

NOORTEVALDKONNA TÖÖTAJASKONNA KVALIFIKATSIOONINÕUETE TÖÖRÜHM

IX TÖÖRÜHMA KOHTUMINE

2. aprill 2025

Osalejad: Airi Park, Meeli Pärna, Regina Suik, Birgit Villum, Indrek Visnapuu, Joanna Kurvits, Petrik Saks, Helene Kristine Viita, Irma Väre, Kadi Laaneots

Kokkuvõtte koostasid Joanna Kurvits ja Petrik Saks DD StratLabist.

VAHEPEALSED ARENGUD JA UUDISED

Koalitsioonileppe loomise raames toimuvad arutelud ka noortevaldkonna teemadel. Sealhulgas noortevaldkonna esindusorganisatsioonid on teinud selgitustööd otsustajate seas ja rõhutanud noortevaldkonna arendamise tähtsust.

Airi Park (HTM) märkis, et tööühma töö tulemuste tutvustamiseks ja tagasiside kogumiseks toimus märtsis kaks infotundi ja üks kaasamiskohtumine, kus oli märgata valdkonna huvi protsessi vastu.

Indrek Visnapuu (EOK) tõi välja, et Spordikoolituse ja –Teabe Sihtasutuse juht Jarko Koort edastas nõuete tagasiside Citizen OSi keskkonda ning treeneritele kutsetaseme 3 nõude kehtestamine on saanud spordivaldkonna heakskiidu. Samuti on toetatud ettepanekut luua pedagoogilisi kompetentse käsitlevaid täiendkoolitusi. Kuna kehtiv treeneri kutsestandard hakkab aeguma, avaneb selle uuendamisel võimalus kaaluda, milliseid muudatusi kvalifikatsiooniprotsessi tagasisidest lähtuvalt ka teha.

Kadi Laaneots (EANK) tõi esile, et ka noorsootöötajate hulgas koguti tagasisidet läbi eraldiseisva sisendikorje. Saadud tagasisidet on kavatsus tuua välja ka lõppettepaneku dokumendis, kuna seal kajastub valdkonna enda töötajate ootus nõuete seadmisele.

AVALIKU KAASAMISE JA CITIZEN OS TAGASISIDE

Järgnevalt arutati läbi olulisemad tagasisidepunktid, mida Citizen OS III voorust ja avalikust kaasamistöötoast ilmneseid.

Kas huvitegevuse pakkujad peaksid olema kohustatud esitama andmeid oma huviringide ja töötajate kohta?

Töörühma hinnangul on oluline, et ka huvitegevuse pakkujad registreeriks oma tegevuse ja töötajad, et tagada terviklik ülevaade noortevaldkonnast ning võimaldada süsteemset järelevalvet ja toetuste sihipärast jagamist. Samas on raske kindlat otsust teha, sest huvitegevuse definitsioon on veel ebaselge ning kui see hõlmab väga laia amplituudi tegevusi, ei ole see kohustus realistlik.

- Igal juhul peaks see võimalus huvitegevuse pakkujatele vabatahtlikult olemas olema. Avalik register toimib ka kvaliteedimärgina – selle kaudu saab anda ühiskonnale selge sõnumi, et registris olevad pakkujad täidavad miinimumnõudeid ja panustavad valdkonna arengusse.
- Samuti võimaldaks andmete esitamine riikliku ja kohaliku omavalitsuse tasandil kehtestada raamid, mille kohaselt on toetuste (nt tegevustoetus, ruumide kasutamine) eelduseks registreeritud tegevus ja töötajate andmete esitamine. Selline eeldustingimus peaks avaliku raha jagamisel kindlasti toimima.
- Sh saab läbi registri KOV huvitegevuse pakkumist andmepõhisemalt juhtida, sh planeerida vajalikku rahastust ning seada kõrgemaid standardeid suurema rahastuse saamiseks.

Kas tuleks kehtestada regulatsioonid huvitegevust pakkuvate asutuste juhtidele, kes ei ole huvikoolid, üldhariduskoolid ega noorsootööasutused?

Erinevates piirkondades võib noortele pakutav huvitegevus toimuda ühingutes ja asutustes, mis ei kuulu otseselt haridus- ega noorsootööasutuste alla. Koolides, noorsootööasutustes ja

huvikoolides saab huvitegevuse kvaliteeti suunata läbi juhile nõuete seadmisega, kuid teistes asutustes on keeruline sarnaseid nõudeid seada. Tõdeti, et tegemist on potentsiaalse riskikohaga, kuna osa noortevaldkonda panustavatest asutustest jäävad reguleeritud süsteemist väljapoole.

Samas peeti riiklikul tasandil sellise reguleerimise kehtestamist liialt keerukaks, kuna tuleb arvestada eraõiguslike juriidiliste isikute (nt MTÜd, OÜd) tegevusvabadust. Seetõttu rõhutati, et vastutus noorte tegevuse sisulise ja turvalise korraldamise eest lasub kohalikel omavalitsustel. Kui tegevus toimub väljaspool reguleeritud süsteemi ja ei vasta miinimumnõuetele, ei tohiks KOV sellistele asutustele rahastust eraldada.

Hariduslike erivajadustega (HEV) noorte toetamine

Hariduslike erivajadustega (HEV) noorte toetamine on noortevaldkonnas oluline osa kvaliteetsest ja kaasavast teenusest kuna HEV noored leiavad enda tee tihti huviharidusse ja noorsootöö tegevusse. Kuigi konkreetse nõude seadmine kvalifikatsiooniprotsessis on keeruline, tuleb HEV noorte toetamise pädevuse arendamine kindlasti integreerida noortevaldkonna pedagoogilisi pädevusi toetavatesse koolitusprogrammidesse.

Käsitleti ka varasemat tagasisidet, mis on juba protsessi käigus arvesse võetud

- Samuti tõdeti, et huvihariduse rahastus kohalikes omavalitsustes on ebahühtlane, eeskätt puudutab see erahuvihariduse pakkujaid. Kvalifikatsiooninõuete rakendamine eeldab, et rahastusmudelid ühtlustatakse, et tagada valdkonna võrdsed võimalused ja nõuetele vastavuse saavutamine kõigis asutustes.

Noorsootöötaja tasemehariduse ja kutse nõue

Töörühmas arutati noorsootöötaja kvalifikatsiooni nõudeid ja võimalikke muudatusi:

- Ettepanek kaasamisest on olnud seada kõrgemad nõuded näiteks valdkondliku kõrghariduse näol, kuna igasugune kõrgharidus ei pruugi anda piisavaid teadmisi ega oskusi noorsootöö spetsiifikast.
- Kutsetaseme osas leiti, et kutsetaseme fookus peaks eelkõige olema seotud noorte turvalisuse tagamisega, mistõttu on baastase (tase 5) esmatähtis. Arutati, et seaduses

võiks sõnastada nõude noorsootöötaja kutse olemasoluks, täpsustamata taset, jättes paindlikkuse süsteemisest standardite kujundamiseks.

- **Kadi (EANK)** rõhutas, et noorsootöötaja kutse ei ole lihtsalt kättesaadav ning ilma pädevuseta kandidaadil on keeruline kutset omandada. Seetõttu võib olemasolevat kutsesüsteemi usaldada.

Töörühm toetas paindlikkuse hoidmist ning kutsetaseme määratlemise vältimist seaduses, et säilitada ligipääsetavus ja võimaldada mitmekesised karjääriteed valdkonnas.

Töörühma liikmed (Kadi, Regina, Meeli) osalesid töörühma kohtumisega paralleelselt koalitsioonilepingu kohtumisel, kus haridus-ja teadusminister andis tagasisidet, et nõudest tuleks kaotada kõrghariduse nõue, et nõuete protsessiga saaks edasi liikuda. Töörühm arvestab tagasisidet, kuid võtab ka arvesse valdkonna töötajate soove ning jõuab lõpliku ettepaneku sõnastamisel konsensusliku kompromissini töörühma siseselt.

Mobiilse noorsootöötaja profiil

Töörühm käsitles ka mobiilse noorsootöötaja eripära ja selle võimalikku eristamist nõuetes:

- Üldine seisukoht oli, et mobiilne noorsootöötaja kuulub noorsootöötaja profiili alla, kuid võib vajada täiendavaid kompetentse või eraldi kutseosa arendamist.
- **Airi (HTM)** tõi esile, et mobiilse noorsootöötaja töö spetsiifika teeb kutse taotlemise protsessis pädevuste hindamise keeruliseks, kuna nende töövormid ja -olukorrad erinevad tavapärasest asutusepõhisest tööst
- **Kadi (EANK)** rõhutas, et mobiilne noorsootöötaja vastutab noorte eest ka tegevuste vahelisel ajal, mistõttu ei saa teda käsitleda pelgalt projektipõhise rollina.

Kokkuvõttes otsustati, et mobiilne noorsootöötaja kuulub olemasoleva noorsootöötaja kutseprofiili alla, kuid on vajalik analüüsida kutse täiendamise võimalusi, et arvestada selle töövormi spetsiifikat.

Noorteühingu turvalisusvoliniku nõuded ja reguleerimise võimalused

Arutati, kas noorteühingu turvalisusvolinik peaks omama pedagoogilist või muud kutsealast kvalifikatsiooni.

- Leiti, et turvalisusvoliniku rolli puhul on kriitiline just füüsilise keskkonna ohutuse ja esmaabi alane pädevus, mida ei hõlma kõik pedagoogilised või kutsekvalifikatsioonid.
- Näiteks õpetaja kutset omavatelt isikutelt ei nõuta automaatselt tõendit konkreetsete koolituste läbimisest, sh esmaabi alal, mis teeb vajalikuks täiendavad nõuded turvalisuse tagamiseks.
- **Helene (ENL)** edastas info, et noorteühingutelt kogutud tagasiside on olnud üldiselt toetav turvalisusvoliniku nõude suhtes.

Töörühma ettepanek turvalisusvoliniku nõudeks jäi noorsootöötaja osakutse.

Airi (HTM) tõi ohukohana välja, et sarnaselt huvitegevusele võib väikeste ühingute kontekstis kõigile ühtsete nõuete kehtestamine osutuda ebalproportsionaalseks. Seetõttu tehti ettepanek **siduda turvalisusvoliniku nõue riikliku toetuse saamisega ja mitte käsitleda seda kvalifikatsiooninõudena**. Seega:

- Riiklikult toetatavate noorteühingute puhul kehtestatakse kohustuslik nõue turvalisusvoliniku määramiseks ning tema pädevuste tagamiseks. See katab enamuse suurematest organisatsioonidest ning hõlmab olulise osa noorte osalusest ja tegevustest.
- Ülejäänud noorteühingute jaoks jääb nõue vabatahtlikuks, mida toetatakse tugitegevuste ja koolitustega.

Laagrikasvataja osakutse vajadus spetsiifilistes huvilaagrites

Avalikust kaasamisest tõstatati ka küsimus, et kas näiteks viiulilaagris on mõistlik nõuda ka viiuliõpetajal laagrikasvataja osakutse olemasolu?

Leiti, et:

- igas laagris peab olema vähemalt üks isik, kellel on vastav pädevus tagada noorte turvalisus ning täita kasvataja rolli.
- Kui viiuliõpetaja osaleb ainult erialase tegevuse läbiviijana (st õpetab viiulit, kuid ei vastuta laste üldise turvalisuse ja järelevalve eest), siis tema roll on tegevusjuhendaja ja laagrikasvataja osakutse ei ole vajalik.
- Kui sama isik täidab lisaks õpetamisele ka kasvatustöö ja turvalisuse tagamise ülesandeid, tuleb tal taotleda laagrikasvataja osakutse.

Noortevahetuste erisused

Arutelus käsitleti Erasmus+ noortevahetuste reguleerimise omapärase, eelkõige seoses ööbimise ja turvalisuse tagamisega täiskasvanud noorte (18-26) hulgas.

- Kõigis ööbimistega noortevahetustes, kus osalevad alaealised, tuleks tagada turvalisus kvalifitseeritud töötajate läbi.
- Ühepäevased üritused ei kvalifitseeru noortevahetusteks ning nendele ei kohaldu laagrinõuded.

Joanna (DD) tõi esile, et toimub eri pikkusega ööbimisega üritusi ja projektikohtumisi, kus ükski osaleja pole alaealine - sinna kuuluvad näiteks üliõpilasorganisatsioonide kohtumised ja sündmused. Töörühm arutas, et nende puhul ei ole otstarbekas samu nõudeid rakendada.

Birgit (TÜ) tõi välja, et samas on laagrivahetusi ja laagrigruppe, kus osalevad ainult täiskasvanud noored. Noortele laagriteenuse pakkumisel on vajalik laagrikasvataja osakutse ja majandustegevuse teatise nõude kehtestamine, olenemata noore vanusest.

KOVide roll noortevaldkonna teenuste osutamisel

Töörühmas arutati kohalike omavalitsuste (KOV) rolli täpsustamist seoses noorsootöö ja huvihariduse teenuste osutamisega.

- Leiti, et on oluline selgelt määratleda, milline on noorsootöö teenus, mida KOV peab pakkuma. Selline määratlus aitab täpsemalt positsioneerida ka noorsootöö ametikohtade sisu ja nõuded.
- Noorsootöö seaduse (NTS) muudatuste raames on plaanis defineerida KOVi ülesanded ning luua volitusnormid standardite kehtestamiseks noorsootöö ja huvihariduse valdkonnas.

Juhtimiskompetentsid ja seaduslik sätestamine

Tõstatus küsimus, kas tuleks sätestada seadusega konkreetsed juhtimiskompetentsid huvikoolide juhtidele või jätta soovituslikuks. Põhikooli- ja gümnaasiumiseaduses on direktori juhtimiskompetentsid täpsemalt defineeritud. Otsustusõigus jäeti Meelile ja Reginale (HUVÉ), kes viibisid sel hetkel koalitsioonikõneluste kohtumisel.

Töösuhted ja lepingutüübid

Töörühm otsustas, et oluline on hõlmata nõuete alla kõik töötamise vormid, sealhulgas käsundus-, töövõtu- ja võlaõiguslikud lepingud, kui töötaja juhendab noori. Nõue ise ei reguleeri, kuidas töösuhe sõlmitakse, see jääb tööandja otsustada.

VAJALIKUD FINANTSID

Järgnevalt keskendus töörühma ülemineku finantsülevaate koostamisele.

Joanna (DD) selgitas, et lõppettepaneku dokument peab sisaldama ülevaadet üleminekuga seotud finantsvajadustest, sealhulgas kulude jaotumisest ning nende hinnangulisest maksumusest. Töörühma aruteluks ja üldiseks selguseks liigitati ülemineku kulud erinevateks etappideks koos iga etapi kõige olulisemate tegevustega. **Airi (HTM)** täpsustas, et osa kavandatud kulutustest kaetakse Euroopa Sotsiaalfondi toetustest ja osa tuleb katta HTM-i enda eelarvest.

Järgnev tabel on ülevaatlik nimekiri põhilistest tegevuskuludest, mida töörühm arutus tuvastas ja hindas vajalikuks muutuste elluviimiseks.

Tegevus
1. KOMMUNIKATSIOON JA KAASAMINE NOORTEVALDKONNA TOETAMISEKS KVALIFIKATSIOONINÕUETE MUUDATUSTES
Noortevaldkonna eestvedajate ja tööandjate kaasamine kommunikatsiooni ja kvalifikatsiooninõuete rakendamisse
Kvalifikatsiooninõuete rakendamise ja ülemineku infomaterjalide loomine
Suuremahuliste noortevaldkonna kaasmiskohtumiste korraldamine
Kommunikatsioonistrateegia elluviimine, sh
Meediakommunikatsioon noorsootöö, huvihariduse ja huvitegevuse alase teadlikkuse tõstmiseks ja valdkonna töötajate väärtustamise suurendamiseks
Avaliku kommunikatsiooni kampaania korraldamine lapsevanemate ja noorte suunal, et tõsta teadlikkust muudatusest ning kvalifikatsiooninõuete olulisusest

Sündmuste ja arutelude korraldamine, kus valdkonna eestvedajad saavad kvalifikatsiooninõuete vajalikkuse ja rakendamise teemal pidada otsustajatega dialoogi
2. NÕUETE EDUKAKS RAKENDAMISEKS VAJALIKE TUGISTRUKTUURIDE ARENDAMINE
Noortevaldkonna töötajate nõustamine strateegiliste partnerite toel
Riiklike järelevalve protsesside kohandamine kvalifikatsiooninõuetega vastavaks
Noortevaldkonna töötajaskonnast üleriigilise ülevaate loomine EHIS-e kaudu
Infoseminarid tööandjatele ja KOVidele kvalifikatsioonide hindamise ja järelevalve toetamiseks
Noortevaldkonna töötajate ametinimetuste ja klassifikaatorite ajakohastamine töötamise registris
Noortevaldkonna teenuste kvaliteedistandardite rakendamine
Keelenõuete kehtestamine ning ülemineku toetamine
3. TÄIENDUSÕPPE PAKKUMINE KVALIFIKATSIOONI OMANDAMISE TOETAMISEKS
Pedagoogiliste kompetentside baaskoolituste (tasuta) pakkumine
Juhtimiskompetentside koolituste (tasuta) pakkumine noortevaldkonna juhtidele
Noorteühingute turvalisusvolinike koolituste (tasuta)pakkumine, neile, kellele see muutub kohustuslikuks
Treeneri EKR3 üldainete tasemekoolituste (tasuta) pakkumine
Treeneri EKR3 eriala tasemekoolituste (tasuta) pakkumine
4. KUTSE TAOTLEMISE TOETAMINE KVALIFIKATSIOONINÕUETE ÜLEMINEKUPERIOODIL
Kutsete vastavusse viimine baasoskustega, mis on vajalikud noortega töötamiseks
Kutse esmakordse taotlemise toetamine riikliku rahastuse kaudu
Kutse andjate toetamine suurema esmakordsete taotlejate mahu korral

Pedagoogiliste kompetentside baaskoolitused

Pakutavate baaskoolituste maht on varasemate tööühma arutelu põhjal 64 akadeemilist tundi (32 auditoorne, 32 iseseisev), mis ühtlasi vastavad noorsootöötaja kutse taotlemise miinimumnõuetele. Airi (HTM): uuringu järgi on selle sihtrühmaks on ligikaudu 3000 töötajat (arvust välja arvatud treenerid).

Juhtimiskompetentside arendamine

Uuringu andmete alusel on sihtrühma suuruseks umbes 200 inimest. Töörühma hinnangul on juhtimiskoolituste pakkumine eriti oluline kvalifikatsiooninõuete rakendamise ja muutuste jõustamise etappides. Peale nõuete täielikku jõustumist muutuks koolitus tasuliseks.

Noorteühingute turvalisusvolinikud

Arutati, kuidas toetada turvalisusvolinike vajalike kompetentside omandamisel. Helene (ENL) sõnul oleks kõige realistlikumaks pakkuda moodulipõhist koolitusformaati, kuna noorteühingute juhtide kaasamine pikematel koolituspäevadel on juba praegu keeruline. Arutati, et kuna kompetentsid on samad, tasub turvalisusvolinike koolitusvajadused integreerida pedagoogiliste kompetentside baaskoolitusse.

Noorteühingute eripärasid arvestades nähakse vajadust pakkuda lisakoolitusi ka väljaspool laagrikasvataja osakutse raame, mida saab ENL edaspidi pakkuda.

Treenerite üldkoolitused

Treenerite üldkoolitused on võimalik täiendav kulurida, sest praegu tasuvad koolituste eest üldjuhul spordiklubid ise. **Indrek (EOK)** sõnul on kohustusliku EKR tase 3 seadmisel vajalik, et riik toetaks koolitusi kvalifikatsiooninõuete rakendumise perioodil, et motiveerida kutseta tegutsevaid treenereid koolitusi läbima.

Kutse esmakordse taotlemise kulude katmine

Indrek (EOK) tõi välja, et nõuete ja kohustuste kehtestamisel on oluline, et valdkonnale antakse kommunikatiivselt selge sõnum: riik katab üleminekuperioodil muudatustega kaasnevad kulud vähemalt baastaseme kutse taotlemise ulatuses.

Airi (HTM) tegi ülevaate kutse esmataotlemisega seotud kuludest:

- **Treenerid:** EKR tase 3 esmataotlejate arvuks on hinnanguliselt 1000 isikut. Taotlemise tasu on 40 eurot, kogukuluks kujuneb 40 000 eurot, millele lisandub kutse andmise menetluskulud.

- **Noorsootöötajad:** tase 5 esmataotlejate arvuks on ligikaudu 1200 isikut. Taotlemise tasu on 180 eurot, kogukuluks 216 000 eurot, millele lisandub kutse andmise menetluskulud.
- **Huvihariduse õpetajad:** tase 5 esmataotlejate arvuks on 800 isikut. Õpetaja kutse taotlemise tasu on hetkel 185 eurot, kogukuluks 148 000 eurot, millele lisandub kutse andmise menetluskulud. Tuleb arvestada, et huvihariduse õpetajad võivad taotleda ka tantsuspetsialisti, koorijuhi või muid kvalifitseeruvaid kutseid, mistõttu kulu on küll sama, kuid jaguneb eri kutsete vahel.

Kokku on kutse taotlemise esmakordsete kulude prognoositav kogumaht **404 000 eurot + menetluskulud. Kokku hinnanguliselt ligi 460 000 eurot.** Toetust pakutakse ainult baastaseme kutse taotlemisel ja kõrgema taseme kutsete taotlemiskulude katmist ei planeerita.

Kutseandjate toetamine

Esmataotlejate suur arv toob kaasa suurema halduskoormuse kutseandjatele. Seetõttu on vajaliklik eraldi toetusmehhanism kutseandjatele kvaliteetse hindamise ja sujuva protsess tagamiseks. Menetluskulude osaline suurem katmine on üheks mehhanismiks, mille osaks oleks ka uute hindajate koolitamise kulud.

Tasemeharidus

Arutati potentsiaalset suuremat nõudlust bakalaureuse tasemel noorsootöö eriala järele ja potentsiaalset vajadust suurendada vastuvõtuarvusi ülikoolides. Töörühm leidis, kuna noorsootöötaja kutse taotlemisel tasemel 5 ei ole nõutav erialane kõrgharidus, ei ole põhjendatud õppekohtade arvu suurendamine olemasolevate programmide raames. Lisaks leiti, et ka tase 6 nõude korral kui ühel aastal ei ole võimalik õppekohale siseneda, on kandideerimine võimalik järgmistel aastatel, mis leevendab vajadust täiendavate kohtade järele.

Ühe võimalusena toodi välja, et kutse nõudmise korral võib töötajate huvi erialase hariduse omandamise vastu suurened. Samas arvas **Kadi Laaneots (EANK)**, et Eestis tegutseb juba kolm kõrgkooli, mis pakuvad noorsootöö eriala, ning hetkel on pakkumist piisavalt. **Birgit Villumi (Tartu Ülikool)** sõnul on juba praegu tuntav konkurents õppekohtadele.

Praegu on erialase noorsootööhariduse õppekohti kokku 78. Hinnanguliselt tegutseb valdkonnas 300–400 noorsootöötajat, kel puudub vastav haridus. Töörühma üldine seisukoht on, et **tasemehariduse pakkumise suurendamine ei ole hetkel vajalik** – pakkumine katab praegust nõudlust ning ei ole alust eeldada, et kõik töötajad asuvad noorsootöö erialast kõrgharidust omandama.

Kuna ka teiste arutatud profiilide lõikes ei eeldata kõrghariduse omandamist konkreetsetel erialadel (nt asutuste juhtide puhul), pole vajadust suurendada kõrghariduse vastuvõtu arve. Hariduse omandamist toetab pikk üleminekuperiood ja tähtajalised töölepingud, mis võimaldavad töö kõrvalt vajalik haridustase omandada.

Paindlike õppevormide arendamine ja VÕTA

Töörühma aruteludes leiti, et paindlike õppevormide arendamisel on mõistlik jätkata seniste toimivate praktikatega. Ühe võimalusena nähakse varasemate õpingute ja töökogemuse arvestamist (VÕTA), kus õppijale pakutakse võimalust kanda ainepunktide üle koolitustelt, mille sisu ja õpiväljundid kattuvad varasemalt läbituga.

Arutati võimalust toetada VÕTA kasutamist, pakkudes seda huvilistele tasuta, kui tegemist on varasemate koolitustega, mis vastavad sisult ja õpiväljunditelt nõutavale tasemele. Samas leidis töörühm, et VÕTA kasutamine ja rakendamine ei ole valdkonnas laialdaselt levinud ega määrava tähtsusega, mistõttu ei peeta siinkohal esmatähtsaks selleks täiendavaid kulusid planeerida.

Andmesüsteemide arendus

Valdkonna töötajaskonna ülevaate loomise ja järelevalve tõhustamise eesmärgil on töörühm tuvastanud vajaduse arendada EHISe andmebaasi noortevaldkonna töötajate registri loomiseks, võttes eeskujuks spordiregistri toimimismudeli. **Airi (HTM):** Selle eelarvet on HTM noorte- ja andepoliitika osakond varasemalt uurinud ning andmebaasi arendamise hinnanguline maksumus on praeguse seisuga ligi 180 000 eurot.

Kadi (EANK) tõi välja, et katusorganisatsioonidel on selline andmestik juba praegu oluline. Seetõttu ei peaks andmebaasi loomine olema otseselt sõltuv kvalifikatsiooninõuete kehtestamisest.

Lisaks oleks vajalik oleks Maksu-ja Tolliameti töötajate registris täpsustada noortevaldkonna töötajate ametinimetused ja registri klassifikaatorid. **Birgit (Tartu Ülikool)** sõnul noorsootöö kategooriate ja ametinimetuste loomine ja mõistete selguse tagamine on oluline. Selliste täpsustuste ja klassifikaatorite kooskõlastamisega kaasneb vajadus seadusandlike muudatuste järele, mille elluviimine on seotud laiemate kvaliteedistandardite ja volitusnormide kehtestamisega.

Kadi (EANK) tõi välja, et noortekeskuste puhul võiks muutuda kohustuslikuks andmete esitamine töötajate ja teenust saavate noorte arvu kohta. See on oluline, kuna praktikas on ilmnenud probleem, et töötajate pädevus ja võimekus võimaldavad tegelikult tegeleda vaid piiratud hulga noortega. Töörühm arutas, et võimalust kehtestada soovituslik noorte ja spetsialistide suhtarv. Samuti tõstatati küsimus, kas oleks võimalik asutustele kehtestada konkreetseid ettekirjutusi, kui normid on olulisel määral ületatud.

Airi (HTM) tõi küsimusena esile, kuidas reguleerida olukordi, kus näiteks suures koolis, kus õpib 800 õpilast, töötab vaid üks kvalifitseeritud noorsootöötaja. **Joanna (DD)** pakkus näitena välja uurida, kuidas tervishoiunõuded on seatud üldhariduskoolide kontekstis, kus sageli on samuti määratud spetsialisti arvu ja õpilaste arvu suhted. **Airi (HTM)** rõhutas, et noorte ja spetsialistide arvu osas soovitude seadmine kuulub kvaliteedistandardite valdkonda ning nende rakendamine sõltub seadusmuudatuse volitusnormidest.

Kommunikatsioon ja kaasamine

Arutelus kommunikatsioonispetsialistiga rõhutati, et aktiivne ja sisuline kaasamine on kriitilise tähtsusega kogu seadusloome protsessi jooksul. Selleks, et kaasamine ei jääks formaalsuseks, on vajaliklik selge tegevusplaan ning vastav finantsplaan, mis sisaldab konkreetseid eelarveridu. Tõhus kommunikatsioon ei eelda ilmtingimata ulatuslikke kulutusi, kuid nõuab süsteemset planeerimist ja koordineerimist. Oluline on need seega tegevuskavas ja finantsülevaates fikseerida. Olulised tegevussuunad on:

- Valdkonna eestvedajate ja töötajate kaasamine nii kommunikatsiooni- kui ka nõuete väljatöötamise protsessi;
- Valdkondlik infopesa ja -materjalide loomine HTMi lehele, et toetada ühtset ja arusaadavat sõnumiedastust;
- Avaliku kommunikatsioonikampaania läbiviimine, mis on suunatud nii valdkonna sees kui ka laiemale avalikkusele. Kampaania eelarveks on planeeritud 100 000 eurot;
- Suuremahuliste kaasamiskohtumiste korraldamine, et tagada sihtrühmade sisuline osalus ja tagasiside.

Tekkis arutelu vajaduse üle eristada kommunikatsioonis, millised nõuded sisestatakse seadusandlikku raamistikku ning millised toimivad soovituslike kvaliteedinormidena. **Kadi (EANK)** hinnangul on mõistlik, et seaduses sätestatakse noorsootöötajatele minimaalne nõue tasemel 5, et säilitada valdkonna kättesaadavus ja kaasavus. Samas peaks taset 6 käsitlema kvaliteedinormina, mida esindusorganisatsioonid, saavad edastada kui soovituslikku sihti liikmeskonnas.

Rakendamise tugistruktuurid ja järelvalve

Joanna (DD) tõi välja vajaduse luua valdkonda toetav nõustamissüsteem, mis hõlmaks ka spetsialistide määramist ja vajadusel kaasamist nt Harno kaudu. Samal ajal rõhutas **Regina (HUVE)**, et tuleks vältida uute ja püsivate riiklike ametikohtade loomist, ning eelistada koostööd strateegiliste partneritega, et ära kasutada juba olemasolevaid ressursse.

Olulise küsimusena tõstatus järelvalve võimekuse tagamine, mida on ka otsustajad nimetanud potentsiaalse riskikohana. Töörühma hinnangul on pistelise järelvalve teostamine paindlikum ja madalama halduskoormusega, kusjuures järelvalve formaadid võivad varieeruda profiiliti.

- **Regina (HUVE)** rõhutas, et erahuvikoolide puhul motiveerib kvalifitseeritud tööjõu kasutamist toetussüsteem, kus näiteks toetusi saavad taotleda ainult kvalifitseeritud töötajatega organisatsioonid.
- **Airi (HTM)** hinnangul ei ole hetkel vajalik kontrollida iga asutust individuaalselt – piisab näiteks HTMi töötaja töömahu osalisest suurendamisest (nt 0,5 ametikoha ulatuses), mis ei too kaasa märkimisväärsed lisakulusid.

- **Indrek (EOK)** lisas, et eelnevalt kirjeldatud noortevaldkonna andmebaasi olemasoluga võimaldab osa järelevalvest automatiseerida, mis vähendab käsitöökoormust ja võimaldab andmepõhist hindamist.
- **Birgit (Tartu Ülikool)** tõi näitena laagrid, kus järelevalve on juba kehtestatud ning nende praktikate ülevõtmine teistesse valdkonna osadesse on võimalik ja otstarbekas.
- Lisaks tõi **Indrek (EOK)** välja, et lapsevanemad saavad osaleda kaudes järelevalves, kui neil on juurdepääs andmestikule, kust nähtub õpetaja või juhendaja kvalifikatsioon. See suurendab läbipaistvust ja usaldust süsteemi vastu.

Joanna (DD) kaardistas enne kohtumist tööandjate seisukohalt mitmeid potentsiaalseid lisakulusid, mis kaasnevad kvalifikatsiooninõuete kehtestamisega:

- Koolituskulude kompenseerimine töötajatele (sh pedagoogilised või kutsealased täienduskoolitused);
- Asendajate leidmine koolituste ajaks – vajadusel tuleks tööandjale anda võimalus ajutiselt asutus sulgeda;
- Esmaabi koolituste korraldamine ja osalemise võimaldamine töötajatele.

Töörühma hinnangul puudub paljudel tööandjatel – eriti alarahastatud asutustel – reaalne võimekus neid kulusid omavahenditest katta. Seetõttu võib olla vajadus täiendavate toetuste järele, et tagada nõuetele vastavuse saavutamine ilma teenuse kvaliteedi või kättesaadavuse langusega.

Palgatoetuse küsimus

Aruteludes on tööandjad korduvalt väljendanud ootust palgatoetuse kehtestamiseks, kuid **Airi (HTM)** sõnul ei ole riigil hetkel võimekust sellist toetust pakkuda. **Kadi (EANK)** märkis, et konkurentsikeskkonna kujundamine iseenesest tekitab palgasurvet, sõltumata toetustest. Airi lisas, et palgatoetuse vajadus tuleneb eeskätt tööturuolukorrast, mitte otseselt kvalifikatsiooninõuetest.