

# Noortevaldkonna töötajatele kvalifikatsiooninõuete seadmise ettepanek

<b>Sissejuhatus</b>	<b>2</b>
<b>Muutuse vajadus, töörühma eesmärk</b>	<b>3</b>
Muutuse vajadus	3
Töörühma põhimõtted	5
Kaasamisprotsessi ülevaade	7
<b>Kvalifikatsiooninõuete ettepanekud</b>	<b>9</b>
Noorsootöötaja	10
Noorsootööasutuse juht	14
Huvihariduse õpetaja	16
Huvitegevuse juhendaja	17
Treener	20
Huvikooli direktor	23
KOV-i ametnik	25
Noorteühingute rahastustingimused	27
Eeldusnõuete selgitused	29
Rakendussätete selgitused	31
<b>Ülemineku tegevuskava</b>	<b>33</b>
<b>Lisa 1. Töörühma liikmed</b>	<b>41</b>
<b>Lisa 2. Noortevaldkonna kvalifikatsiooninõuete kommunikatsioonistrateegia (lühendatud)</b>	<b>42</b>

*„Noorsootöö ei ole meelelahutus. See on valdkond, mis mõjutab otseselt noorte eluteid, valikuid, vaimset tervist ja sotsiaalsete oskuste kujunemist. Me ei saa lubada, et selles valdkonnas tegutsevad inimesed ilma vajalike oskuste ja teadmisteta.“*

*Alliken Koršunov, Tallinna Ülikooli noorsootöö õppekava tudeng*

# Sissejuhatus

Käesolevas dokumendis esitatakse **ettepanekud** noorsootöös, huvihariduses ja huvitegevuses tegutsevatele spetsialistidele kehtestatavate kvalifikatsiooninõuete kohta. Ettepaneku on koostanud noortevaldkonna osapooltest koosnev töörühm. Ettepanekute rakendumise ulatus ja viis sõltuvad edasisest seadusloomeprotsessist. Nõuete ettepanekud on mõeldud kehtestamiseks riikliku miinimumstandardina. Töörühm soovib tööandjatel ja omavalitsusel võimalusel kehtestada kõrgemaid nõudeid või siduda näiteks palgatõus täiendava kvalifikatsiooniga.

Noortevaldkonna töötajatele kohustuslikele kvalifikatsiooninõuetele ülemineku käivitamine on eesmärgiks seatud Vabariigi Valitsuse kinnitatud „Noortevaldkonna arengukavas 2021–2035“. Noortevaldkonda reguleerivad hetkel kaks seadust – noorsootöö seadus ja huvikooli seadus. Plaanis on luua üks valdkondlik ühendseadus, mis reguleeriks noorsootööd, huviharidust ja huvitegevust (v.a sport). Sellesse seadusesse on plaanis ühe osana kirja panna kvalifikatsiooninõuded valdkonna töötajatele.

Kvalifikatsiooninõuetele ülemineku **tegevuskavas** on esitatud ettepanek võimalikust üleminekukorrast ning toetavatest tegevustest, mis aitaksid tagada sujuva ja mõjusa ülemineku. Dokument on noortevaldkonnale ühine alus muutuste planeerimiseks. Eesmärk on toetada valdkonna professionaliseerumist, väärtustamist ja kvaliteedi tõusu juba enne muudatuste jõustumist ning tagada sujuv üleminek uutele nõuetele. Tegevuskava käsitleb nii ootusi riigile kui ka suuniseid esindusorganisatsioonidele, kohalike omavalitsuste spetsialistidele ja asutuste juhtidele.

Noortevaldkonna esindusorganisatsioonid, uuringud, fookusgrupid ja töörühma arutelud on korduvalt toonitanud vajadust suurendada kvalifikatsiooninõuete kaudu usaldust valdkonna vastu, tagada noorte turvalisus ning toetada töötajate püsimist ja arengut valdkonnas. Töörühma töö aluseks on olnud nii Eesti kohta tehtud kui ka rahvusvahelised uuringud, valdkondlik kogemus ning kaasav aruteluprotsess, kuhu kaasati praktikud, tööandjad, eksperdid, noored ja riigiametnikud.

Töörühma ettepanekute dokumendi koostasid ning töörühma arutelusid modereerisid kaasamiseksperdid Joanna Kurvits ja Petrik Saks. **Kaasamise ja koosloome tegevusi kaasrahastas Euroopa Liit Riigikantselei koosloome arengukiirendi raames.**

# Muutuse vajadus, tööühma eesmärk

## Muutuse vajadus

Noortevaldkond on suunatud laste ja noorte mitmekülgsse arengule, toetades nende kujunemist eneseteadlikeks, tegusateks ja turvalises keskkonnas kasvavateks ühiskonnaliikmeteks. Selleks, et iga noor – sõltumata elukohast või sotsiaalmajanduslikust taustast – saaks tuge, mis päriselt tema arengut toetab, on vaja tagada, et noortega töötavad inimesed oleksid igas Eesti piirkonnas professionaalselt ette valmistatud, teadlikud oma rolli mõjust ning oskaksid noorte vajadusi märgata ja toetada.

Tänane olukord näitab aga, et kvalifikatsiooninõuete puudumine toob kaasa olulisi väljakutseid. 15%-l noortevaldkonna töötajatest puudub igasugune erialane haridus või kutse<sup>1</sup>. See loob olukorra, kus teenuste kvaliteet on piirkonniti ebaühtlane ning noorele ei pruugi olla tagatud vajalik tugi ja turvalisus. Avalikkuse ette on jõudnud vähesed juhtumid, ent tööühma liikmed on oma igapäevases töös kokku puutunud olukordadega, kus noorte vaimne või füüsiline turvalisus on olnud ohus just töötajate puudulike kompetentside tõttu.

Kvalifikatsiooninõuetele üleminek loob eeldused järgmiste **eesmärkide** poole liikumiseks.

- **Tagada paremini noorte turvalisus.** Kontakt noorega nõuab pädevusi ja teadlikku tegutsemist. Kompetentsi puudumine võib ohustada noore heaolu.
- **Ühtlustada teenuste kvaliteeti üle Eesti.** Iga noor väärrib võrdselt kõrgetasemelist tuge oma arengus, olenemata sellest, kus ta üles kasvab.
- **Tõsta valdkonna mainet ja töötajate professionaalset väärtustatust,** mis omakorda toetab töötajate püsimist ning motiveeritust ja valdkonna kvaliteeti ja mõju.

Nagu on öelnud Eesti Avatud Noortekeskuste Ühenduse avatud noorsootöö ekspert Maarja-Liisa Lepsalu:

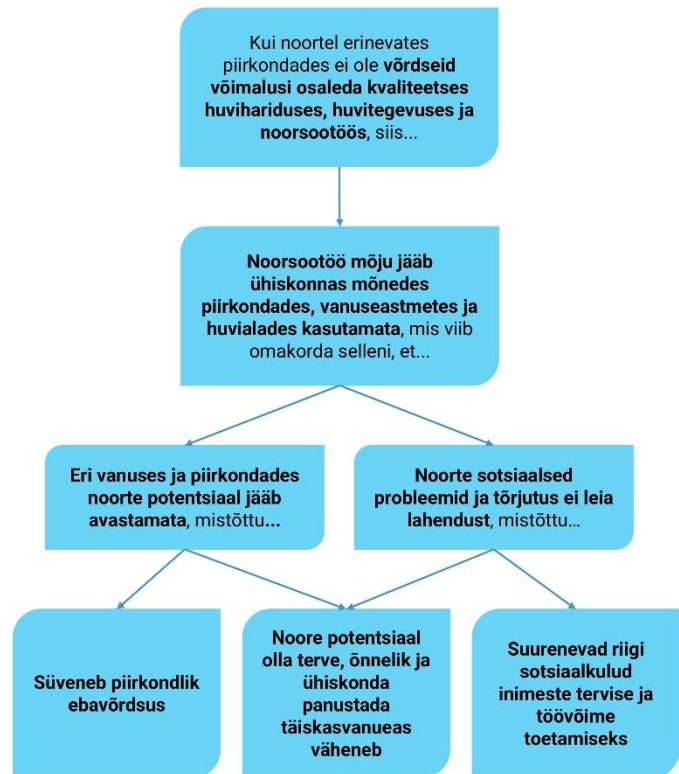
*„Kas usaldaksime õpetajat, kellel puudub arusaam õpetamise metoodikast ja kes ei valda oma ainevaldkonna sisu? [...] Või läheksime operatsioonilauale teadmiseiga, et kirurgil puudub meditsiiniline haridus ja vajalikud oskused? On enesestmõistetav, et formaalhariduse, meditsiini [...] valdkonnas on erialane pädevus ning professionaalne ettevalmistus vaieldamatu standard, milles me ei tee kunagi kompromisse.“*

---

<sup>1</sup> [Uuring „Eesti noortevaldkonna töötajaskonna töötingimused“](#)

Sama põhimõtte peab kehtima ka noortevaldkonnas. Kui me ootame, et valdkond panustaks süsteemselt ühiskonna arengusse, peame looma sellele ka tugeva ja usaldusväärse vundamendi.

Kvalifikatsiooninõuete kehtestamine ei ole pelgalt vormiline muudatus – see on sisuline ja ennetav vastus noorte vajadusele saada tuge professionaalidelt, kellel on selleks vajalikud oskused, teadmised ning hoiakud.



Joonis 1. Väljavõtte tööühma probleemikaardistusest.

*„Mina toetan kahe käega, sest noorsootöö kvaliteet ei tohiks olla nii seinast sein. Noortel on õigus saada kvaliteetset noorsootööd. Kvalifitseerimata inimene võib teha väga palju kahju, mida kvalifitseeritud töötaja teab vältida. Näiteks jagab noorega oma kahjulikke tõekspidamisi, annab valeinfot jne. Väga oluline on osata mingeid asju märgata ja kuidas erinevates olukordades tegutseda. Tunnen, et just noorsootööd õppides olen saanud suhtumise „ükski noor pole halb“, mida ei pruugi olla inimesel, kes teeb seda tööd lihtsalt õhinapõhiselt. Tema jaoks võivad ikka olla halvad ja head noored ega anta neile võimalust ennast parandada.“*

Väljavõtte Eesti Avatud Noortekeskuste Ühenduse  
kvalifikatsiooninõuete tagasiside korjest

## Töörühma eesmärk

Noortevaldkonna töötajate pädevustele soovitakse seada üleriigilised kvalifikatsiooninõuded, et tagada noortevaldkonnas (noorsootöö, huviharidus ja huvitegevus) osutatavate teenuste ühtlasem kvaliteet sõltumata piirkonnast.

Töörühma ülesandeks oli koostada ettepanek noortevaldkonnas vajalike kvalifikatsiooninõuete kohta, kaardistada täiendusõppe vajadus ja muud vajalikud tugitegevused, koostada finantsprognoos ning kaasamise ja kommunikatsiooni plaan. Samuti oli eesmärgiks töötada välja üleminekuplaan, mis toetaks ühtlase ja professionaalse töötajaskonna kujunemist kõikides piirkondades.

Töörühma liikmed ning nende poolt esindatud organisatsioonid ja valdkonnad on esitatud lisas 1.

## Töörühma põhimõtted

Töörühma arutelude ja otsuste alusena lepiti kokku järgnevad põhimõtted.

- **Otsused tehakse koos ning konsensuslikult.** Mõjusaim otsus on selline, kus otsus tehakse koos osapooltega, kes päriselt seda ellu peaksid hakkama viima ja sellest enim mõjutatud saavad. Selleks oli kutsutud töörühma võimalikult laialdaselt sihtrühma esindajaid ning kõigi oluliste otsuste puhul arutati variante seni, kuni töörühm oli konsensusel ehk keegi ei olnud vastu. Haridus- ja Teadusministeeriumi esindajad ei osalenud otsuste hääletustes.
- **Otsused põhinevad andmetel ning valideeritud arusaamadel.** Protsessi käigus tekkinud valikuid kaalutleti kaasnevate tagajärgede põhjal. Need tagajärjed pidid põhinema andmetel ja/või olema valideeritud osapooltega, kes valiku tagajärgedest puudutatud saaksid. Kuna riigis puudub kõikehõlmav töötajaskonna andmete monitooring, tekkis arutelu käigus olukordi, kus olemasolevad andmed olid aegunud või ei andnud täpset ülevaadet. Selle korvamiseks tugines töörühm palju valdkonna tagasisidele ja ekspertsusele.

## Mõju sihid

Ettepanekute aluseks on eelnevalt läbi arutatud lähtekohad, millist mõju töörühm tahab ja millist ei taha, et nõuded looks. Koos tuvastati põhilised mõju dilemmad ning lepidi tunnetuslikul skaalal soovitud mõju osas kokku.

1. Sõltuvalt nõuete rangusest peab kannatama kas nõudlikkus kvaliteedi ja turvalisuse osas või teenuste kättesaadavus (kvalifitseeritud töötajate olemasolu). Töörühm arutas, et lahendus peab leidma tasakaalu mõlema vahel, kuid natuke kalduma nõudlikkuse poole, et üldse tagada kvalifikatsiooninõuete rakendamise mõju.

Nõudlikkus kvaliteedi ja noorte turvalisuse osas ← → Kättesaadavus - töötajate olemasolu

2. Eraldiseisev valik oli nõuete rangus valdkonda sisenemisel. Kättesaadavuse tagamise eesmärgil oli töörühm päri, et valdkonnas töötamise alustamine peab olema paindlik ja motiveeriv. Vastasel juhul süveneb valdkonnas töötajate vähesus kriitilise tasemeni.

Paindlikkus valdkonda sisenemisel ← → Nõudlikkus valdkonda sisenemisel

3. Kolmas dilemma puudutab nõuete rakendamise ja selle mõju avaldamise kiirust ja rahastust. Töörühm arvestas, et riikliku majanduse ning prioriteetide tõttu ei ole võimalik üleminekut toetada suuremahulise lisarahastusega, sh palgatoetusega. Seega tuleb üleminek planeerida pikaajalisena, et valdkonnal oleks võimalik muutustega kohaneda.

Kiirema ülemineku saavutamine ← → Üleminek ilma suurema lisarahastuseta

4. Viimane tuvastatud dilemma oli, mil määral peaksid nõuded arvestama valdkonna ja eri teenuste kirjusust. Töörühm lähtus otsustes, et nõuded peaksid olema siiski võimalikult ühetaolised, et neist oleks lihtne aru saada ja neid hallata. Mõningane erisus peab siiski säilima vastavalt töötajate profiilile.

Ühetaoline ja lihtne hallata ← → Rohkelt erisustega arvestav

## Kaasamisprotsessi ülevaade

Kvalifikatsiooninõuete väljatöötamise keskseks kaasamisvormiks oli töörühm, kuhu kuulusid valdkonna olulisemad osapooled. Iga töörühma liige esindas teatud huvirühma ning tõi aruteludesse oma sihtrühma vaated ja vajadused. Töörühm töötas regulaarselt ajavahemikus 19.09.2024–05.06.2025. Arutelude käigus tõstati mitmeid küsimusi ja valikuid, mis vajasisid täiendavat sisendit või valideerimist. Nende teemade puhul viidi läbi täiendavaid tegevusi – koguti osapooltelt lisainfot, korraldati sihtrühmapõhiseid arutelusid ning koostati kokkuvõtteid, mille järeltutustati ja arutati töörühma järgmistel kohtumistel. **Kogutud tagasiside ja töörühma vastused tagasisidele on leitavad [Citizen OS platvormil siin](#) ning lisa 3.**

Kaasamisprotsessi käigus viidi ellu järgmised tegevused.

- 1. Avalikud tagasisidevoorud veebis.** Läbi avaliku arutelu ja otsustamisplatvormi Citizen OS kogus töörühm oma ettepanekutele valdkonnalt laiemalt tagasisidet. Platvormi kaudu oli võimalus oma arvamust avaldada nii valdkonna töötajatel, seotud organisatsioonide esindajatel kui ka teistel huvitunud osapooltel. Keskkond võimaldas sihtrühmadel osaleda aruteludes, teha ettepanekuid, hääletada ning anda struktureeritud tagasisidet. Tagasisidet oli võimalik edastada ka töörühma moderaatoritele.
  - **I voorus (10.–20.10.2024)** koguti täiendusi töörühma poolt kirjeldatud probleemidele ja otsustuskriteeriumitele. Kokku laekus 7 ettepanekut või arvamust.
  - **II voorus (28.10–20.11.2024)** otsiti tagasisidet sõnastatud kvalifikatsiooninõuete variantidele iga profiili lõikes. Kokku laekus 78 ettepanekut või arvamust.
  - **III voorus (20.02–28.03.2025)** küsiti täpsustusi kvalifikatsiooninõuete lõpplahendustele iga profiili lõikes, sh infot ülemineku planeerimiseks. Kokku laekus 33 ettepanekut või arvamust.
- 2. Fookusrühma intervjuud huvigruppidega.** Töörühma kohtumistel tuvastati vajadus koguda kvalitatiivset sisendit nii **vabatahtlikke kaasavatelt asutustelt** kui ka **tööandjatelt**. Nende huvigruppide esindajad leiti töörühma toel. Kohtumised toimusid vastavalt 20. ja 21. novembril.
- 3. Kaasamistöötod ja infotunnid.** Kvalifikatsiooninõuete mustandite tutvustamiseks korraldati protsessi lõppfaasis avalik kaasamiskohtumine Tartus 25. märtsil. Sellele

eelnesid tutvustavad infotunnid 6. ja 11. märtsil, mille eesmärk oli anda sihtrühmadele ülevaade koostatud mustanditest ja pakkuda võimalust küsimuste esitamiseks ning tagasiside andmiseks. Lisaks toimus 11. veebruaril noorteühingute töötuba, mille eesmärk oli täpsustada ja leida lahendusi noorte turvalisuse tagamiseks.

4. **Ekspertintervjuud valdkonna esindajatega.** Protsessi vältel korraldas töörühma juhtrühm moderaatorite toel eraldiseisvaid kohtumisi valdkonna esindajate ja teiste osapooltega. Nende intervjuude eesmärk oli koguda täiendavat sisendit, saada eksperthinnanguid ning kooskõlastada olulisi küsimusi kvalifikatsiooninõuete täpsustamisel ja arendamisel. Kohtumised võimaldasid süvitsi arutada keerulisi teemasid, mida üldises tagasisideprotsessis ei olnud võimalik piisavalt käsitleda.
5. **Esindusorganisatsioonide kaasamine.** Töörühma kohtumiste vältel kogusid organisatsioonide esindajad sisendit oma liikmetelt ja sisetöörühmadelt. Näiteks arutati töörühma otsused eelnevalt läbi juhatuses või eraldi töörühmas. Toimused ka arutelud ja eraldi tagasiside korjed kogu liikmeskonnalt organisatsioonide sisekanalites ja üldkoosolekutel. Mais 2025 said organisatsioonide liikmed ka otse töörühma ettepanekute dokumendile tagasisidet anda. Kaasamisvõimalusi jagati organisatsioonide infokanalites ning vajadusel selgitasid töörühma liikmed ettepanekuid liikmetele ka eraldi.

# Kvalifikatsiooninõuete ettepanekud

Järgnevalt on toodud välja töörühma ettepanekud järgmiste professionide kvalifikatsiooninõueteks:

- Noorsootõtaja
- Projektipõhine noorsootõtaja
- Noorsootööasutuse juht
- Huvihariduse õpetaja
- Huvitegevuse juhendaja
- Treener
- Huvikooli direktor
- KOV ametnik
- Noorteühingute nõuded

Esitatud nõuete ettepanekud on mõeldud kehtestamiseks riikliku miinimumstandardina. Tööandjad ja omavalitsused võivad kehtestada kõrgemaid nõudeid või siduda palgatõusu täiendava kvalifikatsiooniga.

Iga ettepaneku kohta on esitatud järgnev informatsioon:

- **ameti definitsioon**, millest töörühm nõude seadmisel lähtus ning kellele nõue rakendub,
- põhiline **kvalifikatsiooninõue**, mille alusel tõendatakse tööks vajalike kompetentside olemasolu,
- **haridusnõue** ehk haridustase, mis on vajalik nõuetele vastamiseks,
- **eeldusnõuded** ehk eeldused, mis on vajalikud töötajal kvaliteedi ja turvalisuse tagamisel,
- **rakendussätted**, mis rakenduvad ametile koos nõuetega.

Peale iga nõude lehekülge on välja toodud töörühma peamised lähtekohad ja argumendid nõude valikul. Peatüki lõpus on täpsemalt kirjeldatud kõiki eeldusnõudeid ja rakendussätteid.

## LEIA SELGITUSED KIIRELT

- Kvalifikatsiooninõuete ja haridustaseme otsuste põhjendused leiad nõuetele järgnevalt lehelt
- Eeldusnõuete kastile klikates hüppab leht eeldusnõuete selgituste juurde
- Rakendussätete nupule klikates hüppab leht rakendussätete selgituste juurde

# NOORSOOTÖÖTAJA KVALIFIKATSIOONINÕUDED

Noorsootöötaja loob tingimused noore mitmekülgseks arenguks, lähtudes oma töös noorsootöö väärtustest ja selle korraldamise põhimõtetest. Ta valib sobiva tegevuse või meetodi sõltuvalt noorsootöö eripärast, eesmärgist, sihtrühmast, noorsootöö tegemise kohast ja olukorrast. Noorsootöötaja töötab aastaringselt ja regulaarselt noortega palgalisel töökohal või vabatahtlikuna. Noorsootöötaja töötab noorsootööasutuses, aga ka üldharidus-, kutse- või huvikoolis, kus ta kannab näiteks huvijuhi või kogukonnajuhi ametinime. Antud ettepanek **ei laiene** projektipõhistele noorsootöötajatele, kes teevad noorsootööd perioodiliselt ja/või projekti alusel malevates, laagrites ja noortevahetustes.

NÕUDED	
Kvalifikatsioon	Noorsootöötaja kutse
Haridustase	Kõrgharidus
Eeldused	<ol style="list-style-type: none"><li>1. Eesti keele oskus</li><li>2. Täisealine</li><li>3. Puudub lastega töötamise piirang</li><li>4. Keskharidus (tähtajalise lepingu sõlmimisel)</li></ol>

## RAKENDUSSÄTTED

- Nõuete jõustumisele eelneb 4-aastane üleminekuperiood.
- Abitöötaja võib noortega tööd teha ilma kvalifikatsiooni omamata, kui ta töötab kvalifitseeritud töötaja järelevalve ja juhendamise all.
- Alustava ning kvalifikatsiooninõuetele mitte vastava noorsootöötajaga võib sõlmida kuni 3-aastase tähtajalise lepingu, kui ta vastab haridus- ja eeldusnõuetele ning ta on esimese aasta jooksul läbinud pedagoogiliste kompetentside baaskoolituse. Töösuhet võib pikendada kuni 5 aastani, kui kvalifikatsiooni omandamine on pooleli ja sobivat töötajat ei leita ka uuel konkursil.

# PROJEKTIPÕHISE NOORSOOTÖÖTAJA KVALIFIKATSIOONINÕUDED

Projektipõhine noorsootõtaja korraldab ja viib ellu ajutise iseloomuga noorsootöö tegevusi malevates, laagrites ja noortevahetustes. Ta valib selleks sobivad tegevused ja meetodid vastavalt projekti eesmärgile, sihtrühmale ning konkreetsele olukorrale, tagades, et tegevused toetavad noorte oskuste ja kogemuste arengut. Töö toimub perioodiliselt, lähtudes projekti ajalisest raamistikust, ning see ei ole üldiselt seotud regulaarse ja püsiva töösuhtega. Malevates, laagrites ja noortevahetustes tuleks eristada juhendaja ja juhataja rolli ning sätestada tegevus- ja kvalifikatsiooninõuded analoogselt hetkel laagritele kehtivatele nõuetele.

NÕUDED		
	JUHENDAJA	JUHATAJA
<b>Kvalifikatsioon</b>	Noorsootõtaja osakutse	Noorsootõtaja osakutse, tase 6
<b>Haridustase</b>	Keskkharidus	
<b>Eeldused</b>	<ol style="list-style-type: none"><li>1. Eesti keele oskus</li><li>2. Täisealine</li><li>3. Puudub lastega töötamise piirang</li></ol>	

## RAKENDUSSÄTTED

- Nõuete jõustumisele eelneb 4-aastane üleminekuperiood. Nõue kehtib olemasolevate seaduste alusel juba noortelaagritele ning laiendatakse peale üleminekuperioodi teistele tegevusvormidele.
- Abitõtaja võib noortega tööd teha ilma kvalifikatsiooni omamata, kui ta töötab kvalifitseeritud töötaja järelevalve ja juhendamise all.

## Põhjendused ja täpsustused

**Noorsootõtaja kutsestandard pakub toimivat mehhanismi, mille kaudu tagada noorsootöö ühtlane kvaliteet ning noorte turvalisus.** Kutsesüsteemi kaudu on võimalik luua tööle selged ootused, mis kehtivad sõltumata töövormist. Töörühma hinnangul, mis toetub ka valdkonna tagasisidele, on noorsootõtaja tase 5 vajalik miinimumtase noortega töötamiseks. Kvalifikatsiooninõue laieneb ka haridusasutustele (üldharidus-, kutseõppeasutus, huvikool), kus koolinoorsootööd teeb huvijuht, kogukonnajuht või muu töötaja. Tööandjad ja omavalitsused saavad kehtestada kõrgemaid nõudeid või siduda näiteks palgatõusu täiendava kvalifikatsiooniga.

Töörühm pidas oluliseks **kõrghariduse nõuet**. Arvestades, et noorsootöö on vastutus- ja teadmispõhine eriala, pole kõrgharidus mitte piirav tingimus, vaid loomulik osa kvaliteedist ning võrdsest kohtlemisest haridus- ja sotsiaalvaldkonna spetsialistidega. Ettepanek loob tasakaalu kvaliteedinõude ja sisendtingimuste vahel, sest erand võimaldab valdkonda siseneda, kuid suunab selgelt professionaalse arengu ning ettevalmistuse poole. Töörühm näeb, et 4 aastat üleminekuperioodi + 5 aastat võimalust tähtajalise lepinguga ilma kõrghariduseta töötada on piisav, et selle nõudega mitte noorsootöö kättesaadavust ohustada.

**Projektipõhisele noorsootõtajale ei ole otstarbekas kehtestada samaväärseid nõudeid täiskohaga töötajaga**, kuna töö sisu, kestus ja vastutuse ulatus on erinevad. Laagrite, lühilaagrite, malevate ja rahvusvaheliste noortevahetuste puhul on nõuete fookus eelkõige noorte turvalisuse tagamisel. Noorsootõtaja osakutse tase 5 on töörühma hinnangul sobilik kompetentside tõendamiseks, kuid oluline on, et malevates, laagrites ning noortevahetustes oleks tagatud juhataja olemasolu, kellel oleks noorsootõtaja osakutse tase 6. Vajadusel tuleks osakutse standardit täiendada, et laiendada kutset laiemale töötajate profiilile. Juhul, kui noorsootõtaja osakutse pädevused on osaks treeneri või huvihariduse õpetaja kvalifikatsiooni tõendavatest kutsetest/nõuetest, siis eraldi noorsootõtaja osakutset taotlema ei pea.

**Nõuete rakendamisel on oluline luua õigusselgus noorsootöö ametirollides ja selle erinevates tegevusformaatides.** Loodavas valdkondlikus seaduses on vaja täpsustada või lisada definitsioone, et oleks selgelt eristatav alaliselt noorsootööasutuses töötav noorsootõtaja ning projektipõhine noorsootõtaja. Samuti on oluline, et seaduses oleks selgelt määratletud laagri, lühilaagri, maleva ning rahvusvahelise noortevahetuse mõisted. Ülereguleerimise ohuna tuvastas töörühm täisealistele osalejatele suunatud üritused ja

seminarid, kus ööbitakse vaid üks päev – neile kirjeldatud nõuded ei rakenduks. Samas tuleks teadvustada, et laagrite nõuded kehtivad ka täisealiste sihtrühmale. Oluline oleks laagrite nõudeid laiendada osaliselt ka lühilaagritele.

# NOORSOOTÖÖASUTUSE JUHI KVALIFIKATSIOONINÕUDED

Noorsootööasutuse juht loob tingimused noorsootöö kvaliteetseks pakkumiseks ja oma asutuse töötajate professionaalseks arenguks, lähtudes noorsootöö väärtustest, korraldamise põhimõtetest ning organisatsiooni eesmärkidest.

Ta planeerib, koordineerib ja juhib noorsootööasutuse tegevust, arvestades valdkonna eripära ning töötajate ja noorte ootuseid. Juht vastutab asutuse eesmärkide saavutamise, töö tõhusa juhtimise, ressursside kasutamise ja asutuse personali professionaalse arengu toetamise eest.

NÕUDED	
<b>Kvalifikatsioon</b>	Noorsootöötaja kutse, tase 6
<b>Haridustase</b>	Kõrgharidus
<b>Eeldused</b>	<ol style="list-style-type: none"><li>1. Eesti keele oskus</li><li>2. Täisealine</li><li>3. Puudub lastega töötamise piirang</li><li>4. Keskhariidus (tähtajalise lepingu sõlmimisel)</li></ol>

## RAKENDUSSÄTTED

- Nõuete jõustumisele eelneb 4-aastane üleminekuperiood.
- Alustava ning kvalifikatsiooninõuetele mitte vastava juhiga võib sõlmida kuni 3-aastase tähtajalise lepingu, kui ta vastab eeldusnõuetele. Töösuhet võib pikendada kuni 5 aastani, kui kvalifikatsiooni omandamine on pooleli ja sobivat töötajat ei leita ka uuel konkursil.

## Põhjendused ja täpsustused

Noorsootöötaja kutse taseme 6 kirjelduses on välja toodud, et lisaks vahetule tööle noortega osaleb kutsetaseme omanik valdkonna arendamises, juhib ja juhendab kolleege, teeb koostööd nii valdkonna sees kui ka sidusvaldkondadega ning osaleb võrgustikutöös. **Töörühm oli seisukohal, et nimetatud pädevused on miinimumnõuded noorsootöötajate juhtimiseks ja töötajate professionaalse arengu toetamiseks.**

**Kutsetaseme 6 taotlemise eelduseks on kõrghariduse olemasolu**, mis on töörühma hinnangul oluline, et tagada juhi laiem arusaam ühiskonna toimimisest, olulised üldpädevused ning oskus teaduspõhiselt argumenteerida ja otsuseid langetada. Kõrghariduse omandamise võimaldamiseks töötamise ajal on tagatud ajutiste lepingute sõlmimise võimalus.

Veelgi kõrgem põhi- ja haridusnõue välistaks valdkonnas 80%<sup>2</sup> praeguseid juhte ning mõjutaks tunduvalt teenuste kättesaadavust.

Noorsootöötajate oskusliku juhtimise, strateegilise arengu ning valdkonna laiemalt toimiva arengu toetamiseks saavad tööandjad ja omavalitsused kehtestada kõrgemaid nõudeid, nt 7. taseme ja/või magistrikraadi olemasolu, või siduda palgatõusu täiendava kvalifikatsiooniga.

**Nõuded kehtivad selgelt määratletud noorsootöötajate juhi ametirollile.** Selleks tuleb loodavas seaduses üle vaadata nii noorsootöötajate mõiste kui ka nimetada noorsootöötajate juhi roll ja vastutus. Nõuded ei laiene teistele juhatuse liikmetele või töötajatele, kes ei ole määratud noorsootöötajate juhi rolli ega vastuta igapäevaselt noorsootöötajate töökorralduse, ressursside haldamise ega organisatsiooni arengu eest. Kuigi juhatuse liikmed võivad täita suunavat või nõustavat rolli, ei ole nende vastutus võrreldav noorsootöötajate juhi omaga.

Töörühm näeb, et kohustust määrata noorsootöötajate juhti ei ole mõistlik rakendada olukordades, kus kohalikus omavalitsuses juhitakse noorsootööd ja noorsootöö meeskonda ühendatud või vallavalitsuse struktuuriüksuse sees. Näiteks kui noorsootöö korraldamine ja arendamine on osaliselt kultuurimaja juhi ametiülesandeks, siis ta neile nõuetele vastama ei pea ning oluliste pädevuste olemasolu eest vastutab tööandja. Nõuded kehtivad noorsootöötajate juhile, kes teeb seda tööd põhitööna.

---

<sup>2</sup> [Uuring „Eesti noortevaldkonna töötajaskonna töötingimused“](#)

# HUVIHARIDUSE ÕPETAJA KVALIFIKATSIOONINÕUDED

Huvihariduse õpetaja on isik, kes viib läbi õppekava järgset huvihariduse õpet huvikoolis. Nõude ettepanek ei laiene **treeneritele**, kelle puhul on kirjeldatud eraldi kvalifikatsiooninõuded ning kes peavad vastama spordiseaduses ette nähtud nõuetele.

NÕUDED		
	VARIANT 1	VARIANT 2
<b>Pedagoogiliste kompetentside tõendamise variandid</b>	<b>Vajalikele pedagoogilistele kompetentsidele vastav tase 5 kutse:</b> <ul style="list-style-type: none"><li>• õpetaja</li><li>• noorsootöötaja</li><li>• tantsuspetsialist</li><li>• puhkpilliorkestri juht</li><li>• koorijuht</li></ul>	<b>Pedagoogiline bakalaureusetaseme kõrgharidus või sellega võrdsustatud haridus</b>
<b>Erialased kompetentsid</b>	Tööks vajalikud erialased kompetentsid. Kompetentse hindab tööandja.	
<b>Haridustase</b>	Keskharidus	
<b>Eeldused</b>	<ol style="list-style-type: none"><li>1. Eesti keele oskus</li><li>2. Täisealine</li><li>3. Puudub lastega töötamise piirang</li></ol>	

## RAKENDUSSÄTTED

- Nõuete jõustumisele eelneb 4-aastane üleminekuperiood.
- Alustava ja nõuetele mitte vastava õpetajaga võib sõlmida kuni 3-aastase lepingu, kui ta vastab haridus- ja eeldusnõuetele, tal on erialased kompetentsid ning ta läbib esimese tööaasta jooksul baaskoolituse. Töösuhet võib pikendada kuni 5 aastani, kui kvalifikatsiooni omandamine on pooleli ja sobivat töötajat ei leita ka uuel konkursil.
- Abitöötaja võib noortega tööd teha ilma kvalifikatsiooni omamata, kui ta töötab kvalifitseeritud töötaja järelevalve ja juhendamise all.

## Põhjendused ja täpsustused

**Töörühma lähtekoht oli, et huvihariduse õpetamisel on vajalikud nii pedagoogilised kui ka erialased kompetentsid.** Huvialade mitmekesisuse ja erinevate õpiteede tõttu ei ole mõistlik kehtestada ühtset erialast nõuet – erialase pädevuse hindamine jääb tööandja ülesandeks. Kvalifitseeritud huvihariduse õpetajaid ühendavad pedagoogilised kompetentsid. Need võimaldavad suunata noorte arengut, toetada nende isiklikku ja ühiskondlikku toimetulekut ning kujundada usalduslikku ja turvalist suhet. **Pedagoogiliste kompetentside tõendamine peab olema paindlik**, kuna huvihariduse õpetajatel ei ole välja kujunenud ühtset kvalifikatsiooniteed. [Uus õpetaja kutsestandard](#) arvestab küll esmakordselt huvihariduse õpetajatega, kuid näiteks tantsuspetsialistidel, puhkpilliorkestri juhtidel ja koorijuhtidel on juba olemas oma kutse. Pedagoogilisi kompetentse peab saama tõendada nii erinevate kutsete kui ka kõrghariduse kaudu. **Lisaks täpsustab töörühm, et huvikoolis töötavad treenerid peavad vastama treeneri nõuetele, sh treeneri kvalifikatsiooninõudele olenemata asutuse tegevusvormist.**

**Pedagoogiliste kompetentside tõendamiseks sobivad kutsed peavad sisaldama pedagoogilisi kompetentse.** Töörühm on kaardistanud, millised [need kompetentsid on](#), ning esialgse analüüsi põhjal leidnud, et need esinevad nõudes nimetatud kutsetes. Enne nõuete jõustumist tuleb see aga koos kutsesüsteemi spetsialistide ja kutseõukogudega lõplikult üle vaadata. Kui mõnes kutses neid kompetentse piisaval määral ei leidu, tuleb kas kutset täiendada või seda mitte arvestada kvalifikatsiooni tõendamisel. Laagris töötamiseks peab huvihariduse õpetaja omama vastavaid pädevusi, mis on kirjeldatud noorsootöötaja laagrikasvataja osakutses. Juhul, kui need pädevused on osaks kvalifikatsiooni tõendatava kutse standardist (nt õpetaja, tantsuspetsialist jne), siis eraldi noorsootöötaja osakutset laagris töötamiseks taotlema ei pea.

**Töörühm peab mõistlikuks seada haridusnõudeks keskharidus.** See vastab Eesti kvalifikatsiooniraamistikule, mille järgi 5. taseme kutsega spetsialistil piisab töötamiseks keskharidusest. Samas tuleb rõhutada, et ettepanekus kirjeldatud nõuded on baastase, mitte ideaaltase. Tööandjad ja omavalitsused võivad kehtestada kõrgemaid nõudeid või siduda näiteks palgatõusu täiendava kvalifikatsiooniga. Samuti arvestab töörühma ettepanek, et kui mõne huviala meisterlikkuse saab omandada kutsehariduse tasemel, siis näiteks muusikavaldkonnas võib õpetamiseks vajaliku meisterlikkuse saavutamine eeldada kõrgharidust ja juba lapsest peale pillimängu praktiseerimist. Töörühm usub, et pädevad juhid oskavad vajadusel kõrgemaid nõudeid seada ja rakendada.

# HUVITEGEVUSE JUHENDAJA KVALIFIKATSIOONINÕUDED

Huvitegevuse juhendaja on isik, kes viib läbi huviringe. Huvitegevuse juhendaja tegutseb haridusasutuses ja kultuuri- ning noorsootöö asutuses, aga ka eraldi juriidilise isikuna. Huvitegevuse käigus omandatakse teadmisi, oskusi, vilumusi ja kujundatakse väärtusi ning käitumisnorme.

NÕUDED	
<b>Kvalifikatsioon</b>	Vajalikud kompetentsid huviringi läbiviimiseks. Kompetentsid määrab ja neid hindab tööandja.
<b>Haridustase</b>	Keskharidus
<b>Eeldused</b>	<ol style="list-style-type: none"><li>1. Eesti keele oskus</li><li>2. Täisealine</li><li>3. Puudub lastega töötamise piirang</li></ol>

## RAKENDUSSÄTTED

- Nõuete jõustumisele eelneb 4-aastane ülemineku periood.

## Põhjendused ja täpsustused

Töörühm teeb ettepaneku seada huvitegevusele minimaalsed konkreetsed nõuded, kuna huvitegevus on väga paindlik tegevusvorm. Huvitegevuse juhendajana tegutsevad muuhulgas inimesed, kes ei tööta põhikoormusega noortevaldkonnas – vaid 42%-le huvitegevuse juhendajatele on noortevaldkonnas töötamine põhitegevus<sup>3</sup>. Tagasiside alusel pooldas valdkond, et huvitegevus peab jääma noortele kättesaadavaks ja paindlikuks huviga tegelemise vormiks.

Samal ajal nägi töörühm, et huvitegevuse ebamäärane definitsioon loob segadust, mis võib negatiivselt mõjutada huvihariduse pakkujaid ja õpetajaid, kes peavad tegutsema kõrgemate nõuetega. Seetõttu on hädavajalik, et seadusega defineeritaks nii huvitegevuse kui ka huvihariduse mõisted, seataks selged kriteeriumid nende eristamiseks ning välditaks olukordi, kus huviharidust pakutakse eksitavalt huvitegevuse nime all, et vältida rangemaid nõudeid. Samuti peavad riiklikud ja kohalikud rahastusmudelid toetama süsteemi ning arvestama, et huviharidus, mis on süsteemsem ja õppekava põhine, vajab rohkem ressursi ning kõrgema kvalifikatsiooniga töötajaid.

Kvalifikatsiooninõue annab tööandjatele vajaliku vabaduse ja paindlikkuse huviringide juhendajate värbamisel, kuid samal ajal seab see ka selge vastutuse tagada, et juhendaja omab piisavaid kompetentse nii tegevuse kvaliteedi kui ka noorte turvalisuse tagamiseks. Kvalifikatsiooninõude selgem rakendamine huvitegevuses aitaks luua ühtsemaid standardeid ja tugevdada turvalisust kogu noorsootöö süsteemis.

Kompetentside hindamisel soovitab töörühm võtta raamistikuks sobiv pedagoogilisi kompetentse sisaldav kutsestandard (õpetaja, noorsootöötaja, treener vm). Samuti tuleks õigusaktides üheselt sätestada tööandja vastutus tegevuse kvaliteedi ning noorte turvalisuse tagamisel.

Haridustaseme ettepanekuks seab töörühm keskhariduse, arvestades, et keskharidusega omandab inimene hädavajalikud ülekantavad oskused.

---

<sup>3</sup> [Uuring „Eesti noortevaldkonna töötajaskonna töötingimused“](#)

# TREENERI KVALIFIKATSIOONINÕUDED

Treener on liikumisharrastuse ja spordivaldkonna spetsialist, kes juhib käitumisharjumuste kujundamise ja kehaliste ning vaimsete harjutuste abil inimese tervist toetavate ja sportlike eesmärkide saavutamist. Treener töötab spordiklubis, spordikoolis ja huvikoolis. Noortega töötava treeneri kvalifikatsiooninõuded sätestatakse spordiseaduses, olenemata asutusest, kus treener töötab.

NÕUDED	
<b>Kvalifikatsioon</b>	Tase 3 abitreeneri kutse omal erialal
<b>Haridustase</b>	Keskharidus
<b>Eeldused</b>	<ol style="list-style-type: none"><li>1. Eesti keele oskus</li><li>2. Täisealine</li><li>3. Puudub lastega töötamise piirang</li></ol>

## RAKENDUSSÄTTED

- Nõuete jõustumisele eelneb 4-aastane üleminekuperiood.
- Alustava ning kvalifikatsiooninõuetele mitte vastava treeneriga võib sõlmida kuni 3-aastase tähtajalise lepingu, kui ta vastab eeldus- ja haridusnõuetele. Tähtajalist töösuhet võib pikendada kuni 5 aastani, kui kvalifikatsiooni omandamine on pooleli ja sobivat töötajat ei leita ka uuel konkursil.
- Abitöötaja võib noortega tööd teha ilma kvalifikatsiooni omamata, kui ta töötab kvalifitseeritud töötaja järelevalve ja juhendamise all.

## Põhjendused ja täpsustused

Spordiseadus näeb ette, et treeneriks võib nimetada ennast ainult treeneri kutsega isik, kuid see ei sea kohustust noortele sporditegevuse korraldamiseks kutset omada. Kutse kvalifikatsiooni omamist toetab riiklik treenerite palgatoetus, mida spordiorganisatsioon ja spordikool saab taotleda alates tase 5 treeneri kutsega noortega töötavale treenerile.

Treener juhib noortele korraldatud tegevuste kvaliteeti ja turvalisust spordisüsteemi sees. Treenerite palgameede toetab treenerikutse omandamist ning aitab kaasa kutse-etiika põhimõtete järgimisele. Spordietiika ja noorte turvalisuse rikkumisi jälgib ja neile reageerib Eesti Antidopingu ja Spordietiika Sihtasutus koostöös spordialaliitudega, kes tegelevad ka ennetustööga. Kultuuriministerium ja Eesti Olümpiakomitee (EOK) saavad vajadusel kehtestada rangemaid nõudeid, mis piiravad nende spordiklubide tegevust ja võistlemist, kus töötavad kutseta treenerid. Siiski on võimalused piiratud – noortega töötamist spordis on keeruline takistada ning süsteemist väljaspool tegutsevaid isikuid ja ühendusi ei saa praegu tõhusalt piirata.

Töörühm näeb, et kogu valdkonnas võrdsete tingimuste seadmiseks tuleks noortega töötavatele treeneritele seada kohustusliku kvalifikatsiooninõudena abitreeneri (EKR tase 3) kutse. Nõutud taseme erisus noortevaldkonnast tuleneb asjaolust, et treeneri kutsesüsteem on nõudlikum ega võimalda ilma töökogemuseta tase 5 omandamist. Ettepanek kehtib ametiala, mitte asutuse järgi ehk treeneri profiilile kirjeldatud nõuded kehtiksid olenemata sellest, kus treener treeninguid läbi viib, sh ka huvikoolis. Töörühma soovitus on tase 3 abitreeneri kutset täiendada [pedagoogiliste kompetentsidega](#), et tagada noorte mitmekülgne areng igas valdkonnas. Samuti näeb töörühm, et treeneri nõuded tuleks seada spordiseaduses, mis reguleerib sporti terviklikult.

Töörühm arvestab potentsiaaliga, et paljud spordiklubid ei tegutse enam paralleelselt huvikoolina, kuna algatatud on spordiseaduse ja tulumaksuseaduse muutmise protsess, mis looks olukorra, kus „spordiorganisatsioonid ei asuta enam seepärast spordikoole, et saada konkurentsieelist, pakkudes lapsevanematele koolituskulude tagasisaamise võimalust. Seeläbi väheneb ebavajalik menetluskulu Haridus- ja Teadusministeriumis, et hinnata ja tagasisidestada loodavate spordikoolide õppekavasid“<sup>4</sup>.

---

<sup>4</sup> [Spordiseaduse ja tulumaksuseaduse muutmise seaduse eelnõu seletuskiri](#)

Töörühma kohtumisel arutati ka treeneritele kehtivaid laagrikasvataja (ehk projektipõhise noorsootöötaja) nõuete laiendamist. Töörühma ettepanek on, et treenerid peavad omama vastavaid pädevusi, mis on kirjeldatud noorsootöötaja osakutses. Juhul, kui need pädevused on osaks treeneri tase 3 kutsestandardist, siis eraldi noorsootöötaja osakutset taotlema ei pea.

# HUVIKOOLI DIREKTORI KVALIFIKATSIOONINÕUDED

Huvikooli juhib direktor, kelle ülesanne on tagada huvikooli tulemuslik töö, vastutada huvikooli üldseisundi ja arengu ning rahaliste vahendite sihipärase ja otstarbeka kasutamise eest. Nõue rakendub nii munitsipaal- kui ka erahuvikoolidele.

NÕUDED	
<b>Kvalifikatsioon</b>	Juhtimiskompetentsid  Juhtimiskompetentse hinnatakse järgmistes valdkondades: organisatsiooni arengu juhtimine, õppekeskkonna kujundamine, personalijuhtimine, ressursside juhtimine ja enesejuhtimine.  Juhtimiskompetentse hindab tööandja.
<b>Haridustase</b>	Kõrgharidus
<b>Eeldused</b>	<ol style="list-style-type: none"><li>1. Eesti keele oskus</li><li>2. Täisealine</li><li>3. Puudub lastega töötamise piirang</li><li>4. Keskharidus (tähtajalise lepingu sõlmimisel)</li></ol>

## RAKENDUSSÄTTED

- Nõuete jõustumisele eelneb 4-aastane üleminekuperiood.
- Kui direktor töötab huvikoolis ka õpetajana, rakenduvad talle ka õpetaja nõuded.
- Alustava ning kvalifikatsiooninõuetele mitte vastava direktoriga võib sõlmida kuni 3-aastase tähtajalise lepingu, kui ta vastab eeldusnõuetele. Töösuhet võib pikendada kuni 5 aastani, kui kvalifikatsiooni omandamine on pooleli ja sobivat töötajat ei leita ka uuel konkursil.

## Põhjendused ja täpsustused

Huvikooli direktori nõuete kirjeldamisel võttis töörühm arvesse üldhariduskooli direktori nõudeid, noorsootöösutuse juhi kutsenõudeid ning praeguste huvikooli direktorite haridustaset – 77% juhte on kõrgharidusega, sh 48% neist magistri- või doktorikraadiga<sup>5</sup>.

Töörühm on seisukohal, et huvihariduse kvaliteedi arendamise ja huvikooli eduka juhtimise oluliseimaks eelduseks on juhtimiskompetentsid ning kõrgharidus. Direktorile, kes õpetab ka noori, rakenduvad siiski ka huvihariduse õpetaja nõuded.

Juhtimiskompetentsid peavad hõlmama nii üldist organisatsiooni juhtimise võimekust kui ka spetsiifilist teadmist õppekeskkonna kujundamise kohta. Juhtimiskompetentside arendamisel näeb töörühm, et huvikooli direktoril on vaja samu kompetentse nagu vajab üldhariduskooli juht.

Kõrgharidus on oluline, et tagada juhi laiem arusaam ühiskonna toimimisest, olulised üldpädevused ning oskus teaduspõhiselt argumenteerida ja otsuseid langetada. Ettepanek arvestab, et veelgi kõrgem haridusnõue välistaks valdkonnas väga suure osa praeguseid juhte ning mõjutaks tunduvalt teenuste kättesaadavust. Kõrghariduse omandamise võimaldamiseks töötamise ajal on tagatud ajutiste lepingute sõlmimise võimalus.

Arvestama peab, et huvikooli direktori juhtimiskompetentside olemasolu eest vastutab ja neid hindab tööandja, mis praktikas võib tähendada, et hinnatakse iseenda kompetentse. Sellise olukorra võimalikkus toetab samuti kõrghariduse nõude sätestamist, sest vähemalt osa nõuetest ei ole siis iseenda hinnata.

---

<sup>5</sup> [Uuring „Eesti noortevaldkonna töötajaskonna töötingimused“](#)

# KOV-i AMETNIKU KVALIFIKATSIOONINÕUDED

Nõue kehtib kohaliku omavalitsuse ametnikele, kelle ametiülesandeks on noorsootöö, huvihariduse ja/või huvitegevuse korraldamine ja arendamine ning noortepoliitika rakendamine.

NÕUDED	
<b>Kvalifikatsioon</b>	Noortevaldkonna teenus(t)e korraldamiseks ja arendamiseks vajalikud kompetentsid. Kompetentse defineerib ja hindab kohalik omavalitsus.
<b>Haridustase</b>	Kõrgharidus
<b>Eeldused</b>	Avaliku teenistuse seaduse § 14 ja § 15 nõuded, mh teovõimelisus ning eesti keele oskus.

## RAKENDUSSÄTTED

- Nõuete jõustumisele eelneb 4-aastane üleminekuperiood.

## Põhjendused ja täpsustused

Valdkonna kvaliteedi terviklikul ühtlustamisel on võtmeroll kohaliku omavalitsuse ametnikel, kelle ülesanne on tagada omavalitsuse noorsootöö, huvihariduse ja huvitegevuse kvaliteet. Valdkonna vähese väärtustatuse ning selgete korraldusnõuete puudumise tõttu on kohalikes omavalitsustes ebaühtlane arusaam noorsootöö, huvihariduse ja huvitegevuse positiivsest mõjust noorele ning omavalitsuse elujõulisusele. Sellest tulenevalt ka ei tähtsustata valdkonda piisavalt. Rahandusministeeriumi (RAM) portaali Minuomavalitsus.ee andmetel puudub 13%-s omavalitsustest töötaja, kelle ametijuhendis on noortevaldkonna koordineerimine, ning 29%-s omavalitsustest oli töötaja, kelle ainuülesanne on noortevaldkonna koordineerimine<sup>6</sup>.

Noortevaldkonna koordineerimiseks, selle arendamiseks ja olulisuse selgitamiseks on vajalik, et töötajal oleksid vajalikud valdkonnateadmised ning -oskused, laiem arusaam ühiskonna toimimisest, olulised üldpädevused, oskus teaduspõhiselt argumenteerida ja otsuseid langetada. Omavalitsustes, kus valdkonda tähtsustatakse vähe, on teenuste kvaliteedi arendamine ja oskused seda juhtida veel olulisemad. Seetõttu on turvalisuse tagamiseks ja kvaliteedi ühtlustamiseks vajalik, et ka KOV-i ametnike tasemel seatakse kvalifikatsiooninõuded. Samuti tuleb arvestada, et seades nõuded kogu valdkonnale, võib omavalitsuse ametnike nõueteta jätmise tekitada ebavõrdse olukorra, kus kõrgema otsustustasandi töötajal on madalam kvalifikatsioon.

Vajalikud valdkondlikud kompetentsid töötajatele jätab töörühm KOV-i enda seada, sest tuleb arvestada, et tööülesandeid ja valdkondi jagatakse omavalitsustes väga erinevalt. Kompetentside seadmise aluseks võivad omavalitsused võtta noorsootöötaja tase 7 kutsestandardi.

---

<sup>6</sup> [Minuomavalitsus.ee](http://Minuomavalitsus.ee). Noorsootöö kriteeriumite täitmise detailvaade.

# NOORTEÜHINGUTE TEGUTSEMISE ALUSED

Noorteühing on mittetulundusühing, mille liikmetest vähemalt kaks kolmandikku on noored (7–26-aastased) ja mille eesmärgiks on noorsootöö korraldamine ning läbiviimine. Noorteühing toimib noorte osaluse põhimõttel, mille tunnuseks on noorte enda aktiivne osalus ühingu juhtimises ja tegevuste elluviimises ning noorte kaasaraäkimine neid puudutavates otsustes.

Töörühma ettepanekud on järgmised:

1. Luua noorteühingutesse **turvalisusvoliniku** roll, kes vastutab organisatsiooni tegevuste turvalisuse eest ja kellel on laagrikasvataja 5. taseme osakutsele vastavad oskused, teadmised ja kompetentsid. Turvalisusvoliniku rolli täitmine on **vabatahtlik**.
2. Seada täiendav tingimus riiklikest toetusmeetmetest rahastust taotlevatele ühingutele. Selleks tingimuseks oleks turvalisusvoliniku olemasolu, kellel on laagrikasvataja 5. taseme osakutse.
3. Noorteühingu tegevustes, kus osalevad alaealised, on kohustuslik vähemalt ühe täiskasvanud vastutaja olemasolu.

## **Põhjendused ja täpsustused**

Töörühm hindas, et kohustuslike üleriigiliste kvalifikatsiooninõuete kehtestamine noorteühingute juhtidele võib ohustada nende organisatsioonide põhifunktsiooni, milleks on pakkuda noortele esmast praktilist kogemust juhtimises, vastutuses ja kodanikualgatuses. Selline kogemus on noorte enesearengu ja osaluse ning ettevõtlikkuse toetamise seisukohalt oluline.

Selle asemel peab töörühm otstarbekaks kasutada suuremate noorteühingute tegevuse suunamiseks ja noorte turvalisuse tagamiseks juba olemasolevat noorteühingute tegevustoetuse mehhanismi, mille kaudu saab kehtestada täiendavaid rahastustingimusi. Ühe sellise tingimusena nähakse turvalisusvoliniku rolli loomist, kelle ülesanne on jälgida, et ühingus oleks tagatud miinimumnõuded noorsootöö korraldamiseks ja noorte turvalisuse tagamiseks.

Kolmandas punktis esitatud nõue rakendub eelkõige neile ühendustele, kes korraldavad tegevusi alaealistele. Sellisel juhul peab ühing tagama, et igas tegevuses on kaasatud vähemalt üks täiskasvanud vastutaja.

## Eeldusnõuete selgitused

### Täisealisus

Töörühm oli konsensusel, et noorte eest vastutavad töötajad peavad olema teovõimelised, seega täisealised. See aga ei tähenda, et alaealine ei võiks õppe eesmärgil töötada praktikandi, vabatahtliku või n-ö õpipoisi rollis, kuid seda võib teha vaid täiskasvanud ja kvalifitseeritud juhendaja järelevalve all.

### Eesti keele nõue

Töörühm leiab, et noortevaldkonna töötajate eesti keele oskuse nõue tuleks kehtestada analoogselt haridusvaldkonna keelenõuetega. Samas on tegemist olulise muudatusega, mis vajab eraldi tähelepanu – põhjalikku analüüsi valmisoleku teemal ning tugitegevuste tagamist. Eestikeelsele haridusele ülemineku tegevuskava raames toetatakse väiksemas mahus juba noortevaldkonna töötajate keeleõpet<sup>7</sup>. Samuti on Euroopa Sotsiaalfondi toel elluviidava tegevuse “Eesti keele õpe ja keeleõppe arendamine” sihtrühmaks noortevaldkonna töötajad<sup>8</sup>.

Töörühma hinnangul ei ole sobilik ilma vastavate tugimeetmete ja analüüsita kehtestada kvalifikatsiooninõuete rakendumisel kõrgemat keelenõuet kui B1. Töörühm soovitab keelenõuded seada etapiliselt.

#### 1. Eesti keele oskuse lisamine kvalifikatsiooninõuete eelduseks

Kvalifikatsiooninõuete eeldusnõuetes sõnastada eesti keele oskuse nõue haridusvaldkonnaga sarnaselt: „Eesti keele oskus vastavalt keeleseaduse ja selle alusel kehtestatud nõuetele“. Sellise sõnastusega ei seata seadusesse täpset keeletaset, vaid seda tehakse määruses. Teadaolevalt tuleb seadusesse lisada volitusnorm, ehk tööle võtmise ja töölt vabastamise õiguse andmine tööandjale vastavalt seatud keelenõudele.

#### Ühtne keelenõue kvalifikatsiooninõuete rakendumisel

Teiste keelenõuetega sarnaselt täpsustada määruses [„Ametniku, töötaja ning füüsilisest isikust ettevõtja eesti keele oskuse ja kasutamise nõuded“](#) üldiseks

---

<sup>7</sup> [Haridus- ja Teadusministeerium](#)

<sup>8</sup> [Toetuse andmise tingimuste kehtestamine tegevuse „Eesti keele õpe ja keeleõppe arendamine“ elluviimiseks](#)

keelenõudeks noortevaldkonna töötajatele B1 tase. See nõue ei rakendu tegevustele, mis on suunatud rahvusvahelistumisele või rahvusvahelise kogemuse pakkumisele (nt vastavad programmid, õppekavad, projektid).

## **2. Keelenõuete tõstmise protsess pärast kvalifikatsiooninõuete kehtestamist**

Alustada C1 taseme keelenõudele üleminekut peale kvalifikatsiooninõuete jõustumist. Täpsustada juhtumid ja tingimused, mille korral on põhjendatud madalama keelenõude kehtestamine. Luua ja rakendada tugimeetmed asutustele ning piirkondadele, kus on suurem vene emakeelega noorte osakaal.

Lisaks vajavad keelenõuded ka laiemalt asutusepõhist ülevaatamist ja täpsustamist tegevuste läbiviimise keele osas.

## **Lastega töötamise piirangu puudumine**

Lastekaitseseadus toob välja piirangud inimestele, kes ei tohi töötada lastega. Nendeks on inimesed, kellele on määratud lastekaitseseaduse § 20 alusel kriminaalkaristus või sundravi lastekaitseseaduses loetletud süütegude eest (nii Eestis kui ka teistes riikides). Kuigi see nõue kehtis noortevaldkonnale juba varem, pidas töörihm oluliseks seda eraldi välja tuua, et tagada lastega töötavate inimeste karistusregistri kontrollimine. Selle tegevuse elluviimise eest vastutab tööandja ning see laieneb ka abitöötajatele ja vabatahtlikele.

„Lastega töötav inimene on töös või kutsetegevuses lapsega vahetult kokku puutuv inimene, lisaks vabatahtlikus tegevuses, asendusteenistuses teenimisel, tööturuteenuste osutamisel või praktikandina lapsega vahetult kokku puutuv inimene. Lapsega töötav inimene on ka inimene, kes puutub lastega vahetult kokku oma ametijuhendi või töö iseloomu tõttu teistes – mitte ainult lastele mõeldud – asutustes: näiteks haigla sotsiaaltöötaja, noorsootöösasutuse või laste/noortelaagri töötaja. Lastega töötavateks inimesteks ei loeta neid inimesi, kes tööülesandeid täites teenindavad teiste hulgas ka lapsi, näiteks müüjad või bussijuhid.“<sup>9</sup>

## **Keskhariduse nõue**

Tähtajalise lepinguga töötajale kehtib läbivald eeldusnõudena keskhariduse nõue.

---

<sup>9</sup> [Sotsiaalkindlustusamet](#). Mida peab teadma lastega töötamise piirangutest.

## Rakendussätete selgitused

Noortevaldkonna järelkasvu ja jätkusuutlikkuse tagamiseks on kvalifikatsiooninõuete seadmisel oluline luua võimalused valdkonda sujuvalt siseneda. See tähendab, et töötajatel peab säilima võimalus omandada kvalifikatsioon ka töö käigus. Selleks näeb töörühm ette kahte teekonda ja lisatingimust.

### 1. Kvalifikatsioonita töötamine abilise rollis

Järelkasvu tagamiseks võivad asutused värvata inimesi vabatahtlikuks, praktikandiks või abitöötajaks ilma, et töötaja vastaks ühelegi nõudele (välja arvatud lastega töötamise piirangu puudumine lastekaitseseaduse mõistes). Sellise töörolli loomise eesmärk on töö õppimine ja põhitöötaja abistamine ning see nõuab, et igas tegevuses oleks abitöötaja kõrval ja teda juhendamas kvalifitseeritud töötaja.

### 2. Tähtajaline leping kvalifikatsiooni omandamiseks

Noorsootöötaja, treeneri ja huvihariduse õpetaja profiili ning juhtide ametite puhul peab töörühm oluliseks, et kvalifikatsiooni saaks omandada ka töötamise ajal. Seega on töörühma ettepanek luua nendel ametikohtadel võimalus sõlmida alustava ning kvalifikatsiooninõuetele mittevastava töötajaga **kuni 3-aastane tähtajaline** leping, kui:

- 1) avalikul kandideerimisel ei õnnestu leida sobivat kvalifitseeritud töötajat;
- 2) töötajal on keskharidus;
- 3) töötaja vastab välja toodud eeldusnõuetele;
- 4) huvihariduse õpetajal on vajalikud erialased kompetentsid;

Lisaks peab noorsootöötaja ja huvihariduse õpetaja läbima hiljemalt esimese tööaasta jooksul esmase [pedagoogiliste baaskompetentside koolituse](#). Koolituse läbimise eest vastutab tööandja. Baaskoolitus tagab peamised tingimused noorte turvalisuse tagamiseks ning õppetegevuse läbiviimiseks. Riik tagab baaskoolituse pakkumise üleminekuperioodil ning selle aja jooksul on see noortevaldkonna töötajatele tasuta.

Kuni 3-aastane tähtajaline leping ei tähenda, et töösuhet peab ühe töötajaga hoidma täpselt kolm aastat. See tähendab, et:

- 1) tööandja võib sõlmida ka lühema tähtajalise lepingu, kuid selle maksimaalne pikkus saab olla 3 aastat;

- 2) töölepingu seadus<sup>10</sup> annab võimaluse ühe korra viie aasta jooksul töölepingut pikendada. Seda võimalust saab kasutada juhul, kui töötajal on kvalifikatsiooni omandamine pooleli. Uue lepingu alustamiseks peab asutus viima läbi avaliku konkursi. Kui taaskord ei õnnestu konkursiga leida sobivat kvalifitseeritud töötajat ja sama töötaja osutub sobivaks, on tähtajalise lepinguga võimalik sama töötajaga töösuhet hoida 3+2 aastat (või 2+3 või 1+3 aastat). Töörühma hinnangul on selline periood piisav, et omandada töö ja täienduskoolituste käigus vajalikud kompetentsid ning vastata kvalifikatsiooninõuetele.

### **Üleminekuperiood**

Töörühm näeb ette, et seaduse vastuvõtmise hetke ning nõuete täiemahulise jõustumise vahel peab olema 4-aastane üleminekuperiood, mil nõuded veel täies mahus ei kehti. See on vajalik, et noortevaldkonna töötajad saaksid omandada vajaliku kvalifikatsiooni. Sellel ajal toetab riik täienduskoolitustel osalemist ja kutse taotlemist. Koos noortevaldkonna strateegiliste partneritega pakutakse tugitegevusi, et tagada sujuv üleminek kvalifikatsiooninõuete täieliku jõustumiseni. Kuigi lihtsamate nõuetega ametitel ei pruugi olla vaja nõnda pikka üleminekuperioodi, on oluline, et kõik nõuded rakenduksid ühes sammus.

---

<sup>10</sup> [Töölepingu seadus § 9 ja § 10](#)

# Ülemineku tegevuskava

Kvalifikatsiooninõudeid saab seada läbi seadusemuudatuse või seadusloome, mis tähendab, et nõuete seadmisel peab arvestama seadusloome ja poliitiliste protsesside eripäradega. Seetõttu on tegevuskava jagatud etappideks, mis lähtuvad seadusloome sammudest.

## ETAPP 1: ENNE SEADUSEELNÕU VALMIMIST

Seadusloome protsess algab seaduse väljatöötamiskavatsuse loomisega. See hõlmab põhjalikku sisendikorjet valdkonnast ning lahendatavate probleemide ja seatavate eesmärkide tagasisidestamist. Esimene ametlik samm seadusloome protsessis on väljatöötamiskavatsuse saatmine avalikule tagasisidestamisele. Selle ettevalmistava perioodi jooksul on oluline teha üleminekuks ettevalmistusi, mis toetavad nii kvaliteeti, turvalisuse tagamist ja professionaalsuse kasvu noortevaldkonnas kui ka muudatuse jõustumist. Töörühma ettepanekud ning selleks läbi viidud kaasamisprotsess on selle etapi osa. Väljatöötamiskavatsuse aluseks on valminud ettepanekud, kuid lõpplahendused võivad seaduseelnõu protsessi käigus muutuda.

- **Kommunikatsiooni** fookus on noorsootöö ja huvihariduse töötajate väärtustamisel ning kutse, tasemehariduse ja pideva enesetäiendamise olulisuse selgitamisel, tuues juba sisse töörühma ettepanekud töötajate kvalifikatsiooni kohta. Eelduseks on laiem noortevaldkonna väärtustatuse tõus, et ka järgmises etapis leiaks muudatuse vajadus suuremat tähelepanu ja mõistmist.
- **Koostöö käivitamine.** Muudatuse elluviimiseks on oluline, et noortevaldkonna esindusorganisatsioonid, eesrindlikud huvihariduse ja noorsootöö organisatsioonid, kohalikud omavalitsused ning sidusministeeriumid toetaksid ja panustaksid kvalifikatsiooninõuete rakendamisse. Selleks on HTM töörühma näol juba käivitanud koostöö valdkonnaga muudatuse ülemineku planeerimiseks, koostööga jätkatakse ka peale ettepanekute valmimist.
- **Ettevalmistus.** Kohalikes omavalitsustes on võimalik soovitatud kvalifikatsiooninõudeid kohalikul tasemel rakendada juba enne nende kohustuslikuks muutumist, nii saavad tööandjad toetada oma töötajate kvalifikatsiooni omandamist. See tähendab, et juba esimeses etapis tekib suurem nõudlus täienduskoolituseks ja tasemeõppeks ning valdkonnas võidakse aktiivsemalt hakata kutset taotlema.

- **Laiihaardeline kaasamine.** Seaduse muutmisel on oluline kaasata siht- ja sidusrühmi laiahaardeliselt, et kvalifikatsiooninõuete detailid arvestaksid nende vajadusi ning nõuete rakendamine oleks võimalikult mõjus.

## ETAPP 2: SEADUSLOOMEPROTSESSI JOOKSUL

Seadusloomeprotsess hõlmab eelnõu valmimist, sellega kaasnevat tagasisideringe ja vajalikke tagasisidest lähtuvaid arutelusid nii sidusministeeriumite, valdkonna organisatsioonide kui ka Riigikogu liikmetega, et jõuda realistlike ning mõjusate lahendusteni. Selle protsessi käigus võivad ettenähtud kvalifikatsiooninõuded täpsustuda või muutuda. Nõuded jõustuvad seaduse vastuvõtmisega Riigikogus.

- **Avalik arutelu.** Seaduse vastuvõtmiseks tuleb tõsta poliitilist teadlikkust ja poolehoidu kvalifikatsiooninõuetele<sup>11</sup>. Samuti on vaja pidada diskussiooni, et leida lahendusi kvalifikatsiooninõuete ja nende rakendamise selliste aspektide üle, mis valmistavad raskusi. Selleks tuleb pidada arutelusid kvalifikatsiooninõuete ja noortevaldkonna olulisuse üle Riigikogu liikmetega, erakondade ja ministritega, aga ka kohalike omavalitsuste esindajatega.
- **Pidev koostöö ja kursis hoidmine.** Kuna seadusloomeprotsess on mitmeetapiline ning võib kujuneda pikaks, on oluline teha noortevaldkonna esindusorganisatsioonidega koostööd ja hoida neid pidevalt kursis, et nemad omakorda saaksid noortevaldkonna töötajaid toetada ning informeerida.
- **Kvalifikatsiooni omandamise toetamine.** Muudatus on valdkonna töötajatele muutunud reaalsemaks ja aktuaalsemaks. Kommunikatsiooni ning täienduskoolitustega tuleb toetada töötajaid, et nad oleksid muudatusteks valmis.

## ETAPP 3: ÜLEMINEKUPERIOOD

Peale seaduse vastuvõtmist algab kvalifikatsiooninõuete jõustumise periood, mille jooksul peavad noortevaldkonna töötajad ja tööandjad kohanema nõuetega ning riik peab üles seadma nõuete täitmiseks vajalikud süsteemid.

---

<sup>11</sup> [Koalitsioonilepe 2025-2027](#) kinnitab tööühma ettepaneku valmimise aja seisuga koalitsioonierakondade poliitilist poolehoidu.

- **Tunnustav kommunikatsioon.** Muudatus on kolmandas etapis noortevaldkonna töötajate jaoks reaalne. Muutusega kohanemisel on loomulik, et inimesed võivad tunda vastuseisu, segadust ja mitteväärtustamist, mistõttu on toetavad ning positiivsed sõnumid noortevaldkonna seniste pingutuste kohta väga olulised.
- **Selged juhised üleminekuks.** Noortevaldkonna töötajad vajavad kvalifikatsiooni omandamiseks ning nõuete rakendamiseks selgeid juhiseid. Selleks on vaja töötajatele, tööandjatele ja kohalikele omavalitsustele tegevuskavasid selle kohta, kuidas üleminekuperioodil tegutseda.
- **Kutse omandamise ja täienduskoolituste toetamine.** Kolmandas etapis on vaja olla valmis suuremahulisemaks kutse taotlemiseks ning toetada vajalike kompetentside omandamist täienduskoolituste ja kõrgharidusega.
- **Lapsevanemad ja noored.** Kolmandas etapis saab hakata selgitama muutusi lapsevanematele ja noortele, arvestades nende vajadusi ning hirme.

#### ETAPP 4: NÕUETE TÄIELIK JÕUSTUMINE

Vähemalt kaks kuud enne ja pärast kvalifikatsiooninõuete täielikku jõustumist on vajalik jagada noortevaldkonnale veelkord selgeid sõnumeid nõuete täpse jõustumise kohta, et toetada neid töötajaid, kes ei ole seni veel teinud samme nõuetele vastamiseks. Lisaks on tööandjatel võimalik tähtajaliste lepingute kaudu enda jaoks tähtaega pikendada, mis tähendab, et valdkonnal võib kuluda muudatustega täielikuks kohanemiseks lisaks üleminekuajale veel kuni viis aastat.

- **Laiapõhjaline kommunikatsioon.** Kvalifikatsiooninõuete jõustumise tähtaja saabumine võib tekitada töötajates uut segadust ja negatiivset meelestatust. Selge kommunikatsioon ja esindusorganisatsioonide ning tööandjate kaasamine eelnevas etapis tagab, et mitte ainult riiklikud, aga ka kohalikud usaldusväärsed infoallikad pakuvad noortevaldkonna töötajatele vajalikku infot ja tuge.
- **Fookus lapsevanematel ja noortel.** Muudatus jõuab selgemalt lapsevanemate ja noorte tähelepanu keskmesse, mistõttu on võimalik neljandas etapis nende hoiakuid kõige mõjusamalt kujundada. See võimaldab suunata neid pöörama tähelepanu noortevaldkonna töötajate kvalifikatsioonile, kui lapsevanem koos noorega valib, millistes ringides, huvikoolides või noorsootöö tegevustes osaleda.

## Selgitused

Järgnevalt on välja toodud kvalifikatsiooninõuetele ülemineku detailne tegevuskava.

- Veergudes on värviliseks märgitud etapid, millal antud tegevust tuleb ellu viia. Etappide kestuse kohta on tehtud hinnanguline prognoos ning see võib muutuda.
- Tegevuse maht ja intensiivsus on ringidega märgitud vastavalt:
  - – tegevus selles etapis on madala koormusega
  - – tegevus selles etapis on keskmise koormusega
  - – tegevus selles etapis on kõrge koormusega
- Tegevuskava tabelis on märgitud töörühma hinnangud võimalikeks rahastusallikateks.
  - Tegevused, mille puhul on märgitud allikaks HTM-i valitsemisala tegevuskulud, viiakse ellu peamiselt Haridus- ja Teadusministeeriumi ning Haridus- ja Noorteameti töötajate tööpanuse või juba eelarvestatud tegevuskulude kaudu.
  - Tegevused, millele on märgitud allikaks „täiendav valitsemisala eelarve“ nõuavad täiendavat rahastust.
- Tegevuskava elluviimiseks on oluline, et HTM-is oleks vastutav ülemineku koordinaator, kes muutust terviklikult planeeriks ja juhiks. Samuti on vastutaja oluline, et kõigil partneritel oleks selge kontaktisik, kes omaks kogu muutusest täielikku ülevaadet ja oskaks partnereid koostööle suunata.

TEGEVUS	ETAPP 1 (2024– 2025)	ETAPP 2 (2026– 2027)	ETAPP 3 (2027– 2031)	ETAPP 4 (2032-2035)	RESSURSID
<b>1. KOMMUNIKATSIOON JA KAASAMINE NOORTEVALDKONNA TOETAMISEKS KVALIFIKATSIOONINÕUETE MUUDATUSTES</b>					
Noortevaldkonna eestvedajate ja tööandjate kaasamine kommunikatsiooni ja kvalifikatsiooninõuete rakendamisse	●●	●●●	●●●	●	HTM-i valitsemisala tegevuskulud
Kvalifikatsiooninõuete rakendamise ja ülemineku infomaterjalide loomine	●	●●	●●●	●●●	HTM-i valitsemisala tegevuskulud
Noortevaldkonna kaasamiskohtumiste korraldamine (vajadus- ja sihtrühmapõhiselt)	●●	●			HTM-i valitsemisala tegevuskulud
<b>Kommunikatsioonistrateegia elluviimine</b>					
Meediakommunikatsioon noorsootöö, huvihariduse ja huvitegevuse alase teadlikkuse tõstmiseks ja valdkonna töötajate väärtustamise suurendamiseks	●●	●●●	●●●	●	HTM-i täiendav valitsemisala eelarve
Kommunikatsioonikampaania lapsevanematele ja noortele, et tõsta teadlikkust muudatusest ning kvalifikatsiooninõuete olulisusest		●	●●	●●●	HTM-i täiendav valitsemisala eelarve
Sündmuste ja arutelude korraldamine, kus valdkonna eestvedajad saavad kvalifikatsiooninõuete vajalikkuse ning rakendamise teemal pidada otsustajatega dialoogi	●	●●●	●●		HTM-i täiendav valitsemisala eelarve
Noortevaldkonna töötajaskonna maineuuring kommunikatsioonieesmärkide täitmise hindamiseks		●●		●●	ESF (HANO TEK) <sup>12</sup>
Meediamonitooring kommunikatsioonistrateegia eesmärkide täitmise hindamiseks		●	●	●	HTM-i valitsemisala tegevuskulud
<b>2. NÕUETE EDUKAKS RAKENDAMISEKS VAJALIKE TUGISTRUKTUURIDE ARENDAMINE</b>					

<sup>12</sup> Tegevus "Haridus- ja noortevaldkonna töötajate esma- ja täiendusõpe ning järelkasv" elluviimise kord

Noortevaldkonna töötajate nõustamine strateegiliste partnerite toel	●	●●	●●●	●●●●	HTM-i strateegilise partnerluse rahastus
Riiklike järelevalve protsesside kohandamine kvalifikatsiooninõuetega vastavaks			●●●	●●●●	HTM-i valitsemisala tegevuskulud
Noortevaldkonna töötajaskonnast üleriigilise ülevaate loomine EHIS-e kaudu			●●●	●●	HTM-i täiendav valitsemisala eelarve
Infoseminarid tööandjatele ja KOV-idele kvalifikatsiooni hindamise ja järelevalve toetamiseks			●●	●●	HTM-i valitsemisala tegevuskulud
Noortevaldkonna töötajate ametinimetuste ja klassifikaatorite ajakohastamine töötamise registris			●●●	●●	HTM-i, RAM-i valitsemisala tegevuskulud
Noortevaldkonna teenuste kvaliteedistandardite rakendamine			●●	●●●●	ESF (Noorte TAT) <sup>13</sup>
Keelenõuete kehtestamine ning ülemineku toetamine		●	●	●●	ESF (Keelepoliitika TAT) <sup>14</sup>
Iga-aastase tagasisideküsitluse läbiviimine ülemineku edenemise tõhusamaks jälgimiseks	●	●	●	●	HTM-i valitsemisala tegevuskulud
<b>3. TÄIENDUSÕPPE PAKKUMINE KVALIFIKATSIOONI OMANDAMISE TOETAMISEKS</b>					
Pedagoogiliste kompetentside baaskoolituste väljatöötamine ja pakkumine	●	●●	●●●	●●●●	ESF (HANO TEK), HTM-i täiendav valitsemisala eelarve
Juhtimiskompetentside koolituste pakkumine noortevaldkonna juhtidele			●●●	●●	ESF (HANO TEK)
Noorteühingute turvalisusvolinike koolituste pakkumine			●●	●●●●	ESF (HANO TEK)
Treeneri EKR3 üldainete tasemekoolituste (tasuta) pakkumine			●●●		KUM-i täiendav valitsemisala eelarve

<sup>13</sup> Tegevus „Noorsootöö meetmed noorte tööturule sisenemise toetamiseks ja NEET-staatuses noortele tugimeetmete pakkumiseks“

<sup>14</sup> Tegevuse „Eesti keele õpe ja keeleõppe arendamine“ toetuse andmise tingimused (Keele TAT)

Treeneri EKR3 eriala tasemekoolituste (tasuta) pakkumine			● ● ●		KUM-i täiendav valitsemisala eelarve
<b>4. KUTSE TAOTLEMISE TOETAMINE KVALIFIKATSIOONINÕUETE ÜLEMINEKUPERIOODIL</b>					
Kutsete vastavusse viimine baasoskustega, mis on vajalikud noortega töötamiseks	●	● ●	● ● ●		Kutsete uuendamise protsesside käigus
Kutse esmakordse taotlemise toetamine riikliku rahastuse kaudu			● ● ●		KUM-i valitsemisala täiendav eelarve (treenerid), HTM-i valitsemisala täiendav eelarve
Kutse andjate toetamine suurema esmakordsete taotlejate arvu korral		●	● ● ●	● ●	KUM-i valitsemisala täiendav eelarve (treenerid), HTM-i valitsemisala täiendav eelarve

## Finantskulud

Muutuse elluviimise hinnanguline maksumus mai 2025 seisuga on 2,48 mln eurot, millest valdav osa – 1,74 miljonit eurot – tuleb suunata noortevaldkonna töötajate koolitusse, et toetada nende kvalifikatsiooninõuetele vastavust. Koolitused toetavad noorsootöötaja, huvihariduse õpetaja, treeneri jt noortevaldkonna töötajate kutsepädevuste omandamist ning kutse taotlemist, mille kaudu on võimalik kvalifikatsiooninõuetele vastata. Lisaks on oluline toetada töötajate kutse taotlemist, mistõttu töörühm näeb, et üleminekuperioodil peaks valdkonna töötajatele vajaliku kutse esmataotlemine olema tasuta. Hinnanguline kulu selleks on 0,4 mln eurot, mis aitab ülemineku muuta kättesaadavaks ka neile, kellel seni on puudunud vahendid kutset taotleda. Väiksem osa eelarvest (0,32 mln eurot) suunatakse tugitegevustesse nagu andmebaasi arendus, kutse andjate töö toetamine ning üleminekuiga seotud kommunikatsioon. Täpsemad tegevussuundade kuluprognosid on välja toodud tegevuste detailses kirjelduses.

<b>Kulude finantsproгноos muutuse elluviimiseks perioodil 2025–2035 kokku:</b>	<b>€ 2 484 000</b>
sh kaetud Euroopa Sotsiaalfondi vahenditest	€ 990 000
sh vajalik HTM-i täiendav riigieelarve	€ 1 034 000
sh vajalik KUM-i täiendav riigieelarve	€ 460 000

Töörühm eeldab ja soovib, et kvalifikatsiooni omandamise protsess kuulub tööaja ja tööülesannete sisse. Kuigi riiklikud ülemineku toetamise meetmed võimaldavad esmast koolitust ja kutse taotlemist töötajatele tasuta, tuleb tööandjatel (nii munitsipaal- kui ka eraasutustel) arvestada kvalifikatsiooninõuetele üleminekuga kaasnevate kuludega. Potentsiaalsed kulud on:

- koolitusel osalemise (transpordi)kulude kompenseerimine töötajale;
- esmaabi koolituse kulu töötajale;
- töötaja koolitusel osalemise ajal töötasu ja vajalike asendajate töötasu;
- kõrgema kvalifikatsiooniga seonduv ootus kõrgemaks palgaks. Tuleb arvestada, et kvalifikatsiooniga töötajad on edaspidi tööturul rohkem eelistatud ning sellega võib kasvada ka konkurents töötajatele.

## Lisa 1. Töörühma liikmed

- **Airi Park** - töörühma esimees, Haridus- ja Teadusministeerium, noorte- ja andepoliitikaosakonna peaekspert (töötajaskond)
- **Annika Viibus** - töörühma liige, Haridus- ja Teadusministeerium, huvihariduse ja noorsootöö valdkond, peaekspert\*
- **Joanna Kurvits** - töörühma moderaator, DD Stratlab
- **Petrik Saks** - töörühma moderaator, DD Stratlab
- **Irma Väre** - Eesti Linnade ja Valdade Liit, Viljandi valla abivallavanem
- **Katrin Markii** - Eesti Linnade ja Valdade Liit, Viimsi valla abivallavanem
- **Regina Suik** - huvihariduse katusorganisatsioonide esindaja, Eesti Muusikakoolide Liit
- **Meeli Pärna** - huvihariduse katusorganisatsioonide esindaja, Eesti Tantsuhuvihariduse Liit
- **Birgit Lukk** - noorsootöö katusorganisatsioonide esindaja, Eesti Noorsootöötajate Kogu
- **Kadi Laaneots** - noorsootöö katusorganisatsioonide esindaja, Eesti Avatud Noortekeskuste Ühendus
- **Birgit Villum** - Tartu Ülikool, Narva kolledži noorsootöö nooremlektor ja programmijuht
- **Tanja Dibou** - Tallinna Ülikool, noorsootöö dotsent
- **Helene Kristine Viita** - noorteühingute esindaja, Eesti Noorteühenduste Liit
- **Diana Leenurm** - Eesti Koolijuhtide Ühendus, Kanepi Gümnaasiumi direktor
- **Toomas Tõnise, Karel Voolaid, Indrek Visnapuu** - Eesti Olümpiakomitee esindajad\*\*
- **Reet Kost** - Haridus- ja Noorteamet, noorteprogrammide keskuse juht

\* Töörühma liige esimesel kahel töörühma kohtumisel

\*\* EOK esindaja töörühma jooksul vahetus

## Lisa 2. Noortevaldkonna kvalifikatsiooninõuete kommunikatsioonistrateegia (lühendatud)

Noortevaldkonna töötajad – mh noorsootöötajad, huvikoolide õpetajad, huvitegevuse juhendajad ja treenerid – mängivad olulist rolli noorte igapäevaelus, toetades nende arengut, oskuste kujunemist, kuuluvustunnet ja heaolu väljaspool koolikeskkonda. Nende töö mõju ulatub kaugemale üksikisiku tasandist, aidates kujundada hoolivamat ja kaasavamat ühiskonda.

**Kommunikatsioonistrateegia eesmärk** on toetada ühtse arusaama kujunemist kvalifikatsiooninõuete muutuse vajalikkusest ja sisust nii noortevaldkonnas kui ka laiemas avalikkuse seas, kasvatada usaldust ning soodustada muutuste rakendumist kõikidel tasanditel – alates riiklikest otsustajatest kuni kohaliku tasandi asutuste juhtide ja spetsialistideni. Tugev ja sihtrühmapõhine kommunikatsioon toetab üleminekut ning loob valmisoleku muutustega kohaneda.

Käesolevas dokumendis on esitatud lühendatud versioon kommunikatsioonistrateegiast. Pikem versioon on leitav HT [Mi kvalifikatsiooninõuete alalehel](#).

## Kommunikatsiooni eesmärgid ja põhimõtted

### I PÕHIEESMÄRK

Tõsta laia avalikkuse, eelkõige noorte lähedaste teadlikkust noortevaldkonna töötaja rollist noore arengus ja heaolus.

### II PÕHIEESMÄRK

Kasvatada noortevaldkonna töötajate teadlikkust kvalifikatsiooninõuete seadmise vajalikkusest ja sisust, et toetada noortega töötajate rahulolu ning tagada muutuste sujuv ja mõjus elluviimine.

### Täpsemad alaeesmärgid

1. Tõsta noorsootöö ja huvihariduse eestvedajate ning töötajate teadlikkust **muutuse vajalikkusest, sisust ja ajakavast**.
2. Tõsta **noorte, lapsevanemate ja noorte lähedaste teadlikkust** noortevaldkonna töötajate **kvalifikatsiooni** olulisusest, et aidata neil teha teadlikke valikuid noorsootöö ning huvihariduse võimaluste osas.
3. **Väärtustada** noorsootöö ja huvihariduse rolli läbi **huvihariduse õpetajate ning noorsootöötajate** tunnustamise, standardite näitlikustamise ja noorte kogemuslugude.
4. Loo ja hoida **dialoogi otsustajate ja poliitikakujundajatega**, et suurendada arusaama kvalifikatsiooninõuete muutuse olulisusest ja toetada nende elluviimist.

## Põhimõtted

Kommunikatsiooni elluviimisel tuleks lähtuda järgmistest põhimõtetest.

- Kommunikatsioon **tunnustab ja väärtustab noortevaldkonna tegijaid**, kes juba pakuvad kvaliteetset ja turvalist noorsootööd ja huviharidust ning täiendavad pidevalt oma kompetentse.
- Kommunikatsioon peab **käsitleva negatiivseid juhtumeid tundlikult**, et muutuse olulisust rõhutada, kuid samal ajal mitte kujundada negatiivset mainet kogu valdkonnale.
- Kommunikatsioon arvestab, et noortevaldkonna **töötajate jaoks on oluline aru saada muutuse eesmärgist** (kvaliteedi ja turvalisuse tagamine), saada väga selgeid suuniseid ning olla kaasatud ja ära kuulatud, et **tunda end muutuse protsessis turvaliselt ning väärtustatuna**.
- Kommunikatsioon toetab üleminekut ja rõhutab, et noortevaldkonnale antakse piisav aeg muutusega kohaneda, kuid samas on igal KOV-il ja tööandjal võimalus eesmärgi suunas samme astuda juba enne kvalifikatsiooninõuete rakendumist.
- **Kommunikatsiooni ja muutuste elluviimise on kaasatud noortevaldkonna huvirühmad** ning eestvedajad, et luua ühine infoväli ja mõistmine, sh kuulata ära kõigi ootused ning arvamused.
- **Kommunikatsiooni aluseks on noored ja nende vajadused**. Muutuste keskmes on soov pakkuda igale noorele turvalist, toetavat ja arendavat keskkonda noorsootöös ning huvihariduses.

## Siht- ja sidusrühmade kaardistus ning kirjeldus

Üleminek mõjutab valdkonda laiemalt ning eeldab muutusi nii isiklikul, organisatsiooni, KOV-i kui ka riigi tasandil. Selleks, et tagada ülemineku edukus, peab kommunikatsioonile lähenema sihtrühma põhiselt, arvestades iga grupi vajadusi ja muudatuste mõju nende igapäevasele tegutsemisele. Antud peatükis tuuakse välja peamised **sihtrühmad**, kellele kommunikatsioon on suunatud, ning **sidusrühmad**, kes on seotud reformi kujundamise ja elluviimisega.

SIHT- VÕI SIDUSRÜHM	VAJADUSED
<p><b>Noortevaldkonna töötaja</b></p> <p>Isikud, kellele kvalifikatsiooninõuded seatakse ehk ettepaneku alusel noorsootöötajad, huvihariduse õpetajad, huvitegevuse juhendajad, treenerid, noortekeskuste ja huvikoolide juhid, KOV-i ametnikud</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● Selgus muutuste sisust, eesmärkidest, rakendamisest ja mõjust tööle</li> <li>● Teadlikkus toest ja võimalustest kvalifikatsiooni tõendamiseks või omandamiseks</li> <li>● Tunnustus ja väärtustamine ühiskonnas</li> <li>● Kindlus, et kvalifikatsiooninõuded ei tähenda töökaotust, vaid pakuvad tuge enesearenguks üleminekuajal</li> </ul>
<p><b>Lapsevanemad ja noorte lähedased</b></p> <p>Noortele suunatud huvihariduse ja noorsootöö võimaluste osas tihtipeale otsuste tegijad</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● Kindlus, et laps areneb turvalises keskkonnas</li> <li>● Oskus teha teadlikumaid valikuid noorsootöö ja huvihariduse teenuste kasutamisel</li> <li>● Teadlikkus kvalifikatsiooninõuete mõjust teenuste kättesaadavusele</li> </ul>
<p><b>Noored</b></p> <p>Huvihariduses, huvitegevuses ja noorsootöös osalejad</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● Soov tegeleda endale huvipakkuvate tegevustega</li> <li>● Usaldusväärsete noorsootöötajate ja õpetajatega kontakti loomine ja säilimine</li> </ul>
<p><b>Tööandjad (asutuste juhid, ametnikud)</b></p> <p>Huvikoolide direktorid, noorsootöösasutuste juhid ja kohalikul tasandil noorsootööd, huviharidust ning huvitegevust korraldavad ja arendavad ametnikud, kes peavad ise nõuetele kohanduma ning samal ajal enda töötajate kvalifikatsioonidele vastavust tagama</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● Selgus muutuse sisust, eesmärkidest, rakendamisest ja mõjust tööle, sh milliseid ressursse see nõuab</li> <li>● Tugimeetmete olemasolu, et toetada töötajate kvalifikatsiooni tõstmist</li> <li>● Selgus, kuidas muutus toetab pädevate töötajate leidmist</li> </ul>

<p><b>Kohaliku tasandi otsustajad</b></p> <p>KOV-i tasandi otsustajad, kellel on mõju seadusloomele ja reformi elluviimisele</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Arusaam muutuse majanduslikest ja sotsiaalsetest mõjudest, mis näitab, kas ja kuidas investering toob pikaajalist kasu KOV-ile</li> <li>• Kohaliku valijaskonna (lapsevanemate ja töötajate) toetav hoiak</li> <li>• Huvi, et omavalitsuse noored tegutseksid oma omavalitsuse piires (mitte mujal)</li> </ul>
<p><b>Riigi tasandi otsustajad</b></p> <p>Riigi tasandi otsustajad, kellel on mõju seadusloomele ja reformi elluviimisele</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Valijaskonna toetus, nähtavus avalikus diskussioonis</li> <li>• Arusaam muutuse majanduslikest ja sotsiaalsetest mõjudest, mis näitab, kas ja kuidas investering toob pikaajalist kasu riigile ning kuidas täidab riigi ja erakonna eesmärgid</li> </ul>
<p><b>Laiem avalikkus, eelkõige meedia</b></p> <p>Ajakirjanikud, eksperdid ja valdkonna eestkõnelejad, kes loovad platvormi aruteluks ja kujundavad avalikku diskussiooni</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Huvi muutuse kajastamiseks</li> <li>• Ligipääs usaldusväärsele infole ja ekspertidele. Lood ja näited, mis aitavad teemat selgitada</li> </ul>
<p><b>Katusorganisatsioonid ja partnerid</b></p> <p>Nii otseselt seotud esindusorganisatsioonid (nt Eesti Huvikoolide Liit, Eesti Avatud Noortekeskuste Ühendus, Eesti Olümpiakomitee, Eesti Linnade ja Valdade Liit jne) kui ka sidusrühmade esindusorganisatsioonid (Eesti Lastevanemate Liit, Eesti Koolijuhtide Ühendus)</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Selgus reformi sisust ja rakendamisest, et liikmeid ja valdkonna töötajaid teavitada ja toetada</li> <li>• Kaasatus otsustusprotsessi, et muutus arvestaks liikmete vajadusi</li> </ul>

## Kommunikatsioonisõnumid

Peatükis on välja toodud sõnumid, mis aitavad kommunikatsiooni eesmärgi saavutada ja arvestavad siht- ning sidusrühmade vajadustega. Iga sõnumi juures on mõtte laiendamiseks välja toodud ka täiendavad sõnumid. Näiteks saavad neid sõnumeid kasutada muuhulgas järgnevad osapooled.

- Omavalitsuste ametnikud saavad neid sõnumeid kasutada oma asutuste sisekommunikatsioonis ning otsustajatele kvalifikatsiooninõuete mõjude selgitamisel.
- Strateegilised partnerid ja katusorganisatsioonid saavad huvikaitse töös sõnumite abil selgitada muutuste vajadust poliitikakujundajatele ja laiemale avalikkusele.
- Kõneisikud ja arvamused leiavad sõnumitest sisulisi argumente ning väärtusraamistikke meedia väljaütlemisteks, artikliteks ja esinemisteks.
- Haridus- ja Teadusministeerium saab sõnumeid rakendada infomaterjalides, esitlustes, kampaaniates ning üritustel, et selgitada avalikkusele muutuste tausta ja eesmärgi.

## Katussõnumid

- **Investeering noorsootöösse ja huviharidusse on panus kogu Eesti tulevikku.**
  - Kvalifitseeritud spetsialistid noorsootöös ja huvihariduses aitavad noortel arendada oma oskusi, enesekindlust ja loovust ning luua paremaid võimalusi edasiseks eluks.
  - Noorsootöö ja huviharidus ennetavad noore sattumist sotsiaalsete riskide ning probleemide keerisesse.
  - Iga noortevaldkonda investeeritud euro toob meie noorte töövõime, hariduse ja elurõõmu arvelt kordades rohkem eurosid tagasi. Näiteks toob 2021. aasta uuring esile, et iga euro, mis noorte sporditegevusse panustatakse, võib tuua üle 5 euro ühiskonnale tagasi.<sup>15</sup>
- **Ühtlased ja selged kvalifikatsiooninõuded noortevaldkonnas tagavad noorte turvalisuse.**
  - Muutuste eesmärk loob eeldused noorte rahuloluks, arenguks ja elurõõmuks.
  - Muutustega tõusevad huvihariduse õpetajate ja noorsootöötajate pädevused

---

<sup>15</sup> Gosselin, V., Boccanfuso, D. & Laberge, S. Social return on investment (SROI) method to evaluate physical activity and sport interventions: a systematic review. *Int J Behav Nutr Phys Act* 17, 26 (2020). <https://doi.org/10.1186/s12966-020-00931-w>

ning oskused üle Eesti.

- Kvalifitseeritud spetsialistid oskavad tagada noortele turvalist ja toetavat keskkonda.
- **Ennetame noorte ahistamisjuhtumeid ja ebapädevalt korraldatud õpet.**
  - Kvalifitseeritud juhendaja või õpetaja on ainuvõimalik tugi noore arengu toetamiseks.
  - Noortevaldkonnas töötab palju pädevaid ja eesrindlikke spetsialiste, kuid turvalisus ei ole igal pool võrdselt tagatud ning selle tulemused võivad olla noortele valusad.

### Sihtrühmapõhised sõnumid

Et kommunikatsioon oleks selge ja täpselt sihitud, on eraldi kaardistatud sihtrühmapõhised sõnumid lisana 1. Allolevalt on ära toodud ülevaade sõnumite suundadest.

#### Noortevaldkonna töötajad

- Kaasaegne ja end täiendav õpetaja/noorsootöötaja on nõutud ja hinnatud.
- Kvalifikatsiooninõuded on ühine oluline samm noortevaldkonna arengus.
- Kutsekvalifikatsiooni omandamine on lihtsaim ja kindlaim viis nõuetele vastata.
- Keegi ei jää kõrvale – kvalifikatsiooninõuetele üleminek on paindlik ja piisavalt pikk!

#### Lapsevanemad ja noorte lähedased

- Ainult kvalifitseeritud noortevaldkonna spetsialist loob eeldused sinu lapse arenguks.
- Tunne huvi, kas sinu lapse õpetajal või juhendajal on olemas vajalikud teadmised ja oskused noore arengu toetamiseks.

#### Noored

- Hea juhendaja/noorsootöötaja/õpetaja/treener aitab sul jõuda elus kaugemale.
- Hea juhendaja/noorsootöötaja/õpetaja/treener ei kao kuhugi – teda märgatakse ja hinnatakse veelgi rohkem.

#### Tööandjad

- Kvalifitseeritud töötaja pakub noorele kvaliteetsemaid võimalusi.
- Muutuseid ei tehta üleöö ega suletud uste taga.

#### Otsustajad kohalikul tasandil

- Panus huviharidusse ja noorsootöösse on investering kodukoha arengusse.

- Kvalifikatsiooninõuded ühtlustavad noortevaldkonda, mitte ei muuda seal töötamist karmimaks.
- Kaasaegses haridussüsteemis on üha olulisem mitteformaalõppe võimaluste sidumine noore õppeteekonnaga – huviharidus ja noorsootöö on selleks olulised partnerid!

Otsustajad riiklikul tasandil

- Noorsootöösse ja huviharidusse panustamine vähendab sotsiaal- ja tervishoiukulusid.
- Lapsed on meie ühiskonna kalleim vara – nende turvalisuse eest seisavad kõik pered.
- Kvalifikatsiooninõuded ühtlustavad noortevaldkonda, mitte ei muuda seal töötamist karmimaks.
- Noortevaldkonna töötajatele kvalifikatsiooninõuete seadmine toetab noorte vaimse tervise murede ja hariduse väljakutsete lahendamist.
- Vajadus seada noortevaldkonna töötajatele kvalifikatsiooninõuded on tõstatunud valdkonna seest.

## Kommunikatsiooni tegevusplaan

Noortevaldkonna kvalifikatsiooninõuete seadmine saab toimuda valdkondliku ühendseaduse loomisega ning vajadusel spordiseaduse muutmisega, mis tähendab, et nõuete seadmine peab arvestama seadusloome ja poliitiliste protsesside eripäradega. Kommunikatsioonitegevuse elluviimine toimub seetõttu eri etappides.

### ETAPP 1: ENNE SEADUSEELNÕU VALMIMIST

Enne, kui seaduseelnõu on valminud (ehk seaduse väljatöötamiskavatsuse koostamise ajal) ning ametlikule tagasisideringile liikunud, saab üleminekuks teha ettevalmistusi, mis toetavad nii kvaliteeti, turvalisuse tagamist ja professionaalsuse kasvu valdkonnas kui ka muutuse jõustumist. Laiem väärtustatuse tõus on eelduseks, et muutuse vajadus saaks ka järgmises etapis suuremat tähelepanu ja mõistmist.

**Olulisemad algatused esimeses etapis** on töörühma tegevuste ja tulemuste tutvustamine, avaliku arutelu käivitamine ning noortevaldkonna töötajate esiletoomine meediapildis.

- Esimeses etapis tutvustatakse töörühma tulemusi, käivitatakse avalik arutelu ning tuuakse noortevaldkonna töötajad rohkem meediasse.

- Muutuse vajalikkust selgitatakse arvamuskirjade ja kogemuslugude kaudu.
- Koostöös meediaga tõstetakse valdkonna nähtavust ning esindusorganisatsioonid aitavad sõnumeid levitada olemasolevatel üritustel ja kohtumistel.

## ETAPP 2: SEADUSEELNÕU KOOSTAMISE JOOKSUL

Seadusloomeprotsessi esimeseks sammuks pärast sisendkorjet on väljatöötamiskavatsuse (VTK) koostamine, mis on osaks esimest etapist. Teine etapp algab siis, kui VTK-le on esitatud tagasiside ning algab seaduseelnõu koostamine. Oluline on selgitada muutuse vajadust, kasvatada poliitilist toetust ning arvestada sihtrühmade vajadustega. Kuna seadusloomeprotsess on mitmeetapiline ning võib kujuneda pikaks, on oluline valdkonna inimesi pidevalt arengutega kursis hoida.

**Olulisemad tegevused teises etapis** keskenduvad osapoolte teavitusele, sihtrühmade kaasamisele ning poliitilise ja avaliku toetuse kasvatamisele.

- Otsustajatele ja poliitikutele luuakse võimalusi valdkonnaga vahetuks kokkupuuteks, et kasvatada teadlikkust ja toetust läbi koostööürituste, debattide jm algatuste.
- Muutuse vajalikkust selgitatakse meedias erinevate formaatide kaudu (nt arutelusaated teles ja raadios, kogemuslood kirjutavas meedias).
- Kommunikatsioon suunatakse aktiivselt valdkondlikele konverentsidele ja sündmustele ning sotsiaalmeediasse.
- Koostöös esindusorganisatsioonide ja kutseala kogukonnaga levitatakse infot koolituste ning kutse taotlemise kohta.

## ETAPP 3: ÜLEMINEKUPERIOOD

Pärast seaduse vastuvõtmist algab periood, mil töötajad ja tööandjad peavad nõuetega kohanema. Muutus on selles etapis valdkonnas tegutsevatele reaalne ning sellega kohanemine võib tekitada vastuseisu, segadust ja väärtustamatuse tunnet, mistõttu on toetavad positiivsed sõnumid valdkonna seniste pingutuste kohta väga olulised. Samuti on see etapp, kus saab hakata selgitama muutusi lapsevanematele ja noortele, arvestades nende ootusi ning vajadusi.

**Olulisemad algatused kolmandas etapis** keskenduvad sellele, et töötajad, tööandjad ja omavalitsused saaksid muutusega turvaliselt kohaneda ning vajalikku tuge õigel ajal.

- Tööandjatele jagatakse selgeid ja visuaalidega rikastatud materjale (nt juhised, videod), mis selgitavad kvalifikatsiooni omandamist ning seda toetavaid võimalusi.

- Käivitatakse teavituskampaaniad, mis toovad esile valdkonna senised saavutused ning tunnustavad neid, kes on juba samme muutuste suunas astunud.
- Koostöös esindusorganisatsioonide ja kutseala kogukonnaga levitatakse infot koolituste ning kutse taotlemise kohta.
- Lapsevanematele ja noortele mõeldud sõnumid jõuavad nendeni haridusasutuste, meedia ning sotsiaalmeedia kaudu.

#### **ETAPP 4: NÕUETE TÄIELIK JÕUSTUMINE**

Mõned kuud enne ja pärast nõuete täielikku jõustumist on vaja selgeid sõnumeid nõuete täpse jõustumise kohta. Tähtaja saabumine võib tekitada uut segadust ja negatiivset meelestatust, kuid selge kommunikatsioon eelnevas etapis peaks seda leevendama. Lisaks jõuab muutus selgemalt lapsevanemate ja noorte tähelepanu alla, mistõttu on võimalik siin nende hoiakuid kõige mõjusamalt kujundada.

- Enne ja pärast jõustumistähtaega jagatakse sihtrühmadele selgeid ja korduvaid sõnumeid selle kohta, millal ja kuidas nõuded rakenduvad ning mida teha, kui veel pole samme astunud.
- Toetust pakutakse neile, kes alles alustavad – antakse juhised, kuhu pöörduda ja millist abi saada.
- Tööandjatele ja KOV-idele valmistatakse ette sõnumipaketid, et nad saaksid oma töötajaid ja lapsevanemaid toetada.
- Pidevalt ja regulaarselt antakse ülevaadet, kuidas protsess kulgeb ning millised on muutused.