



HARIDUS- JA
TEADUSMINISTEERIUM

NOORTEVALDKONNA TÖÖTAJASKONNA KVALIFIKATSIOONINÕUETE TÖÖRÜHM

I TÖÖRÜHMA KOHTUMINE

19. september 2024

Osalejad: Airi Park, Annika Viibus, Joanna Kurvits, Petrik Saks, Irma Väre, Regina Suik, Meeli Pärna, Kadi Laaneots, Birgit Villum, Tanja Dibou, Diana Leenurm, Toomas Tõnise

Kokkuvõtte koostasid Joanna Kurvits ja Petrik Saks DD StratLabist.

TEADMISED OLUKORRAST

Maarja Käger, Balti Uuringu Instituudi analüütik, andis ülevaate erinevate noortevaldkonna uuringute tulemustest, keskendudes eeskätt noortevaldkonna töötajaskonna töötingimuste andmetele.

Esitus:  Noortevaldkond, kvalifikatsioon 19.9.2024.pptx

Töötajate haridus ja kutse:

- Pedagoogilise haridusega on kõige enim huvihariduse õpetajad ning huvitegevuse juhendajad.
- Umbes 15% töötajatest ei oma ei kutset ega haridust.
- Uuringu vastanute seas oli umbes pooltel valdkondlik kutse. Oluline on märkida, et küsitlusele vastasid rohkem ennast valdkonnaga seotult tajuvad töötajad.

Tööandjate olukord:

- Kohalikud omavalitsused võivad küll huvihariduse ja noorsootöö korraldajana või rahastajana nõudeid seada, kuid neil ei pruugi olla ressursse nende täitmiseks ega võimalust süvitsi minna valdkonna sisse, et nõudeid sobivalt seada.

- Kvalifitseeritud töötajaid on tihti raske leida, ja kartus, et kvalifitseeritud töötajad liiguvad madala palga tõttu kiiresti mujale, seab tööandjad dilemma ette, kas eelistada kvalifikatsiooniga või kvalifikatsioonita töötajaid, kuna viimased neist tõenäoliselt liiguvad palgasurve ja võimaluste tõttu kiiremini.

Kvalifikatsiooni olulisus:

- Kvalifitseeritud töötajatega on suurem tõenäosus, et teenused on kvaliteetsed.
- Valdkonna töötajad on üldiselt nõus, et kvalifikatsiooni on vajalik valdkonnas töötamiseks.
- Erialase kvalifikatsiooni peamiste eelistena näeb töötajaskond oskuste ja teadmiste tagamist valdkonnas töötamiseks. Teisalt pakub see võimalust saada kõrgemat palka. Kolmandaks nähakse seda enesetõestamise võimalusena.

Mõttekohad ja väljakutsed, mis protsessi edasi anda:

- Noortel on soovid ja huvid erinevad, seetõttu ootused töötajate pädevustele on ka erinevad.
- Tööandjatel on erinev valmidus ja võimekus kvalifikatsioonile vastavat palka maksta.
- Kõikjal pole kvalifitseeritud töötajaid - kuidas tagada siiski teenuste kättesaadavus?
- Valdkonda jõudmine võib toimuda töötajatel erinevatel viisidel - peaks olema võimalus ja paindlikkus valdkonda jõudmiseks. Näiteks noortekeskustes saavad noorsootöötajaks tihti noorsootöös aktiivsed noored.

Arutelu käigus esile tõstetud punktid

Kas sellist töötajaskonna uuringut on tehtud ka meiega võrreldavates riikides?

Ei, paljuskki ka sellepärast, et Eesti on väga eesrindlik noortevaldkonnas - meil on kutse, registrid ja ülevaade valdkonnast. Lirimaa, Soome ja Island on veel lisaks heal tasemel. Tasemed riigis on eri valdkondade ja teemade põhiselt varieeruvad, näiteks mõni riik tegeleb NEET-noortega väga eesrindlikult. Eesti on ka eriline, et meil on nii noorsootöö kui ka huviharidus - tihti huviharidust riigid terviklikult ei vaatagi.

Täiendus: Euroopa ülevaate noorsootööst (kuid mitte huviharidusest ja huvitegevusest) saab [EU Youth Wikist](#). Kvalifikatsioonitingimusi uuris [Praxise uuring](#), kuid töötajaskonna uuringute kohta tööühma liikmetel infot ei ole.

Kuidas mõõta tulemusi noorsootöös, mille alusel saab näiteks palka reguleerida sellest lähtuvalt, kel on rohkem vastutus?

Noorsootöö on formaalhariduse kõrval noorele toeks, kuid selle mõju mõõtmine on keeruline, kuna mõju avaldub sageli alles 10-15 aasta jooksul. Kuidas näiteks hinnata vastutust, kui noortekeskust külastab ainult 10 last? Kas väiksem osalus tähendab automaatselt väiksemat vastutust?

Kvalifitseeritud töötajad suudavad ka ilmselt paremini mõju analüüsida ja esitada.

Tööandjate suhtumine kutsekvalifikatsiooni:

Enamus tööandjaid (2/3) ei pea kutset oluliseks. Arutasime, kuidas tööandjatele teadvustada, et kvalifikatsioon on vajalik noortele turvalise keskkonna loomiseks ja kvaliteetseks tööks. Näiteks, kui kvalifitseerimata töötaja põhjustab õnnetuse, siis kes vastutab – töötaja või tööandja, kes ta palkas? (Valdavalt olime sel meelel, et tööandja, kes kvalifitseerimata töötaja värbas).

Tööandjate otsuseid mõjutab nii asutuse rahaline võimekus kui ka töötaja isikuomadused, mitte ainult puhtalt kvalifikatsioon. On ka KOV-e, kelle jaoks noortevaldkond ei ole lihtsalt prioriteet, ja kes ei taju noortega töötamise kvalifikatsiooni ja noortevaldkonna teenuste kvaliteedi tagamise olulisust. Isegi kui peetakse oluliseks, siis tihti on veel rohkem prioriteetsemaid tegevusi nagu näiteks formaalhariduses õpetajate ja tugispetsialistide ametikohtade täitmine..

Järeldusena on tööandjate roll väga oluline ja ülemineku perioodil tuleb tööandjaid toetada, et nad mõistaksid kvalifikatsiooni väärtust.

Vähene palk ja kvalifitseeritud töötajate liikumine formaalharidusse:

- Mõned valdkonnad on paljuski erasektoris (nt tantsuhuviharidus).
- Vähese tasu tõttu liiguvad kvalifitseeritud töötajad tihti noortevaldkonnast formaalharidusse, kus palk on parem.

Noorte turvalisus:

- On tulnud ette juhtumeid, kus alaealised viivad läbi trenne. 15-aastane treener ei saa vastutada teiste noorte eest. Ta võib abistada, aga alaealisena ei peaks saama ilma täisealise juhendajata tegutseda.
- Ainult kvalifikatsiooninõuded ei taga noorte turvalisust, mis on üldhariduse näitel ikka mure (kuigi väike).

Tööandjate kaalutlused värbamisel:

- Tihti pole eelarvet piisavalt, et maksta kvalifikatsioonile vastavat palka. Seetõttu seisavad tööandjad silmitsi valikuga: kas võtta üks kvalifitseeritud töötaja või mitu vähem kvalifitseeritud töötajat. Küsimus on, kumb on noorte jaoks parem – kvaliteetne teenus või teenuste mitmekesisus ja kättesaadavus? Sellele lahenduseks võiks olla paindlikkus.

Ülemineku protsess ja tehnilised väljakutsed:

- Airi (HTM): EHISesse on planeerimisel töötajate register.
- Töötajate registris (TÖRis) peab ka noorsootöötajad õigesti struktureerima.
- Spordivaldkonna näitel on kvalifitseeritud treenerite palkamist palgatoetuse abil järk-järgult soodustatud. Oluline on luua selle juurutamiseks mõjumehhanismid.
- Järelkasvu tagamiseks ja valdkonda sisenemiseks võiks olla nõ sisenemisperiood, mil tal on võimalik abilisena töötada. Peab säilima teatud paindlikkus, et valdkonda mitte välja suretada
- Koolides on palju oma valdkonna spetsialiste, kes pakuvad huviringe koolides, noortekeskustes ja huvikoolides oma eriala tegevustes. Neil oma põhitöö kõrvalt ei ole ilmselt valmidust lisaks erialalist kutset omandada, kui seda veel ei omata.
- Noortevaldkonnaga seotud kutse (vt olemasolevaid seotud kutseid siit: [Kvalifikatsioon | Haridus- ja Teadusministeerium \(hm.ee\)](https://kvalifikatsioon.haridus-ja-teadusministeerium.hm.ee)) annab baasi töötajate tunnustamiseks ja motiveerimiseks. Paljud töötajad oleksid valmis kutset taotlema, kui tööandjad toetaksid neid nii ajaliselt kui rahaliselt.

Peamised sõnastatud probleemid:

1. **Valdkonnas on ebaühtlane noorsootöö, huvihariduse ja huvitegevuse kvaliteet.**
Nõuete puudumise tõttu on töötajate kvalifikatsioonide tasemed erinevad ning sellest tulenevalt ka viiakse noorsootööd ja huviharidust läbi eri kvaliteediga. 15% noortevaldkonna töötajatest ei ole erialast haridust ega kutset, mis seab ohtu töö kvaliteedi.
2. **Valdkond ja töötajad ei ole piisavalt väärtustatud.** Kuna puuduvad selged professionaalsuse nõuded ning töötajaskonna kvalifikatsioon on varieeruv, ei tea ka ühiskond väga hästi valdkonna ametitest ja nende panusest noorte toetamisel ja arendamisel. Vähene teadvustatus alandab ametialast staatust ja vähendab palga ja kvalifikatsiooni vahelist seost, mis omakorda takistab töötajate arengut ja motivatsiooni. Kvalifikatsiooni nõuete puudumine põhjustab ka töö kvaliteedi varieeruvust ning piirab valdkonna üldist tunnustust ja palgataset, vähendades töötajate väärtustamist ühiskonnas.
3. **Pädevusteta (ja kvalifikatsioonita) töötajad seab ohtu noorte turvalisuse.**
Noorsootöös, huvitegevuses ja huvihariduses pole selgeid piiranguid, kes võib noortega tegeleda, va laagris. Kvalifikatsiooni puudumine tähendab, et noortega töötavatel isikutel ei pruugi olla vajalikke oskusi, et tagada noorte füüsiline ja vaimne turvalisus, mis seab ohtu nende heaolu ja arengu.

Täiendavad arutelu käigus esile tõstetud probleemid või alaprobleemid:

- **Noortega töötamise isikuomaduste määratlemine nõuetega:**
 - Kas ja kuidas võiksid noorsootöötajate isikuomadused olla reguleeritavad nõuete kaudu, et tagada sobivate töötajate leidmine? Ühe variandina toodi esile kutse taotlemise intervjuude kaudu kutse eetika
 - Ka noorsootöö tasemeõppes on olnud see küsimus, kuidas filtreerida välja valdkonnas töötamiseks isikuomadustelt mittesobilikud kandidaadid.
- **Eluaegne kvalifikatsioon:**
 - Kahtluse alla seati eluaegse kutse mõistlikkus. Oleks ikkagi vaja mehhanisme, kuidas kutse omajad peaksid oma pädevust regulaarselt taastõestama või vähemalt ennast täiendama.
- **Madalad palgad ja palgatoetus:**

- HTMist Airi Park ja Annika Viibus: Palgatoetust praeguses eelarve olukorras ja majanduspoliitiliste prioriteetide alusel võimalusena arutelul ei ole, kuid tegeleme valdkonna ja professionaalide väärtustatuse küsimusega ning kasutame selleks teisi meetodeid. Põhimõttelisel ja inimlikul tasandil oleme palgatoetuse soovi poolt, kuid reaalsus seda hetkel ei võimalda.
- Maarja (IBS): väärtustatuse tõstmisega tekib parem võimaluse koostöök erasektoriga nagu on näiteid noorteühingute koostöö puhul.
- **Tööandjad ei väärtusta kutse taotlemist**
 - Vajaks rohkemat selgitamist fookusgruppides, miks tööandjad ei pea valdkondlikku kutset oluliseks.

PROBLEEMIPUUD

Selleks, et töörühmas mõista üheselt probleeme, mida kvalifikatsiooninõuded peaksid aitama lahendada ja leevendada, kaardistasime süvitsi probleemipuu meetodi abil probleemide põhjused ja tagajärjed.

Täiendatud probleemikaardistust saab digitaalselt näha ka [siin](#).

Valdkonnas on ebahütlane noorsootöö, huvihariduse ja huvitegevuse kvaliteet.

Probleemi põhjused/eeldused:

- Riiklikul tasandil on valdkond jäänud väheprioriteetseks
 - seda on soodustanud valdkonna hea maine puudumine:
 - ühiskonna-riigi poolt on seatud ootused, kuid samas on puudunud reeglid-normid nende ootustele vastavuses olemiseks
 - valdkonda iseloomustab õhinapõhisus
 - formaal- ja mitteformaalõppe koostöökohad on jäänud ebaselgeks
 - Taustal soosib olukorda läbimõtlemata kommunikatsioon
- Kvaliteeti mõjutab stabiilsuse puudumine:
 - tegutsetakse projektipõhiselt, mida on soosinud üldine ressursside nappus
 - samuti on jäänud ebaselgeks KOVide roll-vastutus
 - kaadrivoolavus on suur

- Ajaloost tulenevalt on jäänud püsima valdkondlik ebaselgus ehk ei mõisteta kes on üldse noortevaldkonna töötaja

Probleemist tulenevad tagajärjed:

- Valdkonnas töötavad madala haridusega töötajad, mistõttu pole valdkonnal nõnda suurt mõju või ka oskust mõju hinnata
 - Noorte vaimse tervise probleemide ja ühiskondliku tõrjutuse lahendamisele ei saa valdkonnalt tuge
 - Täiskasvanud eas noorte töövõime ja ühiskondlik panus väheneb
 - KOVide maksuraha väheneb
 - Süveneb piirkondlik ebavõrdsus
- Noorsootöö potentsiaal jääb kasutama, mis viib omakorda selleni, et
 - Noorte potentsiaal jääb avastamata
 - Sotsiaalsed probleemid kasvavad, mis veel omakorda toetab polariseerumist ja loob riigile lisakulusid
- Noortel võib olla ebaturvaline keskkond, mis soodustab olukorda, kus halbade juhtumite tõttu on riigil lihtne valdkonnast raha ära võtta.
 - Ebaühtlane kvaliteet süvendab maine probleeme, mis omakorda tingib suuremat liikuvust töötajate hulgas ja vähese kvaliteediga teenuseid

Valdkond ja töötajad ei ole piisavalt väärtustatud.

Probleemi põhjused/eeldused:

- Kõik ühiskonna liikmed teavad, kuidas justkui lapsi ja noori õpetama peaks
- Teadlikkus - ühiskond ei saa aru millega valdkonnas tegeletakse
- Valdkond on noor
- Madal palk
- Mitteformaalse õppe tegevused pole kohustuslikud ja KOV ise otsustab, mida rahastab
- Puuduvad nõuded
- Kõige selle taustal tõmbavad väärtust alla valdkonna ebapädevad töötajad

Probleemist tulenevad tagajärjed:

- Madala väärtustatuse tõttu (pädevaid) töötajaid on raske leida
 - Kvaliteet ka seetõttu langeb

- Kõrghariduse valdkondlikud õppekavad võivad minna sulgemiseni kui valdkonna tasemeõppe ja laiemalt selle töötamise vastu on huvi väike (riigile ebatõhusad kulutused)
- Positiivne maine väheneb, mis ka omakorda tingib järelkasvu puudumist
- Puudub lapsevanema usaldus valdkonna vastu
- Valdkonnaülene koostöö on puudulik, mis omakorda soodustab ebaühtlast kättesaadavust ja puudulikke noorte probleemide ennetust
- Rahastus väheneb
 - Kvaliteet ja kättesaadavus langeb

Pädevusteta (ja kvalifikatsioonita) töötajad seavad ohtu noorte turvalisuse

Probleemi põhjused/eeldused:

- Valdkond on ebaväärtustatud ja seetõttu ka palk on madal
- Ei teata, millist lisandväärtust noortega töö toob
- Lihtsustatud lähenemine noortega tööle ja nõudlikkuse puudumine
 - Valdkonna alaväärtustamise tõttu ei ole olnud fookuses
 - Ühesed reeglid puuduvad
- Puudulikud kvalifikatsiooninõuded noortega töötamiseks
 - Seadusandlus on puudulik valdkonna reguleerimiseks

Probleemist tulenevad tagajärjed:

- Vaesemad noored ja hilisemad täiskasvanud
- Noorte osaluse huvi langus teenuste vastu

ROLLID, HUVID JA MURED

Töörühmas on liikmete kaudu esindatud erinevad organisatsioonid. Selleks, et oleks selgus organisatsioonide ootustes, jagasime neid avalikult. Lisaks teadvustasime arutelu kaudu ka muid rolle, mida töörühma liikmed elus kannavad, et olla teadlik, mis kogemused ühist arutelu mõjutavad.

- **Annika Viibus - töörühma aseesimees, Haridus- ja Teadusministeerium, huvihariduse ja noorsootöö valdkond, peaekspert**

- Soovib, et kvaliteetsete teenuste kättesaadavust noortele ning turvalise keskkonna loomist
- Ei soovi ülereguleerimist ja üldisemat kahju valdkonnale.
- Väärtus elluviimisel: Saab taga õigusloomet ja tagamist, rakendussätete tagamist, rakendustegevuste teerada ja koordineerimist. Elluviimist üksi ei tee
- **Airi Park - töörühma esimees, Haridus- ja Teadusministeerium, huvihariduse ja noorsootöö valdkond, peaekspert**
 - Soov leida realistlik lahendus nii üksikindiviidi tasandil kui ka riiklikult.
 - Soov, et kõik huvirühmad oleksid kaasatud.
 - Soov, et see töö, mis teeme ei jääks sahtlisse seisma.
- **Irma Väre - töörühma liige, Eesti Linnade ja Valdade Liit, Viljandi valla abivallavanem**
 - Soov olla kaasatud ja saada vajalikke teadmisi, et panustada süsteemsuse loomisesse. Soov olla protsessis eeskujuks teistele.
- **Regina Suik - huvihariduse katusorganisatsioonide esindaja, Eesti Muusikakoolide Liit**
 - Soovib: Õpetajate professionaalsus ning teadlikkus õppe- ja kasvatustöös
 - Ei soovi, et juba töötavad õpetajad jääksid üleminekuga kaotajaks
 - Väärtus elluviimisel: hoida koostööd ja olla kogu aeg kaasas nõuete loomisega
- **Meeli Pärna - töörühma liige, huvihariduse katusorganisatsioonide esindaja, Eesti Tantsuhuvihariduse Liit**
 - Soovib:
 - et valdkonnas oleks väärtustatud kvaliteet ja mitte kvantiteet
 - et kvalifikatsiooninõuded oleksid kohustuslik
 - et oleks üleminekuperiood turule sisenevatele, ja et ei toimuks ülereguleerimine
 - Et võetaks vastu üheselt üle-eestiliselt vastu ja et KOVides oleksid need rakendatud samamoodi
 - Väärtus elluviimisel: Eesti Tantsuhuvihariuse Liidu on eestvedajaid ja head kogemused kutsete jagamises
- **Kadi Laaneots - töörühma liige, noorsootöö katusorganisatsioonide esindaja, Eesti Avatud Noortekeskuste Ühendus**
 - Soovib:

- Kaoksid ära platsilt inimesed, kes seal olla ei tohiks ja et oleks raamistik, millest lähtuvalt seda tagada.
 - Et nõuded oleksid realistlikud
- Ei soovi:
 - peavad olema realistlikud ja pikas plaanis toetatud ressurssidega, et vältida olukorda, kus töö jääb vaid paberile. Ei taha, et teeks tühja tööd.
 - Ei soovi ebarealistlikut üleminekuperiood, mis suretakse valdkonna välja.
- Väärtus elluviimisel: koolitavad valdkonnas baasoskuseid ja suudavad pakkuda häid koolitusi kitsastel teemadel.
- **Birgit Villum - töörühma liige, Tartu Ülikool, Narva kolledži noorsootöö nooremlektor ja programmijuht**
 - Soov: Tagada ülikooli vilistlastele selgem staatus ja tuleviku kindlustunne. Hetkel puudub kindlus kas nt KOV väärtustab noorsootöötajaid.
 - Kui noorsootöötajate staatus paraneks, oleks noortel suurem huvi valdkonda õppima tulla.
 - Kui kandidaate õppekavale vähe, siis õppekava tulevik ohis
 - Plaanis on luua magistri õppekava ja otsustajatele on vaja näidata, mis on tulevikuperspektiivid
- **Tanja Dibou - töörühma liige, Tallinna Ülikool, Noorsootöö dotsent**
 - Mida soovib: Diplomeeritud spetsialisti puhul on oluline, et on olemas juhised mida peab õpetama ja mida nõutakse tööturul - et saaks vastata nendele ootustele
 - Ei taha, et erinevad osapooled konkureeriks omavahel nendes nõuetes. Nõuded oleksid üheselt mõistetavad .
 - Organisatsioonile väärtuslik: professionaalsete noorsootöötaja tasemeõpet hakatakse rohkem väärtustama.
- **Diana Leenurm - töörühma liige, Eesti Koolijuhtide Ühendus, Kanepi Gümnaasiumi direktor**
 - Mida soovib: kool pakub huviharidust ringide näol, huvijuhte sooviks rohkem toetada. Igal pool on kutsestandardid ja erinevad nõuded, siis hetkel on tunda, et noortevaldkonnast tuleb linnalegende, sest konfidentsiaalsuse nõuet ei ole.

- Et eetilised standardi oleksid ühtlustatud.
- **Birgit Lukk, Eesti Noorsootöötajate Kogu**
 - Väärustatuse tõstmine, et parandada ka hetkel olevat palgataset
 - Realistlikud ja saavutatavad nõuded, mis lähtub ka teistest sidusvaldkondadest (kultuurivaldkond nt)
 - Kasulikkus: on kutse väljastaja, on hea kontakt sihtgrupiga ja kontaktid rahvusvaheliselt

TÖÖRÜHMA ÜLESANNE JA KONTEKST

Töörühma esimees, HTMi huvihariduse ja noorsootöö valdkonna peaekspert Airi Park tegi sissejuhatava esitluse töörühma eesmärgist ja nõuete väljatöötamise laiemast kontekstist

Esitus:  Kvalifikatsiooninõuete töörühma I kohtumine_19.09.2024.pptx

Seotud teemad ja protsessid

- Kvaliteedikriteeriumite loomine noortevaldkonna osadele teenustele
- MFÕ ja FÕ lõimingu arendamine
- Andekuse toetamine, sh mõiste defineerimine
- Hariduse- ja noortevaldkonna professionaalide väärtustamise ja ametite atraktiivsuse kontseptsioon on loodud ja selle alusel riikliku tegevuskava loomine

Seadusloomes:

- Põhikooli ja gümnaasiumiseaduse muutmine on töös, et muuta MFÕs õpitu arvestamine FÕs kohustuslikuks
- Haridusseaduses on tehtud ettepanek defineerida mitteformaalne õppe
- Muutmisel on noorsootöö seadus ja loomisel on huvihariduse seadus

Arutelu käigus esile tõstetud punktid:

- **Palk ei ole ainus lahendus:**
Kohalike omavalitsuste kogemus näitab, et hea juhtimine on sama oluline kui palgaküsimus. Juhtimise tase mõjutab töötajate rahulolu ja töö kvaliteeti märkimisväärselt.
- **Palk on prioriteetide küsimus:**

Regina Suik Eesti Muusikakoolide Liidust tõi välja, et raha ei pruugi olla probleem, vaid küsimus on selles, kuidas seda kasutatakse (Nordica näitel). Noortevaldkond laiemalt on väheprioriteetne

- **Poliitilise otsuse tõenäosus:**

Kas on tunnetus, et poliitilist kokkulepet ei saa sündida nõuete osas? Kui rahaküsimused ja palgatoetus ei ole nõuete taga, siis ei pruugi olla poliitilist vastasseisu.

- Airi: hetkel ei ole lihtsalt teada. Ülemineku plaani elluviimiseks on finantsplaani mõistes olemas raha täiendusõppeks läbi Euroopa Sotsiaalfondi toetuse.
- Annika: tulemus ei pruugi tulla ideaalne, kuid paindlikkus on oluline, et saavutada mõistlikud lahendused.

Noortega töötamise üldine baas võib olla sarnane, kuid **valdkonniti on siiski erisusi**, mida peame edaspidi arvesse võtta.

- **Konsensuse leidmise küsimus:**

Meeli Eesti Tantsuhuvihariduse Liidust tõi välja, et koos Reginaga esindavad HUVE kaudu väga palju katuseid (6 organisatsiooni). Regina: Kõik on oma nägu ja võib palju erimeelsusi ja puudub üks pea - kuidas tagada, et protsess liiguks edasi?

- Airi (HTM): Tulete kohale selle infoga, mis te saate kätte. Kui on kategooriline ei vastus millelegi, siis töörühmas võtame selle arutelu alla.
- Joanna (DD): neid erimeelsusi on ka oluline arutada, et luua parim sobiv lahendus

TÖÖTAJASKONNA PROFIILID

Arutasime praeguste profiilide võimalike kitsaskohti ja erisusi, mida oleks veel vaja välja tuua.

- Eraldi on veel plaanis profileerida **noortevaldkonna vabatahtlike**, kuna neid on palju ja peame jälgima, et nõudeid neid liialt ei mõjutaks.
- **Noorsootöötajad:**

- Valim oli väike, mistõttu ei ole info valiidus päris hea. Eesti Avatud Noortekeskuste Ühendus (EANK) lubas novembriks täpsemad profiilide andmed esitada.
- Erisusi peaks uurima ja välja töötama noorsootöötajate vahel, kes töötavad formaalharidusasutustes versus noortekeskustes.
- **Huviharidus:**
 - Erasektori huvikoolide töötajate palk on oluliselt väiksem kui munitsipalaalasutustes. Tegutsejaid erasektoris on aga rohkem, mistõttu on oluline neid eraldi käsitleda.
 - HUVI saadab ja kogub kokku andmeid huvihariduse õpetajate kohta, mida nad on kogunud. Erasektori huvikoolide andmete kogumiseks tuleb küsitlused suunata tööandjatele, mitte kasutada EMTA andmeid.
 - Treenerid täidavad sageli ka laagrite korraldaja rolli, mistõttu on neil kokkupuutepunkte noorsootööga, lisaks huviharidusele.
- Üldiselt võiks ka EHISest võrrelda profiilide andmeid, et sealt ka kinnitust saada.

Profiile täiendame edasi, et need oleksid kasulikuks tööriistaks edasistel kohtumistel. Lisaks ootame töörühma liikmetelt andmeid nende profiilide kohta, mida veel arvesse võtta.



Kaasamise ja koosloome tegevusi kaasrahastab Euroopa Liit Riigikantselei koosloome arengukiirendi raames.