

NOORTEVALDKONNA TÖÖTAJASKONNA KVALIFIKATSIOONINÕUETE TÖÖRÜHM

VII TÖÖRÜHMA KOHTUMINE

06. veebruar 2025

Osalejad: Airi Park, Meeli Pärna, Regina Suik, Joanna Kurvits, Petrik Saks, Birgit Villum, Kadi Laaneots, Katrin Markii, Indrek Visnapuu

Kokkuvõtte koostasid Joanna Kurvits ja Petrik Saks DD StratLabist.

VAHEPEALSED ARENGUD JA UUDISED

Citizen OS tagasisidevoor ja kaasamistegevused

- Joanna (DD StratLab) teavitas, et Citizen OS-i uus tagasisidevoor on avatud ning eesmärk on saada laiapõhjalist sisendit.
- Airi (HTM) andis teada, et avalik kaasamisüritus toimub 25. märtsil Tartus (varasema 27. märtsi asemel).
- Samuti on planeeritud kaks infotundi (6. märts ja 11. märts kell 10:00–11:30), mille eesmärk on anda inimestele ülevaade kvalifikatsiooninõuete aruteludest ning julgustada osalema Citizen OS-i tagasisideprotsessis.

Kommunikatsioonistrateegia loomine

- Joanna (DDS) tutvustas, et töörühma on kaasatud kommunikatsiooniekspert Kristi Jõesaar, kes aitab välja töötada strateegia kvalifikatsiooninõuete teavitamiseks laiemale avalikkusele.
- 17. veebruaril Tartus toimub eraldi töötuba, kuhu oodatakse ka töörühma liikmeid.

TÄHTAJALISED LEPINGUD

Töörühm arutas, kuidas võimaldada töötajatele kvalifikatsiooni omandamist töösuhte ajal, ilma et see kahjustaks valdkonna toimimist.

Töölepingu seadus sätestab:

§ 9. Tähtajalise töölepingu sõlmimine

(1) ... Tähtajalise töölepingu võib sõlmida kuni viieks aastaks, kui seda õigustavad töö ajutisest tähtajalisest iseloomust tulenevad mõjuvad põhjused, eelkõige töömahu ajutine suurenemine või hooajatöö tegemine. ...

(2) Ajutiselt äraoleva töötaja asendamise ajaks võib tähtajalise töölepingu sõlmida asendamise ajaks.

§ 10. Tähtajalise töölepingu järjestikuse sõlmimise ja pikendamise piirang

(1) Kui töötaja ja tööandja on käesoleva seaduse § 9 lõike 1 alusel sõlminud tähtajalise töölepingu samalaadse töö tegemiseks järjestikku rohkem kui kaks korda või tähtajalist lepingut pikendanud rohkem kui üks kord viie aasta jooksul, loetakse töösuhte algusest peale tähtajatuks. Tähtajaliste töölepingute sõlmimine loetakse järjestikuseks, kui ühe töölepingu lõppemise ja järgmise töölepingu sõlmimise vaheline aeg ei ületa kahte kuud.

Möödunud kohtumisel lepitati kokku juhtide tähtajaliste lepingute tingimustes, kuid leiti, et töötajate tingimusi tuleb veel eraldi arutada

Töötajate tähtajalise lepingu pikkus

- Töörühm nõustus, et tähtajalised lepingud peaksid olema kuni 3-aastased. Töörühmale teadaolevalt on ka hariduses plaanis võimaldada tähtajalisi lepinguid kuni 3 aastaks seada.
- Tähtajalise lepingu eesmärk on leevendada takistusi, mis nõude seadmine seab asutustele värbamisele. Nii saab ka tulla valdkonda uusi õpetajaid muudest sektoritest ja omandada kompetentsid töö käigus. ajal peavad miinimumtingimused tagama, et ka alustava töötaja puhul on noorte turvalisus tagatud.

- Teatud juhtudel võib olla vajadus pikemaks perioodiks. Töölepingu seaduse raamides on võimalik sel juhul veel ühe korra lepingut pikendada 1 või 2 aastaks.
 - Birgit Villum (TÜ) tõi välja, et Viljandi Kultuuriakadeemia õpe kestab üle kolme aasta, mistõttu tuleks võimaldada paindlikumat üleminekuaega.
 - Regina Suik (HUVI) märkis, et väiksemates maakohtades on tähtajaline leping oluline, et säilitada teenuste kättesaadavus ja võimaldada töötajatel kvalifikatsiooni omandamist.
 - Joanna (DDS) toob välja, et ka miinimumtingimustega saab töötaja töötada kvalifitseeritud juhendaja järelevalve all.
 - Birgit (TÜ) tõi välja, et väikestes kohtades pole ka juhendajat võtta. Töörühm arutas, et selles olukorras on võimalus ka regionaalselt koostööd teha ning luua regionaalne noortevaldkonna töötajate mentorlussüsteem.
 - Sellisel juhul oleks vaja täiendusõppes pakkuda mentorluskoolitusi. Selleks saab kasutada haridusvaldkonnas juba toimivaid lahendusi.

Tähtajalise lepingu tingimused huvihariduse õpetajatele

Lepiti kokku, et tähtajalise lepinguga võib 3 aastaks võtta tööle madala kvalifikatsiooninõudega huvihariduse õpetaja kui:

- Tal on keskharidus ja vastab nõude ettepanekus välja toodud lisanõuetele.
- Tal on erialased kompetentsid olemas, ehk ta peab eriala õpetamiseks siiski olema selle eriala professionaal.
- Tähtajalise lepinguga töötaja ei pea täielikult pedagoogilistele kompetentsidele vastama, kuid ta peab läbima baaskoolituse, mis tagab põhilised pedagoogilised oskused noore turvalisuse tagamiseks ja õppe läbiviimiseks.
 - Sellist koolitust peaks seega riiklikult pakkuma ning see peab lähtuma huvihariduse õpetaja kutsest.
 - Koolituse maht peaks olema optimaalne, et mitte muutuda valdkonda sisenejale takistuseks ning olla liiga mahukas, et huvikoolil on raske töötajale asendajat leida.

Tähtajalise lepingu tingimused noorsootöötajatele

Tingimuste arutamise jooksul tõstatati esmalt Irma (ELVL) reservatsioon - noorsootöötajate põhinõuete ettepaneku osas Irma arvab, et keskharidusega ja kutsega platsitöötaja on ka täiesti kvalifitseeritud noortega töötama.

- Kadi (EANK): noorsootöötaja vastutus on nii suur, kuna noorsootöös osalevad noored veedavad noorsootöös palju aega ning noorsootöötajad muutuvad tihti noorele usaldusisikuks. Võrreldes õpetajaga on kontakt osalevate noortega palju pikem ja sügavam. Tulevikus see roll suureneb veelgi, arvestades et noortekeskuste mahtusid tõmmatakse kokku ja üks noorsootöötaja peab olema olemas rohkemate noorte jaoks. Lisaks pöörduakse noorsootöö poole tihti just siis, kui on vaja keerulistes olukordades noorte jaoks lahendusi leida.
- Katrin (ELVL): praeguse ettepaneku mõte on nügida KOVe oma kvaliteeti ja taset tõstma.
- Kadi (EANK): lisaks on keeruline palga eest võidelda, kui ei ole tõendatud vastav kvaliteet tegevustes.
- Joanna (DDS) lisab, et tähtajalised lepingud saaksidki olla see võimalus, kuidas pädevad noorsootöötajad saavad ka keskharidusega töötada. Aga kui arvestada, et tase 6 noorsootöötaja kutse nõuab juba kõrgharidust ja noorsootöös saab kolmel õppekaval kõrghariduse juba omandada, on alustava noorsootöötaja järgmine samm nagunii kõrghariduse omandamine, kui ta tahab valdkonnas jätkata.
- Jõudsime kokkuleppele, et tähtajalise lepingu tingimustega sobib põhinõudesse siiski kõrgharidus.

Lepiti kokku, et tähtajalise lepinguga võib 3 aastaks võtta tööle madala kvalifikatsiooninõudega noorsootöötaja kui:

- Tal on keskharidus ja vastab nõude ettepanekus välja toodud lisanõuetele.
- Tähtajalise lepinguga töötaja ei pea täielikult noorsootöötaja nõuetele vastama, kuid ta peab läbima baaskoolituse, mis tagab baasoskused noore turvalisuse tagamiseks ja noorsootöö korraldamiseks.
 - Sellist koolitust peaks seega riiklikult pakkuma või EANKi koolituse läbiviijana suuremalt toetama.

- Tasub edasi arutada, kas noorsootöötaja ja huvihariduse õpetaja baaskoolitused saab ühildada.
- Koolituse maht peaks olema optimaalne, et mitte muutuda valdkonda sisenejale takistuseks ning olla liiga mahukas, et noortekeskusel on raske töötajale asendajat leida.

Tingimused KOV ametnikele

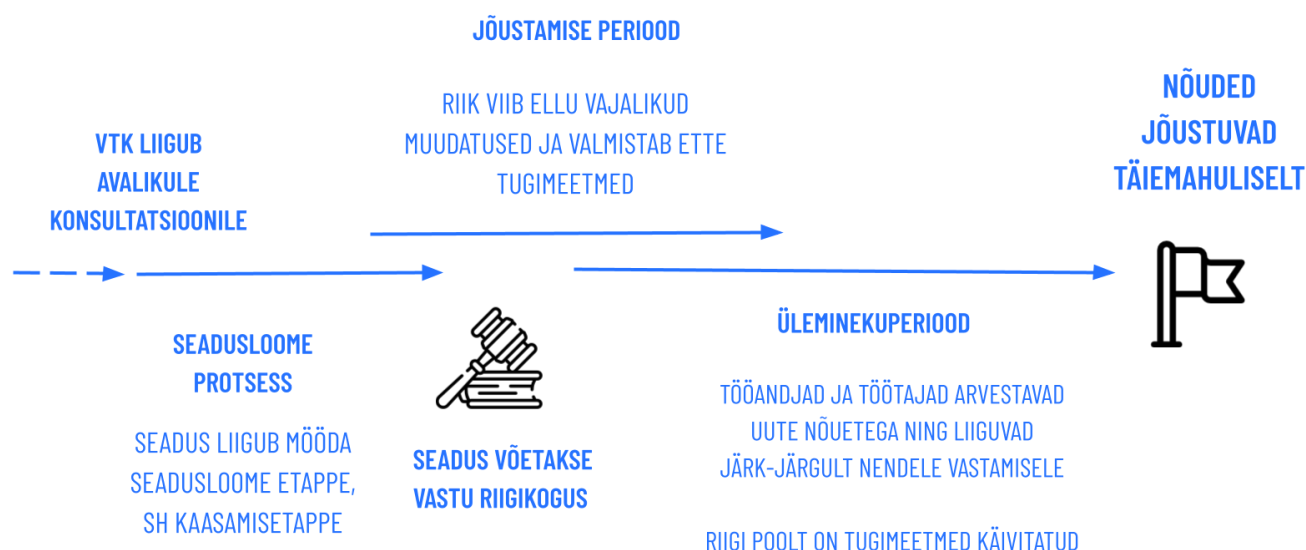
Töörühm arutas ja selgitas välja, mis piirangud seab avaliku teenistuse seadus tähtajaliste lepingute seadmisel.

- Saime selguse, et tähtajalist lepingut saaks meie olukorras seada ainult hoolduspuhkuse asendajale.
- Toodi välja olukordi, kus ametnik teeb ülesandeid töölepingu seaduse alusel. Katrin (ELVL) kinnitas, et KOV õigusaktide protsessides osalev ametnik ei saa regulatsioonide järgi neid ülesandeid teha kui ta pole ametnik. Seega ei ole vaja selliseid olukordi reguleerida, sest selliseid olukordi ei tohiks KOVis tekkida.
- Töörühm oli seisukohal, et ka asendajale peaksid kehtima samad nõuded, seega eritingimusi ametnikele ettepanekutes ei seata.

ÜLEMINEKUPERIOOD

Jätkati arutelu üleminekuperioodi osas. Eelmise kohtumisel loodi ettepanek, et see võiks olla 4-6 aastat, kuid möödunud kohtumiselt puudunud osalejatelt on tulnud tagasiside, et see on ikka liiga pikk.

Töörühm täpsustas etappe, mis muutuse protsessis ees on ning tuleb muutuse planeerimisel arvestada:



- Airi (HTM) teavitas, et hetkel ei ole konkreetseid kuupäevi ega ajakava, et mis hetkel on kavandatud VTK-de liikumine avalikule konsultatsioonile. Lisaks täpsustas Airi, et kindlasti kasutatakse ESF vahendeid näiteks koolituste korraldamiseks ka juba seadusloome protsessi ajal.
- Arutati, kas üleminekuperiood etapis peaksid juba osalised nõuded kehtima. Otsustati, et ei, sest selle korraldamine ja kommunikeerimine oleks valdkonnale liiga keeruline.
- Regina (HUV) küsis, kas 20–30 aastat keskhariduse baasil töötanud pedagoogidele kehtivad eritingimused-

- Joanna (DD) täpsustas, et pedagoogide puhul oli võrdsustamine seotud kõrgaharidusastmete muudatustega.
- Airi (HTM): kuna nõuded on juba piisavalt madalad, siis ei tundu see lisatingimus enam mõistlik.
- Regina (HUV): Siis tuleb arvestada, et õpetajate, kes tuleb kutset taotlema on suur ja riik peab selleks olema valmis.
 - Joanna (DDS) täpsustas, et seda aitab leevendada võimalus kompetentse ka koolituse ja hariduse teel tõendada.
- Otsustati, et arvestades, et muutust juba kommu­ni­keeritakse ja seadusloomeprotsess võtab aega, peaks seaduse vastuvõtmise ja nõuete täiemahulise jõustumiseni vahel olema üleminekuks aega 4 aastat.
 - Koos tähtjaliste lepingutega annab see sisuliselt ikka võimaluse üleminekuperioodil muutustega kohaneda 4+3+2 (ehk tähtjaliste lepingute võimalus) aastat enne kui sama kvalifikatsioonita töötaja ei saa üldse valdkonnas töötada.

Olulised tugitegevused muutuse etappides

Töörühm kaardistas valdkonna vajadusi nõuetele üleminekuks.

- Suureneb kutse taotlejate hulk ning kutse andjatel on selleks lisaressursse vaja.
- Kutse taotlemine maksab, eriti suures organisatsioonis võib tööandja kulu muutuda väga suureks. Üleminekuperioodil peaks riik doteerima kutse taotlemise tasusid.
- KOVid vajavad selgeid andmeid ja lähtepunkte, et oleks selge, mida muutus maksab ning kuidas need kulud kaetakse.
 - Riigi poolt andmete olemasolu, analüüs ja tõesus, mille põhjal on tehtud finantsanalüüs. Kui palju maksab KOV, kui palju riik, kogukond jne
- Juhtidele on oluline luua arusaam, mida see neile tähendab, mis samme peavad oma asutuses astuma, millised on selged etapid ning nende ajaraamid.
 - Lisaks olema selge tööandja roll, et töötaja ei jääks oma kompetentside täiendamise eest üksinda vastutama.
 - Samuti peavad tööandjad tagama, et töötajad saavad koolitusel käia ning tööandjatele pakkuma tuge, et asendussüsteemid üles seada.

- Puuduvate kompetentside omandamiseks on vaja valdkonnale koolitusi pakkuda - riigi ülesanne on nii nõudlusele vastav pakkumine tagada kui ka üleminekuperioodil koolituskulusi vähendada.
- Arvestada, et valdkonnas alustajad on vastuvõtmavad muutustele, kuid pikalt valdkonnas tegutsejate seas võib tulla loomulikku vastuseisu. Nead tahavad teada miks, kes maksab, mis paremaks läheb, kes vastutab.
- Kommunikatsioon peab olema selge ja järjepidev. Muudatuste selgitamisel tuleb liikuda järk-järgult erinevate sihtrühmade vahel, et vältida segaduse tekkimist.
 - Näidata, mis on asutustele/KOVidele positiivne rahaline kasu noorsootöösse panustamisel (ennetustegevuse väärtus laiemalt ühiskonna jaoks).
- Nügida omavalitsusliitudega koostööd, kes võiksid koordineerida koolitusi kogu maakonna töötajatele pärast üleminekuperioodi lõppu.
- Esmaabi koolitus on miski, mida ei saa pigem riikliku vastutuse alla panna. Samas see pole ka kõige suurem probleem, sest pakkumine on suur.

Üldised põhimõtted:

- Oluline rõhutada, et eesmärk on parandada kohe hetkeseisu, mitte siis kui seadus jõustunud.
- Nt ESF koolitused algaksid juba varasemalt, et hajutada nõudlust. Aga sellega peab kaasa minema ka kommunikatsioon et nõuded tulevad.
- Tugitegevused võiksid alata juba enne seaduse jõustumist, et nõudlust hajutada.
- Selgelt eristada, et üleminekuperioodil riik toetab suuremalt kutse omandamist ja koolituskulusid, kuid edaspidi jääb enesearengu toetamine tööandja vastutada .

KOMMUNIKATSIOON

Petrik tutvustas, kuidas valmib kommunikatsioonistrateegia töörühma ettepaneku dokumenti ning kommunikatsioonistrateegia sisu.

- Täna sel töörühma arutelu eesmärk on kommunikatsioonistrateegiasse sisend saada, mille põhjal toimub 17.02 töötuba koos kommunikatsioonipartneriga.
- Hiljemalt 16. aprilliks saab tutvuda lõpliku strateegiaga, kuid võimalusel esitleme seda töörühmale ka varem.

- Strateegia aitab lisaks Airil riigi tasandil protsessi juhtida, aga ka partneriorganisatsioonidel huvikaitset ja teavitust teha. Eesmärk on luua selleks ühtsed eesmärgid ja sõnumid ning ka edaspidi kommunikatsiooniks koostööd teha.

Märksõnad, millega peaksid sihtrühmad kvalifikatsiooninõuete reformi seostama

- **Turvaline ja kvaliteetne noorte vaba aeg**
- **Kvaliteet, mõju, väärtus**
 - Ühtlane kvaliteet
 - Arendav aja veetmise viis
 - Lapse arengut toetav aja veetmise viis
 - Mõjusam noorsootöö ja huviharidus
 - Noore arengu igakülgne toetamine
- **Turvalisus**
 - Kõigile turvaline ja kvaliteetne
 - Teete juba hästi, aga mõnes kohas on vaja üle-Eestiliselt ühisele tasemele jõuda
 - Kaaluda, kas kasutada hoopis sõna ohutu
- **Pikem protsess**
 - Kuidas õigesti nimetada protsessi?
 - Reform on liiga ebameeldiva tooniga sõna, mis jätab mulje, et kõike pööratakse ümber
 - Tahaks, et oleks arusaadav, et see ei ole üleöö toimuv muutus, vaid on aega üleminekuks.
 - Samas kui üleminek tundub liiga pikk, siis valdkonna inimesed tunnevad, et siis see minusse ei puutu, sest ma olen valdkonnast siis läinud
 - On okei, kui ei kuule kohe uutest arengutest, poliitika kujundamise protsessid on aeganõudvad
- **Mitte kohustus, vaid võimalus**
 - Nõuded ei ole uus kohustus, mida peab endale võtma, vaid võimalus, mille eesmärk on noorte heaks asju paremaks muuta.

- Noorte huvid on muutumas - on vaja üle minna süsteemile, mis aitab tagada et töötajatel on oskused, kuidas muutuvast olukorras noori toetada.
- Et noortekeskus ja huvikool oleks turvaline koht, kuhu noor saab alati minna
- Muutus on vajalik meie tänaste noorte jaoks
- Lapsevanem tahab, et noorel oleks tegevust päevas, mil ta niisama ei istu
 - Tihti ei süveneta selle tegevuse kvaliteeti, ainult siis kui on siht annet toetada
- Miks on HH-d ja NT-d üldse vaja - see pole ju kohustus, aga mis siis on selle väärtus. Näiteks, et isegi kui kunstikoolis käid ja sinust ei saa kunstnikku, siis arendad sa ikka loovust, mida saad ka nt raamatupidamises rakendada.
- Olenemata kohast, kus noor elab, saab sealt hea kogemuse noorsootööst ja huviharidusest
- Kogu valdkond seisab selle vajaduse taga

Mida me ei taha, muutusega et seostatakse

- Et see on kohustus - pigem, et see on võimalus valdkonda arendada
- Et tekiks tunne, et praegu valdkonnas on ainult põlve otsas ja mitte kvaliteetselt tehtud asju
- Et tehakse midagi sellepärast, et ministeerium lihtsalt saab öelda, et on midagi tehtud
- Et suletud uste taga midagi kokku lepitud, vaid et oli võimalused olla kaasatud
- Käsukeskne ja formaalne toon
- Eeldused, et kõik peavad kohe aru saama nõuetest

Kommunikatsiooni eesmärgid

Töörühmaga arutati, mis peaksid olema kommunikatsiooni eesmärgid:

1. Tagada valdkonna inimeste teadlikkus ja arusaam muutuse eesmärgist

- Selgitada, **miks ja kuidas** muutus aitab kaasa noorsootöö ja huvihariduse turvalisusele ja kvaliteedile.

2. Luua kindlus ja selgus töötajatele

- Töötajad peavad tundma, et **neid toetatakse muutuses**, et nad on protsessi kaasatud ning nende töö väärtustatakse.

- Rõhutada, et **paljud valdkonnas juba vastavad nõuetele**, kuid muutus aitab tagada ühtlast kvaliteeti.
3. **Selgitada, kuidas muutus aitab korrastada ja ühtlustada noorte vaba aja tegevusi**
 - Kommunikatsioon peab toetama arusaama, et noortekeskused ja huviharidus pakuvad **ühtlaselt kvaliteetset ja turvalist keskkonda kõigile noortele**.
 - Aidata inimestel seostada reformi vajadust **oma varasemate kogemustega noorsootöös ja huvihariduses**.
 4. **Lua ühiskondlik arutelu noortevaldkonna olulisuse üle**
 - Reformi kommunikatsioon peab avama laiemad diskussiooni **noorsootöö ja huvihariduse väärtusest**.
 - Kasutada võimalusi, nagu **KOV valimised**, et tõsta teema poliitilisel tasandil prioriteediks.
 5. **Kujundada poliitiline ja avalik tugi üleminekule**
 - Üleminek peab muutuma **oluliseks mitte ainult poliitilisel tasandil**, vaid ka iga inimese jaoks, kes noorsootööd ja huviharidust puudutab.
 - Lua **lihtsad ja selged sõnumid**, et poliitikud ja otsustajad mõistaksid ülemineku mõju ning toetaksid seda.
 6. **Vältida väärarusaamu ja vastuseisu, mis võivad tekkida kommunikatsioonis**
 - Ei tohi jätta muljet, et **senine süsteem on olnud halb** – pigem rõhutada, et see on **arenguvõimalus**.
 - Tuleb selgitada, et **kvaliteedi tõstmine ei tähenda keerulisust ja bürokraatiat**, vaid selgemaid ootusi ja paremaid töötingimusi.
 7. **Rõhutada motivatsioonipõhist arengut ja positiivset mõju noortele**
 - Kommunikatsioon peab selgitama, et iga tund noorsootöös ja huvihariduses on **investeering noore positiivsesse arengusse**.
 - Vältida liiga tugevat rõhuasetust formaalsetele nõuetele, et mitte jätta muljet, et see on pelgalt „sotsiaaltöö või lapsehoid“.

Sihtrühmad ja nende vajadused

Töörühm kaardistas, millised on üleminekuprotsessi erinevad sihtrühmad ja mida nemad vajavad kommunikatsioonilt.

1. Töötajad (noorsootöötajad, huvihariduse õpetajad)

- Vajavad **selgeid ja konkreetseid sõnumeid** – mida see muudatus neile tähendab ja kuidas neid toetatakse.
- Peavad teadma, **millist tuge nad saavad** (täiendõpe, rahastus, mentorlussüsteem).
- Tahavad teada, **kas ja kui palju nende palk tõuseb**.
- **Peamine risk:** kui selgub, et kvalifikatsiooniga ei kaasne palgatõusu, võib motivatsioon langeda ja inimesed võivad valdkonnast lahkuda.
- **Lahendus:** selgitada, et nõuete seadmine võib pikemaajaliselt aidata töötasu läbirääkimistes ja toetada töötingimuste paranemist.

2. Lapsevanemad ja noored

- Peavad mõistma, **miks see muutus toimub ja kuidas see nende lapsi mõjutab**.
- Noored ei tohi arvata, et muutus tähendab "rohkem kodutöid" või "rangemaid reegleid".
- Vanematele tuleb selgitada, **et kvalifikatsioon tähendab paremat kvaliteeti ja turvalisust nende laste jaoks**.
- **Peamine risk:** kui infot ei esitata õigesti, võib see tekitada paanikat, et huviharidus või noorsootöö muutub kallimaks või kaob sootuks.

3. Tööandjad (KOVid, asutuste juhid)

- Vajavad **selget teekaarti**, kuidas muutusega kohaneda.
- Peavad teadma, **kust tuleb rahastus ja millised on nende kohustused**.
- **Peamine risk:** kui juhid ei mõista muudatuse loogikat, võivad nad töötajatele anda ekslikku infot või tekitada segadust.
- **Lahendus:** põhjalik juhendmaterjal, koolitused ja KOVi tasandil infojagamine.

4. Poliitikud ja otsustajad

- Vajavad **finantsanalüüsi ja mõjuanalüüsi**, et otsustada, kuidas üleminekut ellu viia.
- Peavad nägema, **kuidas see mõjutab nende valijaskonda ja poliitilist positsiooni**.

- **Peamine risk:** kui poliitikud ei mõista ülemineku tähtsust, võib selle elluviimine venida või jääda rahastamata.

Kuidas kasutada meediat ja mõjutajaid?

- **Vaja on usaldusväärseid häälekandjaid**, kes aitavad selgitada ülemineku tähtsust.
- Võimalikud kõneisikud: **tuntud noorsootöötajad, hariduseksperdid (nt Grete Arro, Urmas Vaino), mõjuisikud (nt Andrei Zevakin, Kelly Sildaru), valdkonna juhid (nt Edmar Tuul).**
- Tuleks kasutada **populaarseid meediakanaleid (nt NOVA saade, Teeviit, noorteinfo platvormid)**, et jõuda noorte ja lapsevanemateni.
- Oluline on rõhutada **ennetustegevuse väärtust** – kvaliteetne noorsootöö aitab vähendada sotsiaalseid probleeme ja toetab noorte arengut.