

Tartu Ülikool
Sotsiaalteaduste valdkond
Psühholoogia instituut

Inna Teresk

**KARJÄÄRISPETSIALISTI PÄDEVUSED JA NENDE ARENG AMETIALASE
ROLLI KOMPONENDINA**

Uurimistöo

Juhendaja:

Triin Liin, PhD

Tartu 2021

Kokkuvõte

Karjäärispetsialisti pädevused ja areng ametialase rolli komponendina

Ametialast rolli on defineeritud kui ettekujutust iseendast selle elukutse esindajana ja rolli peamise komponendina tuuakse sageli välja erialane pädevus või eneseareng. Käesolevas uurimistöös selgitatakse välja karjäärinõustajate kutsealase pädevuse ja arengu hetkeseis ning vaadeldakse neid komponente ametialase identiteedi osadena. Valimis oli 14 Tartu- ja Harjumaa karjäärinõustajat, kelle hulgas viidi läbi vastav küsitlus. Küsitlusele eelnevalt koostati küsimustik, mille valmimisse kaasati fookusgrupid valdkonna spetsilistidega ja kelle abil teostati ka uuringu tulemuste kvalitatiivne sisuanalüüs. Uurimistöö tulemustest selgus, et enda ametialases tegevuses näevad karjäärinõustajad ennast eelkõige inimeste toetaja rollis ja on kõrge missioonitunnetusega. Ametialast edukust nähakse läbi pideva enesearengu ja erialaste oskuste väärtustamise. Ametialase rolli komponentide vaatlusest järeldus, et karjäärinõustaja ametialase identiteedi jätkuv uurimine võib panustada nende ühtekuuluvustunde suurendamisse ja pädevuste ühtlustamisse.

Märksõnad: karjäärinõustamine, pädevus, identiteet

Abstract

Competences and development of a career specialist as a component of a professional role

A professional role is defined as an image of oneself as a representative of the profession, and professional competence or self-development are often cited as key components of the role. This research examines the current state of professional competence and development of career counselors and looks at these components as part of professional identity. The sample included 14 career counselors from Tartu and Harju County. A questionnaire was prepared prior to the survey. Focus groups of specialists in the field were involved in its completion, with the help of which a qualitative content analysis of the results of the study was also performed. The results of the research revealed that in their professional activities career counselors see themselves primarily in the role of supporting people and have a high sense of mission. Professional success is seen through continuous self-development and the appreciation of professional skills. An examination of the components of the professional role concluded that continuing to explore the professional identity of a career counselor could contribute to enhancing their sense of belonging and harmonizing their competencies.

Keywords: career counseling, competence, identity

Sissejuhatus

Üksikisikud, kes soovivad säilitada oma tööalast konkurentsivõimet, peavad olema valmis regulaarselt omandama uusi oskusi: karjääre enam ei valita, vaid ehitatakse elu kestel tehtavate valikute abil (SA Innove, 2016). Kui tuleb silmitsi seista tööturuga, võivad uued teadmised ja oskused osutada väga oluliseks väärtuseks. Seda olukorras, kus tööturg on seoses tehnoloogiaarengule ja globaliseerimisele pidevas muutuses (Eurofound, 2020). Töömaailma pidevat muutust käsitletakse kui tööturu kohta info pidevat uuenemist ning muutused tööturul ja majanduselus sõltuvad üksteisest (Paes et al., 2014). Võime avastada end olukorras, kus senised kogemused jäävad taolisel tööturul piiratuks ja me ei pruugi omal käel olla valmis millegi uue ning tundmatu ellu kutsumiseks (Germeijs & De Boeck, 2003; Psychology research and reference, n.d.). Tööturule kohane paindlik ja kiire reageerimisvõime sõltubki sageli meist endist - meie informeeritusest hetke võimalustest ja takistustest ehk meie konkurentsivõimest. Tartu Ülikooli sotsiaalteaduslike rakendusuuringu keskuse karjääriteenuste süsteemi uuringu kohaselt vajavad Eesti elanikud enim abi ja tuge just tööturuga seotud teadmiste osas ehk nõustamist tööle kandideerimisel, tööturul edukaks konkureerimiseks ning ülevaadet tööturu hetkeolukorrast, muutustest ja tulevikuväljavaadetest (Espanberg et al., 2011). Just seda abi pakub Eesti Töötukassa läbi karjäärinõustamise teenuste osutamise. Karjääriteenuste peamine eesmärk on inimeste toetamine läbimõeldud valikute tegemisel hariduses ja tööelus ning hõlmab nii õppimise, töökoha kui ka erialavalikuga seotud teemasid (Eesti Töötukassa).

Teenuste osutamist teostavad karjäärinõustajad, kelle töö on olla kursis elukutsevalikutega, tööeluga, õppimisvõimalustega Eestis: toetada klienti infovajaduse väljaselgitamisel, infootsimise oskuste ja harjumuste kujunemisel, karjääri planeerimiseks asjakohase hariduse, tööturu ja kutsetega seotud info kasutamisel (Järva et al., 2018). Aga ka karjääri kujundamise oskuste arendamisel, aidates kliendil suurendada teadlikkust iseendast, haridus- ja tööturuvõimalustest, püstitada eesmärgid ning kavandada tegevusi nende saavutamiseks (ESF). Kuna sageli seavad karjäärispetsialistid ise oma tööeesmärgid, koostavad tööplaanid ja valivad meetodika (KNÜ), viitab see sellele, et nende töö sisus võib olla suuri erinevusi. Kvaliteetse nõustamisteenuse tagamiseks ja nõustajate töö sisu ühtlustamiseks väljastab Eesti Karjäärinõustajate Ühing karjäärispetsialisti kutset järgmistele tasemetele: karjäärispetsialist, tase 6 ja karjäärispetsialist, tase 7 (AS Kutsekoda, 2017a, 2017b). Kutse anti välja eesmärgiga toetada karjäärinõustajate enesearendamist ja tõsta

teadlikkust nõustaja töö mitmekesisusest. Kutsestandardi alusel saab karjäärinõustaja ette nõuded, milles enda töös lähtuda (AS Archimedes, 2020). See kirjeldab ära kutsetegevuse ning vastaval kutsel tegutsemiseks vajaliku kompetentsuse ehk töö edukaks tegemiseks vajalike oskuste, teadmiste ja hoiakute kogumi (AS Kutsekoda, 2017b). Kutsestandardi alusel saab kavandada nt vastavalt tööturu nõudmistele kutse- ja kõrgkoolide õppekavasid, koolitusprogramme; hinnata kompetentsust ja kasutada kutsetunnistuse rahvusvahelisel võrdlemisel. Kutsestandard on tööriistaks nii tööandjatele, õppuritele, nõustajatele kui ka neile, kes soovivad saada selgust olemasolevate ja puuduvate oskuste vahel (AS Kutsekoda, 2017b). Kutsestandard toob välja karjäärinõustajate tööle pandud ootused, kuid ei aita mõista, millist rolli nad endi silmis ise kannavad või mis nende identiteeti mõjutavad.

Emerson tõi välja ametialase identiteedi tajumise olulisuse ja ametialase identiteedi tervikliku määratlemise töö kvaliteedi tagamisel (2010) ning peab vältimatuks nõustajate rollide ja funktsioonide kattumist ning rõhutab, et kutseala aluseks olev filosoofia peaks juhinduma nõustajate käitumisest (s.o funktsioonidest) nõustajatena. Igaühe nägemus enda rollist algab tema erialase enesemääratlusega, mida mõjutavad näiteks enda ameti mõistmine, eelnev ametialane ettevalmistus, nägemus nõustamisfilosoofiast (Emerson, 2010). See viib tõdemuseni, et oluline on karjäärinõustajate ametialase identiteedi terviklik määratlemine. Võib öelda, et nõustaja ametialase identiteedi ühtse ja tervikliku määratluse puudumine on nõustaja kutse nõrgim lüli (Emerson, 2010). Samas on väga vähe varasemates uuringutes kasutatud nõustaja ametialase identiteedi ühist ja kõikehõlmavat määratlust (Emerson, 2010). Weinrath et al. (2001), Gray (2001; viide Emerson, 2010) kutseidentiteedi üldise määratluse kohaselt on nõustaja ametialane identiteet kui „mõistmine ja uhkuse tundmine oma ametis ... [see] on hädavajalik nii enda sisemiseks rahuloluks valitud karjääriga kui ka elukutse jätkuvaks ühiskondlikuks tunnustamiseks ". Professionaalne identiteet on inimese sisemine tõlgendus oma elukutse olemusest ning ettekujutus iseendast selle elukutse esindajana (Karm, 2007). Day (2002) seostab professionaalse enesemääratluse töörahuloluga, erialase pühendumuse, enesetõhususe ja motivatsiooniga. Ametialast identiteeti näitavad nii välised kui ka sisemised konstruktsioonid ja käitumine (CACREP, 2009). Dollarhide et al. (2013) hinnangul võib kutseidentiteedi määratlemisel kaalukateks välisteks teguriteks osutada karjäärinõustajate kuulumine võrgustiku – või kutseorganisatsioonis, osalemine valdkondlikes uuringutes, valdkonna edusammude või uuendustega enese kursis hoidmine, valdkondlike ürituste korraldamine jmt. Võrreldes erinevaid kutseidentiteedi määratlusi ja sellega kaasnevaid komponente, nimetatakse erinevates definitsioonides sagedamini

ühtelangevate komponentidena valdkondlikke teadmisi (pädevust) ning professionaalset kaasamist. Puglia (2008) peab professionaalset kaasamiskäitumist eelkõige iseloomulikuks tugeva ametialase identiteediga nõustajatele, kes professionaalidena on tegevad kutseorganisatsioonides või nende tegevused hõlmavad kutseorganisatsioonides liikmeks saamist või juhtpositsioone; jmt aktiivne tegevus väljaspool igapäevaseid tööülesandeid. Lisaks eelpool mainitud välistele konstruktsioonidele esinevad ka ametialase identiteedi sisemised konstruktsioonid ja need võivad hõlmata endas selliseid elemente nagu teadmised, oskused, väärtused, hoiakud, uskumused, eetika, mõttemustrid jmt ehk enese määratlemine/tuvastamine valdkonnaga (Bron & Jarvis, 2008). Karjäärinõustaja ametialase identiteedi jätkuv uurimine võib aidata määratleda erialade ühised tunnused ja aidata selgitada akadeemilises koolituses ja täiendõppes olulisi vastastikuseid tõekspidamisi, rolle, funktsioone ja osalemiskäitumist (Brott & Myer, 1999; Grimmit & Paisley, 2008).

Ka karjäärinõustajate tööelu kvaliteeti mõjutavate tegurite väljatoomine võib aidata mõista, millisenä näevad karjäärinõustajad enda ametialast identiteeti ja arengut. Siin on oluline vaadelda võimalike mõjuritena erinevaid tegureid: objektiivsed tegurid on seotud tööga ja töökeskkonnaga – nt töötaja sobivusega (töötaja kvalifikatsioon) antud töökohale, ja subjektiivsed näitajad, mis kirjeldavad töötajate hinnanguid, põhinevad töötaja isikuomadustel, kogemusel ning ootustel oma töö suhtes (Kõrreveski, 2010). Siinjuures on töökeskkonnal inimese elus määrav osa, kuna väga suure osa oma päevast veedavad nad tööl olles. Nõustajate töökeskkond on siin üsna mitmekesine. Kutseregistri 28.03.2021 seisuga on Eestis registreeritud kokku 158 karjäärinõustajat (SA Kutsekoda). Erinevad karjääriteenuste osutajad tegutsevad nii avalikus, era- kui kolmandas sektoris - haridusasutustes, nõustamiskeskustes, jt organisatsioonides. Avalikus sektoris pakub karjäärinõustamist ja karjääriinfot peamiselt Eesti Töötukassa. Koolide roll on tagada elukestva õppe kättesaadavus oma õppijatele, kus kooli karjäärikoordinaatoritel on oma kandev osa (SA Archimedes, 2020). Erasektoris tegutsevad karjäärispetsialistid (nt. karjäärinõustajad, -konsultandid, coachid, karjääriinfo spetsialistid) pakuvad eelkõige karjäärivaldkondlikku tuge kas siis oma töötajatele või teistele organisatsioonidele/eraisikutele. Sotsiaalministeeriumi (2019) uuringu kohaselt võib tegevussektori mõju avalduda väga paljude tegurite koosmõju ja pidevate muutuste pinnalt tekkivad psühhosotsiaalsed riskid. Ühtedeks enimlevivateks tööd mõjutavateks teguriteks eelnimetatud uuringu kohaselt töökeskkonnas on ajaline surve (Eestis 49,2%), pikk või ebaregulaarne tööaega (Eestis 22,6%), aga ka liigne töökoormus; mittetoetavad ülemused või kaastöötajad; nt east, soost, rahvusest tulenevad eelarvamused ja

sellest tulenev ebavõrdne kohtlemine; võimaluse puudumine edasiarenguks (Sotsiaalministeerium, 2019). Ka Tervise Arengu Instituut (2015) rõhutab väljaandes „Käsiraamat tööandjale ja töötajale“ terve töökeskkonna ja tööandjapoolse toe olulisust nii töötajate vaimses/füüsilises tervises ning kui nende arengus. Tajutav organisatsiooniline tugi on tugevalt seotud töötajate vähenenud töölt puudumiste, suurenenud töörahulolu, õnne, organisatsiooni kodakondsuskäitumise ja organisatsiooni tulemuslikkusega (Rhoades & Eisenberger, 2002). EAS-i (2011) uuringus leiti, et oluline on töötajate poolt tunnetada eelkõige mitterahaliste võtete rakendamist. Maslow (1943) tõi lisaks välja seose töökeskkonna ja töötaja töörahulolu vahel, mis samuti avaldab mõju töö kvaliteedile ning enesemääratlusele. Kusjuures töörahulolu kui subjektiivset tegurit on defineeritud mitmeti: nt kui meeldivat või positiivset emotsionaalset seisundit, tulenevalt hinnangust tööle või töökogemusele (Locke, 2009) või kui hoiakut, mis kujuneb hinnangust ja tunnetuslikust osast töö suhtes (De Kok, 2013). Samas saab töörahulolu ka lihtsamini mõista: mida inimesed oma tööst arvavad ja kuidas seda erinevate aspektide läbi tunnetavad, mis töö juures meeldib/mis mitte (Spector & Meier, 2015). Ehk siis läbi identiteedi prisma, mida nad oma ametis enda hinnangul esindavad. Mis aga motiveerib inimest midagi tegema on motivaator, st väliskeskkonna selline mõjur, millel on indiviidi kindlat käitumisviisi vallandav või kindlustav toime (Kidron, 2001). Motivatsioon ilmneb vajaduste, stiimulite, entusiasmi või mingi huvi tekkimisel ning paneb inimest oma eesmärgi saavutamise ning rahulolu nimel vastavalt käituma (Pan, 2008). Mitmed uuringud on viidanud sellele, et motivatsioon mõjutab vägagi selgelt tööga rahulolu, sooritusvõimet, töölt lahkumise kavatsust, personali üldist voolavust ning tööle pühendumist (Cetinkaya, 2011).

Professionaalse identiteedi kujunemisel on ülimalt oluline ka indiviidi aktiivsus ehk see, kuivõrd individ panustab professionaalse arengu protsessi (soov uusi asju õppida, uurida eriala tuleviku eesmärkide valguses) (Beijaard et al., 2004). Samuti enese professionaalsuse hindamine. Dunning (2005) leidis mitmeid varasemaid uuringuid võrreldes, et korrelatsioonikoefitsient inimese enda ettekujutusest tema soorituse ja tegeliku taseme vahel mitme oskuste valdkonnas on keskmiselt 0,29, mis on väike kuni tagasihoidlik seos. Kui nõustajad ei suuda oma oskusi täpselt hinnata, võivad nad jätkata klientidega töötamist, mõistmata oma ebapiisavaid oskusi (Lepkowski & Packman, 2006). Ka karjäärinõustajal tuleb enda töös pidevalt olla silmitsi vajadusega olla valmis omandama uusi oskusi ja teadmisi, kus on oluline nõustaja ametialane pädevus ja aktiivsus selle arendamises. Karjäärinõustajate Ühingu kohaselt puudub hetkel Eestis karjäärinõustaja eriala kõrghariduse

omandamise võimalus ning spetsialistid tulevad sageli erinevatest valdkondadest ja ka läbi ümberõppe, ilma erialast kutset omamata (KNÜ). Üldine valdkondlik oskuste tase võib olla seega väga erinev ja viia omakorda erineva teenuste osutamise kvaliteedini. Eesti tööturul praegu tegutsevad karjäärinõustajad on omandatud kõrghariduse (nt ettevõtluse, psühholoogia, pedagoogika) kõrval reeglina täiendanud end karjäärinõustajatele suunatud kursustega, koolitustega või kutse taotlemisega, ent ühtse väljaõppe puudusel on nende erialaste oskuste tase üsna ebaühtlane (KNÜ). Erialased kompetentsid võivad olla seega väga erinevad ning mõjutada üldist teenuste kvaliteeti.

Ülevaade karjäärispetsialistide valdkondlike teadmiste tasemest ja erialase rolli enesemääratlusest võivad aidata kindlaks määrata, kas ja mil määral on vajalik keskenduda nende arengule ja teenuse kvaliteedile. Emersoni (2010) kohaselt toetab karjäärinõustaja identiteedi määratlus edasisi kutsenõustajate identiteedi uuringute tulemuste võrdlemisi ja on võimalik tööriist tulevaste nõustajate koolituses, erialakirjanduses, valdkonnaga seotud tegevustes või teadustöös. Seetõttu ongi antud **uurimistöö eesmärgiks** uurida karjäärinõustajate endi nägemust ametialasest rollist keskendudes kahele professionaalse rolli komponendile - erialane pädevus (teadmised, oskused) ja eneseareng (hoiakud). Püüda välja selgitada, kui võrd need komponendid võivad olla seotud karjäärinõustajate hinnangutega enda ametisse ja valdkondliku tulevikuga, aga uurida ka tegureid, mis võivad kallutada nõustajat tema enesemääratluses ja tööelu kvaliteedis. Käesoleva töö autorile teadaolevalt ei ole Eestis varasemalt karjäärinõustajate identiteeti nende arusaamast lähtuvalt varem uuritud.

Sel eesmärgil viidi uurimistöö raames läbi pilootuuring karjäärispetsialistide pädevuse ja professionaalse enesearengu uurimiseks. Kuna eelnimetatu hindamiseks seni universaalne küsimustik puudus, siis töötati pilootuuringu käigus välja vastav uurimisinstrument, mille alusel küsitleti uuringus osalenud karjäärinõustajaid ja selgunud tulemuste põhjal koostati uurimuse analüüs. Küsimustiku abil püütakse saada ülevaadet karjäärinõustaja rollist tema enese pilgu läbi: kaardistada nende pädevusi, võrreldes nende endi poolt esitatud väiteid ning kutsestandardis kirjeldatavaid oskusi. Samuti kirjeldada karjäärinõustajate arusaama professionaalsest enesearengust ja arendamist vajavatest kompetentsidest.

Uurimisküsimuste püstitamisel ja järeluste tegemisel oli uurimistöö autori soov lisaks piloteerida põhiuuringu läbiviimiseks antud töö käigus valmivat mõõdikut ning teha ettevalmistusi põhiuuringuks. Uurimistöös püütakse leida vastuseid järgmistele püstitatud küsimustele:

(1) Pädevused:

- a. Milline on karjäärinõustaja arusaam oma rollist? Kas sotsiaaldemograafilistest tunnustest (vanus, sugu, haridus, tööstaaž, tegevussektor) ja rahulolust tööga esineb selget eristumist.
- b. Milline on karjäärinõustaja kutsealaste pädevuste hetkeseis?
- c. Kuidas hindab karjäärinõustaja enda pädevust ning kuivõrd toetab professionaalset arengut tema töökoht?
- d. Milliste karjäärinõustaja pädevuste arendamisele tuleks enim tähelepanu pöörata lähtuvalt karjäärinõustaja kutsestandardist?

(2) Professionaalne enesearendamine ja koolitusvajadused:

- a. Milline on karjäärinõustaja arusaam professionaalsest enesearendamisest (motivatsioonilised tegurid arenguks, kutse omandamine, tuleviku võtmeoskused)?
- b. Kuidas karjäärinõustaja enesearengut mõjutavad erinevad objektiivsed ja subjektiivsed tegurid?

Meetod

Uuringu metoodika ja valim

Antud uuringu üheks eesmärgiks on välja töötada karjäärispetsialistide rolle ja pädevusi käsitlev küsimustik, mida saaks kasutada karjäärispetsialistide vajaduste ja pädevuste laiemaks hindamiseks ning piloteerida küsimustiku esialgsel spetsialistide valimil.

VALIM

Valimi koostamisel lähtuti põhimõttest, et osaleja peab olema vähemalt osakoormusega tegev karjäärivaldkonnas. Uurimuses osales 15 karjäärivaldkonnas tegutsevat spetsialisti Harju ja Tartu maakonnast, kellest tähtajaks täitis küsimustiku ära 14. Neist 13 täitis küsimustiku täies ulatuses. Vaid ühe respondendi puhul esines osalist küsimustele mittevastamist. Karjäärispetsialistide rolli küsimustikus kasutati mugavusvalimit, kuna peamiseks eesmärgiks oli mõõtmisinstrumendi piloteerimine.

Vastanute jaotus vanuse, soo, hariduse, tööstaaži, tegevuse piirkonna ja omandatud eriala lõikes on toodud tabelis 1. Küsimustikule vastanud karjäärispetsialistid jagunesid kahte suuremasse vanusegruppi: 47-56 ja 37-46 aastased - valdavalt kõrgharidusega ning naissoost (Tabel 1). Lisas 3 on esitatud tabel, milles on valimit kirjeldatud konkreetselt iga

vastaja ja kõigi olulisemate tunnuste lõikes. Piirkondliku jaotuse lõikes esinesid vastajad kahest piirkonnast: Harjumaalt (11) ja Tartumaalt (3); tegevussektorite lõikes 9 erasektorist ja 5 avalikust sektorist. Omandatud haridusena nimetati kõige sagedamini põhi- või lisaerialana majandusvaldkonna õppekavade lõpetamist (nt ärikorraldus, ettevõtlus ja ärijuhtimine, tootmine). Järgnesid võrdselt finants-, õigus- ja haridusvaldkond. Muud erialad olid esindatud üksikjuhtudel (35,7%).

Tabel 1. Valimi kirjeldus olulisemate tunnuste lõikes, vastajate arv ja %

	(N)	(%)
SUGU		
Naine	11	78,6
Mees	3	21,4
VANUS		
18-26	1	7,1
27-36	1	7,1
37-46	5	35,7
47-56	7	50
HARIDUSTASE		
keskharidus	1	7,1
kõrgharidus	13	92,9
TÖÖPIIRKOND		
Tartu maakond	3	21,4
Harju maakond	11	78,6
TEGEVUSSEKTOR		
Erasektor	9	64,3
Avalik sektor	5	35,7
OMANDATUD ERIALAD		
Haridus (filoloogia, pedagoogika, noorsootöö, karjäärinõustaja väljaõpe)	2	14,3
Finants (pangandus, raamatupidamine)	2	14,3
Õigus	2	14,3
Äritegevus (ettevõtlus, juhtimine, tootmine)	6	42,9
Muu tegevusvaldkond (sotsioloogia, politoloogia ja ajakirjandus, kultuur, psühholoogia)	5	35,7

TÖÖSTAAŽ		
Kuni 1 aasta	1	7,1
2-5	6	42,9
6-10	2	14,3
11-15	1	7,1
15+	2	14,3

Vastanute jaotus valdkonnas (ametis) töötamise staaži ja vanuse lõikes: vastajate kõrgem vanusemäär seostus nende suurema tööstaažiga. Üle 6 aastase tööstaažiga oli 5 vastajat, kellest 4 kuulus vanusegruppi 47-56, sh üle 15 aastase tööstaažiga vastajad (2). Alla 1-aastase staažiga vastajate vanuse piirdus kuni 47 eluaastaga.

MÕÕTMISVAHEND

Urimisküsimustele vastuste saamiseks esialgse küsimustiku väljatöötamisel võeti eeskuju 2017.a Eesti noorsootöötajate koolitusvajaduse uuringu küsimustest (Käger et al., 2017). Küsimustikus (Lisa 1) keskenduti kahele teemale: (1) milline on karjäärispetsialistide pädevuste hetkeseis ja koolitusvajaduste perspektiiv; (2) karjäärispetsialistide nägemus ja panus enesearengusse. Küsimustikus kasutati neid kahte komponenti kui karjäärispetsialistide erialase pädevuse ja arengu hindamise raamistikku. Esimese teema osas on lisaks täpsustatud alateemad eristatavate temaatiliste elementide kirjeldustega (Tabel 2). Alateemade abil koguti teavet respondentide töökoha kohta, milline on nende motivatsioon ja töörahulolu, kuidas hinnatakse enda olemasolevaid pädevusi. Kaks täiendavalt lisatud küsimust töötati välja uuringu fookusgrupi ekspertide poolt, veendudes nende sobivuses ja usaldusväärsuses (nt küsimuse sarnaselt mõistmises). Noorsootöötajate küsimustikust võetule lisati täiendavalt küsimus nr 4 - Milline on Teie emakeel? ja nr 14 - Millised on Teie arvates karjäärinõustaja töö eesmärgid?

Tabel 2. Küsimustiku raamistik ja teemad

Peamine teema	Alateema	Kirjeldus	Küsimuste arv
Teema I:	Töökoht	Valdkonnas tegutsemise senine kulg (amet, staaž, kuuluvus võrgustikku)	5

Pädevused ja koolitusvajadused	Motivatsioon ja rahulolu	Valdkonnas tegutsemise põhjused ja kitsaskohad; vaade enda rollile ja karjääriperspektiivile; rahulolu töökohaga	6
	Pädevuse hindamise printsiibid	Teadmised kutseoskustest; kutse väärtustamine, olemasolevate pädevuste vastavus kutsestandardile; pädevuste ja arenguvajaduse hindamine	10
Teema II: Professionaalne enesearendamine		Enesearengu kujunemine (töökeskkonna tugi, täiendusõppe väärtustamine, vajalikud kompetentsid)	6
Üldandmed		Tegevuse asukoht, vanus, sugu, keel, haridus, eriala ja omandamise aeg	7

Märkus: Esialgses ankeetküsimustikus keele osa ei uuritud. Vastav küsimus lisati lõplikule küsimustiku versioonile.

24 küsimust olid esitatud valikvastustena, sh üldandmeid uurivad küsimused, või komplektsete vastusevariantidega skaalavahemikku valides. Lisaks valikvastustega küsimustele sisaldas küsimustik 10 lahtise vastusega küsimust, millele vastuseid analüüsiti kvalitatiivselt.

UURINGU LÄBIVIIMISE PROTSEDUUR

Uuringus esines 3 etappi, mille tegevused on lühidalt kokku võetud Tabelis 3.

Etappide tegevuste täpsem kirjeldus on ära toodud Lisas 2.

Tabel 3. Uuringu läbiviimise protseduuri olulisemad tegevused.

ETAPP 1	ETAPP 2	ETAPP 3
Pilootuuringu läbiviimiseks küsimustiku ettevalmistamine	Pilootuuringu läbiviimine ja tulemuste esmane analüüs	Metoodika teostatavusanalüüs
1) töö autori poolt koostati esialgne ankeetküsimustik;	1) teostati valimi valimine;	1) viidi läbi fookusgrupiarutelu piloottestimise tulemuste ja edasiste tegevuskäikude üle;
2) viidi läbi esialgse ankeetküsimustiku sobivust hindav fookusgrupiarutelu;	2) viidi läbi karjäärilaste vajaduste ja pädevuste küsimustiku piloottestimine;	2) viimistleti karjäärilaste vajaduste ja pädevuste küsimustiku lõplik versioon.
3) töötati välja piloottestimiseks karjäärilaste vajaduste ja pädevuste küsimustik.	3) piloottestimisel osalenutega viidi läbi poolstruktureeritud intervjuu ja neilt saadud tagasiside	

	koguti kokku edasiseks fookusgrupiaruteluks.	
--	--	--

Kuna uurimistöö toetub suuresti piloottestimises osalenud karjäärispetsialistide isiklikele hinnangutele ja seisukohtadele, siis oli töö autori eesmärk kindlustada osalejate selge arusaam uuringu osalemise vabatahtlikkuses ja küsimustiku täitjate anonüümsuses. Kohe uuringu alguses sai teavitatud kõiki osapooli uuringu temast, eesmärgist, uurimismeetodist ja uuringu tulemuste kohta tagasiside andmisest ning võimalusest uuringust igal ajal lahkuda. Selleks saadeti kõigile uuringusse kutsutavatele osalejatele vastav elektrooniline kiri. Uuringu küsimustiku täitjad said igal ajahetkel soovi korral vastamise katkestada sealjuures kartmata enda anonüümsuse kaotamist. Vabatahtlik osalemine eeldas täidetud küsimustiku edastamist. Suulised intervjuud viidi läbi vaid vabatahtliku soovi avaldamise ja enda poolt valitud kanali kaudu.

Esmalt toimus (etapis 1) fookusgrupi arutelu 5 valdkonna spetsialistiga küsimustikus kajastada võivate teemade leidmiseks. Arvesse võttes hetke olukorda Eestis seoses kontaktide vähendamise soovitusel valitsuse poolt, tuli osaliselt intervjuuerida fookusgrupi liikmeid individuaalselt infotehnoloogiavahendeid (internet, telefon) kasutades. Seejärel (etapis 2) täitsid valdkonnas töötavad spetsialistid uurimuse jaoks loodud karjäärilaste vajaduste ja pädevuste küsimustiku. Kuna esilagu osales küsimustiku testimises 9 karjäärinõustajat ja veidi hiljem avaldas soovi küsimustikku testida veel 5 nõustajat, viidi karjäärilaste vajaduste ja pädevuste küsimustiku testimine läbi kahes osas. Esimeses uuringu laines võttis testimisest osa 9 karjäärispetsialisti erasektorist. Teises laines 5 karjäärispetsialisti avalikust sektorist. Testimine toimus anonüümselt ja veebikeskkonnas. Küsimustiku täitmise ajal või järgselt toimus projekti autori ja küsimustiku täitjaga kas interneti vahendusel või telefoni teel individuaalne arutelu, mille käigus täitja sai küsida projekti autorilt täpsustavaid küsimusi või teha muudatusettepanekuid. Need viidi läbi käesoleva töö autori poolt küsimustiku täitjatele sobival ajal.

Küsimustiku täitmise järgselt viidi läbi fookusgruupiekspertidega poolstruktureeritud intervjuu (etapis 3), mille eesmärk oli saada sisendit ankeetküsitluse küsimustike koostamisse, kaardistada küsitlusega saadud tulemusi, teha kokkuvõtteid, viimistleda mõõdikut ja jõuda edasiste tegevuskäikudeni. Poolstruktureeritud intervjuud kasutati, kuna nii on uurijal vabadus vajadusel püstitatud teemat laiendada, olla paindlik ja lähtuda intervjuuerimise situatsioonist (Lepik et al., 2014). Fookusgrupi arutelu toimus grupis MS

Teams keskkonnas. Lähtuvalt tehtud ettepanekutest/tähelepanekutest täiendati/muudeti küsimuste sõnastust ning järjekorda, samuti sai lisatud mõned täiendavad vastusevariandid. Iga mõõdikus esineva küsimuse hindamisel võeti arvesse vaid 100%-line arvamuse ühtimine fookusgrupiliikmete poolt, nii küsimuste kategooriasse paigutamisel kui ka vastustele kategooriate nimetamisel. Oma sisult sarnased küsimused/väited liideti ja mittesobivad jäeti instrumendist välja. Eesmärk oli saavutada võimalikult rohket informatsiooni andev, mitte liiga ajamahukas ja pikk küsimustik. Valikvastustega väited esitati juhtudel, kui vaba vastus ei oleks andnud väga olulist lisandväärtust uurimisküsimustele vastamisel. Mõõtmisinstrumenti täiendati ja redigeeriti jooksvalt kõigis kolmes tegevuste etapis vastavalt saadud ettepanekutele ja kommentaaridele.

Tulemused

Fookusgrupi ekspertide poolt leiti valideerimise käigus, et karjäärialaste vajaduste ja pädevuste küsimustikku on vaja täiendada kahe uue küsimusega. *Üdtausta* uurivate küsimuste plokki on oluline lisada ka emakeelt tuvastav küsimus, mis sai ka küsimustikku lisatud. Selle küsimuse lisamine annaks ülevaate rahvuste-vahelisest erinevusest, nii nagu sugu – kas esineb mingi mõju või mitte. *Tööga rahulolu* plokki täiendati küsimusega: „Millised on teie arvates karjäärinõustaja töö eesmärgid?“. Sellise küsimuse lisamine aitab täpsemalt defineerida karjäärinõustaja arusaama enda töö olulisusest ja erialasest rollist.

Küsimustiku täitmise vastused töödeldi esmalt Google Drive vormide keskkonnas, JASP andmeanalüüsi tarkvara kasutades ja graafikud koostati MS Excelis. Esmalt kodeeriti kogu vajalik materjal, korduvate või eesmärgi seisukohast oluliste teemade lõikes, kategooriatesse. Hilisemal analüüsil vajadusel muudeti/lisati kategooria koode.

Tulemused esitatakse ankeetküsimustikus esitatud küsimuste kaupa ja tuuakse koheselt sealjuures välja tekkinud kategooriad ning küsimustiku intervjuude põhjal esitatud muudatusettepanekud.

Lähteülesande „PÄDEVUSED JA KOOLITUSVAJADUSED“ tulemused on esitatud kolme alateema kaupa:

(1) Töökohta iseloomustavad näitajad:

Töökohta iseloomustavad küsimused hinnati uuringküsimusest lähtuvalt fookusgrupi poolt sobivateks ja täiendavaid ettepanekuid muudatusteks ei esitatud. Enamik küsimusi

esitati selles plokis valikvastustega, kus tuli valida kas JAH/EI vastus või kategooriana esitatud numbriline vastus vahemikus „*kuni 1 aasta ... üle 15 aasta*“ (Lisa 1).

Tulemustes, mis uurisid tööstaaži pikkust ja töötamist põhitoo või tegevusala lõikes, ei esine suuri erinevusi (Tabel 1). Mõlema sektori grupid on tööalaselt valdkonnaga seotud olnud kokku keskmiselt 2,6 aastat. Samas on selle tööstaaži juures näinud suuremat vajadust taotleda endale ametialane kutse vaid väike osa vastajatest ja seda eelkõige avalikus sektoris.

Küsimusele „Kas karjäärivaldkonnas töötamine on Teie põhitookoht/tegevusala?“ vastas 9 respondenti, et valdkond ei ole tema põhitegevusala. Sarnast tendentsi kohtas ka vastuste juures, kui küsiti kuulumist valdkondlikku võrgustikku või organisatsiooni, kus 9 vastanutest andis eitava vastuse kuuluvuse kohta ja 5 tõi välja enda kuuluvuse kas Eesti Karjäärinõustajate Ühingu või erasektori spetsialistide poolt kuuluvuse tööandja mentorklubisse. Eelneva küsimuse puhul sai vastaja kasutada vaba vastusega vastamist, mis annab võimaluse vastajale ise määratleda ja nimetada valdkondlik organisatsioon või võrgustik, kuhu kuulutakse.

(2) Tööga rahulolu iseloomustavad näitajad:

Selle osa küsimused olid kolmel juhul valikvastustega, kus oli ette antud vastuse variandid JAH/EI või vastuste kategooriad. Vaba vastust eeldasid 2 küsimust, milles paluti anda enda subjektiivne hinnang. Tööga rahulolu uurivate küsimuste puhul esitati fookusgrupi poolt muudatuseettepanek kahe küsimuse puhul. Küsimuse „Mis motiveerib Teid tegutsema karjäärinõustamise valdkonnas?“ osas tehti ettepanek muuta valikvastuste kategooriaid:

a) eemaldada kategooria „vajaliku ja kasulikuna tundmine“, mis kattub kategooriaga „võimalus ennast vajalikuna tunda“.

b) liita kategooriate sarnasuse tõttu „hea töökeskkond isiklikuks arenguks“ kategooriaga „enesetäiendusvõimaluste rohkus“.

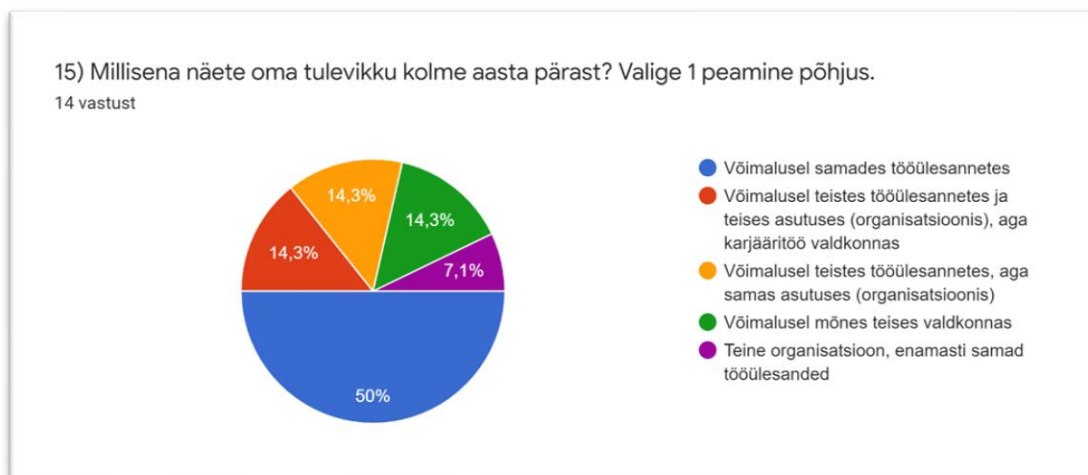
Teine küsimus, mis pälvis muudatuse ettepanekut oli „Miks Te ei ole rahul oma praeguse tööga?“. Sellele küsimusele lisati järgmised enimlevinud rahulolematust väljendavad vastusekategooriad edasiste vastuste kategooriatesse liigitamise kergendamiseks:

- Puudub töörõõm (ammendunud, ebahuvitav, puudub tugi jms);
- Töö ei paku piisavalt väljakutseid (ei ole arengut);
- Töötasu ei vasta minu ootustele (tööandja ei väärtusta);

- Töömaht on liiga suur.

Valdkonnas tegutsemise motivatsiooni iseloomustab kõigis vanusegruppides üks ühine trend: võimalus inimesi toetada (100%). Samuti on üle poolte juhtude motiveerivaks - huvi valdkonna vastu (10 vastajat) ja 50% juhul eneseteostamise võimalus. Valdkonnas töötamist ei nähtud lisateenistuse võimalusena ja ei valitud ühelgi korral vastust „karjäär töö on osa muudest tööülesannetest“. 4 vastajat pidas valdkonnas töötamist enda kutsumuseks. Selle vastuse valisid peamiselt vastajad, kelle jaoks oli karjäärivaldkonnas töötamine tema põhitegevus (3) ja kuulusid pigem keskmisesse (37-46) vanusegruppi. Märkimisväärne on 47-56 vanusegruppi kuuluvate vastajate suur huvi valdkonna vastu (6). Meessoost vastajatest 2 pidasid vajalikuks vaba vastusena lisada, et oluline on hea töökeskkond isiklikuks arenguks. Kõigist vastajaist 5 kuulusid kas KNÜ-sse või muusse valdkondlikku organisatsiooni (SEB mentorklubisse, 1).

Uurides karjäärinõustajate nägemust enda tulevikust kolme aasta pärast soovis samades tööülesannetes ja samas asutuses jätkata 7 (50%) vastajat ning 3 loodavad, et jätkavad valdkonnas, mis kokkuvõttes näitab, et ligi kakskolmandikku vastajaist on oma hetke töö ja valdkonnas töötamisega rahul ega soovi lähiaastatel karjäärimuutusi (Joonis 1).



Joonis 1. Küsitluses osalenud karjäärispetsialistid valdkonnas töötamise jätkamise löikes kolme aasta pärast (%)

Tööraahulolu küsimusele vastas 13 inimest positiivselt, et JAH nad on tööga rahul.

Rahulolematust oma praeguse tööga avaldas vaid 1 vastaja, kes tõi vaba vastusena välja tööõõmu puudumise.

Tööraahulolu ploki viimase küsimusega „Milliseid probleeme ja kitsaskohti Te oma töös kõige enam kohtate?“ püüti välja selgitada valdkonnad, mis antud valimis kõige enam rahulolematust töökeskkonnas tekitasid. Selgus, et probleemi nähti juhtide poolse ebapiisavas toetuses, keerulistes töösuhetes ja heade spetsialistide vähesuses ning liiga suures töökoormuses (Tabel 4). Küsimusele vastasid 13 vastajat. Ühel juhul ei olnud vastus märgitud. Vabades vastustes toodi esile vähest juhi toetust töötaja arengusse ja horisontaalse karjäärivõimaluse puudumist, aga ka liiga üldistavaid ootusi erineva taustaga inimeste suhtes ning tööst ammendumist. Enim märgiti ära juhtide poolse ebapiisava toetuse olemasolu töökohal 2-5 aastase valdkonnas tegutsemise kogemusega karjäärinõustajate poolt (5). Vähem kui aasta valdkonnas töötanud respondendid rõhustasid liigsele bürokraatiale töökohas (infosüsteemide uuendused toovad palju bürokraatlikke nüansse kaasa), suurele töökoormusele, keerulistele töösuhetele ja juhtide poolsele vähesele toele.

Tabel 4. Valdkonnas esinevad kitsaskohad (n=13)

	Kategooria	N	%
Milliseid probleeme ja kitsaskohti Te oma töös kõige enam kohtate?	Kitsaskohti ja probleeme valdkonnas ei esine	2	15,4
	Liigne bürokraatia töökohal	1	7,7
	Keerulised (töö)suhted ja heade spetsialistide vähesus	3	23
	Tööturu surve (töötasudele, soodustustele)	1	7,7
	Liigne töökoormus (alamotiveeritus tasustamata lisaülesannete täitmisel, kiire töötempo)	3	23
	Juhtide poolne ebapiisav toetus (töötaja arengusse, puudub horisontaalne karjäärivõimalus, liiga ühesugused ootused erinevate omadustega alluvatele, tööst ammendumine)	5	38,5
	Tööalaste uuendustega kaasnev vähene või ebapiisav valmisolek	2	15,4
	Vähene koostöö partneritega (ebapiisav karjääriõpe Eesti haridussüsteemis ja koolides)	2	15,4

(3) Pädevusi iseloomustavad näitajad:

Pädevuste ja nende hindamist käsitlevate küsimuste ploki olid enamuses kas valikvastustega küsimused või vastused asusid etteantud skaalavahemikus. Vaba vastuse sai esitada küsimuse puhul „Millele tuginete enda karjääripetsilisti pädevuse hindamisel?“, mis eeldas vastajalt pikemat arutlemist ja hinnangu andmist.

Fookusgrupiekspertide poolt esitati selles ploki kõige enam muudatusettepanekuid küsimuste juures, mis käsitlesid karjäärinõustajate erialaseid ja üldisi pädevusi. Peamised

muudatused viidi sisse vastusekategoriates eesmärgiga lühendada või kompaktsemaks muuta vastuse varianti. Nt vastusekategorია „Lähtun kliendi vajadustest ja hetkeolukorrast kliendiga tema eesmärgistatud karjääriplaani koostamisel, nõustamisel ning nõustamistulemuste analüüsimisel“ asendati kategooriaga „Lähtun kliendi vajadustest nii eesmärgistatud karjääriplaani koostamisel, nõustamisel kui nõustamistulemuste analüüsimisel“. Selliselt lühendati vastuse pikkust ilma vastuse sisus kaotamata. Sarnaselt lühendati vastuseid erialaste pädevuste küsimustikus 5-1 juhul. Kahe vastuskategooria puhul peeti vajalikuks muuta sõnastust. Vastuskategooria „Oman teadmisi ja oskusi multikultuursest karjäärinõustamisest“ asendati kategooriaga „Oskan läbi viia multikultuurset karjäärinõustamist“, mille puhul leiti, et oskuste olemasolu näitab juba ka teadmisi ja seda eraldi välja tuua ei ole vaja. Samamoodi muudeti kategooriat „Oman oskusi ja kasutan neid grupinõustamise läbiviimiseks ja vajaliku tegevusplaani koostamiseks“ ja asendati kategooriaga „Oskan läbi viia grupinõustamise ja koostada selleks vajaliku tegevusplaani“, mille sõnastust peeti lihtsamini arusaadavaks. Täiendavalt lisati vastusekategorია „Hindamistulemustele tuginedes annan kliendile asjakohast ja selget tagasisidet“, kuna tagasisidestamine on oluline hindamise osa.

Üldpädevusi uurivas küsimuste plokis esitati fookusgrupi poolt ettepanek kaheks erinevaks kategooriaks lahku lüüa vastusekategorია „Osalen regulaarselt kovisioonil ja/või supervisioonil ning täiendan end erialaselt ja hoian ennast kursis uuemate suundadega karjäärialases valdkonnas“. Põhjused, et võib esineda olukord, kus kovisioonil regulaarselt ei osaleta, küll aga täiendatakse end erialaselt pidevalt. Lisaks muudeti lihtsamaks sõnastust vastuskategooria puhul: „Oskan kasutada arvutit ja failihaldust, tekstitöötlust, tabelitöötlust, andmebaase, esitlust, informatsiooni ja kommunikatsiooni“. Asendati vastusevariandiga: „Oskan kasutada arvutit ja teksti-ning tabelitöötlust, andmebaase jne“. Ei peetud oluliseks iga konkreetse oskuse nimetamist, vaid üldprintsiipi, et on olemas infotehnoloogia töös vajaminevad peamised oskused. Pädevuste ploki küsimuse „Millised on Teie peamised põhjused kutse mittetaotlemiseks/mitte taastõendamiseks?“ osas lisati fookusgrupiekspertide ettepanekul valikvastuse variant „Mul ei ole nii lühikese aja jooksul vaja kutset taastõendada“, seda juhaks, kui vastaja on alles kutse hiljuti omandanud ja tal ei ole vajadust seda niipea uuesti uuendada. Kõige enam arutelu tekitas vaba vastusega küsimus „Milline on Teie arvamus organisatsioonis läbiviidavast arenguvajaduse hindamisest?“. Selle küsimuse osas esitati testvastajate ja ka fookusgrupi ekspertide poolt kõige rohkem tagasisidet, et küsimus on raskesti mõistetav ning vajab paremat sõnastust. Tehti ettepanek muuta sõnastust järgmiseks:

„Palun hinnake järgneval skaalal karjäärispetsialisti arenguvajaduse hindamise protsessi Teie organisatsioonis?“, skaala vahemik „nõustun täielikult, pigem nõustun, pigem ei nõustu, ei nõustu üldse, ei oska öelda“.

Karjäärialaste vajaduste ja pädevuste küsimustikust selgus, et karjäärialast kutset omasid vaid 4 kõigist vastajatest, kes kõik olid valdkonnas tegutsenud vahemikus 2-5 aastat. Kutsestandardi sisuga kursis olemise küsimusele valiti vastused, et „on kursis“ 4, „on vähesel määral kursis“ 7 ning üldse „ei ole kursis“ 3 vastanutest. Vastajad, kes ei olnud kutsestandardi sisuga üldse kursis, töötasid erasektoris, kuid soovisid kolme järgneva aasta jooksul siiski jätkata töötamist samades tööülesannetes.

Kahe järgneva aasta jooksul karjäärinõustaja kutse kindlat taotlemise eesmärki ei toonud välja ükski vastaja, küll aga kavatses 4 vastajat seda siiski tulevikus teha. Neid, kes ei olnud otsustanud, oli vaid 2.

Alljärgnevas Tabelis 5 on välja toodud erinevad vastajate poolt oluliseks peetud põhjused kutse taotlemiseks või mittetaotlemiseks. Vaadeldud on vastajaid testküsimustele vastamise hetkel kutse omamise või mitteomamise lõikes. Eesmärgiga tuvastada võimalikku vastuste mustrit vastaja poolt valitud põhjuste lõikes, mida võib mõjutada kutse omamine või mitteomamine. Kaks vastajat ei osanud välja tuua kutse taotlemise või mittetaotlemise põhjuseid. Kumbki ei omanud hetkel karjäärinõustaja kutset ega osanud ka öelda, kas kavatseb seda 2 järgneva aasta jooksul taotlema asuda.

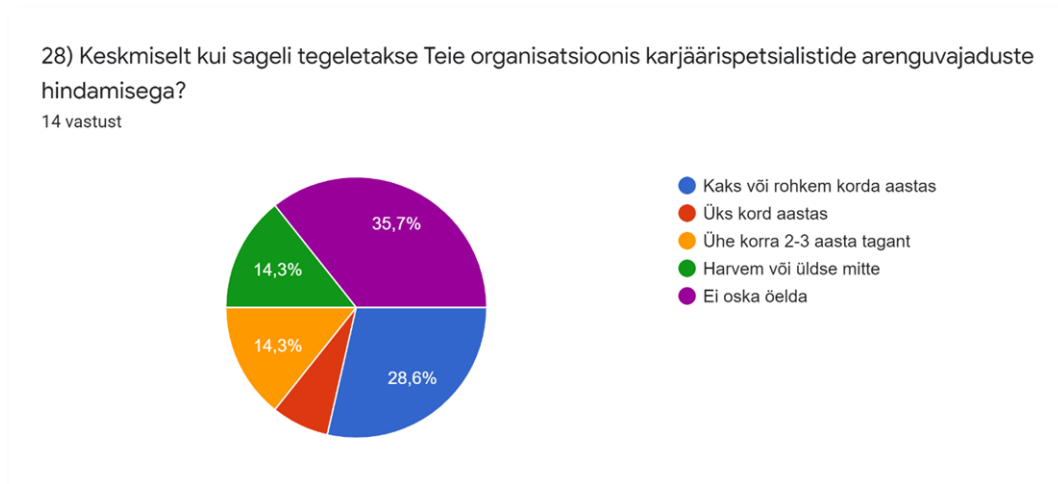
Kutse omamise positiivsete külgedena tuuakse välja nii sisemised kui välised ajendid: enesearengut toetavad ja ametikohaga seonduvad aspektid (Tabel 5). Kutse taotlemise mittevajalikkust näevad peamiselt erasektoris tegutsevad karjäärinõustajad, kes vastamise hetkel ei omanud kutset (6 vastajat). 4 kutse mitteomajat leiab, et kutse omandamine ei tee teda paremaks karjäärinõustajaks. Pigem kalduvadki kutse mittetaotlemise poole erasektori karjäärivaldkonnas tegutsevad nõustajad, kes ei oma erinevalt avaliku sektori vastajatest hetkel erialast kutset ega näe ka selles lisandväärtust enda jaoks.

Enda erialase pädevuse hindamisel toetuvad pooled vastajat peamiselt klientide tagasisidele ja eneseanalüüsile. Kõige vähem tuginetakse juhi (1 vastaja) ja kolleegide tagasisidele (2). Oma kogemusest õppimist väärtustas 5 ja oma teadmistele tugines 4 vastanutest. Kutsestandardi või arenguestluse alusel hindamise võimalust ei nähtud.

Tabel 5. Põhjused, miks kavatsetakse või ei kavatseta kutset taotlema hakata (n=14)

	Põhjused	Kas vastaja omab hetkel kutset (N)	
		JAH	EI
JAH või pigem JAH TAOTLEN KUTSET	Kutse taotlemine võimaldab saada välist hinnangut oma pädevusele	2	
	Kutse taotlemine suunab ennast süsteemselt arendama	2	
	Kutse omandamisel tunnustatakse mind kolleegide poolt rohkem	1	
	Kutse taotlemine suunab ennast süsteemselt analüüsima	1	
	Kutse omandamine võimaldab säilitada oma töökohta	1	
	See on mu juhtide ootus minule	1	
EI või pigem EI TAOTLE KUTSET	Mul ei ole nii lühikese aja jooksul vaja kutset taastõendada	2	
	Kutse omandamisega ei muutu midagi minu tööülesannete	1	5
	Kutse omandamine ei loo mulle lisandväärtust, nt kõrgema palga näol		6
	Kutse omandamine ei tee mind paremaks karjäärinõustajaks		4
	Kutse taotlemine nõuab minult liiga palju ettevalmistust	1	1
	Kutse taotlemine eeldab vastavate kogemuste olemasolu, mida mul ei ole	1	
	Ma ei tea, mida kutse taotlemiseks tegema pean		2
	Taotlemisprotsess on liiga kulukas		1

Vaba vastusega küsimusele „ Milline on Teie arvamus organisatsioonis läbiviidavast arenguvajaduse hindamisest?“ andis oma arvamuse 13 respondenti. Arenguvajaduse hindamist teostatakse töökohas regulaarselt 6 vastaja hinnangul. 3 vastajaist peab arenguvajaduste hindamist üldiselt heaks. Üldine arvamus organisatsioonis läbiviidava arenguvajaduse hindamisele ja selle olulisusele on siiski suures plaanis pigem positiivne (12 vastajat). Samas 5 vastajat ei osanud öelda, kui sageli sellist hindamist organisatsioonis läbi viiakse (Joonis 2). Vaid 4 vastajaist tõid välja sagedasema hindamise kui 1 kord aastas.

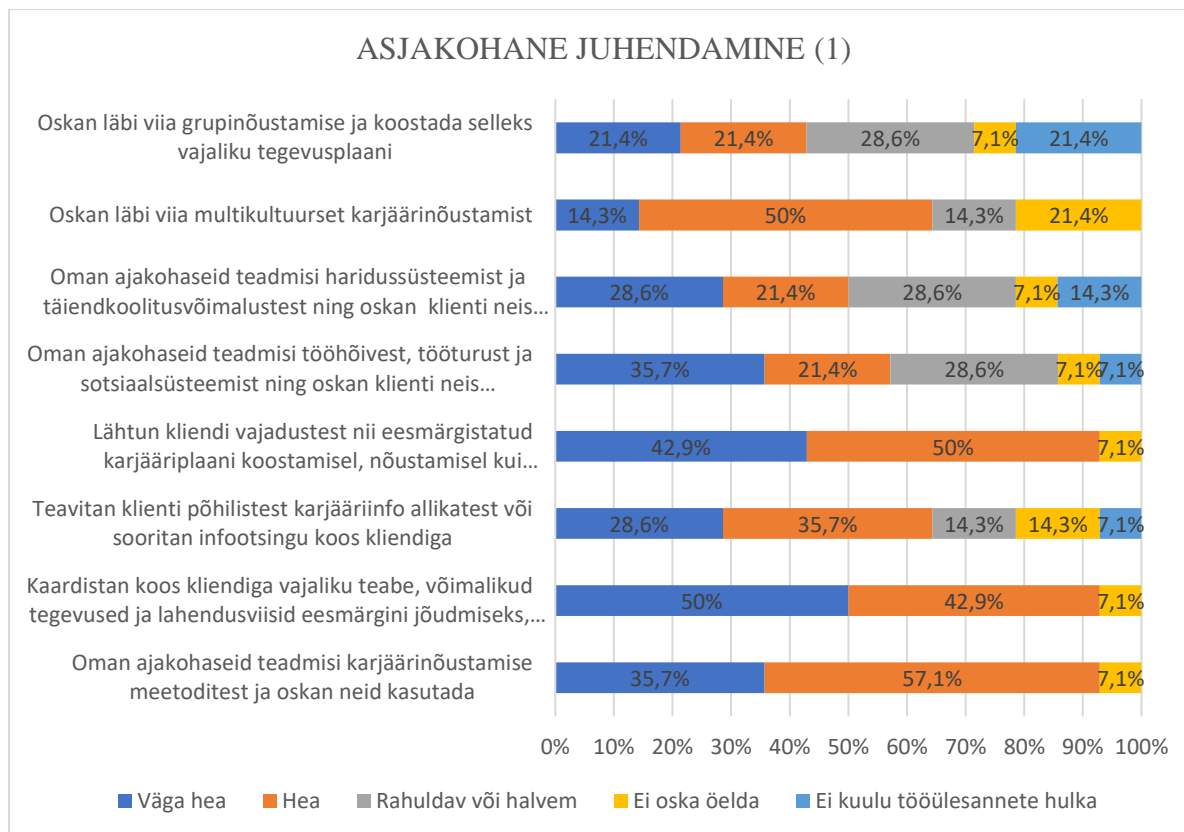


Joonis 2. Organisatsioonis arenguvajaduste hindamine sageduste lõikes (%)

Järgnevalt on Joonistel 3, 4 ja 5 ära toodud karjäärinõustajate hinnangud enda erialastele ja üldistele pädevustele skaalal „väga hea“, „hea“, „rahuldav või halvem“, „ei oska öelda“, „ei kuulu tööülesannete hulka“. Pädevuste hindamisel lähtuti karjäärispetsialisti kutse tasemetest 6 ja 7. Hinnanguid küsiti kutsestandardis esitatud komponentidest koostatud väidetele, mis said valideeritud fookusgrupiaruteludes. Erialaseid pädevusi hinnati kolmes kategoorias, mis on ära toodud Joonistel 3 ja 4: (1) juhendamise oskused (nõustamismeetodid, nõustamise planeerimine ja grupijuhtimine); (2) hindamise oskused (hindamise printsiibid ja protseduur); (3) koostöö oskused.

(1) Juhendamisprotsess (nõustamismeetodid, nõustamise planeerimine ja grupijuhtimine):

Juhendamisoskuste kategoorias anti kõige madalamaid hinnanguid grupinõustamiste läbiviimisele ja selleks vajaliku tegevusplaani koostamisele (4 vastajat); ajakohaste teadmiste omamisele haridusest ja koolitusvõimalustest ning oskusele selles teemas klienti juhendada (4); ajakohaste teadmiste omamisele tööhõivest, tööturust ja sotsiaalsetest probleemidest ning oskusele siin klienti juhendada (4).



Joonis 3. Küsitluses osalenud karjäärispetsialistide hinnangud oma erialasele pädevusele juhendamise oskuste kategoorias (%) (n=14)

Samas hinnati ennast olevat väga hea või hea kliendi vajadustest lähtuva eesmärgistatud karjääriplaani koostamises, nõustamises kui ka nõustamistulemuste analüüsis (13); kliendiga koos eesmärgini jõudmiseks vajaliku teabe, võimalike tegevuste ja lahendusviiside kaardistamises ning soodustavate/piiravate teguritega arvestamises (13); karjäärinõustamise meetodite valdamises ja kasutamises (13).

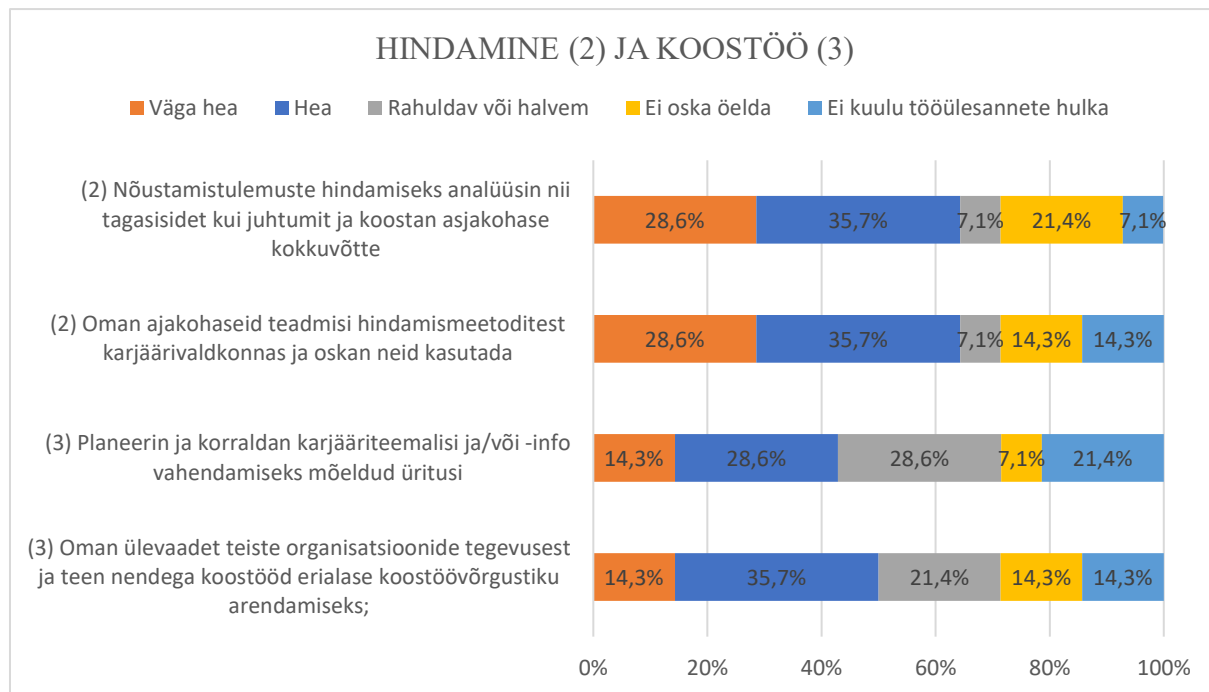
(2) Hindamise oskused (hindamise printsiibid ja protseduur):

Nõustamistulemuste hindamist (läbi klienditagasiside kui juhtumi analüüsi) ning sellega kaasneva asjakohase kokkuvõtte koostamist hindas väga heaks või heaks 9 vastajat. Samasuguselt hinnati ka enda teadmisi karjäärivaldkonna hindamismeetoditest ja oskusest neid kasutada (Joonis 4). 2 erasektori vastajatest ei pidanud hindamismeetodite valdamist enda tööülesannete hulka kuuluvaks.

(3) Koostöö oskused:

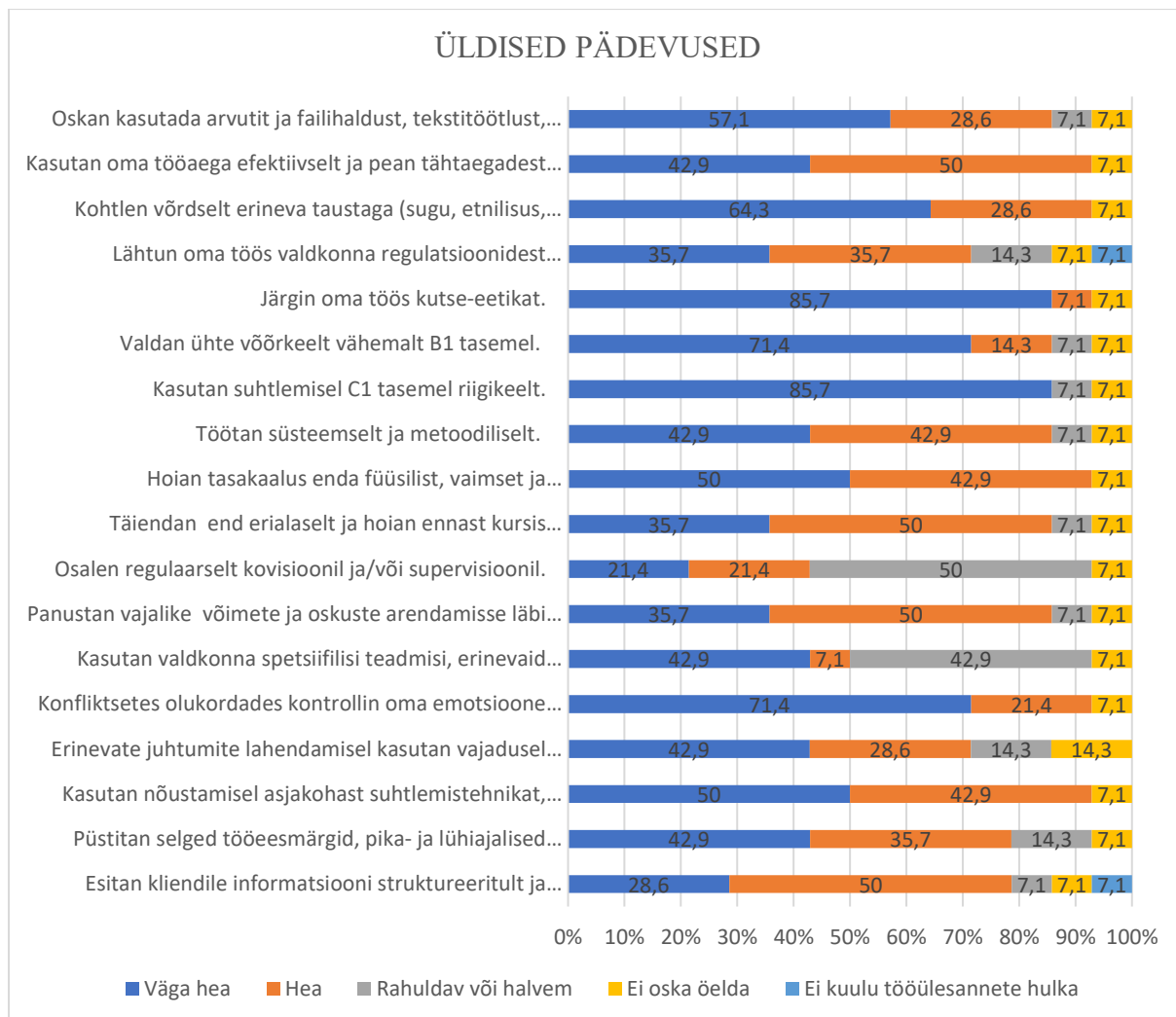
Kõige suurem vahe erasektori ja avaliku sektori karjäärispetsialistide tööülesannetes ilmnes koostöö teemades, kus 3 vastajat erasektorist ei pidanud karjääriteemaliste ja/või info vahendamiseks mõeldud ürituste planeerimist ja korraldamist enda tööülesandeks (Joonis 4).

Sama tendents ilmnes koostöös teiste organisatsioonide/koostööpartneritega koostöövõrgustiku arendamise eesmärgil (ülevaate omamises ja koostöös teenuste edukamaks osutamiseks) - 2 erasektori respondentidest valis vastuse „ei kuulu minu tööülesannete hulka“.



Joonis 4. Küsitluses osalenud karjäärispetsialistide hinnangud oma erialasele pädevusele hindamise ja koostöö oskuste kategoorias (%) (n=14)

Lisaks erialastele pädevustele hinnati varasemalt kirjeldatud skaalal ka üldisi pädevusi karjäärivaldkondlike tööülesannete täitmisel (Joonis 5). Ülekaalukalt hinnatakse kõrgelt enda keeleoskusi, konfliktsete olukordadega toime tulemist ja töös kutse-eeetika järgimist (üle 70% on hinnanud väga heaks). Üpris kriitiliseks peavad karjäärinõustajad enda valdkonna spetsiifiliste teadmiste ja erinevate infoallikate kasutamist ning nende hindamist olemasoleva informatsiooni baasil (6 vastajat hindas rahuldavaks või halvemaks) ning regulaarset osalemist kovichoonil/supervisioonil (7).



Joonis 5. Küsitluses osalenud karjäärispetsialistide hinnangud oma üldisele pädevusele (%) (n=14)

Käesolevas uuringus läbiviidud küsitluse tulemustest nähtub, et enda pädevusi hindavad kõrgemalt eelkõige karjäärinõustaja kutset omavad spetsialistid avalikust sektorist. Kõige madalamalt hindasid nad vaid enda oskusi planeerida ja korraldada karjääriteemalisi ja/või -info vahendamiseks mõeldud üritusi (50%). Erasektoris tegutseva kutset omava vastaja hinnangud kutsestandardist tulenevatele oma pädevustele oli kalduvus vastata rahuldav või halvem 5 juhul 13-st erialase pädevuse komponendist. Kriitiliselt hinnati enda teadmisi haridusevaldkonnast ja koolitusvõimalustest ning oskusi selles klienti juhendada. Samuti oskusi läbi viia grupinõustamisi ja vajaliku tegevusplaani koostamist. Samas esines antud väite puhul ka enim vastusvarianti „ei kuulu tööülesannete hulka“, mis viitab pigem individuaalnõustamiste läbiviimisele (3 vastajat).

Lisaks valisid kutse taotlemist mitteplaneerivad erasektori respondendid mitme pädevust puudutava küsimuse puhul vastuse, et nimetatud pädevus ei kuulu nende

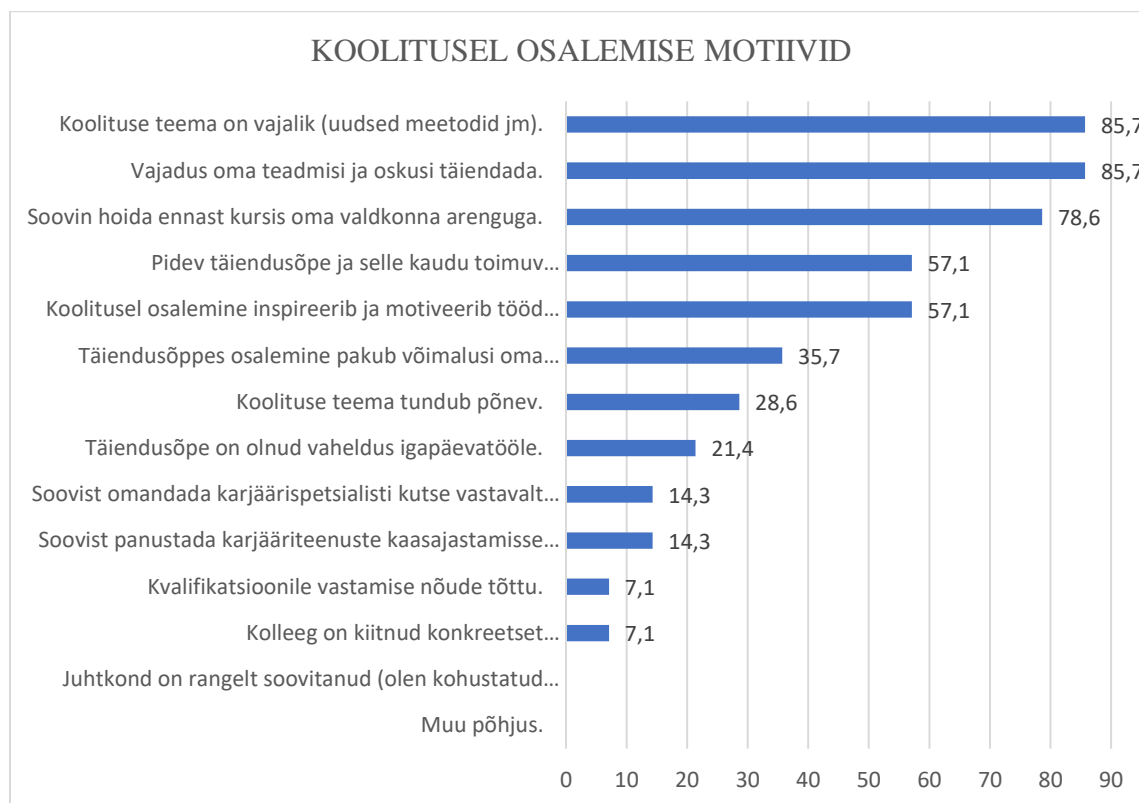
tööülesannete hulka (nt „planeerin ja korraldan karjääriteemaliste ja/või info vahendamiseks mõeldud üritusi“; „oman oskusi ja kasutan neid grupinõustamise läbiviimiseks ja vajaliku tegevusplaani koostamiseks“).

Lähteülesande „PROFESSIONAALNE ENESEARENDAAMINE“ tulemused:

Professionaalse enesearendamise küsimustikuplokis olid enamuses kas valikvastustega küsimused või vastused asusid etteantud skaalavahemikus. Vaba vastuse sai esitada küsimuste puhul „Mis takistab teid osalema erialastel koolitustel?“ ja „Milliste kompetentside arendamisest te kõige enam puudust tunnete?“. Mõlemad küsimused eeldasid vastajalt pikemat arutlemist ja hinnangu andmist. Fookusgrupieksperptide poolt tehtud ettepaneku alusel muudeti küsimust „Kui sageli olete viimase 12 kuu jooksul osalenud erialastel koolitustel ja muus täiendõppes?“ eemaldades küsimusest „muu täiendõppes“ osa. Fookusgrupis leidis üldist konsensust, et antud töös on oluline pigem uurida erialaseid oskusi, mitte muud enesetäiendamist. Seetõttu eemaldati ka vastuse kategooria, mis viitas erialavälisele täiendõppele. Sarnase kontseptsiooni alusel muudeti ka küsimus „Mis motiveerib Teid osalema täiendusõppes?“ küsimuseks „Mis motiveerib Teid osalema erialastel koolitustel (karjäärivaldkonnas)?“. Muudeti oluliselt eelneva küsimuse valikvastuseid, kuna leiti, et väiteid on liiga palju ja neid oleks otstarbekam üldistada. Väidete rohkus ja pikkus küsimustiku lõpus võib vastajat väsitada. Liideti väited „Täiendõppes osalemine pakub võimalusi tutvuda ametikaaslastega teistest organisatsioonidest ja nendega kogemusi vahetada“ ja „Koolitusel osalemine pakub võimalusi oma ametikaaslasiga paremini tundma õppida ja nendega kogemusi vahetada“, jättes küsimustikku sisse viimase väite. Sarnast väidete liitmist esines veel kahel juhul antud küsimuse juures. Lisaks muudeti fookusgrupis küsimust „Mis takistab Teid osalema täiendusõppes?“ ja asendati küsimusega „Mis takistab Teid osalema erialastel koolitustel (karjäärivaldkonnas)?“. Muudatuse põhimõtte sama, mis eelmise küsimuse puhul: uuringus asub fookus erialastel koolitustel ja vähem muul täiendõppel. Selle küsimuse valikvastustele sai lisatud väide: „miski ei takista“, mis annab koheselt vastajale võimaluse vastata, kui ei esine takistusi, mis piiraks koolitustel osalemist.

Motivatsiooniliste teguritena kõige kõrgemalt hinnatakse organisatsioonis parimate kogemuste ja teadmiste jagamist (13 vastajat nõustub täielikult või pigem nõustub), pakutavat juhendaja/mentori/coachi abi (12 nõustub täielikult või pigem nõustub) ja täiendusõppel osalemise soodustamist (13). Veidi üle poolte vastajatest (57,1%) arvab, et nende tööandja peab vajalikuks karjäärispetsialisti kutse omamist/omandamist, kuigi vaid 2 respondentidest

pidas karjäärispetsialisti kutse omandamist enesetäiendamise motivaatorina (Joonis 6). Samas ei motiveerita tööandja poolt 9 vastaja hinnangul nende professionaalset enesearengut organisatsioonis rahaliselt ja finantsilise ressursi piirang on 2 vastaja hinnangul eelkõige nende mitteosalemise takistuseks erialasel täiendõppel.



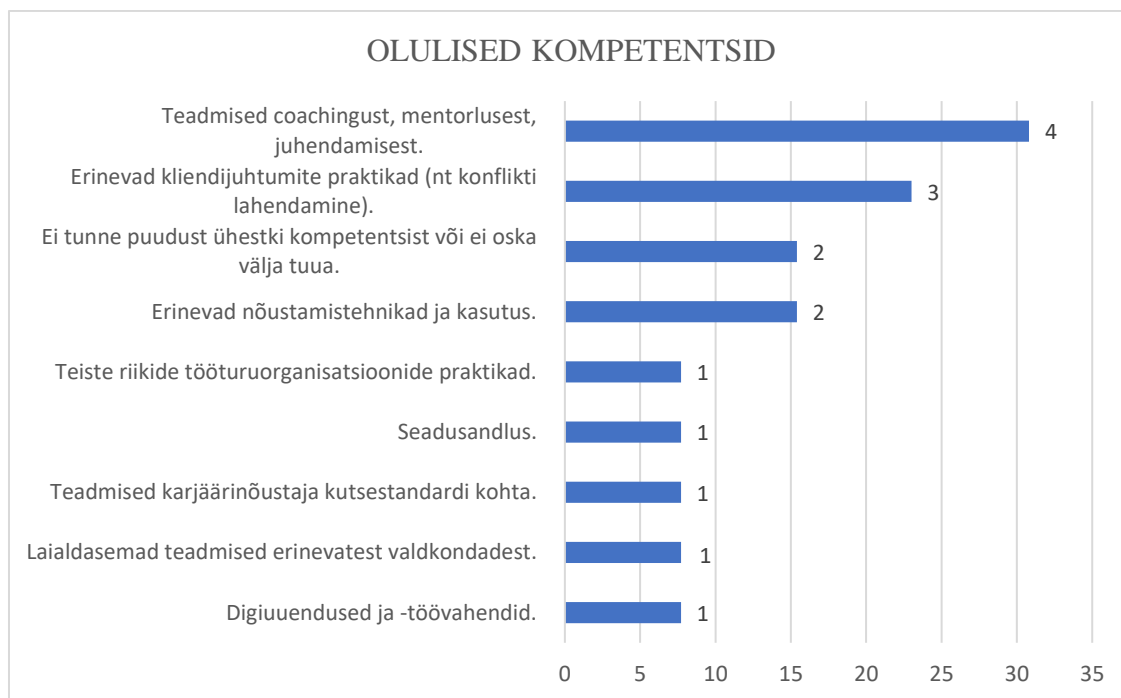
Joonis 6. Küsitluses osalenud karjäärispetsialistide motiivid erialases täiendõppes osalemisel (%) (n=14)

Joonise 6 alusel peamisteks motiveerivateks argumentideks täiendkoolitusel osalemiseks on 12 vastaja hinnangul vajadus enda teadmisi ja oskusi täiendada ja koolituse teema olulisus (uudsed meetodid jmt).

Valdkonna arenguga soovis kursis olla 11 vastajat. Oluliseks motivaatoriks peetakse karjäärispetsialisti kutset, ilma milleta ei saa seda tööd hästi teha, ja kutse üheks osaks on pidev täiendusõpe ja selle kaudu toimuv professionaalne areng (8 vastajat). Samas teadvustatakse küll karjäärispetsialisti kutse olulisust, kuid selle omandamist soovis vaid 2 vastajat. Koolitusel osalemine inspireerib ja motiveerib tööd tegema 8 vastaja hinnangul. Mitte ükski vastaja ei pidanud koolitustel osalema kohustuslikus korras (juhi korraldusel).

Peamiseks põhjuseks, miks osa küsitlusele vastajaid enda hinnangul ei saa osaleda erialasel täiendõppel peetakse ressursside puudust: ajapuudust (6 vastajat) või liigset töökoormust (2) ning rahaliste vahendite puudumist (2). Samas leiab 6 vastajat, et nende osalemist täiendõppes ei takista miski. Muu põhjusena tõi üks vastaja täiendõppes mitteosalemises takistusena välja prioritiseerimise raskusi viitega liigsele ajapuudusele.

Oluliste kompetentsidena, millest puudust tuntakse, nimetatakse 4 vastaja poolt teadmisi coachingust, mentorlusest ja juhendamisest (Joonis 7). 5 vastajat tunneb oma töös puudust erinevatest praktikatest: 3 vastajat kliendijuhtumite/konfliktsituatsioonide lahendamises; 2 vastajat erinevate nõustamistehnikate kasutamises. Respondentide hulgas oli ka neid, kes ei tundnud puudust ühestki kompetentsist või ei osanud seda nimetada (2 vastajat).



Joonis 7. Küsitluses osalenud karjääripetsialistide hinnangud kompetentsidele, millest enim puudust tuntakse (n=13)

Tuleviku seostamine valdkonnas jätkamisega vs täiendkoolitustel mitteosalemine

Täiendõppes osalemise aktiivsuse alusel tulemusi vaadeldes selgus, et üle 5 korra küsitlusele eelnenud 12 kuu jooksul on erialastel koolitustel osalenud üle poolte vastajatest (57,1%) ja vahemikus 3-5 korda 14,6% ehk 2 vastajat. Kuid siiski oli ka neid vastajaid, kes viimase aasta jooksul ei ole osalenud erialasel koolitusel üldse või piirdus see ühe korraga (3 vastajat), mis valdkonda puudutavat muutuste rohkust ja töö mitmekesisust arvestades on suur arv. Kõik nad töötavad erasektoris erineva tööstaaži pikkusega (1 aasta, 2-5 aastat, 11-15 aastat)

ja soovivad tulevikus pigem töötada teises valdkonnas või samades tööülesannetes. Erialasel täiendõppel mitteosalemise põhjustena tuuakse peamiselt välja ajapuudust ja suurt töökoormust (8 vastajat). Kõige aktiivsemad koolitustel osalejad (üle 5 korra aastas) soovivad jätkata töötamist samades ülesannetes ka 3 aasta pärast (50%); samas valdkonnas, kuid teistes tööülesannetes ja organisatsioonis soovis jätkata 2 vastajat. Valdkonda või organisatsiooni soovis muuta 25% aktiivsetest koolitustel osalejaist. Seega on aktiivsemad enesetäiendajad need, kes ei soovi järgneva 3 aasta jooksul tööülesannetes muutusi ja valmis töötama edasi samas valdkonnas.

Arutelu

Käesoleva uurimistöö eesmärk oli koguda piisavalt kirjeldavaid andmeid, mis aitaksid paremini mõista karjäärispetsialistide ametialast identiteeti, ja näha, kas see on mõjutatud nõustaja pädevusest ja professionaalsest enesearengust. Töö sissejuhatuses viidatud kutseidentiteedi määratlemist (CACREP, Dollarhide et al) aluseks võttes uuriti käesolevas uuringus seega nõustajate nii sisemisi kui välimisi motivaatoreid ja püüti läbi nende jõuda paremale mõistmisele nõustajate endi poolt määratletud ametialase rolli iseloomulikes omadustes. Selleks, et uuringut läbi viia, töötati välja karjäärialaste vajaduste ja pädevuste küsimustik. Järgnevalt esitatakse kokkuvõttev ülevaade saadud tulemuste tõlgendustest ja järeldustest, mis on välja toodud püstitatud uurimisküsimuste lõikes:

■ *Tööga rahulolu mõju karjäärinõustaja rollile:*

Üldtausta andmeid vaadeldes ei esinenud suuri erisusi karjäärinõustaja arusaamas enda rollist ja tööülesannetest: olenemata vanusegrupist, soost või haridusest tähtsustati ühtemoodi kõrgelt karjäärinõustaja kutsestandardi alusel esitatud pädevusi. Ilmnes selge üks ühine trend: kõik karjäärinõustajad nägid ennast kui **inimeste toetajat**, mis kutsestandardi järgi on inimestele abiks olemine nende karjääri kujundamisega seotud otsuste langetamisel ning inimeste toetamine kutse, töö, koolituse ja haridustee valimisel elukäigu jooksul (Kutsekoda, 2017b). Selline enesemääratlus on tihedalt seotud ka kutsestandardis välja toodud isikuomadustega nagu empaatiavõime, suhtlemisvalmidus, positiivne ellusuhtumine. *Tööga rahulolu* iseloomustavate näitajate kohaselt ei nähtud valdkonnas töötamist kui lisateenistuse võimalust, mida võib seletada vastajate üpris kõrge sisemise ajendiga - **huviga valdkonna vastu**. Mida vanem vanusegrupp, seda rohkem tõusis valdkonnas töötatud aastate jooksul see huvi ja seoti ennast valdkonnaga kui **eneseteostamise võimaluse** pakkujaga. Motivatsiooni

karjäärivaldkonnas tegutseda näitab hästi ka asjaolu, et üle poolte respondentidest näevad ennast 3 aasta pärast töötamas samas valdkonnas. Suuremat huvi valdkonna või eneseteostamise vastu seletab ka seose olemasolu vastajate kõrgema vanusemäära ja pikema tööstaaziga vahel. Abraham Maslow (1943) on hästi kirjeldanud sellisesse elujärku jõudnud inimest, kui kogemustele ja kasvule suunatud, kes on valmis kogu oma potentsiaali rakendama kõrgema eesmärgi nimel. Kusjuures kutse olemasolu ega töötamine põhikohaga või lisaülesandeid täites, erasektoris või avalikus sektoris ei avaldanud märkimisväärset mõju valdkonnas töötamise põhjustele. Kuna üle poolte vastanutest tõi välja töötamise karjäärivaldkonnas kõrvaltegevusena (põhitegevus nt koolitajana, personalitöötajana, õpetajana), on saadud kõrge tulemuste määr *valdkondliku huvi* ja *inimeste toetamise* vastu tugevaks argumendiks võimalikule **kõrgele missioonitunnetusele nõustajate hulgas**.

Nagu Puglia (2008) väitis, mängivad professionaalse identiteedi määratlemisel olulist rolli ka kaasamiskäitumine: milline on nende omavaheline kuuluvussuhe, - liikmelisus, osalemisagedus valdkondlikes enesetäiendamistes, töökohaväline valdkondlik lobitöö jmt. Uuringust selgus, et vaid üks kolmandik respondentidest tõi välja enda kuuluvuse valdkondlikku organisatsiooni, mis võib viidata valdkonnas puuduvale tugevale sidemele spetsialistide vahel. Seda võib kinnitada ka tõik, et enda pädevuse hindamisel ei tugineda niivõrd kolleegide või juhi tagasisidele, vaid klientide tagasisidele ja usaldatakse pigem eneseanalüüsi.

■ *Kutsealaste pädevuste hetkeseis:*

Kutsealast hetkeseisu iseloomustavad **kutse omamise olulisuse** mõistmine ja **erialaste oskuste väärtustamine**, mida näitab asjaolu, et avalikust sektorist vastajatest ligi kakskolmandikku peab nii sisemiste kui väliste motiivide alusel siiski kutse omamist vajalikuks ega välistata selle omandamist ka tulevikus. Peamiselt nähakse kutset enesearengut toetava ja ametikohaga seotud tööriistana. Ükski põhjus ei eristu oluliselt teistest, et saaks kutse vajalikkuse motiivides esile tuua suurimat põhjuslikkust. Samas on märgatav väline kutse taotlemise motiivide domineerimine. Karjäärinõustajate arusaama enda rolli ja enesearengusse kui ka valdkondlikku mõjusse sektorite lõikes näitab päris hästi nende suhtumine karjäärispetsialisti kutsesse. Erasektori vastajad ei pidanud vajalikuks ennast valdkonnaga läbi kutse taotlemise tugevamalt siduda. Põhjusteks võib siin välja tuua erasektori karjäärinõustajate vähest teadlikkust kutse sisust ja taotlemise protsessist. Vähene huvi kutse taotlemise vastu võib tuleneda ka asjaolust, et kutse omamine ei loo selle omajale

oodatud lisandväärtust (nt palgatõusu, muudatusi tööülesannetes). Samuti ei nähta kutset kui vahendit saada paremaks karjäärinõustajaks. See asjaolu võib olla oluline sisend nt KNÜ-le töötada välja kutset tutvustavad materjalid spetsialistidele, kes tegutsevad valdkonnas avalikust sektorist väljaspool (nt personalispetsialistid, karjääri-coachid) ja ei pea ennast ehk „päris“ karjäärispetsialistiks, kuna nende põhitöö võib olla teisest valdkonnast. Samas kutse mittetaotlemise põhjustena toodi välja ka taotlemise protsessi liigne ressursirohkus (raha, aeg) ja teadmatus, mida kutse taotlemiseks peab tegema. See annab sisendi tulevasteks tegevusteks kutsestandardi paremaks tutvustamiseks nii tööandjatele kui ka karjäärivaldkonnas tegutsevatele spetsialistidele või seonduvate valdkondadega liitmiseks. Fookusgrupiaruteludes leiti samuti, et karjäärispetsialisti kutse võiks omandada teatud mahu ja sisuga õppekava läbimisega automaatselt, ilma eraldi taotlemiseta. Samuti leidis toetust arvamusele, et kutse taotlemise sidumine valdkondliku töökogemusega on sageli piiranguks, miks kutset varakult omandama ei asuta ja see viib olukorraneni, kus hiljem jääb kutse taotlemata vajaduse ära langemisega. Jõutakse äratundmisele, et kutse taotlemine ei too oodatud lisaväärtust. Sarnaselt noorsootöötajate uuringule (Käger, 2017) jõuti ka käesoleva töö fookusgruppides arvamusele, et kutse taotlemine võiks koosneda kahest erinevast etapist, kus on eraldatud teoreetiline ja praktiline tase. Valdonna õppekava mahu läbinud saavad teoreetilise taseme kutse ja selle annab vastav õppeasutus. Praktilise taseme kutse omandatakse teatud kogemusbaasi tekkimise alusel, mida saaks tõendada lisaks taotlejale endale ka näiteks tööandja.

■ *Enda pädevuse hindamine ja töökoha toetus professionaalses arengus:*

Peamiste enese pädevuse hindamise viisidena nähakse eneseanalüüsi ja kliendi tagasisidest õppimist. Mitte ühelgi juhul vaba vastusega küsimuses ei pakutud välja süsteemsemat või läbimõeldumat hindamise meetodit nagu nt enese hindamist arenguvestluse või kutsestandardi alusel. Kutsestandardi alusel hindamise võimaluse mitteeesinemist võib seletada kutsestandardi mittetundmisega. Arenguvestluste alusel enese hindamise vähest populaarsust võib seletada asjaoluga, et hindamisi teostatakse töökohas regulaarselt vaid alla poolte juhtude korral ja esineb juhtide-poolne vähene toetus oma alluvate arengusse. EAS (2011) uuringu kohaselt peavad juhid töötajate mõjutamise ja motiveerimise juures oluliseks küll palka ja tasusid, kuid töötajate arengut toetavate vahendite kasutamist on motiveerimisel vähem. Nimetatud uuringus rõhutataksegi eelkõige uudsete juhtimisvõtete rakendamise vajadust, siis on motiveerimine ka mitmekesisem ning tajutakse ka suuremat tuge tööandja poolt.

Samas ei arvanud ükski vastaja, et enesehindamine ei oleks vajalik, millest võib tuletada, et olenemata **enesehindamise viisist** on see karjäärinõustaja jaoks **vajalik tööriist** oma töö paremate tulemuste saavutamisel. Sellele viitavad oma uurimistöös ka Lepkowski & Packman (2006), mille kohaselt on mitmetes varasemates uuringutes kinnitust leidnud nõustajate enesehindamise olulisus: see parandab algajate nõustajate nõustamisoskusi, aitab viia oskuste ülekandumiseni töös tegelike klientidega ning parandab nõustajate enesetõhusust. **See on tähelepanu vääriv asjaolu, mis omakorda viitab karjäärinõustaja rolli ühele iseloomustavale omadusele.**

Teadmatus töökohas arenguvajaduste hindamise sagedusest võib viidata arenguvajaduste hindamise mitteformaalsustele või ebaregulaarsusele. Olulisena nähakse vajadust organisatsioonis keskenduda tuleviku pädevustele, teha arenguvajaduse läbiviimist struktureeritumalt ja vastavate andmeanalüüsi vahendite kaudu. Kuna just erasektori karjäärivaldkonnas tegevad vastajad ei osanud öelda nende organisatsioonis arenguhindamise toimumiste sagedust või toimumist üldse, siis võib see viidata mitmele asjaolule: juhtimisstiili, sh infojuhtimise erisustele, organisatsioonikultuuri erisustele jmt. Et veelgi paremini mõista erasektori tööandja järjepideva professionaalse enesearengu vähese toe tagamaid, on teema, millega võiks tulevikus lähemalt uurida, kuivõrd see paika peab ja mis seda põhjustab.

■ *Arendamist vajavad pädevused:*

Vaadeldes karjäärinõustajate erialaseid ja üldisi pädevusi kokku selgub, et kõige madalamalt hinnatakse enda erialaseid pädevusi **juhendamisoskuste kategoorias**. Peamiselt vajavad nendes pädevustes suuremaid oskusi just erasektoris tegutsevad nõustajad, kuigi ka veidi alla poole avaliku sektori vastajatest nägi enesel selle kompetentsi arengu vajadust. Kuna kutsestandard ütleb, milline kompetentsus sul nõustajana olema peaks, et oma kutsealal edukalt tegutseda, siis on tegemist siin selliste kompetentsidega, mis on kutsestandardi kohaselt väga olulised ja toetavad spetsialisti kvaliteetsema kliendinõustamise taseme saavutamisel (Haridusportaal).

Üldpädevuste tulemusi vaadeldes selgus, et enim vajatakse tuge enda **valdkonna spetsiifiliste teadmiste ja erinevate infoallikate kasutamise ja olemasoleva informatsiooni baasil hindamise arendamises** ning regulaarsemat osalemist **kovisioonil/supervisioonil**. Kutsekoda toob välja standardid, mille karjäärinõustaja peab saavutama, et oma tööd nõuetekohaselt ja kvaliteetselt täita (kutsekoda.ee). Rahvusvaheliselt on näiteks haridus- ja kutseõppe assotsiatsioon töötanud välja karjääripraktikutele mõeldud pädevuste komplekti,

millega tuleks koolituste planeerimisel arvestada, et need vastaksid 21. sajandi väljakutsetele (IAEVG, 2003, viide Kounenoua, 2010). Seega on oluline arendada karjäärinõustajate neid pädevusi, millest sõltub nende töö kvaliteet ja mis on ära toodud kutsestandardis.

Arvestatav lõhe era- ja avalikusektori nõustajate oskuste vahel ilmnes ka **koostöö** valdkonnas, kus erasektorist vastajad ei pidanud **karjääriteemaliste ja/või info vahendamiseks mõeldud ürituste planeerimist ja korraldamist** enda tööülesandeks. Sama tendents ilmnes ka **koostöövõrgustiku arendamises**. Selline eristumine tööülesannetes viitabki võimalikule nägemuse põhjusele kutse omamise/mitteomamise vajalikkusest. Seetõttu võib olla ka põhjendatud erasektori ja mitte kutset omavate vastajate kokkuvõtvalt madalam hinnang enda pädevustele. Kutse mittetaotlemise põhjustena tuuaksegi välja, et kutse omandamisega nende töös midagi ei muutu ja see neid paremaks karjäärinõustajaks ei tee. Nendes vastustes tuleks suhtuda siiski kriitiliselt, kuna küsimusele „kas olete kursis karjäärispetsialisti kutsestandardi sisuga“ vastas neist 3, et ei ole, ja pooled vastajad, et on kursis vähesel määral. Seega ei ole nende hinnang enda pädevusele kutsestandardi alusel kuigi usaldusväärne, kuna neil puudub piisavalt põhjalik ülevaade standardi sisust kui võrdluse alusest. Kutse sisu teadlikumad valdajad mõistavad üldjuhul paremini erinevate pädevuse komponentide omadusi, tausta ja seost tööülesannetega. Pädevusi kokkuvõttes vajavad arendamist kliendi **juhendamisprotsess** (nõustamise meetodid, nõustamise planeerimine ja grupijuhtimine), **koostöö oskused ja üldised pädevused**:

Juhendamisoskuste kategoorias vajadus suurendada karjäärinõustajate pädevust

- grupinõustamiste läbiviimises ja selleks vajaliku tegevusplaani koostamisele;
- ajakohaste teadmiste omamises haridusest ja koolitusvõimalustest ning oskustes selles teemas klienti juhendada;
- ajakohaste teadmiste omamises tööhõivest, tööturust ja sotsiaalsetest probleemidest ning oskuses siin klienti juhendada.

Koostöö oskuste kategoorias suurendada karjäärinõustajate pädevust

- karjääriteemaliste ja/või -info vahendamiseks mõeldud ürituste planeerimises ja korraldamises.

Üldiste pädevuste kategoorias suurendada karjäärinõustajate pädevust

- valdkonna spetsiifiliste teadmiste ja erinevate infoallikate kasutamises ning nende hindamises olemasoleva informatsiooni baasil;
- regulaarses kovisioonil/supervisioonil osalemise kasulikkuse mõistmises.

Valdkonnas esinevate probleemidena toodi enim esile **juhtide poolne ebapiisav toetus, keerulised töösuhted ja heade spetsialistide vähesus ning liiga suur töökoormus**, mis võivad olla ka ülalnimetatud arendamist vajavate pädevuste võimalikeks piirajateks. Esile kerkinud probleemid on tavapäraseid ka paljudes teistes tegevusvaldkondades, mis selgus sotsiaalministeeriumi (2019) kui ka TAI (2015) uuringutest.

■ *Professionaalse enesearendamise motivatsioonilised tegurid:*

Karjäärinõustajad näevad enda erialase arengu tööriistadena eelkõige oma **teadmisi ja oskusi ning nende uuendamist läbi enesetäienduste**. Sama oluliseks peetakse **valdkonna arenguga kursis olemist**, ilma milleta ei saa oma tööd hästi teha. Karjäärinõustaja kutses, enesetäiendamises ja -arengus nähakse tugevat omavahelist seost.

Uuringu andmete põhjal selgus teatud vastuolu seoses karjäärispetsialisti kutsega. Üle poolte vastajaist arvab, et nende tööandja peab **karjäärispetsialisti kutse** omamist hea töösoorituse oluliseks osaks ja ka vastajad teadvustavad karjäärispetsialisti kutse tähtsust, kuid selle omandamist soovis vaid 2 vastajat. Sellist tulemust saab siduda kutse mittetaotlemise kahe peamise põhjustega: (a) kutse omandamises ei nähta enda jaoks ilmselt piisavalt selget kasutegurit, mis aitaks neil saada paremaks karjäärinõustajaks; (b) kutse sisuga ei olda kursis (tabel 4), mistõttu võib kasuteguri mõistmine olla ka raskendatud. Seega võib väita, et **karjäärispetsialisti kutset ei nähta kui professionaalse enesearengu vahendina**, mis viitab vajadusele tulevikus rohkem keskenduda sihtrühmakesksele teavitustegevusele ning kutsestandardi ja nõustajate vahelise laiema reaalse seose loomisele. Kutse omandamise sidumine sisemise ja/või välimise muutuse tekkega võib suurendada selle taotlejate arvu ning ühtekuuluvustunnet.

Kui vaadelda erialastel koolitustel osalemise takistavaid tegureid ja enesearengut soodustavat töökeskkonda koos, siis olenemata enamuse vastajate hinnangust, et töökeskkond soosib täiendõppes osalemist, ei pea õppimist võimalikuks suure töökoormuse ja ajapuuduse tõttu üle poolte vastajaist. Sama tendentsi toetab ka rahaliste vahendite puudumise takistuse välja toomine. Seega võib väita, et olulisteks professionaalse arengu toetamist mõjutavateks teguriteks peetakse **töökeskkonna soodsale kliimale** lisaks ka **tööandja poolset finantsilist tuge** ning töökoormusest tingitud **ajalise ressursi väiksemat survet**.

Oluliste kompetentsidena, millest käesoleval hetkel karjäärinõustajad puudust tunnevad on **teadmised coachingust, mentorlusest ja juhendamisest**. Samuti soovitakse tulevikus saada rohkem oma töös **erinevaid praktikaid**, mis toetaks paremini kliendijuhtumite lahendamist, konfliktsituatsioonidega toime tulemist, aga ka väiksema töökogemusega töötajate puhul **erinevate nõustamistehnikate kasutamist**.

■ *Enesearengut mõjutavad objektiivsed ja subjektiivsed tegurid:*

Karjäärinõustajate enesearengut **piiravatest teguritest** esinevad peamiselt välised tegurid nagu finantsilised raskused või suur töökoormus, vähene teadlikkus strateegilisemat enesearengut toetavate (arenguveestluste tagasiside, kutsestandard) võimaluste kohta või nende tähtsustamine. Oluliselt kõrgem on subjektiivsete **toetavate tegurite** olemasolu, mis omavad mõju karjäärinõustajate enesearengule - kõrge enesetäiendamise motivatsioon ja aktiivsus, huvi valdkonna vastu, enesehindamise rakendamine. Ka enda tuleviku seostamine valdkonnaga.

Karjäärinõustaja tänasele arengufaasile on iseloomulik nõustajate suur huvi valdkonna vastu ja pühendumus, kuid esineb valdkondlik spetsialistide killustatus olenemata neid ühendava kutsealaliidu olemasolust, kuhu kuuluvus võiks töö autori hinnangul olla kõrgem. Samas on märkimisväärne siiski karjäärinõustaja kutset omavate isikute arv (28.03.2021 seisuga 158), võrreldes näiteks KNÜ-sse kuulujate arvuga (liikmeid 10.03.2021 seisuga 127). Karjäärinõustajaid ühendav kuuluvusidentiteet on ja saab olema oluline mõjutegur nii tänases kui ka tuleviku valdkonna arengus. Nagu töö sissejuhatuses viidatud (Brott & Myer, 1999; Grimmit & Paisley, 2008) on oluline jätkata karjäärinõustaja ametialase identiteedi uurimisega, et hinnata eri tegevusvaldkonnas tegutsevate karjäärispetsialistide rolli nägemust, mille komponentideks on nende pädevuste tase ja sellest tulenev arenguvajadus. Samas võib karjäärinõustaja ametialase identiteedi mõõtmise kehtestamine ka julgustada ja suurendada inimeste huvi eriala vastu, hoides ära koolitatud karjäärinõustajate kaotuse ning toetades klientide huvide kaitsmist ja teenuste kvaliteeti (Lara et al., 2011). Kuigi käesolevas töös saadud tulemuste alusel ei saa teha üldistusi kõigi karjäärivaldkonnas tegutsevate nõustajate osas, annab see siiski teatud ülevaate ankeetküsimustiku täitnute seisukohtadest.

Eelnevatest järeldustest tulenevalt esitab käesoleva töö autor mõned edaspidised soovitusel valdkondlikeks tulevikutegevusteks:

- valdkonna spetsialistide omavahelise sideme tugevdamine (ühisüritused laiemale valdkonnas tegutsevatele spetsialistidele);
- põhjalikumalt uurida kutse taotlemisega seonduvaid motivaatoreid ja vajadusel kutsetaotlemist lihtsustada või muuta;
- karjäärinõustajatele koolituste edasisel planeerimisel arvestada järgnevate pädevuste suurendamise vajadusega:
 - oskused karjääriteemalisi ja/või -info vahendamiseks mõeldud üritusi planeerida ja korraldada;
 - juhendamisoskused;
 - toetada valdkonna spetsiifiliste teadmiste ja erinevate infoallikate kasutamise ja olemasoleva informatsiooni baasil hindamise arendamist.

Kasutatud kirjandus

- Beijaard, D., Meijer, P. C., & Verloop, N. (2004). Reconsidering research on teachers' professional identity. *Teaching and Teacher Education*, 20(2), 107–128.
- Bron, A. & Jarvis, P. (2008). Identities of Adult Educators: Changes in Professionalism. *Qualifying adult learning professionals in Europe*, 33-44.
- Brott, P. E. & Myers, J. E. (1999). Development of professional school counselor identity: A grounded theory. *Professional School Counseling*, 2(5), 339-355.
- Career Indecision. Psychology research and reference.* (n.d.). Kõlastatud aadressil <http://psychology.iresearchnet.com/counseling-psychology/career-counseling/career-indecision/>
- Cetinkaya, A. S. (2011). The Impact of Employee Motivation on Emotional Commitment: Research Undertaken in a Five-Star Hotel. *Journal of Transnational Management*. Vol. 16 (3), pp 149-156.
- Counsel for Accreditation of Counseling & Related Educational Programs (CACREP). (2009). *Professional Identity Standards*. <http://www.cacrep.org/wp-content/uploads/2013/12/2009-Standards.pdf>
- Day, C. (2002). School reform and transitions in teacher professionalism and identity. *International Journal of Educational Research*, 37(8), 677–692.
- De Kok, C. A. 2013. Happiness at work: are job satisfaction, job self-efficacy and trait emotional intelligence related? University of South Africa. <http://hdl.handle.net/10500/10455>
- Dollarhide, C. T., Gibson, D. M., & Moss, J. M. (2013). Professional identity development of counselor education doctoral students. *Counselor Education & Supervision*, 52, 137-150.
- Dunning, D. (2005) *Self-Insight: Roadblocks and Detours on the Path to Knowing Thyself*. Psychology Press, New York. <http://dx.doi.org/10.4324/9780203337998>

EAS (2011). *Eesti juhtimisvaldkonna uuring*.

https://www.eas.ee/images/doc/sihtasutusest/uuringud/ettevotlus/easi-juhtimisuuring-2010_eas-i_final.pdf

Eesti elukestva õppe strateegia 2020. <https://www.hm.ee/sites/default/files/strateegia2020.pdf>

Eesti Karjäärinõustajate Ühing (KNÜ). *Kutseala kirjeldus*. <https://kny.ee/karjaarispetsialisti-kutse/kutseala-kirjeldus/>

Eesti Töötukassa. *Karjääriteenused*.

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

Emerson, C. H. (2010). Counselor professional identity: Construction and validation of the counselor professional identity measure (Unpublished doctoral dissertation). University of North Carolina, Greensboro, NC.

https://libres.uncg.edu/ir/uncg/f/Emerson_uncg_0154D_10396.pdf

Espenberg, K., Themas, A., Vahaste, S., Themas, E., Tatunts, P., Kärner, A. (2011). Karjääriteenuste süsteemi uuring: lõppraport. Tartu Ülikool, sotsiaalteaduslike rakendusuuringu keskus <http://hdl.handle.net/10062/41026>

Eurofound (2020). *Tööturu muutused*. <https://www.eurofound.europa.eu/et/topic/labour-market-change>

Germeijs, V. & De Boeck, P. (2003). Career indecision: Three factors from decision theory. *Journal of Vocational Behavior*, 62 (1), 11-25 [https://doi.org/10.1016/S0001-8791\(02\)00055-6](https://doi.org/10.1016/S0001-8791(02)00055-6)

Gray, N. D. (2001). The relationship of supervision traits to the professional development and satisfaction with the supervisor of post-master's degree counselors seeking state licensure. University of New Orleans, LA

Grimmit, M. A., & Paisley, P. O. (2008). A preliminary investigation of school counselor beliefs regarding important educational issues. *Journal of Humanistic Counseling, Education and Development*, 47, 99-110.

Heck, E. J. (1990). Identity achievement or diffusion: A response to Van Hesteren and

Ivey. *Journal of Counseling and Development*, 68, 532-533.

Järva, J., Jurs, K., Kinkar, V., Lehtsalu, M., Lään-Saarik, K., Pöld, M., Rumberg, T., Traumann, T., Valk, K., Vilu, A. (2018). Karjäärinõustamise käsiraamat. SA Innove. http://kny.ee/wp-content/uploads/2019/09/Karj%C3%A4%C3%A4rin%C3%B5ustamise-k%C3%A4siraamat_2018_INNOVE.pdf

Karm, M. (2007). Eesti täiskasvanukoolitajate professionaalsuse kujunemise võimalused. Tallinn: TLÜ Kirjastus.

Kidron, A. (2001). Psühholoogia põhisuunad. Kirjastus Mondo,

Kounenoua, K., Koumoundouroua, G., Makri-Botsaria, E. (2010). Greek school career Counselors competencies and burnout syndrome. *Sciencedirect*. 2 (10), pp 1890–1895 <https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2010.03.1004>

Kutsealased terminid. ESF programm „Kutsete süsteemi arendamine“. Kasutatud 28.03.2021 <file:///C:/Users/Inna/Documents/KOOL/TARTU%20%C3%9CLIKOOL/MAGISTRI%20EELDUSAINED/UURIMIST%C3%96%C3%96/Lisa-2-Kutsealased-terminid.pdf>

Kutsestandardid ja kompetentsid. Haridusportaal.edu.ee. <https://haridusportaal.edu.ee/artiklid/kutsestandardid-ja-kutsed#kutsestandardid-ja-kompetentsid>

Kõrreveski, K. (2010). Tööelu kvaliteedi subjektiivne mõõde. *Eesti statistika kvartalikirj*. 4/10. file:///C:/Users/Inna/Documents/KOOL/TARTU%20%C3%9CLIKOOL/MAGISTRI%20EELDUSAINED/UURIMIST%C3%96%C3%96/Statistikaamet_t%C3%B6%C3%B6rahulolu%20ja%20kvaliteet.pdf

Käger, M., Kivistik, K., Tatar, M. (2017). Noorsootõtjate koolitusvajaduse uuring. Balti Uuringute Instituut. https://www.google.com/url?q=https://mitteformaalne.ee/wp-content/uploads/2018/03/Noorsoot%25c3%25b6%25c3%25b6tjate-koolitusvajaduse-uuring-2017.pdf&sa=D&ust=1588869587265000&usg=AFQjCNGOldQzc_7Kh2uh05JQQA_vVR_s17w

- Lara, T. M., Kline, W.B., & Paulson, D. (2011). Attitudes regarding career counseling: Perceptions and experiences of counselors-in-training. *The Career Development Quarterly*, 59, 428-440.
- Lepik, K., Harro-Loit, H., Kello, K., Linno, M., Selg, M., & Strömpl, J. (2014). Sotsiaalse analüüsi meetodite ja metodoloogia õpibaas. Intervjuu. Külastatud aadressil <http://samm.ut.ee/intervjuu>
- Lepkowski & Packman (2006). Can Counselors Learn to Accurately Assess Their Skills? A Study of Counselor-in-Training Self-Assessments. The American Counseling Association. https://www.counseling.org/docs/default-source/vistas/vistas_2006_lepkowski.pdf?sfvrsn=11
- Locke, E. A. 2009. Motivation. - Handbook of Principles of Organizational Behavior. 2nd edition. A John Wiley and Sons, Ltd, Publication, pp 145.
- Maslow, A. (1943). A Theory of Human Motivation. <http://citeseerx.ist.psu.edu/viewdoc/download?doi=10.1.1.318.2317&rep=rep1&type=pdf>
- Paes, T., Väli, M., Kumpas, S., Traumann, T., Kurm, E., Soares, F., ja Kurm, A. (toim.). (2014). Karjääriteenuste osutamine täiskasvanutele: karjäärispetsialisti käsiraamat. Tallinn: Innove. <https://www.digar.ee/arhiiv/nlib-digar:227015>
- Pan, W. (2008). Definition for Motivation. *EzineArticles*. <http://ezinearticles.com/?Definition-of-Motivation&id=1567108>
- Puglia, B. (2008). The professional identity of counseling students in master's level CACREP-accredited programs. Old Dominion University, Norfolk, VA https://digitalcommons.odu.edu/chs_etds/110/
- Rhoades, L. & Eisenberger, R. (2002). Perceived organizational support. A review of the literature. *Journal of Applied Psychology*, pp 155.

SA Archimedes (2020). *Karjääriteenuste roll ennastjuhtiva inimese kujunemisel.*

<http://haridus.archimedes.ee/sites/default/files/Karj%C3%A4%C3%A4riteenuste%20konverentsi%20kokkuv%C3%B5te%2031012020.pdf>

SA Archimedes (2020). *Karjääriteenuste valdkonna kutsesüsteemi fookusgrupiuuring.*

http://kny.ee/wp-content/uploads/2020/11/Karj%C3%A4%C3%A4riteenuste_uuring_1811.pdf

SA Innove (2016). *Karjääri kujundamise pädevuste mudeli raamistik Eestis.*

https://www.innove.ee/wp-content/uploads/2017/11/KoMudeli_raamistik-1.pdf

SA Kutsekoda (2017a). *Karjäärispetsialist, tase 6.* Kasutatud: 24.märts 2021

<https://www.kutseregister.ee/ctrl/et/Standardid/vaata/10667621>

SA Kutsekoda (2017b). *Karjäärispetsialist, tase 7.* Kasutatud 24. märts 2021.

<https://www.kutseregister.ee/ctrl/et/Standardid/vaata/10667672>

Sotsiaalministeerium (2019). *Töökeskonna vaimse tervise analüüs.*

https://www.sm.ee/sites/default/files/tookeskkonna_vaimse_tervise_analuus_2019.pdf

Spector, P. E., Meier, L.L (2015). Job Satisfaction. *ResearchGate.*

https://www.researchgate.net/publication/319576474_Job_Satisfaction

Tervise Arengu Instituut (TAI) (2015). *Vaimne tervis töökohal. Käsiraamat tööandjale ja töötajale.* Külastatud aadressil

https://www.sm.ee/sites/default/files/tookeskkonna_vaimse_tervise_analuus_2019.pdf

Weinrach, S. G., Thomas, K. R., & Chan, F. (2001). The professional identity of contributors to the Journal of Counseling & Development: Does it matter? *Journal of Counseling and Development*, 79, 166-170.

LISA 1. Karjäärialaste vajaduste ja pädevuste küsimustik

Käesoleva uuringu eesmärk on välja selgitada **KARJÄÄRISPETSIALISTI PÄDEVUSED JA ARENG AMETIALASE ROLLI KOMPONENDINA** - uurida karjäärinõustajate teadlikkust ja arusaama enda rollist tööturul, hinnata nende karjääriteenuste osutamise oskusi ja pädevust ning professionaalset arengut.

* * *

KARJÄÄRIALASTE VAJADUSTE JA PÄDEVUSTE KÜSIMUSTIK**I TAUSTTEAVE:****1) Millises maakonnas Te karjäärivaldkonna tööd teete? (vali vastus)**

Harju maakond
Hiiu maakond
Ida-Viru maakond
Jõgeva maakond
Järva maakond
Lääne maakond
Lääne-Viru maakond
Põlva maakond
Pärnu maakond
Rapla maakond
Saare maakond
Tartu maakond
Valga maakond
Viljandi maakond
Võru maakond

2) Milline on Teie vanus? (vali vastus)

18-26
27-36
37-46
47-56
57-66
Üle 66

3) Milline on Teie sugu? (vali vastus)

Naine
Mees

4) Milline on Teie emakeel?(vaba vastus)**5) Milline on Teie haridustase? (vali vastus)**

Kutse- või keskeriharidus
Rakenduslik kõrgharidus
Bakalaureuse kraad
Magistrikraad
Muu (palun täpsustage)

- 6) Millise(d) eriala(d) olete lõpetanud?(vaba vastus)
7) Millal omandasite viimase eriala?(vaba vastus)

II PÄDEVUSED:

TÖÖKOHTA puudutav teave

- 8) **Kaua olete töötanud karjäärivaldkonnas?** (vali vastus)
Kuni 1 aasta
2-5 aastat
6-10
11-15
Üle 15
- 9) **Kaua olete töötanud praegusel ametikohal?** (vali vastus)
Kuni 1 aasta
2-5 aastat
6-10
11-15
Üle 15
- 10) **Kas karjäärivaldkonnas töötamine on teie põhitöökoht/tegevusala?** (vali vastus)
JAH
EI
- 11) **Kui kuulute mõnda karjäärivaldkonnaga seotud organisatsiooni või võrgustikku?** (vali vastus)
JAH
EI
- Alaküsimus JAH vastajale:
12) **Kui vastasite eelnevale küsimusele JAH, siis millis(t)esse organistasiooni(desse) või võrgustikku kuulute?**(vaba vastus)

TÖÖGA RAHULOLU:

- 13) **Mis motiveerib Teid tegutsema karjäärinõustamise valdkonnas?** (valige kuni 5 peamist põhjust)
- Võimalus inimesi toetada,
 - Lisateenistuse võimalus,
 - Karjääritöö on osa muudest tööülesannetest,

- Isiklikud asjaolud,
- Rahvusvahelised võimalused,
- Võimalus töötada meeskonnas,
- Võimalus ennast vajalikuna tunda,
- Enesetäiendusvõimaluste rohkus,
- See on mu kutsumus,
- Võimalus suhelda erinevate inimestega,
- Võimalus valdkonna arengut mõjutada,
- Eneseteostuse võimalus,
- Huvi valdkonna vastu,
- Paindlikkus (rutiinivaba, loominguline, paindlik tööaeg, jms),
- Muu (palun täpsustage).

14) Millised on Teie arvates karjäärinõustaja töö eesmärgid?(vaba vastus)

15) Millisena näete oma tulevikku kolme aasta pärast? (valige 1 peamine põhjus)

- Võimalusel samades tööülesannetes;
- Võimalusel teistes tööülesannetes ja teises asutuses (organisatsioonis), aga karjääritöö valdkonnas;
- Võimalusel teistes tööülesannetes, aga samas asutuses (organisatsioonis);
- Võimalusel mõnes teises valdkonnas (palun täpsustage, kus ja miks);
- Muu (palun täpsustage, kus ja miks)

16) Kas Te olete rahul oma praeguse tööga? (vali vastus)

JAH

EI

Alaküsimus EI vastajatele:

17) Miks Te ei ole rahul oma praeguse tööga?(vaba vastus)

18) Milliseid probleeme ja kitsaskohti Te oma töös kõige enam kohtate?

.....(vaba vastus)

PÄDEVUSTE HINDAMINE:

19) Kas omate karjäärispetsialisti kutset? (vali vastus)

JAH

EI

20) Kas olete karjäärispetsialisti kutsestandardi sisuga kursis? (vali vastus)

EI

JAH

VÄHESEL MÄÄRAL

21) Kas Teil on plaanis karjäärispetsialisti (järgmise tasandi) kutset lähima 2 aasta jooksul taotlema või taastõendada ? (vali vastus)

- Jah, kindlasti

- Pigem jah
- Pigem ei
- Ei
- Ei oska öelda

Alaküsimus JAH ja pigem JAH vastajale:

22) Kui vastasite eelnevale küsimusele JAH või pigem JAH, siis millised on Teie peamised põhjused kutsetaotlemiseks/taastõendamiseks? (valige kuni 3 peamist varianti)

- Kutse omandamisega võib kaasneda/kaasneb minu edutamine.
- Kutse taotlemine võimaldab saada välist hinnangut oma pädevusele.
- Kutse taotlemine suunab ennast süsteemselt arendama.
- Kutse taotlemine suunab ennast süsteemselt analüüsima.
- Kutse omandamine võimaldab säilitada oma töökohta.
- Kutse omandamisel tunnustatakse mind kolleegide poolt rohkem.
- Kutse omandamisega kaasneb palgalisa.
- Kutse omandamine on vajalik, et vahetada töökohta.
- Muu põhjus (palun täpsustage).

Alaküsimus EI ja pigem EI vastajale:

23) Kui vastasite eelnevale küsimusele EI või pigem EI, siis millised on Teie peamised põhjused kutse mittetaotlemiseks/mittetaastõendamiseks? (valige kuni 3 peamist varianti)

- Mul ei ole nii lühikese aja jooksul vaja kutset taastõendada.
- Kutse omandamisega ei muutu midagi minu tööülesannetes.
- Kutse omandamine ei loo mulle lisandväärtust, nt kõrgema palga näol.
- Kutse omandamine ei tee mind paremaks karjäärinõustajaks.
- Kutse taotlemine nõuab minult liiga palju ettevalmistust.
- Kutse taotlemine nõuab minult eelnevat täiendõpet.
- Kutse taotlemine eeldab vastavate kogemuste olemasolu, mida mul ei ole.
- Ma ei tea, mida kutse taotlemiseks tegema pean.
- Taotlemisprotsess on liiga kulukas.
- Muu põhjus (palun täpsustage).

24) Palun hinnake järgneval skaalal enda ERIALASEID pädevusi (karjäärivaldkonnas):

■ Väga hea ■ Hea ■ Rahuldav või halvem ■ Ei oska öelda ■ Ei kuulu tööülesannete hulka

Juhendamisprotsess (nõustamise meetodid, nõustamise planeerimine ja grupijuhtimine):

- Oman ajakohaseid teadmisi karjäärinõustamise meetoditest ja oskan neid kasutada;
- Kaardistan koos kliendiga vajaliku teabe, võimalikud tegevused ja lahendusviisid eesmärgini jõudmiseks, võttes arvesse tegureid, mis toetavad, piiravad või takistavad eesmärkide saavutamist;

- Teavitan klienti põhilistest karjääriinfo allikatest või sooritan infootsingu koos kliendiga;
- Lähtun kliendi vajadustest nii eesmärgistatud karjääriplaani koostamisel, nõustamisel kui nõustamistulemuste analüüsimisel;
- Oman ajakohaseid teadmisi tööhõivest, tööturust ja sotsiaalsüsteemist ning oskan klienti neis valdkondades juhendada;
- Oman ajakohaseid teadmisi haridussüsteemist ja täiendkoolitusvõimalustest ning oskan klienti neis valdkondades juhendada;
- Oskan läbi viia multikultuurset karjääriinõustamist;
- Oskan läbi viia grupinõustamise ja koostada selleks vajaliku tegevusplaani.

Hindamine (hindamise printsiibid ja protseduur):

- Oman ajakohaseid teadmisi hindamismeetoditest karjäärivaldkonnas ja oskan neid kasutada;
- Nõustamistulemuste hindamiseks analüüsin nii tagasisidet kui juhtumit ja koostan asjakohase kokkuvõtte.

Koostöö:

- Oman ülevaadet teiste organisatsioonide tegevusest ja teen nendega koostööd erialase koostöövõrgustiku arendamiseks;
- Planeerin ja korraldan karjääriteemalisi ja/või -info vahendamiseks mõeldud üritusi.

25) Palun hinnake järgneval skaalal enda ÜLDISI pädevusi töökohaga seotud tööülesannete täitmisel (karjäärivaldkonnas):

■ Väga hea ■ Hea ■ Rahuldav või halvem ■ Ei oska öelda ■ Ei kuulu tööülesannete hulka

- Esitan kliendile informatsiooni struktureeritult ja loogiliselt ning lähtun vastavalt kliendi arusaamast.
- Püstitan selged tööeesmärgid, pika- ja lühiajalised tegevused, arvestades siinjuures võimalike muutustega.
- Kasutan nõustamisel asjakohast suhtlemistehnikat, selget ja arusaadavat kõneviisi.
- Erinevate juhtumite lahendamisel kasutan vajadusel loovat ja innovaatilist lähenemist.
- Konfliktsetes olukordades kontrollin oma emotsioone ja keskendun olukorra lahendamisele.
- Kasutan valdkonna spetsiifilisi teadmisi, erinevaid infoallikaid ning hindan neid olemasoleva informatsiooni baasil.
- Panustan vajalike võimete ja oskuste arendamisse läbi eneseanalüüsi.
- Osalen regulaarselt kovichioonil ja/või supervisioonil.
- Täiendan end erialaselt ja hoian ennast kursis uuemate suundadega karjäärialases valdkonnas.
- Hoian tasakaalus enda füüsilist, vaimset ja emotsionaalset seisundit, võttes selleks vajadusel kasutusele vastavad abinõud.
- Töötan süsteemselt ja metoodiliselt.
- Kasutan suhtlemisel C1 tasemel riigikeelt.
- Valdab ühte võõrkeelt vähemalt B1 tasemel.
- Järgin oma töös kutse-eetikat.

- Lähtun oma töös valdkonna regulatsioonidest (õigusaktid, tööohutus jt).
- Kohtlen võrdselt erineva taustaga (sugu, etnilisus, religioon) kliente/koostööpartnereid, soodustades ja kaitstes võrdsete võimaluste poliitikat.
- Kasutan oma tööaega efektiivselt ja pean tähtaegadest kinni.
- Oskan kasutada arvutit ja teksti-ning tabelitöötlust, andmebaase jne.

26) Millele tuginete enda karjäärispetsialisti pädevuse hindamisel?(vaba vastus)

27) Palun hinnake järgneval skaalal karjäärispetsialisti arenguvajaduse hindamise protsessi Teie organisatsioonis?

■ Nõustun täielikult ■ Pigem nõustun ■ Pigem ei nõustu ■ Ei nõustu üldse ■ Ei oska öelda

- Arenguvajadusi minu hinnangul organisatsioonis ei hinnata piisavalt.
- Arenguvajadusi hinnatakse süsteemselt (regulaarsed arenguvestlused, tööjõuplaneerimine, ettevõttes märgatakse talente, kasutatakse hindamisvorme jms).
- Arenguvajaduste hindamissüsteem on lihtne ja arusaadav (eesmärkide seadmine, tegevuste planeerimine, jms).
- Hindamistulemusi võetakse arvesse minu edasise arengu planeerimisel.
- Hindamistulemusi võetakse arvesse edasiste erialaste koolituste planeerimisel.

28) Keskmiselt kui sageli tegeletakse Teie organisatsioonis karjäärispetsialistide arenguvajaduste hindamisega? (vali vastus)

■ Kaks või rohkem korda aastas ■ Üks kord aastas ■ Ühe korra 2-3 aasta tagant ■ Harvem või üldse mitte ■ Ei oska öelda

III KARJÄÄRINÕUSTAJA PROFESSIONAALNE ARENG JA KOOLITUSVAJADUSED:

29) Kuivõrd soodustab Teie töökeskkond Teie professionaalset enesearengut? Palun märkige, kuidas nõustute alljärgnevate väidetega:

■ Nõustun täielikult ■ Pigem nõustun ■ Pigem ei nõustu ■ Ei nõustu üldse ■ Ei oska öelda

- Minu tööandja soodustab täiendusõppel osalemist;
- Minu tööandja soodustab parimate kogemuste ja teadmiste jagamist;
- Minu organisatsioonis on võimalik kasutada juhendaja/mentori/coachi abi;
- Minu tööandja peab karjäärispetsialisti kutse omamist/omandamist vajalikuks;
- Minu töökohas motiveeritakse rahaliselt karjäärispetsialisti professionaalset arengut.

30) Kui sageli olete viimase 12 kuu jooksul osalenud erialastel koolitustel? (vali vastus)

- Üle 5 korra
- 3-5 korda
- Kaks korda
- Ühe korra

- Ei oska öelda

31) Mis motiveerib Teid osalema erialastel koolitustel (karjäärivaldkonnas)? (valige kuni 5 kõige sobivamat varianti)

- Soovin hoida ennast kursis oma valdkonna arenguga;
- Vajadus oma teadmisi ja oskusi täiendada;
- Koolituse teema tundub põnev;
- Koolituse teema on vajalik (uudsed meetodid jm);
- Koolitusel osalemine inspireerib ja motiveerib tööd tegema;
- Pidev täiendusõpe ja selle kaudu toimuv professionaalne areng on osa tänapäeva karjäärispetsialisti kutsest, ilma selleta ei saa seda tööd hästi teha;
- Täiendusõpe on olnud vaheldus igapäevatööle;
- Kolleeg on kiitnud konkreetset kursust/koolitust/programmi;
- Soovist panustada karjääriteenuste kaasajastamisse arendus- ja/või teadustegevuse kaudu;
- Koolitusel osalemine pakub võimalusi oma ametikaaslasi paremini tundma õppida ja nendega kogemusi vahetada;
- Soovist omandada karjäärispetsialisti kutse vastavalt kutsestandardile;
- Kvalifikatsioonile vastamise nõude tõttu;
- Juhtkond on rangelt soovitanud (olen kohustatud osalema);
- Muu põhjus.

32) Mis takistab Teid osalema erialastel koolitustel (karjäärivaldkonnas)?..... (vaba vastus)

33) Kas olete täienduskoolitustega rahule jäänud? Kui ei ole, siis millistel põhjustel? (vali vastus)

- JAH, olen alati rahule jäänud;
- EI ole alati rahule jäänud (valige kuni 3 peamist väidet):
 - Koolitus on olnud liiga teoreetiline ning praktiliste oskuste õpetamisest on jäänud puudu;
 - Koolitusel kasutatud lähenemine ja meetodid ei ole vastanud ootustele;
 - Koolituse tase ei ole vastanud ootustele (liiga lihtne või liiga keeruline);
 - Koolitus ei ole loonud piisavalt teadmiste ülekandevõimalusi (koolitus ei ole toetanud õpitu rakendamist);
 - Koolituse kirjeldus ei ole vastanud tegelikkusele;
 - Koolitaja ei ole vastanud ootustele;
 - Koolituse maht ei ole olnud piisav;
 - Koolituse korraldus ei ole sobinud (asukoht, õppekeskkond, ajakava, tehnilised tingimused);
 - Muu.

34) Milliste kompetentside arendamisest Te kõige enam puudust tunnete?(vaba vastus)

TÄNAN TEID KÜSIMUSTELE VASTAMISE EEST!

LISA 2. UURINGU LÄBIVIIMISE ETAPID

1) Esimene etapp (august-september 2020; jaanuar 2021): pilootuuringu läbiviimiseks valmistati ette küsitlusmaterjalid.

Selleks:

- analüüsi karjäärivaldkonda puudutavat dokumentatsiooni, sh tutvuti varasemate avaldatud valdkondlike uuringute tulemustega nii Eestis kui välismaal.
- valiti ja kaasati uuringusse fookusgruppide eksperdid (2 fookusgruppi);
- valiti välja testküsimustiku veebkeskkond ja teostati vajalikud ettevalmistused (määrati juurdepääsud ja õigused, moodustati andmefail, intervjuukava);
- viidi läbi esimene fookusgrupiarutelu, milles osales 5 karjäärispetsilisti esialgse ankeetküsimustiku sisendi saamiseks ja täpsustamiseks;
- töötati välja karjäärialaste vajaduste ja pädevuste hindamiseks universaalse küsimustik.

2) Teine etapp (veebruar-märts 2021): teostati pilootuuring ja tulemuste esmane analüüs.

- a) Koostati küsitluse läbiviimise meetodika kirjeldus;
- b) Viidi läbi ankeetküsimustiku piloottestimine kahes osas: (1) esmalt erasektori karjäärispetsialistide osavõtul ning (2) pärast muudatuste tegemist Eesti Töötukassa karjäärispetsialistide osavõtul.

Selleks:

- teostati pilootuuringu läbiviimiseks valimi valimine;
- loodi veebikeskkonda Google Drive ankeetküsimustiku läbiviimise juhend, tagasisidestamiseks kontaktide ja nõusoleku vorm uuringus osalemiseks;
- jagati veebikeskkonda Google Drive loodud eestikeelset küsimustiku linki vabatahtlike täitjatega erasektorist, täitmise tähtajaga (nädala jooksul) kuni 20.veebruar 2021;
- koguti tööfaili kokku erasektori respondentide poolt antud tagasiside ja ettepanekud küsimustiku täiendamiseks ning vastati respondentide küsimustele (vastamisperioodi sees nii telefonitsi ja veebivahendusel vastavalt küsimustiku täitja eelistusele);
- jagati muudatustega küsimustiku linki vabatahtlike täitjatega Eesti Töötukassast, täitmise tähtajaga (nädala jooksul) kuni 28.veebruar 2021;
- koguti tööfaili kokku avaliku sektori respondentide poolt antud tagasiside ja ettepanekud küsimustiku täiendamiseks ning vastati respondentide küsimustele

(vastamisperioodi sees nii telefonitsi ja veebivahendusel vastavalt küsimustiku täitja eelistusele).

c) Teostati kogutud andmete esialgne kontroll, sisestati ja puhastati andmed nende valideerimisprotsessi viimaseks etapiks.

Selleks:

- Mõlema sektori respondentide vastused koondati kokku ühte andmefaili;
- kontrolliti täidetud küsimustikud ja fikseeriti tuvastatud küsimustiku täitmise mittevastavused.

3) Kolmas etapp (märts 2021): metoodika teostatavusanalüüs.

Selleks:

- koondati ankeetküsimustiku täitjate poolt tehtud lõplikud ettepanekud andmete valideerimiseks ja kasutatud metoodika täiendamiseks;
- loodi veebikeskkonnas MS Teams fookusgrupi aruteluruum ja koostati grupiarutelu efektiivsemaks läbiviimiseks vastav töödokumentatsioon;
- viidi läbi fookusgrupiarutelu küsimustiku tulemuste ja edasiste tegevuskäikude üle;
- viimistleti karjäärialaste vajaduste ja pädevuste küsimustiku lõplikku versiooni.

LISA 3. Valimi kirjeldus iga vastaja ja kõigi olulisemate tunnuste lõikes.

VASTAJA	PIIRKONDLIK JAOTUS	VANUSEGRUPP	SUGU	HARIDUSTASE	OMANDATUD ERIALA	TÖÖTAMISE STAAŽ AMETIS	TÖÖTAMISE SEKTOR
Vastaja 1	Harju	47-56	Naine	KÕRG	Organisatsioonikäitumine, ärijuhtimine	6-10	ERA
Vastaja 2	Harju	47-56	Naine	KÕRG	Jurist	11-15	ERA
Vastaja 3	Harju	37-46	Naine	KÕRG	Psühholoogia, organisatsioonikäitumine	2-5	ERA
Vastaja 4	Harju	37-46	Naine	KÕRG	Finantsjuhtimine	Kuni 1	ERA
Vastaja 5	Harju	37-46	Mees	KESK	Ei oma eriala (keskkool)	2-5	ERA
Vastaja 6	Harju	47-56	Mees	KÕRG	Ettevõtlus ja Tehnoloogia juhtimine	Üle 15	ERA
Vastaja 7	Harju	47-56	Naine	KÕRG	Ettevõtlus	Üle 15	ERA
Vastaja 8	Tartu	47-56	Naine	KÕRG	Sotsioloogia	2-5	AVALIK
Vastaja 9	Tartu	37-46	Naine	KÕRG	Ettevõtlus- ja ärijuhtimine, politoloogia, vene filoloogia, karjäärinõustaja väljaõpe	Kuni 1	AVALIK
Vastaja 10	Tartu	18-26	Mees	KÕRG	Ajakirjandus	Kuni 1	AVALIK
Vastaja 11	Harju	47-56	Naine	KÕRG	Jurist	2-5	ERA
Vastaja 12	Harju	47-56	Naine	KÕRG	Teatriteadus	2-5	AVALIK
Vastaja 13	Harju	37-46	Naine	KÕRG	Noorsootöö	2-5	AVALIK
Vastaja 14	Harju	27-36	Naine	KÕRG	Ärikorraldus	6-10	ERA

Käesolevaga kinnitan, et olen korrektselt viidanud kõigile oma töös kasutatud teiste autorite poolt loodud kirjalikele töödele, lausetele, mõtetele, ideedele või andmetele.

Olen nõus oma töö avaldamisega Tartu Ülikooli digitaalarhiivis DSpace.

/Anna Teresk/