kutsed ja tööturg Eestis*. Tallinn: Heino Levald & Hepter Grupp OÜ.
- Méhaut, Philippe; Winch, Christopher. (2012). The European Qualification Framework: skills, competences or knowledge? *European Educational Research Journal*, 11(3), 369-381.
- National qualifications frameworks developments in Europe 2019. Qualifications frameworks: transparency and added value for end users.(2020). Cedefop Luxembourg: Publications Office.
- OSKA valdkondlike tööjõu- ja oskuste vajaduse uuringute meetoodika. (2018). Kutsekoda. URL: <https://oska.kutsekoda.ee/wp-content/uploads/2018/06/OSKA-metoodika-2.1.pdf> (vaadatud 27.03.2022)
- Pado, Mari-Liis. 2013. Kutsetunnistuste mõju giidide tööalastele võimalustele Tallinna näitel. Pärnu: Tartu Ülikool, Pärnu kolledž.
https://dspace.ut.ee/bitstream/handle/10062/31590/mari-liis_%20pado.pdf
(vaadatud 16.04.2022)

- Püvi, Indrek. 2008. Kutsekvalifikatsioonisüsteemi rakendamine piirivalves ja selle mõju edasises teenistuses. Tallinn: Sisekaitseakadeemia, Piirivalvekolledž.
- Rämmer, Andu. 2014. Valimi moodustamine. Sotsiaalse analüüsi meetodite ja metodoloogia õpibaas. Tartu Ülikool <https://samm.ut.ee/valimid> (vaadatud 02.02.2022)
- Suurkask, Reet. 2017. *Kultuurikorraldaja professionaalse identiteedi kujunemine*. Tallinn: Tallinna Ülikool, Haridusteaduste instituut.
- Suurkask, Reet. 2020. Kutsetega kultuur kohalikus omavalitsuses. Rmt: *Rahvakultuuri aastaraamat 2019*. Viljandi: Eesti Rahvakultuuri Keskus, 34-36.
- Sõnaveeb: kutse = Eesti Keele Instituudi portaal Sõnaveeb. <https://sonaveeb.ee/search/unif/dlall/dsall/kutse/1> (vaadatud 07.04.2022)
- Teiste riikide praktikad kvalifikatsiooniraamistike rakendamisel. 2016. Kutsekoda. URL: <https://www.kutsekoda.ee/wp-content/uploads/2019/EOF/Teiste-riikide-praktikad-kvalifikatsiooniraamistike-rakendamisel-T%C3%B5lge-e....pdf> (vaadatud 26.03.2022)
- Toomingas, Monika. 2018. *Mis on kutsestandardid ja kellele seda vaja on?* URL: <https://kuukiri.tantsuliit.ee/artikkel/mis-on-kutsestandard-ja-kellele-seda-vaja-on/> (vaadatud 29.03.2022)
- Tuleohutuse seadus. 2020. *Riigi Teataja* I 2010, 24, 116. URL: <https://www.riigiteataja.ee/akt/122032021009> (vaadatud 29.03.2022)
- White, Marilyn; Marsh, Emily. 2006. Content analysis: A flexible methodology. *Library Trends*, 55(1), 22-45.

LISAD

Lisa 1. Intervjuu küsimused

I.

- 1) Mis põhjusel taotlesid kultuurikorraldaja kutset?
- 2) Mille alusel valisid taseme, mida taotlesid?
- 3) Kas teavitasid tööandjat plaanist hakata kutset taotlema? Miks?
- 4) Mis motiveeris sind kutset taastaotlema? Sõltub vastajast, kui taastaotlemist pole tehtud, siis küsin: Miks sa pole kutset taastaotlenud?

II.

- 1) Kuidas kirjeldad taotlemise protsessi?
- 2) Mis oli taotlemise juures kõige keerukam? Mis tekitas probleeme?
- 3) Kui kaua võttis aega portfoolio koostamine ja dokumentide ettevalmistamine?

III.

- 1) Kirjelda, mis muutus sinu töös/karjääris pärast kultuurikorraldaja kutse saamist?
- 2) Milliseid muutusi enda töös oled sa ise teinud pärast kultuurikorraldaja kutse saamist?
- 3) Millist suhtumist kogesid pärast kultuurikorraldaja kutse saamist kolleegide poolt?
- 4) Millised olid sinu poolsed ootused tööandaja reageeringule pärast kultuurikorraldaja kutse saamist?
- 5) Kuidas reageeris tööandja sinu kultuurikorraldaja kutse saamisele?
- 6) Kuidas on mõjutanud kutse omamine sinu palgataset?
- 7) Kuidas on mõjutanud kutse omamine sinu enesetunnet/ enesehinnangut?

Lisaküsimus:

- 1) Mida võiks/peaks taotlemise juures tegema teisiti? Ettepanekud ja ideed on teretulnud.

Lisa 2. Küsimustik

Kultuurikorraldaja kutse taotlemine

Olen Tartu Ülikooli kultuurikorralduse magistrant Kai Kannistu. Viin läbi magistritöö kirjutamiseks küsitlust kultuurikorraldaja kutse taotlemisest. Uurimistöö käigus selgitan välja kutse taotlemise/taastaotlemise/mittetaotlemise põhjused.

Küsitluse täitmine võtab aega umbes 15 minutit ja on anonüümne. Täna

1. Teie sugu *

Naine

Mees

2. Teie vanus *

18-26

27-35

36-45

46-55

56-65

66-75

76 ja enam

3. Elan maakonnas *

4. Töötan kultuurivaldkonnas: *

Avalikus sektoris

Ärisesektoris

Kolmandas sektoris

Muu:

5. Kui vastasite avalikus sektoris, siis töötan

riigiasutuses

omavalitsuses

omavalitsuse allasutuses

6. Töötan kultuurivaldkonnas: *

kuni 5 aastat

kuni 10 aastat

kuni 15 aastat

kuni 20 aastat

kuni 25 aastat

kuni 30 aastat

kuni 35 aastat

kuni 40 aastat

kuni 45 aastat

kuni 50 aastat

rohkem kui 50 aastat

7. Oman kehtivat kultuurikorraldaja kutsetunnistust *

Jah, oman

Ei, oma

8. Kui vastasite JAH, siis kutse tase on:

9. Kui vastasite JAH, kas taotlesite kutset sest,

Olen täielikult teisel arvamusel Olen pigem teisel arvamusel

Olen pigem nõus

Olen täielikult nõus

Tööandja soovitas

Et olla tööturul konkurentsivõimeline

Peaa oluliseks enesearengut

Kolleegidel oli kutsetunnistus olemas

Enesehinnangu tõstmiseks

10. Siia saate teie jaoks olulisi kutse taotlemise põhjusi lisada.

11. Kui vastasite jah, siis kas plaanite kutsetunnistuse kehtivusaja lõppedes seda taastaotleda?

JAH

EI

Veel ei tea

12. Kui vastasite EI, kas Te pole kutset taotlenud sest, ...

Olen täielikult teisel arvamusel Olen pigem teisel arvamusel Olen pigem nõus
Olen täielikult nõus

Pole aega dokumente vormistada

Taotlemine on kallid

Ei näe vajadust

Plaanin seda teha tulevikus

Pole informatsiooni kutsetaotlemise võimaluse kohta

13. Siin on võimalik eelmist vastust kommenteerida

14. Kui Teil on ettepanekuid või kommentaare seoses kultuurikorraldaja kutse taotlemisega, siis kirjutage siia:

SUMMARY

REASONS FOR APPLYING FOR THE OCCUPATIONAL QUALIFICATION OF CULTURE MANAGER

This Master's thesis aimed to analyse the reasons for applying for/re-applying for or not applying for the occupational qualification of culture manager and to examine whether the changes after receiving the qualification have been expected in the opinion of the applicants. I wished to determine the motivation of culture managers in acquiring occupational qualifications.

I have worked in local governments as the head of cultural institutions for over 27 years; I have the highest 7th level of the occupational qualification of culture manager. I am convinced that the development of the cultural field depends on competent and educated culture managers. Competence is confirmed by professional education or reputation in a given field, but the peculiarity of an occupational qualification certificate is that if a document certifying education can be obtained without practical experience, then the occupational qualification certificate adds proof that the person is also competent in practice. I have noticed that not all competent people working in the field of culture have considered it necessary to apply for or renew their occupational qualifications. Therefore, I was interested in studying the problem of applying for occupational qualifications and chose the current topic as the subject of my Master's thesis.

The results of this study can be used to develop the award of the occupational qualification of culture manager and to enhance cooperation between the Estonian Association of Community Centres, the Training Department of the Estonian Folk Culture Centre, Viljandi Culture Academy of the University of Tartu and the Estonian Ministry of Culture.

To carry out the research, I asked the following research questions: Why is the occupational qualification of culture manager applied/not applied for? For what reason is the occupational qualification of the culture manager re-applied for? According to the applicants, what changes have taken place in the work/career of the culture manager since they received the occupational qualification?

The empirical part of the Master's thesis included the material collected during the interviews and the survey. The methodology used in the research proved to be fully appropriate. With the interviews and the survey, I received diverse and complementary information. The motivation

of the culture managers for the interviews was high and the survey response rate proved to be good. The combination of the two data collection methods provided a comprehensive overview of the subject matter.

Based on the results of the study, I make recommendations to the occupational qualification provider, the Estonian Association of Community Centres:

- More awareness is needed on the occupational qualification of culture managers. The awareness raising should be aimed at culture managers, local authorities, educational institutions teaching cultural management, the Government of the Republic and the general public.
- To arrange information days on occupational qualification standards and draw up guidance material for the execution and submission of an application for the occupational qualification.
- To raise awareness about new culture managers who have obtained the occupational qualification.
- To consider making the issuing of the occupational qualification more flexible and allowing for the presentation of a smaller volume portfolio with an essay when applying for the occupational qualification.
- Explain to the members of the occupational qualification committee that the attitude towards occupational qualification applicants could be rather friendly and supportive.
- Send a feedback survey to the applicant of the occupational qualification.

I recommend that the training department of the Estonian Folk Culture Centre continue organising professional training courses for culture managers. The feedback from the training is positive, they are considered interesting and developmental.

Based on the results of the research, I also make recommendations and suggestions to other related institutions. First, I suggest that Viljandi Culture Academy of the University of Tartu consider the possibility of cooperating with the Qualification Authority and granting the graduate of the curriculum of culture management an occupational qualification certificate of a culture manager along with the document certifying the education.

Second, I recommend that in the future the Estonian Ministry of Culture implement state support measures for the cultural activities of local governments and consider the possibility of linking the granting of subsidies to the professional levels of local culture managers.

To address the issue in more detail, it would be possible to examine the views of local government leaders on the need for occupational certificates for cultural workers working in their area.

Lihtlitsents lõputöö reprodutseerimiseks ja üldsusele kättesaadavaks tegemiseks

Mina, Kai Kannistu (27.07.1966)

1. annan Tartu Ülikoolile tasuta loa (lihtlitsentsi) enda loodud teose pealkirjaga “Kultuurikorraldaja kutse taotlemise põhjused” mille juhendajad on Jana Reidla (PhD) ja Marju Mäger (MA);

1.1. reprodutseerimiseks säilitamise ja üldsusele kättesaadavaks tegemise eesmärgil, sealhulgas digitaalarhiivi DSpace'i lisamise eesmärgil kuni autoriõiguse kehtivuse tähtaja lõppemiseni;

1.2. üldsusele kättesaadavaks tegemiseks Tartu Ülikooli veebikeskkonna kaudu, sealhulgas digitaalarhiivi DSpace'i kaudu kuni autoriõiguse kehtivuse tähtaja lõppemiseni;

2. olen teadlik, et punktis 1 nimetatud õigused jäävad alles ka autorile;

3. kinnitan, et lihtlitsentsi andmisega ei rikuta teiste isikute intellektuaalomandi ega isikuandmete kaitse seadusest tulenevaid õigusi.

Kai Kannistu

Tartus, 16.05.2022