

TALLINNA ÜLIKOOL  
Haridusteaduste Instituut  
Andragoogika ja täiskasvanuhariduse valdkond

Helin Kapsta

**KARJÄÄRINÕUSTAMISE KOGEMUSED TÄISKASVANUD KLIENTIDE JA  
NÕUSTAJATE NÄITEL**

Magistritöö

Juhendajad: Halliki Põlda (PhD)  
Katriin Karu (MA)

Tallinn 2019

Tallinna Ülikool

Instituut Haridusteaduste instituut	Valdkond Andragoogika ja täiskasvanuharidus	
Töö pealkiri Karjäärinõustamise kogemused täiskasvanud klientide ja nõustajate näitel		
Töö liik magistritöö	Kuu ja aasta mai 2019	Lehekülgede arv: 84 Allikad: 69 Lisad: 0
<p>Karjäär - see on inimese elu (Peavy, 2002; Savickas, 2008) ning karjäärinõustamine aitab otsida vastust küsimusele, kuidas soovitakse oma elu elada (Schedin, 2007), milleks tõlgendatakse nõustamisel indiviidi elus olulisi kogemusi, luuakse uusi kogemusi, et individidid mõistaks endale ainuomaseid valikuvõimalusi, mille kaudu tõelist iseennast oma elus teostada (Savickas, 2008, 111).</p> <p>Teadusuuringutes on varem uuritud täiskasvanud kliendi kogemusi karjäärinõustamisest (Lewis, 2001; Elad-Strenger &amp; Littman-Ovadia, 2012; Vette, 2014; Azad &amp; Rahim, 2015; Minta &amp; Kargul, 2016; Verbruggen, Dries, &amp; Van Laer, 2016; Whiston, Rossier, &amp; Hernandez Baron, 2016; Perillus, 2018). Vähe on uuritud nõustaja kogemusi (Scott, 2002) ja nõustamise mõlema osapoolte kogemusi (Schedin, 2007) karjäärinõustamise kohta.</p> <p>Magistritöö eesmärk on kirjeldada, kuidas kogevad karjäärinõustamist Eesti Töötukassa kliendid ja karjäärinõustajad ning mõista, milline kogemus see osapooltele on. Analüüsin karjäärinõustamise tähendust ja varasemaid uuringutulemusi karjäärinõustamise kogemusest, käsitlen traditsioonilist ja konstruktivistlikku lähenemist karjäärinõustamisele. Uurimisprobleem on sõnastatud uurimisküsimusena: Kuidas kogevad karjäärinõustamist Eesti Töötukassa karjäärinõustajad ja kliendid ning milline kogemus see osapooltele on? Probleemi lahendamiseks valisin kvalitatiivse fenomenograafilise uurimisstrateegia (Bowden 2000; Walsh, 2000; Marton, 2000; Laherand, 2008). Magistritöö valimi moodustavad Eesti Töötukassa viis karjäärinõustajat ja viis klienti. Andmeid kogusin poolstruktureeritud intervjuuga (Õunapuu, 2016). Andmestiku analüüsiks kasutasin fenomenograafilist analüüsi (Walsh, 2000; Marton, 2000; Laherand, 2008).</p> <p>Uurimistöö tulemusena selgus, et kliendid ja nõustajad kogevad karjäärinõustamist kui väga head suhet, mille oluline komponent on koostöö, kui individuaalset lähenemist ja kui innustust. Nõustamise kogemus avaldus õppimisena, mille sisu oli klientide ja nõustajate valimis erinev, kuid ühisosana tähendab nõustamise kogemus osapooltele eneseteostust ja parema toimetuleku saavutamist enda töö ja elu suunamisel. Eesti Töötukassa karjäärinõustajate ja klientide kogemusele tuginedes selgus, et karjäärinõustamist iseloomustab konstruktivistlik käsitlus. Erinevalt teoreetilisest raamistikust ja varasematest uurimistulemustest selgus magistritöös, et karjäärinõustamine on eneseteostuse ja õppimise kogemus nii kliendi kui ka karjäärinõustaja jaoks.</p>		
Võtmesõnad: karjäärinõustamine, karjäär, täiskasvanu, kogemus, kogemine, konstruktivistlik karjäärinõustamine, fenomenograafiline uurimisviis		
Töö autor: Helin Kapsta      allkiri:		
Kaitsmisele lubatud: Juhendaja: Halliki Põlda, Katrin Karu      allkiri:		

Institute School of Educational Sciences		Field Andragogy and Adult Education
Title Career Counseling Experiences on the Example of Adult Clients and Counsellors		
Classification Master Thesis	Month and year May 2019	Number of pages: 84 Sources: 69 Appendix: 0
<p>Career – it is a person’s life (Peavy, 2002; Savickas, 2008) and career counselling helps to look for an answer to the question how one wishes to live their life (Schedin, 2007), how are the significant experiences in a person’s life interpreted, new experiences created, so the person could understand their personal options through which one’s true self can be executed (Savickas, 2008, 111). Scientific research has previously studied the experiences with career counselling of adult clients (Lewis, 2001; Elad-Strenger &amp; Littman-Ovadia, 2012; Vette, 2014; Azad &amp; Rahim, 2015; Minta &amp; Kargul, 2016; Verbruggen, Dries, &amp; Van Laer, 2016; Whiston, Rossier, &amp; Hernandez Baron, 2016; Perillus, 2018). There has been few research done to study the experience with career counselling of counsellor (Scott, 2002) and of both parties (Schedin, 2007).</p> <p>The aim of this master’s thesis is to describe how do the clients and career counsellors of the Estonian Unemployment Insurance Fund experience career counselling, what is the experience like for the parties. The author analyses the meaning of career counselling and previous career counselling experience research results, and tackles traditional and constructivist approaches to career counselling. The research problem is phrased as a research question: How do the clients and counsellors experience career counselling and what kind of an experience it is for the parties. To solve the problem, the author opts for qualitative phenomenographic research strategy (Bowden 2000; Walsh, 2000; Marton, 2000; Laherand, 2008). The sample for the thesis is made up from five Estonian Unemployment Insurance Fund employees and five clients. Data is collected via semi-structured interviews (Õunapuu, 2016). The author used phenomenographic analysis to analyse the data (Walsh, 2000; Marton, 2000; Laherand, 2008).</p> <p>The research results show that the clients and counsellors experience career counselling as a very good relationship with cooperation, individual approach and encouragement being the important components. The counselling experience revealed itself as a process of learning, the content of which differed for the clients and the counsellors, but the common share of the counselling experience meant for the parties self-realisation and achieving better coping with directing one’s work and life. Relying on the experience of the Estonian Unemployment Insurance Fund’s career counsellors and clients, it turned out that career counselling is characterised by constructivist approach. Differently from the theoretical framework and previous research results, the master’s thesis revealed that career counselling is an experience of self-realisation and learning both for the client and the career counsellor.</p>		
Keywords: career counselling, career, adult, experience, experiencing, constructivist career counselling, phenomenographic research strategy		
Author: Helin Kapsta		Signature
Allowed to defend Supervisor: Halliki Põlda, Katrin Karu		Signature:

## SISUKORD

SISSEJUHATUS	6
1. KARJÄÄRINÕUSTAMISE TÄHENDUS JA LÄHENEMISED	10
1.1 Karjäärinõustamise tähendus	10
1.2 Konstruktivistlik lähenemine karjäärinõustamisele	15
1.2.1 Aktiivne kaasamine	18
1.2.2 Narratiivne lähenemine karjäärinõustamises	21
1.2.3 Lahendust loov karjäärinõustamine	23
1.3 Kogemine ja kogemuse tähendus ning varasemad uurimused karjäärinõustamise kogemusest	25
2. UURIMUSE TÜÜP JA KORRALDUS	31
2.1 Uurimisstrateegia	31
2.2 Andmekogumise meetod	32
2.3 Valimi valik ja kirjeldus	33
2.4 Andmete kogumine ja transkribeerimine	35
2.5 Andmeanalüüs ja andmete analüüsimise meetod	37
3. UURIMISTULEMUSED	39
3.1 Karjäärinõustajate kogemused nõustamisest	39
3.1.1 Kogemus ja kogemine nõustamise protsessis	40
3.1.1.1 Nõustamissuhte loomine, kokkulepped ja eesmärgi selgitamine	40
3.1.1.2 Kliendist lähtumine	43
3.1.1.3 Nõustaja töö piiride tunnetamine	47
3.1.1.4 Kuulamine ja õigete küsimuste küsimine	48
3.1.1.5 Eneseanalüüsi toetamine	49
3.1.2 Kogemuse individuaalsed aspektid	52
3.1.2.1 Innustuse kogemine	52

3.1.2.2 Probleemide kogemine	53
3.1.3 Kogemus õppimisest	54
3.1.3.1 Õppimine enda kogemusest	54
3.1.3.2 Õppimine rasketest kogemustest klientidega	56
3.1.3.3 Õppimine kliendi kogemusest	57
3.2 Klientide kogemused nõustamisest	58
3.2.1 Kogemus ja kogemine nõustamise protsessis	59
3.2.1.1 Kontakti ja usalduse tekkimine	59
3.2.1.2 Eesmärgi selgitamine	61
3.2.1.3 Individuaalne lähenemine	61
3.2.2 Kogemuse individuaalsed aspektid	63
3.2.2.1 Karjäärinõustamisele pöördumise põhjus	63
3.2.2.2 Hinnang kogemusele	64
3.2.3 Kogemus õppimisest	65
3.2.3.1 Parem eneseteadlikkus	65
3.2.3.2 Uued mõtlemis- ja tegutsemismudelid	67
3.2.3.3 Motivatsiooni leidmine	68
3.2.3.4 Toetus valiku tegemiseks	69
4. ARUTELU	70
5. KOKKUVÕTE	83
6. ALLIKAD	85

## SISSEJUHATUS

Täiskasvanu täidab oma elus mitmeid erinevaid rolle, mis on seotud töötamise ja õppimisega, pereliikmeks ja lapsevanemaks olemisega, huvitegevustes osalemisega. Igaüks soovib ennast seejuures teostada ehk kasutada maksimaalselt oma võimeid, oskusi ja teadmisi, et oma püüdlused teoks teha ja olla tegevustes edukas. Kuna ühiskond on muutlik, paneb see inimesi proovile, et paljude võimaluste taustal teha enda jaoks õigeid valikuid, otsuseid ja elada rahuldustpakkuvat elu.

Karjäärinõustamine on üks võimalus saada tuge ja innustust eneseteostuse võimaluste otsingutel. See on kliendi ja nõustaja vaheline kohtumine, milles osapooled koostöös mõtleavad nõustamisele tulnud inimese valikute ja võimaluste üle, eesmärgiga leida tema võimed paremaks toimetulekuks ja rahuloluks oma karjääri ja (töö)eluga (Karjäärinõustamise võimalustest tänapäeval, 2001, 89; Nathan & Hill, 2006, 2). Nõustamine toetab oskuste huvide, uskumuste, väärtuste, töötamisharjumuste ja isiklike omaduste õppimist, mis võimaldavad indiviidil muutuvast töökeskkonnas ennast teostada (John D. Krumboltz, 1996, 61, viidanud Patton & McMahon, 2014, 294). Karjäärinõustamine on seega eneseteostuse vahend.

Karjäärinõustamises saab eristada traditsioonilist ja kvalitatiivset (postmodernset, narratiivset) ehk konstruktivistlikku lähenemist (Maree, 2013, 24). Karjäärinõustamine algas noorte kutsenõustamisena 20. sajandi alguses, mil selle eesmärk oli iga koolilõpeanu viia kokku sobiva ametiga, kus tema oskused ja omadused tööstusliku ühiskonna vajaduste taustal enim kasu tooksid (Jamnes, 2001, 99; Savickas, 2008, 104). Sellest ajast on traditsiooniline karjäärinõustamine olnud kliendi isikuomaduste, võimete ja oskuste välja selgitamine, sageli testimise kaudu, millest saadakse kogu vajalik info eduka karjäärivaliku tegemiseks, ameti valimiseks. Nõustaja on testi tulemuste tõlgendajana ja sobiva ameti või erialavaliku soovitajana eksperdi rollis ja klient vastuvõtja. (Nathan & Hill, 2006, 2; Maree, 2013, 24) Traditsiooniline karjääri tähendus on ametite või töökohtade järgnevus, tööalane edu ühe asutuse või elukutse raames ja liikumine karjääriredelil või -trepil mööda astmeid üles (Savisaar, 2001, 136; Veski, 2004, 2; Köster, 2004, 1; Patton & McMahon, 2014, 4, 5).

Konstruktivistlik lähenemine karjäärinõustamises on tekkinud sotsiaalkonstruktivismi kui intellektuaalse liikumise mõjul ja olnud karjäärinõustamises märgatav alates 1980. aastate lõpust

(Cottone, 2007, 192). Konstruktivistid usuvad, et indiviid konstrueerib mõtlemise ja kogemuse kaudu ise oma reaalsuse, mida mõjutab koostoime keskkonnaga ehk suhted teiste inimesetega (Patton & McMahon, 2014, 21). Konstruktivistliku käsituse kohaselt ei ole karjäär trepp, vaid jutustus, mille kaudu jutustaja konstrueerib jutustamise käigus iseennast (Savickas, 2008, 111; Jamnes, n.d). Konstruktivistlik karjäärinõustamine lubab klientidel valida oma ellu sobiva töö, selmet sobitada ennast kindla ametiga ning nõustamisel toimub oluliste kogemuste tõlgendamine ja uute kogemuste loomine, et kliendid mõistaks endale ainuomaseid valikuvõimalusi, mille kaudu tõelist iseennast oma elus teostada (Savickas, 2008, 111).

Karjäärinõustamise kogemus võib seega olla kliendi kui ka nõustaja jaoks erinev sõltuvalt sellest, milline on karjäärinõustamise lähenemine. Teadusuuringutes on varem uuritud kliendi kogemusi karjäärinõustamisest (Lewis, 2001; Elad-Strenger & Littman-Ovadia, 2012; Vette, 2014; Azad & Rahim, 2015; Minta & Kargul, 2016; Verbruggen, Dries, & Van Laer, 2016; Whiston, Rossier, & Hernandez Baron, 2016; Perillus, 2018). Vähe on uurimusi nõustaja kogemusest (Scott, 2002) ja nõustamise mõlema osapoolte kogemustest (Schedin, 2007).

Karjäärinõustamine on osapoolte koostöö ja selle toimimist mõjutavate tegurite mõistmiseks on peale kliendi perspektiivi oluline saada aru ka viisidest, kuidas karjäärinõustaja nõustamisprotsessi kogeb. Teades, kuidas kogeb nõustamist ühelt poolt klient ja teiselt poolt nõustaja, on teenuse arendajatel ja karjäärinõustajatel võimalik nõustamist ka paremaks muuta ja edasi arendada, pidades silmas nõustamise eesmärki toetada indiviidi enesearengut ja -teostust. Teisalt puudub praegustele allikatele tuginedes teadmine karjäärinõustamise kui fenomeni kohta, mis tooks esile nii kliendi kui nõustaja kogemused.

Sellest tulenevalt on magistritöö uurimisprobleem sõnastatud uurimisküsimusena: Kuidas kogevad karjäärinõustamist Eesti Töötukassa karjäärinõustajad ja kliendid ning milline kogemus see osapooltele on?

On oluline uurida mõlema osapoolte karjäärinõustamise kogemusi, et saada aru, milline on karjäärinõustamise kogemus kui tervik.

Magistritöö eesmärk on kirjeldada, kuidas kogevad karjäärinõustamist Eesti Töötukassa kliendid ja karjäärinõustajad ning mõista, milline kogemus see osapooltele on. See teadmine aitab kaasa teadlikkuse suurendamisele karjäärinõustamise tähenduse ja võimaluste kohta täiskasvanuhariduse valdkonnas eluketva õppe toetamiseks. Ühtlasi on see tagasiside ja edasiside

nõustamise osapooltele, mida nii klient kui ka nõustaja saavad edaspidi soovitud tulemust taotledes arvesse võtta.

Varem on karjäärinõustamise mõlema osapoole kogemusi uurinud Schedin (2007) doktoritööna psühholoogia valdkonnas, analüüsides 15 kliendi ja nõustaja paari ootusi käitumisele karjäärinõustamisel ja käitumise tajumist sõltuvalt minapildist; kliendid olid gümnaasiumiõpilased. Minu magistr töö annab andragoogika valdkonnas panuse karjäärinõustamise võimaluste mõistmiseks täiskasvanute enesearengu toetamisel, samuti avab karjäärinõustamise kui nähtuse olemuse, arvestades nii kliendi kui ka nõustaja kogemusi ning kogemuse ühisosa. Uuringu tulemusena olen kirjeldanud, kuidas kogevad kliendid ja nõustajad karjäärinõustamist ja olen esitanud kogemuse terviku. Osapooltele ühine oli hea nõustamissuhte, sh koostöö, individuaalse lähenemise ja innustuse kogemine ning nõustamise kogemus tervikuna on mõlemale osapoolele eneseteostus ja parema toimetuleku saavutamine enda elu ja töö kujundamisel. Magistr töö järelalusena selgus ka tagasiside olulisus karjäärinõustajale ja seeläbi nõustamise kvaliteedile. Tulemused kattuvad Schedini (2007) uuringu järelalusatega hea nõustamissuhte, kliendi isikuomaduste arvestamise ja tagasiside olulisuse mõistmise osas.

Magistr töö teema valikut ajendas minu isiklik huvi karjäärinõustamise kui nähtuse vastu, mis sai alguse Eesti Töötukassas töövahenduskonsultandina töötades. Karjäärinõustamine tundus olevat kogemus, mis võib aidata inimesel mõista enda tõelist olemust ja seda arvestades ennast oma elus parimal moel teostada, mis on inimese elu olulisim eesmärk. Olen seda eeldust uurimust kirjutades endale teadvustanud ja võtnud eesmärgiks olla avatud sellest erinevatele tulemustele (Huusko & Paloniemi, 2006, 166, viidanud Laherand, 2008, 149). Uurijana olen noor andragoog, soovides lisaks uurimuslikule huvile mõista iseenda võimalusi karjäärispetsialistina.

Magistr töös tuginen karjäärinõustamise konstruktivistlikule lähenemisele (Patton & McMahan, 2006; Patton & McMahan, 2014) ja varasematele uurimistulemustele karjäärinõustamise kogemusest (Lewis, 2001; Scott, 2002; Schedin, 2007; Elad-Strenger & Littman-Ovadia, 2012; Vette, 2014; Minta & Kargul, 2016; Verbruggen, Dries, & Van Laer, 2016; Perillus, 2018).

Uurimisprobleemi lahendamiseks valin magistr töö empiirilises osas kvalitatiivse fenomenograafilise uurimisstrateegia, mis võimaldab kaardistada erinevaid viise, kuidas inimesed kogevad ja mõistavad ümbritseva maailma aspekte ja nähtusi (fenomene) (Marton, 1986, 31,



viidanud Bowden, 2000, 2), minu töös karjäärinõustamise kogemust. Kvalitatiivselt saab uurida seda, mis on oluline: uuringus osalejate arusaamu, kogemusi ja kujutlusi (Mason, 2002, 1). Andmeid kogun poolstruktureeritud intervjuuga, et tuua esile erinevused intervjuueeritavate väljendatud kogemustes ja arvamustes (Flick, 2007a, 42, 43). Valimi moodustavad Eesti Töötukassa viis karjäärinõustajat ja viis klienti.

Magistritöö esimeses osas avan karjäärinõustamise tähendust, käsitlen traditsioonilist ja konstruktivistlikku lähenemist karjäärinõustamisele ning analüüsin varasemaid uurimistulemusi karjäärinõustamise kogemusest. Teises osas tutvustan uuringu tüüpi ja meetodeid. Kolmas osa sisaldab uuringu tulemusi ja töö lõpetab arutelu, milles kõrvutan uuringu tulemused teoreetilise raamistiku ja varasemate uurimistulemustega ning esitan uurimuses osalejate karjäärinõustamise kogemuse ühisosa fenomenograafilise “tulemuste ruumina” (Marton, 2000; Laherand, 2008).

Magistritöös tõlgendan täiskasvanuna vähemalt 18-aastast inimest, kes ennast ise käsitleb täiskasvanuna, lähtuvalt sellest, milliste rollide võtmist ja täitmist indiviid enda elus ise oluliseks peab (Märja, Lõhmus & Jõgi, 2003, 48; Merriam ja Brockett, 2007, 8, viidanud Merriam & Bierema, 2014, 11). Klient on täiskasvanu, kes on pöördunud Eesti Töötukassa karjäärinõustaja juurde. Kliendid võivad olla nii Eesti Töötukassas kliendina registreeritud töötud kui ka tööotsijad või kliendina registreerimata töötavad inimesed. Karjäärinõustajana pean silmas inimest, kes Eesti Töötukassa töötajana toetab kliente karjääri planeerimisel ning elukutse- ja õppimisega seotud otsuste tegemisel ja kes oma töös lähtub nõustaja eetikakoodeksist ja kutsestandardist (“Karjäärispetsialisti kutsestandard,” n.d.; Jamnes & Väli, 2014, 13; Karjäärinõustamise eetikakoodeks, 2014; “Karjäärinõustamine,” 2019).

Olen tänulik uurimuses osalejatele usalduse ja valmisoleku eest avada enda kogemusi ning Eesti Töötukassale võimaldamast uurimuseks andmeid koguda. Samuti tänan oma perekonda ja juhendajaid toetuse eest magistritöö kirjutamiseks.

# 1. KARJÄÄRINÕUSTAMISE TÄHENDUS JA LÄHENEMISED

Peatükis avan karjäärinõustamise ja karjääri mõistet, toetudes eri käsitlustele ning kirjeldan traditsioonilist ja sotsiaalkonstruktivistlikku lähenemist karjäärinõustamisele. Samuti selgitan, kuidas mõistan magistritöös kogemuse ja kogemise mõistet ning analüüsin varasemaid teadusuuringuid karjäärinõustamise kogemuse kohta.

## 1.1 Karjäärinõustamise tähendus

Tööturuteenuste ja toetuste seaduse järgi on karjäärinõustamine inimesele “tema isikuomadustele, haridusele ja oskustele vastava haridustee, tööalase valiku, koolituse või töö soovitamise. Karjäärinõustamise eesmärk on nõustada isikut töö- ja kutsevaliku, töö saamise ja karjääri kujundamise küsimustes.” (TTTS, 2005, § 14) Selle määratlusega on edasi antud karjäärinõustamise põhiline sisu keskendumisega tööle ja õpingutele.

Mitmed autorid on karjäärinõustamise mõistet avanud. Nathan & Hilli järgi (2006, 2) on karjäärinõustamine protsess, mis võimaldab indiviidil leida ja võtta kasutusele enda võimed karjääriga seotud otsuste tegemiseks ja probleemide lahendamiseks. Karjäärinõustamine on suhtlemine ja vestlus on selle olulisim osa (Spangar, 2006, 144). Nõustamine on inimestevaheline suhe, mis tunnustab indiviidi unikaalsust (Patterson, 1996, viidanud Patton & McMahon, 2014, 379). Sotsiodünaamilise nõustamisteooria rajaja Vance Peavy käsitleb inimese karjääri kui tema elu ja karjäärinõustamine on eluplaneerimine koostöös abiotsija ja abistaja vahel (Peavy, 2002).

Amundson (2010, 12) on öelnud, et karjäärinõustamisel võiks inimesel olla luba analüüsida oma eluprobleeme laiemalt, mis on karjääriplaneerimisega seotud, hoidmata isikliku ja tööelu küsimusi rangelt lahus. Samuti on möönnud Nathan & Hill (2006, 2), et kuigi karjäärinõustamine keskendub inimese tööeluga seotud teemadele, arvestab see ka kõigi eluvaldkondade omavahelist seotust. Nad lisavad, et läbimõeldud karjäärivaliku otsuseni jõudmiseks tuleb kliendil koos nõustajaga vajadusel esmalt tegeleda oma emotsionaalse enesetundega, suhtemuredega, leida jõud toimetulekuks kaotusvalu ja muutustega või tugevdada enesekindlust (samas).

Karjäärinõustamise tähendus sõltub ka sellest, milline osakaal või tähtsus omistatakse selles osapoolte rollidele – kas vähem või rohkem võrdne. Traditsioonilise karjäärinõustamise

juurde on alati kuulunud kliendi isikuomaduste, võimete ja oskuste välja selgitamine testimise kaudu; nõustaja on testi tulemuste tõlgendajana ja sobiva ameti või erialavaliku soovitajana eksperdi rollis ja klient vastuvõtja (Nathan & Hill, 2006, 2; Maree, 2013, 24).

Sotsiodünaamilise nõustamisteooria rajaja Vance Peavy on öelnud, et nõustamisolukorras kohtuvad kaks eksperti, kellest üks valdab paremini nõustamiskunsti ja teine oma elukogemusi. Nõustamise tulemus sõltub võrdselt mõlema panusest probleemi lahendamisse. (Peavy, 2002, 46) Klient ja nõustaja on nõustamisolukorras koostööpartnerid, kes üheskoos mõtlevad nõustamisele tulnud inimese valikute ja võimaluste üle, eesmärgiga leida tema ressursid paremaks toimetulekuks ja rahuloluks oma karjääri ja (töö)eluga (Karjäärinõustamise võimalustest tänapäeval, 2001, 89; Nathan & Hill, 2006, 2). Ka McLeodi järgi on nõustamiskohtumine oma olemuselt võrdsete osapoolte vestlus, kus inimene saab end väljendada ning oma seesmist ühekõnet ja tundeid jagada, et dialoogi kaudu nõustajaga jõuda uute vaatenurkade ja ideedeni iseenda ja oma elu kohta (2007, 29).

Oluline on teha vahet mõistetel kutse-, karjääri- ja psühholoogiline nõustamine. Kui 19. sajandi lõpus ja 20. sajandi alguses hakati pöörama tähelepanu noorte ametivaliku toetamisele, tekkis karjäärinõustamise eelkäijana kutsenõustamise valdkond (Savickas, 2008, 102). Kutsenõustamine oli algul suunatud just noortele, sest 20. sajandi tööstuslikus ühiskonnas valiti elukutse koolist lahkumise eas kogu eluks (Patton, 2008, 133). Kutsenõustamine on seega traditsiooniliselt olnud kooliõpilaste nõustamine ameti- ja haridusvalikute tegemisel (Veski, 2004, 2).

Tänapäeval on valdavalt kasutusel mõiste karjäärinõustamine, mis tähendab igas eas inimeste toetamist elus-karjääris oluliste, sh töö- ja õppimisalaste valikute ja otsuste tegemisel (Herr, 2013, 282; Super, 1976, 20, viidanud Patton & McMahon, 2014, 4; "Karjääriplaneerimine," n.d.). Mõnikord kasutatakse mõisteid karjääri- ja kutsenõustamine ka samatähenduslikuna (Jamnes, 2001, 99). Haridussõnastiku andmetel on kutsenõustamine osa karjäärinõustamisest, mille sisu on nõuandmine kutsevalikul (Kutsenõustamine, n.d.).

Kuigi karjäärinõustamises on kasutusel psühholoogilise nõustamise ja psühhoteraapiaga samad teoreetilised lähenemised (Patton & McMahon, 2014, 357), on karjäärinõustamine alati eristunud keskendumise poolest karjääriga seotud teemadele. Kliendi hindamine testide abil on teine karjäärinõustamise omadus, mis eristab kahte nõustamisviisi ka tänapäeval (Patton &

McMahon, 2014, 362). Samas on holistikast lähtuvad konstruktivistlikud lähenemised karjäärinõustamisele muutmas seniseid testimise põhimõtteid, mis on vähendamas erinevust karjääri- ja psühholoogilise nõustamise vahel (samas). Uurijad Betz & Corning (1993) on viidanud, et kahte nõustamisviisi ei peaks eristama, sest inimese karjäär, sh tööelu ja isiklik elu on üks ja sama tervik, mistõttu võiks elu erinevate aspektidega karjäärinõustamisel ka tegeleda kui terviku osadega.

Karjäärinõustamise ja karjääri mõiste arengus saab eristada traditsioonilist ja kvalitatiivset (postmodernset, narratiivset) lähenemist (Maree, 2013, 24). Karjäärinõustamine on oma olemuselt tihedalt seotud tööturuga ja ühiskonna sotsiaal-majandusliku olukorraga. Muudatused tööelu ühiskondlikus korralduses mõjutavad ka karjäärinõustamise tähendust, teoreetilisi lähenemisi ja praktikaid. (Jamnes, 2001, 99; Savickas, 2008, 97; Grysers, 2008, Herr, 1992, Sultana 2012b, viidanud Patton & McMahon, 2014, 294)

Kui tänapäevase karjäärinõustamise eelkäija kutsenõustamine 20. sajandi alguses tekkis, oli selle eesmärk tagada, et iga koolilõpetanu valib tööstusliku ühiskonna vajaduste taustal ameti, kus tema oskustest ja omadustest on töö efektiivseks tegemiseks kõige enam kasu. Ameti valiti kogu eluks. (Jamnes, 2001, 99; Savickas, 2008, 104)

Ametivalikul oli abiks Frank Parsons'i 1909. aastal avaldatud 3-astmeline karjäärivaliku tegemise skeem (Patton & McMahon, 2014, 28).

1. Selge arusaam iseendast: kalduvused, võimed, huvid, ressursid, piirangud jt omadused.
2. Teadmised erinevate ametite kohta: nõudmised, tingimused, mis tagavad edu, eelised või takistused, tőötasu, võimalused ja väljavaated.
3. Nende kahe punkti faktide kokkusobivuse alusel õige järeldamine (*true reasoning*). (samas)

“Õige järeldamise 3-sammu” teooria esindab traditsioonilist lähenemist karjäärinõustamisele. Skeem tekkis loogilise positivistliku maailmavaate taustal, mille järgi on indiviidi käitumine jälgitav, mõõdetav ja lineaarne ning indiviidi saab vaadelda oma keskkonnast eraldiseisvana, sest tema elu- ja töökontekstid ei ole nii olulised, kui tema käitumine. (Patton & McMahon, 2014, 21) Traditsioonilist lähenemist iseloomustab usk, et mõõtes isiksuse omadusi, saadakse kogu vajalik info, et teha edukas karjäärivalik (Maree, 2013, 24).

Alates sellest ajast on karjääri arendamine, valik ja selle üle otsustamine olnud kaua ratsionaalne ja loogiline tegevus, mis tugineb objektiivsele infole (Patton & McMahon, 2014, 130). Ka tänapäeval on Parsons'i loodud lihtne kolme sammu skeem karjäärinõustamise paradigmas lähtekohana esindatud ja praktikas kasutusel (Savickas, 2008, 104; Patton & McMahon, 2014, 30).

Pärast II maailmasõda suurenes tööstusettevõtetes vajadus spetsialiseeritud tööjõu järele. Neis korporatsioonides olid töötajad positsiooni järgi jaotunud püramiidikujuliselt: suurim osa töötajaid moodustasid püramiidi aluse, töödejuhatajad keskosa ja väikesearvuline juhtkond püramiidi tipu. Kui seni oli amet valitud terveks eluks, tekkis nüüd võimalus liikumiseks valitud ameti piires kõrgema positsiooni poole. Sellest sai alguse karjääriredeli või -trepi sümbol, kus iga aste kõrgemal tähendas suuremat vastutust ja töötasu. (Savickas, 2008, 105)

Suurkorporatsiooni töötajate püramiidikujulisele mudelile vastab karjäärimõiste traditsiooniline positivistlik definitsioon, et karjäär on kitsalt ametite või töökohtade järgnevus, tööalane edu ühe asutuse või elukutse raames ja liikumine karjääriredelil või -trepil mööda astmeid üles (Savisaar, 2001, 136; Veski, 2004, 2; Köster, 2004, 1; Patton & McMahon, 2014, 4, 5). Liikumine üles on seejuures ainus edukaks peetav liikumissuund (Köster, 2004, 1).

Traditsioonilisi karjäärimõiste definitsioone on kritiseeritud, sest nad on piiratud, tõlgendades karjääriks vaid ametialast tööelu ja selle edukat arengut (Patton & McMahon, 2014, 4). Karjääri mõiste kriitika viitab ka, et mõiste on lääne keskklassi keskne ja seda on raske kohandada teistele kultuuridele ja vähem arenenud riikidele (M. Watson & Stead, 2006, viidanud Patton & McMahon, 2014, 4) Paljud uurijad on soovitanud avardada karjääri mõistet, et see hõlmaks peale tööelu ka sellele eelnevat ja järgnevat aega ning teisi rolle ja tegevusi. (Patton & McMahon, 2014, 4, 5)

Karjääriipsühholoogia uurija Donald E. Super oli üks esimesi, kes 1976. aastal karjääri mõistet laiendas. Tema järgi on karjäär inimese elu oluliste rollide järjestus enne tööelu, sel ajal ja pärast seda, mis hõlmab nii õpilaseks, töötajaks kui pensionäriks olemist koos teiste täiendavate kutsealaste, perekondlike ja kodaniku rollidega. (Super, 1976, 20, viidanud Patton & McMahon, 2014, 4)

Laiemas tähenduses on karjääri peetud elukestvaks arenguks tööga seotud ja teistes omavahelises seoses olevates elurollides (Veski, 2004, 2) või ka teekonnaks läbi elu, mille käigus tuleb pidevalt õppida ja ümber õppida, teha otsuseid ja tehtud otsuseid muuta (Kinkar, 2001, 130).

See teekond algab lapseeas ja seda ei saa lühikese aja jooksul ette planeerida, sest sellega tegelemine on pidev ja pikaajaline protsess (Jamnes, 2001, viidanud Köster, 2004, 1).

Savisaare järgi (2001, 137) on karjäär inimese tegutsemine ja areng erinevate elurollide kontekstis, millest tööelu on üks osa. On jõutud ka järeldusele, et karjäär on inimese elu tervikuna koos kõigi rollidega (Karjäärinõustamise võimalustest tänapäeval, 2001, 89). Lähtudes karjääri laiemast tähendusest on Kinkar (2001, 130) öelnud, et karjääri edukust ei saa mõõta ainult kõrge palga ja positsiooni staatusega. Oluline on hoopis isiksuslik areng ja inimese rahulolu oma eluga (samas).

Tänapäeval muudavad inimesed ametit elu jooksul korduvalt ja kutsevalik on vaid üks osa karjääri arendamise väljakutsest (Patton, 2008, 133). Otsustamine oma edasise karjääri üle on iga inimese iseenda vastutus – karjäärinõustamise roll on anda tuge inimese kujunemisel oma elu eksperdiks (Nathan & Hill, 2006, 2), et ta tuleks toime ebakindluse ja murega, mida pidevalt muutuv tööjõuturg põhjustab (Savickas, 2008, 110). Sellise ülesande täitmiseks peab karjäärinõustamine olema rohkem kui traditsiooniline lähenemine võimaldab.

Konstruktivistlik maailmavaade on oluliselt muutnud karjäärimõiste sisu (McIlveen & Schultheiss, 2012, viidanud Patton & McMahon, 2014, 21). Selle järgi ei ole karjäär trepp ega ka teekond, vaid jutustus, mille kaudu jutustaja konstrueerib jutustamise käigus iseennast. (Savickas, 2008, 111; Jamnes, n.d). Konstruktivistliku lähenemise narratiivne karjääriteooria lubab klientidel valida oma ellu sobiva töö, selmet sobitada ennast kindla ametiga. Kokkusobitamise asemel toimub oluliste kogemuste tõlgendamine ja tähenduste loomine, et kliendid mõistaks endale ainuomaseid valikuvõimalusi, mille kaudu tõelist iseennast oma elus teostada. (Savickas, 2008, 111)

Karjäärinõustamise tähendus on seega alates oma eelkäija kutsenõustamise tekkimisest 20. sajandi alguses palju muutunud, et vastata tänapäeva ühiskonna oludes indiviidide vajadustele areneda ennast ja oma elu kujundavaks eksperdiks. Karjäärinõustamise eesmärk on tänapäeval jätta vastutus inimesele ja toetada teda iseendaga sobivate karjäärivalikute tegemisel.

Magistritöös mõistan Nathan & Hillile (2006), Patton & McMahonile (2006) ja Savickasele (2008) toetudes karjäärinõustamise all kliendi ja nõustaja vahelist kohtumist, milles osapooled koostöös selgitavad välja kliendi eesmärgid elus ning uurivad võimalusi nende saavutamiseks. Selle käigus avastatakse ja muudetakse tähendusi, mis klient oma senistele

kogemustele on andnud, et arusaamad iseendast toetaksid tema arengut, tuuakse esile kliendi tugevused ja arengukohad, et inimene mõistaks endale ainuomaseid valikuvõimalusi, mille kaudu tõelist iseennast oma elus teostada. Seega mõistan karjäärinõustamist eneseteostuse vahendina.

Karjääri mõistan kui inimese kogu elu, mis hõlmab endas kõiki inimese ellu kuuluvaid valdkondi, rolle ja tegevusi (Peavy, 2002; Savickas, 2008, Super, 1976, 20, viidanud Patton & McMahon, 2014, 4).

## **1.2 Konstruktivistlik lähenemine karjäärinõustamisele**

Eelmises alapeatükis selgus, et tänapäeval mõjutab karjäärinõustamist konstruktivistlik maailmavaade. Selles peatükis annan ülevaate konstruktivistliku karjäärinõustamise põhimõtetest. Eraldi alapeatükkides toon välja aktiivse kaasamise, narratiivse karjäärinõustamise ja lahendust loova karjääriõustamise juhtmõtted. Nimetatud lähenemised koondavad konstruktivistliku karjäärinõustamise erinevaid võimalusi ja meetodeid, mille käsitlemine on oluline, et mõista magistritöös, kuidas Eesti Töötukassa kliendid ja nõustajad kogevad karjäärinõustamist ja milline kogemus see nende jaoks on.

Konstruktivistid usuvad, et ei eksisteeri ühte absoluutset tõe, vaid inivid konstrueerib mõtlemise ja kogemuse kaudu ise oma reaalsuse, mida mõjutab koostoime keskkonnaga (Patton & McMahon, 2014, 21). Indiviid on oma keskkonnaga alati vastasmõjus ja samal ajal loob iseendas selle kohta tähendusi. Teadmine luuakse suhtlemise kaudu edasiside ja tagasiside mõjul. Inimese mõistus sorteerib ja mõtestab väliseid mõjureid, luues sel viisil tegelikkust, mitte ei reageeri lihtsalt välisele mõjurile. (Patton & McMahon, 2006, 5) Seega sõltub tõde indiviidist, kuidas ta annab tähendusi oma kogemustele keskkonnaga ja teiste indiviididega (Patton & McMahon, 2006, 6, 7; Patton & McMahon, 2014, 353).

Karjäärinõustamisel loob klient oma reaalsust keelekasutuse abil ja dialoogis nõustajaga. Keel on tähenduste ja teadmiste loomisel olulisim komponent, mille kaudu inividid jutustavad oma karjääri lugu ja konstrueerivad oma elu (uut) tegelikkust kui ka teadmisi. (Patton & McMahon, 2006, 6, 7; Patton & McMahon, 2014, 353) Kuna inivid loob teadmise iseenda sees, suhestudes oma suhtluses saadud kogemustega, ei saa teadmisi õpetada (Patton & McMahon, 2014, 353).

Mõned autorid kasutavad (sotsiaal)konstruktivistlikutest lähenemistest kirjutades ka (sotsiaal)konstruktsionismi mõistet. Need mõisted ja vastavad käsitlused on osaliselt kattuvad ja osa autoreid ei pea nende eristamist oluliseks, pidades konstruktivismist rääkides silmas mõlemaid (Patton & McMahon, 2006, 5; Cottone, 2007, 192; Patton & McMahon, 2014, 352). Kui konstruktivismis loob indiviid kognitiivselt tähendusi ehk tegelikkus on indiviidi tõlgendus, siis sotsiaalkonstruktsionismi järgi ei loo inimesed tähendusi ise, vaid koostoimes sotsiaalsete kontekstidega ehk keskkonna ja teiste indiviididega, st tegelikkust loovad suhted (Maree, 2013, 34; Patton & McMahon, 2014, 352; Kang, Kim & Trusty, 2017, 79). Konstruktivistlike lähenemisi käsitletakse ka postmodernismi mõiste kaudu (Patton & McMahon, 2006; Maree, 2013). Magistritöös kasutan kõrvuti mõisteid konstruktsionism, konstruktivism ja postmodernistlik lähenemine, lähtudes seisukohast, et tegelikkus ja kogemused on indiviidi tõlgendus, mida suhted mõjutavad.

Konstruktivistlikud lähenemised on kujunenud ja tulnud praktikas kasutusele, et karjäärinõustamine vastaks tänapäeva oludes inimese ootustele (Patton & McMahon, 2006, 6; Patton & McMahon, 2014, 352). (Sotsiaal)konstruktivismi kui intellektuaalse liikumise mõjust karjäärinõustamisele hakkasid erinevad autorid rohkem kirjutama alates 1980. aastate lõpust (Cottone, 2007, 192). Liikumist konstruktivistlike lähenemiste poole on seejuures mõjutanud terviklik (holistiline) arusaam karjääri ja ülejäänud eluvaldkondade kokkukuulumisest, samuti arutelu, kas karjäärinõustamist saab isiklikust nõustamisest lahus hoida (Patton & McMahon, 2014, 352).

Konstruktivistlik karjäärinõustamine käsitleb seega karjääri ja elu ühe tervikuna (holistiline põhimõte) ja julgustab inimesi sel põhimõttel aktiivselt reflekteerima ja ümber orienteerima oma elu ja karjääri vastastikust seost (Patton & McMahon, 2006, 6, 7). See tähendab, et konstruktivistlik karjäärinõustamine hõlmab nii isikliku kui tööelu teemasid, mida ei saa lahus hoida (Arthur, Inkson, & Pringle, 1999, viidanud Amundson & Thrift, 2008, 327).

Konstruktivistlik nõustamine hõlmab tegevused nagu infojagamine, tõlgendamine, toetamine, julgustamine, mõtestamine, struktureerimine ja väljakutsete võtmine (Granvold, 1996, McMahon & M. Watson, 2012a, b, 2013, Savickas, 2011a, viidanud Patton & McMahon, 2014, 355). Nende tegevuste kaudu toimub kliendi avastamise ja ümber kujunemise protsess, mille käigus nõustamise osalised konstrueerivad ja korraldavad ümber tähendusi, mis on kliendi elus



olulised (Patton & McMahon, 2006, 7). Eesmärk seejuures on toetada oskuste, huvide, uskumuste, väärtuste, töötamisharjumuste ja isiklike omaduste õppimist, mis võimaldavad indiviidil muutuvast töökeskkonnas ennast teostada ja rahulolevalt elada (John D. Krumboltz, 1996, 61, viidanud Patton & McMahon, 2014, 294).

Nõustamisprotsessis on oluline indiviidi aktiivne roll, et ta õpiks iseseisvalt suunama oma karjääri ja mõtestama töö rolli oma elus, et kujundada endale rahuldustpakkuv elu (Patton & McMahon, 2006, 6, 7; Patton, 2008, 137). Karjäärinõustaja eesmärk seejuures on koostöö indiviidiga, et luua toimiv teraapiline suhe, mis on nõustamisprotsessi eeldus ja kõige tähtsam komponent (Patton & McMahon, 2006, 7). Teraapilist suhet iseloomustab austav koostöö, aktiivsus (Mahoney & Granvold, 2005, 76), aktsepteerimine, mõistmine, usaldus ja hoolimine (Granvold, 1996, 350, viidanud Patton & McMahon, 2006, 7).

Testimine ja seeläbi kliendile hinnangute andmine on olnud osa traditsioonilisest karjäärinõustamise lähenemisest. Konstruktivistlikus karjäärinõustamises kasutatakse testimist moel, mis ei aseta nõustajat ainsana eksperdi rolli, vaid testide tõlgendamisel ja tulemuste alusel tähenduste loomisel osaleb ka klient. Testimise vahendid ja protseduurid võivad seejuures olla samad kui traditsioonilises lähenemises. (Patton & McMahon, 2014, 362, 363)

Konstruktivismi kui lähenemist kommenteerides möönab uurija Cottone, et konstruktivismi kohta ei ole kindlat mõisteseletust (2007, 192). Watson et al. (2011, viidanud Maree, 2013, 25) ja Patton & McMahon (2006, 5, 6) lisavad, et postmodernism ei ole karjäärinõustamises uus teooria või lähenemine, vaid sarnaste teooriate ja lähenemiste ühendamise sama nimetuse alla. Patton & McMahon (2006, 10) toovad esile konstruktivismi kriitika, sest see ei ole selgelt sõnastanud kindlat lähenemist, kuidas karjäärinõustajad seda oma töös rakendada saaksid. Nad lisavad, et konstruktivism ongi pigem mõttemõiste või väärtuste kogumik ja kindlad tehnikad või meetodikogumik ei oleks kooskõlas konstruktivistliku maailmavaatega. Sealjuures ei vastanda autorid konstruktivistlikku ja traditsioonilist positivistlikku lähenemist karjäärinõustamises ega välista nende kombineerimist, vaid jätavad kindla lähenemisviisi valiku nõustaja otsustada. (samast)

### 1.2.1 Aktiivne kaasamine

Aktiivne kaasamine on Norman E. Amundsoni loodud lähenemine karjäärinõustamisele, mille aluseks on konstruktivistliku karjäärinõustamise põhimõtted. Aktiivses kaasamises on oluline loovus, lugude jutustamine, käibivate tehnikate kahtluse alla seadmine ja kriitiline edasi arendamine, suhted ning isikliku- ja karjäärinõustamise ühendamine. (Amundson, 2006, 85)

Aktiivse kaasamise lähenemises tähtsustatakse indiviidi loovust ja kujutlusvõimet. Indiviide võib ajendada pöörduma karjäärinõustamisele segadus, ebakindlus või lootusetuse tunne enda võimaluste suhtes ja nõustaja roll on enda loovuse ja energiaga klienti aktiveerida, et ta märkaks enda jaoks uusi võimalusi, milles on selgus, kindlus ja optimism (Amundson, 2006, 85; 2010, 23). Oluline on nõustaja valmisolek kasutada erinevaid meetodeid ja vahendeid, näiteks kunstiteoseid, sümboleid, metafoore, ka liikumist (Amundson, 2010, 28). Inimeste kaasamine nõustamisel nii sõnalise suhtluse kui meelte ja tajude (st emotsioonide ja liikumise) kaudu toetab nende loovust ja mängulisust. Loovus ja paindlikkus aitavad juhtida vajalikke muutusi elus ja leida lahendusi probleemidele. (Amundson, 2010, 21, 28)

Aktiivse kaasamise puhul seatakse kahtluse alla nõustamistavad nagu tavapärase nõustamisruum kahe tooliga kliendi ja nõustaja jaoks, aga ka nõustamise tüüpiline ajaline kestus (tavaliselt 50 minutit), kordade arv ja sagedus (Amundson, 2006, 86; Amundson, 2010, 26). Nõustamise mitmekesistamiseks kombineeritakse erinevaid tegevusi, kasutades märkmetahvliit koos kliendiga, joonistades skeeme, kasutades pilte, lisades ruumi toataimi või muutes kohtumispaika, viibides nõustamisruumi asemel pargis (Amundson, 2006, 86; Amundson, 2010, 26, 27).

Nõustamissuhte põhimõtted on aktiivse kaasamise lähenemises pärit kliendikeskse nõustamispsühholoogia rajaja Carl R. Rogersi tööst: siirus, tingimusteta heatahtlik suhtumine, empaatiline mõistmine (Amundson, 2010, 29). Rogers rõhutab, et need tingimused on esindatud igas suhtes, mille eesmärk on indiviidi(de) areng (1980, 115).

Siira ja loomuliku olekuna mõistetakse nõustaja lahti laskmist oma ametialasest rollist, et olla spontaanne ja avameelne, varjamata ka segaduses olekut või eksimist (Amundson, 2010, 29; Rogers, 1980, 115). Tingimusteta heatahtliku suhtumise puhul aktsepteeritakse klienti sellena, kes ta on, tunnustades arvustamata kliendi ainulaadsust ja väärtuslikkust. Sellega kaasneb

ebatäiuslikkuse lubamine. Seejuures on võimalik aktsepteerida klienti, aga mitte tema käitumist. Soojus ja usk klienti võimesse lahendada oma probleemid on samuti osa tingimusteta heatahtlikust suhtumisest. (Amundson, 2010, 29)

Empaatilise mõistmise puhul proovib nõustaja panna ennast klienti asemele ja tajuda maailma või olukorda, nagu klient seda kogeb, et mõista tema tundeid ja mõtteid ja peegeldab neid klientidele tagasi (Amundson, 2010, 30; Rogers, 1980, 116). Selle eeldus on hoolikas kuulamine ja parimal juhul suudab nõustaja tajuda klienti maailma nii selgelt, et suudab väljendada ka neid (alateadvuse) tähendusi, mida klient pole endale teadvustanud (Rogers, 1980, 116). Mõistmist saab väljendada sõnaliselt ja mittesõnaliste märkide ja käitumisega, nt pilk, kallistus. Oluline on osavõtlikkus ja austuse säilitamine. (Amundson, 2010, 30)

Luues tingimusi, mis soodustavad nõustamises klienti kaasatust, on nõustajal tähtis endas leida rahulik seisund ehk valmisolek olla täielikult kohal antud hetkes. See tähendab, et nõustaja ei proovi kohe midagi parandada, vaid on klienti jaoks olemas, kaasatud ja kuulab tema lugu. Selles tähelepanelikus ja kannatlikus vaikuses hakkab klient kuulma oma sisehäält. (Amundson, 2010, 33)

Amundson toob välja, et nõustamissuhte kvaliteeti määrab ka see, kui olulisena klient ennast nõustajaga suheldes tunneb. Tundes ennast ebaolulisena, nõrgenevad inimese suhted teistega, tekib eemale tõmbumine ja enesekindluse vähenemine. Nõustaja saab panna klienti tundma ennast olulisena, kui ta näitab välja, et klient on oodatud, nt – tekib silmside tervitamisel, nõustaja läheb klientidele uksele vastu, pakub juua – ja väärtustatud, mis tähendab, et nõustaja kuulab jagamatu tähelepanuga ära klienti loo ja probleemid. Selleks tuleb võtta aega. Olulisuse tunnet toetab ka võimalus teistele kasulik olla – näiteks grupinõustamisel saab klient teisi rühmaliikmeid aidata – ja kogemine, et suhe nõustajaga on nii ametialane kui isiklik. See ei tähenda sõprust, vaid hoolimist. Kui klient tunneb, et nõustaja hoolib temast kui inimesest ja on huvitatud tema käekäigust, tugevdab see klienti olulisuse tunnet ja enesekindlust. (Amundson, 2006, 86; Amundson, 2010, 35, 36)

Nõustamissuhte toimimiseks on tähtis nõustamise alguses võtta aega, et rääkida läbi, mis on klienti ootused ja milles karjäärinõustamine seisneb (Amundson, 2006, 87). Klientil võib olla ekslik uskumus, et karjäärinõustajal on üks teatud eriline test, mis lahendab kõik küsimused (Amundson, Harris-Bowlsbey & Niles, 2005, viidanud Amundson, 2006, 87; Amundson, 2010,

42) või eeldus, et karjäärinõustamisel käsitletakse ainult õppimis- ja tööalaseid teemasid. Kui jätta nõustamise alguses need teemad selgitamata, võib tekkida arusaamatusi nõustamise jooksul. (Amundson, 2006, 87)

Selgitamaks kliendile karjäärinõustamise võimalusi ja ühtlasi tegureid, mis mõjutavad karjäärivalikute tegemist, on aktiivse kaasamise praktikas olemas “Karjääriratta” mudel (Amundson, 1989, Amundson & Poehnell, 2004, viidanud Amundson, 2010, 43, 44) (vt Joonis 1).



Joonis 1. Karjääriratta mudel (Karjääriratas, 2018)

Karjääriratta sektorid (haridus, olulised inimesed, isikuomadused, väärtushinnangud, huvid, oskused, karjäärivõimalused, töö- ja elukogemused) on kliendi isiksuse ja elu erinevad tegurid. Arutades kliendiga läbi karjääriratta osad, luuakse mõistmist, et karjäärinõustamine on mitmetahuline ja karjäärivaliku tegemiseks on oluline arvestada oma isiksuse ja elu erinevaid aspekte (Amundson & Thrift, 2008, 327; Amundson, 2010, 43). Amundson toob välja, et klient leiab tavaliselt arutelu käigus enda jaoks olulise suuna ja nõustajat on edasi vaja ainult toetuseks ja julgustuseks (Amundson, 2010, 43).

Nõustamise toimimiseks on oluline, et klient ja nõustaja lepidavad kokku, millise rolli kumbki endale võtab (Amundson, 2010, 41). Peacock (2001, viidanud Amundson, 2010, 41) toob välja kolm tüüpilist kliendi rolli – külaline, kurtja ja klient. Külalise rollis on klient, kes tuleb

nõustamisele kellegi teise soovitusel tõttu, mitte enda algatusel. See võib tähendada, et ta ei ole koostööks valmis, ekitab oma probleemi ja on umbusklik nõustamise suhtes. Kurtja on inimene, kes räägib oma probleemist, kuid ei ole valmis seda lahendama. Klient on inimene, kes teab ja tunnistab oma probleemi ning on valmis selle lahendamiseks tegutsema. Nõustamisele tulnud inimene ei ole ühe rolliga püsivalt seotud ja tema roll võib muutuda sama vestluse käigus. (samas)

Kui klient pöördub karjäärinõustamisele, ajendab teda sageli teadmatuse, mida edasi teha ja probleem(id) (Amundson, 2006, 87). Esmalt on oluline toetada klienti rääkima oma lugu ja sellest leida lahendamist vajavad teemad, mida paluda kliendil sõnastada. Kui klient sõnastab oma probleemid, on oluline, et ta toob enda arusaamade kohaselt välja ka nende põhjused. Mitmete probleemide puhul tuleks seada prioriteetsed. Probleemi sõnastamisel on abi metafooridest, mis aitavad piltlikult olukorda kirjeldada. (Amundson, 2006, 88) Metafoorid kirjeldavad piltlikult, kuidas indiviid mõistab või kogeb olukordi ja sündmuste vahelisi seoseid. Tänu nende kujundilisele sisule aitavad metafoorid korrastada ja paremini mõista keerulisi olukordi kui ka varjulolevaid tundeid ja mõtteid. (Amundson & Thrift, 2008, 330)

Aktiivse kaasamise puhul on oluline nõustaja valmisolek kasutada mitmeid erinevaid nõustamismeetodeid, et toetada klienti vastavalt olukorrale. Amundson nimetab küsitlemisstrateegiaid, enesetestimist, teemakaartide sorteerimist, skeemide koostamist, lugude jutustamist, mängu, joonistamist, suhtedraamat, metafoore, toolitehnikaid, jalutamist. (Amundson, 2006, 89)

Aktiivne kaasamine on seega lähenemine, mis seob endas palju erinevaid võimalusi ja viise, kuidas karjäärinõustamisel klienti võimestada. Selles on kõige olulisem lähtuda kliendist ja säilitada loomingulisus, et valida paljude hulgast sobiv(ad) meetod(id), mis aitaks kliendil leida enesekindlust ja uusi viise mõelda ja tegutseda oma karjääri arendamiseks soovitud suunas.

### **1.2.2 Narratiivne lähenemine karjäärinõustamises**

Narratiivne lähenemine karjäärinõustamises tähendab, et nõustaja julgustab klienti rääkima, leidma, looma ja mõistma lugu(sid) enda elust, mille kaudu antakse tähendus enda kogemustele. Lugusid muutes luuakse ka uusi kogemusi ja arusaama iseenda ja oma elu kohta. Samuti kasutab nõustaja enda jutustatud lugusid kliendi aktiveerimiseks. Narratiivne lähenemine tugineb seega

keelekasutusele, tegelikkuse loomisele ja kogemuse avamisele keele abil, mispärast on see osa konstruktivistlikust karjäärinõustamise praktikast.

Oma loos räägib klient, kuidas ta on saanud selleks, kes ta on ja see aitab nõustamisel liikuda edasi selle juurde, kelleks klient soovib saada (Grant & Johnston, 2006, 111). Oma lugu jutustades saab klient iseendast teadlikumaks, mis aitab teha ka läbimõeldumaid karjääriotsuseid (McIlveen & Patton, 2007, 228).

Morgan (2000, viidanud Patton & McMahon, 2014, 361) nendib, et inimese elu koosneb paljudest lugudest, sest üksainus lugu ei suudaks edasi anda inimese kogu elu. Karjäärinõustaja ülesanne on julgustada klienti rääkima erinevaid lugusid oma elust ja karjäärist, et saada tervikpilti ja mõista töö rolli inimese elus (Richardson, 1993, 1996, 2000, viidanud Patton & McMahon, 2014, 360). Teemade ja mustrite märkamine oma loos aitab kliendil näha ühendusi varem seostamatute sündmuste ja osade vahel oma elus. Kui klient näeb neid seoseid, on see alus uute tähenduste tekkimiseks ja uuteks (arengut toetavamateks) lugudeks. (Patton & McMahon, 2014, 360)

Karjäärinõustamise narratiivse lähenemise eeldus on, et kõigil inimestel on iseenda kohta teatud arv võtmelugusid ja nende lugude järgi nad elavad oma elu. Lood on tekkinud teatud kindlate elusündmuste ja teiste oluliste inimeste mõjul. Need lood iseenda kohta juhivad indiviidi arusaamu ja tähendusi, mille tõttu nad ei pruugi märgata, et on olemas ka teistsuguseid emotsionaalseid, kognitiivseid ja käitumuslikke viise elusse suhtuda. Indiviidid on vabad looma uusi lugusid enda kohta ega pea passiivselt omaks võtma teiste loodud lugusid enda kohta. (Logan 2004, viidanud Maree, 2013, 34, 35) On narratiivse lähenemise põhiuskumus, et muutes oma elu olulisi lugusid, muudab klient iseennast (Goncalves, Matos, & Santos, 2009, 1, viidanud Patton & McMahon, 2014, 360).

Indiviidid valivad tavaliselt, mis lugu jutustada ja enamasti räägivad oma peamise loo (Patton & McMahon, 2014, 361). On lugusid, mida nad valivad mitte rääkida, lugusid, mida nad ei tea või ei ole teadvustanud, ka unustatud ja maha vaikitud lugusid (McMahon, 2006c, viidanud Patton & McMahon, 2014, 361). Viimased on näiteks lood ahistamisest töökohas või tööstressist, mida inimene pole rääkinud, sest ei ole olnud, kellele rääkida, on olnud häbi rääkida või on olnud keelatud rääkida (Patton & McMahon, 2014, 361).

Loo ära jutustamine on sageli tervendav kogemus iseeneses ja toob jutustaja jaoks kaasa positiivse muutuse (Grant & Johnston, 2006, 112). Olla kellegi poolt ära kuulatud on ka võimestav kogemus ja annab indiviidile kinnituse tema olulisuse kohta (Dixon Rayle, 2006; Schlossberg, Lynch, & Chickering, 1989, viidanud Amundson & Thrift, 2008, 333). Sageli vajab lugu kas kinnitust või muutmist; selle rääkimine annab selgust, mida edasi teha. Kui lugu vajab muutmist, sest ei ole indiviidi jaoks toetav, saab nõustajast kaasautor, kes aitab esialgset lugu muuta. (Grant & Johnston, 2006, 112) Tõhus nõustamine aitab kliendil arendada oskusi luua uusi ja muuta vanu lugusid (Campell & Ungar, 2004, 37, viidanud Grant & Johnston, 2006, 112). Kliendi innustamiseks saab nõustaja omakorda kasutada lugusid isiklikest kogemustest või teistest allikatest (Amundson & Thrift, 2008, 334).

Enamikke lugusid saab jagada kahte rühma kas probleemi või lahenduse lugudeks. Sageli klient tuleb probleem-looga ja nõustaja abiga saab selles rohkem lahenduse-lugu. (Grant & Johnston, 2006, 113) Narratiivse lähenemise üheks piiranguks karjäärinõustamises peetakse, et kui klient on probleemidest koormatud, võib ta keskenduda ainult negatiivsetele lugudele oma elust (Amundson & Thrift, 2008, 334). Sel juhul võib olla abi saavutuste kaardistamise tehnikast, milles klienti palutakse kirjeldada detailselt üht saavutust oma elus (Amundson & Poehnell, 2003, viidanud Amundson & Thrift, 2008, 333). Seda saavutust analüüsitakse koos, et leida kliendi võimeid ja oskusi, mis on universaalsed ka teistes olukordades ja nii saab tuge ka kliendi eneseusk (Amundson & Thrift, 2008, 333).

Karjäärinõustamise narratiivses lähenemises on oluline sügav austus kliendi vastu, süüdistava suhtumise vältimine ja uskumus, et klient on enda elu suhtes ainus ekspert ja suudab lahendada enda ees olevad ülesanded ja probleemid. Seejuures ei peeta probleemi osaks inimesest, vaid võetakse temast eraldiseisvana. (Morgan, 2008, viidanud Maree, 2013, 34) Edukaks nõustamiseks peaks nõustaja looma usaldusliku õhkkonna, milles klient saab oma (karjääri ja elu) lugusid jagada ja nendest õppida (Maree, 2013, 35).

### **1.2.3 Lahendust loov karjäärinõustamine**

Lahendust loova karjäärinõustamise kui lähenemise juured on lahenduskeskses nõustamisteraapias. Lahenduskeskne teraapia või nõustamine sai alguse 1980. aastatel ja lähtub

eeldusest, et iga klient otsib positiivset muutust. Nõustaja ülesanne on aidata kliendil selgitada ja mõista, mis täpselt on tema soovitud tulemus ja märgata ning võimendada selleni viivaid tegevusi. (Miller, 2006, 123)

Lahenduskeskse teraapia ja lahendust loova karjäärinõustamise põhimõtted on samad. Oluline on nõustaja vääramatu usk kliendi võimesse positiivset muutust ellu viia, kui klient kasutab selleks endas olemasolevaid ressursse ja tugevusi (Miller 1980, viidanud Miller, 2006, 124). Nõustaja peab oskama sama usku sisendada ka kliendisse (Miller, 2006, 124), sest kogedes end enesekindlana õnnestub kliendil soovitud muutust tõenäolisemalt teoks teha (Durrant, 1995, viidanud Miller, 2006, 125).

Lahendust loovas karjäärinõustamises eemalduvad klient ja nõustaja probleemidest ja otsivad lahendusi ning lootust (Friedman & Fanger, 1991, viidanud Miller, 2006, 125). Kehtib seisukoht, et on lihtsam aidata kliendil seada eesmärgid ja märgata lahendusi kui hajutada muresid (Miller, 2006, 125). Nõustaja ja klient toovad koos välja kliendi tugevusi ja oskusi, mida arvestades nad loovad ettekujutust kliendi soovitud karjäärist ja tulevikust (samas). Nõustamisel kulub seega vähem aega lugude rääkimisele ja tähenduste tõlgendamisele. Selle arvelt kasutatakse aega, et leida edasiviivaid karjäärisihte ja sihtideni jõudmiseks proovitakse jätkata ja laiendada varasemaid edukaid tegevusi. (samas)

Karjäärinõustaja väljendab uudishimu ja aitab küsimuste abil kliendil välja tuua oma jõuvarusid, võimeid ning oskusi (Miller, 2006, 126). Et toetada kliendi liikumist probleemide juurest lahenduseni ja osutada tema ressursidele, saab nõustaja näiteks küsida “Ma tahaksin teada, kuidas sa selle saavutasid?”, “Mis teadmised iseenda kohta aitab sul seda otsustada?” (Miller, 2006, 127). Küsimustele vastamine aitab kliendil avastada käesolevat olukorda kui ka märgata oma karjäärivalikuid ja võimalikke tulevikuteid (Miller, 2006, 126).

Samuti on kasutusel lahenduskesksest teraapiast pärit n-ö “imeküsimus”, milles palutakse kliendil kujutleda oma tegevusi ja teiste reaktsioone sellele, kui järsku kaoks probleem, millega nad nõustamisele pöördusid, näiteks “Kujutle ennast 5 aastat hiljem tänasest, kui sa oled rahul oma karjääriga ja räägi, mille järgi sa saad aru, et sa oled rahul.” Vastus annab ideid, mis võiks olla kliendi eesmärgid või tegevused, mida nõustamisel arvestada ja toetada kliendi liikumist nende poole. (Miller, 2006, 128)



Karjäärinõustaja kasutab kliendi toetamiseks üldisi nõustamisoskusi teatud fookuse kaudu. Ta kuulab klienti valikuliselt, et leida optimistlikke, enesekindlust ja -tõhusust toonitavaid seikasid; rääkides rõhutab nõustaja märke kliendi pädevusest ja enda usku kliendi võimesse saavutada edu; küsimustega osutab nõustaja lahendustele; lubades vaikust ja nõustamispause annab kliendile aega käsiloleva mõistmiseks. (Miller, 2006, 126)

Kokkuvõtvalt saab öelda, et kõik kolm konstruktivistlikku lähenemist nõustamisele jagavad teatud ühisjooni. Neile on omane veendumus kliendi võimetesse ja suutlikusse kujundada endale rahuldustpakkuv elu, milles nõustamisel on suhtlemise ja keele abil toetav roll. Aktiivses kaasamises ja narratiivses lähenemises on kesksel kohal kliendi toetamine oma loo rääkimiseks, millest otsitakse kogemuste kohta olulisi tähendusi, mida nõustamisel käsitleda ja vajadusel ümber konstrueerida, et tähendused toetaksid paremini kliendi arengut ja valikuvõimalusi elus. Aktiivne kaasamine tähtsustab selle juures kliendi loomingulisuse ergutamist mitmekesiste meetodite kasutamise kaudu. Lahendust loov karjäärinõustamine erineb teistest lähenemistest, tähtsustamata niivõrd lugusid ja tähenduste rekonstrueerimist, kuivõrd otsib kliendi kogemustest kordaminekuid ja rõhutab võimeid ja oskusi, mida võimendada ja kasutada lahenduse leidmiseks käesolevas hetkes. Kõik kolm konstruktivistlikku lähenemist pööravad suurt tähelepanu nõustamissuhte loomisele, mille kvaliteetsust peetakse nõustamise õnnestumisel eelduseks.

### **1.3 Kogemine ja kogemuse tähendus ning varasemad uurimused karjäärinõustamise kogemusest**

Minu eesmärk magistritöös on kirjeldada, kuidas kogevad karjäärinõustamist Eesti Töötukassa kliendid ja karjäärinõustajad ning mõista, milline kogemus see osapooltele on. Seetõttu on oluline avada ka kogemise ja kogemuse mõistet ning tuua välja varasemate uurimuste tulemused.

Kogeda tähendab läbi elada, tunnetada, tunda saama (Kogema, n.d.). Kogemus on haridussõnastiku järgi “inimese vahetust seosest tegelikkusega saadud teadmine või oskus.” (Kogemus, n.d.) Kuurme järgi on kogemine protsess, mis paratamatult kaasneb inimese olemasoluga ja hõlmab kõiki tunnetamise viise. Kogemus on kogemise tulemus. (Kuurme, 1999, 53) Jarvisele tuginedes on kogemine olukorra subjektiivne märkamine (Jarvis, 1998, 92). Kogemine on seega mingi olukorra tunnetamine ja kogemus selle kaudu saadud arusaam, oskus.

Kogemused ei teki tühjusest, vaid on sotsiaalsed ehk need tekivad kokkupuutes ja suhtluses inimesest väljaspool olevate allikatega (Dewey, 1997, 38–40). On olemas esmane ehk otsene meeltega tajutav kogemus ja teisene ehk (sh teoreetiliselt) vahendatud kogemus (Jarvis, 2012, 14).

Inimesed on teatud mõttes oma kõigi eelnevate kogemuste summa ja igasse uude kogemusse võtavad nad kaasa oma senised kogemused ehk oma eluloo, samuti mälestused tõlgendustest, mida nad möödunud kogemustele omistasid. Seniste teadmiste kaudu tõlgendatakse iga uut kogemust, mis vajadusel transformeeritakse uueks teadmiseks, oskuseks või suhtumiseks, mis toetab kasvamist. See on õppimise lähtepunkt. (Jarvis, 1998, 92; Jarvis, 2012, 14) Seejuures käivitab õppimist just selline kogemus, millele inimesel ei ole hetkel lahendust või vastust ja ta peab endalt küsima, miks ei ole või mis see tähendab (Jarvis, 2012, 15).

Avades kogemuse tähendust viitab Marton, et objekti ja subjekti ei saa eristada ja niisamuti ei saa eristada objektiivset ja subjektiivset maailma, vaid on üks maailm, mida inimesed kogevad ja mõistavad erineval moel. Fenomenograafilises käsituses on kogemus suhe subjekti ja objekti vahel, mis hõlmab neid mõlemaid ja on korruga nii objekti kui subjekti omadus. Kogemus on millegi teatud viisil tõlgendamine kellegi poolt ja seda võib nimetada ka arusaamaks, mõistmiseks, tajumiseks, märkamiseks. (Marton, 2000, 104, 105)

Magistritöös mõistan nõustamisolukorra kogemisenä selle märkamist ja tunnetamist klientide ja nõustajate poolt. Kogemus on nõustamise tulemusel ja suhtluses nõustamise teise osapoolega saadud uus arusaam, teadmine või oskus.

Enda magistritöö kontekstis soovin mõista, kuidas käsitlevad karjäärinõustamise kogemust varasemad uurimused. Uurimusi läbi töötades selgus, et karjäärinõustamise kogemust on palju uuritud täiskasvanud klientide valimis (Lewis, 2001; Elad-Strenger & Littman-Ovadia, 2012; Vette, 2014; Azad & Rahim, 2015; Minta & Kargul, 2016; Verbruggen, Dries, & Van Laer, 2016; Whiston, Rossier, & Hernandez Baron, 2016; Perillus, 2018). Vähe on uurimusi nõustaja kogemusest (Scott, 2002) ja nõustamise mõlema osapoole kogemustest (Schedin, 2007).

Karjäärinõustamise mõlema osapoole vahelise suhtlemise kogemust on uuritud Rootsi Umea ülikooli psühholoogiateaduskonnas (Schedin, 2007). Doktoritöö kirjeldab ja analüüsib, millist käitumist karjäärinõustamise kliendid ja nõustajad nõustamissuhtes eeldavad ja millisena enda ja teise poole käitumist tajuvad sõltuvalt enda minapildist. Valimis oli 15 nõustaja-kliendi paari, kliendid olid 16–19-aastased gümnaasiumiõpilased. Uurija lasi osalejatel enne nõustamist

skaleeritud küsimustikuga hinnata enda minapilti ja ootusi nii enda kui ka teise osapoole käitumisele ja pärast nõustamist käitumise tegelikkus tajumist. Lisaks küsitlemisele intervjuueeriti iga osalejat pärast nõustamist, et määratleda nõustamises osalejale olulisi juhtumeid ja ilminguid nõustamise jooksul. Selgus, et klientidele on kõige olulisem saavutada nõustajaga lähedus ja alles seejärel ollakse valmis võtma vastu nõustaja julgustamist iseseisvumise suunas. Nõustajal on samas tagasiside puudumise tõttu keeruline hinnata enda tegevuste mõju kliendile. Positiivse minapildiga kliendid kogesid ka nõustaja käitumist ja nõustamise kogemust paremas valguses. Uurimus viitab hea nõustamissuhte ja kliendi tagasiside olulisusele nõustamise õnnestumiseks, samuti vajadusele arvestada kliendi isiksuse omadustega, sh enesehinnanguga ja sellele vastavalt nõustamisel tegutseda.

Eestis on täiskasvanute sihtrühmas karjäärinõustamist uurinud Vette (2014) ja Perillus (2018). Monika Vette (2014) uuris magistritöös, kas karjäärinõustamine on töötavale täiskasvanule vajalik teenus, kuna uurimuse toimumise ajal ei olnud Eesti Töötukassas töötavale täiskasvanule tasuta karjäärinõustamise teenust. Autor intervjueeris töötavaid täiskasvanuid ja nende nõustajaid, kes olid osalenud nõustamise pilootprojekti raames nii grupi- kui individuaalsel karjäärinõustamisel ja kasutas andmete analüüsimisel temaatilist analüüsi. Uurimistulemusena tõi autor välja, et töötavad täiskasvanud vajavad karjäärinõustamist, mis oluliselt toetab neid tööelu kujundamisel. Selgus, et karjäärinõustamisel osaledes õppisid töötavad täiskasvanud eneseanalüüsi kaudu paremini tundma iseennast, omandasid uusi oskusi (nt CV koostamine), leidsid endas enesekindlust, julgust ja motivatsiooni avada ennast uutele võimalustele, tulla toime muutustega tööelus ja parandada enda olukorda. Nõustamise tulemusena töötavate täiskasvanute valimis alustati ettevõtlust, jätkati õpinguid, muudeti eriala, laiendati töösoove. Uuringu tulemusel järeldati, et karjäärinõustamine on töötavale täiskasvanule vajalik teenus, mida sihtgrupile alates 2015. aastast Eesti Töötukassas tasuta pakutakse.

Laura Perillus (2018) uuris bakalaureusetöös, kuidas tõlgendavad tööelus muutusi tegevad töötavad täiskasvanud oma karjäärinõustamise kogemust. Perillus kogus andmeid nii kirjaliku kui suulise intervjuuga ja kasutas andmete analüüsimiseks kvalitatiivset temaatilist analüüsi. Uuringust selgus, et töötavad täiskasvanud pöörduvad nõustamisele töö otsimist ja motivatsiooni leidmist puudutavate küsimustega. Autor tõi uurimistulemusena välja, et osalejad pidasid oluliseks head suhet nõustajaga, tänu millele nad tundsid hoolimist oma murede suhtes ja olid

motiveeritumad. Karjäärinõustamine suunas uurimuses osalenud inimesi ennast analüüsima, mis aitas leida enda võimeid ja andis seeläbi julgust midagi juurde õppida ja proovida tööturul uusi valdkondi. Osalejate jaoks oli oluline tulemus ka parem oskus koostada elulookirjeldust ja kaaskirja.

On uuritud haridus- ja kutsenõustamise kogemust ja hinnangut kogemuse olulisusele Poola madala oskusteabe- ja haridustasemega täiskasvanud inimeste valimis (Minta & Kargul, 2016). Autoreid huvitas, kuidas täiskasvanud kirjeldavad nõustamiskohtumisi ja kogemuse tähendust enda jaoks. Intervjuude analüüsimise tulemusena selgus, et nõustamiskogemust ei peeta üldiselt oluliseks, sh suhtlemist nõustajaga, välja arvatud juhul, kui nõustamine toob kaasa otsese kasu koolituse, kursuse või töö leidmise näol. Kogemust hinnati peamiselt negatiivseks, mille põhjusena toovad autorid välja osalejate sotsiaalset tausta (mistõttu puudub nii toetuse saamise kogemus oma pere poolt kui usaldus institutsioonide vastu, valdab uskumus, et nõustaja poole pöördumine on oma nõrkuse tunnistamine ja puudub harjumus karjääri planeerimisel) ja Poola kutse- ja haridusnõustamise halba korraldust (sh suhtumine klienti kui abitusse isikusse individuaalselt lähenemata).

Nõustaja kogemust karjäärinõustamisest on vähe uuritud. Scott (2002) kirjeldab teadusartiklis karjäärinõustajana enda kogemusi karjäärinõustaja koolitusel klientide nõustamisest USA Missouri-Columbia ülikooli karjäärikeskuses, kuhu pöörduvad 16–60 aastased kliendid. Autor toob näiteid nõustamise protsessist erinevate klientidega. Oma kogemusi analüüsides arutleb autor, kuid võrd õigustatud on erinevate klientide nõustamisel traditsioonilise või holistilise lähenemise kasutamine. Holistilises lähenemises on karjääriplaneerimine seotud inimese kogu elutervikuga (sh suhted, tervis), mida tuleb vajadusel nõustamisel ka käsitleda, ning see hõlmab ka traditsioonilise lähenemise. Traditsiooniline lähenemine aitab ennekõike hinnata kliendi omaduste ja huvide sobivust mingi eriala või ametiga. Autoril on enda kogemusele tuginedes veendumus, et enamusele klientidest on rohkem abi holistilisest lähenemisest ja traditsiooniline karjäärinõustamine võib sobida pigem noortele, kes on alles sisenemas tööturule, samas toob näiteid, milles järeldab, et lähenemine tuleb valida kliendi individuaalsete vajaduste ja eesmärgi järgi.

Karjäärinõustamise kogemust täiskasvanud klientide valimis on uuritud ka kvantitatiivsetes uurimustes. Verbruggen, Dries, & Van Laer (2016) soovisid uuringuga lükata

ümber eksiarvamust, et kõik karjäärinõustamise kliendid saavad ühtmoodi kasu samadest tulemustest, mis on karjäärinõustamise tulemuste uuringutes levinud müüt. Belgia töötavate täiskasvanute valimis 2006–2007 a korraldatud küsitluse statistilisel analüüsimisel selgus, et kliendid saavutavad karjäärinõustamisel pigem neid tulemusi, mis on seotud nende enda seatud eesmärgiga ning just eesmärgiga seotud tulemustest on neile ka enim kasu paranenud heaolu osas. Küsitluses osalenud inimesed olid karjäärinõustamisel osalenud 3–13 korda. Uurimus osutab kliendi ootuste ja eesmärgi selgitamise olulisusele karjäärinõustamise protsessis.

On uuritud karjäärinõustamise mõju haridusvalikule hambaravi magistriõppe üliõpilaste valimis Pakistani sõjaväe meditsiinikolledžis ja Rawalpindi sõjaliste jõudude hambaravi instituudis. Uurijad Azad & Rahim (2015) korraldasid valimi hulgas küsitluse, järgnes kaks karjäärinõustamise kohtumist ja pärast seda korraldati täiendatud küsitlust. Uuringu tulemusena selgus karjäärinõustamise statistiliselt oluline mõju uuritavate eriala valiku otsusele. Uurimus tõestab, et karjäärinõustamise kogemus avaldab kliendi valikutele mõju, toetades valiku tegemist.

Lewis (2001) võrdles kvantitatiivses uurimuses küsitluse tulemusi analüüsid, kuidas erinevad kliendi ootused, nõustamissuhe ja tulemused individuaalse ja karjäärinõustamise puhul üliõpilaste sihtrühmas USA kolme erineva kolledži nõustamiskeskuses. Tulemustest selgus, et peale kliendi ootuste kummalegi nõustamisele puuduvad olulised erinevused individuaalse ja karjäärinõustamise vahel, mis osutab kahe nõustamisviisi eristamatusele.

Israeli täiskasvanute valimis on uuritud, kuidas karjäärinõustajate ja klientide tajutud hinnang nõustamissuhte kvaliteedile mõjutab klientide karjääri planeerimist (info kogumine iseenda ja töötamis- ning õppimisvõimaluste kohta) (Elad-Strenger & Littman-Ovadia, 2012). Küsitlusele vastasid mitmes etapis korduvalt nii nõustamises osalenud kliendid kui nõustajad. Selgus, et enim mõjutab kliendi karjääri planeerimist see, millisena ta ise tajub nõustamissuhte kvaliteeti nõustamise esimesel kohtumisel. Nõustamissuhte komponentidena võtsid autorid arvesse emotsionaalset kontakti ja kokkuleppeid eesmärgi ja ülesannete kohta. Kui klient tajus nõustamissuhet kvaliteetsemana, oli ta karjääri planeerimisel aktiivsem ja edukam. Uuringust järeldus, et nõustamissuhe on karjäärinõustamise oluline komponent, millele peaks pöörama tähelepanu nõustamise alguses.

Whiston, Rossier, & Hernandez Baron (2016) jõudsid sarnase tulemuseni, analüüsid teemakohaseid teadusuuringuid, millest järeldasid, et nõustamissuhtel on mõju karjäärinõustamise

tulemuslikkusele kliendi jaoks (paremad oskused ja toimetulek karjääriplaneerimisel, rahulolu), mistõttu on oluline toimiv nõustamissuhe luua võimalikult nõustamise alguses. Toetava suhte loomiseks on tähtis kliendi hoolikas kuulamine, et arvestada tema individuaalsust ja peale kontakti loomise teha kokkulepped nõustamise eesmärgi ja ülesannete kohta.

Uuringuid kirjeldades ja analüüsides märkasin, et on uuritud klientide kogemust karjäärinõustamisest, kogemuse mõju kliendile, kliendi hinnangut kogemusele ja erinevate aspektide mõju nõustamise tulemusele. Vähe on uuritud karjäärinõustaja kogemusi ja karjäärinõustamise mõlema osapoolte – kliendi ja nõustaja kogemusi karjäärinõustamisest. Teadaolevalt puuduvad uurimused, mis käsitleks karjäärinõustamise osapoolte kogemuste ühisosa.

Järgmistes uuringutes võiks uurida, kuidas karjäärinõustamine toetab osapoolte õppimist ja enesearengut ja milline on õppimise kogemus.

## 2. UURIMUSE TÜÜP JA KORRALDUS

### 2.1 Uurimisstrateegia

Lähtudes magistritöö eesmärgist on uurimisobjekt kogemus karjäärinõustamisest, et mõista kuidas täiskasvanud karjäärinõustamist kogevad ja oma kogemusi kirjeldavad. Sellest tulenevalt valisin kvalitatiivse uurimisstrateegia, mis võimaldab kirjeldada tegelikku elu võimalikult tervikuna (Creswell, 2005, 47, 50; Hirsjärvi, 2005, 152). Uuriija Mason (2002, 1) on öelnud, et kvalitatiivselt saab uurida seda, mis on oluline: uuringus osalejate arusaamu, kogemusi ja kujutlusi. Laherand lisab, et neid omadusi uuritakse osalejatele loomulikus keskkonnas (2008, 24). Smith (2006, 2, viidanud Laherand, 2008, 20) toob välja, et kvalitatiivses uurimuses kirjeldatakse ja tõlgendatakse inimeste isiklikke ja sotsiaalseid kogemusi ning seejuures püütakse mõista pigem väikse arvu osalejate arusaamu, mitte kontrollida seatud hüpoteesi kehtivust suure valimi kaudu.

Et kirjeldada ja mõista täiskasvanute kogemusi karjäärinõustamisest, kasutan magistritöö empiirilises osas kvalitatiivset fenomenograafilist uurimisstrateegiat nii andmete kogumiseks kui analüüsimiseks (Marton, 1981, 180, viidanud Laherand, 2008, 143, 144). Fenomenograafia on “fenomenist kirjutamine” ning võimaldab leida ja korrastada mõtlemisviise, mille kaudu inimesed tõlgendavad tegelikkuse aspekte (samas). Fenomenograafia sai alguse 1970. aastatel Ference Martoni uuringutest (samas). Marton (1986, 31, viidanud Bowden, 2000, 2) on enda loodud uurimisstrateegia kohta ise öelnud, et see lubab kaardistada erinevaid viise, kuidas inimesed kogevad, mõtestavad, tajuvad ja mõistavad ümbritseva maailma aspekte ja nähtusi (fenomene).

Fenomenograafia ei uuri mitte nähtust ennast (nagu fenomenoloogia), vaid seda, kuidas inimesed mingit nähtust kogevad ja mis on selle kogemuse sisu nende jaoks. Tähtis on selgitada välja, millised on inimeste õpitud viisid maailma mõista ja end sellega suhestada. (Marton, 1981, 180, 181, viidanud Laherand, 2008, 145, 146) Seega on fenomenograafilise uurimisstrateegia kasutamine minu magistritöös põhjendatud, sest soovin selgitada välja, kuidas mõistetakse, kogetakse ja tajutakse karjäärinõustamist.

Fenomenograafilises uurimuses on tavaliselt neli etappi. Esimeses etapis tekib uurijal huvi mingi nähtuse või mõiste vastu, mille kohta tundub olevat väga palju erinevaid tõlgendusi. Teises etapis selgitab uurija välja, millised on teoreetilised andmed selle mõiste kohta ja teeb

seisukohtadest esmase liigituse. Kolmandas etapis uurija intervjuerib inimesi, küsides nende arusaamu uuritava mõiste kohta. Lõpuks liigendab uurimuse tegija käsitused, luues erinevad tähendusklassid. Käsituste erinevuse esiletoomiseks ühendab uurija need üldisemateks tähendusklassideks. (Syrjälä jt, 1994, 114–160, viidanud Laherand, 2008, 147, 148)

## **2.2 Andmekogumise meetod**

Magistritöös olen kasutanud andmete kogumiseks nii klientide kui karjäärinõustajate puhul poolstruktureeritud intervjuud (Õunapuu, 2016, 171). Poolstruktureeritud intervjuu võimaldab kogutud andmete võrreldavust, mille kaudu saab tuua esile erinevused intervjueritavate väljendatud kogemustes ja arvamustes (Flick, 2007a, 42, 43). Et tagada töö teemale vastavate andmete kogumist ja hoida analüüsi tarbeks struktuuri, valisin avatud küsimustega poolstruktureeritud intervjuu, jättes kõrvale narratiivse intervjuu (Laherand, 2008, 211). Toetasin intervjueritavaid seejuures rääkima jutus esile kerkivaid lugusid, mida poolstruktureeritud intervjuu võimaldab (Kvale, 2007, viidanud Flick, 2007b, 57).

Intervjuud kasutatakse kvalitatiivses uuringus andmekogumismeetodina kõige sagedamini (Hirsjärvi, 2005, 192; Punch, 2014, 144; Õunapuu, 2016, 170). See lubab avada inimeste tegelikkusetaju, arvamusi ja tõlgendusi mingi olukorra kohta, olles üks mõjusam vahend inimeste mõistmiseks (Punch, 2014, 144). Intervjuu tugevus võrreldes teiste andmekogumise meetoditega on paindlikkus – andmekogumist saab olukorra ja vastaja järgi kohandada. Näiteks saab intervjuus muuta käsitlevate teemade järjekorda, küsida vastuste kohta täpsustusi. (Hirsjärvi, 2005, 192)

Oma olemuselt on intervjuu vestlus. Tavaliselt on vestluses osapooltel võrdne õigus küsida ja rääkida, kuid intervjuus suunab vestlust intervjuerija. (Hirsjärvi, 2005, 194) Poolstruktureeritud intervjuu on osaliselt korrastatud vestlus, kus just intervjuu alustamiseks kasutatakse intervjuerija ette valmistatud küsimust või küsimusi. Intervjuu käigus selgub, kas on vaja lisaküsimusi esitada, kuid küsimusi võib vastavalt intervjuu sisule ka ümber sõnastada, juurde küsida, muuta järjekorda, ära jätta. Küsimused on avatud lõpuga ja uus küsimus sõltub eelmise küsimuse vastusest. Intervjuerija võib küsimustele vastata ja anda selgitusi. (Õunapuu, 2016, 171, 172; Flick, 2007b, 143) Fenomenograafilises uurimuses on peamine nõue, et küsimused on avatud (Laherand, 2008, 148), mistõttu on poolstruktureeritud intervjuu minu töös andmekogumiseks sobiv.



### 2.3 Valimi valik ja kirjeldus

Magistritööl on kaks valimigruppi, mis kujunesid Eesti Töötukassa karjäärinõustajatest ja nende klientidest. Valimis on viis karjäärinõustajat ja viis klienti viiest Eesti maakonnast (vt Tabel 1 ja 2). Uurimuses osalejate poole esmast pöördumist vahendas Eesti Töötukassa esindaja, karjääriteenuste juht, kes edastas e-posti teel minu pöördumise, uurimuse tutvustuse ja palve uuringus osalemiseks kõigile Eesti Töötukassa karjäärinõustajatele, kes moodustasid uurimuse populatsiooni (Õunapuu, 2016, 137, 138) ehk üldkogumi. Karjääriteenuste juht lisas minu e-kirjale enda pöördumise, milles palus karjäärinõustajate aktiivset osavõttu uurimusest.

Eesti Töötukassa karjäärinõustajad töötavad igas Eesti maakonnas. Kihtvalimi moodustamise põhimõttel (Õunapuu, 2016, 141) jaotasin karjäärinõustajate populatsiooni põhiliste ilmakaarte alusel kihtideks: Põhja-, Lõuna-, Ida- ja Lääne-Eestis töötavad karjäärinõustajad. Eesti Töötukassa koduleheküljel oleva töötajate nimekirja maakondliku jaotuse alusel moodustasin nimekirja kõikidest karjäärinõustajatest ja jaotasin selle neljaks nimetatud ilmakaareks. Välistasin valimi freimist (Õunapuu, 2016, 140) karjäärinõustajad, kellega mind seob Eesti Töötukassas töötamise ajast isiklik tutvus. Järelejäänud karjäärinõustajate hulgast valisin nelja ilmakaare kaupa lihtsa juhuvalimi põhimõttel (Õunapuu, 2016, 140) 11 karjäärinõustajat, kelle poole pöördusin e-posti kaudu eraldi e-kirjas, küsides nõusolekut anda intervjuud oma nõustamiskogemuse kohta. 11-st karjäärinõustajast viis olid nõus uuringus osalema.

Kodeerisin uuringus osalejad intervjuude tegemise järjekorra alusel: karjäärinõustaja nr 1 ehk N1 kuni karjäärinõustaja nr 5 ehk N5, samamoodi klient nr 1 ehk K1 kuni klient nr 5 ehk K5.

Tabel 1. Uurimuses osalenud karjäärinõustajate taustaandmed

Intervjueeritav	Tööstaaž karjäärinõustajana	haridus	vanus	sugu	Intervjuu aeg, viis ja kestus
Nõustaja nr 1 (N1)	6,5a	Ma	45	naine	22.03.2018, Skype'is 55 min
Nõustaja nr 2 (N2)	13a	Ma	42	naine	27.03.2018, Skype'is 54 min

Intervjueeritav	Tööstaaž karjäärinõustajana	haridus	vanus	sugu	Intervjuu aeg, viis ja kestus
Nõustaja nr 3 (N3)	14a	Ma	59	naine	27.03.2018, telefoni teel 61 min
Nõustaja nr 4 (N4)	4,5a	Ma	48	naine	29.03.2018, Skype'is 52 minutit
Nõustaja nr 5 (N5)	4a	Ma	44	naine	13.04.2018, intervjueeritava töökohas 65 min

Pärast intervjuud karjäärinõustajaga palusin nõustajal küsida oma klientidelt nõusolekut minu uurimuses osaleda ja intervjuud anda. Karjäärinõustajad küsisid nõusolekut uuringus osaleda oma klientidelt ja edastasid minule nende klientide kontaktandmed, kes tahtsid uuringus osaleda ja intervjuud anda. Pöördusin klientide poole kas e-kirja või telefoni teel ja sõlmsin kokkuleppe intervjuu toimumise aja ja viisi kohta. Klientide valimigrupp kujunes seega mugavusvalimi põhimõttel – uurijale lihtsamini kättesaadavatest sihtrühma liikmetest. Mugavusvalimit meetoodiliselt, eesmärgipäraselt või strateegiliselt ei kavandata, vaid lähtutakse kergema kättesaadavuse, leitavuse või uuritavate koostöövalmiduse põhimõttest. (Õunapuu, 2014, 142)

Mugavusvalim on mittetõenäosusliku valimi alamtüüp, mis on tõenäosusliku valimi tüüpidest paindlikum, võimaldades uurida raskemini kättesaadavaid elanikkonna gruppe, kelle suurust ei ole võimalik määrata ega ette planeerida (Õunapuu, 2014, 142).

Tabel 2. Uurimuses osalenud klientide taustaandmed

Intervjueeritav	haridus	vanus	Senine amet	Soovitud amet	sugu	Intervjuu aeg, viis ja kestus
Klient nr 1 (K1)	Ma	52	raamatukogundus ja bibliograafia	ettevõtja	naine	23.03.18 telefoni teel 22 min
Klient nr 2 (K2)	Kutseharidus	22	klienditeenindus	ettevõtja	naine	28.03.18 telefoni teel 13 min

Intervjueeritav	haridus	vanus	Senine amet	Soovitud amet	sugu	Intervjuu aeg, viis ja kestus
Klient nr 3 (K3)	kesk	54	riiklik siseturvalisus	CNC-juhtpaneeli operaator	mees	29.03.18 Skype'is 46 min
Klient nr 4 (K4)	rakendus kõrg-haridus	32	logistik	inimeste nõustamine või meediatuurundus	naine	05.04.18 Skype'is 56 min
Klient nr 5 (K5)	Ba	41	finantsspetsialist	selgumisel	naine	13.04.18 telefoni teel 67 min

## 2.4 Andmete kogumine ja transkribeerimine

Andmeid kogusin vahemikus 14. märts – 13. aprill 2018, millest intervjuud toimusid 22. märts – 13. aprill 2018. Andmekogumise meetodiks oli poolstruktureeritud intervjuu. Kuna valimisse kuuluvad karjäärinõustajad ja kliendid viiest erinevast Eesti maakonnast, on aja kokkuhoidmise põhimõttel intervjuud tehtud enamasti Skype'i või telefoni teel, vastavalt intervjueeritava soovile. Üks intervjuu on tehtud Tallinnas nõustaja töökohas kohtudes.

Võtsin uuringus osalejaga eelnevalt e-posti teel kokkulepitud ajal ühendust. Turvalisuse suurendamiseks küsisin, kas intervjueeritaval on mugavam, kui kasutame sina- või teie-vormi. Rõhutasin uurimuses osalemise vabatahtlikkust ja teadusliku uurimistöö eetilisi põhimõtteid, et intervjueeritav tunneks ennast kindlalt ja avaks oma kogemust. Küsisin, kas võin intervjuud salvestada ning selgitasin, et kustutan helifaili pärast üleskirjutamist. Intervjuu alguses tutvustasin oma magistr töö teemat, eesmärgi ja selgitasin ka algava intervjuu põhimõtteid. Kui intervjueeritav oli valmis, alustasime intervjuud.

Lähtuvalt magistr töö uurimisküsimusest (Kuidas kogevad karjäärinõustamist Eesti Töötukassa karjäärinõustajad ja kliendid ning milline kogemus see osapooltele on?) koostas intervjuu skeemi ja küsimused, mis olid põhiosas samad nii kliendi kui nõustaja jaoks:

### **Palun rääkige /räägi oma karjäärinõustamise kogemusest.**

- Kirjeldage palun nõustamiskohtumist oma kogemuse kaudu – millisena seda koge(s)i te?

- Mis karjäärinõustamine Teile annab (andis) / kuidas see Teid mõjutab (mõjutas)?
- Mis on Teie arvamuses karjäärinõustamis(kohtumis)e eesmärk?
- Mis / milline on karjäärinõustamine?
- Mis Teile karjäärinõustamise juures meeldib / meeldis?
- Kas kogete / kogesite karjäärinõustamisel takistusi / mis võiks teisiti olla?
- Millisena kogeb nõustamis(kohtumis)t Teie arvates karjäärinõustaja / klient?
- Palun rääkige, mis on / oli veel Teie jaoks nõustamisel oluline.

### **Lisaküsimused nõustajale**

- Kas võtad psühholoogilise nõustaja / psühholoogi rolli, kui klient seda vajab?
- Kuidas saad klientidelt tagasisidet?

Küsimuste koostamisel lähtusin lisaks uurimisküsimusele fenomenograafilise andmekogumise põhimõttest küsida võimalikult avatud küsimusi, et vastajad võiksid ise valida vastuse ulatust, sest ka vastuse viis ja ulatus on oluline info, mis näitab vastaja suhestumist uuritava nähtusega (Marton, 1986, 42, viidanud Bowden, 2000, 9). Seda arvestades moodustasin küsimused, mis aitaks intervjueeritavatel oma karjäärinõustamise kogemust avada.

Igalt intervjueeritavalt küsisin esimese küsimuse, edasi valisin küsimusi intervjuu sisu arvestades (Marton, 1986, 42, viidanud Bowden, 2000, 9). Lähtuvalt vastaja soovist selgitasin ja täpsustasin küsimuste mõtet. Jälgisin, et ma liialt ei sekkuks ja küsisin võimalikult vähe, et lasta intervjueeritaval rääkida oma kogemusest, et avalduks vastaja autentne suhestumine karjäärinõustamise kogemusega (Bowden, 2000, 9). Kui intervjueeritav ei osanud rohkem edasi rääkida, esitasin räägitust lähtuva täpsustust paluva või küsimuste skeemi järgi ettevalmistatud küsimuse, et toetada intervjueeritavat kogemuse avamisel. 10 intervjuu pikkus varieerus 13–65 minutini, keskmine intervjuu pikkus on 49 minutit.

Transkribeerisin ehk kirjutasin intervjuud üles sõna-sõnalt vahemikus 23. märts 2018 kuni 15. veebruar 2019 (100 lk). Eesmärk oli rääkija kõne edasi anda nii täpselt kui võimalik (Laherand, 2008, 280). Flicki järgi (2006, 288, 289, viidanud Laherand, 2008, 281) on mõistlik lähtuda uurimisküsimusest ja transkribeerida nii palju ja nii täpselt nagu nõuab uurimisküsimus. Kodeerisin uuringus osalejad intervjuude tegemise järjekorra alusel: karjäärinõustaja nr 1 ehk N1 kuni karjäärinõustaja nr 5 ehk N5, samamoodi klient nr 1 ehk K1 kuni klient nr 5 ehk K5.

## 2.5 Andmeanalüüs ja andmete analüüsimise meetod

Andmeanalüüs toimus 15.02.2019 – 03.05.2019. Alustasin transkribeeritud teksti üle lugemisest, et mõista karjäärinõustamise kogemust ja märgata selle erinevaid tähendusvarjundeid. Andmete analüüsimiseks kasutan fenomenograafilist analüüsi (Laherand, 2008, 149–159).

Fenomenograafiline uurimus on andmestikupõhine. Inimeste käsitusi ei liigitata mingist teooriast tulenevate oletuste järgi (Huusko & Paloniemi, 2006, 166, viidanud Laherand, 2008, 149). Fenomenograafiline analüüs keskendub intervjueeritava ja uuritava fenomeni vahelisele suhtele, nii nagu see transkriptsioonides avaldub (Walsh, 2000, 20). Uurimuse eesmärk on avastada andmestikust kategooriaid, mitte analüüsida andmestikku ettemääratud liigituse alusel (Francis, 1993, 7, viidanud Walsh, 2000, 20). Kuigi teooriad võivad andmekogumist suunata, toimub teorialoome tegelikult uurimisprotsessi käigus (Huusko & Paloniemi, 2006, 166, viidanud Laherand, 2008, 149).

Fenomenograafilise andmeanalüüsi tulemus on kategooriate süsteem. Kategooriad hõlmavad arusaamade mitmekesisust ja viitavad nähtuse kogemise erinevatele viisidele. Kategooriate erinevus ja nende sisu võrdlemine avaldab nende erinevuste olemuse (Walsh, 2000, 23). Minu magistritöös on uurimisobjekt kogemus karjäärinõustamisest ja eesmärk selgitada, kuidas täiskasvanud nõustamist kogevad. Kuna olulised on kõik erinevad tähenduste, tundmuste ja arusaamade nüansid, mis kogemuse kohta väljendatakse, on fenomenograafilise andmeanalüüsi kasutamine õigustatud.

Andmeanalüüsis järgisin fenomenograafilise analüüsi etappe:

1. Jagasin iga intervjueeritava teksti tähendusüksusteks, märgistades üksused erinevat värvi taustaga, et määrata üksuste piirid.
2. Teises etapis rühmitasin eraldi kõigi 10 intervjuu tähendusüksused sisuliste sarnasuste ja erinevuste alusel kategooriatesse. Võrdlesin korduvalt üle lugedes kategooriate alla kuuluvaid tähendusüksusi, et tagada kategooriate variatiivsus ja selged piirid. Vajadusel muutsin tähendusüksuse kuulumist mingisse kategooriasse, korrigeerisin analüüsi käigus kategooriate pealkirju, liitsin sisult sarnaseid kategooriaid kokku üheks kategooriaks või tegin ühest kategooriast mitu eraldiseisvat.

3. Koondasin kõigi 10 intervjuu kategooriad kokku, sealjuures eraldi karjäärinõustajate 5 intervjuud omavahel ja klientide 5 intervjuud omavahel. Jätkasin kategooriate vaheliste piiride täpsustamist, muutes vajadusel tähendusüksuste kuulumist mingisse kategooriasse. Eesmärk oli tagada kategooriate selged erinevused ja vältida kattumist, samas tuua välja andmestiku kõik variatiivsused. Lõpuks lugesin süvendatult tekkinud kategooriaid ja eraldasin tekstist uurimisküsimusega mitte seotud osad ja kordused. (Huusko ja Paloniemi, 2006, 167–169, viidanud Laherand, 2008, 149–152)

Fenomenograafilise andmeanalüüsi puhul ei lõppe analüüs tekkinud kategooriate esitlemisega. Tähendusüksustest tekkinud kategooriad jaotatakse ka kindlasse süsteemi. Loogiliselt seostatud kategooriate süsteem on “tulemuste ruum”, mis Martoni järgi ongi uuritav fenomen ise ehk millegi avaldumine meie jaoks kõigil erinevatel viisidel, kuidas seda on võimalik kogeda, mõista, tajuda, märgata. (Marton, 2000, 104, 105)

### 3. UURIMISTULEMUSED

Lähtudes uurimisküsimusest (millised on täiskasvanute kogemused karjäärinõustamisest) ja uurimisstrateegiast (fenomenograafiline analüüs) esitan andmeanalüüsi tulemused, eraldi karjäärinõustajate ja klientide kohta. Toon välja moodustunud kategooriad ja alakategooriad, mille jaotumist kummaski valimis näitab tabel 3 ja tabel 4. Kategooriad ja alakategooriad on nimelised, nt kliendist lähtumine, õppimine jt. Kategooria nimi näitab, milliseid tähendusüksusi (kogemuse kirjeldusi) see hõlmab. Magistritöö arutelu osas esitan mõlema valimigrupi kategooriatest tekkinud ühise süsteemi ehk „tulemuste ruumi” (Marton, 2000, 105).

Kodeerisin uuringus osalejad intervjuude tegemise järjekorra alusel: karjäärinõustaja nr 1 ehk N1 kuni karjäärinõustaja nr 4 ehk N4, samamoodi klient nr 1 ehk K1 kuni klient nr 4 ehk K4.

Intervjueeritute tsitaadid esitan kaldkirjas ja teksti olen toimetanud, millega eemaldasin grammatikavead, mittesõnalised üksused ja kordused.

Tsitaatide esitamisel kasutan märke

- .. – vormiline paus, mis ei ole mõttepaus,
- [---] – väljajäetud teksti osa, mis ei vasta uurimisküsimusele või ei ole kooskõlas kategooria teemaga,
- /.../ – arusaamatu sõna,
- joon all – rääkija rõhutatud sõnad,
- /naer/** – rääkija naer, muud mitteverbaalsed väljendused,
- (sulgudes) – minu täpsustused.

#### 3.1 Karjäärinõustajate kogemused nõustamisest

Karjäärinõustamise kogemuses eristus nõustajate valimis kolm peamist kategooriat: kogemus ja kogemine nõustamise protsessis, kogemuse individuaalsed aspektid ja kogemus õppimisest (vt Tabel 3).

Tabel 3. Nõustajate kogemuse kategooriad ja alakategooriad

<b>Kogemus ja kogemine nõustamise protsessis</b>	<b>Kogemuse individuaalsed aspektid</b>	<b>Kogemus õppimisest</b>
Nõustamissuhte loomine, kokkulepped ja eesmärgi selgitamine	Innustus kogemuses	Õppimine enda kogemusest
Kliendist lähtumine	Murekoht kogemuses	Õppimine rasketest kogemustest klientidega
Nõustaja töö piiride tunnetamine		Õppimine kliendi kogemusest
Kuulamine ja õigete küsimuste küsimine		
Eneseanalüüsi toetamine		

### **3.1.1 Kogemus ja kogemine nõustamise protsessis**

Kategooria “kogemus ja kogemine nõustamise protsessis” on nõustajate valimis suurim tulemuste kategooria, mis hõlmab 5 alakategooriat ja enim koode. Kategoorias toon välja kõik erinevad viisid, kuidas karjäärinõustajad enda tööd kogevad ja mõistavad. Alakategooriatena eristus nõustamissuhte loomine, kokkulepped ja eesmärgi selgitamine; kliendist lähtumine; nõustaja töö piiride tunnetamine; kuulamine ja õigete küsimuste küsimine; eneseanalüüsi toetamine.

#### **3.1.1.1 Nõustamissuhte loomine, kokkulepped ja eesmärgi selgitamine**

Tulemustes selgus, et nõustamise alguses võtavad nõustajad aega kliendiga usaldusliku kontakti loomiseks, pingete maandamiseks ja läbirääkimiseks, mis on kliendi ootused (eesmärk) ja milles karjäärinõustamine seisneb. See on vajalik, et nõustamine võiks õnnestuda, et mõlemad osapooled teavad, mis on teise roll nõustamissuhtes, kuhu soovitakse ja on võimalik koostöös jõuda.



Usaldusliku kontakti loomine on oluline, sest sellele on rajatud kogu nõustamissuhe (Patton & McMahon, 2006, 7). Usaldades nõustajat, on klient aktiivsem ja julgeb ennast avada. N2 räägib, kui tähtis on aktsepteerida kliendi lugu ja mõtteid, mis toetab usaldusliku kontakti tekkimist.

*Hästi oluline märksõna on .. karjäärinõustamise puhul ikkagi aktsepteerimine. Et kui inimene .. räägib oma loost siis .. mina ei ole karjäärinõustajana see, kes ütleb, et see on nüüd vale samm või mitte, et .. kui inimene tunnetab ära, et .. tema mõtet ei tehtagi nii maha, siis [---] on näha, et .. usalduslik kontakt on tegelikult juba sellega saavutatud. (N2)*

N5 toob välja, et kui õnnestub luua usaldav kontakt, julgeb klient rääkida sellest, mis teda tegelikult muretsema paneb. Kontakt isaavutamist peab N5 nõustamise peamiseks eesmärgiks, sest alles seejärel saab liikuda edasi nõustamise sisu poole – otsida koos kliendiga lahendusi, toetada tema otsustusprotsessi.

*Tihti peale kontakti saavutamine ongi .. peamine eesmärk karjäärinõustamises – mitte see, et aidata inimest leida lahendust ja otsustada, vaid see, et .. saavutada kontakti ja .. emotsioone vastu, et me saame üksteistest hästi aru; teame, kus me asume, millised on meie raamistikud ja samuti ma olen seesama inimene, kes võib-olla saab aidata. Et inimene julgeks küsida, mis tegelikult paneb teda muretsema. (N5)*

Usalduse tekkimiseks rõhutab N2 vajadust kliendiga kokku leppida, mida saab kliendi kohta teada ainult nõustaja ja mis info edastab nõustaja kliendi töövahenduskonsultandile.

*On hästi oluline algul .. inimesega kokkuleppeid sõlmida, [---] kindlasti selgitan kliendile, miks ma teen nõustamise ajal märkmeid, missugust infot tema ise saab kätte ja näeb ka (töövahendus) konsultant ja mis teemad jäävadki meile omavahel, et on konfidentsiaalne ja ei pea muretsema, et see nüüd läheb kolmandatele .. kõrvadele. (N2)*

Oma kogemuse põhjal möönavad nõustajad (N2 ja N3), et kliendi pingete maandamist ei saa alahinnata. Pinges olles ei saa klient ennast avada, mistõttu tuleb nõustajal alguses vajadusel võtta aega, et aidata kliendil rahu leida.

*Nõustamise protsessis jah see algus on ääretult oluline, et .. inimesel võtta need pinged maha. Nõustamise aeg on küll piiratud, aga .. [---] Mis iganes, kas see ongi siis .. mõni teema, et kuidas ta siia jõudis või .. või tuua klaas vett, kui on näha, et ta on väga ärevil ise [---] ja siis on see nõustamine ka tulemuslikum. (N2)*

*Täna hommikul oligi – klient, kes tuli siia, ta hakkas nutma .. hirmust, [---] Tema arvas, et nüüd on kõik pannakse temal paika, tahab ta või ei taha. (N3)*

*Sellisel juhul on peamine kuulata klienti. Püüda rahustada ja anda vastavad selgitused, mida karjäärinõustamine tähendab. (N3)*

Nõustajate valimis räägiti, et nõustamise protsess on erinev sõltuvalt kliendi motiveeritusest nõustamisele tulles. Kui klient tuleb teadmatuses, mis on karjäärinõustamine, vastupanumeeleolus või ootusteta, on nõustamise alguses vaja tegeleda kliendi teadlikustamise kui ka motiveerimisega, et klient leiaks teema, millega soovib nõustamisel tegeleda (N2, N3). Selles on abiks ka “karjääriratta” mudel (Amundson & Thrift, 2008, 327; Amundson, 2010, 43), mida nõustaja K3 nimetab tasakaalurattaks ja päikseks. Eristus ka seisukoht, et enamikel klientidel on Eesti Töötukassa kontekstis olles teema, mille arutamine nõustajaga on neile kasuks (N2, N5).

*[---] kes tulevad, aga .. tal puudub ettevalmistus sellest teenusest, mis see tähendab. Rääkides, mida karjäärinõustaja neile annab ja mis siin teha saab, siis .. suuremal osal inimestest hakkab mõte liikuma, mis on see teema, mida ta võiks rääkida. (N2)*

*Sa pead kõigepealt hakkama saama selle kliendiga, teda kaasama, kes töötab sulle vahel vastu, välja selgitama põhjenduse, et miks te ei taha koostööd teha, ma tahan teid abistada [---] siis selgitad ära üldse, et mis see endaga kaasa toob, kogu see karjäärinõustamine .. ja kuhu me peaksime jõudma. Kui inimene on sellest aru saanud, siis hakkabki .. huvi ka juba kliendil. (N3)*

*Meil on see tasakaaluratas – et keskel ongi ikkagi tema. Ma ütlen niimoodi, et joonistame nüüd päikse. [---] ühele poole paneb tema oma mõtted .. ja teisele poole panen mina, mida karjäärinõustamine tegelikult tähendab ja siis saavad inimesed aru. (N3)*

*Kui ta on siin töötukassa kontekstis – on mingi küsimus, millest tal on rääkida, millega ma võiksin .. aidata, kas informatsioon või mingisugused ideed ja väljavaated, paneme teda mõtlema, teeme mõned küsimused. Väga harva juhtub, et ma näen inimesel .. mitte midagi ei jäänud külge. (N5)*

Nõustajad kogevad seejuures keerulisena olukorda, kui klient pöördub ilma isikliku motivatsioonita.

*Kõige keerulisemad on .. minu jaoks need olukorrad, kus on nii-öelda külalis-klient, kes tuleb nõustamisele ja kellel puudub eesmärk ja üldse ülevaade sellest teenusest või isegi puuduvad ootused. (N2)*

Nagu eelmisest näitest selgub, räägivad nõustajad ka kliendi tüüpidest ja on kolm võimalikku tüüpi sõltuvalt kliendi motiveeritusest: külaline, kurtja ja sisuline klient, mis lähtub Peacocki teooriast (Peacock 2001, viidanud Amundson, 2010, 41).

*[---] kliendi kolm kategooriat – külaline, kaebleja ja sisuline klient. (N4)*

*Mõned psühholoogi koolid jagavad oma patsiente / kliente kolmeks rühmaks. [---] Kolmas osa ongi kliendid päriselt – inimesed, kes tulevad konkreetse küsimusega või vähemalt ideega, et midagi juba peaks tegema. Ja neid kliente meile tuleb mitte eriti palju. /naeruohe/ See on moment, et kas püüda moodustada hädaldajast klienti või .. anda näiteks endale ja temale ajalist ressursi. (N5)*

Nõustajad teevad klientidel seega vahet nende motiveerituse alusel koostööd teha. Selle järgi on nõustaja jaoks ka erinev kogemus töötavat ja töötut klienti nõustades.

*Kui rääkida vahest, et töötavad või töötud, siis töötavad ju tulevad ise, vabatahtlikult. Töötute puhul on ikkagi seda ka, et konsultant ju suunab. (N1)*

*Töötavad inimesed on enamasti kliendi sahtlis, sest nad tulevad mingisuguse ootuse-vajadusega, kas tal on tõesti vajadus analüüsida enda jaoks mingid asjad läbi või mingisugune info-ootus, aga on mingi selgem ootus. Töötuna arvel olevad isikud .. ma ei oskagi piire tõmmata, et külaline-kaebleja, aga väga paljud jäävad sinna punkti jah. (N4)*

### **3.1.1.2 Kliendist lähtumine**

Karjäärinõustajad kirjeldasid intervjuudes oma kogemusi erinevate klientide nõustamisest. Toodi välja, kuidas kliendi individuaalsuse ja vajaduste järgi valitakse tegevusi, meetodeid ja suhtlemisstiili ning planeeritakse oma aega, et toetada klienti tema soovitud eesmärgini jõudmiseks või probleemide lahendamiseks.

Kolme nõustaja (N2, N4, N5) kogemuses väljendus, et kliendid pöörduvad nõustamisele erinevate ootustega ja nõustaja võtab selle lähtepunktiks, mille järgi nõustamist või ka järeltegevusi kliendiga korraldada. Üks nõustaja nimetas seda ka kliendi vajadusest lähtuva teenuse pakkumiseks (N5).

*Inimeste ootused ongi erinevad ja see on täitsa mõistlik. [---] nõustamise lõpus saab küsida inimese käest, et mis talle tundub, mis võiks olla tema järgmised sammud. Kui inimene ongi segaduses, ikkagi ei tea, mis teha tuleb. – Sel juhul me lepimegi uue aja kokku. Või inimesed, kellel hakkab mõte kohe .. jooksmas ja ta teab väga täpselt, mis ta edasi teeb ja milliste sammudega. Jällegi need sammud võiksid olla .. läbimõeldud pisikesed sammud, mis on jõukohased inimesele, et pärast ei oleks .. pettumust. (N2)*

*No lähtuvalt ikkagi sellest, et mis see tema ootus on et, kui tal on mingisugune konkreetne .. ootus ehk et selline nõustamise eesmärk sealt neil selgub. No siis on minu asi .. püüda ka valida meetodid, et me siis liiguksime selle suunas. (N4)*

*Ühe inimese jaoks see (karjäärinõustamine) on võimaluste nägemine, avardamine. Teiste inimeste jaoks see on .. võimalus olla kuulatud ja siis lahti saada ühest ideest ja selle asemele temale tuleb teine idee ja mind võib mitte olla kõrval, et ta saab väga ilusti sellega edasi hakkama. Kolmanda jaoks see on informatsiooni jagamine ja .. motivatsiooni tõstmine, eneseanalüüs, enesehinnangu tõstmine. Individuaalne. Minu pakun teenust. Siin on kõik ühe teenuse küljed. (N5)*

Tulemustest selgus, et nõustajate valimis kasutatakse erinevaid nõustamismeetodeid ning meetodi valimine sõltub nii nõustaja eelistustest kui kliendi individuaalsusest.

*Nõustamisel kasutan töölehti üliharva, meeldib kasutada just intervjuerimistehnikaid. Kasutan päris palju metafoore, et on metafoorkaardid või ka kõnekäänud ja huvitav, et erinevale vanusegrupile, erinevast soost inimestele metafoor on väga hea abivahend inimese .. rääkima panemiseks, inimene ise hakkab mõtlema hoopis .. laiemalt iseendale. Töös kasutame ka teste. (N2)*

*Kasutan üsna palju visualiseerimist, .. me joonistamegi kas erinevad teeharud ja mõtleme läbi.. Seda jällegi tunnetab ära, missugusele kliendile sobib visualiseerimine ja kellele mitte. See on ikka tunnetamise ja katsetamise küsimus, et mis saab ja võib teinekord ka täiesti mitte tõhus olla mõne meetodi kasutamine. (N2)*

*Kasutan individuaalsel nõustamisel töölehti ja vajaduse korral ka isiksuse väärtuste kaarte, mis annab väga hea tulemuse. (N3)*

*Eriti kui inimene ei teagi, ta ütleb, et: "Pange teie mulle paika." Ma ei saa kellegi eest otsustada. Ja siis olemegi .. selle päiksekiire teinud. (N3)*

*Meie aitame laiendada tema vaatevälja [---] see on nii pikk-pikk jutt .. nagu päikeseskeem, kus on hästi palju kiirekesi. Iga kiire otsa kirjutad, mis on tema soovid, mida ta tahab, kuidas on tema nägemus, kuidas mina näen seda klienti kõrvalt. (N3)*

Andmeanalüüsis selgus, et nõustaja valib kliendi järgi ka oma suhtlemisviisi – olenevalt kliendi taustast kui ka temperamendi tüübist.

*Kliendid on ju erineva hariduse ja võimekuse taustaga. Mõnega peadki väga lihtsalt rääkima, kes on vaimse võimekuse pealt väga ... lihtsad, aga nad on jälle siirad. (N1)*

*Erineva temperamendiga inimesed reageerivad ka erineval moel ja kehakeel peaks olema hästi .. tajutud. (N5)*

*Kui me istume mõlemad niimoodi /norgus/ – tema on selline .. ja mina olen selline – kuhu me jõuame? /naer/ [---] nende rollide jagamine, kes räägib, kes kuulab, et inimene ikkagi .. saaks vastuse oma küsimusele enda sees. (N5)*

Tulemustest selgus ka, et mõnikord on kliendi elus olukord, mis nõuab karjäärinõustajalt nõustamisprotsessi õnnestumiseks tavapärasest suuremat panust. Kliendid, kes on kaua olnud töötud, vajavad rohkem kui ühte nõustamiskohtumist.

*Kiireid lahendusi alati ei saa, kui keegi on olnud 10 aastat .. tööturult kõrval, siis see ei ole lahendatav .. ühe nõustamiskorraga või lühikese perioodiga. Mida on kujundatud pikka aega, ei saa ka muutused olla väga kiired. (N4)*

*Kui inimene on pikalt olnud töötu ja ta töötab sulle vastu, siis ma püüan, et ma kohtun temaga 2–3 korda. Selle esimese korraga lihtsalt ei jõua selleni, et hakata temaga panema paika, kus valdkonnas ta kõigepealt saaks töötada, [---] See on väga .. laiapõhjaline töö, mispärast ta ongi hästi huvitav töö. (N3)*

Sellest näitest selgub, et pikaajalise kliendi nõustamine võib olla nõustaja jaoks ka huvitav väljakutse.

Intervjuudest tuli välja ka nõustajate kogemus vähenenud töövõimega inimeste nõustamisel, mida kogetakse raskena. Kui inimene on võib olla tervise tõttu mitu aastakümnet tööturult eemal olnud, võib ta olla tööle või õpingutele naasmise suhtes väga negatiivselt meelestatud. Nõustaja peab olema valmis klienti sel juhul põhjalikult motiveerima ja toetama eneseanalüüsi, et klient hakkaks mõtlema teistele võimalustele peale koduse elu.

*Aastatega on töö läinud mõnes mõttes raskemaks, sest seoses töövõime reformiga on mitmeid inimesi, kes on tööturult eemal olnud aastakümneid ja karjäär kui selline teema pole nende ellu väga pikalt kuulunud ja nende inimestega tuleb .. väga-väga põhjalikku tööd teha, et neid julgustada, innustada, analüüsida erinevaid võimalusi. Kui nad on ikkagi jätkuvalt omas .. turvatunde tsoonis kinni [---] panna mõtlema teda ka teistele võimalustele, kui ainult kodus olemisele. (N2)*

Intervjuude analüüsil selgus, et karjäärinõustaja jaoks on klient kõige tähtsam, mille järgi ta korraldab oma koostööd ka kolleegidega. Nõustamise kogemust kirjeldades rääkisid nõustajad oma töö eripärast Eesti Töötukassas: registreeritud klient pole ainuke osapool, kes nõustamise tulemustest teada saab ja huvitub. Kliendi (töövahendus)konsultant on sageli ise kliendi suunanud nõustamisele ja pärast nõustamist loeb igal juhul karjäärinõustaja kirjutatud nõustamise kokkuvõtet. Klienti nõustamisele suunates on töövahenduskonsultandil mõnikord ka teatud soov nõustamise tulemuse osas, näiteks kliendi koolitusvajaduse kindlaks tegemine. Nõustajad

arvestavad kliendiga kohtudes aga ennekõike kliendi vajadusi, mis võivad minna ka vastuollu konsultandi soovidega.

*Ma arvestan küll selle konsultandi suunamise põhjusega. [---] vägisi ma ka jälle ei tee seda, ei sunni. Siis annadki konsultandile selle tagasiside.. [---] See peab nagu inimese seest ikkagi tulema. Kui me sunnime neid midagi tegema, kuskil teenustel osalema, aga see ei ole ta vaba tahe, siis ta ei võta külge, siis see ei aita teda edasi, sellel pole tulemust. (N1)*

*Töötukassa karjäärinõustajana pean mina arvestama .. missuguse nii-öelda tellimuse on mulle andnud konsultant, kes on kliendi minu juurde saatnud ja samas .. mul on inimene siiski kõige olulisem. (N2)*

*Töövahenduskonsultant, kes on inimese peamine kontaktisik töötukassas paneb tavaliselt informatsiooni, mida ta ootab karjäärinõustajalt kui kolleegilt selleks, et edasi liikuda kliendiga. Kui tuleb inimene, siis meie ülesanne on ikkagi toetada inimest – lähtuvalt karjäärinõustajate eetikakoodeksist – ja lähtume sellest, mis on inimese huvi, mitte organisatsiooni huvidest, kus me töötame. (N5)*

Intervjuudest selgus, et nõustajate valimis (N1 ja N5) peetakse oluliseks kliendi kohtlemist samamoodi, nagu soovitakse olla koheldud ise. Ilmnes empaatiline hoiak ja soov tugevdada kliendi eneseväärtuse tunnet, enesekindlust.

*Aga oma tööd ma katsun alati nii teha, et ma ei solvaks kedagi, et kellelgi ei oleks minu seltsis ebamugav või et ma kuidagi alandaksin kedagi.[---] Võib-olla mul on ühel hetkel selle inimese abi vaja iseendal. [---] Minu jaoks on kõik, kes uksest sisse astuvad VIP-kliendid, isegi kui on sealt.. sotsiaalmajast, aga mina leian tema positiivsed küljed. [---] keskendun sellele, mis on see tema oskuste baas täna, kuhu ta võiks minna, mida ta võiks teha või siis lihtsalt tunnustan mingite väga lihtsate asjade eest ja julgustan ja motiveerin. (N1)*

*Kui ma satun samasse olukorda, [---] mina kui täiskasvanud inimene, oma kogemustega, oma elustiiliga, spetsialist – kuidas ma tahan, et minuga .. suheldakse. – Niimoodi ma käitun teiste inimestega, ausalt, austavalt. Inimesed tihtipeale on väga .. haavatud sellest, et nad ei ole enam spetsialist. [---] Te olete spetsialist, teist tuleb .. järgmine spetsialist; praegu on selline koht. – Mis me saame teha, et .. seda perioodi teha lühemaks ja kuidas abi pakkuda. Kõik on inimesed. (N5)*

Üks nõustaja (N5) tõi eraldi esile, kui tähtis on säilitada inimlikkus ja austus, kohelda klienti kui ainukordset indiviidi ja mitte kui järjekordset klienti.

*Ei tohi kaotada inimlikku momenti. Et inimene tuleb inimesena, jääb inimesena ja ma loodan, et ta võtabki kaasa seda, et teda võetakse inimesena, teda austatakse inimesena. Mitte klient ja number .. ja kliendinumber .., vaid see, kes ta on oma*

*kogemustega ja situatsioonidega, sellega, mis ta on teinud elus, mida ei ole teinud ja nii edasi. (N5)*

Nõustaja kogemuse analüüsimisel tuli välja ka valmisolek toetada klienti kogu tema elutervikut hõlmavate küsimuste lahendamisel (N2). Selle taga on konstruktivismile omane holistiline põhimõte, et karjäär on tervik ja enne kui saab töö ja õppimise peale mõelda, tuleb võib-olla lahendada olukord(i) isiklikus elus, tervisega seonduvalt, nagu on viidanud ka Betz & Corning (1993), Amundson (2006, 2010), Nathan & Hill (2006) ja Patton & McMahon (2014).

*Karjäär on tegelikult üks tervik, mida ma ütlen ka inimestele – karjäär ei ole ainult töö ja õppimine, vaid rahulolu enda .. elukeskkonnaga, tervisega, vaba aja tegevustega,.. üks nii-öelda ratas, mida me oma töös ka kasutame, et karjäär koosneb erinevatest sektoritest. Tegelikuses võib probleem olla hoopiski kusagil mujal [---] kuulata ära, .. kus on see kõige suurem murekoht inimesel ja leida, kuidas saab sealt teda toetada ja millal võiks tulla karjääri planeerimine tegevusplaani sisse. (N2)*

### **3.1.1.3 Nõustaja töö piiride tunnetamine**

Tulemustes eristus eraldi alakategooriana oma töö piiride tunnetamine – ilmned teemad, millega karjäärinõustajad ei ole valmis tegelema, sest see ei kuulu nende pädevusse. Psühholoogilised probleemid oli üks teema, millega tegelemise kõik nõustajad enda jaoks välistavad. Sel juhul kuulatakse klient ära ja soovitatakse pöörduda psühholoogi poole, mida Eesti Töötukassa registreeritud klientidele ühe teenusena pakub.

*Kui ma saan aru, et see on pigem psühholoogiline probleem, siis [---] ma võin inimese ära kuulata, aga tegelikult minu pädevus siin lõppeb, ma ei ole psühholoog [---] siis saan talle lihtsalt soovitada, et võiks otsida spetsialisti abi, et mina teda siinkohal rohkem aidata ei saa. Enne ta peab need probleemid ära lahendama ja siis saab tulla tagasi minu juurde ja me saame hakata mõtlema selle töö peale. (N1)*

*Psühholoogilise nõustaja rolli ma kindlasti ei võta [---] saame julgustada teda, et ta räägiks oma konsultandile ja saaks psühholoogilist nõustamist. [---] ja lepime kokku, et mis võiks meie järgmise kohtumise teema olla ee, mis ikkagi puudutab karjääri. (N2)*

*Temaga ei saagi praegu midagi teha enne, kui ta käib psühholoogi juures ära [---] ja alles siis hakkab selle inimesega selgitama välja, et mida ja kuhu suunas ta tahab liikuda tööturul. Aga põhimõtteliselt mina ma ei ole omale seda voli võtnud ja ma ei taha pahanudusi ja see ei ole meie teema. (N3)*

*Minu meelest on hästi oluline ka tunda neid .. piire, kust tuleks soovitada minna näiteks teise spetsialisti juurde. Meil on psühholoogilise nõustamise teenus ka täitsa olemas [---] et mis ta arvab selle kasutamisest. Ja ütlen, et ei pea praegu otsustama, et*

*võtke see teadmiseks lihtsalt endale ja mõelge, kas teil oleks vaja, siis te saate seda kasutada. (N4)*

*Kui depressioon on teravas faasis [---] Mis on kõige õigem, mida saab teha? – Mitte midagi – see ei ole meie töö. Mängida psühholoogi siin ei ole mingit mõtet. Küsida, vaadata, olla kõrval. Võib öelda, et selline lahendus on olemas – kas ta võtab seda vastu, ei tea. Seda ma ei saa .. pressida peale. /naer/ (N5)*

Andmestikust tuli välja ka teisi kliendi olukordi, millega tegelemise nõustajad välistavad. Kui kliendil ei ole eluaset, on enne karjääri planeerimist vaja esmased probleemid lahendada.

*Teinekord võib olla meil olukordi, kus inimesel on põhivajadused katmata ja tal pole võib-olla elukohtagi ja sel hetkel teda karjäär kui teema tegelikult ju ei kõneta. (N2)*

Võlaprobleemide jaoks on Eesti Töötukassal võlanõustaja, kelle juurde karjäärinõustaja saab kliendi vajadusel suunata, välistades nende teemade süvitsi käsitlemist kliendiga.

*Ka võlaprobleemid tulevad karjäärinõustamisel välja, mis karjääri planeerimisel on väga oluline takistus inimesele ja siis saab suunata .. vastava spetsialisti poole, kus ta saab [---] võimalusi näha. (N2)*

#### **3.1.1.4 Kuulamine ja õigete küsimuste küsimine**

Selle alakategooria alla koondusid nõustajate kogemused kliendi kuulamisest või nõustamisest sellisel moel, et klient avanes ja rääkis enda loo või arutles teemadel, mis aitas oluliselt kliendil mõista iseennast või oma valikuvõimalusi karjääri planeerimiseks.

*Noh, üsna tihti on neid juhtumeid, kus inimene ütleb, et: “Tegelikult ma isegi ei tea, miks ma tulin. Mul oli vaja kellegagi rääkida.” [---] Ma tahtsin täiesti nagu võõra inimesega arutada, et kas üldsegi oleks mõeldav, et kas ma võiksin niimoodi üldse teha.” Ja enamasti ta ise räägib. Sa veel täpsustad, peegeldad. Küsid veel avatud küsimusi juurde ja ta põhimõtteliselt räägib iseendaga, oma mõtteid valjusti. (N1)*

Oluline on panna inimene rääkima õigete ja võimalikult väheste küsimuste abil.

*Läbi kogemuste olen ma saanud aru, kui oluline on tegelikult .. inimest rääkima panna. Õigeid küsimusi esitada ja võimalikult vähe küsimusi tegelikult esitada. (N2)*

Teatud nõustamismeetodid toetavad oluliselt kliendi avatuks muutumist ja mõttetööd. Tänu sellele klient räägib endast ja oma plaanidest ning nõustaja saab olla abiks kliendi sammude planeerimisel, mis viivad soovitud eesmärgi teostumiseni.



*Läbi rääkimise, läbi erinevate meetodite, .. minu lemmikud on kas metafoorid või visualiseerimine, et kui tal tekib endal mingi pilt ette, siis .. nad muutuvadki nii avatuks ja mõte hakkab inimesel nii hästi liikuma, et .. seal ei peagi siis rohkem. – Kuulad inimest ja aitad lihtsalt mõelda. (N2)*

Klienti tähelepanelikult kuulates võib selguda tema jutust vihjeid probleemi põhjusele. Teades põhjust, on probleemi lahendamiseks algus tehtud.

*Hästi palju on .. jõustamist ja kuulamist. Teinekord võib inimese jutust tulla iva välja, mis võibki olla põhitakistus, miks tal ei lähe. Näiteks võib tullagi välja, et koolis on olnud õppekava tema jaoks liiga raske, tal on olnud ebaedu ja igasuguse õppimise ees hirm ja ebakindlus. (N2)*

Kui küsida kliendilt, mis tegevused talle meeldivad (sh eelmises ametis või õpingutel), läheb klient elama ja on valmis rääkima tõenäolisemalt ka oma tegelikest soovidest. Nõustajatöö eeldab nõustajalt paindlikku suhtlemisvõimet ja loomingulisust, et leida iga kliendi puhul see, mis teda aktiivselt kaasaks, paneks oma lugu rääkima ja kaasa mõtlema.

*Kas nendest ametitest, kus te olete enne töötanud või ettevõtted – mis teile selle ameti juures meeldis seal, selle kutse juures? Ja siis inimene läheb lahti. [---] räägib nii põhjalikult selle töö ära, et sa näed, et see talle tõesti sobib – inimene läheb elama. [---] Selleks meil peab olema ka sellist loomingulist poolt hästi palju ja head suhtlemist, et jõuda selle inimeseni, et ta hakkaks elama, ise ka rääkima ja kaasa mõtlema. – Et see on meie töö juures hästi oluline minu meelest. (N3)*

### **3.1.1.5 Eneseanalüüsi toetamine**

Intervjuudest tuli välja, et on mitmeid tegevusi, kuidas nõustaja toetab kliendi eneseanalüüsi ehk iseloomu, võimete, oskuste ja tegutsemise põhjuste välja toomist. Kui inimene saab endast teadlikumaks, on tal võimalik karjääri planeerides teha ka iseendaga kooskõllalisem valik. Andmeanalüüsist selgus, et nõustajate kogemuses on eneseanalüüsi toetamisel kaks poolt – nõustaja tegevused, mis julgustavad ja aitavad kliendil leida enda ressursse ja tegevused, millega nõustaja osutab läbimõtlemit või edasi arendamist vajavatele aspektidele ja teemadele.

Üks nõustaja (N1) rääkis kliendi oskuste kaardistamisest. On oluline, et klient teaks oma oskusi, see annab enesekindlust ja julgust proovida uusi tegevusi ja teha ka ametialaselt valikuid, mis on rohkem seotud iseenda ja oma huvidega.

*Sa aitad tal oma oskusi kaardistada. Tihtipeale ta ütlebki, et ma ei oska ju mitte midagi. Ma olen terve elu seda tööd teinud. [---] tegelikult on päris palju oskusi peidus, kui rääkida varasematest töökogemustest ja ka elukogemusest, on ka mingid situatsioonid, millest ta midagi õppinud on, kust ta midagi saanud on, mingi kogemuse. Ja siis saab aru, et näe, ma pole selle peale tulnudki, et see võiks ka olla oskus ja et seda saaks ka kuskil rakendada. (N1)*

Üks uurimuses osalenud nõustaja (N4) toob välja, et nõustaja ei saa soovitada ega kliendi eest otsustada, kuid on võimalik tõsta kliendi motivatsiooni, mõeldes koos varasematele kordaminekutele. Avaldus lahendust loova karjäärinõustamise põhimõtte otsida otsida kliendi kogemustest õnnestumisi ning rõhutada selleni viinud võimeid ja oskusi, et tugevdada enesekindlust ja leida lahendus (Miller, 2006).

*Mina proovin .. kasutada lahendusele suunatud mõtteviisi. Mina ei saagi anda talle .. soovitusi oma elu muutmiseks, ma ei saa teha tema eest otsuseid. Aga proovida läbi positiivsuse prisma arutada, et mis tal siis varem on hästi olnud või proovida motivatsiooni tõsta. (N4)*

Intervjueritav N5 räägib, kuidas täiskasvanud nagu lapsedki vajavad tunnustamist ja kinnitust, et nad on tublid. Selles aitab neil veenduda läbimõtlemine, mis on varem hästi läinud ja mis neil kordadel toetas toimetulekut, mida osatakse teha väga hästi, mis aitab ka uutes olukordades.

*Tihtipeale on vaja nii lapsele kui ka täiskasvanule näidata tema tugevusi ja öelda – sa oled tubli! Sa oled tugev, sa saad hakkama, kõik läheb ju hästi.[---] Ja siis kõik need vahendid, et kus sa oled tubli – mis sind aitab, kui sa töötasid seal-seal-seal, mis sind toetab, kui sa lähed järgmisse kohta, mis sa oskad teha väga hästi. Enesekindlustusega, motiveerimisega, eneseuskuga seotud asjad. (N5)*

Eneseanalüüs aitab leida ka neid isikuomadusi või aspekte oma plaanides, mida on vaja edasi arendada või muuta. Ühe nõustaja (N2) intervjuus eristus tõdemus, et inimene hakkab tegutsema ainult seesmise motivatsiooni ajal, mille puudumisel ei aita nõustaja väline motiveerimine, vaid koos mõtlemine, millest motivatsioonipuudus on tingitud, mis inimest motiveerib ja millise tulemuse annab, kui ta midagi ei tee.

*[---] mitte et mina ütlen, kui sa seda ei tee, siis seda sa ei saa – see ei pane inimesi kuhugi poole liikuma. Ta peab iseendas selle motivatsiooni üles leidma ja kogemused näitavad, et kui tal on piisavalt motiveeritust mingi samm astuda, siis inimesed hakkavad liikuma selles suunas. Kui tal motivatsiooni ei ole, siis tulebki leida, et miks ei ole ja millest see on tingitud, mis teda motiveerib. [---] millest ta on unistanud või missuguseid nii-öelda võimalusi ta oma elus ikkagi veel näeb ja kuhu poole ta siis võiks astuda või et mis tema nägemus on. (N2)*

Intervjuudest selgus, et tuleb ette ka seda, kui kliendil on ideid, mida ta ei ole läbi mõelnud, kuid soovib hakata ellu viima, misjuhul nõustaja roll on aidata neid analüüsida. Mõnikord ei olda teadlik nõudmistest, mis mingil ametialal töötaja oskustele on seatud. Sel juhul võib juhtuda, et klient ei hinda iseenda võimalusi soovitud ametikohale tööle asuda adekvaatselt. Sellisel juhul räägib nõustaja läbi need tööülesanded, millega kliendi soovitud ametis peab toime tulema, mis võib aidata kliendil mõista enda arenguvajadusi. Seesugune kogemus väljendus kahe nõustaja intervjuust (N1 ja N2).

*Enamasti nad on ju hästi ebaadekvaatse enesehinnanguga. Nad arvavad ju, et nad suudavad rohkem tegelikult, kui on võimelised. Ise arvavad, et nad võiks ükskõik kuhu minna, [---] Aga siis, kui räägid, sellest – et mis see amet endast kujutab, millised võiks olla tööülesanded. [---] siis saavad nagu pigem läbi selle aru. (N1)*

*On olukordi, kus inimesel on sellel eluhetkel tema jaoks natuke liiga kõrge eesmärk püstitatud, et on põhiharidusega, aga tahab saada tippspetsialistiks. [---] me saame vaadata, et kus on ta täna oma teadmiste ja kogemustega ja missugust pädevust eeldab see amet, kuhu ta unistab tööle saada [---] kui inimene ise hakkab läbi mõtlema, [---] siis tegelikult jõuab ise sellele otsusele, et ma pean kooli ära lõpetama või mingit keelt juurde õppima. (N2)*

Mõnel juhul on klient lahenduse enda jaoks valinud või otsuse mingi plaan ellu viia teinud, kuid nõustaja märkab, et sellest rääkides ei oska klient põhjendada, miks see talle sobib. Eesti Töötukassa pakub registreeritud klientidele erinevaid tasuta koolitusi ja teisi teenuseid, mis tööle asumist toetavad. Näiteks koolitusele saamiseks on vaja selgitada, kas kliendil on eeldusi ja motivatsiooni valitud koolituserialal ka tööle asuda. Kui tundub, et klient ei ole läbi mõelnud, mis valikuid veel on ja kas tema tehtud (nt koolituse) valik toetab just teda kõige rohkem, on nõustaja roll suunata klienti mõtlema rohkem oma valiku aspektidele ja kaaluma erinevaid võimalusi.

*Teinekord on isegi kinnisidee ja ta otsib vastuseid, et kuidas see jääks sedasi kõlrama, et ta ikka selle asja saaks. Mitte ei lase ennast vabaks et analüüsiks seda, kas tegelikult ka see võiks .. talle sobida ja nõnda minna. [---] mitte kuidagi vastupanu*

*temale osutada, vaid [---] koolituse puhul et – kui ta seal siis ära käiks, et kuidas võiks asjad edasi minna või mis see .. töö ikkagi nagu tähendab endast. (N4)*

Ühe nõustaja kogemuses (N5) eristus kliendi eneseanalüüsi toetamine kui isiksusliku arenguvõimaluse pakkumine. Nõustaja tõi esile, et aitab kliendil uurida enda isiksuse arenguvajadusi kui ka võimalust tegutseda, et mingit omadust muuta.

*Soovitusi anda me ei saa, me saame rääkida erinevad lood – mõned inimesed käituvad niimoodi – kas nad saavad tulemust, mis nad saavad, mõned käituvad teisiti, ühele sobib see, ühele sobib teine. – “Oi!! Mina olengi see sama teine!” “Jah? Aga sellel teisel tihtipeale on selline omadus, et ta ei tee asjad lõpuni, kui ta tegeleb sellega. Kas see segab või ei sega teid? Kas te tahate sellega tegeleda või mitte?” /naer/ (N5)*

### **3.1.2 Kogemuse individuaalsed aspektid**

Karjäärinõustajate valimis räägiti ka sellest, mis nõustamise kogemus isiklikult pakub ja toodi välja nõustamistöö innustavad ja murettekitavad aspektid. Kogemuse individuaalsed aspektid avavad nõustajate isiklikku seost karjäärinõustamisega, kategooriatena eristusid innustuse kogemine ja probleemide kogemine.

#### **3.1.2.1 Innustuse kogemine**

Karjäärinõustajad rääkisid ka põhjustest, miks nad enda tööd teevad ja sellele südamega pühenduvad. Suurima innustuse annab teadasaamine, et kliendil läks korda asuda tegutsema soovitud valdkonnas. See paneb nõustajat hommikul tööle minema (N1), annab jõudu ja põhjust juurde enda töö tegemiseks (N2), on väga suur tunnustus (N3) ja kinnitus nõustajale, et tema töö oli hästi tehtud (N5). Sellist infot saavad nõustajad tagasiside kaudu, mille klient saadab isiklikult e-posti teel või kirjutab töövahenduskonsultant Eesti Töötukassa infosüsteemi kliendi räägitu põhjal. Siit ilmneb, et tagasiside on karjäärinõustajale äärmiselt oluline, et leida jõudu, innustust ja põhjust enda tööd teha.

*Siis kui ma vahest saan postkasti meili, et tegin seda, läksin sinna, aitäh, et julgustasid ja toetasid. – See ongi see, mille pärast siis tasub jälle hommikul üles tõusta ja tööle minna. (N1)*

*Kõige parema kogemuse või kogemise saan ma siis, kui inimene saabki oma soovitud raja peale. [---] need on sellised head kogemised ja kogemused .., mis annavad seda .. jõudu juurde. [---] – tänu millele ma seda tööd ka teen /naeruohe/. (N2)*

*Tihti peale on, kus klient saadab kirja ütleb, et sai väga head mõtted [---] et ma hakkasin selles valdkonnas nüüd tegutsema. See on väga suur tunnustus. (N3)*

*[---] klientide positiivne tagasiside [---] et nemad on rahul, mina ise näen, et .. see oli just .. hästi tehtud, kas reeglite järgi või vastupidi, aga – kuskile me jõudsime. Ja konsultantide ja kolleegide tagasiside ka – et on väga tore, et ta käis ja nüüd ta hakkas seda-seda-seda tegema. (N5)*

Selgus ka, et karjäärinõustajad väärtustavad enda tööd kõrgelt ja klientide arengu toetamine on nende jaoks eneseteostus. Väljendati kõrget meeldivust enda töö suhtes ja toodi välja, et meeldib võimalus oma töö kaudu inimestega tegeleda (N1, N3, N4) ja inimestele kasulik olla (N3) nende enesearengut (N4) ja enesekindlust toetades (N5).

*[---] ma saan ikkagi tegeleda inimestega, siis sa oled sellest kõigest üle. (N1)*

*Minule isiklikult meeldib selle karjäärinõustamise juures .. suhtlemine ja .. analüüsimine ja loogiline mõtlemine ja kliendist aru saamine. (N3)*

*Ta annab mulle hea tunde, et kui ma olen saanud inimest aidata. Talle alati ei saa olema tulemust, aga kui inimene läheb uksest välja, ütleb: “Aitäh!” siis mul on hea tunne, et ta on midagigi saanud. (N3)*

*Miks ta mulle midagi annab? – [---] mulle meeldib inimestega .. töötada, mul meeldib tunnetada, et ma saan .. abistada .. enesearengu teemad [---] et midagi muutuks inimese jaoks paremaks, midagi läheks selgemaks. /naer/ (N4)*

*Olla kasulik teistele vist. See, et ma tean, et kõik saab korda ja nendel läheb hästi. Ma usun sellesse ja kui nad saavad sellest natuke usku enda sisse, siis jälle – minu funktsioon on teostunud. (N5)*

Kaks nõustajat (N4 ja N5) tõid välja, et oma töös innustab neid võimalus ise areneda.

*See töö arendab mind väga palju. (N1)*

*Ma tahan, et oleks ikkagi ärevust ja põnevust ja just see, et ma saan ise areneda. Õnneks ka organisatsioon mind väga palju ju arendab, et õppida igasuguseid erinevaid meetodeid ja saada tööalast ja erialast koolitust. (N1)*

*[---] enda arenguks on ka seal nagu ruumi ja põhjust kogu aeg. (N4)*

### **3.1.2.2 Probleemide kogemine**

Nõustajad rääkisid ka sellest, mis neid enda töö juures häirib ja mida ei saa muuta. Oma töös kogevad nõustajad probleemina organisatsiooni süsteemi (N1), suurt kliendiarvu, mis väsitab (N2)

või jätab üheks kohtumiseks liiga vähe aega (N5) ja nõuet koostada nõustamiskohtumisest põhjalik kokkuvõte (N3).

*Süsteem on küll see, mis mind aeg-ajalt lihtsalt häirib. Seda ei saa muuta ju. [---] See ei puutu nagu klienti ja lihtsalt ma püüan ennast sinna süsteemi niimoodi sobitada, et see oleks mulle sobiv. (N1)*

*Kõige suurem murekoht on kliendi arvus, keda peaks kuu jooksul ära teenindama. Minul on 90 klienti [---] see inimlikult väsitab lihtsalt ära, et see koormus on nagu suur. (N2)*

*Mind häirib, et ma ei saa nii palju pühenduda kliendile, kui sellele, et ma pean tegema igavesti pikad kokkuvõtted. [---] Ma armastan oma tööd, aga ma tunnen, et ma ei suuda anda klientidele sed, mida ma tahan ja ka klient ei saa minu käest seda, mille ootustega tema tuli, sest ma istun arvutis hoopis. (N3)*

*Mõned inimesed tahavad rääkida väga pikalt ja põhjalikult .. ja mõned jutud ei saagi peatada .. just minuti pealt. Inimene peaks lõpetama oma idee. Aga selleks vajatakse mitte 45 minutit, vaid tund ja 15, midagi sinna. (N5)*

### 3.1.3 Kogemus õppimisest

Karjäärinõustamine on nõustaja jaoks kogemus õppimisest, mis on teine peamine kategooria. Andmeanalüüsis eristus alakategooriatena kolm peamist õppimiskogemuse allikat, mille järgi eristusid alakategooriad: õppimine enda kogemusest nõustajana, rasketest kogemustest klientidega ja õppimine kliendi kogemusest.

#### 3.1.3.1 Õppimine enda kogemusest

Enda kogemusest õppimine tähendas ühe nõustaja (N1) jaoks, et läbi kogemuse oli tekkinud vilumus, kuidas nõustamiskohtumist korraldada ja oma aega planeerida.

*Ma mäletan, kui ma alustasin karjäärinõustajana. [---] Siis ma tegin endale kava, kuidas ma alustan, mida ma räägin. Panin kõik protsessid enda jaoks kirja. Täna mul enam seda kava vaja ei lähe **/naer/**. (N1)*

*Meil on kalendris pandud tund ja tund ja veerand. (aeg kohtuda kliendiga ja teha kirjalik kokkuvõte) Sellest ajast sa pead kinni pidama. Alguses tunduski, et kõike oli nii palju **/naer/** aga täna enam seda.. probleemi ei ole, et ei oskaks oma aega planeerida. (N1)*

Tulemustes selgus, et nõustamise kogemus on samale nõustajale (N1) õpetanud ka sallivust ja tulema toime kõikide inimestega olenemata nende taustast.

*Kui ma tulin töötukassasse tööle, siis ma sain aru, et ma olen küll tolerantne, aga sinna on ikkagi väga pikk tee. See töö on mind kasvatanud hakkama saama kõikide inimestega, erinevate inimestega. Vahet ei ole, mis soost, mis haridustasemega, mis kultuuriruumist ta tuleb. Seda ei saa nagu kuskil mujal, kui meil töötades. (N1)*

Nõustamise kogemuse kaudu on õpitud ka kannatlikkust (N5) endast erinevate inimeste valikutest aktsepteerimisel.

*Õpetab kannatlikkust, et kõik me oleme erinevad – seda kõik teavad teoorias, aga kui sa näed seda iga päev. [---] ja kui sa täpselt tead, et sellises olukorras on vaja teha nii – kohe saab tulemust, kõik läheb nii, nagu vaja. – Ta ei tee. Ta on selline, mina olen teine. (N5)*

Üks nõustaja (N2) tõi välja enda arusaama, et karjäärinõustamises ei ole kunagi võimalik saavutada professionaalset taset, sest iga kohtumine kliendiga annab uusi kogemusi ja töö eeldab pidevat enesetäiendamist, et vallata infot erinevate valdkondade kohta kui ka tulla toime oma emotsioonide juhtimisega.

*Läbi oma kogemuste olen ma aru saanud, et karjäärinõustamist ei saa mitte kunagi minu silmis.. nii selgeks, et võiks öelda, ma olen täielik professionaal selles valdkonnas. Sest inimesed õpetavad karjäärinõustajat ja karjäärinõustaja töö eeldab kogu aeg ennast kurssi viia erinevate valdkondadega ja ka oma emotsioonidega toimetulekut. Iga kohtumine annab ka uusi kogemusi juurde. (N2)*

Andmeanalüüsis selgus, et üks nõustaja (N3) kogeb tööd vähenenud töövõimega inimestega õppimise ja väljakutsena, sest on vajadus tunda kliendi tervisega seotud eripärasid ja vajadusi.

*Tegelikult .. mulle meeldib, et tuli nüüd .. see .. töövõime reform, see on nende vähenenud töövõimega inimestele ja et need puudega inimesed on meil arvel, sest alati on mida õppida. [---] – see on mulle uus väljakutse, täiesti uus. Me saime väga palju .. koolitusi. (N3)*

*[---] kas seljaga probleemid, südamega või on tal jalgadega ortoos. [---] aspergerid või .. autistid, [---] kes võivad ka meil arvel olla. (N3)*

Kaks nõustajat (N4 ja N5) rääkisid, et nõustamistöö mõjul on paranenud nende võime tajuda inimese loomust. N5 seostas selle võime olemasolu töö kvaliteediga – mida parem on inimesetaju seda paremini teeb nõustaja oma tööd.

*Ma puutun kokku niivõrd paljude inimestega, et ma arvan .. inimeste tajumine on .. paranenud või süvenenud. (N4)*

*[---] paremat arusaamist inimese .. loomusest vist – paremini saad aru, paremini teed oma tööd, paremini teed oma tööd, paremini saad aru. /naer/ (N5)*

N4 on nõustamise kaudu saanud teadmised tööturust (sh tulevikuvaade) ja õppimisvõimalustest ning avardanud silmaringi.

*Kuidas ta on mõjutanud .. et ikkagi teadmised tööturust ja .. õppimisvõimalusest, ja seda, mis meil tulevik võiks tuua tööturul .. pilku avardav ka kindlasti. (N4)*

### **3.1.3.2 Õppimine rasketest kogemustest klientidega**

Intervjuudes tõid nõustajad esile ka selliseid kogemusi klientidega, mis neile endale on tekitanud emotsionaalsust ja nõudnud pingutust, et oma tööga toime tulla. Ühe nõustaja kogemuses (N1) eristus transformatiivne õppimine, mida kutsus esile kliendi negatiivne tagasiside. Transformatiivne õppimine leiab aset, kui inimese arusaamad tegelikkusest ei leia tema kogemustes kinnitust. Tekkiv ebakõla sunnib õppima ja muutma oma arusaamu, et selliste kogemustega edaspidi toime tulla. (Jarvis, 1998, 123; 2010, 112) Kliendilt saadud negatiivne tagasiside on motiveerinud nõustajat mõtlema enda tegevuste üle nõustamisel, otsima võimalusi, kuidas oleks võinud teisiti käituda, et klienti paremini aidata. See kinnitab veel kord, et kliendi tagasiside – nii positiivne kui negatiivne – on nõustaja jaoks võtmetähtsusega, mis annab põhjust enda tööd sama hästi jätkata või edasi arendada.

*Need on üksikud juhtumid, aga mind ennast tükk aega painavad, jäävad meelde. Mul on kombeks, et ma tööd koju kaasa ei võta, aga [---] siis ikkagi paar päeva vähemalt läheb, kui mõtlen, et mis siis veel oleks võinud veel. Siis on jälle see, et on õppimise koht, et mul on veel arenguruumi. (N1)*

*[---] noh eneseanalüüsi mõttes – et mis ma siis oleksin pidanud veel küsima või mis oleks siis veel olnud. Või miks ta siis jättis mulle mingid asjad rääkimata. (N1)*

Kaks nõustajat (N2 ja N5) väljendasid, et oma töös on vaja õppida endale tunnistama ja leppima, et nõustaja ei ole kõikvõimas ja on olukordi, kus karjäärinõustamise fookusesse jäädes ei saa klienti aidata. Sellised kogemused on nõustajale proovikivi oma emotsioonidega toime tulemisel ja mõnikord jääb kliendi lugu aastateks nõustajat saatma.

*Karjäärinõustamine ei pruugi olla vajalik talle sel eluhetkel, vaid tal on palju põletavamaid ja tõsisemaid olukordi, millega kõigepealt tegeleda. Ja siis võib olla vastakaid tundeid, et ma lähen selle kliendi loosse igal juhul sisse ja see võib tekitada [---] emotsionaalsust iseendale. Teistpidi jällegi võib nõustajana tekkida tunne, et mis ma*



*sellele inimesel pakkuda sel hetkel sain. Et ootused iseenda suhtes, kui nõustamise fookusesse jääks. (N2)*

*[---] tuli mul mitu aastat tagasi klient – üks naisterahvas, kes töötas üsna pikalt ja üsna heal ametikohal ja tema töösuhted olid lõpetatud väga ebaõiglaselt ja tema arvates olid süüdi tol ajal minu ealised noored naised [---] mina sain aru, et see ei ole karjäärinõustamise teema, et ma ei saa aidata. (N5)*

*See sama naine – ma siinamaani mäletan. – Mul on väga kahju, et temaga niimoodi juhtus, võib-olla, kui meil oleks natuke rohkem aega, võib-olla saaks midagi muuta. Aga ma tol korral ei saanud, rohkem ta mu juurde kindlasti ei tulnud. Ikkagi nad jäävad südamesse – kõik elavad inimesed. (N5)*

N5 tõi välja, kui oluline on nõustaja töös suutlikkus ennast lülitada ühe kliendi loolt teisele, mis teeb võimatuks nõustajal töötades lubada endale emotsionaalsust.

*Kui ma olen väga tundlik ja empaatiline inimene, siis külmalt vaadata, kuidas näiteks lesk .. nutab, ma ei saa. Kui karjäärinõustaja ma olen tööl .. ja poole tunni pärast mul tuleb järgmine inimene, kes võib olla väga õnnelik. Sellise emotsiooniga temaga kokku saada ma ei saa, need on natuke erinevad asjad. (N5)*

Üks nõustaja (N2) tõi välja, et rasked kogemused käivitavad nõustaja õppimist ja eneseanalüüsi, et edaspidi sarnastes olukordades paremini toime tulla.

*Kui on keerulisemad lood, siis see ongi meie väljakutse ja meie õppimise koht, et mis teha selliste lugudega edaspidi – selline eneseanalüüsimise koht on ikkagi nii või naa nõustamisel. (N2)*

### **3.1.3.3 Õppimine kliendi kogemusest**

Kolme nõustaja kogemustes (N1, N2, N5) eristus õppimine klientide kogemusest. Intervjueeritav N1 ütles, et kliendid on väga erinevad ja huvitavad ning nendega töötades õpib ta, kuidas on võimalik erinevat moodi mõelda.

*Ma õpin inimestelt tegelikult iga päev. Õpid igasuguseid asju. Või siis saad lihtsalt selle teadmise, et nii võib ka mõelda. Inimesed on ju väga huvitavad ja väga erinevad. Iga päev on õppetund. (N1)*

Kaks nõustajat (N2, N5) väljendasid õppimist kliendi ametialastest kogemustest. Nõustaja N2 ütles, et kliendi kogemused laiendavad tema silmaringi ja ta saab teadlikuks erinevate ametite töö eripäradest, mida muidu ei teaks.

*Õpin loomulikult seda, mida inimesed on .. ise teinud või kogenud, mis laiendab kahtlemata minu kui nõustaja silmaringi, sest karjäärinõustajana ei saa ma olla see inimene, kes teab igast ametist väga täpselt kõiki aspekte. (N2)*

Ühe nõustaja (N5) intervjuus selgus, et klientide kogemustest õppides tekib tal kui nõustajal teatud süsteem või ülevaade inimestest erialade või ametialade kaupa – millise omapära annab inimesele teatud ametis töötamine.

*[---] millise omapära annab teatud erialal töötamine inimesele, kuidas ta ise seda näeb, et millised tema kogemused-ootused ja .. ütleme hoiakud on moodustunud tööperioodi jooksul. (N5)*

Intervjuueeritava N5 intervjuus ilmnis ka kliendi kogemuste praktiline rakendatavus nõustajatöös. Kliendi kogemuste kohta saadud teadmisi rakendab see nõustaja otseselt oma töös järgmiste klientide nõustamisel. Tänu sellele on lihtsam leida kontakt teiste sarnase taustaga klientidega kui ka oletada, mis võiks inimest karjääri planeerides aidata.

*Nüüd ma tean, et üldehitajal on raskem leida tööd, peaks olema mingisugune spetsifikatsioon. Kui tulevad näiteks autojuhid, et mis tähendavad kõik need tunnistused ja kutsevalifikatsiooni nõudmised ja kuidas näeb tegelikult välja kaugsõidu autojuhi töö. [---] Logistikud – kuidas tööpäev näeb välja, et tööpäev ei lõppe kunagi, isegi töö öösel võiks sobida. (N5)*

*[---] – Sellest üks asi, et mina ise saan targemaks. Teine asi – kui mulle tuleb sama profiiliga inimene, siis ma .. tean, millised võivad olla need põhilised trigger'id ja punktid, millega arvestada, mis võiks olla selle taga, mis ta räägib mulle. – Mul on kergem leida tema nagu ühtset keelt, koostööd ma mõtlen. (N5)*

### **3.2 Klientide kogemused nõustamisest**

Klientide kogemused nõustamisest jagunesid kolme suure kategooria vahel: kogemus ja kogemine nõustamise protsessis, kogemuse individuaalsed aspektid ja kogemus õppimisest (vt Tabel 4). Põhikategooriad on samad, mis nõustajate puhul.

Tabel 4. Klientide kogemuse kategooriad ja alakategooriad

Kogemus ja kogemine nõustamise protsessis	Kogemuse individuaalsed aspektid	Kogemus õppimisest
Kontakti ja usalduse tekkimine	Karjäärinõustamisele pöördumise põhjus	Parem eneseteadlikkus
Eesmärgi selgitamine	Hinnang kogemusele	Uued mõtlemis- ja tegutsemismudelid
Individuaalne lähenemine		Motivatsiooni leidmine
		Toetus valiku tegemiseks

### 3.2.1 Kogemus ja kogemine nõustamise protsessis

Kategooria “kogemus ja kogemine nõustamise protsessis” hõlmab kolme alakategooriat: kontakti ja usalduse tekkimine; eesmärgi selgitamine; individuaalne lähenemine. Kategoorias “kogemus ja kogemine nõustamise protsessis” toon esile erinevad viisid, kuidas kliendid on enda karjäärinõustamise kogemustest rääkinud.

#### 3.2.1.1 Kontakti ja usalduse tekkimine

Andmeanalüüsis selgus, et kõik kliendid töid intervjuus välja kontakti ja usalduse tekkimist nõustajaga. Üks klient (K1) väljendas, et kuigi ta oli kartnud reeglite kehtestamist, koges ta nõustamist, nagu oleks hoopis psühholoogi juures käinud, sest survet ei avaldatud.

*Nagu psühholoogi juures oleks jah käidud korra. Ta ennast peale õnneks ei surunud, mida ma kartsin tegelikult, et hakatakse mulle seal mingeid reegleid kehtestama, mida tavaliselt töötukassa teeb ja näpuga viibutamist rohkem on sealtpoolt alati olnud. See ei olnud selline kohtumine jah. (K1)*

Ka intervjuueeritav (K4) võrdles nõustamiskogemust psühholoogilise teraapiaga, sest nõustajaga tekkinud kontakt oli väga kvaliteetne ja ulatuslik – klient toob välja, et ka nõustaja avas ennast ja mindi tööalasest nõustamisest kaugemale.

*Esimesel korral toimus vestluse käigus .. mingi krõks ja kuidagi me klappisime nii hästi ja teisel korral see .. vestlus läks hoopis isiklikuma skaala peale, et ei olnudki enam*

*nagu .. tööalane nõustamine. /naer/ Karina (karjäärinõustaja) ei ole tegelikult psühholoog, aga me jagasime nagu psühholoogilise teraapia tasandil .. enda asju. (K4)*

Ühe kliendi kogemuses (K2) väljendus kontakti tekkimine nõustajaga kui suhtlusbarjääri maha murdmine, sest nõustaja oskas kliendile õigesti läheneda.

*Ta aktiivselt suhtles minuga ja murdis maha suhtlusbarjääri. Ta oskas läheneda minule. Ta oli ise hästi.. enesekindel, energiline ja rõõmsameelne ja aitas mul ka mugavustsoonist välja tulla. Ei olnud väga ametlik vestlus, vaid pigem vaba vestlusviis, rõõmsameelne, tore. (K2)*

Ühe kliendi kogemuses (K3) aitas nõustajaga usaldusliku kontakti saavutada kokkulepe pöörduda teineteise poole eesnimel. Enda nime kuulmine oli “võti”, mis andis kliendile koduse tunde.

*Ma väga kartsin, et kuidas me kontakti leiame – kuidas hakkab minua avanema ja kuidas tema avaneb. Koduse tunde ja ühist keelt aitas leida [---] oma nime kuulmine, et ta pöördub sinu poole otse, see oli see võti ühesõnaga. Et me leidsime nagu ühise keele väga ruttu. See mulle väga meeldis. (K3)*

Üks klient (K5) toob kogemusest välja, et kontakti nõustajaga aitas luua vastastikune arvestamine, austus ja viisakus.

*Asi taandub inimesele või ka sellele, et inimeste vahel hea kontakt, .. mõistmine ja arusaam, et mina ei lähe teda ründama ja temalt midagi üle mõistuse nõudma või teda naeruvääristama ja tema ei tee seda sama minuga. See on võib-olla vastastikune viisakus. Mina tajusin seda, et minul oli küll väga hea olla. (K5)*

Intervjueeritav K5 koges nõustaja võimet täpselt tajuda tema meeleseisundit nagu psühholoog ja samas võtta klienti tema endana, mis äratas usalduse nõustaja vastu

*Ta oli esimene kord isegi natuke psühholoogi eest – ta mõistis minu segadust või ka hästi rasket meeleseisundit. Teda oli kerge usaldada, [---] ta ei hakanud üle hoolitsemata, aga teistpidi .. oli selgelt tajuda, et inimene saab aru, kes tal vastas istub. (K5)*

Tulemustes eristus kahe kliendi (K1 ja K5) kogemus olla ära kuulatud moel, mis viitab kliendi empaatilisele mõistmisele nõustaja poolt (Rogers, 1980, 116; Amundson, 2010, 30). Empaatiliselt mõistes kuulab nõustaja klienti sedavõrd hoolikalt, et suudab tajuda tema maailma ja tundeid-mõtteid ning neid kliendile tagasi peegeldada (samas). Empaatiiline mõistmine on hea nõustamissuhte üks eeldusi (Rogers, 1980, 115; Amundson, 2010, 29).

*Kartsin ka, et mult hakatakse seal pärima ühte, teist ja kolmandat, tegelikult ta lasi, .. nagu teiegi praegu ütlete, et rääkige – küllaltki vabalt mul endal rääkida. (K1)*

*Minule üllatuseks ta ei surunud ennast peale, vaid lasi rääkida minu mõtteid. Ja tegi järeldusi minu juttudest, [---] lihtsalt ikkagi kuulas su enne ära, et selles mõttes oli ja nagu psühholoog. (K1)*

*Mulle meeldis, et .. karjäärinõustaja .. hästi tähelepanelikult kuulas. Ta ei läinud küll väga isiklikult, aga ta mõistis ja tajus minu olemust ja seisundit. (K5)*

### **3.2.1.2 Eesmärgi selgitamine**

Kolme intervjuueritu kogemuses eristus koos nõustajaga eesmärgi ehk pöördumise põhjuse selgitamine (sõnastamine).

K1 intervjuust selgus, et nõustaja oskas näha tema väljendatud üksikasjade vahel seost ehk ühenduskohta, mis võetigi nõustamisel fookusesse.

*Mina teadsin oma konkreetseid asju. Tema oskas üldpilti näha, et need asjad kokku viia. Et oi, need üksikud asjad tegelikult kõik haakuvad ühes punktis. Keskenduks sellele punktile rohkem. (K1)*

Üks klient (K3) räägib, kuidas nõustaja kogus alguses infot tema kohta, et toetada tema eesmärgi ja tegevusplaani selgumist.

*Tema püüdis aru saada alguses, et mis tööga ma tegelesin, miks ma sealt eelmisest tööst lahkusin ja mida ma tahaksin edasi teha ja mis on minu huvialad ja mis tööd ma tahaksin teha. (K3)*

Intervjuus väljendus kliendi kogemus (K4), kus nõustaja palub alustuseks rääkida, kes klient on ja mida soovib, miks ta on tulnud.

*Alguses oli avatud küsimus, et kes ma olen, mis ma soovin. [---] Mis su eesmärk on või miks sa siia tulid – seda ta küsis kindlasti. (K4)*

### **3.2.1.3 Individuaalne lähenemine**

Kaks klienti (K4 ja K5) tõid välja oma kogemuse olla karjäärinõustaja poolt koheldud tundlikul ja nende individuaalset vajadust arvestaval moel. Kliendid kogesid karjäärinõustaja valmisolekut võtta nõustamisel fookusesse emotsionaalse tervise küsimused ja käsitleda kliendi elu aspekte,

mida nad ei peaks karjäärinõustamise teemaks, olles eeldanud, et karjäärinõustamine on seotud ainult töötamise ja õppimisega. Nad võrdlesid nõustamist seetõttu psühholoogi juures käimisega. Nende intervjuus väljendus nõustaja holistiline käsitus karjäärinõustamisest, milles kõiki inimelu valdkondi vaadeldakse vastasmõjus olevana (Betz & Corning, 1993; Amundson, 2006, 2010; Nathan & Hill, 2006; Patton & McMahon, 2006, 2014).

Ühe kliendi (K4) intervjuus selgus, et nõustaja paindlikkus arutada karjääriteemade kõrval laiemalt ka muud kliendi jaoks isiklikult olulist pani teda tundma, et teda tahetakse aidata igakülgselt, mitte ainult tööle aidata.

*Karjäärinõustaja peab siis suutma ollagi vajadusel ka .. hoopis psühholoog /naer/ või terapeut. See oli hästi tore .. et muidugi me pöördusime sealt karjääri suunale tagasi, aga see oli nii tore, et kui .. kui ta sai aru, et ma olen nõus .. rääkima .. et siis ta ei katkestanud seda ära, vaid .. tuligi mulle vastu. Tõesti jäigi tunne, et tahetakse inimest .. igakülgselt aidata, mitte ainult tööle aidata. /naer/ (K4)*

Klient tundis, et nõustamisel võetakse arvesse tema individuaalset olukorda – teda ei kiirustatud tööle asuma, vaid toetati tegelemist emotsionaalse tervisega. See andis kliendile mõista, et temas nähakse inimest, mitte probleemi.

*Ta rõhutas, et eelkõige peaksin tegelema asjadega, mis mulle uuesti rõõmu teevad, et saaksin elurõõmu tagasi. Ja ütles, et kui ma nüüd paanikas .. hakkamisingisugust uut kohta otsima, siis sageli inimesed jõuavad õige pea .. töötukassasse tagasi. (K5)*

*Rõhutati, et seadus näeb ette, et nad kiiresti tööle utsitaksid need inimesed, aga teistpidi .. ei saa teha midagi, milleks see inimene antud hetkel valmis ei ole. (K5)*

*[---] näha minus nagu inimest, mitte probleemi. (K5)*

Tulemustes selgus, et kliendid rääkisid ka nõustamise protsessist ehk erinevatest tegevustest (sh nõustamismeetodid), mis koostöös nõustajaga tehti, mis aitas kaaluda erinevaid lahendusi või mõista oma plaani tahkusid, välistada mingeid valikuid või otsustada vajalike sammude üle. Nendes tegevustes ilmneb lähtumine kliendi individuaalsest vajadusest. Ühe kliendi (K2) kogemuses eristus eesmärgi saavutamiseks vajalike sammude läbi mõtlemine koos nõustajaga – selleks analüüsiti kliendi olemasolevaid ressursse ja toodi välja ka arengukohad visualiseerimise (teeraja joonistamine) meetodit kasutades.

*Läksin karjäärinõustaja juurde ideega, et ma tahan teha enda ettevõtet. Tema tegi mulle paberi peale teeraja, kõige lõppu ta pani mulle minu eesmärgi. Ja me alustasime sellest, et mis mul oma ettevõtte alustamiseks juba olemas on, mis iseloomujooned mul on ja mida ma peaksin tegema edasi, kui ma tahan oma ettevõtet teha. Panime kirja kõik punktid ja hakkasime arutama, mis peaks olema järgmine samm, et ma jõuaksin välja selleni, mida ma teha tahan. Jõudsimegi järeldusele, et ma peaksin oma haridust ära lõpetama ja minema ettevõtluskoolitusele, et ma saaksin oma ettevõtet alustada. (K2)*

Intervjuus selgus, et nõustaja küsis kliendi (K4) soovi ning sellest lähtuti tegevustes.

*Ta .. küsis, kas ma tahan teha .. teste. (K4)*

*Testimise võimaluse üle ma olen ka rõõmus. (K4)*

Intervjueeritav K3 räägib, kuidas elukutse kaartide sorteerimise ülesanne aitas tal koguda infot, milliseid elukutseid üldse on olemas ja tänu sellele ka otsustada, mis töö temale sobib.

*Ma nägin televiisorist [---] karjäärinõustajal olid mingisugused [---] pildid, terve patakas pilte ja sealt saigi teada, missugused elukutsed on üldse olemas. [---] siis laotaski mulle selle kohvrikese laiali ja ma jagasin ilusti kahte portsu ära ja siis võtsime selle portsu, mis mulle meeldis, nood jagasime veel omakorda portsudesse ja siis mul hakkas koitma, et mida ma kindlasti ei taha teha ja missugused .. mulle sobiksid erialad. (K3)*

### **3.2.2 Kogemuse individuaalsed aspektid**

Nõustamise kogemusest rääkides sõnastasid kõik kliendid ka nõustamisele tulemise ajendi ja andsid oma kogemusele hinnangu. Pöördumise põhjus ja hinnang kogemusele toovad välja klientide isikliku suhestumise enda nõustamise kogemusega, kategooriatena eristusid karjäärinõustamisele pöördumise põhjus ja hinnang kogemusele.

#### **3.2.2.1 Karjäärinõustamisele pöördumise põhjus**

Tulemused näitavad, et klientide valimis oli neljal intervjueeritaval (K1, K2, K3, K4) isiklik eesmärk nõustamisele pöörduda. Kahe kliendi (K4 ja K5) kogemuses väljendus, et neid suunas nõustamisele töövahenduskonsultant.

*Mul oli talle paar küsimust sel korral. Just nende toetuste (ettevõtlustoetus) osas, et ma ei olnud nagu läbi lugenud nende kohta midagi enne. (K1)*

*Läksingi sinna oma ideed rääkima ja saama tagasisidet, et tema saaks siis rohkem suunata ja mõelda, mis nagu võiks valesti minna või mis võiks just hästi minna või mis ma peaksin äriplaani panema kindlasti sisse või mis need ohuallikad on ja nii edasi. (K2)*

*Pöördusin tema poole abipalvega. Kuna ma ei teadnud .. missugust tööd ma võiksin veel teha. Ma olen terve elu töötanudki ainult ühe koha peal. Töökohavahetust mul enne ei ole olnud. (K3)*

*Seda karjäärinõustamise võimalust pakkus mulle töötukassa konsultant. [---] Loomulikult ma olin nõus sellega, sest [---] mul oligi soov .. üle mõelda enda karjääri soovid ja võib-olla üldsegi .. muu ala peale liikuda. Aga mul ei olnud kindlat teadmist, mis see võiks olla. (K4)*

*Suunas mind sinna töötukassa konsultant ja tema nägi vajadust sellepärast, et pärast pikka ja küllaltki ühes valdkonnas olevat karjääri – et äkki on mingisuguseid huvitavaid mõtteid või ideid, mida karjäärinõustaja testide või suhtluse käigus, mida endaga kaasa võtta, mis aitaks mul edaspidi tööd otsida. (K5)*

### **3.2.2.2 Hinnang kogemusele**

Üks klient (K1) ootas nõustajalt suuremat professionaalsust ja pidas nõustamise aega ebapiisavaks, et midagi saaks paika panna.

*Ta nagu ei osanud ka vastata, et siis ta helistas Tallinnasse. [---] Et noh, tegelikult ma eeldaksin ikkagi jah, suuremat professionaalsust. Aga ka see oli ka tore, et ta oli siis seda, mida ta ei teadnud, kohe ka moment välja uurima. (K1)*

Sama klient (K1) hindas nõustamise aega lühidaks ja ebapiisavaks, et saaks midagi paika panna.

*Selle ajaga nagu ma ei usu, et asju paika saaks panna. Sellega sai aind ülevaade antud, kujutan ette. See tund aega oli lühike aeg. (K1)*

Kolm klienti (K2, K4 ja K5) räägivad enda kõrgest rahulolust nõustamise kogemusega ja annavad sellele positiivse hinnangu.

*Mina tundsin ennast lihtsalt seal väga hästi, aga üks iga inimese kogemus ole erinev. See sõltub jah inimesest ikkagi rohkem. Minu kogemus oli tõesti väga-väga positiivne ja väga hea ja sellepärast ma olin nõus rääkima ka. /naer/ (K2)*

*Jah, ma olen 100% kindel, et see täitus (karjäärinõustamise eesmärk). (K2)*



*[---] väga hea kogemus oli mul, ilmselt see kõigiga ei ole niimoodi. Et me sobisime ja mingi klapp tekkis seal. (K4)*

*Tulin sealt ära jah selle teadmisega, et keegi mind ei .. suru kuhugile ja ei sunni ja ei alahinda minu olukorra tõsidust. Mul oli hea meel tajuda inimlikkust .. töötukassa töötaja poolt. Hea emotsioon tegelikult, oligi selline tunne. (K5)*

Kliendid (K2, K3 ja K4) pöördusid vajadusel uuesti sama nõustaja juurde.

*Kui mul oleks äriplaani koostamisel vaja nõu [---] Kindlasti ma siis.. pöörduks tema poole veel tagasi ka. (K2)*

*Ja me saime jah hea kontakti ja. Kui mul mingisuguseid muresid või küsimusi on, ma saan alati julgelt minna sinna häbenemata nõu küsida. (K3)*

*Ta ütles mulle, et kui midagi kunagi on vaja, siis kirjuta-helista, et hästi sõbralik suhtumine. (K4)*

### **3.2.3 Kogemus õppimisest**

Magistritöö eesmärk on selgitada, kuidas kliendid ja nõustajad kogevad nõustamist ja milline on selle tulemusel tekkiv kogemus. Andmeanalüüs näitab, et karjäärinõustamine on klientide valimis kogemus õppimisest, nagu nõustajategi puhul. Kogemus õppimisest on teine põhikategooria klientide valimis, mis hõlmab neli alakategooriat: parem eneseteadlikkus, uued mõtlemis- ja tegutsemismudelid, motivatsiooni leidmine, toetus valiku tegemiseks.

#### **3.2.3.1 Parema eneseteadlikkuse**

Nelja kliendi (K2, K3, K4 ja K5) intervjuus väljendus nõustamise ühe tulemusena kasvanud eneseteadlikkus. Eneseteadvus on haridussõnastiku järgi iseenda olemuse mõistmine ja iseendast teadlik olemine (Eneseteadvus II, n.d.). Eesti keele seletav sõnaraamat toob mõiste tähendusena lisaks sellele välja teadlikkuse oma osast elus ja ühiskonnas (Eneseteadvus II, n.d.). Andmeanalüüsis lähtun mõlemast tähendusest. Klientide eneseteadlikkust toetas koos nõustajaga enda olemuse ja eelduste, tugevuste ja arengukohtade välja toomine. Kahe kliendi kogemuses (N4 ja N5) avaldus ka testimise väärtuslik panus kliendi eneseteadlikkuse kasvu. Ilmneb, et testimisel

lähtuti konstruktivistliku testimise põhimõttest, misjuhul klient osaleb tulemuste tõlgendamisel ja nende üle arutlemisel (Patton & McMahon, 2014, 362, 363).

Intervjueritava K2 kogemuses eristus enda tugevuste ja arengukohtade välja toomine koos nõustajaga. Tänu sellele kasvas enesekindlus ja arusaam, mis teda karjääri arendamisel aitab.

*Tänu sellele ma olingi rohkem endas kindel, et ma.. analüüsisin ennast tänu temale rohkem, et mis võiksid olla minu tugevused ja miinused, mis.. mind siis aitaksid mu karjääri edasi arendades. (K2)*

Klient K3 toob välja, et tema jaoks selgus nõustamise tulemusena nii ametialane eelistus kui ka enda isiksuseomadused ja erinevad oskused. Endast teadlikumaks saamine mõjus julgustavalt.

*Nõustamise käigus .. tuli välja, et ma võiksin midagi muud teha [---] praktilist tööd on mul vaja, et see on .. mis mulle sobib. Ja mulle meeldib töötada masinatega. Ja mul on silma jäänud CNC-pingi operaator, ükskõik kas metallitöö või puutöö. (K3)*

*[---] Sain teada, kes ma ise olen, mis inimtüüp ma olen, missugused on minu kutseoskused ja ülekantavad oskused ja sotsiaalsed oskused. See andis julgust juurde. (K3)*

*Ma sain ka teada enda isikuomadused et noh, kes ma oma iseloomult olen .. (K3)*

Üks intervjueritav (K4) ütles, et nõustamisel selgus testimise tulemusena tema kõrge vaimne võimekus ja sai kinnitust raske emotsionaalne seisund. Testi tulemuste arutamine andis võimaluse teadvustada oma olukorda.

*Mu enesehinnang ja seisund isiklikul tasandil – need on jah praegu .. kaootilised [---] aga madalad tulemused isiklikul tasandil ei ole vaimset võimekust või võimekust tööle minna ja tööl hakkama saada kuidagi mõjutanud. (K4)*

*Eks ma teadsin neid asju, aga .. kui need on paberil välja toodud ja kellegagi läbi arutatud, siis sa vaatad neile uuesti otsa. (K4)*

Ka klient K5 toob õppimiskogemuseks välja kasvanud eneseteadlikkuse tänu testi tulemuste teada saamisele. Ta väljendab, et tulemuste üle arutlemine kinnitas tema eneseusku.

*Rõhutada tööd iseendaga ja teadvustamist. [---] kas või nende testide tulemused ja keegi toob sulle näiteid ja selgitab ja võib-olla usud, et jah sa oledki nii hea, nagu need testid ütlevad – jaa! (K5)*

Samas selgub K5 intervjuust testi tulemuste arutelu mõjuna arusaam enda omaduste kohta, mis on nõrgad ja võivad toimetulekut töökontekstis halvendada. Et karjäärinõustaja nendele omadustele

tagasisides tähelepanu osutas, aitas kliendil konstruktiivsel moel neid märgata ja nendega tegelema hakata.

*Et on mõned kohad, mida tegelikult sa tead, et on nõrgad ja kui need on must-valgel ja keegi sulle need ka välja ütleb, aga .. viisakal moel, et .. nendega on lihtsam tegeleda. Anna (karjäärinõustaja) .. suunas rohkem endaga tööd tegema nende .. omaduste koha pealt, mis võivad mulle keeruliseks osutuda .. tööprotsessis ja mis tegelikult on nii olnud. Aga julgelt nagu soovitas ka .. usaldada iseennast. Tagasiside minu suhtes oligi äärmiselt .. konstruktiivne ja läbi mõtestatud, et mulle meeldis. (K5)*

### 3.2.3.2 Uued mõtlemis- ja tegutsemismudelid

Kolm klienti (K3, K4 ja K5) rääkisid oma intervjuus nõustamise tulemusel muutunud mõtlemis- või tegutsemisviisidest. Nõustajaga koos oli jõutud uue arusaamise või tegevuseni või tegevuse kavandamiseni. Seega ilmses konstruktivismile omane kliendi kogemuste ja tähenduste (ümber) konstrueerimine, mis paremini toetaksid tema arengut (Patton & McMahon, 2006, 7; 2014, 21, 360)

Ühe intervjuueeritava (K3) kogemuses eristus muutunud või muutumises olev arusaam töökoha vahetamisest.

*Ta tegigi mulle selgeks, et töökoha vahetus ei olegi midagi hirmsat. Mina näiteks ei ole sellega harjunud. Ma olen terve elu ühe ameti peal töötanud. Ma olen kogu aeg tööandjale truu olnud. Et ma ei saa nagu reeta /emotsionaalselt/. Ma ei kujutanud seda ette, aga tänapäeva noortel on just niimoodi – kui midagi ei meeldi, palk ei meeldi, natuke raskemaks läheb või ei saa hakkama – kohe läheb teise koha peale ja proovib seal edasi ja siis läheb jälle edasi ja niimoodi see käib ja see ongi loomulik. (K3)*

Sama klient (K3) väljendas ka nõustamise mõjul ümber kujunenud arvamust töökaotuse kohta.

*Väga hea kuulaja oli .. ja ise rääkis palju ja .. tõi väga palju näiteid elust enesest, oma kogemustest ja töökogemustest. See kõik julgustas. Sain aru, et mina olen ka samasugune inimene nagu temagi, et ma ei ole mingisugune eluheidik, et nüüd ma jäin tööst ilma. (K3)*

Kaks klienti (K4 ja K5) said karjäärinõustamisel tõe tegeleda enda isikliku elu küsimustega ja kasutada selleks psühholoogilise nõustamise abi.

*Ta kindlasti andis mulle igas mõttes tõe, et ka nende isiklike asjadega tegeleda, et ära .. jäta tegelemata, et need lõpuks .. saavad su kätte, et tegele ikka kohe. (K4)*

*Ütles, et .. võiks kaaluda .. täitsa kohe psühholoogi juurde minemist või spetsialistiga rääkimist. Et ta näeb skaala järgi, et võiks. (K4)*

*Leppisime kokku, et mul on selline aeg, kus ma tegelen endaga natukene ja saan endaga paremini hakkama, suunati erinevatesse teraapiatesse, et ma tegelen endaga ja siis kohtume. (K5)*

Intervjueeritav K5 sai nõustamisel idee, kuidas edaspidi töökoha otsimisel välistada enda jaoks tööandjad, kellega puudub sobivus väärtushinnangute osas. Seda välistada oli kliendi K5 jaoks oluline, sest varem oli sel põhjusel tekkinud tema jaoks ebameeldivaid probleeme, mis ka tervist mõjutasid.

*Minu profiilist tuli välja, et väga palju sõltub sellest, kes on minu tulevane juht. Kuna mina olen nii .. iseseisev ja suudan vastutada ise ja teen oma asju ise. Ja Anna (karjäärinõustaja) pakkus välja väga hea idee, et kui ma nüüd kandideerin ja kui kutsutakse intervjuule, et ma mõtleksin ise välja kontrollküsimused juhile – et kontrollida, milline on tema suhtumine. (K5)*

*Et mitte sattuda .. selliste juhtide alluvusse töötama, kes mulle ilmselgelt ei sobi. [---] kes alati peab naisi kehvemaks kui mehi [---] et minimeerida neid riske, mis on mind siia maani seganud või kuhu ma olen sattunud. (K5)*

Sama intervjueeritav (K5) sai nõustamisel innustust mõelda iseendale ja oma soovidele, et mitte tuua enda vajadusi teiste heaolu nimel ohvriks.

*Ta suunas mõtlema, et mina olen kõige tähtsam. Ta ütles, et mulle on omane läbipõlemine kiiremini, olen seda tüüpi, kes seab teised esmakohale, et mõtle alati sellele, mida tahad sina, mis on sinu soovid, mida sa ei ole nõus ohvriks tooma enam. (K5)*

### **3.2.3.3 Motivatsiooni leidmine**

Kõik kliendid väljendasid nõustamise ühe kogemusena enda motivatsiooni leidmist, mis innustas neid tegutsema. Kliendid kogesid ka välist motiveerimist, mis andis neile juurde enesekindlust.

*Ma käin praegu ettevõtluskoolitusel, et ikkagi see oma ettevõtte ära vormistada. (N1)*

*Sealt ära tulles ma olin väga positiivselt laetud. Mul oli motivatsioon laes, et nüüd ma lähen ja kohe teen midagi ära. Et ma kohe lähen käin koolis, ma kohe lähen käin ettevõtluskoolitusel.. [---] power tuli peale, et ma kohe tahaks teha ja käegakatsutav unistus, ma sain tunda, et see kõik on võimalik, et ma saan ise need asjad ära teha. Ta jah motiveeris mind hästi palju. Otseselt ma sain sealt motivatsiooni ja kindlustunde. (K2)*

*Sain iseeneses kindlamaks ja julgemaks, et edasi liikuda ja teha midagi enda jaoks lõpuks. (K2)*

Intervjueeritav K3 räägib seoses õpingute ja töö otsimisega ees ootavatest tegevustest ja väljendab enda innustatud seisundit ja positiivsust tänu Eesti Töötukassale.

*Me läheme aprilli kuu seest (2018) .. kutsehariduskeskuse nõustamisele ja .. tutvuma nende masinate ja pinkidega ja siis vaatame, et äkki saab jala kuidagi ukse vahele ja töötukassa .. lubas koolitust (K3)*

*Kui on nii palju õppida .. andke mulle võimalus, et õppida! Andke mulle võimalus teha midagi, proovile panna. Praegu ma olen indu täis ja seda tänu töötukassale. (K3)*

*Tunnen ennast positiivselt ja .. tunnen, et ma ei ole üksi oma tööotsinguga. (K3)*

Klient K4 räägib intervjuus, et karjäärinõustamine andis talle kinnituse enda võimekuse kohta kui ka lõi võimalused ja tingimused ise oma eesmärgi suunas edasi tegutseda.

*Ma arvan küll, et ma sain sealt suuna ja .. toetuse, et sa oled tore inimene ja küll sa saad, et kõik on võimalik. /naer/ Selle toetuse, mis karjäärinõustaja saab anda – selle ma sain. [---] Ma ei oodanud ju sealt, et .. ta näitab mulle .. kättegi, et sa tee seda või ära seda kindlasti tee, et ikkagi inimene ise otsustab. /naer/ Ta lihtsalt andis tööriistad, need testid ja .. ta lõi need võimalused, et .. ise oma peaga mõelda .. edasi ja siis töötukassaga konsultandiga konkreetsemalt kokku leppida. (K4)*

Karjäärinõustamise kohtumise järel koges üks klient (K5) rõõmu ja tegutsemisindu.

*Ja tegelikult ma tulin sealt ära ka sellise .. rõõmsa emotsiooniga või energiat andis samamoodi teadmise, et keegi mind ei sunni millekski ja .. et mulle antakse aega. (K5)*

### **3.2.3.4 Toetus valiku tegemiseks**

Eraldi alakategooriana eristus ühe intervjueeritava (K2) kogemus toe saamisest karjäärivaliku tegemisel, tänu millele ta jõudis kindlusele, mida ta täpselt teha tahab.

*Mul oli kaks ideed, mida ma tahtsin teha, aga koos temaga ma jõudsin järeldusele, et mõistlikum on seda teist asja teha, ühesõnaga oma ettevõtte luua. (K2)*

*See oli mul juba endal teada (ettevõtluse plaan), aga ma ei olnud üldse 100% kindel ja tema juures ma saingi kindlaks, et ma tõesti tahaksingi seda just teha. (K2)*

#### 4. ARUTELU

Arutelus toon välja seosed magistritöö teoreetiliste seisukohtade ja tulemuste vahel. Magistritöö eesmärk oli kirjeldada, kuidas kogevad individuaalset karjäärinõustamist Eesti Töötukassa kliendid ja karjäärinõustajad ning mõista, milline kogemus see osapooltele on. Selleks uurisin kuidas on kaks valimigruppi (viis klienti ja viis karjäärinõustajat) poolstruktureeritud intervjuus rääkinud oma nõustamise kogemusest ja tõin fenomenograafilises andmeanalüüsis välja kõik kogemise ja kogemuse erijooned. Klientide jaoks on karjäärinõustamine Eesti Töötukassa teenus, kus on osaletud vähemalt üks kord, nõustajate jaoks igapäevane töö. Arutelus järgin töö eesmärki ja toon välja variatiivsuse nii nõustamise kogemise kui ka nõustamise mõjul tekkinud kogemuse kohta mõlemas valimigrupis. Teoreetilised seisukohad rajanevad konstruktivistliku karjäärinõustamise põhimõttele ja varasematel uuringutulemustel karjäärinõustamise kogemusest.

##### Kogemine nõustamisprotsessis

Teoreetiline seisukoht, et koostööine nõustamissuhe on eeldus nõustamisprotsessi toimimiseks (Patton & McMahon, 2006; Elad-Strenger & Littman-Ovadia, 2012; Whiston, Rossier, & Hernandez Baron, 2016) leidis tulemustes kinnitust. Nii kliendid kui nõustajad kogesid karjäärinõustamist osapoolte vahelise koostööna, milles kõige tähtsama komponendina toodi välja hästi toimivat nõustamissuhet, nagu on tõendanud ka Schedin (2007), et klientidele on kõige olulisem saavutada nõustajaga lähedus ja alles seejärel ollakse valmis võtma vastu nõustaja julgustamist iseseisvumise suunas. Oma kogemuse kaudu nõustamissuhte loomisest rääkides tõid mõlemad valimigrupid tegevustena välja usaldusliku kontakti loomise, kokkulepete tegemise ja kliendi eesmärgi selgitamise (kategooria “kogemus ja kogemine nõustamise protsessis” alakategooriad mõlemas valimigrupis).

Teraapilist suhet iseloomustab austav koostöö, aktiivsus (Mahoney & Granvold, 2005, 76), aktsepteerimine, mõistmine, usaldus ja hoolimine (Granvold, 1996, 350, viidanud Patton & McMahon, 2006, 7). Usalduse tekkimist toetas klientide valimis nõustaja siirus ja empaatiline

olek, kuid samas kliendi hoolikas kuulamine ja tema olemuse vahetu tajumine, mis lähtuvad kliendikeskse teraapia põhimõttest (Rogers, 1980, 115, 116), samuti aja leidmine kliendi loo rahulikult ära kuulamiseks (Amundson, 2010). Kliendid kogesid kontakti tekkimist, sest nõustaja ei avaldanud survet, kuulas ja suhtles aktiivselt, oskas murda suhtlustõkkesid ja kõnetas klienti nimepidi, jäädes samas austavaks ja viisakaks (alakategooria “kontakti ja usalduse tekkimine”). Nõustajate valimis räägiti kliendi pingete ja ärevustunde maandamisest ja tema loo aktsepteerimisest, aga ka kliendi vastupanu ja teadmatusega toime tulemisest (alakategooria “nõustamissuhte loomine, kokkulepped ja eesmärgi selgitamine”).

Tulemustes selgus, et karjäärinõustajate valimis kogetakse keerulisena olukorda, kus klient tuleb nõustamisele vastupanu meeleolus, suunatuna konsultandi poolt ja / või tal puudub teadmine karjäärinõustamisest ja seega isiklik eesmärk (alakategooria “nõustamissuhte loomine, kokkulepped ja eesmärgi selgitamine”). Vastupanu ja teadmatusega aitab nõustajatel toime tulla kliendi kuulamine ja karjäärinõustamise võimaluste selgitamine, milleks kasutatakse ka aktiivse kaasamise “karjääriratta” mudelit (Amundson, 1989, Amundson & Poehnell, 2004, viidanud Amundson, 2010, 43, 44). Ratta sektorid (haridus, olulised inimesed, isikuomadused, väärtushinnangud, huvid, oskused, karjäärivõimalused, töö- ja elukogemused) on kliendi isiksuse ja elu erinevad tegurid, mida karjäärinõustamisel on oluline arvestada. Nõustajad väljendasid, et tavaliselt klient leiab arutelu käigus nõustajaga enda jaoks olulise valdkonna, millega soovib karjäärinõustamisel tegeleda, sest igapäev on elus mingi olukord või teema, millest rääkimine karjäärinõustamise kontekstis on kasulik (alakategooria “nõustamissuhte loomine, kokkulepped ja eesmärgi selgitamine”). Sama kogemus väljendus aktiivse kaasamise teoorias (Amundson, 2010, 43).

Kliendid kogesid nõustajaga koos eesmärgi selgitamist kui ühele punktile keskendumist, varasemate kogemuste, huvide ja soovide välja toomist ning enda loo ära rääkimist, millest lähtuti edasises nõustamise protsessis (alakategooria “eesmärgi selgitamine”). Varasemas uurimuses on selgunud, et kliendi eesmärgi selgitamine on oluline, sest kliendid saavutavad karjäärinõustamisel pigem neid tulemusi, mis on seotud nende enda seatud eesmärgiga ning just eesmärgiga seotud tulemustest on neile ka enim kasu paranenud heaolu osas (Verbruggen, Dries, & Van Laer, 2016).

Peacock (2001, viidanud Amundson, 2010) on rääkinud erinevatest rollidest, mis klient võib nõustamisel võtta. Nõustajate valimis eristus Peacocki teooriat kinnitav nõustamise erinev

kogemine sõltuvalt kliendi motivatsioonist nõustamisele tulles ja selle käigus (alakategooria “nõustamissuhte loomine, kokkulepped ja eesmärgi selgitamine”). Pöördumise eesmärgita ja motivatsioonita klienti tajuvad nõustajad külalisena, probleemide lahendamisest hoiduvat klienti kurtjana ja sisulise kliendina inimest, kellel on mingi isiklik fookus nõustamisele tulles või see tekib arutelu käigus. Nõustajate valimis räägiti, et külalisele ja kurtjale on vaja anda aega, kuulata ja toetada nõustamise eesmärgi seadmisel, sisulise kliendiga saab kohe pärast kontakti loomist alustada koostööd kliendi eesmärgi saavutamiseks.

Tulemustes väljendus nii klientide kui nõustajate valimis, et individuaalne lähenemine ja indiviidist lähtumine oli nõustamise protsessis esindatud, mille olulisust on tõendanud ka Scott (2002), Schedin (2007) ning Minta & Kargul (2016). Nii klientide kui ka nõustajate valimis toodi välja erinevaid meetodeid, mida nõustamisel kasutati nõustaja eelistusi ja kliendi vajadust arvestades: teeraja joonistamine ja sammude märkimine soovitud eesmärgini – visualiseerimine, elukutse kaartide sorteerimine, isiksuse väärtuse kaartide sorteerimine, intervjuerimistehnikad, metafoorkaardid, karjääriratta (ka tasakaaluratas, päikeskeem) kasutamine, töölehed, testid. Nõustaja (N2) möönis, et meetodi valik on kliendist lähtuvalt tunnetamise ja katsetamise küsimus. (alakategooria “individuaalsuse arvestamine” klientide valimis ja “kliendist lähtumine” nõustajate valimis).

Tulemustes selgus, et indiviidist lähtuvalt (sotsiaalne taust, temperamendi tüüp) kohandatakse nõustajate valimis oma suhtlemisviisi ja otsustatakse kohtumise kordade arvu üle – mõnikord võib olla piisav üks nõustamiskord, kuid pikaajalised töötud ja vähenenud töövõimega kliendid vajavad põhjalikku lähenemist ja kindlasti mitut nõustamiskohtumist. Tööd vähenenud töövõimega inimestega kogetakse nõustajate valimis raskena (N2), sest terviseprobleemid ja pikk eemalolek tööturult võivad olla vähendanud nende inimeste valmisolekut muutusteks, teisalt kogetakse seda ka huvitava väljakutsena (N3), kuidas kliendile sobiv lahendus leida. (alakategooria “kliendist lähtumine”)

Tulemustes ilmnis indiviidi kõrge väärtustamine – nõustajad kohtlevad kliente (sotsiaalaja elanikust tippspetsialistini), nagu sooviks olla koheldud ise ja soovivad, et klient tunneks, et teda austatakse selle inimesena, kes ta on. Seega leidis kinnitust teoreetiline lähtekoht, et nõustamine on inimestevaheline suhe, mis tunnustab indiviidi unikaalsust (Patterson, 1996, viidanud Patton & McMahon, 2014, 379). Märkimisväärse avaldus, et kliendi huvi seatakse ette



ka organisatsiooni (Eesti Töötukassa) huvidest – nõustamise fookuseks võetakse igal juhul kliendi eesmärk, mis võib olla vastuolus teda nõustamisele suunanud töövahenduskonsultandi ootustega ja toetatakse klienti tegelemist isikliku elu ja emotsionaalse tervise probleemidega enne tööle asumist. (alakategooria “kliendist lähtumine”)

Klientide valimis kirjeldati nõustamisel tekkinud tunnet, et neis nähakse inimest, mitte probleemi ja tahetakse aidata igakülgsest, mitte ainult tööle aidata ning võrreldi karjäärinõustajat seetõttu ka psühholoogiga (alakategooria “individuaalne lähenemine”). Kliendid tundsid, et nõustaja hoolib neist kui inimestest ja on huvitatud nende käekäigust pikema aja vältel, mis Amundsoni aktiivse kaasamise teooria järgi tugevdab kliendi olulisuse tunnet ja enesekindlust (2006, 86; 2010, 35, 36). Avaldus nõustaja sügav austus kliendi vastu ja uskumus, et klient suudab lahendada enda ees olevad ülesanded ning probleemi ei peetud osaks inimesest, vaid võeti temast eraldiseisvana. (Morgan, 2008, viidanud Maree, 2013, 34).

Klientide esile toodud kogemus, et neid taheti aidata igakülgsest kinnitab konstruktivismile iseloomulikku holistilist lähenemist karjäärinõustamisele, milles kõiki inimelu valdkondi vaadeldakse vastasmõjus olevana, hoidmata lahus isikliku ja tööelu teemasid (Betz & Corning, 1993; Amundson, 2006, 2010; Nathan & Hill, 2006; Patton & McMahon, 2006, 2014). Holistilised põhimõtted konstruktivistlikus karjäärinõustamises on vähendamas erinevust karjääri- ja psühholoogilise nõustamise vahel (Patton & McMahon, 2014, 362). Lewis (2001) on uurimuse tulemusena järeldanud, et individuaalne ja karjäärinõustamine ei erine nõustamissuhte ega tulemuste poolest, vaid ainult kliendi ootused kummalegi nõustamisele on erinevad.

Kuigi tulemustes selgus karjäärinõustamise terviklik käsitlus nõustajate valimis, mida kliendid kogesid ka kui psühholoogi juures käimist, välistati nõustajate valmis samas kliendi psühholoogiliste probleemidega tegelemine (alakategooria “nõustaja töö piiride tunnetamine”). Nõustajad pidasid oluliseks tunnetada enda töö piire ja rõhutati, et karjäärinõustamisel on fookus karjäär ja kuigi ollakse valmis kuulama ära kliendi lugu, kaardistama tema olukorda ja olema toeks, siis psühholoogilise probleemiga suunatakse klient teise spetsialisti juurde. Seega kogesid kliendid (psühholoogilise) toetusena nõustaja empaatilist kuulamist ja mõistmist (Rogers, 1980), mida kinnitab teoreetiline seisukoht, et loo ära jutustamine on sageli tervendav kogemus iseeneses ja toob jutustaja jaoks kaasa positiivse muutuse (Grant & Johnston, 2006, 112). Olla kellegi poolt

ära kuulatud on ka võimestav kogemus ja annab indiviidile kinnituse tema olulisuse kohta (Dixon Rayle, 2006; Schlossberg, Lynch, & Chickering, 1989, viidanud Amundson & Thrift, 2008, 333).

Tulemustes avaldusid ka nii klientide kui ka nõustajate valmigrupi kogemuse individuaalsed aspektid. Klientide puhul selgus, et neljal kliendil viiest oli enda eesmärk nõustamisele pöördudes, mis võeti ka nõustamise fookuseks, seega koosnes valimigrupp Peacocki järgi (2001, viidanud Amundson 2010) sisulistest klientidest, kes olid valmis enda probleemi lahendamiseks tegutsema. Klientide valimis väljendati enda väga kõrget rahulolu nõustamise kogemusega ja vajadusel pöördutakse uuesti sama nõustaja juurde, kus oli kogetud inimlikkust, sõbralikkust ja hea kontakti tekkimist. Üks klient ootas suuremat asjatundlikkust, kuid oli samas rahul, et nõustaja uuris tema küsimusele vastuse nõustamise jooksul välja. (al kategooria “kogemuse individuaalsed aspektid”). Teadlased Minta & Kargul (2016) on jõudnud vastupidisele järeldusele, uurides nõustamiskogemust Poola täiskasvanute valimis, kes hindasid enda nõustamiskogemuse negatiivseks ja ebaoluliseks, mille ühe põhjusena viitasid autorid nõustamise halvale korraldusele ja klientide kohtlemisele nende individuaalsust eiravalt. Sellest järeldub Eesti Töötukassa nõustamisteenuse kvaliteetsus.

Nõustajate valimis eristusid kogemuse individuaalsete aspektidena innustuse ja probleemide kogemine. Nõustajate jaoks on kõige innustavam teadasaamine, et kliendil läks korda asuda tegutsema soovitud valdkonnas ja nõustamisest oli selle saavutamisel abi, millest saadakse teada kliendi saadetud või kliendi (töövahendus)konsultandi vahendatud tagasisides. See annab põhjuse enda tööd teha ja sellele pühenduda, annab jõudu ja tunnustust. Siit ilmneb, kui tähtis on nõustajate jaoks tagasiside saamine, milleta nõustaja ei oskaks hinnata enda tegevuse mõju kliendile, nagu näitas ka Shedini (2007) läbi viidud uurimistöö.

Kõrgelt väärtustatakse nõustajate valimis võimalust töötada inimestega, mida kogetakse meeldiva ja huvitavana ning enese teostamisena teiste arengu toetamise kaudu. Samuti innustab nõustajaid võimalus ise enda töö kaudu pidevalt õppida ja areneda. Probleemina kogetakse nõustajate valimis organisatsiooni süsteemi, suurt kliendi arvu, mis on koormav ja ei jäta kliendiga kohtumiseks piisavalt aega ning kohustust kirjutada nõustamiskohtumise kohta kokkuvõtet, milleks märkmete tegemine nõustamise ajal ei lase kliendile pühenduda. (al kategooria “kogemuse individuaalsed aspektid” nõustajate valimis)

## Kogemus nõustamisest – õppimine

Tulemustes selgus, et karjäärinõustamise kogemus on kogemus õppimisest, mille kaudu osapooled ennast teostavad ja saavutavad parema toimetuleku enda töö ja eluga. Kuigi teooria (Nathan & Hill, 2006; Patton & McMahon, 2006; Maree, 2013; Vette, 2014; Perillus, 2018) vaatleb karjäärinõustamisel õppimist ainult kliendi positsioonilt, avaldus tulemustes õppimine nii klientide kui nõustajate valimis. Kliendi jaoks on karjäärinõustamine teenus, milles ta osaleb, kuid nõustajale igapäevane töö, mistõttu on kahe valimigrupi õppimise kogemuse sisu magistritöö tulemuste järgi ka erinev.

Klientide valimis toodi välja, et karjäärinõustamisel tekkis parem eneseteadlikkus, koos nõustajaga konstrueeriti uued mõtlemis- ja tegutsemismudelid, kuidas enda elu ehk karjääri juhtida. Klientid leidsid endas motivatsiooni, julguse ja enesekindluse tegutseda ning said tuge valiku tegemiseks. Sarnasele tulemusele jõudsid Vette (2014) ja Perillus (2018), uurides töötavate täiskasvanute kogemust karjäärinõustamisest. Klientide valimis kogemusena välja toodu põhjal tõlgendan karjäärinõustamist kui eneseteostuse vahendit, mille kaudu klientid õpivad enda elus realiseerima oma võimeid, oskusi ja teadmisi.

Eneseteadlikkust tõstis klientide valimis koos nõustajaga enda tugevuste ja arengukohtade välja toomine ehk eneseanalüüs. Klientid said teadlikuks endale meelepärasest ametist, enda oskustest, võimetest ja isikuomadustest, samuti teadvustati tänu nõustamisele enda rõhutud meelesisundit ja vajadust pöörduda psühholoogi poole. Parema eneseteadlikkuse andis enda olemuse, tugevuste ja nõrkuste märkamise tõttu juurde kindlust ja julgust ning teisalt suunas tegelema enda arenguvajadustega. Kahe kliendi (N4 ja N5) kogemus eneseteadlikkuse paranemisest tekkis testide tegemise ja koos nõustajaga tulemuste tõlgendamise kaudu. See tõendab, et testimine võib olla väärtuslik abivahend nõustamisel, eriti juhul, kui tulemuste alusel uute tähenduste loomisel osaleb ka klient, mis on konstruktivistliku testimise põhimõte (Patton & McMahon, 2014, 362, 363). (alakategooria “parem eneseteadlikkus”)

Nõustajate valimis räägiti samuti kliendi eneseanalüüsi toetamisest, mille käigus aidatakse kliendil kaardistada enda oskusi (N1), märgata varasemaid kordaminekuid (N4) ja leida enesekindlust (N5) ning teisest küljest mõista motivatsioonipuuduse põhjust (N2), mõelda täpsemalt läbi plaane (N1, N2, N4) ja tegeleda arenguvajadustega (N5). Avaldus lahendust loova

karjäärinõustamise lähenemine (N4) kliendi kordaminekute esile toomise ja rõhutamise näol, eesmärgiga tugevdada enesekindlust (Miller, 2006). (alakatgooria “eneseanalüüsi toetamine”)

Klientide valimis avaldus õppimiskogemusena uute mõtlemis- ja tegutsemismudelite konstrueerimine koos nõustajaga, mis on konstruktivistlikule karjäärinõustamisele iseloomulik (Patton & McMahon, 2006, 2014). Uute vaatepunktidenä vältimiseks iseenda aktsepteerimist töökoha vahetamise ja töötü staatuse juures (K3), arusaama enda emotsionaalse tervisega tegelemise vajadusest (K4, K5) ja vajalikkudest abinõudest uue töökoha otsimisel ning otsust mitte tuua enam ennast ohvriks teiste heaolu nimel, et vältida läbipõlemist (K5) (alakatgooria “uued mõtlemis- ja tegutsemismudelid” klientide valimis).

Nõustajate valimis räägiti, et kuulamine, õiged ja vähesed küsimused (nt mis tegevused meeldivad) ning meetodid (metafoorid, visualiseerimine) muudavad kliendi avatuks, et ta räägib oma loo, mille detailidest võib selguda kliendile sobiv töö, senise ebaedu põhjused või klient saab kinnitust iseenda plaanidele (alakatgooria “kuulamine ja õigete küsimuste küsimine”). Eraldi toodi välja metafoore (N2) kui head abivahendit inimese rääkima panemiseks, tänu millele hakkab inimene iseendale palju laiemalt mõtlema, nagu on öelnud ka Amundson & Thrift (2008, 330).

Tulemuses leidis seega kinnitust narratiivse karjäärinõustamise tõdemus, et enda lugu rääkides tõlgendab klient enda kogemusi, märkab ühendusi varem seostatamatu sündmuste ja osade vahel oma elus, mis on lähtepunkt uute kogemuste tekkimiseks ja uuteks (arengut toetavamateks) lugudeks iseenda kohta (Savickas, 2008, 111; Patton & McMahon, 2014, 360). Nõustajad kirjeldasid seejuures kliendi lugude kuulamist kui kliendi kõnelemist iseendaga, milles nõustajal on täpsustaja-pegeldaja roll, et aidata kliendil mõelda. Samuti on tõdenud nõustamispsühholoog ja teadlane John McLeod, et nõustamisvestlus on inimese võimalus väljendada oma seesmist ühekõnet ja jagada tundeid, et dialoogi kaudu nõustajaga jõuda uute vaatenurkade ja ideedeni iseenda ja oma elu kohta (McLeod, 2007, 29).

Olulise kogemusena avaldus nõustamise tulemusel klientide jaoks ka motivatsiooni leidmine, tugeva innustuse ja kindlustunde saamine. Kliendid tundsid endas tänu nõustamisele positiivsust ja julgust, tundsid, et nende unistus on käegakatsutav ja asusid selle teostamiseks uuesti õppima või planeerisid seda (N1, N2, N3, N4). Samuti räägiti nõustamise kaudu vahendite ja võimaluste märkamisest, et iseseisvalt edasi tegutseda. (alakatgooria “motivatsiooni leidmine”) Ühe kliendi kogemusena väljendus nõustamise toel karjäärivaliku tegemine (alakatgooria “toetus

valiku tegemiseks”). Uurijad Azad & Rahim (2015) on samuti uuringu tulemusel järeldanud, et karjäärinõustamise kogemus avaldab kliendi valikutele mõju, toetades valiku tegemist.

Karjäärinõustajad olid õppinud enda töö käigus tolerantsust ja kannatlikkust, planeerima oma aega, juhtima enda emotsioone, toetama vähenenud töövõimega inimesi, tajuma paremini inimese loomust, saanud teadmisi tööturust ja õppimisvõimalustest kui ka inimese erinevatest hoiakutest, mille on kujundanud teatud ametialal töötamine. (kategooria “kogemus õppimisest”) Omandatud kogemusi kasutavad nõustajad enda töö efektiivseks tegemiseks.

Olulisena eristus nõustajate valimis (nõustaja N2) tõdemus, et karjäärinõustamist ei ole nõustajana võimalik mitte kunagi saada nii selgeks, et ollakse professionaal, sest alati on, mida juurde õppida. Räägiti inimese loomuse tajumise olulisusest, mida nõustamistöö õpetab ja mis omakorda aitab seda tööd paremini teha. (alakategooria “õppimine enda kogemusest”) Nende kogemuste olemus on minu tõlgenduse kohaselt karjäärinõustaja eneseteostus – nõustajatöö sunnib nõustajat realiseerima kõiki enda võimeid, oskusi ja teadmisi.

Rasked kogemused klientidega olid nõustajale (N1) andnud kogemuse transformatiivsest õppimisest, kui kliendi tagasisides oli selgunud rahulolematust nõustamisega, mis sundis nõustajat ennast analüüsima, et mõista enda arengukohti. Avaldus ka õppimiskogemus toime tulemisest enda emotsioonidega, kui nõustaja ei saa klienti aidata karjäärinõustamise fookusesse jäädes, millega leppimine võib nõustajale olla proovikivi ka mitme aasta möödudes pärast kliendiga kohtumist. (alakategooria “õppimine rasketest kogemustest klientidega”)

Täenduslikuna eristus nõustajate valimis õppimine kliendi kogemusest, mis andis nõustajale süsteemse ülevaate inimeste kogemustest, ootustest ja hoiakutest, mille on andnud teatud erialal töötamine. Nõustaja (N5) pidas selliseid teadmisi väärtuslikuks nii iseenda jaoks kui ka otsese rakendatavuse tõttu enda töös teiste sarnase profiiliga klientide nõustamisel. (alakategooria “õppimine kliendi kogemusest”)

Mõlema valimigrupi kogemusi kokku võttes tõden, et klientide valimis omandati nõustamise tulemusena oskusi, arusaamu, hoiakuid ja teadmisi ehk ühisnimetusena kogemusi, kuidas korraldada paremini enda elu ning ennast teostada ja karjäärinõustajate valimis omandati kogemusi ennekõike enda töö efektiivsemaks tegemiseks, mille kaudu ennast teostati. Kuigi nõustamise kogemuse sisu ehk see, mida ja milleks õpitakse, on nõustamise osapoolte jaoks erinev, on kogemus oma olemuselt sama – nii kliendid kui nõustajad teostavad ennast nõustamise kaudu

ja õpivad erinevaid arusaamu ja oskusi omandades paremini toime tulema enda elu ja tööga, enda töö ja eluga.

Karjäärinõustamise kogemus kui tervik

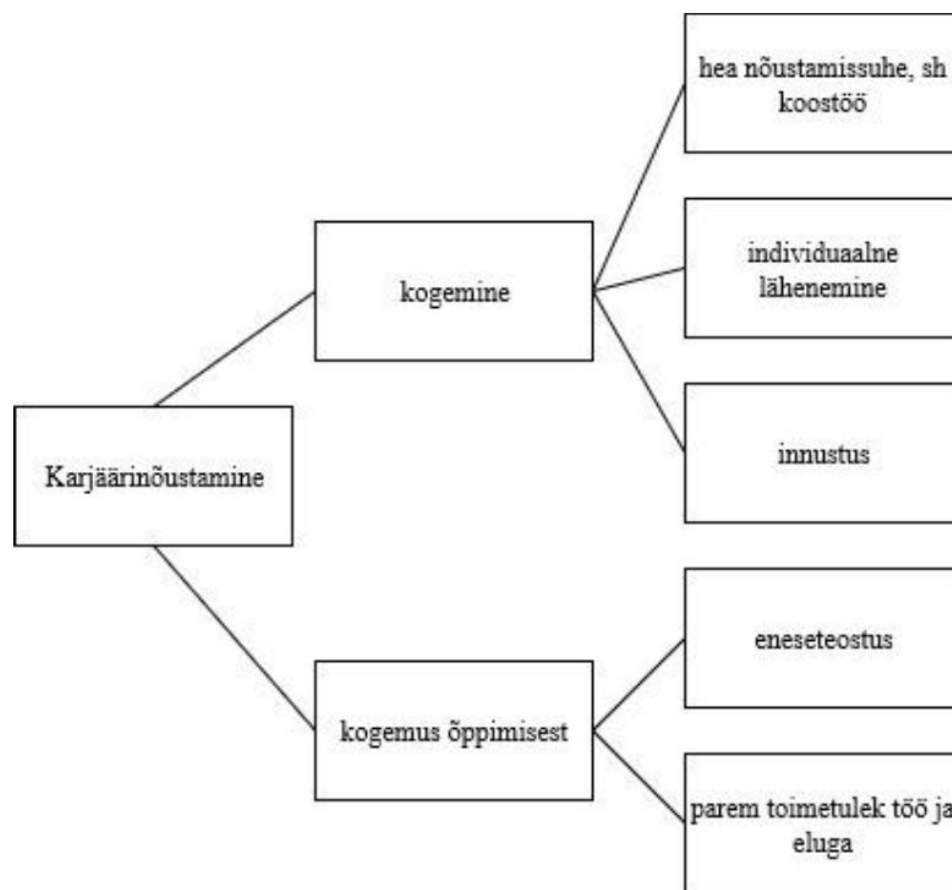
Magistritöö uurimisprobleemi lahenduse esitamiseks toon välja klientidele ja nõustajatele ühised kategooriad karjäärinõustamise kogemisest ja kogemustest ja esitan need ka fenomenograafilise kategooriate skeemina ehk “tulemuste ruumina” (Marton, 2000, 105; Laherand, 2008) (vt Joonis 2).

Uurimisküsimusele vastates saab kokkuvõtvalt öelda, et nii klientide kui ka nõustajate valimis kogeti karjäärinõustamist

- kui väga head suhet, mille oluline komponent oli koostöö kliendi valitud eesmärgi poole liikumisel ja vajalike sammude planeerimisel,
- kui individuaalset lähenemist, mis tähendas nõustamise protsessis nii kliendist ja tema vajadusest lähtumist (meetodites, suhtlemisstiilis, koostöös töövahendus konsultandiga) kui ka indiviidi väärtustamist tema ainukordsuses ja
- kui innustust, mis nõustajate puhul andis põhjuse enda töö tegemiseks ja kõrgelt väärtustamiseks ning klientide puhul motivatsiooni tegutseda enda elus soovitud eesmärgini jõudmiseks.

Karjäärinõustamise osapoolte kogemuse ühisosana toon välja

- eneseteostuse – nõustajad realiseerivad enda töö professionaalseks tegemiseks kõik enda võimed ja oskused ning kliendid õpivad nõustamise kaudu ennast oma elus teostama – ning
- parema toimetuleku saavutamise enda töö ja elu suunamisel – nõustajad õpivad nõustamise kaudu paremini tegema enda tööd ning kliendid kujundama enda elu ehk karjääri.



Joonis 2. “Tulemuste ruum” – kõigi intervjueeritute ühised kogemise ja kogemuse kategooriad

Magistritöö tulemusi arvesse võttes järelتان, et uurimuses õnnestus fenomenograafilise uurimismeetodiga lahendada uurimisprobleem ja saavutada töö eesmärk tuua välja erinevad viisid, kuidas kliendid ja nõustajad karjäärinõustamist kogevad ning mõista nende kogemuse ühisosa (Walsh, 2000, 23).

Magistritöö piiranguks pean, et lähtuvalt uurimisküsimusest kahe valimigrupi erinevate kogemuste ühisosa otsimisel “tulemuste ruumi” esitamiseks jääb osa eristuvaid ja olulisi kogemuse nüansse tähelepanuta. Piiranguna näen ka uurimistulemuste subjektiivset tõlgendust ja esitust enda kui autori poolt. Nagu on viidanud ka Walsh (2000, 23) võiks fenomenograafiliste kategooriate loomisesse olla kaasatud mitu kogenud uurijat, et vältida ühe uurija eelhoiakute ja kogenematus mõju tulemustele.

Magistritöö annab andragoogika uurimisvaldkonnas panuse karjäärinõustamise võimaluste mõistmiseks täiskasvanute enesearengu toetamisel. Uurimuse tulemusel selgus karjäärinõustamise roll nii indiviidi eneseteostuse käivitamisel kui ka mitmete oskuste ja arusaamade omandamisel, mis võimaldavad nõustamise osalistel kujundada rahuldustpakkuvat elu, sh tööelu. Sellest ilmneb, et karjäärinõustamine on üks vahend elukestva õppe toetamiseks, mida võiks täiskasvanute koolitus- ja haridusvaldkonnas arvesse võtta ja kasutada.

Magistritöö väärtus seisneb ka arusaama loomises karjäärinõustamise mõlema osapoole nõustamiskogemusest ja nõustamise kogemise viisidest, kuivõrd varem on uurimustes kajastatud pigem ainult klientide kogemusi karjäärinõustamise kohta (Lewis, 2001; Elad-Strenger & Littman-Ovadia, 2012; Vette, 2014; Azad & Rahim, 2015; Minta & Kargul, 2016; Verbruggen, Dries, & Van Laer, 2016; Perillus, 2018) ja uurimus mõlema osapoole kogemusest (Schedin, 2007) analüüsib psühholoogia valdkonnas käitumise tajumise ja minapildi seoseid. Minu magistritöö annab üldise mõistmise karjäärinõustamisest kui tervikust nii kliendi kui nõustaja kogemusi arvestades. See teadmine avardab arusaama karjäärinõustamise kui fenomeni kohta (Marton, 2000) ja aitab samas hinnata karjäärinõustamise väärtust ja mõju nõustamise osaliste jaoks. Magistritöö on seega ka tagasiside või edasiside nõustamise osaliste jaoks, mille teadvustamisel võib lugeja mõista, kuidas individuaalsel karjäärinõustamisel olla ja tegutseda, arvestades enda mõju vastaspoolele ja nõustamise tulemusele. Karjäärinõustamise kui fenomeni mõistmine nii kliendi kui ka nõustaja kogemuste kaudu võib olla vajalik info karjääriteenuse arendamisel.

Magistritöö olulise järeldusena toon välja tagasiside tähtsuse karjäärinõustajatele ja seeläbi ka nõustamise kvaliteedile. Tulemused näitasid, et tagasiside kaudu saab nõustaja juurde jõudu ja indu enda töö pühendunult tegemiseks ja teisest küljest aitab klientide negatiivne tagasiside nõustajal ennast analüüsida ning enda tööd edasi arendada. Varasem uurimistööl on näidanud, et nõustajal on tagasiside puudumise tõttu keeruline hinnata enda tegevuste mõju kliendile, mis ei toeta karjäärinõustamise toimimist (Schedin, 2007). Magistritöös selgus, et Eesti Töötukassa karjäärinõustajad saavad tagasisidet kliendi saadetud e-kirjast ja kliendi töövahenduskonsultandi kaudu, kes kirjutab Eesti Töötukassa infosüsteemi kliendi hinnangu karjäärinõustamisele. Tagasiside saamine on oluline karjäärinõustaja jaoks, kuid aitab samas hoida karjäärinõustamise kvaliteeti, mis on ka organisatsiooni huvides. Seda arvestades leian, et Eesti Töötukassas võiks olla pidevalt toimiv kliendi tagasiside andmise võimalus karjäärinõustamise kohta.



Magistritöös käsitlesin karjäärinõustamise tähendust nii traditsioonilise kui konstruktivistliku lähenemise kontekstis. Traditsiooniliselt on karjäär tähendanud töökohtade järgnevust ja edu ühe asutuse või elukutse piires “karjääritrepist” üles liikudes (Savisaar, 2001, 136; Veski, 2004, 2; Köster, 2004, 1; Patton & McMahon, 2014, 4, 5) ning karjäärinõustamine pakkunud (sh testimise kaudu) inimestele abi enda isikuomaduste ja oskustega kõige paremini kokku sobiva ameti valimiseks (Maree, 2013, 24). Konstruktivistlik lähenemine käsitleb karjääri kui inimese kogu elu või lugu tema elust, mida indiviid ise jutustab ja saab ümber luua (Jamnes, n.d.; Savickas, 2008, 111; Patton & McMahon, 2014, 360) ning karjäärinõustamine toetab indiviidi tema elus oluliste kogemuste tõlgendamisel ja uute tähenduste ning kogemuste loomisel, et kliendid mõistaks endale ainuomaseid valikuvõimalusi, mille kaudu tõelist iseennast oma elus teostada (Savickas, 2008, 111). Seejuures ei välista konstruktivistlik lähenemine vajadusel ka traditsiooniliseks peetud põhimõtete rakendamist (Patton & McMahon, 2006, 10). Seda näitas magistritöös näiteks testimise kasutamine nõustamise osana, mida tehti konstruktivismile omasel moel klienti tulemuste arutelusse kaasates (Patton & McMahon, 2014, 362, 363).

Magistritöö tulemusena selgus Eesti Töötukassa karjäärinõustajate ja klientide kogemusele tuginedes, et karjäärinõustamist iseloomustab konstruktivistlik käsitlus ning nõustamisel avaldusid nii aktiivse kaasamise (Amundson, 2006; 2010; Amundson & Thrift, 2008), narratiivse karjäärinõustamise (Grant & Johnston, 2006; Patton & McMahon, 2014; Maree, 2013) kui ka lahendust loova karjäärinõustamise (Miller, 2006) põhimõtted. – Nõustamine lähtub sügavast austusest klienti ja usust tema võimekusse olla ekspert enda elu juhtimisel (Peavy, 2002; Morgan, 2008, viidanud Maree, 2013, 34), seejuures käsitletakse inimese kogu elutervikut ehk karjääri, hoidmata lahus kliendi elu erinevaid valdkondi (Betz & Corning, 1993; Peavy, 2002; Amundson, 2006, 2010; Patton & McMahon, 2006, 2014) ja toetatakse kliendi eneseavastamist kui ka uute arusaamade ja tegutsemismudelite konstrueerimist (Patton & McMahon, 2006), mille kaudu kliendid saavad ennast elus paremini teostada ja luua endale rahuldustapakkuvama elu (Savickas, 2008).

Konstruktivistliku karjäärinõustamise teoreetiline raamistik (Patton & McMahon, 2006, 2014) ja varasemad uurimused (Lewis, 2001; Elad-Strenger & Littman-Ovadia, 2012; Vette, 2014; Azad & Rahim, 2015; Minta & Kargul, 2016; Verbruggen, Dries, & Van Laer, 2016; Whiston, Rossier, & Hernandez Baron, 2016; Perillus, 2018) käsitlevad karjäärinõustamist ja selle kogemist

kliendi positsioonilt, kuivõrd karjäärinõustamine ongi kliendi ja nõustaja kohtumine eesmärgiga mõelda kliendi eneseteostuse võimalustest. Karjäärinõustamise mõlema osapoole kogemusi on uurinud Schedin (2007) psühholoogia valdkonnas, keskendudes käitumise tajumise ja minapildi seostele 15 nõustaja-kliendi paaris ning on tulemustena toonud välja nõustamissuhte ja kliendi tagasiside olulisuse nõustamise õnnestumiseks, samuti vajaduse arvestada kliendi isiksuse omadustega, sh enesehinnanguga ja sellele vastavalt nõustamisel tegutseda. Klientide valimi moodustasid gümnaasiumiõpilased. Minu magistritöö tulemused kattuvad Schedini (2007) uuringu järeldustega hea nõustamissuhte, kliendi isikuomadustega arvestamise ja tagasiside olulisuse mõistmise osas.

Teoreetiline raamistik ja varasemad uurimistulemused ei ole kajastanud karjäärinõustamist kui eneseteostuse ja õppimise kogemust nii kliendi kui ka karjäärinõustaja jaoks, milles seisneb minu magistritöö uudsus.

Kuna magistritöö tulemused näitavad, et karjäärinõustamisel õpib nii klient kui ka nõustaja, on õppimise kogemus võimalik fookus järgmiste uurimuste koostamiseks. Fenomenograafilises uurimuses saab tuua esile, millised on uuringus osalejate erinevaid õppimise kogemused. Arusaama, kuidas karjäärinõustamisel õppimine toimub, saaksid nõustamisteenuse arendajad ning nõustajad kasutada karjäärinõustamisel õppimise kogemuse toetamiseks.

## 5. KOKKUVÕTE

Magistritöö eesmärk oli kirjeldada, kuidas kogevad karjäärinõustamist Eesti Töötukassa kliendid ja karjäärinõustajad ning mõista, milline kogemus see osapooltele on. Magistritöös otsisin vastust uurimisprobleemile, mis on sõnastatud uurimisküsimusena: Kuidas kogevad karjäärinõustamist Eesti Töötukassa karjäärinõustajad ja kliendid ning milline kogemus see osapooltele on?

Karjäärinõustamise kogemuse mõistmiseks tuginesin magistritöös karjäärinõustamise konstruktivistlikule lähenemisele (Patton & McMahon, 2006, 2014) ja varasematele uurimistulemustele karjäärinõustamise kogemusest (Lewis, 2001; Scott, 2002; Schedin, 2007; Elad-Strenger & Littman-Ovadia, 2012; Vette, 2014; Azad & Rahim, 2015; Minta & Kargul, 2016; Verbruggen, Dries, & Van Laer, 2016; Perillus, 2018). Uurimuse korraldamiseks valisin kvalitatiivse fenomenograafilise uurimisstrateegia, mis võimaldab kaardistada erinevaid viise, kuidas inimesed kogevad ja mõistavad ümbritseva maailma aspekte ja nähtusi ehk fenomene (Marton, 1986, 31, viidanud Bowden, 2000, 2), minu töös nõustamiskogemust. Valimi moodustasid Eesti Töötukassa viis karjäärinõustajat ja viis klienti, kellega tegin andmete kogumiseks poolstruktureeritud intervjuu (Õunapuu, 2016, 171).

Vastusena uurimisküsimusele selgus, et kliendid ja nõustajad kogevad karjäärinõustamist kui väga head suhet, mille oluline komponent on koostöö, kui individuaalset lähenemist ja kui innustust. Nõustamise kogemus avaldus õppimisena, mille sisu oli klientide ja nõustajate valmis erinev, kuid ühisosana tähendab nõustamise kogemus osapooltele eneseteostust ja parema toimetuleku saavutamist enda töö ja elu suunamisel. Klientidele ja nõustajatele ühistest kogemuse kategooriatest moodustus fenomenograafiline „tulemuste ruum” (Marton, 2000, 105).

Magistritöö avab karjäärinõustamise kui nähtuse olemuse, tuues välja nii kliendi kui ka nõustaja kogemusi ning kogemuse ühisosa, samuti annab andragoogika valdkonnas panuse karjäärinõustamise võimaluste mõistmiseks täiskasvanute enesearengu toetamisel. Magistritöö järeldusena selgus tagasiside olulisus karjäärinõustajale ja seeläbi nõustamise kvaliteedile, mida Eesti Töötukassa võiks karjäärinõustamise kui teenuse arendamisel arvestada.

Magistritöö tulemusena selgus Eesti Töötukassa karjäärinõustajate ja klientide kogemusele tuginedes, et karjäärinõustamist iseloomustab konstruktivistlik käsitlus (Patton & McMahon, 2006, 2014) ning nõustamisel avaldusid nii aktiivse kaasamise (Amundson, 2006, 2010), narratiivse karjäärinõustamise (samas; Maree, 2013) kui ka lahendust loova karjäärinõustamise (Miller, 2006) põhimõtted. Erinevalt konstruktivistliku karjäärinõustamise teoreetilisest raamistikust ja varasematest uurimistulemustest näitab magistritöö, et karjäärinõustamine on eneseteostuse ja õppimise kogemus nii kliendi kui ka karjäärinõustaja jaoks.

Kuna magistritöö tulemused näitavad, et karjäärinõustamisel õpib nii klient kui ka nõustaja, on õppimise kogemus võimalik fookus järgmiste uurimuste koostamiseks.

## 6. ALLIKAD

Amundson, N. E. (2006). Active engagement and the influence of constructivism. In M. McMahon & W. Patton (Eds.), *Career Counselling. Constructivist Approaches* (pp. 85–93). London, New York: Routledge.

Amundson, N. E. (2010). *Aktiivne kaasamine: karjäärinõustamine: olemine ja tegemine*. Tallinn: Elukestva Õppe Arendamise Sihtasutus Innove.

Amundson, N. E., & Thrift, E. (2008). The emergence of more dynamic counselling methods. In J. Athanasou & R. Van Esbroeck (Eds.), *International Handbook of Career Guidance* (pp. 325–339). Retrieved from [http://library1.org/\\_ads/ECCCF282173DA64E3463E7F642F4B4D5B](http://library1.org/_ads/ECCCF282173DA64E3463E7F642F4B4D5B)

Azad, A. A., & Rahim, S. (2015). Effect of career counselling on postgraduate education preferences of dental students. *Pakistan Armed Forces Medical Journal*, 65(5), 701–705.

Retrieved from

<http://web.a.ebscohost.com.ezproxy.tlu.ee/ehost/pdfviewer/pdfviewer?vid=5&sid=30641e7d-5823-40b0-93dc-748d172d96a7%40sdc-v-sessmgr04>

Betz, N. E., & Corning, A. F. (1993). The inseparability of “career” and “personal” counseling. *The Career Development Quarterly*, 42(2), 137–142. doi: 10.1002/j.2161-0045.1993.tb00426.x

Bowden, J. A. (2000). The nature of phenomenographic research. In J. A. Bowden & E. Walsh (Eds.), *Phenomenography* (pp. 1–18). Melbourne: RMIT University Press.

Cohen, L., Manion, L., & Morrison, K. (2005). *Research methods in education*. Retrieved from <https://www-ellibslibrary-com.ezproxy.tlu.ee/en/book/0-203-22446-9>

Cottone, R. R. (2007). Paradigms of Counseling and Psychotherapy, Revisited: Is Social Constructivism a Paradigm? *Journal of Mental Health Counseling*, (29)3, 189–203. doi: 10.17744/mehc.29.3.2125224257006473

Creswell, J. W. (2005). Educational research: planning, conducting, and evaluating quantitative and qualitative research. Upper Saddle River (N.J.): Merrill Prentice Hall.

Dewey, J. (1997). *Experience and education*. Retrieved from <http://library1.org/ads/AE6BB6E551314EF9D41214576996F9E8>

Elad-Strenger, J., & Littman-Ovadia, H. (2012). The Contribution of the Counselor–Client Working Alliance to Career Exploration. *Journal of Career Assessment*, 20(2), 140–153. doi: 10.1177/1069072711420850

Eneseteadvus. (n.d.). Eesti keele seletav sõnaraamat. Loetud aadressil <http://keeleeveeb.ee/>

Eneseteadvus II. (n.d.). Haridussõnastik. Loetud aadressil <https://www.eki.ee/dict/haridus/index.cgi?Q=eneseteadlik&F=M&C06=en>

Flick, U. (2007a). *Designing qualitative research*. Retrieved from <https://libgen.pw/item/detail/id/1209084>

Flick, U. (2007b). *Managing quality in qualitative research*. Retrieved from [https://www.ester.ee/record=b3505258\\*est](https://www.ester.ee/record=b3505258*est)

Herr, E. L. (2013). Trends in the History of Vocational Guidance. *The Career Development Quarterly*, 61(9), 277–282. doi: 10.1002/J.2161-0045.2013.00056.x.

Grant, E. M., & Johnston, J. A. (2006). Career narratives. In M. McMahon & W. Patton (Eds.), *Career Counselling. Constructivist Approaches* (pp. 110–122). London, New York: Routledge.

Hirsjärvi, S., Remes, P., & Sajavaara, P. (2005). *Uuri ja kirjuta*. Tallinn: Medicina.

Jamnes, P. (n.d.). *Konstruktivistlik karjäärinõustamine*. Loetud aadressil

[http://www.rajaleidja.ee/konstruktivistlik-karjaarinouustamine/&parent\\_id=103030](http://www.rajaleidja.ee/konstruktivistlik-karjaarinouustamine/&parent_id=103030)

Jamnes, P. (2001). “Vanalt” karjäärinõustamise paradigmat “uuele”. Rmt. P. Jamnes & K. Savisaar. (Koost.). *Karjäärinõustamise arengust Eestis ja teistes Euroopa riikides* (lk 99–103).

Loetud aadressil <http://www.digar.ee/arhiiv/nlib-digar:11182>

Jamnes, P., & Väli, M. (koost.). (2014). *Karjäärinõustamine: nõustaja käsiraamat*. [E-raamat (PDF)] Loetud aadressil

[http://www.rajaleidja.ee/public/karjaarinouustamise\\_kasiraamat\\_2014.pdf](http://www.rajaleidja.ee/public/karjaarinouustamise_kasiraamat_2014.pdf)

Jarvis, P. (1998). *Täiskasvanuharidus ja pidevõpe: Teooria ja praktika*. Tallinn: SE & JS.

Jarvis, P. (2010). *Adult education and lifelong learning: theory and practice*. London; New York: Routledge.

Jarvis, P. (2012). *Paradoxes of Learning: On Becoming An Individual in Society*. Retrieved from [http://libgen.io/\\_ads/2562032A2B28C07EABEB309ED420B890](http://libgen.io/_ads/2562032A2B28C07EABEB309ED420B890)

Kang, Z. Y., Kim, H., & Trusty, J. (2017). Constructivist and Social Constructionist Career Counseling: A Delphi Study. *Career Development Quarterly*, (65)1, 72–87. doi:

10.1002/cdq.12081

Karjäärinõustamine. (2019, märts 25). Loetud aadressil

<https://www.tootukassa.ee/content/teenused/karjaarinouustamine>

Karjäärinõustamise eetikakoodeks. (2014). Loetud aadressil <http://kny.ee/uhingust/eetikakoodeks/>

Karjäärispetsialisti kutsestandard. (n.d.). Loetud aadressil  
<https://www.kutseregister.ee/ctrl/et/Standardid/vaata/10667621>  
<https://www.kutseregister.ee/ctrl/et/Standardid/vaata/10667672>

Karjäärinõustamise võimalustest tänapäeval. (2001). Rmt. P. Jamnes & K. Savisaar. (Koost.).  
*Karjäärinõustamise arengust Eestis ja teistes Euroopa riikides*. Loetud aadressil  
<http://www.digar.ee/arhiiv/nlib-digar:11182>

Karjääriplaneerimine. (n.d.). Loetud aadressil <http://www.rajaleidja.ee/karjaariplaneerimine-2/>

Karjääriratas. (2018, veebruar 1). Loetud aadressil <https://www.ohtuleht.ee/839022/mil-moel-aitab-karjaariratas>

Kinkar, V. (2001). Karjääriplaneerimine ja kutsesuunitlus. Rmt. P. Jamnes, K. Savisaar. (Koost.).  
*Karjäärinõustamise arengust Eestis ja teistes Euroopa riikides* (lk 130–135). Loetud aadressil  
<http://www.digar.ee/arhiiv/nlib-digar:11182>

Kogema. (n.d.) Eesti keele seletav sõnaraamat. Loetud aadressil <http://keeleveeb.ee/>

Kogemus. (n.d.). Haridussõnastik. Loetud aadressil  
<https://www.eki.ee/dict/haridus/index.cgi?Q=kogemus&F=M&C06=en>

Kutsenõustamine. (n.d.). Haridussõnastik. Loetud aadressil  
<https://www.eki.ee/dict/haridus/index.cgi?Q=kutsen%C3%B5ustamine>

Köster, K. (2004). Muutused mõistes “karjäär” ja “nõustamine”. *Karjäärinõustamise aluseks olevad teooriad, uuringud*. Rmt. E. Veski. (Koost.). *Sissejuhatus karjäärinõustamisse: Koolitaja käsiraamat* (lk 1–4). Tallinn: Tallinna Pedagoogikaülikooli Kirjastus.



Köster, K., & Laur, K. (koost.). (2008). Täiskasvanute nõustamine haridusteel: materjalide kogumik nõustaja rolli arendamiseks. Loetud aadressil <http://www.vabaharidus.ee/index.php?page=129>

Laherand, M-L. (2008). *Kvalitatiivne uurimisviis*. Tartu: Sulesepp.

Lewis, J. (2001). Career and personal counseling: comparing process and outcome. *Journal of Employment Counseling*, 38(2), 82–90. doi:10.1002/j.2161-1920.2001.tb00834.x

Lilover, P. (2016). *Karjääri planeerimisega seotud arusaamad ja hoiakud põhikooli lõpetajatel* (magistritöö, Tallinna Ülikooli Haridusteaduste Instituut, Tallinn) Loetud aadressil <http://www.etera.ee/zoom/27352/view?page=1&p=separate&view=0,0,2481,3508>

Mahoney, M. J., & Granvold, D. K. (2005). Constructivism and psychotherapy. *World Psychiatry*, 4(2), 74–77. Retrieved from <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC1414735/>

Maree, J. G. (2013). *Counselling for Career Construction: Connecting life themes to construct life portraits: Turning pain into hope*. Retrieved from <http://lib1.org/ads/D802B2EE6F2F382050E36473575C8469>

Marton, F. (2000). The structure of awareness. In J. A. Bowden & E. Walsh (Eds.), *Phenomenography* (pp. 102–116). Melbourne: RMIT University Press.

Mason, J. (2002). *Qualitative Researching*. Los Angeles (Calif.): SAGE.

McIlveen, P., & Patton, W. (2007). Narrative career counselling: Theory and exemplars of practice. *Australian Psychologist*, 42(3), 226–235. doi:10.1080/00050060701405592

McLeod, J. (2007). *Nõustamisoskus*. Melliste (Tartumaa): Väike Vanker, Ecoprint.

Merriam, B. S. & Bierema, L. L. (2014). *Adult Learning. Linking Theory and Practice*. Retrieved from

<https://ebookcentral-proquest-com.ezproxy.tlu.ee/lib/tallinn-ebooks/detail.action?docID=1376941&query=Adult+Learning.+Linking+Theory+and+Practice>

Miller, J. (2006). Using a solution-building approach in career counselling. In M. McMahon & W. Patton (Eds.), *Career Counselling. Constructivist Approaches* (pp. 123–136). London, New York: Routledge.

Minta, J., & Kargul, J. (2016). Significance of educational and vocational counselling in low-skilled people's narratives. *British Journal of Guidance & Counselling*, 44(2), 210–220. doi:10.1080/03069885.2016.1150961

Märja, T., Lõhmus, M., & Jõgi, L. (2003). *Andragoogika. Raamat õppimiseks ja õpetamiseks*. Tallinn: ILO.

Nathan, R. & Hill, L. (2006). *Career counselling*. Retrieved from [http://lib1.org/\\_ads/DC707B6C1C50C67E0E5AF9AB30770F43](http://lib1.org/_ads/DC707B6C1C50C67E0E5AF9AB30770F43)

Patton, W. (2008). Recent developments in career theories: the influences of constructivism and convergence. In J. Athanasou & R. Van Esbroeck (Eds.), *International Handbook of Career Guidance* (pp. 97–114). Retrieved from [http://library1.org/\\_ads/ECCCF282173DA64E3463E7F642F4B4D5B](http://library1.org/_ads/ECCCF282173DA64E3463E7F642F4B4D5B)

Patton, W., & McMahon, M. (2006). Constructivism: what does it mean for career counselling? In M. McMahon & W. Patton (Eds.), *Career Counselling. Constructivist Approaches* (pp. 3–15). London, New York: Routledge.

Patton, W., & McMahon, M. (2014). *Career Development and Systems Theory: Connecting Theory and Practice*. Retrieved from

[http://library1.org/\\_ads/0B1BDAB7D5977DC11780DD61A96848CE](http://library1.org/_ads/0B1BDAB7D5977DC11780DD61A96848CE)

Peavy, R. V. (2002). *Sotsiodünaamiline nõustamine: abiks praktikule*. [E-raamat (PDF)]. Loetud aadressil [http://www.rajaleidja.ee/public/Suunajauus/Sotsiodünaamiline\\_noustamine.pdf](http://www.rajaleidja.ee/public/Suunajauus/Sotsiodünaamiline_noustamine.pdf)

Perillus, L. (2018). *Karjäärinõustamise kogemuse väärtus tööelus* (bakalaureusetöö, Tartu Ülikool, Tartu). Loetud aadressil <http://dspace.ut.ee/handle/10062/60958>

Punch, K. F. (2014). *Introduction to social research: quantitative and qualitative approaches*. Los Angeles (Calif.) [etc.]: SAGE.

Rogers, C. R. (1980). *A way of being*. Boston: Mifflin.

Savickas, M. L. (2008). Helping People Choose Jobs: A History of the Guidance Profession. In J. Athanasou & R. Van Esbroeck (Eds.), *International Handbook of Career Guidance* (pp. 97–114). Retrieved from [http://library1.org/\\_ads/ECCCF282173DA64E3463E7F642F4B4D5B](http://library1.org/_ads/ECCCF282173DA64E3463E7F642F4B4D5B)

Savisaar, E. (2001). Karjääriplaneerimine ja kutsesuunitluse valdkonnad. Rmt. P. Jamnes & K. Savisaar. (Koost.). *Karjäärinõustamise arengust Eestis ja teistes Euroopa riikides* (lk 136–143). Loetud aadressil <http://www.digar.ee/arhiiv/nlib-digar:11182>

Schedin, G. (2007). *Expectations and experiences of career counselling: an exploration of interpersonal behaviour* (Doctoral dissertation, Sweden, Umeå, Umeå University: Department of Psychology). Retrieved from <http://umu.diva-portal.org/smash/record.jsf?pid=diva2%3A140410&dswid=6970>

Scott, C. M. (2002). Counseling Adults in Career Transition: Reflections of a Counselor-in-Training. *Journal of Career Development*, 28(3), 215–220. Retrieved from <https://journals-sagepub-com.ezproxy.tlu.ee/doi/abs/10.1177/089484530202800306>

Spangar, T. (2006). SocioDynamic career counselling: constructivist practice of wisdom. In M. McMahon & W. Patton (Eds.), *Career Counselling. Constructivist Approaches* (pp. 137–149). London, New York: Routledge.

Tööturuteenuste ja -toetuste seadus [TTTS]. (2005). Riigi Teataja, I. 28.12.2017, 70. Loetud aadressil <https://www.riigiteataja.ee/akt/948762?leiaKehtiv>

Verbruggen, M., Dries, N., & Van Laer, K. (2016). Challenging the Uniformity Myth in Career Counseling Outcome Studies: Examining the Role of Clients' Initial Career Counseling Goals. *Journal of Career Assessment*, 25(1), 159–172. doi:10.1177/1069072716657797

Veski, E. (2004). Karjäärinõustamise terminoloogia, funktsioonid, tegevused, sihtgrupid, seos teiste valdkondadega. Rmt. E. Veski. (Koost.). *Sissejuhatus karjäärinõustamisse. Koolitaja käsiraamat* (lk 1–10). Tallinn: Tallinna Pedagoogikaülikooli Kirjastus.

Vette, M. (2014). *Karjäärinõustamise vajalikkus ja arendusvajadused töötavale täiskasvanule Järvamaa näitel* (magistritöö, Tallinna Ülikool, Tallinn). Loetud aadressil <http://www.etera.ee/zoom/1799/view?page=1&p=separate&view=98,707,1936,536>

Walsh, E. (2000). Phenomenographic analysis of interview transcripts. In J. A. Bowden & E. Walsh (Eds.), *Phenomenography* (pp. 19–33). Melbourne: RMIT University Press.

Whiston, S. C., Rossier, J., & Hernandez Baron, P. M. (2016). The Working Alliance in Career Counseling: A Systematic Overview. *Journal of Career Assessment*, 24(4), 591–604. doi:10.1177/1069072715615849

Õunapuu, L. (2014). *Kvalitatiivne ja kvantitatiivne uurimisviis sotsiaalteadustes*. [E-raamat (PDF)]. Loetud aadressil

[http://dspace.ut.ee/bitstream/handle/10062/36419/ounapuu\\_kvalitatiivne.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://dspace.ut.ee/bitstream/handle/10062/36419/ounapuu_kvalitatiivne.pdf?sequence=1&isAllowed=y)