

KARJÄÄRITUUL

Praktiku sõnumitooja

Nr 2(21) / 2009



KARJÄÄRITEENUSTE
ARENDESKESKUS

Karjääriteenuste koostöökogu

Karjääriteenuste koostöökogu liikmed arutlesid karjääriõppe kvaliteedi ja karjääriinfo loomise ja vahendamise teemadel.

7. mail 2009. a toimus järjekordne Karjääriteenuste koostöökogu kohtumine. **Kohtumise peateemad olid karjääriõppe kvaliteet ning karjääriinfo loomine ja vahendamine.**

Karjääriõppe kvaliteedi teemalise ettekande tegi Mare Lehtsalu, SA Innove Karjääriteenuste Arenduskeskusest (KTK). **Karjääriõppe kvaliteet Eesti koolides on ebahütlane.** Läbiva teema *Töölane karjäär ja selle kujundamine* käsitlemiseks ei ole õpetajatel piisavalt aega ja enamasti puudub ka vastav ettevalmistus. **Karjääriõppe kvaliteedi tõstmiseks tuleks senisest rohkem mõelda — kuidas seda koolides süsteemselt korraldada.** Üheks võimaluseks on karjääriõpetuse valikaine õppekavas. Igas koolis võiks olla oma karjäärikoordinaator. Samuti oleks vaja teematikat käsitleda aineõpetajate täienduskoolituse raames. Koostöös KTKga tegeleb karjääriõppe kvaliteedi tõusu toetavate arendustegevustega alates uuest õppeaastast 26 üldhariduskooli Eesti erinevatest piirkondadest.

Päeva teises osas rääkis Kadri Eensalu (KTK) **karjääriinfost, millist kasu see toob, kes karjääriinfot loovad ja vahendavad.** Üles tõstatati küsimused: *Kas ja kuidas olemasolev info toetab hetkel õpet ja nõustamist? Prognoosid — kuidas neid muuta, et neist oleks abi? Milline karjääriinfo vahendamise viis soodustaks karjääriinfo omandamist õpilaste/õpetajate hulgas? Millised on kvaliteetse karjääriinfo alustalad?* **Otsustati kokku kutsuda töörühm, mille lähteülesandeks on tööturulase info korrastamine.** Töörühma kuuluvad esindajad Eesti Kaubandus-Tööstuskojast, Riiklikust Eksami- ja Kvalifikatsioonikeskusest, Majandus- ja kommunikatsiooniministeriumist, Sotsiaalministeriumist, Eesti Töötukassast ja SA Innove Karjääriteenuste Arenduskeskusest.

Järgmine Karjääriteenuste koostöökogu kohtumine toimub septembri teises pooles; peateema on siis karjääriteenused täiskasvanutele.

Loe lähemalt www.innove.ee/koostookogu.

HEAD LUGEJAD!

20. – 24. aprillini toimus Eestis **rahvusvaheline karjäärispetsialistide lähetusprojekt Academia** teemal Tööturuinfo Eestis. Õppevisiidi raames külastasid Eestit karjääriteenuste valdkonna praktikud Hispaaniast, Inglismaalt, Luksemburgist, Prantsusmaalt ja Taanist; lisaks oli sel aastal esmakordselt osalejate seas ka karjäärispetsialist Eestist.

Meeleoluka ja sisutiheda viiepäevase koolitusprogrammi vältel toimusid ettekanded ja diskussioonid Eesti hariduse, tööturusteami ja karjääriteenuste teemadel; lisaks tutvustasid välisriikide karjäärispetsialistid oma igapäevatööd — nõustamisel ja info vahendamisel — kasutatavaid lemmikmeetodeid.

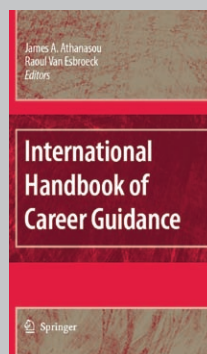


Sarnaselt rahvusvahelise õppevisiidiga käsitleme seekordses KarjäärITUULES **tööturuinfo** valdkonda — vaatame lähemalt uut töölepinguseadust, räägime praktika ja töötamise võimalustest välismaal, uurime õpilasfirma kogemuse väärtust, kirjeldame erinevaid tööturuinfo vahendamise viise. Head lugemist ja kaasamõtlemist!

Kohtumiseni pärast päikeselist suvepuhkust!

UUED TRÜKISED

Rahvusvaheline karjäärinõustamise käsiraamat
International Handbook of Career Guidance



Rahvusvaheline karjäärinõustamise käsiraamat **annab laialdase ülevaate karjäärinõustamisest.** Lisaks ajaloolisele taustainfole saab lugeda nõustamisteooriatest, -protsessidest ja -praktikast, nõustamise sihtrühmadest, testimisest ning hindamisest. 700-leheküljelise käsiraamatu valmimisele on panustanud üle 50 oma ala asjatundja Aasiast, Aafrikast, Ameerikast, Austraaliast ja Euroopast.

Raamat on mõeldud eelkõige karjääriteenuste valdkonna spetsialistidele, psühholoogidele, õpetajatele.

Raamatut saab tellida raamatukauplustest AS Allecto, Krisostomus ja Tartu Ülikooli Raamatupood.

Elektroniline ingliskeelne käsiraamatu lühiversion asub aadressil: <http://www.springer.com/education/professional+&+vocational+education/book/978-1-4020-6229-2>.

KARJÄÄRITUULE TAGASISIDE 2008. AASTAL

Eelmise aasta lõpukuudel pöördusime lugejate poole, et küsida tagasisidet 2007. ja 2008. aastal ilmunud Karjäärituule tuulte kohta.

Lugejatel paluti **hinnata käsitletavaid teemasid ja artiklite sisu ning kirjutada, millistel teemadel nad soovivad artikleid lugeda** (sh tõlkeartiklid). Lisaks oodati tagasisidet Karjäärituule **sisulistele uuendustele** (temaatilised lehed, küsitlused) ja paluti kirjutada, **mida nad muudaksid lehe juures** oma vabal valikul.

Tagasiside küsitlusest selgus, et **inimesed hindavad Karjäärituules käsitletavaid teemasid ja artiklite sisu väga kõrgelt**. Huvipakkuvad teemad on karjääriõustamine, uuringud, karjääriõppe korraldamine, karjääriteenused täiskasvanutele, edulood Eesti inimestest ning inimeste tagasiside nõustamisele ja teistele karjääriteenustele. Lisaks soovitakse lugeda nõustamissüsteemidest erinevates Euroopa riikides, uutest suundadest karjääriteenuste valdkonnas, Eestlaste edusammudest mujal maailmas, välismaistest nõustamiskogemustest (s.h tõlkeartikleid karjääriõustamisest).

Uuendustena pakuti tegijatele välja, et sisu mitmekesistamiseks **võiks uudisnuppudele ja artiklitele lisaks olla ka intervjuuvormis lugusid**. Samuti pakuti välja, et ühel leheküljel võiks olla **foto ja alltekstid** kogu vabariigis toimunud karjääriteemalistest üritustest. Mainiti ka, et võiks **värskendada kujundust**. Üks tore lugeja kirjutas, et Karjäärituulest võiks kujuneda valdkonna ehe bränd ja seda telliksid/saaksid ka organisatsioonide selle valdkonna inimesed (personalijuhid, eelkõige karjääri ja arendamisega tegelejad), et neil oleks sealt oma tööks olulist infot saada.

Kõiki häid soovitusi ja näpunäiteid võtame 2009. a Karjäärituule ettevalmistamisel kindlasti arvesse.

Suur tänu kõigile arvamuseavaldajatele!

TÖÖTURUSTATISTIKA STATISTIKAAMETI TÖÖJÕU-UURINGUST



Ülle Pettai

Statistikaameti sotsiaaluuringute talituse juhtivstatistik

Statistikaameti (ES) põhiülesanne on pakkuda usaldusväärset ja objektiivset infoteenust Eesti keskkonna, rahvastiku, sotsiaalkonkurentsivõime ja majanduse olukorra ning trendide kohta.

Infoteenuse pakkumiseks korraldatakse riiklikke statistilisi vaatlusi. Vaatlus tähendab kogu statistika tootmise protsessi — andmete kogumist, töötlemist ja statistika avaldamist. Aastas korraldatakse ligikaudu 150 vaatlust. Vaatlustega kogutakse andmeid registritest, ettevõtetest/asutustelt ja leibkondadelt. Andmete saamiseks leibkondadelt korraldab ES sotsiaaluuringuid. Tööjõu-uuringu, sotsiaaluuringu, leibkonna eelarve uuringu ja teiste ESi uuringutega kogutakse teavet, mis on vajalik riigi valitsemisel ja aitab kujundada kõigile vajalikke teenuseid, vt www.stat.ee/sotsiaaluuringud.

Tööjõu-uuringuga saadakse ülevaade Eesti elanike majanduslikust aktiivsusest, tööhõivest, töötusest ja tööturu muutustest. Tööjõu-uuringu olulisus teiste andmeallikate (ettevõtete uuringud, administratiivsed andmed) kõrval on see, et kaasatud on kogu tööealine elanikkond.

ES korraldas esimese tööjõu-uuringu 1995. aasta alguses, alates 2000. aastast küsitletakse ühtlaselt kogu aasta vältel — tulemused saadakse nii kvartalite kui aasta kohta. Rahvastikuregistrist tehtava **juhusliku valiku alusel küsitletakse 5000 inimest vanuses 15–74 eluaastat**. Valimisse sattunud küsitletakse neljal korral: kahes järjestikusel kvartalis ja aasta möödudes samades kvartalites. Kui varem tehti küsitlused paberankeedi ja pliitsiga, siis alates 2005. aastast töötavad kõik küsitlejad sülearvutitega.

Eesti tööjõu-uuringu arendamisel on lisaks Eesti andmekasutajate vajadustele järgitud ka ELi tööjõu-uuringule esitatavaid nõudeid. Seega on kõik liikmesriigid kohustatud tegema tööjõu-uuringut ja edastama selle andmed ELi statistikaametile Eurostat. Tööjõu-uuringu **põhiküsimustikule lisatakse igal aastal erineva teemaga lisaküsimustik** (moodul). Selliste moodulite eesmärk on koguda põhjalikumalt infot **aktuaalsete tööturgu puudutavate valdkondade kohta** (nt töö- ja tööaja korraldus, elukestev õppimine, töö- ja pereelu kokkusobitamine, koolist tööturule või töölt pensionile siirdumine jms). Tööjõu-uuringule lisatakse ka Eesti andmekasutajate (ministeeriumid, teadusasutused) soovidele tuginevaid mooduleid (nt pikaajalise töötuse, elukohamuutuste, tervise, tööelu kvaliteedi jm kohta).

Tööjõu-uuringus kasutatakse Rahvusvahelise Tööorganisatsiooni (ILO) metoodikat, mis tagab eri riikide andmete võrreldavuse. **Üks olulisemaid tööturu olukorda kirjeldavaid näitajaid on töötuse määr** — töötute osatähtsus tööjõus (hõivatute ja töötute summa). **Töötute** on isik, kelle puhul on korraga täidetud kolm tingimust: ta on ilma tööta, on töö leidmisel valmis kahe nädala jooksul tööd alustama ja otsib aktiivselt tööd. **(Tööga) hõivatute** on isik, kes uuritava perioodil töötas ja sai selle eest tasu kas palgatöötajana, ettevõtjana või vabakutselisena, töötas tasuta pereettevõttes või oma talus või ajutiselt ei töötanud.

Tööjõu-uuringu andmeid avaldab ES statistika andmebaasis www.stat.ee/andmebaas rubriigis „Sotsiaalelu/Tööturg“. Kvartaalsed tööjõu-uuringu andmed avaldatakse hiljemalt 45 päeva pärast kvartali lõppu. **Uute andmete avaldamisest annab ES teada pressiteatega.** Näiteks vaata viimati avaldatud 2009. aasta I kvartali pressiteadet viimase kaheksa aasta suurimaks tõusnud töötuse määra (11,4%) kohta www.stat.ee/31177 ja 2008. aasta III kvartali pressiteadet, mis muuhulgas kajastas noorte töötuse hüppelist kasvu www.stat.ee/19088. Põhjalikumaid analüüse avaldatakse ESi väljaannetes www.stat.ee/valjaanded, näiteks 2008. aastal ilmunud „Pilg tööellu“ www.stat.ee/19074. Rahvusvaheliselt võrreldavad andmed ELi liikmesriikide kohta on Eurostati koduleheküljel epp.eurostat.ec.europa.eu.



PRAKTIKA JA TÖÖ VÄLISMAAL



Errit Kuldkepp
Praktikakorralduse spetsialist
Turismiosakond
Tartu Ülikooli Pärnu kolledž

Tänapäeval on noortel meeldivalt **palju valiku-võimalusi**, millest üks on **töötamine** või **praktika** mõnes põnevas ja kauges **välisriigis**. Haridusasutuse kaudu on sõita märksa kindlam, sest see tagab turvalisuse nii tudengile kui ka vastuvõtvale organisatsioonile ning annab lisaväärtust erialase hariduse omandamisele.

Õppija soov ja motivatsioon välispraktikale suundumiseks peab tulema seestpoolt; nii on tal lisaks reisimissoovile ka siiras huvi õppida tundma võõrast kultuuri, kombeid, keelt ning laiendada silmaringi harituse tõstmiseks. Esmalt peab ta endale teadvustama, miks ja kui kauaks ta välisriiki sõidab. See aitab mõista terviklikku õppeprotsessi nii erialasel kui isiklikul tasandil. **Arvestama peaks erinevate emotsioonidega**, mis alguses tekki-da võivad, sest **viibimine eemal tavapärasest keskkonnast võib tekitada vastastikke tundeid** (sh koduigatsus, ebakindlus). Samuti aitab teadmine, et esmane eesmärk on töötamine või praktika edukas sooritamine läbi tervikliku õppimise protsessi, mitte puhkamine päikeselises eksootilises riigis. Kui õppija on endale selle selgeks teinud, mõistab ta, et kõik ebamugavust tekitada võivad emotsioonid ja olukorrad mööduvad ning nendele ei maksa keskenduda. Vastasel korral läheb suur hulk väärtuslikust ajast kaotsi ja väliskogemus ei kujune nii tulemuslikuks ja positiivseks kui võiks.

Kandideerimiseks peavad üliõpilased kirjutama motivatsiooni-kirja ja põhjendama suulise vestluse käigus, miks nad soovivad välispraktikale minna. Kuna õppijate arv, kes välispraktikale suundu-vad on eelnevatel aastatel olnud kasin (kokku 20), on vastu võetud enamus soovijatest. Lisaks on soovijad olnud ainult turismi-ja hotelli-ettevõtluse õppekava õppijad. Käesoleval aastal on sõitjate hulk kahekordistunud (43 õppijat) ning sellest tulenevalt plaanime järg-misel aastal paika panna kindlamad värbamisprotsessi reeglid.

Tartu Ülikooli Pärnu kolledžis õpib rakenduskõrghariduse õppe-astmel kokku 742 tudengit, kellest 334 õpib turismi-ja hotelli-ettevõtluse õppekava järgi. **Sel aastal sõidab välispraktikale 43 üliõpilast (hotellidesse Hispaanias, Kreekas ja Saksamaal).** Lisaks turismi-ja hotelliettevõtluse õppuritele on sõitjate seas ka ettevõtluse ja projektijuhtimise ning sotsiaaltöö korralduse üli-õpilased, lisaks üks bakalaureuse majandusteaduse õppekava järgi õppija. Väga toetavaks teguriks sel aastal oli võimalus taotleda **stipendiumit ERASMUS-programmi kaudu**. Toetuse said kõik, kes avalduse ja praktika plaani esitasid (kokku 36 õppijat).

Meie üliõpilaste näitel saab järeldada, et **üldjuhul sõidavad välis-riiki õpilased, kes on selleks väga hästi valmistunud, oskavad hinnata välispraktika kogemust** ja leiavad, et see aitab neil pare-mini mõista turismimajandust rahvusvahelisel tasandil, õppida hindama kultuuridevahelisi erinevusi ja tugevdada oma võõrkeelte oskust. Lisaks **arenevad nende sotsiaalsed oskused**, nad muutu-vad avatumateks ja rõõmsameelsemateks — nii on neil märksa suurem konkurentsieelis kohalikul tööturul. Kogemusest tulenevalt soovivad nad innustada ka teisi üliõpilasi välispraktikale minemast ja otsivad ise võimalusi, kuidas ennast kasulikumalt rakendada.

AMETIMEESTE AARDEJAHT

Käesoleva aasta aprillikuu jooksul võis Eestimaal leida ühelt jahihuviliselt, kes erinevaid ameteid oma foto-kaamera ja pliiatsiga taga ajasid — **toimus foto- ja jutuvõistlus „Ametimeeste aardejaht“**.

Jahihuvilised pidid valima **Rajaleidja ametikirjelduste andmebaasist** endale huvipakkuva ameti, leidma selle ameti esindaja, teda fotografeerima ja kirjutama juurde ametit tutvustava jutukese.



„Ametimeeste aardejahi“ 15-18aastaste I koht Janika Ojamäe

Kõige **suurem jahisaak tuli juuksuritest, raamatukogu-töötajatest, lasteaiaõpetajatest ning raamatupidajatest**. Kätte saadi ka näiteks notar, sepp, stjuardess, sotsiaalt-öötaja, öde, koorijuht, arvutigraafik, elektrivõrkude insener ning fleksotrukkaal.

Kõige noorem jahiline oli 8- ning kõige vanem 56aastane; **kokku osales jahil 83 inimest** — täpselt nii palju saabus ka töid.

Žürii liikmed — vabakutseline fotograaf Aron Urb, ajakirjanik Kristjan Arunurm ning Eesti Kaubandus-Tööstuskoja haridus-nõunik Tiia Randmaa — tundsid rõõmu, et nii mõnigi konkursil osalenu oli jõudnud ameti juurde isikliku kogemuse kaudu. Näiteks kirjutati portreelugu arstist, kes oli hiljuti opereerinud konkursil osalenu, kajastati oma arhitektist vanaisa tegemisi või maitsvaid saiakesi küpsetava kondiitrist naabritädi oskusi.

Võitjad said **auhinnaks** raamatud ning **Rajaleidja koolikotid, eripreemiad** oma lemmikutele pani välja ka **SA Innove**.

Jahitulemuse saab õige pea näha Rajaleidja ametikirjelduste andmebaasis vastavate ametite juures. Võistluskate-gooriate parimad fotod kaunistavad ka käesolevat Karjäärituult.

Amete aardejaht toimus Euroopa Sotsiaalfondi toel.



„Ametimeeste aardejahi“ kuni 14aastaste I koht Carmen Jõelett

SINU PARIM PRAKTIKA TÖÖTURUINFO VAHENDAMISEL NOORTELE?



Heidi Antons
Kesk-Eesti
Noortekeskuse
karjääriinfo
spetsialist

Minu parim praktika on info jagamine karjääriinfo loengutes. Olen neid korraldanud erinevates Järvamaa koolides põhiliselt 9.klassides, aga ka 8. ja 10.–12.klassides. 9.klassides on tõhusaim, kui esimeses tunnis rääkida erinevatest võimalustest, tööturu trendidest, oskustest ja omadustest, mis aitavad muutuvast (töö)maailmas hakkama saada, teine tund pidada internetipõhisena arvutiklassis tutvustades põhjalikumalt Rajaleidja võimalusi ning andes õpilastele konkreetseid ülesandeid.

Muudes klassides olen rääkinud slaidiprogrammi abil töömaailmast, ärgitanud õpilasi mõtlema ja kaasa rääkima. Selleks on abiks erinevad karjäärimängud. Kõik sõltub mulle antud ajast, klassi suuruselt ja aktiivsusest — võimalusi on palju.

Marju Pöld
Karjääripöld
OÜ Saaremaa
Karjäärikeskuse
karjääriinõustaja



Tööturuinfovahendamiseks noortele kasutan eelkõige vahetut kontakti noortega — seda enamasti kooli karjääritundides. Vahetu kontakt võimaldab arutelusid ja selle käigus tekkivatele küsimustele kohest vastamist.

Infot tööseadusandlusest ja tööotsimiskustest eelistan anda loengu või grupinõustamise osana, infot erinevatest ametitest aga spetsiaalsete mängudega. Oluline on ka noortele anda infot, kust tööturuinfot iseseisvalt leida ja kuidas seda analüüsida.

KUIDAS MÕJUTAB UUS TÖÖLEPINGUSEADUS NOORI?



Seili Suder
Sotsiaalministeerium
Tööelu arengu osakonna peaspetsialist

1. juulil 2009. a jõustub uus töölepinguseadus, mis puudutab kogu tööealist elanikkonda Eestis. Töölepingu seaduse eesmärk on tagada alla 18-aastasele noorele töölepingu sõlmimisel piisav kaitse. Noored vajavad seda eelkõige täiskasvanud töötajast erinevate teadmiste, kogemuste, võimete, vaimse ja füüsilise tervise ning koolikohustuse tõttu.

Kui vanalt võib noorega töölepingut sõlmida ja teda tööle lubada? **Seadus keelab tööandjal sõlmida töölepingut või lubada tööle alla 15-aastast või koolikohustuslikku alaealist.** Õpilane on koolikohustuslik põhihariduse omandamiseni (kuni 9. klassi lõpuni) või kuni 17-aastaseks saamiseni. Samas teeb seadus toodud reeglile erandi ning lubab piiratud ulatuses ja raskusega töid teha ka alla 15-aastastel ja koolikohustuslikel noortel tingimusel, et tehtav töö ei ületa tema kehalisi või vaimseid võimeid, ei ohusta tervist või kõlblust, ei sisalda õnnetusohete ega takista sotsiaalset arengut või hariduse omandamist.

7–12-aastastel lastel on lubatud töötada kultuuri, kunsti, spordi või reklaami alal. Tehtav töö peab olema ohutu ja kerge. Samuti võivad 13–14-aastased alaealised või 15–16-aastased koolikohustuslikud alaealised teha tööd, kus töökohustused on lihtsad ega nõua suurt kehalist või vaimset pingutust. Lubatud on põllumajandustööd (nt istutamine, rohimine, marjade või puuviljade korjamine), kaubandus- või teenindusettevõttes tehtavad abitööd (nt kauba lahtipakkimine, hinnasiltide kleepimine, pakendite ettevalmistamine, reklaamnäidiste jagamine), toitlustus- või majutusettevõttes tehtavad abitööd (nt laudade katmine, nõude pesemine), käsitööstuste valmistamine või abistamine nende müümisel, kontoritöö, puhastus- või koristustööd ning haljastustööd.

Keelatud on töö kahjustava kiirgusega, suure müratasemega, ohtlike ainetega, lõhkematerjalide ning metsikute või mürkloomadega. Samuti on keelatud kõrge psüühilise koormusega seotud töö, näiteks töö psühhiaatriaiglas, vanglas, lahkamis-kambris või kohtades, kus tapetakse või hävitatakse loomi või linde. Teha ei või töid, mis on seotud varisemisohuga, näiteks lammutustöid, kõrgusest kukkumise ohuga või töid mehaanilise löikuriga.

Alaealisega töölepingu sõlmimiseks on alati vajalik seadusliku esindaja nõusolek. Samas ei sõltu tööle minek üksnes lapsevanema kui seadusliku esindaja arvamusest, oluline on ka noore enda soov ja tahe tööd teha. **Kedagi tööle sundida ei tohi; koolis käimine on ja jääb noore kõige olulisemaks kohustuseks ja õiguseks.** 7–14-aastase alaealisega töölepingu sõlmimiseks taotleb tööandja nõusoleku ka tööinspektorilt.

Noor võib töötada nii koolis käimise ajal kui ka koolivaheajal. Kindlustamaks koolikohustuslikule alaealisele võimalust õppetöökäik välja puhata, on seaduses sätestatud piirang, mille alusel tohib alaealine töötada kuni pool iga koolivaheaja kestusest.

Ka noorte tööaeg on piiratud — **seaduse kohaselt ei tohi alaealine töötada vahemikus kl 20.00–06.00.** Erandina on alaealisel lubatud kultuuri, kunsti, reklaami või spordi alal teha kergemat tööd täiskasvanu järelevalve all kl 20.00–24.00. Nii on alaealisel võimalus osaleda näiteks etendusasutuste töös. Koolikohustuslikul töötajal on keelatud töötada vahetult enne koolipäeva algust. Varajane ärkamine ja muu tegevus enne koolipäeva tooks suure tõenäosusega kaasa väsimuse koolipäeva sees.

Noortele on kehtestatud lühem tööaeg kui täiskasvanud töötajatele. 7–12-aastane noor tohib töötada 3 tundi päevas (15 tundi nädalas), 13–14-aastane või koolikohustuslik alaealine 4 tundi päevas (20 tundi nädalas), 15-aastane mittekoolikohustuslik noor 6 tundi päevas (30 tundi nädalas) ning 16-aastane mittekoolikohustuslik ja 17-aastane noor 7 tundi päevas (35 tundi nädalas).

Kui kõik vajalikud õigused ja kohustused on teada, siis jääb vaid soovida „Jõudu tööle!“



TERE, OTSIN TÖÖD!?



Kati Raudsaar

Karjääriteenuste Arenduskeskus
Rajaleidja koordinaator

Noored pöörduvad suviti teavitamis- ja nõustamiskeskustesse oma tööotsimise murega. Mida teha, et noorele oleks anda konkreetne info või kuidas vastata päringule? Altpoolt leiate **kümme soovitus**

karjääriinfospetsialistile, mida teha oma keskusel noorte tööotsimise soovide täitmiseks.

- Kaardista oma maakonna **suurimad tööandjad**, kontakteeru nendega ning uuri, kas nad pakuvad noortele suveks tööd. Paku välja, et võiksite tööpakkumisi oma keskusel kaudu noorteni viia. Nii on tööd küsivatele noortele anda konkreetseid pakkumised.
- Kontakteeru oma maakonna kohalike omavalitsuste haridus- või noorsootööspetsialistidega ning uuri, kas neil toimub **õpilasmalev**. Malevasse registreerimine algab tavaliselt kevadeti, seega antud kaardistamisega peaks tegelema juba märtsis-aprillis.
- Noorele tutvusta õpilasmalevat kui ühte töötamise viisi. Selgita, et lisaks töötegemisele toimub õpilasmalevas palju huvitavaid ühistegevusi, saab olla koos omaealistega jne. Maleva kohta rohkem infot leiad aadressil **www.malev.ee**.
- Tutvusta **noorte tööportaale** www.taskuraha.info ja www.firstjob.ee. Nendel portaalidel leidub aegajalt just hooajatöid, mis suveks igati sobilikud on.
- Soovita jälgida ka **suuremaid tööportaale**: www.cvkeskus.ee, www.cv.ee, www.hyppeaud.ee. Seal on küll enamus tööpakkumistest täiskasvanutele, aegajalt võib aga leida ka osalise tööajaga pakkumisi.
- Iga tööotsimiselase infopäringuga tutvusta kindlasti noorele ka **muid olulisi tegureid**, mis on vajalikud tööle minekul: dokumentatsioon, tööalane seadusandlus, tööle kandideerimine jms. Vajaliku info leiad www.rajaleidja.ee/too.
- Soovita noorel olla **julge** — kel on tahtmist ja pealehakkamist, sellel on ka rohkem võimalust tööd leida. Soovita silmad lahti hoida ja jälgida tänavakuulutusi, stende, kohalikku ajalehte; soovita küsida tööalast infot tuttavatelt.
- Loo oma keskusel ja/või kodulehele **suvetöö erinurk**, stend vms. Lisaks tööpakkumistele pane sinna kasulikud lingid ning muu oluline info (dokumentatsioon, tööalane seadusandlus jms). Huvi pakuvad kindlasti ka noorte endi kogemuslood (õnnestumised ja ebaõnnestumised).
- Organiseeri kevadeti noortele **tööteemalisi infopäevi, seminare või koolitusi**. Kutsu esinema piirkondlikud suurimad tööandjad või õpilasmaleva esindajad. Teavita noori tööotsimise võimalustest ja infokanalitest, tutvusta tööalast seadusandlust, kirjutage CV-sid ja motivatsioonikirju. Nii väheneb ka tööalaste infopäringute tulv, kuna enamik küsimustest saavad juba vastuse.
- Selgita noorele, et praegune **majandusolukord raskendab suvetöö leidmise võimalusi**, kuna tööpakkumisi on lihtsalt vähem. Võimatu pole aga miski ning tööd otsida tasub kindlasti. Räägi noorele, et tööotsimine on pidev protsess ning lõpliku töökoha peaks ta leidma ise. Ta võib saada küll mitmest kohast infot ja soovitusi, kuid lõpuks on tema see, kes tööle kandideerib ja tööandjaga kontakteerub.
- Anna noorele mõista, et kui ta ei leia suveks tööd, ärge kurvastagu — **suvi on parim aeg puhkamiseks!**

SINU PARIM PRAKTIKA TÖÖTURUINFO VAHENDAMISEL NOORTELE?



Kadri Raudsepp

Tartu KHK Info- ja
Karjäärinõustamiskeskuse
karjäärinõustaja

Siiani on tööturuinfo edastamise parimaks viisiks olnud meie keskusel tööportaali Firstjob.ee, kuhu igapäevaselt koondame vajaliku info. Lisame sinna nii värsked kuulutusi, uudiseid kui ka nõuandeid tööturule siirdumise kohta.

Korraldame koolidele töötubasid, mis aitavad neid koostada kandideerimisdokumente või osaleda tööintervjuul. Õppimise ja töötamise kohta saab infot küsida ka messengeri teel; nii on võimalik läheneda noorele individuaalselt ning noor saab nõu küsida ja muret kurtata omases keskkonnas. Messengeri teel juhatan nõustatavat ka erinevate internetiallikate juurde, kust ta edaspidi ka ise vastuseid leida võib.

Vahenditena kasutan Eesti Töötukassa ja Sotsiaalministeeriumi kodulehte ja uuringuid, portaale Rajaleidja.ee ja Firstjob.ee, suurimate päevalehtede artikleid jne.

Silja Lilles-Sula

Pärnu ÖNK Noorte
Infopunkti karjääriinfo
spetsialist



Kevadel muutuvad tööteemad noorte jaoks eriti aktuaalseteks — seetõttu oleme oma meeskonnaga planeerinud noortele suunatud tööga seonduvat ettevõtmist just sellesse aega. Juba mitmendat kevadet koostame koostöös ettevõtjatega Pärnu noorte infoportaalile (noored.parnu.ee) tööpakkumised, mis on koolinoorele suvevaheajaks sobilikud. Õpilased kasutavad seda võimalust aktiivselt, ka tööandjatelt oleme saanud positiivset tagasisidet.

Teine oluline tööturuinfo vahendamise viis kevadeti on tööõiguse loengud koolides ja meie keskusel. Koolid kasutavad väga innukalt võimalust kutsuda karjäärinõustaja tutvustama tööga seonduvat seadusandlust — tänu sellele on noored tööeluks paremini ette valmistatud.

SINU PARIM PRAKTIKA TÖÖTURUINFO VAHENDAMISEL NOORTELE?



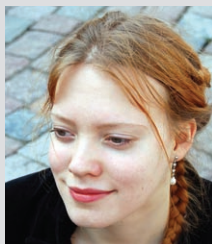
Lembe Rätsep

Hiiumaa Teavitamis- ja Nõustamiskeskuse infotöötaja

Juba mitmendat aastat korraldame Hiiumaa gümnaasistidele välja-sõite/külastusi saare erinevatesse ettevõtetesse (nt kohalik omavalitsus, kalatööstus, autoremonditöökoda, lasteaed, ehitusobjektid, hotellid jne). Asutustepoolne vastuvõtt on olnud väga positiivne; noored on näinud, kuidas töötatakse, kuulnud arutlusi majanduse hetkeolukorrast ning leidnud omale töövarjupäevaks „varjutatavaid“.

Hanna Ernits

Anne Noortekeskuse noorteinfo spetsialist



Meie poole pöörduvad töö leidmise küsimustega enamasti 10–16aastased noored; seda just kevad-suvel. Olen jaganud neile infot maleva võimaluste kohta. Tegelen oma tööpostil sellega, et luua info vahendamiseks toimivat võrgustikku võimalike tööandjate ja Töötukassaga.



Julia Šarapova

Tartu KHK Info- ja Karjäärinõustamiskeskuse karjääriinfo spetsialist

Tartu KHK Info- ja Karjäärinõustamiskeskus korraldas aprilli lõpus Tartu noorte tööturukonverentsi, milles osales 120 noort ning kus räägiti majanduse ja tööturu hetke seisust, uuest töövõtulepingust ja tööõnnest. Sealsamas võisid noored küsida kõike, mis neid seoses karjääriplaneerimisega huvitab. See oli kõige suuremahulisem tööturuinfo vahendamise alane üritus. Lisaks korraldab meie keskus õppekäike ettevõtetesse, vastavateemalisi loenguid, tööintervjuu simulatsioone ja töövarjupäeva Tartu linnas.

TÖÖKLUBI NOORTELE



Mariann Näär

Alamprogrammijuht
Eesti Töötukassa

Eesti Töötukassa poolt koordineeritava **töehõiveprogrammi „Kvalifitseeritud tööjõu pakkumise suurendamine 2007–2009“ eesmärk on töötajatele suuremate võimaluste pakkumine**. Programmi raames piloteeritakse ka mitmeid uusi meetmeid; üks täiendavatest teenustest on **tööklubi, mida hetkel pakutakse noortele vanuses 15–24 aastat**. Tööklubi tulemusena peaksid noored olema teadlikud tööturul valitsevast olukorrast ning oskama seal orienteeruda.

2009. aastal on plaanis ellu kutsuda 16 tööklubi — igas maakonnas üks, lisaks venekeelne Ida-Virumaal. Tööklubis osaleb korraga 3–15 noort. Kokku saadakse üks kord nädalas nelja nädala vältel ning iga sessioon koosneb teoreetilistest osast ja praktilistest tegevustest.

Tööklubi eesmärgid on:

- noortele täiendavate võimaluste pakkumine oma konkurentsivõime tõstmiseks töajuturul — info hankimine tööturu situatsiooni kohta (vabad töökohad ja ettevõtete vajadused, töökeskkond, nõuded töövõtjatele);
- tööotsingualaste uute teadmiste ja oskuste omandamine — CV ja motivatsioonikirja koostamine, käitumine tööintervjuul;
- tööotsingualasele tegevusele kaasa aitamine — tagasiside, julgustamine, teiste toetus, kogemuste vahetamine.

Igal tööklubi sessioonil käsitletakse vähemalt ühte järgnevatest teemadest: CV koostamine, töö otsimise efektiivsed moodused, ametifilmid ja kutsemapid, erinevate karjäärivõimaluste tutvustamine, Euroopa tööturg, välismaal töötamise kogemused.

Teoreetilised loengud vahelduvad praktiliste tegevustega, et hoida üleval noorte huvi ja motivatsiooni aktiivselt kaasa töötada. Otsitakse infot tööpakkumiste ja kutsealaste nõuete kohta, koostatakse erinevaid kirjalikke töid (CV, motivatsioonikiri, kaaskiri, töökuulutus), mängitakse läbi konkreetseid situatsioone (töövestlus, uuel töökohal käitumine) ja analüüsitakse saadud infot.



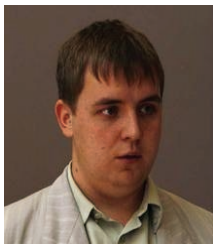
Toimunud tööklubidest saadud tagasiside on olnud väga hea. **Noored peavad tööklubi puhul oluliseks lisaks saadud uutele teadmistele ka omavahelist suhtlemist, kogemuste vahetamist ja üksteise toetamist**. Üheks põnevamaks ja oodatumaks osaks on erinevad isiksuse- ja karjäärimestide tegemine, mille kaudu noored ennast rohkem avastavad ja tundma õpivad.

Positiivsetele kogemustele tuginedes on **noortele mõeldud teenuse jätkamine suuremas mahus ka juba järgmisel aastal** ning peagi on tööklubi meedet plaanis laiendada ka vanemaealiste sihtgruppidele.

„Ametimeeste aardejahi“ 19 ja vanemad I koht Anne Urban



ÕPILASFIRMA (ÕF)* JA ETTEVÕTLUSÕPPE MÕJU NOORE VALMISOLEKULE TÖÖTURULE SISENEMISEKS



Valga maavalitsuse karjääriinfo spetsialisti **Mart Jallaiga** vestleb Karjääriteenuste Arenduskeskuse koordinaator **Kati Raudsaar**

Millal ja kuidas oled sina ettevõtlusõppe ja ÕFiga kokku puutunud?

Lugu algas 2001. a, kui Tsirguliina gümnaasiumi õpilastena majandusõppe raames tegime koos sõpradega üsna mitmeid ÕFisid. Meie edukaim projekt oli ÕF „R@“, mis tootis karvase kasuka, vurrude ja silmadega arvutihiiri, mida müüsimise Eestis ja välismaal mitmetel laatadel. 2004. a Eesti parima ÕF konkursil saavutasime esimese koha ning esindasime Eestit Euroopa võistlustel Maltal — koju tulime teise kohaga! See oli esimest korda, kui Eesti tuli Euroopas kolme parema hulka. Osalesime ka Euroopa innovatsioonikonkursil „Innovact2004“ Prantsusmaal, kus endi suureks üllatuseks saime Euroopa esimese eripreemia. 2005. a tegi Euroopa Komisjon filmi ÕFidest Euroopas; lisaks ühele Hispaania firmale osalesime filmis ka meie.

Kuidas on ettevõtlusõppe läbimine ja ÕFiga tegelemine sulle hiljem tööturumaastikul kasuks tulnud?

Olen muutunud tunduvalt ettevõtlikumaks. Ettevõtlik inimene ei pea olema tingimata ettevõtja; ta on inimene, kes oskab ja tahab ühiskonna tegemistes kaasa rääkida mistahes eluvaldkonnas. ÕFi kogemuse tõttu tean, kuidas majandus üldiselt toimib ning olen õppinud tööst lugu pidama. Kindlasti on ÕFiga kokkupuutumine teinud minust julgema, sõnaosavama ja erinevatest asjadest huvitava inimese. Kõige tähtsamad ja konkreetsemad oskused on suhtlemine, ideede genereerimine ja edasi arendamine ning kõigele uuele avatud olemine. Loomulikult ei saa tähelepanuta jätta ka kontakte ja tutvusi, mis tekkisid sellele programmi tõttu. Kui ma poleks osalenud ÕFi programmis, ei oleks ma ilmselt praegu tagasi oma kodukohas karjääriinfo spetsialisti ametikohal.

Kas iga ÕFiga tegelenud noor peaks saama ettevõtjaks või on ÕF tegemisel sügavamad põhjused?

ÕFi tegemine suurendab õpimotivatsiooni kuna pakub võimalust avastada üha rohkem asju, mida tahaks ja mida oleks vaja teada; kindlasti tõuseb ka õpilaste enesehinnang. Igast ÕFi teinud noorest ei pruugi ettevõtja saada, küll aga võib temast kujuneda ettevõtlik inimene. ÕF aitab väga palju kaasa tulevikuplaanide tegemisele ning pakub võimalust avastada oma tegelikud huvid. Kõik ei saagi olla juhid, peab olema ka analüütikuid, raamatupidajaid, müüjaid, turundusnimesi ja mitmeid muid erinevaid ametimehi vastavalt pakutavale teenusele või tootele.

Kas sinu arvates on karjääriinfo ja ettevõtlusalane tegevus omavahel seotud?

Loomulikult. Ettevõtlus on üks võimalusi, kuidas ennast tulevikus realiseerida. Oluline on see, et ÕF programm annab noorele olulist infot enda kohta — millised on tema head omadused ja oskused, mis eriala/valdkond talle võiks sobida jms. Kui sobiv valdkond on teada, on ka lihtsam infot otsida ja teadmisi koguda.

Kas oma praeguses ametis karjääriinfo spetsialistina plaanid rakendada ka ettevõtlusõppes omandatud?

Kindlasti plaanin ma seda kogemust karjääriinfo spetsialistina kasutada. Võib öelda, et valisin selle töö lähtudes oma ÕFi kogemusest, kuna näen neil aladel tugevat seost. Minu eesmärk on tekitada dialoog noorte ja ettevõtjate vahel seminaride ja ümarlaudade korraldamise abil — nii saan ka ÕF programmi Valgamaal populariseerida.

*ÕF on Junior Achievementi Arengufondi (JAAF) majandusõppe programmi osa; tegemist ei ole ettevõtlusvormi, vaid õppeprotsessiga. ÕF tegutseb üksnes JAAFi koolituse läbinud ja õpetamise õiguse omandanud õpetaja/konsultandi juhendamisel – miks ei võiks selleks olla karjääriinfo spetsialist? Kuna õpilased on alaealised ja oma firmat teha ei saa, siis registreerib ÕFid JAAF. Minimaalne ÕF liikmete arv on kolm õpilast ning firma tegevus lõpetatakse õppeaasta lõpus. Kõigil ÕFidel on võimalus oma tooteid/teenuseid müüa õpilasfirma laatadel ning igal aastal selgitatakse välja Eesti parim, kes esindab Eestit Euroopa ÕFide võistlusel. Rohkem lisainfot: www.ja.ee.

SINU PARIM PRAKTIKA TÖÖTURUINFO VAHENDAMISEL NOORTELE?



Kristel Habicht

TTÜ Karjääriteenistuse peaspetsialist

Käesoleva aasta kevadel vajavad tudengid veidi enam nõu ja abi praktika- ja töökohtade otsingul; vähenenud on nii aktiivsed pakumised TTÜ karjääriteenistuse andmebaasis kui ka tööandjate osalus suurel messil Võti Tulevikku. Praegu on hoogustunud huvi praktikakohtade vastu, aktiivselt huvitatakse rahvusvahelisest praktikast. Kevadsemestril korraldatud ettevõtlusalase karjääriseminariga vastu oli huvi oodatust suurem; kuulajate hulgas oli nii alustavaid ettevõtjaid kui ka juba olemasolevate ja arendamist vajavate ettevõtete juhte ning tudengeid, kes palgatöö kadumise tõttu ettevõtte alustamise peale mõtlevad.

Evelin Männiste
Tallinna noorte infokeskuse infotöötaja



Minu parim praktika tööturuinfo vahendamisel noortele toimub enamasti läbi infotundide, mida ma õpetajate soovi korral Tallinna koolides annan. Kõige tulemuslikum on käia koolides ja viia ise info õpilasteni. Teema all „Noored ja töö“ puudutan tööseadust, välismaal töötamist, CV kirjutamist ja muud olulist. Korraldame ka külalisesinejatega infopäevi. Igapäevane infovahendamine toimub Tallinna noorte infokeskuses, kus noored käivad enamasti konkreetseid tööpakkumisi otsimas.

OTSUSTE VASTUVÕTMISE TEHNIKAD

Mihalea Chiru materjali tõlkinud ja refereerinud **Kristina Orion**, Karjääriteenuste Arenduskeskuse karjääriteenuste koordinaator

Ajalugu

Tänu erinevate valdkondade spetsialistidele ja teadlastele (matemaatikud, majandusteadlased, psühholoogid) ja pikkaajale uurimistraditsioonidele on meie käsutuses arvestataval hulgal teavet otsustusprotsesside toimimise kohta. On selge, et **hea otsus aitab meil jõuda heade tulemusteni sõltumata valdkonnast**. Samuti teame, et otsustamine on elu jooksul omandatav oskus (Anderson, 2002). Nii pakutakse mõningates USA ülikoolides näiteks otsustamispsühholoogia kursust (enamasti keskendutakse küll uurimustööde tulemuste põhjal järelduste tegemisele).

Otsustamine on alati olnud üks olulisemaid teemasid ka poliitikas ja majanduses. Igapäeva- või tööelus võib sageli eristada eesmärgipäraselt tegutsevaid ja edukaid inimesi nendest, kes oma teadmiste ja oskuste poolest vääriskid edu, kuid jätvavad oma saatuse üle otsustamise teistele.

Teoreetiline taust

KMe võtame otsuseid vastu iga päev, kuid mitte alati ei kasuta me selleks ratsionaalseid mehhanisme. Otsused, mille vastu võtmine ei muuda suurel määral meie elu — rutiinised, neutraalsed, mitteolulised, igapäeva elu puudutavad — ei vaja pikka kaalutlemist. Need otsustusprotsessid toimuvad automaatselt elustiili, väärtuste ja kogemuste põhjal. **Kaaluks otsused — töö-, karjäärivalik, elukaaslase ja elukoha valik, meditsiinilised otsused — vajavad aga põhjalikumalt lähenemist** kuna kaalul on otsustaja heaolu ning otsus mõjutab meie elu.

Seega peab nõustaja olema teadlik, milliseid isiklikke ressursse on inimene otsustusprotsessi valmis kaasama. Indiviidi tasandil võime otsustusprotsessis eristada otsustaja poolt tunnustatud valikuid, tema väärtuste süsteemi ning valmidust kasutada maksimaalselt ära oma võimalused.

Otsustamisprotsesse kirjeldavas kirjanduses tuuakse välja **normatiivne mudel** (ettekirjutuslik — kuidas otsuseid peaks tegema) ja **kirjeldav mudel** (heuristiline — kuidas otsuseid tegelikult tehakse).

Meetodid

Järgnevalt lühiülevaade erinevatest toimingutest, mis mõjutavad otsustamisprotsessis info töötlemist.

Praimimine (*priming*) põhineb arusaamal, et hiljutised või sagedased mõtted mõjutavad isikute või sotsiaalsete sündmuste tajumist. Mitte ainult meie isiklikud kogemused, vaid ka avaliku arvamusel liidrite väljaütlemised suunavad meie eelisu ja on ühtlasi meie edukuse moodsu. See aitab põhjendada, miks me näeme, et teatud elukutsed on isiku või ühiskonna tasandil hinnatud ja teised mitte; sellised eelistused on ajas muutuvad.

Sõnastamine kirjeldab, kuidas me loome oma sotsiaalset maailma probleemikäsitlemise või sobivate lahenduste kaudu. Probleem või ka lahendus võib olla käsitletud läbi potentsiaalset võidu või kaotuse. (See põhineb Gonzalese, Aronsoni ja Constanzo 1988 a. uurimisel, kus käsitleti kuivõrd olid katsealused nõus panustama suurt summat raha, et muuta oma maja äärmuslike temperatuuride suhtes vastupidavamaks. Esimesele grupile esitleti, kui palju nad sellest võidaksid ja teisele, kui palju nad kaotaksid rahas, kui nad otsustavad ümberehitust mitte teha. Need, kellele esitleti kaotust, olid suuremal määral nõus panustama raha maja kohandamiseks). Seega, lihtne probleemi või valikuvõimaluste ümbersõnastamine võib dramaatilisel muuta nõustatava reaktsioone (vastuseid). Enamus meist kardab läbikukkumisi ning otsib mooduseid neid vältida.

Järjestamine käsitleb, kuidas me korraldame ja liigitame saadud teavet. Teabe tajumist mõjutab selle nn esimese mulje efekt (esimene mulje on enamasti otsustav ja jääv) ja kogus (rohke teave võib tugevdada meie veendumusi/otsustusi või vastupidi — viia tähelepanu oluliselt eemale).

„Otsused mõtlemises“ — nt stereotüübid, üldistamine, omaduste ülekandmine (lähtuvalt senistest kogemustest), plusside-miinususte kaudu suhtumise kujundamine. Neid võtteid kaldume kasutama, kui meil ei ole piisavalt aega probleemiga tegelemiseks, kui meil on liiga palju informatsiooni, milles orienteeruda, probleem ei ole meie jaoks eriti oluline, või meil puudub usaldusväärne teave, mille põhjal otsustada.

Dissonants (ebakõla) — alternatiividest valiku tegemisel ei saa me alati olla kindlad, et tehtud valik on parim, sest igal alternatiivil võivad olla omad puudused. Kui oleme iseseisvalt või nõustaja abiga vastu võtnud mingisuguse otsuse, siis me teadlikult enam ei pööra tähelepanu valikule omistatud negatiivsetele kaasmõjudele. Valiku tegemise hetkest alates hakkame otsima infot, mis oleks positiivne ning õigustaks meie valikut. Sel moel me üritame endas kasvatada enesekindlust, et tehtud otsus oli tõepoolest parim.

„Jalg ukse vahele“ tehnikaga üritatakse saada inimese nõusolek valiku teatud külgedele, mis omakorda viib terve valiku aktsepteerimiseni (olukorras, kus terviklahendus ei oleks algselt olnud aktsepteeritav).

Artikkel täismahus saadaval Karjäärituul nr 21 veebiversioonist aadressil www.rajaleidja.ee/karjaarituul.

Karjääriteenuste Arenduskeskus
Lõotsa 4, Tallinn 11 415
tel: 6 99 80 56
e-post: ktk@innove.ee