

TARTU ÜLIKOOL

Sotsiaalteaduste valdkond

Ühiskonnateaduste instituut

Infoühiskond ja sotsiaalne heaolu õppekava

Sotsiaaltöö ja sotsiaalpoliitika eriala

Laura Perillus

KARJÄÄRINÕUSTAMISE KOGEMUSE VÄÄRTUS TÖÖELUS

Bakalaureusetöö

Juhendaja: Dagmar Narusson, MSW

Tartu 2018

Sisukord

ABSTRACT	4
SISSEJUHATUS	6
1. UURIMUSE KONTEKST	8
1.1 Karjäärinõustamine ja karjäärinõustaja	8
1.2 Karjäärinõustamise osutamine Eestis	10
1.3 Karjääri planeerimine	13
1.4 Karjäärinõustamise protsess ja inimesega toimuvad muutused	14
PROBLEEMISEADE.....	18
2. METOODIKA	19
2.1 Andmekogumismeetod	19
2.2 Uurimuses osalejad.....	19
2.3 Andmete kogumise protsess	20
2.4 Andmeanalüüsi meetod	20
2.5 Eetilised lähtekohad.....	21
2.6 Uurija refleksiiivsus.....	22
3. TULEMUSED JA ARUTELU	24
3.1 Karjäärinõustamisele jõudmise põhjused	24
3.2 Karjäärinõustamise protsessi kogemuse peegeldused	30
3.3 Muutused karjäärinõustamise järelprotsessis ning ette võetud tegevused.....	33
KOKKUVÕTE	37
KASUTATUD KIRJANDUS	39
LISA 1	44

Kinnitan, et olen töö koostanud iseseisvalt. Kõik töös kasutatud teiste autorite tööd, põhimõttelised seisukohad, kirjandusallikatest ja mujalt pärinevad andmed on viidatud.

Laura Perillus

28.05.2018

ABSTRACT

The value of career counselling experience in worklife.

The purpose of this bachelor thesis is to understand the experience of career counselling in the interpretations of people about their turning points of worklife.

This topic is important and relevant, because today's worklife is changing and awareness of career planning skills in society demands attention. The research was carried out in February and March 2018. The research consisted of six people who had visited the ESF career counsellor at the Estonian Unemployment Insurance Fund, all the participants had also completed higher education beforehand.

Based on the purpose of the study I was looking for answers for three research questions.

1. In their own words, what were the reasons behind the participants needing career counselling?
2. When thinking back on the experience, what aspects of the career counselling stand out most to the participants?
3. What kind of changes did the participants take upon after receiving career counselling?

The research consists of four parts. The first part of the work provides an overview of career counselling, its provision in Estonia and its necessity. The second part of the work describes the chosen method for the study, the participants in the study and the data collection process. The third chapter presents the results of the research, analysis and discussion. The fourth part summarizes the study and its results and proposes ways to further explore this topic.

In this research, it became apparent that the main reasons for reaching out to a career counsellor were related to the need for a job change, job search in the relevant field, job-seeking queries, and finding the motivation to change.

The most important thing is the relationship between the client and the counsellor. The participants in the study suggest that due to having a good relationship with their counsellor, they were much more motivated and felt that their concerns were being taken care of. It was also pointed out that the career counsellor helped to cope with the various difficulties that the participants faced in their field of work. Career guidance also provided participants with the motivation and courage to look more closely at future job opportunities.

In addition, the study revealed that the career counsellor helped to correct and improve the participants' CVs and relevant cover letters. Participants in the study emphasize that, due to the counselling provided, applying for jobs was more successful than beforehand. Participants also suggest that counselling offered them a lot of emotional support. Additionally, the study found that work life is connected to other areas of life and in result can affect achieving certain things or fulfilling changes.

This topic can be further studied from several different perspectives. Firstly, the target group could consist of unemployed participants, to find out how they describe the reasons for getting career counselling and how it has helped them with their careers. One could also target a group of younger participants and explore how they understand the importance for career counselling. It would also be interesting to look at young people's career advancement 3-5 years later to find out how much career advisers influenced their decisions.

SISSEJUHATUS

Hea ja meeldiv töökoht on olulisemaid osasid inimese elust. Töötamine ei tähenda ainult raha teenimist ja tööl käimist, vaid see on osa inimese kuuluvusest, turvatundest, suhetest, enesearengust ja -teostusest ning identiteedist (Brown ja Lent, 2013). Tänane töömaailm muutub kiiresti ja igapäevaselt on raske kõige toimuvaga kursis olla. Karjääri- või ametialaseid otsuseid langetades on võimalik küsida nõu ja arvamust karjäärinõustajatelt, kes oskavad inimest tema valdkonnapõhiselt nõustada.

Antud töö teema on aktuaalne ja oluline, sest nagu mainitud, on töökoht ja töötamine üks tähtsamaid elu osasid, mistõttu on tähtis, et inimesed teaksid, kuhu karjäärialaste küsimuste või probleemide korral pöörduda. Inimeste teadlikkuse tõstmine karjääri planeerimisest ja professionaalse toe, näiteks nõustamise, saamine on vajalik, sest see võib toetada tööalaste valikute tegemisel. Karjääri planeerimise all pean antud töös silmas, et see on teadlik valikute tegemine enda karjääri kujundamisel (Lehtsalu, 2013). Lisaks on tänapäeval tööalaselt väga palju erinevaid võimalusi ning uude valdkonda sisenedes läheb tihti vaja lisainformatsiooni. Mainimata ei saa jätta ka tööalast motiveerimist, mis võib raskel hetkel aidata.

Bakalaureusetöö teemani jõudsin läbi praktika Eesti Töötukassas Euroopa Sotsiaalfondi (edaspidi ESF) karjäärinõustaja juures, kes töötab nimetatud fondi kaasrahastusel ning osutab karjäärinõustamise teenust vaid töötavatele ning mitteaktiivsetele inimestele (Töötukassa..., 2018). Mitteaktiivne inimene on tööturul pensionär, õpilane, heitunud, kodune või tervislikel põhjustel mitteaktiivne (Karjäärinõustamise..., 2014).

Praktikal olles ja karjäärinõustaja tööd jälgides oli mulle suur üllatus, et klientide hulgas oli mitmeid erialase haridusega inimesi, kes ennast valitud töökohal ühel või teisel põhjusel hästi ei tundnud ning soovisid oma ellu tööalast muutust. Varem arvasin, et karjäärinõustamine on pigem kooliõpilastele suunatud teenus, mistõttu oli minu jaoks Eesti Töötukassas praktikal olles ootamatu, kui palju tööealisi inimesi karjäärinõustamisele jõudis. Samuti arvasin, et karjäärinõustamisel peab inimene täitma erinevaid teste, mis annavad vastused tuleviku ameti osas. Kindlasti võib üks karjäärinõustamise osa olla testide täitmine, kuid lisaks sellele saab

inimene karjäärinõustamisel asjakohast karjäärialast informatsiooni, arvestades tema vajaduste ja oskustega.

Eesti Töötukassas praktiliselt olles hakkas mind huvitama, kuidas hindavad erialase haridusega inimesed karjäärinõustaja poolt antud soovitusi ning kuidas on nõustamisel käimine neid tööelus aidanud. Antud töös uurin, kuidas hindavad kutse- või erialase kvalifikatsiooniga inimesed karjäärinõustamise teenuse kogemust enda tööelust lähtuvalt. Uurimistöö eesmärk on mõista tööelus muutusi tegevate inimeste tõlgendusi karjäärinõustamise kogemuse kohta.

Lähtuvalt uurimistöö eesmärgist, on tõstatatud järgmised uurimisküsimused.

1. Mis ajendab kliente karjäärinõustamise teenust valima nende enda sõnul?
2. Millistele aspektidele pööravad karjäärinõustamises osalenud tähelepanu nõustamise kogemusele tagasi mõeldes?
3. Milliseid muudatusi võtsid kliendid ette pärast karjäärinõustamist nende enda kirjelduste põhjal?

Uurimistöö koosneb neljast osast. Töö esimeses osas annan ülevaate karjäärinõustamisest, selle osutamisest Eestis ning selle vajalikkusest. Töö teises osas kirjeldan uurimuse läbiviimiseks valitud meetodit, uurimuses osalejaid ning andmekogumisprotsessi. Kolmandas peatükis esitan uurimistöö tulemused, analüüsi ja arutelu. Neljandas osas teen kokkuvõtte läbiviidud uurimusest ning selle tulemusest ja pakun välja võimalusi edaspidiseks uurimiseks antud teemal.

1. UURIMUSE KONTEKST

1.1 Karjäärinõustamine ja karjäärinõustaja

Karjäärinõustamist kirjeldab Brown (2012) teenusena, mille eesmärk on soodustada inimese karjäärialast arengut. Teenus võib sisaldada karjäärialaste valikute tegemist, karjääri alustamise toetamist, tööga kohanemist ning töö- ja eraelu rollide tasakaalustamist (Brown, 2012; Brown ja Lent, 2013). Teisiti võib veel karjäärinõustamist kirjeldada kui protsessi, kus nõustaja töötab koos kliendiga, et aidata tal mõista, täpsustada, kohandada ja täide viia tööga seotud otsuseid olenemata inimese haridustasemest (Amundson, Harris-Bowlsbey ja Niles, 2009; Brown ja Lent, 2013). Karjäärinõustamine ei ole üksnes karjääriga seotud küsimuste lahendamine, vaid selle käigus aidatakse inimesel suurendada teadlikkust iseendast (Amundson, Harris-Bowlsbey ja Niles, 2009; Brown, 2012). Karjääri mõistet võib vaadelda erinevalt. Kitsamas tähenduses käsitletakse seda kui inimese arengut ühes kindlas töökohas või valdkonnas (Brown ja Lent, 2013). Laiemalt tähendab karjäär inimese hariduslikku ja tööalast arengut, mis kujuneb tema valikute käigus (Lehtsalu, 2013). Ameerika Ühendriikide Riiklik Karjääriarengute Organisatsioon (NCDA, 2015) on välja öelnud, et karjäärinõustamine annab kliendile võimaluse astuda sammu sügavama enesetundmise suunas, saades soovitusi karjäärinõustaja kutsealaste nõustamisoskuste piires oma isiklike ning karjäärialaste arengute kohta. Karjäärinõustamise definitsioonid erinevad üksteisest peamiselt vaid sõnastuse poolest, rõhutades, et nõustamise eesmärk on pakkuda kliendile karjäärialastes küsimustes tuge ja abi, arvestades lisaks ka inimese isikuomadusi, haridustaset ja oskusi, mis võivad karjäärivalikuid või -muudatusi mõjutada.

Võrreldes praegust aega vaid ühe sajandi tagusega on töömaailm ja sellega seotud võimalused palju arenenud. Tööturg on ja jääb pidevalt muutuma. Juba 20. sajandi lõpus kirjutati sellest, kuidas tehnoloogia areng ja globaalne konkurents on muutnud tööturгу ja karjääri mõistet (Arnold ja Jackson, 1997). Ka täna võime ennustada suuri muutusi järgmisteks aastakümneteks. Muutuva töömaailma all peetakse silmas seda, et info tööturu kohta uueneb pidevalt ning muutused tööturul ja majanduselus sõltuvad üksteisest (Paes jt, 2014). Sotsiaalsed, majanduslikud ja poliitilised muudatused mõjutavad kiiresti suurt hulka inimesi ning

muutustega kaasnev tööpuudus ja madal elatustase loob ka suurema vajaduse nõustamise järele (Hermans ja Dimaggio, 2004).

Esimene karjäärinõustamine viidi läbi 20. sajandi alguses Ameerikas tööalase nõustamise raames ning see oli suunatud eelkõige noortele, eesmärgiga aidata inimestel industriaalrevolutsiooni mõjudega töömaailmas toime tulla (Parsons, 1909, Duarte, 2017 kaudu). Esimesed karjäärinõustamised olid suunatud pigem kooliõpilastele ning see võib olla ka üks põhjus, miks tänapäeval esineb arvamust, et karjäärinõustamisele on oodatud eelkõige noored, kes peavad tegema edasise valiku enda õpingute osas. Kui 20. sajandil hakati tegelema karjäärialase juhendamisega, oli selle eesmärk aidata noorel valida ametialane kutsumus, mis tooks hilisemas elus edu (Duarte, 2017). Kõigepealt uuriti indiviidi oskuseid ning teadmisi ja siis võrreldi neid välja valitud ametikoha nõuetega, arvestades ka sotsiaalseid norme ja olusid. Sotsiaalsed normid olid sellel ajal väga olulised ja inimesed pidid tegutsema lähtuvalt neile määratud normidest (Duarte, 2017). Erinevad karjäärialase nõustamise liikumise algatajad lähenesid nõustamisprotsessile ja selle uurimisele erinevalt - keskenduti kas inimese psühholoogiale või läheneti inimese olukorrale tema sotsiaalsetest oludest (Savickas, 2009).

Juba 7. sajandil enne Kristust Antiik-Kreekas, kui Kreeka poeet Hesiodos kirjutas poemi „Töö ja päevad“, tuli esile töö tegemise tähtsus (Duarte, 2017). Sellel ajal oli põllumajandus peamine rahateenimise allikas ning need, kes ei töötanud ööd ja päevad, sattusid suure tõenäosusega vaesusesse. Töökoht oli oluline ühelt poolt seetõttu, et see tagas materiaalse kindlustatuse ning teisalt oli töötamine materiaalne kohustus, mida nähti pigem väärika kui häbiväärse tegevusena. Kreeka keelest pärit sõna *ἐργον* (*ergón*), mida kasutatakse ka ladina keeles töö tähenduses, viitab sisemise soovi teostamisele (Duarte, 2017). Ka karjäärinõustamise eesmärk on aidata inimesel leida töökoht või valdkond, kus tegutseda, mis arendaks inimest ning tekitaks temas eneseteostussoovi. Seetõttu märgibki Duarte (2017) ära, et töökoha olulisus elus ja karjäärinõustamine ei ole hiljuti esile tulnud nähtus ning töö ja vajadus inimeste juhendamiseks on juba pikka aega olemas olnud.

Tänapäeval on kiiresti muutuva tööturu tingimustes parema toimetuleku nimel tähtis tegeleda pidevalt eneseanalüüsiga, olla hästi kursis õppimis- ja enesearendamise võimalustega, teada infot töömaailma arengute kohta ning teadlikult planeerida oma karjääri. Karjäärinõustamine

saab olla abiks karjäärialaste otsuste langetamisel. Kliendi ja karjäärinõustaja vaheline koostöö ja nõustamise protsess hõlmab kontakti loomist, probleemi määratlemist ning kliendile vajaliku tegevuskava koostamist (SA Kutsekoda, 2017a). Nõustamisprotsess saab alguse kliendi vajaduste ning olukorraga tutvumisest, mille vältel loob nõustaja kliendiga kontakti ja hakkab kujundama koostööprotsessi. Koos kliendiga püstitatakse eesmärk, mis on konkreetne, mõõdetav, ajaliselt piiritletud, positiivselt sõnastatud ning saavutatav. Edasi koostatakse kliendile nõustamisplaan, mis lähtub kliendi vajadustest ja läheb kokku nõustatava tegevusplaaniga. Karjäärinõustaja juhendab klienti kogu protsessi vältel, teavitab klienti tema eesmärgist lähtuvatest karjäärialastest infoallikatest, kaardistab vajaliku info kliendi isiklike võimete ja oskuste kohta, võttes neid hiljem lahendusviiside välja pakkumisel arvesse. Nõustamisprotsessi lõppedes on karjäärinõustaja ülesandeks analüüsida kliendi juhtumit, mis võimaldab hiljem kliendiga järgmises etapis või järgmisel kohtumisel edasi töötada. Juhtumi analüüsimine on oluline ka karjäärinõustaja enda arenguks. Antud ülesanded on kirjeldatud karjäärinõustaja 7. taseme kutsestandardis (SA Kutsekoda, 2017a).

1.2 Karjäärinõustamise osutamine Eestis

Eestis on karjäärinõustaja kutseandjaks Eesti Karjäärinõustajate Ühing. Alates 2017. aastast kehtib Eesti karjäärispetsialisti kutsestandard järgmistele tasemetele: karjäärispetsialist, tase 6 ja karjäärispetsialist, tase 7 (SA Kutsekoda, 2017a, 2017b). Kuuenda taseme (SA Kutsekoda 2017b) karjäärinõustajalt oodatakse kõrgharidust, baaskoolitust ning vähemalt kaheaastast töökogemust. Seitsmenda taseme (SA Kutsekoda 2017a) karjäärinõustajal peab olema magistrikraad, läbitud baaskoolitus ning ta peab olema karjäärinõustajana töötanud vähemalt viis aastat. Kutse omamine annab nii kliendile kui ka tööandjale ja nõustajale endale kindlustunde, et ta on kompetentne ning oskab kliente oma töös aidata (Karjäärinõustajate Ühingu..., i.a.-a). Kõrgkoolis ei saa Eestis erialana õppida karjäärinõustamist, kuid on olemas erinevad kursused ja koolitused, kust saab omandada ametialaseid vajalikke teadmisi (Karjäärinõustajate Ühingu..., i.a.-b). 2017/2018 õppeaastal alustas Tartu Ülikool karjäärinõustajate väljaõppe täiendkoolituse programmiga, kus on võimalik omandada kõik vajalikud teadmised, et karjäärinõustajana tööle hakata. Programmis osalemise eelduseks on juba varem omandatud bakalaureuse kraad või vastav haridus, soovituslikult psühholoogias, pedagoogikas või sotsiaaltöös (Tartu Ülikooli..., i.a.-a; Karjäärinõustajate Ühingu..., i.a.-b).

Eestis osutavad karjäärinõustamise teenust peamiselt Eesti Töötukassa ning Rajaleidja keskus (Rajaleidja..., i.a). Rajaleidja keskusesse on oodatud eelkõige kooliõpilased ning kuni 26-aastased noored. Eesti Töötukassa osutab teenust nii töötutele kui ka töötavatele 15-74-aastastele inimestele (Töötukassa..., 2018). Eesti ülikoolides on loodud ka tudengitele karjäärinõustamise võimalus (Tartu Ülikooli..., i.a.-b; Tallinna Ülikooli..., i.a; Eesti Maaülikooli..., i.a; Tallinna Tehnikaülikooli..., i.a). Lisaks nimetatud kohtadele osutavad ka Fontes (Fontes..., i.a), Aaretesaar (Aaretesaar..., i.a) ja Karjääripõld (Karjääripõld..., i.a) karjäärinõustamise tasulist teenust.

Täiskasvanu jaoks, kes soovib karjäärialast nõu saada, on üks olulisemaid Eestis tegutsevaid asutusi Eesti Töötukassa, kus karjäärinõustamise teenus on tasuta kättesaadav kõikidele inimestele alates 16. eluaastast (Töötukassa..., 2018). Kui enne 2015. aastat oli tasuta karjääriteenustele ligipääs vaid töötutele, siis nüüd on võimalus ka töötavatel ja tööturul hetkel mitteaktiivsetel inimestel Eesti Töötukassas karjäärinõustamise teenusele minna (Töötukassa..., 2018). Eesti on tervise- ja tööministri käskkirjaga aastast 2014 rakendatud toetust nimetusega „Karjäärinõustamise kättesaadavuse suurendamine“ (2014), mille kohaselt Eesti Töötukassa osutab karjääriteenuseid kutse- või erialase kvalifikatsiooniga ja mitteaktiivsetele inimestele. Nimetatud toetuse andmise üks eesmärk on parandada elukestva õppe võtmepädevusi. Eesti elukestva õppe strateegia 2020 (Eesti..., 2014) on loodud eesmärgiga pakkuda kõikidele Eesti inimestele nende võimetele vastavaid õppimisvõimalusi elukaare jooksul, mis annab neile võimaluse eneseteostuseks nii ühiskonnas üldiselt kui ka enda töö- ja pereelus. Igal inimesel peab olema võimalus õppida ja ennast täiendada. Millegi juurde õppimine ei tähenda alati seda, et on vaja uuesti kooli minna. Karjäärinõustamise käigus saab inimene mõelda ka teiste alternatiivide üle. Enesetäiendamine võib toimuda läbi igapäevaste tegevuste ja ise õppides. Pidev enesetäiendamine on täna tööturul väga oluline ning inimese vanus ei tohiks olla selle takistuseks. Üks edasiõppimist takistav asjaolu on sageli vähene teadlikkus enda võimalustest, mis karjäärinõustamisele minnes võib leida lahenduse.

Karjääriinfo vahendamise ja karjäärinõustamise kvaliteedikäsiraamatus (2010) on kirjas, et prioriteetne sihtrühm karjäärinõustamise teenusele on noored vanuses 7-26 eluaastat. Oluline on keskenduda just põhikooli- ja gümnaasiumiõpilastele, kes suunduvad üldhariduskoolist edasi kas kutse- või ülikooli. Lisaks on tähtis selgitada, et karjäärinõustamine puudutab ka kõiki

tööealisi inimesi, kes tunnevad, et mingil põhjusel enam samal töökohal jätkata ei taha (Talviste, 2013). Arvamus, et karjäärinõustamisele on oodatud pigem noorem generatsioon, võib olla tingitud asjaolust, et ajalooliselt kasvas Eesti Karjäärinõustajate Ühing välja Koolipsühholoogide Ühingust (Karu, i.a). Karjäärinõustajate Ühingu eesmärk on arendada karjääriteenuste kättesaadavust Eestis. Piret Jamnes, üks Karjäärinõustajate Ühingu asutajaliikmetest on öelnud, et 2002. aastal ühingat luues oli eesmärk tööle saada ka karjäärinõustaja kutse andmise süsteem, mis aitaks ühtlustada ja hoida karjäärinõustajate taset Eestis (Karu, i.a).

Karjäärinõustamise teenuse kasutamine on kuni 26-aastaste noorte seas kiirelt kasvanud. 2017. aastal käis Rajaleidjas individuaalsel karjäärinõustamisel 25124 kuni 26-aastast noort, kui võrdluseks kaks aastat varem, 2015. aastal oli neid noori 16221 (Karjääriteenuste..., 2018). Karjäärinõustamise kiiret kasvu saab välja tuua ka töötavate ja mitteaktiivsete inimeste puhul. Kui 2015. aastal oli karjäärinõustamise teenuse saajaid 7542, siis 2017. aastal oli neid poole rohkem, 14420 inimest (Aktiivsed..., 2018). Need arvud tõestavad teenuse vajalikkust. Karjäärinõustamise teenuse olulisust näitab ka karjääriteenuste süsteemi uuring (2011), kus toodi välja, et uuringu valimisse jäänud 15-64-aastaste inimeste seast 61% plaanib ette võtta õpingute või tööga seotud muudatusi. Ligi pooled uurimuses osalenud ütlesid, et sooviksid tööelu muutuste elluviimisel lisainformatsiooni (Karjääriteenuste...,2011). Kui inimesel tekib vajadus saada professionaalset nõu, on tal soovi korral võimalik kasutada karjäärinõustamise teenust.

Tööjõuvajaduse seire- ja prognoosisüsteem OSKA uuringust (SA Kutsekoda, 2017) Eesti tööturu olukorra kohta selgub, et tööjõus osalemise ja tööhõive määr on 2017. aastal küll viimase 20 aasta üks kõrgemaid, kuid järgmise 10 aasta jooksul tööeline elanikkond väheneb ning tööjõupuudus suureneb. Eesti majanduse kasvuks on vaja hakata töökohti täitma strateegiliselt (SA Kutsekoda, 2017) ning karjäärinõustamise osutamine muutub siinkohal aktuaalseks. Töömaailma mõjutavad muutused, nagu pidev tehnoloogia areng, on praeguseks ära kaotanud palju endiseid ameteid. Samal ajal on aga valdkondi, kus pakkumine on suurem kui nõudlus ning inimestele ei jätku tööd (SA Kutsekoda, 2017). Nimetatud põhjused sunnivad inimesi ümber õppima, et leida uus tasuv ja meeldiv töökoht. Karjääriteenuste osutajate ning kooliõpetajate hinnangust tuleb välja, et nii õpilased kui ka tööealised inimesed vajavad abi

karjäärialaste teadmiste osas, et tööturul olla konkurentsivõimelisemad ning saada infot nii tööturul toimuvast kui ka tulevikuvaadetest (Karjääriteenuste..., 2011). Karjäärinõustaja hoiab end kursis kõige uuema informatsiooniga töömaailma kohta ning oskab enda klientidele anda kaasaegset ja asjakohast informatsiooni. Lisaks sellele, et karjäärinõustaja oskab inimest suunata endale meelepärast valdkonda leidma, oskab ta teda ka informeerida selle valdkonna trendidest (Paes jt, 2014).

1.3 Karjääri planeerimine

Tänapäeval on ühiskonna kiirete muutustega toimetulekuks oluline tegeleda karjääri planeerimisega. Karjääri planeerimine on elukestev teadlik õppimine, mis annab inimesele võimaluse ise valida endale sobiv töövaldkond (Lehtsalu, 2013). Paljud ei planeeri enda karjääri ning teevad sellealaseid otsuseid pigem hetkeolukorrast lähtuvalt. Kui vajadust ei ole, siis pole vaja ka planeerida. Karjääriteenuste süsteemi uuringust (2011) tuli välja, et ainult kolmandik vastanutest on teinud endale karjääriplaani oma haridusest lähtuvalt. Karjääri planeerimine on tegevus, millega kavandatakse tööalast tulevikku endale sõnastatud eesmärkide põhjal (Amundson, 2010). Samuti on öeldud, et karjääri planeerimine tähendab enda tööelu hindamist ning seejärel otsustamist, kuhu inimene tahab enda tööalases elus jõuda (Waldroop, Butler, Jälle, Feldmann, ja Pukk, 2010). Vajadus muutuse järele aga sunnib enda töömaailma planeerima.

Osa põhjuseid karjääris muudatuste tegemiseks võivad tuleneda tööviisidest ja -keskkonnast (mitte üksnes inimesest endast). Põlvkondade vahetumisega on muutunud ka suhtumine töösse. Inimesed ei eelda enam, et töökoht peab olema traditsioonilistel kellaaegadel kindlas kohas, vaid teavad, et võimalus on töötada ka kodus (Brown, 2012). Keskkond on töövaldkonnas olulise tähtsusega. Duarte (2009) rõhutab, et töötaja ja organisatsiooni vaheliseks heaks suhteks on oluline, et organisatsioon tunnustab enda töötajat. Kui organisatsioon loob töötaja jaoks võimalused enesearenguks, toob see ka ettevõttele kasu, sest töötaja on efektiivsem ning kõrgemalt kvalifitseeritud. Töötaja on kui organisatsiooni koostööpartner, kes aitab ettevõtte toimimist paremaks muuta (Duarte, 2009).

Põhjused, miks inimesed tunnevad, et peavad tööalaseid muutusi ette võtma, võivad varieeruda ebapiisavast palgast läbipõlemiseni. Karjäärinõustaja juurde peaks inimene tegelikult jõudma juba enne läbipõlemise etappi, kui inimesel tekivad tööelus raskused ja sellisel juhul on vaja pakkuda teist laadi abi. Tööstress on üheks põhjuseks, miks inimesed ei tunne end oma töökohal hästi (Babatunde, 2013). Tööstress põhjustab inimeses füüsilisi ja vaimseid vaegusi, mis vähendavad nende toimetulekuvõimet igapäevases elus, mõjutab läbisaamist pere, sõprade ja töökaaslastega ning võib põhjustada motiveerimatuse tunnet (Babatunde, 2013).

Elukestev õpe on karjääri planeerimise juures oluline osa. Uute teadmiste ja oskuste omandamise võimalused on igal pool meie ümber, mistõttu ei hõlma elukestev õpe ainult formaalharidussüsteemi (Elukestva..., 2014). Fischer (1999) rõhutab, et elukestev õpe on meie ühiskonnas vajalik edasiminekuks, mis ei tohi olla luksus, vaid selle võimalus peab olema kõigil. Elukestev õpe peaks olema iseenesestmõistetav tegevus ning pigem harjumus kui kohustus. Fischer (1999) toob välja ühe elukestva õppe õppimismeetodina iseseisva õppe, milles ta näeb, et õppimine on efektiivsem mingi konkreetse sündmuse kaudu kui klassiruumis, kus keegi õpetab. Fischer (1999) lisab, et koolides peab juba varakult õpetama iseseisvat õppimist, et täiskasvanueas paremini hakkama saada. Paralleele võib tõmmata näiteks tööintervjuudel käimisega. Karjäärinõustaja juures saab klient teoreetilise pagasi, et intervjuul edukalt toime tulla, kuid lõplikke järeldusi saab ta teha alles siis, kui ta on ise intervjuuprotsessi kogenud. Iseseisev õppimine suunab inimest analüüsima endaga seotud sündmusi, et hiljem seda enda jaoks ära kasutada (Fischer, 1999).

1.4 Karjäärinõustamise protsess ja inimesega toimuvad muutused

Iga nõustamisprotsessi juures on oluline, et nõustaja ja kliendi vahel valitseks hea ja usalduslik suhe. Rogersi (1961, Brown, 2015 kaudu) välja toodud kliendikeskse psühhoteraapia üks tingimustest on, et klient tunnetab nõustaja empaatilist ja tingimusteta positiivset suhtumist. Samuti toob autor välja, et nõustamisele tulnud klient on suure tõenäosusega ebakindlas olukorras ja ärev ning nõustaja ülesanne on tema ärevust leevendada (Brown, 2015 kaudu). Brown (2015) ja Amundson (2010) kasutavad Rogersi nõustamissuhte käsitlemist, tuues välja selle kolm peamist tingimust: siirus, tingimusteta positiivne suhtumine ja empaatiline mõistmine. Siirus tähendab nõustamissuhet, kus nii nõustaja kui ka klient on piisavalt

avameelsed ja suudavad jätta formaalsused teatud mõttes kõrvale (Amundson, 2010). Tingimusteta positiivne suhtumine tähendab, et nõustaja ei tohi klienti tema olukorrast lähtuvalt arvustada, vaid peab teda võtma kui ainulaadset inimest, kes vajab toetamist ja austamist, et enda olukorras hakkama saada (Amundson, 2010; Brown, 2015). Amundson (2010) ja Brown (2015) kirjeldavad empaatilist mõistmist kui kliendi maailma kogemist, mis nõuab peidus olevate sügavamate tunnete ja mõtete märkamist ning neile tähenduse andmist. Eelnevalt nimetatud tingimuste juures on aga kõige olulisem, et nõustamisprotsessist tuleb moodustada tervik, et mitte kaotada nõustamise algusetapis seatud eesmärki (Amundson, 2010).

Rogers (1961, Brown, 2015 kaudu) kirjeldab seitset psühholoogilise kohanemise etappi inimese tegevuses, et saavutada lõpuks iseseisvus ja võimalikult hea toimetulek. Esimese etapina toob Rogers (1961, Brown, 2015 kaudu) välja, et inimene näeb nõustamistegevust pigem ajaraiskamisena ning ta kahtleb selle kasuteguris. Samas etapis ei pruugi inimene enda kohta palju avaldada ning väldib teemasid, mis on seotud enda tunnete avaldamisega. Seega on oluline, et nõustamise algusfaasis arvestab nõustaja võimalusega, et klient võib olla negatiivselt meelestatud, sest ta on uues olukorras ega ei tea, mida nõustamisest oodata. Ka Amundson (2010) toob välja, et kliente abistades on oluline toime tulla kliendi võimaliku vastupanuga. Sarnaselt Rogersile kirjeldab Amundson (2010) kliendi hirmu tundmatu ees, kus kliendil võivad olla valed arusaamad nõustamisprotsessist ning arvamus, et karjäärinõustajal on olemas spetsiaalne test, mis ütleb neile, mida järgmisena tegema peab. Siiski lisab ta, et selline mõtlemisviis ning võimalik ebakindlus on esimese seansi puhul loomulik ning nõustaja ülesanne on klienti informeerida ning luua vastastikune arusaamine ning mõistmine.

Teises etapis kirjeldab Rogers (1961, Brown, 2015 kaudu), et kliendil võib olla raskusi vastutuse võtmisega ning ta võib enda probleemides süüdistada kõrvalisi isikuid või asjaolusid. Nõustamisprotsessis tuleb arvestada, et kliendi esitatud põhjused probleemi tekkimisel ei pruugi olla tõesed, vaid klient esitab ainult oma nägemuse tekkinud olukorrast.

Kolmanda etapina nimetab Rogers (1961, Brown, 2015 kaudu) enda probleemide väljaütlemist kolmandas isikus. Inimene küll tunnistab probleemi, kuid üldistab seda mitmetele, näidates, et see pole ainult tema probleem. Amundson (2010) märgib ära, et nõustamisele minemine on raske otsus ning probleemi tunnistamine võib kohe alguses olla kliendi jaoks keeruline

ülesanne. Amundson (2010) ütleb, et ühiskonnas on levinud eelarvamus, nagu nõustamisele minek tähendab, nagu inimene on ebastabiilne ega saa endaga hakkama. Karjäärinõustamise puhul võib aga stigmatiseerimine olla väiksema kaaluga ning on ühiskonnas vastuvõetavam (Amundson, 2010).

Neljandas etapis nimetab Rogers (1961, Brown, 2015 kaudu), et inimene suudab enda kohta rohkem avaldada ja rääkida tunnetest, mida ta on kogenud, kuid ei suuda aktsepteerida nende olemasolu. Viiendas etapis hakkab klient vastu võtma konfliktiolukorras tekkinud tundeid ning hakkab neid ka väljendama (Rogers, 1961, Brown, 2015 kaudu). Kuues etapp on olulise tähendusega, sest klient hakkab eelnevalt eitatud tundeid aktsepteerima (Rogers, 1961, Brown, 2015 kaudu). Selles etapis leiab klient iseenda ilma igasuguse hirmu või eitusega. Nõustaja jaoks on see tähtis edasiminekuks, sest see on suur samm muutuste poole.

Kuues ja ühtlasi viimane etapp on nõustamisprotsessis kõige tähtsam, sest selles etapis on klient lõpuks avatud kõikidele ees ootavatele muutustele, ükskõik millises vormis need tulevad (Rogers, 1961, Brown, 2015 kaudu). Klient hakkab usaldama enda tundeid ja kogemusi. Karjäärinõustamisel võib nõustatav esimesel korral olla juba mitmes erinevas etapis. Rogers (1961, Brown, 2015 kaudu) rõhutab, et etapid ei ole reeglina järjest ning võivad esineda erinevatel hetkedel. Eelnevalt nimetatud etapid ei ole kirjeldused selle kohta, mida inimene peab läbi elama või kogema, et saavutada täielik iseseisvus ja hea toimetulek (Brown, 2015). Pigem fikseerivad need olukorra, mida inimene tõenäoliselt tunneb.

Karjäärinõustamisel on oluline arvesse võtta ka seda osa inimese elust, mis ei ole seotud tema tööga. Ansbacherid (1956, Stoltz ja Apodaca, 2017 kaudu) kirjeldavad Adleri kontseptsiooni elu ülesandeid, milleks on elukutse, sotsiaalsus ja armastus. Stoltz ja Apodaca (2017) toovad välja, et Adleri kontseptsiooni kohaselt on nimetatud aspektid vastastikusel sõltuvuses ning nende eraldamine tööelust on võimatu. Allikvee (Talviste, 2013) on öelnud, et karjääri mõistena mõeldakse inimese elu tervikuna koos kõikide elu rollidega ning viitab, et ka emaks olemine on omaette karjäär. Niisiis on oluline, et karjäärinõustaja võtab arvesse ka kõike seda, mis jääb klassikalise töö mõistest välja. Amundson (2010) toob välja muutuste protsessi dünaamika konteksti muutused. Nõustamisel võivad paljud ideed tunduda realiseeritavad, kuid arvesse peab võtma ka kliendi isiklikke, sotsiaalseid ja keskkonna eelistusi (Amundson, 2010).

Amundson (2010) kirjeldab muutuste dünaamikas asjakohaseid muutusi esile kutsuvaid kogemusi, öeldes, et muutustele aitab kaasa inimesele isiklikult meelde jääv sündmus, mis on temale tähendusrikas. Kui kliendil on võimalus nõustamisprotsessis realselt midagi ise läbi proovida, on suurem tõenäosus, et see jääb talle ka paremini meelde (Amundson, 2010). Lisaks peab olema läbimängitud tegevus inimese jaoks tähendusrikas, sest vastasel juhul ei seosta klient seda enda probleemiga ja tegevuse kasu on minimaalne (Amundson, 2010). Seda võib samastada ka Fischeri (1999) iseisesva õppe meetodiga, kus inimene tegelikult tegevuse kaudu õpib kõige paremini. Karjäärinõustamisele minnes on samuti inimesel suurem võimalus enda kohta midagi teada saada, kui ta saab realselt situatsiooni läbi teha. Lihtsalt nõustajat kuulates ei pruugi nõustatav seda olukorda endaga samastada ning järgmisel päeval on see juba ununenud. Kui aga karjäärinõustaja oskab tuua näite, mis teda puudutab, õpib klient sellest palju rohkem.

Amundson tõlgendas muutuste protsessi ühe tunnusena mõjukaid inimesi (Amundson, 2010). Väga suur roll muutuses on tähtsa inimese toetus, sest tihtipeale võetakse nõu kuulda just enda jaoks oluliselt inimeselt. Amundson (2010) kirjeldab mõjukaid inimesi kui südamlikke ja hoolivaid, tarku ning julgeid, kes on valmis pakkuma abi väljaspool enda ametialast rolli. Inimese jaoks võib olla mõjukas tema lähedane sõber, pereliige või hoopis mõni tuntud avaliku elu inimene, kelle sõnad, teod või soovitusel lähivad just temale korda ning sunnivad teda muutustele (Amundson, 2010).

PROBLEEMISEADE

Karjäärinõustamine annab võimaluse arutada karjäärinõustajaga erinevaid võimalusi töömaailmas, mis on seotud näiteks edasi õppimise, enesetäiendamise, motivatsioonipuuduse või töökoha vahetamisega. Karjäärinõustamine ei ole mõeldud ainult tööelu alustavale inimesele, vaid see on suunatud ka juba töötavale inimesele, kes tunneb, et vajab abi karjäärialase muutuse tegemisel.

Eelmises peatükis nimetatud projekti „Karjäärinõustamise kättesaadavuse suurendamine“ alusel pakub Eesti Töötukassa karjäärinõustamise teenust ka töötavatele inimestele. Siiani pole uuritud, mida on nõustamisel käinud inimesed oluliseks pidanud ja mis nendega nõustamise käigus ja selle järel toimub. Samuti on oluline uurida, millistel põhjustel inimesed karjäärinõustaja juurde pöörduvad. Mind huvitab, kuidas kirjeldavad karjäärinõustamisel käinud kõrgharidusega inimesed enda kogemusest lähtuvalt teenuse vajalikkust ning milliseid muudatusi on hiljem tänu karjäärinõustamisele ette võetud.

Tulenevalt eeltoodust on uurimuse eesmärk mõista tööelus muutusi tegevate inimeste tõlgendusi karjäärinõustamise kogemuse kohta.

Läbiviidava uuringu tulemusel tekib ülevaade karjäärinõustamise teenusel käinud inimeste kogemustest ning kokkuvõtte sellest, kuidas kirjeldavad karjäärinõustamisel käinud kliendid antud teenuse kasulikkust enda tööelus. Töö eesmärgist lähtuvalt on püstitatud järgmised uurimisküsimused.

1. Mis ajendab kliente karjäärinõustamise teenust valima nende endi sõnul?
2. Millistele aspektidele pööravad karjäärinõustamises osalenud tähelepanu nõustamise kogemusele tagasi mõeldes?
3. Milliseid muudatusi võtsid kliendid ette pärast karjäärinõustamist nende endi kirjelduste põhjal?

2. METOODIKA

2.1 Andmekogumismeetod

Käesoleva uurimuse jaoks kogusin andmeid 2018. aasta veebruaris ja märtsis. Uurimistöös kasutasin kvalitatiivset andmekogumis- ja analüüsimeetodit, mis võimaldab tõlgendada ja mõista inimeste kirjelduste kaudu nende sotsiaalset kogemust (Laherand, 2010; Saldaña, 2011). Antud uurimistöös võimaldab kvalitatiivne andmekogumis- ja analüüsimeetod paremini tõlgendada uurimuses osalejate kirjeldatud väärtusi, nende osalust karjäärinõustamise protsessis ning nõustamisprotsessi kogemuse tähendusi uurimuses osalejate tõlgenduste kaudu (D’Cruz ja Jones, 2004).

Uuringus kasutati struktureeritud ja poolstruktureeritud intervjuud, kus esimese tüübi puhul on intervjuuküsimused kindlas järjekorras ja sõnastuses ning teise tüübi puhul võivad intervjuuküsimused intervjuu läbiviimise käigus muutuda (Harro-Loit jt, 2014). Mõlemat tüüpi intervjuude jaoks oli koostatud intervjuukava, mis võimaldab kõik uuritavad teemad kirja panna ja küsimusi esitada samas vormis (D’Cruz ja Jones, 2004). Antud intervjuutüübid valiti lähtuvalt intervjuude läbiviimise protsessist. Struktureeritud intervjuud viidi läbi uurimuses osalejatega, kes olid nõus vastama intervjuuküsimustele e-posti teel. Poolstruktureeritud intervjuu viidi läbi osalejaga, kes oli nõus vastama küsimustele Skype’i vahendusel.

2.2 Uurimuses osalejad

Uurimuses osalesid Eesti Töötukassas ESF karjäärinõustajate juures käinud kliendid. Kõik osalejad olid omandanud kõrghariduse. Osalejate soo või vanuse nimetamist ei pea ma uurimuse eesmärgi saavutamisel oluliseks. Osalejate leidmise protsessis aitasid mind Eesti Töötukassa ESF karjäärinõustajad, kellega uurimust planeerides ühendust võtsin. Soovisin, et karjäärinõustamisel käinud inimestel oleks nõustamisest möödas vähemalt üks kuu, et oleks võimalik teada saada ka esimesi reaalseid muutusi. Koostööd karjäärinõustajatega võib pidada heaks, sest kuuest nõustajast vastasid mulle neli. Karjäärinõustajatele nõusoleku andnud klientidega võtsin ise e-posti teel ühendust, tutvustades end ja selgitades uurimistöö eesmärgi.

Kokku suhtlesin kuue inimesega, kes olid kõik nõus minu uurimuses osalema. Uurimuses osalejatele pakkusin e-posti teel erinevaid intervjuu läbiviimise vorme ning andsin neile valikuvõimaluse, kuidas nad soovivad uurimisprotsessis osaleda. Soovisin, et see ei tunduks nende jaoks kui kohustus, vaid pigem meeldiv kogemus ja tegevus, milles osaleda.

2.3 Andmete kogumise protsess

Eesti Töötukassa karjäärinõustajatele nõusoleku andnud klientidega võtsin ühendust e-posti teel, kus leppisime kokku igale osalejale talle sobiva intervjuu läbiviimise protsessi. Viis uurimuses osalejat soovisid vastata küsimustele interneti teel. Kirjalike küsimuste täitmine toimus 2018. aasta veebruaris ja märtsis. Intervjuu küsimused saatsin uurimuses osalejatele e-posti teel failina, mille nad ette antud kuupäevaks ära täitsid ja tagasi saatsid. Andsin osalejatele aega 2 nädalat, et küsimustele vastata, kuid kõik osalejad saatsid vastused tagasi 2-4 päeva möödudes. Üks uurimuses osaleja soovis vastata küsimustele Skype'i vahendusel. Intervjuu viisin läbi 05.04.2018 ning see kestis 21 minutit.

Intervjuu küsimuste koostamisel lähtusin enda töö eesmärgist. Soovisin teada saada, kuidas hindavad karjäärinõustamisel käinud kliendid selle teenuse vajalikkust ning milliseid muudatusi nad pärast tööelus on ette võtnud. Koostasın küsimused kolme eraldi plokina, kus esimese osa küsimused keskendusid sellele, mis oli enne karjäärinõustamisele minemist ning millised olid vahetud emotsioonid. Teise osa küsimused olid seotud karjäärinõustamise protsessiga ning kolmas plokk keskendus pärast karjäärinõustamist osalejate poolt ette võetud tegevustele. Intervjuu küsimuste kontrollimiseks viisin läbi ka prooviintervjuu, saates selle ainult ühele osalejale. Tema vastuseid analüüsides leidsin, et koostatud küsimused sobivad.

2.4 Andmeanalüüsi meetod

Andmeanalüüsi meetodina kasutasin kvalitatiivset temaatilist analüüsi. Andmete analüüsimisel lähtutakse uurimistöö eesmärgist ja uurimisküsimustest, kuid lisaks sellele keskendutakse ka teistele olulistele teemadele, mis andmete analüüsimisel esile kerkivad (Harro-Loit jt, 2014). Lähtusin oma uurimistöös nendest põhimõtetest.

Analüüsitav materjal koosnes neljast e-kirja teel läbiviidud intervjuude vastuste tekstidest (11 lk) ja ühest vabas vormis karjäärinõustamise kogemuse kirjeldusest (3 lk) ning ühest Skype'i vestluse transkriptsioonist (5 lk). Saadud tekstilise materjali töötasin põhjalikult läbi. Analüüsi esimeses etapis kodeerisin kogu materjali, st kõik erinevat tähendust omavad tekstiühikud kodeerisin pidades silmas Saldaña (2011) poolt kirjeldatud kodeerimise reegleid. Kodeerimise protsessis hakkasid välja kujunema korduvad ja eesmärgi seisukohast olulised teemad. Kui olin kogu teksti läbi töötanud ja mul oli olemas ülevaade teemadest, siis töötasin intervjuude tekstid uuesti läbi ning vajadusel täpsustasin või lisasin koode. Tulemused esitan järgmises peatükis analüüsi kaudu saadud põhiteemade kaupa.

Kodeerimise protsess võimaldab mul materjali põhjalikult tundma õppida ja mõelda läbi, millised tsitaadid on kõige ilmekamad. Tulemuste ja arutelu peatükis esitan koos nii andmeanalüüsi kaudu saadud tulemused kui ka arutelu, kus seostan intervjuueeritavate seisukohad ja tõlgendused kirjanduses esile toodud mõtetega ning varasemate uurimuste tulemustega.

2.5 Eetilised lähtekohad

Minu uurimus toetub Eesti Töötukassas osutatavale karjäärinõustamise teenusele ning seetõttu võtsin enne uurimuse alustamist ja karjäärinõustajatega suhtlemist ühendust Eesti Töötukassa personalispetsialistiga, et anda teada enda uurimistöö teemast ja eesmärgist. Personalispetsialisti kaudu allkirjastasin Eesti Töötukassaga konfidentsiaalsuslepingu uuringu läbiviimise perioodiks.

Kõik minu uurimuses osalenud olid vabatahtlikult nõus vastama minu poolt esitatud küsimustele. Lähtuvalt kvalitatiivse uurimisviisi eetilise nõuetest, mille kohaselt on uurija kohustus kaitsta uuritavate anonüümsust, informeerisin uuritavaid konfidentsiaalsuse nõuetest (Laherand, 2010). Lubasin kõikidele osalejatele, et uurimuse valmides jagan nendega oma töö tulemusi.

2.6 Uurija refleksiivsus

Arvestades asjaolu, et uurimistöö teema on seotud tööeluga, soovisin anda uurimuses osalenud klientidele valikuvõimaluse intervjuu läbiviimise osas. Mitmed osalenud inimesed ütlesid, et on meeleldi nõus vastama minu poolt esitatud küsimustele, kuid kiire elutempo tõttu ei ole võimalik neil minuga kokku saada või Skype'i vahendusel intervjuud teha, mistõttu soovisid nad vastata küsimustele kirjalikult. Kuigi tundsin, et oleksin rohkem informatsiooni saanud kohtudes inimestega, austan täielikult enda uurimuses osalenute soove ning olin nõus ka kirjalike intervjuudega.

Varasemalt puudus mul ettevalmistatud küsimustega intervjuu läbiviimise kogemus. Enne intervjuu tegemist töötasin küsimused veel kord läbi, et tunneksin ennast vestluse ajal kindlamalt. Samuti kontrollisin, et vestluse heli salvestamine töötaks. Tundsin enne intervjuud pisut ärevust, kuid vestluse alguses see kadus ning leian, et intervjuu kulges loomulikult ja nii minul kui ka uurimuses osalejale oli huvitav. Tehniliste probleemide tõttu oli intervjuueeritava heli väga halvasti kuulda, mistõttu pidin väga palju pingutama, et osalejat kuulda. Skype'i vahendusel intervjuu läbiviimise ajal ning hiljem transkriptsiooni tehes nägin, et aitasin intervjuus osalejat suunavate küsimuste abil. Ühest küljest tuli see uurimistulemusi analüüsides kasuks, sest sain tänu sellele rohkem informatsiooni, kuid samas tunnen, et kohati suunasid minu poolt esitatud lisaküsimused klienti mõtlema olukordadest, mis võib-olla ei olnud tema jaoks üldsegi olulised, kuid kuna ma need välja tõin, siis mainis osaleja need teemad ära.

E-posti vahendusel tehtud kirjalikes struktureeritud intervjuudes vastasid kliendid konkreetselt neile ette antud küsimustele. Intervjuu küsimusi uurimuses osalejatele saates kartsin, et vastused on ühesõnalised ning põhjendusi on vähe, mis muudavad hiljem analüüsimise raskeks. Minule suureks üllatuseks vastasid uurimuses osalejad neile antud küsimustele väga põhjalikult ja põhjendasid enda arvamusi, mistõttu leidsin, et vastused olid piisavalt informatiivsed ja võimaldasid hiljem mul neid analüüsida. Üks osaleja ei vastanud küsimustele eraldi, vaid kirjutas 3-leheküljelise jutu enda kogemusest. Minu jaoks oli see kiri eriti inspireeriv, sest ta jutustas ära enda loo algusest lõpuni, samal ajal seda ise analüüsides.

Tunnen, et kui võrdlen poolstruktureeritud intervjuud Skype'i vahendusel ja kirjalikke struktureeritud intervjuusid, siis järgmisel korral eelistaksin andmete huvides viia läbi intervjuud inimestega vahetult kohtudes. See võimaldaks mul esitada küsimusi, mis võivad vastuste käigus juurde tekkida või siis suunata intervjuu käiku, jättes mõne küsimuse välja. Samuti välistaks see igasugused tehnilised probleemid, mis tekkida võivad. Kirjalikke intervjuusid lugedes nägin, kuidas mõned vastused kordusid, kuid silmast silma vestluse käigus oleksin saanud seda ennetada.

3. TULEMUSED JA ARUTELU

Käesolevas peatükis esitan andmete analüüsi kaudu saadud tulemused ja arutelu. Esitan tulemused kolmes alapeatükis. Esimeses alapeatükis toon välja karjäärinõustamisele jõudmise põhjused, uurimuses osalejate eelarvamused ning ootused karjäärinõustamise eel. Samuti pean oluliseks märkida, kust said osalejad infot Eesti Töötukassa ESFi karjäärinõustaja kohta. Teises osas toon välja uurimuses osalejate kirjeldused karjäärinõustamise protsessist. Kolmandas alapeatükis esitan uurimuses osalejate poolt ellu viidud tegevused järelprotsessis.

Tulemuste ilmestamiseks kasutan tsitaate, märkides intervjueeritavad koodidega vastavalt INT1...INT6. Tekstiosad, mis jätan välja, märgin ära /.../ tähisega. Kasutatud tsitaadid on esitatud muutmata kujul.

3.1 Karjäärinõustamisele jõudmise põhjused

Järgnevalt toon välja, millistel põhjustel pöördusid minu uurimuses osalejad Eesti Töötukassa ESF karjäärinõustaja poole. Samuti toon osalejate kirjelduste kaudu välja, millised olid nende eelarvamused ning ootused nõustamise eel. Lisaks pean oluliseks märkida, kust said minu uurimuses osalejad informatsiooni Eesti Töötukassa ESF karjäärinõustamise kohta.

Valdavad põhjused, miks uurimuses osalejad soovisid karjäärinõustajaga kohtuda, olid seotud töökoha vahetamise, erialase töö otsimise, karjäärialastele küsimustele vastuse saamisega ja muutusteks motivatsiooni leidmisega.

Kõige selgemalt tuli esile, et uurimuses osalenud inimesed pöördusid karjäärinõustaja poole tööga rahulolematuse tõttu. Intervjuus tuli välja, et üheks nõustamisele pöördumise põhjuseks oli soov tööd vahetada. Uurimuses osalejad nimetasid, et nad on oma praeguses töökohas töötanud pikka aega ning see on pannud neid tundma, et vajavad ellu muutust. Üks uurimuses osaleja toob esile, et ettevõttes, kus ta töötab, on aset leidnud muudatused, mis talle ei sobi. Sobimatu töökeskkond tekitab inimeses stressi ja paneb ta praegusega võrreldes midagi muud soovima. Elu muutuste all võib silmas pidada, et inimene soovib teha kannapöörde oma

praegusest ametist või soovib vahetada ettevõtet, kus ta töötab. Inimesel võis olla mõte muutusteks juba ammu olemas, kuid seni võis puududa teadmine, kust peale hakata. Karjäärinõustaja juurde pöördumist nähakse kui abi otsimist, et mingis suunas liikuma hakata.

INT1: „/.../ olen väga pikka aega töötanud ühes ja samas ettevõttes, tehes ühte ja sama tööd“.

INT2: „Praeguses töökohas on oldud 13 aastat ning vaja oli nõu, ideid, kust ja kuidas alustada tööotsinguid“.

Üks karjäärinõustamisele minemise põhjus oli seotud ligi kümneaastase eemalolekuga erialasest tööst. Uurimuses osaleja märgib, et kuigi ta ei ole oma erialal töötanud, on ta suhelnud valdkonnas tegutsevate inimestega, mis võiks kandideerimisprotsessi lihtsustada. Pikk edutu kandideerimine oli temas tekitanud lootusetuse tunde, sest proovitud nagu oleks, aga tulemust ikkagi pole. Edutu kandideerimine pani teda tundma, et ta teeb midagi valesti. Intervjuust tuleb välja, et karjäärinõustaja juurde pöörduti sooviga enda elulookirjeldust või kaaskirja muuta, lootes, et spetsialist oskab anda soovitusi, mis tõstaks tööle saamise võimalusi.

INT4: „/.../ olin alguses kandideerimistega nii edutu, et mulle isegi ei vastatud, rääkimata tööintervjuudele kutsumisest“.

Karjäärinõustaja poole pöördumine on seotud uute ideede ning ka motivatsiooni saamisega. Uurimuses tuleb välja, et enda töö juures ei leidu enam motiveerivaid külgi ja raske on positiivsete mõtetega tööl olla ja käia. Uurimuses osaleja märgib, et ta ei näe enda praeguses töös piisavalt arenguvõimalusi ja tahab teha midagi muud. Karjäärinõustamist nägi ta väljapääsuna, lootes, et see toob soovitud muutuse tööellu.

INT2: „/.../ tundsin, et ei tahtnud enam sinna tööle minna“.

Üks uurimuses osalenu ütles, et pöördus karjäärinõustaja poole, sest soovis ise karjäärinõustajaks hakata. Intervjuus tuli välja, et tal oli soov näha, milline näeb nõustamisprotsess välja ning ta tahtis teada saada, kas antud töö sobiks ka talle. Kindlasti oli seal ka nõu saamise eesmärk, kuid rohkem tundis ta huvi karjäärinõustaja töö kohta. Kui

uurimuses osaleja ütles, et jälgis põnevusega nõustaja töövõtteid, et teada saada, kas selline töö talle sobib, läks ta nõustamisele esialgu kui töövari, et näha, kuidas antud protsess käib.

INT5: „*Karjäärinõustaja juurde minnes oli mul loomulikult huvi nõustamisprotsessi kui sellise suhtes*“.

Intervjuust tuli välja, et mõte minna karjäärinõustaja juurde saadi Eesti Töötukassas, kus uurimuses osaleja oli ise koolitaja rollis. Varasemalt polnud uurimuses osaleja karjäärinõustamise peale mõelnud ning seetõttu polnud tal ka konkreetset põhjust, kuid kui tuttav inimene selle võimaluse tema jaoks välja pakkus, leidis ta, et enda tööalaste mõtete jagamine teistega võib kasuks tulla.

INT6: „*/.../ üks publikust nagu pakkus, et äkki sa proovid karjäärinõustamist ka, et see on sul võimalik võtta ja äkki annab midagi juurde*“.

Uurimuses osalenud kliendid said infot Eesti Töötukassa ESF karjäärinõustamise kohta, kas oma tuttava soovitusel kaudu, internetist Eesti Töötukassa kodulehelt, ajalehest. Üks uurimuses osalenu ütles, et karjäärinõustamist soovitas talle hea sõbranna ning sugulane, mainides, et nad olid seal ise varem käinud ning kogemusega rahule jäänud. Lisaks öeldi, et nõustamise kohta saadi infot kellegagi vahetus suhtluses olles.

INT2: „*Olin kelleltki teiselt vahetus suhtlemises kuulnud, et on võimalik Töötukassasse karjäärinõustamisele minna ja et sellest võib abi olla*“.

Märkimisväärne on, et intervjuude käigus toodi välja, et karjäärinõustamise võimalusest teati Eesti Töötukassa eelnevate kogemuste põhjal. Sellest saab järeldada, et kui varem on kokku puutunud Eesti Töötukassaga, siis hiljem tuntakse vajadus ära ja juba teatakse, kuhu abi saamiseks pöörduda. Veel selgus, et info Eesti Töötukassa ESF karjäärinõustamise kohta saadi Karjäärinõustajate Ühingult, kuhu uurimuses osaleja ise pöördus, sest ta oli huvitatud nõustaja ametist. Sealt soovitati tal pöörduda Eesti Töötukassasse. Huvitav on siinkohal märkida, et infot teenuse kättesaadavuse kohta ei olnud raske leida. Vastustest ilmnes, et inimesed teadsid

karjäärinõustamisest juba varem enda või kellegi teise kogemuse põhjal. Samuti oskavad inimesed vajalikkude informatsiooni leida internetist. Positiivsena võib siit välja tuua, et järelikult on info piisavalt kättesaadav, kuna vastajad tõid välja, et leidsid enda jaoks vajaliku informatsiooni internetist või ajalehest.

Valdavalt tõid karjäärinõustamisele jõudnud inimesed välja, et suuremaid ootuseid ning eelarvamusi nõustamise eel ei tekkinud, vaid pigem oldi huvitatud, kuidas karjäärinõustaja nende töölasele olukorrale läheneb ning mis karjäärinõustamine ette näeb.

Osalejad nimetasid eelarvamusi ruumi suhtes, kujutades ette hoopis ametlikumat keskkonda, kus toimub väga formaalne kohtumine karjäärinõustajaga. Samuti tuuakse välja, kuidas karjäärinõustamisele minnes arvati, et nõustamisel antakse lahendamiseks erinevaid teste, mis hiljem ütlevad, millised ametid on inimese jaoks kõige sobivamad. Inimestel on tekkinud karjäärinõustamisest ettekujutus, mille kohaselt on pärast testide lahendamist olemas vastus, milline on temale sobiv amet. Uurimusest selgus, et karjäärinõustaja andis lahendamiseks ka teste, kuid need olid mõeldud inimesele, kes ei olnud kindel enda tööalaste eelistuste suhtes. Kui inimene oli enda tööalases valdkonnas kindel, sai ta pigem lugemiseks erinevaid materjale koju kaasa.

INT1: „/.../ eeldasin, et kohtumine toimub kuskil kõvade toolidega pisikeses nõupidamisruumis, aga üllatuseks ootas mind ees äärmiselt casual ja vaba keskkond“.

Karjäärinõustamine oli uurimuses osalejatele uus olukord, mistõttu nad ei osanud oodata, mis juhtuma hakkab. Üks klient tõi välja, et tema ootus karjäärinõustamise eel oli saada suuniseid uue valdkonna poole, mille peale ta polnud ise veel tulnud. Karjäärinõustamisele minnes oodati, et sealt saab juhtnöörid, kuhu minna, sest vanad tegevused ei ole toiminud. Ootuste all tuuakse lisaks välja asjaolu, et nõustamise eel tunti positiivset ärevust ja sooviti teada saada, mis juhtuma hakkab.

INT6: „/.../ pigem soovisin saada informatsiooni ja uusi mõtteid, mida võiks veel teha“.

INT5: „Karjäärinõustamisele minnes olin pigem põnevil“.

Uurimuses osalejad ei analüüsinud nõustamisele minemist oma peas väga põhjalikult läbi ja ei osanud nimetada suuri ootusi, mis seal juhtuma hakkab. See on ka tavapärane, sest kui inimesel on kiire elutempo, siis ei jõua sellele põhjalikult mõelda, vaid lihtsalt minnakse nõustamisele, lootuses, et see teeb tema olukorra paremaks. Peamiselt tuleb välja, et uurimuses osalejad nimetavad, kuidas ootuseid ja eelarvamusi karjäärinõustamise eel ei olnud või need ei olnud piisavalt selged ja mõõdetavad.

INT2: „*Ei olnud ootuseid /.../ olin sellest eelnevalt lugenud ja jäi mõttesse kummitama, et kes on see nõustaja ja kuidas ta asjale läheneb*“.

INT6: „*/.../ ei osanudki ausalt öeldes midagi oodata*“.

Kuna paljudel uurimuses osalejatel varasem karjäärinõustamise kogemus puudus, siis oldi nõustamise eel pigem segaduses, mis täpselt juhtuma hakkab. Valdavalt arvati, et saadakse uued suunised töövaldkonda puudutavate aspektide kohta.

INT1: „*arvasin, et võin saada infot, mida ma lihtsalt ise töökuulutusi lugedes ei saa*“.

Üks osaleja toob välja, et oli saanud negatiivse kogemuse osaliseks, kui käis karjäärinõustamisel viis aastat tagasi. Kuigi uurimuses osaleja kirjeldab eelnevat kogemust negatiivselt, läks ta ikkagi uuesti nõustamisele, millest võib järeldada, et eelnev kogemus ei kaotanud temas usku, et karjäärinõustaja võib tööalaste probleemide puhul aidata. Kuigi varasem negatiivne kogemus ei pruukinud talle tollel hetkel midagi positiivset õpetada, oskas ta keerulisel hetkel uuesti võimaluse üles otsida.

INT4: „*/.../ läksin karjäärinõustaja kohtumisele olles valmis kõigeks, nii heaks kui halvaks /.../ arvasin, et karjäärinõustaja ülesanne peaks olema julgustada inimesi tööturule tagasi pöörduma, mitte kustutama igasugune initsiatiiv*“.

Amundson (2010) on muutuse protsessi dünaamikas välja toonud, et olulise inimese soovitus paneb inimesi muutuseid ette võtma. Minu uurimuses nimetas osaleja, et sai infot nõustamise

kohta kahelt erinevalt tuttavalt. Tuttava soovitusi usaldatakse rohkem ja julgetakse ka ise soovitude järgi käituda.

Intervjuudes ilmnes, et enda põhjuse või probleemi esile toomine oli uurimuses osalejate jaoks keeruline. Põhjust ei osatud täpselt öelda või siis kirjeldati hoopis midagi muud. Rogersi (1961, Brown, 2015 kaudu) täielikuks toimijaks saamise etapis on sellist käitumist kirjeldatud enda probleemide süüdistamise ja vastutuse mujale lükkamisena. See näitab, et karjäärinõustamisele minnes ei olnud kliendil selget nägemust enda probleemist või siis ei tahtnud ta tunnistada, et on mingi probleem. Põhjuseid nähti pigem keskkonnas toimuvates asjaoludes, mitte endas.

Töökeskkond on oluline osa töö meeldivuse juures. Uurimuses tuleb välja, et organisatsioonis toimunud muutused inimesele enam ei sobi, mistõttu ta ei tunne end tööl hästi. Ka Duarte (2009) rõhutab, et nii organisatsiooni kui ka töötaja arenguks on oluline, et mõlema osapoole vahel oleks pidev koostöö.

Nii nagu tuli välja karjääriteenuste süsteemi uuringust (2011), selgub ka minu intervjuudest, et inimesed ei planeeri enda karjääri. Osalejad ei nimeta küll otseselt, et nad pole oma karjääri planeerinud, kuid karjäärinõustamisele minemine oli nende puhul ajendatud pigem konkreetsest olukorrast või tuli see idee hoopis mõne soovitude põhjal. Sellest võib järeldada, et karjäärialased otsuseid tehti eelkõige hetkeolukorrast lähtuvalt.

Mitmed uurimuses osalejad toovad intervjuu käigus vähemalt korra välja, et soovivad saada lisainformatsiooni mõnes karjäärialases küsimuses. On iseenesestmõistetav, et karjäärinõustaja juurde pöördunud inimesed seda soovivad, kuid siin leiab kinnitust ka karjääriteenuste süsteemi uuring (2011), kus peaaegu pooled osalejad ütlesid, et soovivad muutuste elluviimisel lisainformatsiooni. Karjäärinõustamine on inimeste jaoks omandanud karjäärialase informatsiooni saamise tähenduse, mida võib võtta positiivsena. See on oluline, et murede või probleemide korral teavad inimesed, kuhu või kelle poole pöörduda.

Nõustamisprotsessi eel mõeldi pigem füüsilisele keskkonnale kui sellele, kuidas nõustaja tema olukorrale läheneb. Amundson (2010) on kirjeldanud, kuidas nõustamissuhte loomisel tuleb olla ettevaatlik ning kus liiga vaba suhtlus ei pruugi head teha. Siinkohal võib öelda, et ühele

minu uurimuses osalejale sobis tema nimetatud vaba ja *casual* keskkond, mis pigem soodustas hea suhte tekkimist. Amundson (2010) kirjeldab seda siira suhtena, kus suudetakse jätta formaalsused kõrvale ning keskenduda loomulikuna kliendi muredele.

3.2 Karjäärinõustamise protsessi kogemuse peegeldused

Järgnevas peatükis toon välja, kuidas kirjeldavad uurimuses osalejad enda tundeid ning mõtteid pärast karjäärinõustamist ja kuidas osalejad kirjeldavad enda mõtteviisi ning motivatsiooni muutust nõustamisprotsessi järel. Samuti on juttu, kuidas kirjeldavad uurimuses osalejad nõustamissuhet ja ilmnunud raskuseid.

Uurimuses osalejad räägivad, et nõustamise järel tundsid nad end motiveerituna ning neid valdasid positiivsed tunded ja mõtted. Üks osaleja toob välja, et nõustamiselt lahkudes oli tunne, et tahaks kohe tegutsema hakata, sest ta sai sealt nii palju erinevaid mõtteid ja soovitusi. Mitmel korral tuuakse välja, et pärast nõustamist oli peas erinevaid mõtteid, mis vajasis selginemiseks aega. Pärast selle protsessi lõppu valdas neid kergendustunne.

INT2: „*Tunne oli positiivne ja tekkis tahe kohe edasi liikuda ja hakata uusi töökohti vaatama*“.

INT3: „*/.../ olin üllatunud vestluse põhjalikkusest ja mõtlesin otseselt vestluse üle järele*“.

INT4: „*Hea kerge oli olla. Eks muidugi tiirles palju mõtteid peas, aga need olid korrastatud ja pinge oli justkui maha võetud või pigem vähendatud*“.

Vastustest saab järeldada, et karjäärinõustamisel käinud inimesed hakkasid enda tööalaseid mõtteid laiendama ja olukorrast teisiti mõtlema, keskendudes uutele suundadele ja valdkondadele. Sellest võib järeldada, et karjäärinõustamine õpetas neid endast teisiti mõtlema, julgustades vahetama valdkonda ning aitas mõista, et võimalus on ka midagi uut juurde õppima minna. Ei mõelda enam ühe sektori peale, vaid valikute amplituud laieneb.

INT2: „*Mõelda laiemalt, mitte ainult oma praeguse töö piires*“.

INT6: „*Väga hea ja vajalik oli avatud ja laiema vaate saamine minu olukorrale tööalaselt*“; „*/.../ mul tekkis soov minna /.../ ülikooli õppima*“.

Viimasena välja toodud tsitaat näitab, et kui tekib vajadus, ollakse valmis ka midagi muud õppima minema. Üks osaleja toob veel välja, et karjäärinõustaja aitas tema vanu mõtteid uuesti

välja tuua. Sellest võib järeldada, et nõustamisele minnes on inimene tegelikult võimalikest variantidest mõelnud, kuid pole olnud piisavalt motivatsiooni, et neid ellu viia. Karjäärinõustaja on kliendi jaoks spetsialist ning kui klient tunneb, et ta on saanud enda tekkinud mõtled ja ideed läbi arutada kellegagi, kes tunneb valdkonnapõhiselt antud teemasid, annab see ka kliendile kindlustunde ja motiveerib millegi uuega alustama.

Uurimuses osalejad peavad oluliseks ka seda, et karjäärinõustaja aitas neil toime tulla erinevate raskustega, mis olid seotud näiteks töökeskkonnaga või endasse uskumisega. Üks osaleja toob välja, et karjäärinõustaja lohutas teda raskel hetkel ja aitas eneseusku tõsta. Karjäärinõustamisele minnes võib inimene olla kaotanud lootuse ning soovi edasi tegutseda. Nõustamise protsessis on oluline, et leitakse inimese edukaks toimimiseks olevad ressursid, sest tihti näeb motivatsiooni kaotanud inimene endas ainult negatiivset.

Uurimuses osalenud kirjeldavad karjäärinõustamisel osalemise kogemust, kasutades sõnu, mis on ülivõrdes või positiivse tähendusega. Uurimuses osalejad toovad välja aspekte, mis muutis nõustamise kogemuse meeldivaks. Peetakse äärmiselt oluliseks, et nõustaja on kliendi suhtes avatud ning sõbralik. Intervjuude käigus tuli välja, et uurimuses osalejad olid kõik enda karjäärinõustajaga rahul ning see oli märkimisväärse tähtsusega nõustamisprotsessi tulemuse elluviimisel. Uurimuses osalejad toovad välja, et tänu väga heale karjäärinõustajale olid nad piisavalt motiveeritud, et alustada läbi räägitud muudatustega. Nõustamisel käinud kliendid tundsid, et keegi hoolib nendest ja et keegi tahab aidata.

INT2: „Nõustaja oli tähelepanelik ja pühendunud, väga professionaalne /.../ Ta leidis minu jaoks küllaldaselt aega“.

Hea nõustamissuhe ei pruugi alati kergelt tulla, vaid see nõuab nõustaja empaatilisust, mõistmist ja siirust. Üks uurimuses osaleja tõi välja ligi viie aasta taguse nõustamiskogemuse, kus karjäärinõustamine tekitas temas hoopis ebameeldivaid tundeid. Vaatamata negatiivsele kogemusele, otsustas uurimuses osaleja siiski veel proovida karjäärinõustamise teenust ning ütleb, et sai see kord nõustajaga kohe hea kontakti. Need kaks erinäolist kogemust näitavad, kui oluline on eduka nõustamisprotsessi tulemuse nimel nõustaja ja nõustatava omavaheline suhe.

INT4: „Väga negatiivse ning halvustava vestluse käigus tekkis tahtmine lihtsalt püsti tõusta ja lahkuda /.../ Inimene tambiti piltlikult öeldes maa sisse ja nulliti ära igasugune initsiatiiv“.

INT4: „/.../ olen väga tänulik selle võimaluse eest“.

Intervjuu käigus selgus ka see, et uurimuses osaleja oli rahul, et karjäärinõustaja andis talle erinevaid ülesandeid kodus lahendamiseks, mis aitasid tal paremini mõista, kuidas nõustamise protsess käib. Kuna klient pöördus karjäärinõustaja poole huviga, et teada saada, milline on karjäärinõustamine, anti talle ise läbi mängimiseks juhtum.

INT5: „Ta saatis mulle meilile „juhtumi“ ja palus välja mõelda, milline võiks minu arvates olla esimene nõustamine“.

Nõustaja ning kliendi omavaheline side on äärmiselt oluline, sest see aitab kliendil end avada. Uurimuses osalejad hindavad karjäärinõustaja ning enda vahelist kontakti väga heaks. See kinnitab Rogersi (1961, Brown, 2015 kaudu) kliendikeskse psühhoteraapia tingimusi. Antud uurimuse põhjal saab öelda, et karjäärinõustaja suhtumine intervjuueeritavatesse oli positiivne ja nõustaja väljendas empaatilisust. Arvan, et see on üks põhjus, miks uurimuses osalejad kirjeldavad nõustamisprotsessi kasulikuna. Hea suhe kujundab inimese edasiseid tegevusi ja mõtteid. Uurimuses tuleb välja ka see, et kui nõustaja oli enda kliendiga siiras ja näitas tema vastu huvi, tundis ka klient end rohkem motiveerituna.

Tugeva nõustamissuhte olulisust näitab ka see, et kui varasemalt oli üks osaleja käinud karjäärinõustamisel ning saanud pigem negatiivse kogemuse osaliseks, siis seekord tänu heale nõustamissuhtele pidas uurimuses osaleja nõustamisprotsessi palju efektiivsemaks. Amundson (2010) toob välja empaatilise mõtlemise ja kliendi maailma kogemise tähtsuse. Uurimuses osalejad kirjeldavad, kuidas nõustaja mõistis nende töö olukorda ja näitas üles huvi. Tunne, et keegi hoolib sinu tegemistest ja üritab aidata, paneb inimesed ka ise tegutsema.

Fischer (1999) ja Amundson (2010) toovad välja, et tegevuse paremaks meelde jäämiseks või suurema tähenduse omandamiseks, on vaja see enda peal läbi proovida. Uurimuses osaleja kirjeldas, kuidas karjäärinõustaja lasi tal teha erinevaid ülesandeid, mida hiljem nõustamisruumis läbi mängiti. Tänu sellele jäid ka karjäärinõustaja poolt antud soovitusel ja märkused uurimuses osalejale paremini meelde.

3.3 Muutused karjäärinõustamise järelprotsessis ning ette võetud tegevused

Järgnevas peatükis toon välja, milliseid tegevusi osalejad karjäärinõustamise protsessi järel ette võtsid ning milliseid tegevusi peavad uurimuses osalejad enda jaoks kõige olulisemaks.

Hästi koostatud kandideerimisdokumendid on eduka kandideerimise eelduseks. Märkimisväärseks võib pidada, kui mitmel korral töid uurimuses osalejad esile, et karjäärinõustaja vaatas nende dokumendid läbi ning andis vajalikke soovitusi, et neid paremaks muuta. Muudetud elulookirjeldus annab kandideerimisel julgust ning üks uurimuses osaleja on märkinud, et hiljem on teda kutsutud ka mitmele töövestlusele, kui varem ei saanud ta ühtegi kutset. Sarnaselt kirjeldab enda kogemust ka teine uurimuses osaleja, kes on tänu karjäärinõustaja juures käimisele uuendanud enda elulookirjeldust ning kaaskirja. Kandideerimisdokumendid on uuele töökohale kandideerides väga olulised, sest need annavad tööandjale inimesest ettekujutuse juba enne temaga kohtumist. Üks osaleja tõi välja, et koos karjäärinõustajaga vaatasid nad üle tema elulookirjelduse, mis oli üldiselt korrektne. Vaatamata sellele, et elulookirjeldus oli kandideerimiseks valmis, andis see tegevus uurimuses osalejale juurde palju julgust, sest ta teadis, et oma ala asjatundja on selle heaks kiitnud.

INT1: „*Karjäärinõustaja vaatas üle mu CV ja andis mõned suunised, mida ja kuidas seal muuta võiksin ja seda ma ka tegin*“.

INT3: „*CV-d ümber kirjutades sain kvaliteedilt täiesti uue CV. Ja seni olin oma CV-st üsna heal arvamusel olnud*“!

Valdavalt peavad uurimuses osalejad oluliseks, et karjäärinõustamine andis neile kindlustunde ja hulganisti indu. Võib järeldada, et kellegi teisega enda tööalasest olukorrast rääkimine mõjus uurimuses osalejatele positiivsena. Kindlustunde võis anda neile teadmine, et karjäärinõustaja on oma ala spetsialist ning temaga arutatud soovitusi ja nõuandeid võib tõsiselt võtta.

INT1: „*Mina, kes ma olin suhteliselt „kinni kiilunud“ oma senise tööeluga, sain sealt indu, ideid ja mõtteid, kuidas olukorda enda jaoks muuta*“.

Tuuakse välja, et nõustamise kogemus andis juurde julgust kandideerida ka teistesse valdkondadesse ning laiendada enda otsinguspektrit. See näitab, et kuigi eelnevalt on inimesel

olnud 12-aastane töökogemus, sai ta alles karjäärinõustamiselt vajaliku julguse, et hakata uuesti kandideerima. See näitab ka järjekindlust, et inimene soovib tööalaselt leida endale kõige sobivama variandi. Kui inimene tunneb end tööalaselt hästi ja motiveerituna, näeb ta ka muud enda elus toimuvat palju optimistlikumalt.

INT1: „*Olen viimase 12 kuuga käinud rohkem tööintervjuudel kui eelneva 12 aasta jooksul*“.

INT2: „*/.../ emotsionaalselt mõjus karjäärinõustaja väga hästi ja ma pole kindel, et ma ise sellist laengut oleks kuskilt leidnud või saanud*“.

Karjäärinõustamise järel on kliendid avastanud enda jaoks uusi valdkondi, mida varem kardeti või arvati, et nad ei vasta töökuulutuses välja toodud nõuetele. See näitab, et töömaailm ja ametid muutuvad ning ühel inimesel ongi raske kõigega korraga kursis olla. Karjäärinõustamisest on jäänud klientidele meelde see, et peab olema rohkem avatud valdkondadele, mida enne kardeti või millele polnud varem mõeldud. Samuti tuuakse välja vajadust iseendaks jääda ning oma tugevusi rõhutada. Lisaks toovad kliendid välja soovitusi end huvipakkuvas valdkonnas täiendada.

INT1: „*Olen laiendanud oma otsinguspektrit ja ei piirdu tööotsingus ühe valdkonnaga*“.

Ühe takistusena karjäärinõustaja poolt saadud ideede või soovitusete elluviimisel nägid kliendid põhjust, et tegevusi mõjutasid eraelus toimuvad sündmused. Karjäärinõustamisel peab nõustaja lisaks töölastele küsimustele arvestama ka kliendi eraelus toimuvate sündmuste või protsessidega.

INT1: „*Peale nõustamisel käimist leidis elus aset sündmusi, mille tõttu jäid tööotsingud katki*“.

Üks uurimuses osaleja ütleb, et tänu karjäärinõustamisele vahetas ta enda eriala kardinaalselt ning alustas hoopis ise tööd karjäärinõustajana. Nõustamiselt sai ta info Tartu Ülikoolis avatud õppe ja mitmete erinevate koolituste kohta.

INT5: „*Tänu karjäärinõustamisele sain kinnitust, et ala, mis mind huvitas, sobib mulle*“.

Võib öelda, et karjäärinõustamine andis minu uurimuses osalejale nii-öelda uue hingamise ning julguse proovida. Nõustaja siiras toetus on märgatav, sest uurimuses osalejad kirjeldavad enda kogemust väga motiveerivalt ning optimistlikult.

INT5: „Arvan, et just tänu karjäärinõustajale olen praegu seal, kus ma praegu olen“.

Karjäärinõustamine on uurimuses osalenutele andnud mitmeid erinevaid kogemusi. Uurimuses osalenu märkis, et talle pakuti osalemist ühes telesaates, mis osutus väga menukaks. Saates osalemine õpetas talle enda kohta palju ning avas tema jaoks mitmeid uusi võimalusi. Ta sai hiljem osaleda Eesti jaoks olulisel üritusel, kus kohtus erinevate avaliku elu tegelaste ja oma valdkonna arvamusiidritega.

INT6: „/.../ see osutus üsna edukakas. Et paljud nagu on seda näinud ja isegi on vist üks õpetaja koolitunnis seda näidanud, et see on õppematerjalina ka käiku läinud“.

Oma kogemuse põhjal soovivad kõik uurimuses osalejad karjäärinõustamist enda tuttavale. Olulise inimese soovitus mõjub kindlamini ja inimene läheb nõustamisele juba tundega, et minu hea tuttav on seal käinud ning temal on sellest abi olnud.

INT3: „Soovitaksin karjäärinõustamist tuttavale küll, sest töökoha-probleemid on väga olulised. /.../ Kõige parem on, kui suuremaid probleeme suudetakse ennetada“.

Uurimuses osalejad märgivad, et karjäärinõustamine aitas neis enda tugevusi üles leida. Rogersi (1961, Brown, 2015 kaudu) täieliku toimija viimases etapi kirjelduse kohaselt leiab klient iseenda ilma hirmude ja eitusega. Nõustamisprotsessis on see olulise tähendusega, sest kui klient hakkab märkama endas tugevusi, oskab ta neid hiljem ka ära kasutada.

Uurimuses tuleb välja, et karjäärinõustamist mõjutab inimese eraelu. Adler (Stoltz ja Apodaca, 2017) kontseptsiooni kohaselt on võimatu elu ülesandeid tööelust eraldada. Kuigi nõustamisruumis võivad antud soovitusel ja ettepanekud tunduda rakendatavad, võivad nõustamisel arvestamata jäetud elu ülesanded osutuda takistavaks asjaoluks nende elluviimisel.

Väga oluline on märkida, et uurimuses osalejad said soovitusel karjäärinõustamisele minna enda tuttavatelt ning soovivad seda kogemust hiljem ka enda tuttavale. See tõestab veel kord Amundsoni (2010) välja toodud olulise inimese olemasolu. Kui saadud kogemus poleks inimese jaoks olnud tähendusrikas ja märkimisväärne, oleksid osalejad selle kas unustanud või poleks sama teema esile kerkides enda kogemust teistega jaganud.

Uurimuses osaleja kirjelduste põhjal võib öelda, et karjäärinõustamine andis juurde uusi kogemusi. Gardneri (Fischer, 1999) iseseisva õppemeetodi kohaselt õpib inimene kõige paremini mingi konkreetse sündmuse kaudu ja võib öelda, et ühe uurimuses osaleja jaoks oli telesaates esinemine miski, millest ta õppis väga palju. Lisaks oli see tema jaoks motiveeriv ning ta meenutab seda ainult positiivsete sõnadega.

KOKKUVÕTE

Kiiresti muutuv as ühiskonnas on parema toimetuleku nimel oluline olla teadlik erinevatest tööalastest võimalustest. Karjäärinõustamine on üks vahend, mis toetab inimest tööalaste otsuste langetamisel. Antud uurimistöö eesmärk oli mõista tööelus muutusi tegevate inimeste tõlgendusi karjäärinõustamise kogemuse kohta.

Lähtuvalt töö eesmärgist, püstitasin endale kolm uurimisküsimust, millele uuringu käigus soovisin vastuseid leida.

1. Mis ajendab kliente karjäärinõustamise teenust valima nende enda sõnul?
2. Millistele aspektidele pööravad karjäärinõustamises osalenud tähelepanu nõustamise kogemusele tagasi mõeldes?
3. Milliseid muutusi võtsid kliendid ette pärast karjäärinõustamist nende enda kirjelduste põhjal?

Esimesele uurimisküsimusele saadud vastustest selgus, et valdavalt olid karjäärinõustaja juurde minemise põhjused seotud töökoha vahetamise, erialase töö otsimise, karjäärilase info saamisega ja motivatsiooni leidmisega. Samuti taheti saada soovitusi elulookirjelduste kohta. Uurimuses osalejad ei toonud välja konkreetseid ootuseid karjäärinõustamise eel, vaid olid huvitatud, kuidas karjäärinõustaja nende tööalasele olukorrale läheneb. Infot Eesti Töötukassa ESFi karjäärinõustajate kohta leiti peamiselt internetist, ajalehest või saadi soovitus tuttavalt või healt sõbralt.

Teisele uurimisküsimusele saadud vastustest ilmnas, et kõige olulisemana tuuakse välja nõustaja ja nõustatava vahelist suhet. Uurimuses osalejad toovad välja, et tänu heale nõustamissuhtele olid nad palju motiveeritumad ning tundsid, et nende muredest hoolitakse. Samuti toodi välja, et karjäärinõustaja aitas toime tulla erinevate raskustega, mis tööalaselt esinesid. Karjäärinõustamine juhatas neid inimesi, keda intervjuerisin, end süvitsi analüüsima ja leidma endas potentsiaali proovida tööturul uusi valdkondi. Nõustamine andis kinnitust, et leidub võimalusi ja neis on julgust midagi juurde õppida.

Kolmandale uurimisküsimusele saadud vastustest tuli välja, et karjäärinõustaja aitas parandada ning paremaks muuta elulookirjeldusi ja kaaskirju. Uurimuses osalejad rõhutavad, et tänu sellele on neid tööalastel kandideerimistel saatnud rohkem edu kui varem. Samuti toovad osalejad välja, et nõustamine andis emotsionaalselt väga palju tuge juurde. Uurimusest tuleb välja, et tööalane elu on ühenduses ka kõige muuga, mis võib mõjutada soovitud tulemuste elluviimist.

Antud teemat saab edasi uurida mitmest erinevast vaatenurgast. Esiteks võiks võtta sihtgrupiks töötud ning teada saada, kuidas kirjeldavad nemad karjäärinõustamisele minemise põhjuseid ning uurida, kuidas on see neid tööelus edasi aidanud. Samuti võiks võtta üheks sihtgrupiks noored ning uurida nendelt, kuidas nad saavad aru karjäärinõustamise vajalikkusest. Huvitav oleks ka uurida karjäärinõustamisel käinud noorte tegemisi 3-5 aastat hiljem, et teada saada, kui palju mõjutas karjäärinõustaja nende tehtud otsuseid.

KASUTATUD KIRJANDUS

- Aaretesaar kodulehekül*. (i.a). Karjäärinõustamine ja teraapia. Kasutatud: 21. aprill. 2018.
<http://aaretesaar.ee/karjaarinoustamine-ja-teraapia/>
- Aktiivsed tööturumeetmed. (2018). Töötukassa kodulehekül. Kasutatud: 10. mai. 2018
<https://www.tootukassa.ee/content/tootukassast/peamised-statistilised-naitajad>
- Amundson, N. E. (2010). *Aktiivne kaasamine: karjäärinõustamine: olemine ja tegemine*. Tallinn: Elukestva Õppe Arendamise Sihtasutus Innove.
- Amundson, N. E., Harris-Bowlsbey, J., ja Niles, S. G. (2009). *Essential elements of career counseling: processes and techniques* (2). Upper Saddle River, N. J.; Columbus (Ohio):Merrill.
- Arnold, J., ja Jackson, C. (1997). The new career: issues and challenges. *British Journal Of Guidance and Counselling*, (4), 427. Kasutatud: 25. aprill. 2018
<http://ezproxy.utlib.ut.ee/login?url=http://search.ebscohost.com/login.aspx?direct=true&db=edsbl&AN=RN036085629&site=eds-live>
- Babatunde, A. (2013). Occupational Stress: A Review on Conceptualisations, Causes and Cure. *Petroleum - Gas University of Ploiesti Bulletin, Technical Series*, 65(3), 73–80. Kasutatud: 09. mai. 2018
<http://eds.a.ebscohost.com.ezproxy.utlib.ut.ee/eds/pdfviewer/pdfviewer?vid=6&sid=c1744f2-6c31-41bf-9bc7-1f0ce5c0aca2%40sessionmgr4008>
- Brown, C. (2015). *Understanding person-centred counselling: a personal journey*. Los Angeles: Sage.
- Brown, D. (2012). *Career information, career counseling, and career development* (10). Boston : Pearson.
- Brown, S.D., Lent, R.W. (2013). *Career Development and Counseling : Putting Theory and Research to Work*. Hoboken, N.J. : Wiley Kasutatud 25. mai. 2018
<https://ebookcentral.proquest.com/lib/nlibeebooks/reader.action?docID=1104490&pg=1>

- D'Cruz, H ja Jones, M. (2004). *Social work research : ethical and political contexts*. London : SAGE
- Duarte, M. E. (2009). The psychology of life construction. *Journal of Vocational Behavior*, 75(3), 259–266. doi: 10.1016/j.jvb.2009.06.009
- Duarte, M. E. (2017). Career counseling research-practice disparities: What we know and what we need to know. *South African Journal of Education*, 37(4). doi: 10.15700/saje.v37n4a1486
- Eesti elukestva õppe strateegia 2020. (2014). *Haridus- ja Teadusministeerium*. Tallinn. Kasutatud: 21. aprill. 2018 <https://www.hm.ee/et/elukestva-oppe-strateegia-2020>
- Eesti Karjäärinõustajate Ühingu kodulehekülg*. (i.a.-a). Karjäärispetsialisti kutse. Kasutatud: 21. aprill. 2018 <http://kny.ee/karjaarispetzialisti-kutse/karjaarispetzialisti-kutse/>
- Eesti Karjäärinõustajate Ühingu kodulehekülg*. (i.a.-b). Kuidas saada karjäärinõustajaks. Kasutatud: 21. aprill. 2018 <http://kny.ee/karjaarispetzialisti-kutse/kuidas-saada-karjaarinoustajaks/>
- Eesti Maaülikooli kodulehekülg*. (i.a). Karjäärinõustamine. https://www.emu.ee/oppijale/noustamine/karjaarinoustamine_uus/ Kasutatud: 25. mai. 2018
- Elukestva Õppe Arendamise Sihtasutuse Innove karjääriteenuste arenduskeskus. (2010). *Karjääriinfo vahendamise ja karjäärinõustamise kvaliteedikäsiraamat*. SA Innove karjääriteenuste arenduskeskus. Kasutatud: 25. märts. 2018 <http://www.epry.ee/assets/IVTmaterjalid/Meeskond/Karjaariinfovahendamisejakarjaa-inoustamisekvaliteedikasiraamatvers12011.pdf>
- Fischer, G. (1999). *Lifelong Learning: Changing Mindsets*. Center for LifeLong Learning & Design. University of Colorado, Boulder. Kasutatud: 08. mai. 2018 <http://l3d.cs.colorado.edu/~gerhard/papers/icce99.pdf>
- Fontes kodulehekülg*. (i.a). Kasutatud 22. aprill. 2018 <https://www.fontes.ee/est/talendile/karjaarinoustamine>

- Harro-Loit, H., Kello, K., Lepik, K., Linno, M., Selg, M., Strömpl, J. (2014). Intervjuu. K. Rootalu, V. Kalmus, A. Masso, ja T. Vihalemm (toim). *Sotsiaalse analüüsi meetodite ja metodoloogia õpibaas*. Kasutatud 09. mai. 2018 <http://samm.ut.ee/intervjuu>
- Hermans HJM ja Dimaggio G. (2004). *The dialogical self in psychotherapy*. New York, NY: Brunner-Routledge. doi: 10.4324/9780203314616
- Karjäärinõustamise kättesaadavuse suurendamine. (2014). Eesti Vabariigi Sotsiaalministeerium tervise- ja tööministri käskkiri 25.11.2014 nr 210. Kasutatud: 28. märts. 2018
<https://www.tootukassa.ee/sites/tootukassa.ee/files/Karjaarin%C3%B5ustamine%20AT%202015-2020.pdf>
- Karjääripõld kodulehekül. (i.a). Kasutatud: 21. aprill. 2018 <http://www.karjaaripold.ee/>
- Karjääriteenuste osutamise statistika 2015-2017. (2018). SA Innove. Karjääriteenuste metoodikakeskus.
- Karjääriteenuste süsteemi uuring. (2011). Tartu Ülikooli sotsiaalteaduslike rakendusuuringute keskus RAKE. Kasutatud: 28. märts. 2018
<http://dspace.ut.ee/bitstream/handle/10062/41026/Karjaar.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Karu, A. (i. a). Karjäärinõustajate Ühingu ajalugu. Kasutatud: 08. mai. 2018
<http://kny.ee/uhingust/ajalugu/>
- Laherand, M.-L. (2010). *Kvalitatiivne uurimisviis (2. tr)*. Tartu: Sulesepp.
- NCDA. (2015). *NCDA Code of Ethics*. Kasutatud 22. aprill. 2018
https://ncda.org/aws/NCDA/asset_manager/get_file/3395?ver=379817
- Lehtsalu, M. (2013). Ülevaade karjääriteenuste süsteemist. Karjäär ja karjääri planeerimine kaasaegses tähenduses. *Koolitus „Karjääri planeerimine ja elukestev õpe kutseõppes“*. Pärnumaa Kutsehariduskeskus, 13.-14. november. Kasutatud: 26. mai. 2018
http://haridusinfo.innove.ee/UserFiles/Karj%C3%A4%C3%A4riteenused/Karj%C3%A4%C3%A4riteenused/Koolitus/2013/1_Mare_Lehtsalu_ylevaade_ktsysteemist_13_1_2013.pdf

- Paes, T., Väli, M., Kumpas, S., Traumann, T., Kurm, E., Soares, F., ja Kurm, A. (toim.). (2014). *Karjääriteenuste osutamine täiskasvanutele: karjäärispetsialisti käsiraamat*. Tallinn: Innove.
- Rajaleidja kodulehekülg*. (i.a). Kasutatud: 21. aprill. 2018 <http://www.rajaleidja.ee>
- SA Kutsekoda kodulehekülg*. (2017b). Karjäärispetsialist, tase 6. Kasutatud: 26. mai. 2018 <https://www.kutsekoda.ee/et/kutseregister/kutsestandardid/10667621>
- SA Kutsekoda kodulehekülg*. (2017a). Karjäärispetsialist, tase 7. Kasutatud 22. aprill. 2018. <https://www.kutsekoda.ee/et/kutseregister/kutsestandardid/10667672>
- SA Kutsekoda*. (2017). Eesti tööturg täna ja homme. Kasutatud: 28. märts. 2018 <http://oska.kutsekoda.ee/wp-content/uploads/2017/12/Eesti-t%C3%B6%C3%B6turg-t%C3%A4na-ja-homme2017.pdf>
- Saldaña, J. (2011). *Fundamentals of qualitative research*. New York : Oxford University Press. Kasutatud: 25. mai. 2018 <https://ebookcentral.proquest.com/lib/nlibee/ebooks/reader.action?docID=665394&query=>
- Savickas, M. L. (2009). Meyer Bloomfield: Organizer of the Vocational Guidance Movement (1907-1917). *Career Development Quarterly*. 2009, 57(3), 259-273. doi: /10.1002/j.2161-0045.2009.tb00111.x
- Stoltz, K. B., ja Apodaca, M. (2017). The Work Life Task: Adler's Influence on Career Counseling and Development. *The Journal of Individual Psychology*, 73(4), 295–306. <https://doi.org/10.1353/jip.2017.0025>
- Tallinna Tehnikaülikooli kodulehekülg*. (i.a). Karjäärinõustamine. Kasutatud: 23. mai. 2018 <https://www.ttu.ee/tudengile/noustamine/karjaarinoustamine/>
- Tallinna Ülikooli kodulehekülg*. (i. a). Karjääri- ja nõustamiskeskus. Kasutatud: 21. aprill. 2018 <https://www.tlu.ee/et/career>
- Talviste, K. (2013). Igaühel on õigus kannapöördeks. *Issuu*, 10-11. Kasutatud: 25. märts. 2018 https://issuu.com/margitpaakspuu/docs/europass_2013
- Tartu Ülikooli kodulehekülg*. (i. a.-a). Karjäärinõustaja väljaõpe. Kasutatud: 22. aprill. 2018 <https://www.psychology.ut.ee/et/taiendusope/karjaarinoustaja-valjaope>

Tartu Ülikooli kodulehekül. (i.a.-b). Karjäärinõustamine. Kasutatud: 21. aprill. 2018
<https://www.ut.ee/et/oppimine/karjaarinoustamine-0>

Töötukassa kodulehekül. (2018). Karjäärinõustamine. Kasutatud: 25. aprill. 2018
<https://www.tootukassa.ee/content/teenused/karjaarinoustamine>

Waldroop, J., Butler, T., Jälle, Ü., Feldmann, M., ja Pukk, M. (2010). Karjääri planeerimine.
Tallinn: Äripäev.

LISA 1

Intervjuukava

1. Kust tuli mõte minna karjäärinõustaja juurde? Mis ajendas teid sinna minema?
2. Kust leidsite informatsiooni just Töötukassa esf karjäärinõustamise kohta?
3. Millised ootused olid teil karjäärinõustamisele minnes?
4. Millised eelarvamused olid teil karjäärinõustamisele minnes?
5. Kas tundsite, et saavutasite karjäärinõustajaga hea kontakti?
6. Kuivõrd hästi karjäärinõustaja mõistis teid ja teie tööelu olukorda?
7. Kirjeldage enda meeleolu nõustamisele minnes ning sealt lahkudes?
8. Kui mitu korda käisite karjäärinõustajaga kohtumas?

Nõustamisel järel (mõni päev hiljem)

1. Millised tunded ja mõtteid teid valdasid pärast karjäärinõustamist?
2. Milliseid koduseid ülesandeid karjäärinõustaja teile andis? Mida te tegite seoses karjäärinõustaja ülesannetega?
3. Milliseid karjäärinõustaja nõuandeid või soovitatud tegevusi pidasite kasulikuks? Palun põhjenda.
4. Kas usute, et oleksite ise mõne muu kanali kaudu neid soovitusi või tegevusi leidnud? Palun põhjenda.
5. Millise tundega lahkusite karjäärinõustamiselt? Esimesel korral, teisel korral ja viimasel korral.

Hiljem (kuu või rohkem)

1. Milliseid karjäärinõustaja juures tekkinud ideid või soovitusi olete edasi mõelnud ja rakendanud? Palun nimetage mõni tegevustest.

2. Kuidas karjäärinõustaja juures käimine aitas teie tööalaste eesmärkide täitumisele või muutusele kaasa?
3. Milline karjäärinõustaja poolt antud soovitus on teil siiani meeles?
4. Millised takistused esinesid karjäärinõustamisel saadud ideede/soovituste elluviimisel?
5. Mida õppisite karjäärinõustamisel enda kohta?
6. Kas soovitaksite karjäärinõustamist oma tuttavale? Palun põhjenda.
7. Millistes olukordades on teie arvates inimestel abi karjäärinõustajaga kohtumisest?
8. Mitu korda oleks teie arvates mõistlik karjäärinõustajaga kohtuda, et suuta viia ellu oma tööelu muutused?

Lihtlitsents lõputöö reprodutseerimiseks ja lõputöö üldsusele kättesaadavaks tegemiseks

Mina, Laura Perillus

1. annan Tartu Ülikoolile tasuta loa (lihtlitsentsi) enda loodud teose „Karjäärinõustamise kogemuse väärtus tööelus“, mille juhendaja on Dagmar Narusson.

1.1. reprodutseerimiseks säilitamise ja üldsusele kättesaadavaks tegemise eesmärgil, sealhulgas digitaalarhiivi DSpace-is 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.

Tartus, 28.05.2018