

Konsulendi kutse hindamise uuring

Aruanne

Maaelu Edendamise Sihtasutuse tellimisel

Maaelu Arendajate Ühing

Tartu 2012

Sisukord

1. Uuringu meetodika.....	4
1.1. Lähteülesandes uuringule seatud eesmärgid ja tegevused.....	4
1.2. Dokumentide analüüs.....	4
1.3. Konsulentide küsitlus.....	5
1.4. Nõuandekeskuse juhtide küsitlus.....	5
1.5. Küsitletud konsulendid, juhid ja spetsialistid.....	5
1.6. Fookusgrupi intervjuud.....	6
1.7. Tulemuste koondamine.....	7
2. Ülevaade konsulentidele omistatud kutsetunnistustest ja kutsega konsulentidest.....	7
2.1. Konsulendi kutsetunnistuse kajastamisest Kutseregistris.....	7
2.2. Konsulendi kutsetunnistuse kajastamisest Konsulentide andmebaasis.....	8
2.3. Konsulendi kutsetunnistuste andmisest.....	9
2.4. Kutsevaldkonnad.....	10
2.5. Tähelepanekuid ja soovitusi.....	12
3. Konsulentide tegevuspraktika.....	12
3.1. Konsulentide tegevusvaldkonnad.....	12
3.2. Konsulendi kliendid.....	14
3.3. Tegevuspiirkond.....	14
3.4. Konsulendi töö osa kogu tööajast.....	15
3.5. Põhjused teiste tööde tegemiseks, mitte täisajaga nõuandetöök.....	15
3.6. Konsulenditöö osalise koormuse põhjused.....	16
3.7. Millised on konsulentide tööperioodid ja milline on töökoormus.....	17
3.8. Töötamine konsulendina mitmes valdkonnas - head ja halvad küljed.....	20
3.9. Konsulendi ootus töötasule täisajaga nõuandetööl.....	21
3.10. Olulised koolitused.....	21
3.11. Nõustamisjuhtumite õppetunnid.....	22
4. Konsulent ja tulevik.....	24
4.1. Konsulentide arvamused maamajanduse tulevikusuundumustest.....	24
4.2. Konsulendi tulevikuperspektiivid.....	24
4.3. Konsulendi arengu ja karjääri kavandamisest.....	24
4.4. Konsulentide valmisolekust tulevikuks.....	25
4.5. Tulevikuks vajalikud teadmised konsulendile.....	25
4.6. Kellelt peaks konsulendid saama infot tuleviku kohta.....	25
4.7. Kokkuvõtteks.....	26
5. Nõuandekeskuste tegevusest.....	26
5.1. Nõuandekeskuste tegevusi.....	26
5.2. Nõuandekeskuste planeerimistegevus.....	27
5.3. Nõuandekeskuste seotus teadusetegijate ja teaduse saavutustega.....	28
5.4. Nõuandekeskuste kliendid.....	28
5.5. Nõuandekeskuse roll tootjate jaoks, konsulentide jaoks ja muus seoses.....	29
5.6. Konsulendi väärtus tootjate jaoks, nõuandekeskuse jaoks, kolleegide jaoks.....	29

5.7. Nõuandekeskuse ootus konsulendile.....	30
5.8. Nõuandekeskus tugi konsulendi tegevustele.....	30
5.9. Nõuandekeskus konsulentide arengu suunajana.....	30
5.11. Hästi toimiv nõuandekeskus tulevikus.....	31
5.12. Eesti põllu- ja maamajandusliku nõuandesüsteemi üldised positiivsed ja negatiivsed ilmingud.....	31
Lisandus 1: Nõuandekeskuste ja tootjate organisatsioonide põimuvat tegutsemist iseloomustavad juhtumid.....	32
5.13. Konsulentide seotusest nõuandekeskustega.....	33
6. Maaettevõtjate nõuandevajadusest	34
6.1. Rakendusuringud ja teadustulemustel põhinev nõuanne	34
6.2. Informatsioon ja nõuanne erinevate toetuste kohta.....	35
6.3. Üldisem informatsioon, seadused ja nende rakendamine praktikas.....	35
6.4. Vajadus infopäevade, koolituste, põllupäevade osas.....	36
6.5. Soovid ja ootused nõuandesüsteemile.....	37
7. Konsulendi kutsestandardist.....	39
7.1. Ülevaatlilikud tähelepanekud kutsestandardist.....	39
7.2. Konsulentide arvamused konsulendi kutsestandardist.....	40
8. Kutse andmise korrast konsulendi kutsele	41
8.1. Ülevaatlilikud tähelepanekud.....	41
8.2. Mida annab konsulendile kutsetunnistus.....	43
9. Konsulentide eetikakoodeksist	44
9.1. Eetikakoodeksi mõistest ja olemusest.....	44
9.2. Asjakohasus langetada konsulendil eetilisi otsuseid, pakkuda kriteeriume enda ja teiste konsulentide tegevuse hindamiseks.....	45
9.3. Võrdlus teiste samalaadsete dokumentidega	45
9.4. Hinnang.....	46
10. Kokkuvõtteks.....	48
10.1. Muutunud on põllumajandusettevõtja tegevus ja konsulendi töö	48
10.2. Töid ja ülesandeid on juurde tulnud, konsulente on vähemaks jäänud.....	49
10.3. Oluliseks muutub nõuandesüsteemi pideva valmisoleku tagamine tegeleda uute teemadega.....	49
10.4. Konsulendi kutsestandard peaks arvestama muutustega konsulendi töös, samas jääma piisavalt paindlikuks.....	50
10.5. Ettevõtjate ja maakogukondade probleemid muutuvad keerukamaks, konsulendil on vaja osata rohkem erinevaid töömeetodeid.....	50
Kasutatud kirjandus	51

1. Uuringu metoodika

1.1. Lähteülesandes uuringule seatud eesmärgid ja tegevused

Eesmärgid uuringule:

- analüüsida konsulentide tegevust;
- uurida konsulendi kutseala töökorraldust ja tuua välja parimad praktikad;
- kaardistada konsulendi kutseala, määraates erinevate kutsetasemete vajadus ning põhilised tööosad ja tööülesanded.

Oodatavad lõpptulemused uuringule:

I) Teostatud Konsulendi kutseala analüüs, mis annab selguse:

- milline on konsulendi tööks erinevate kutsetasemete vajadus;
- millised on konsulendi põhilised tööosad ja ülesanded;
- milline on konsulendi töökorraldus ja töökoormus;
- millised on parimad konsulendi praktikad.

II) Soovitused ja põhjendused konsulendi kutsestandardi ja hindamisaluste kaasajastamiseks.

III) Soovitused ja põhjendused konsulendi kutsetegevuse paremaks korraldamiseks ja reklaamimiseks.

Uuringu tegevuste etapid lähteülesandes:

I Dokumentide analüüs;

II Konsulentide küsitlus;

IIIA fookusrühmaintervjuud konsulentidega;

IIIB fookusrühmaintervjuud tootjatega;

IV Tulemuste koondamine.

1.2. Dokumentide analüüs

Dokumentide analüüs käsitles konsulendi kutsega seotud põhidokumente: Konsulendi kutsestandard (Kutsestandard ...), Eesti konsulentide eetikakoodeks (Eesti konsulentide ...), kutse andmise kord konsulendi kutsele (Kutse andmise ...). Samas, need dokumendid ei toimi omaette vaid asuvad üldisemas õigusruumis, mistõttu tuli käsitleda ka muid dokumente. Oluliseks raamiks kutsestandardile ja kutseomistamisele on Kutseseadus (Kutseseadus).

Dokumentide alla võib tinglikult liigitada erinevad andmed, mis on koondatud andmebaasidesse ja registritesse. Konsulente käsitlevad andmed on vajalikud konsulentide ja nõuandeteenistuse analüüsiks. Töö käigus selgus, et kogutud andmed ei ole praktikas kättesaadavad, andmestiku struktuur ei võimalda andmeid otse kasutada. Nii võib dokumentide analüüsi alla liigitada ka konsulentide andmebaasi ja kutseregistri kasutusega seotud analüüsid ja võrdlused.

1.3. Konsulentide küsitlus

Konsulentide küsitlus viidi läbi arvutipõhise küsimustikuga (Lisa 1), mis saadeti igale küsitletavale e-postiga, nii et vastajal oleks võimalik saada ülevaade kõigist küsimustest ja ta saaks kirjutada vastused faili. Küsimustiku fail oli salvestatud MS Word doc-formaadis, kaaskirjas oli pakutud võimalus saada küsimustik vajadusel Open Office odt formaadis. Konsulentidega suhtlemisel selgus, et kaks küsimustiku saanutest kasutavad Open Office't. Nemad said küsimustiku faili vastavas formaadis. Kaks vastajat soovisid küsimustikku sellisel kujul, et nad saaks vastused kirjutada ilma arvuti vahendusega. Üks küsimustik laekuski kirjalikult täidetuna, teine arvutis täidetuna.

Välja saadeti 73 konsulentide küsimustikku, arvestades erinevate kutsevaldkondade esindatust, piirkondade esindatust, konsulentide aktiivsust, vanuselist struktuuri. Muu hulgas said küsimustiku 20 suurema mahuga (TOP 20 konsulenti) tööd teinud konsulenti (Majandus- ja sotsiaalinstituut, 2012). Tagasi saime 42 täidetud küsimustikku. Küsimustiku testimise faasis viisime läbi 4 pilootküsitlust, neist kolm silmast silma ja ühe telefoni teel koos järgneva küsimustiku täitmisega.

1.4. Nõuandekeskuse juhtide küsitlus

Töö käigus tekkis vajadus koostada nõuandekeskuste juhtide jaoks eraldi küsimustik. 13 nõuandekeskuse juhil on konsulendi kutse või oma nõuandevaldkond. Tegelik praktika on aga selline, et osadel nõuandekeskuse juhtidel ei jää oma ülesannete tõttu palju aega nõustamiseks. Osad leidsid, et neil on konsulendi küsimustikule raske või võimatu vastata. Lisaks, konsulendi töö ja nõuandekeskuse juhtimine on piisavalt erinevad tegevused ja nende kokkuviimine ühte küsimustikku ei olnud meetoodiliselt vastuvõetav lahendus. Seetõttu koostasime eraldi küsimustiku juhtide jaoks (Lisa 2). 3 juhti saatsid tagasi täidetud küsimustiku, 6 juhiga viisime läbi silmast silma intervjuu.

1.5. Küsitletud konsulendid, juhid ja spetsialistid

Läbi viisime 13 silmast silma intervjuud, korduvad vestlused telefoni teel, 3 telefoniintervjuud. Erinevaid meetodeid kasutades on küsitletud:

- 45 kutsega konsulenti, neist 5 kutsega kahes valdkonnas;
- 2 teadlast (teadlase rollist lähtuvalt);
- 9 nõuandekeskuse juhti (neist 3 vastas ka konsulentide küsimustikule);
- 2 koordineeriva keskuse spetsialisti;
- 42 konsulenti vastas konsulentide küsimustikule;
- 56 konsulenti, juhti, spetsialisti, kusjuures viiega neist tegime kaks erinevat küsitlust.

Tabel 1. Küsitletud konsulentide ja nõustajate valdkonnad

Valdkond	Arv
Taimekasvatus	8
Loomakasvatus (2 sellist, kel varem oli kutse loomakasvatustes, nüüd mitte)	4 (+2)
maaettevõtlus ja finantsmajandus	20
nõuetele vastavus	21
tööohutus ja töötervishoid	11
Metsandus	14
kogukonna areng	5
Muud valdkonnad (ühistegevus - 2, strateegiline juhtimine - 1, konsultandi kutse - 1)	4

1.6. Fookusgrupi intervjuud

Maaettevõtjatega viisime läbi 4 fookusgrupi intervjuud ja konsulentidega 1 fookusgrupi intervjuu.

Fookusgrupi intervjuu 1.

Osalesid suuremad piima-, liha või teravilja tootmisega tegelevad põllumajandusettevõtjad, kes kasutavad oma ettevõttes lepingulisi töötajaid. Intervjuus osales 7 ettevõtjat-põllumajandustootjat, enamuse Jõgevamaalt, paar Tartumaalt. Põllumajandusettevõtjad kokku kutsuda ja kohtumist korraldada aitas Jõgeva Tootjate Liidu Nõuandekeskus, fookusgrupi intervjuu toimus Pajusis.

Fookusgrupi intervjuu 2.

Osalesid väiksemad piima-, liha või teravilja tootmisega tegelevad põllumajandusettevõtjad, kes reeglina lepingulisi töötajaid ei kasuta, vajadusel hooajatöölisi. Intervjuus osales 6 ettevõtjat-põllumajandustootjat Viljandimaalt. Põllumajandusettevõtjad kokku kutsuda ja kohtumist korraldada aitas Viljandi Põllumajanduse Nõuandeühing/ Viljandi Talupidajate Liit, fookusgrupi intervjuu toimus Viljandis.

Fookusgrupi intervjuu 3.

Osalesid põllumajandusettevõtjad, kes tegelevad põllu- ja maamajanduses väiksemat osatähtsust omavate tootmissuundadega. Osalejate tegevusaladeks olid lihavesikasvatus, seakasvatus, lambakasvatus, kitsekasvatus, hobusekasvatus, metsa majandamine, majutus ja turism, kalakasvatus, marjakasvatus (viinamari, astelpaju), katmikala, teravili, raps, sealhulgas 7 osalejat olid mahetootjad. Valdavalt olid ettevõtetes töö tegijateks pereliikmed. Intervjuus osales 11 ettevõtjat Võrumaalt. Ettevõtjaid kokku kutsuda ja kohtumist korraldada aitas Võrumaa Talupidajate Liidu Nõuandekeskus, fookusgrupi intervjuu toimus Võrus.

Fookusgrupi intervjuu 4.

Osalesid ettevõtjad, kes tegelevad põllumajandustootmise ja väikekäitlemisega ning kelle tegevuses on oluline osa põllumajandussaaduste ümbertöötlemisel ja lõppsaaduste

turustamisel. Intervjuus osales 7 ettevõtjat Põlvamaalt. Ettevõtjaid kokku kutsuda ja kohtumist korraldada aitas Põlvamaa Arenduskeskus, fookusgrupi intervjuu toimus Põlvas.

Fookusgrupi intervjuu 5.

Osalesid konsulendid, kellele oli esmakordselt konsulendi kutse omistatud 2009. aastal ning kes olid taotlenud või taotlemas kutset uuesti, mis tähendab, et nad on nõuandeturul suhteliselt uued tegijad, samas tegutsevad nad jätkuvalt ja on aktiivselt turul. Fookusgrupis osales 6 konsulenti, kes peamiselt tegutsevad finantsmajandusvaldkonnas, 1 ka loomakasvatuse valdkonnas.

Uuringu teostajad pidasid vajalikuks esialgselt varasemale kavandatud konsulentide fookusgrupi intervjuu viia läbi hiljem, peale konsulentide küsitlust. Fookusgrupi intervjuu aja muutmine osutus vajalikuks, et täpsustada konsulentide küsitluse käigus tehtud tähelepanekuid, kerkinud uusi küsimusi ja vastuolulisi seisukohti.

1.7. Tulemuste koondamine

Maaettevõtjate poolt fookusgrupi intervjuude käigus välja öeldud probleemid ja vajadused andsid tõuke täiendavateks intervjuudeks ja juhtumi uuringuks. Taolist juhtumi analüüsi esialgselt uuringu kavas ei olnud.

Uuringu aruande koostamisel toimus töö nii eri uuringulõikude kokkuvõtete koostamisega kui ka erinevate uuringu osade integreerimisega. Uuringu tulemuste tutvustuseks viidi läbi seminar 03.12.2012 Tallinnas, tulemusi tutvustati konsulentide teabepäeval 05.12.2012 Käärikul.

Uuringu teostajaks olid Ülar Loolaid (projektijuht), Merry Aart, Indrek Kärner.

2. Ülevaade konsulentidele omistatud kutsetunnistustest ja kutsega konsulentidest

Kutsetunnistusi ja kutsega konsulente kajastavad kaks andmekogumit – kutseregister, mille pidajaks on Kutsekoda ja konsulentide andmebaas, mille haldajaks on Maamajanduse Infokeskus. Kuna kutseregistri ja konsulentide andmete käsitus ja esitus on mõneti erinevad, siis oleme parema selguse huvides kasutanud analüüsis mõlemat andmekogumit. Sellele vaatamata pole võimalik kõigile küsimustele lihtsal viisil ammendavat vastust leida.

2.1. Konsulendi kutsetunnistuse kajastamisest Kutseregistris

Kutseregister koondab andmeid kutsestandardite, kutsetunnistuste, kutsenõukogude, kutseandjate kohta. Kutseregister on ametlik register, mis on loodud Kutseseaduse alusel, kutseregister on andmekogu Avaliku teabe seaduse mõttes ja tegutseb Kutseregistri põhimääruse alusel. Kutseregistri volitatud töötleja on Kutsekvalifikatsiooni Sihtasutus (Kutsekoda).

Kutseregistris on tavakasutaja jaoks nähtavad need kutsetunnistused, mis on kehtivad (kutsetunnistused on tähtajalised). Kutseregistris säilitatakse kõik sisestatud kirjed, ka need

kutsetunnistused, mille kehtivusaeg on lõppenud ja mis tavakasutajale pole nähtavad. Kutseregistri avalikud andmed on kättesaadavad veebilehel <http://www.kutsekoda.ee/et/kutseregister>.

Aja jooksul on konsulendi kutsenimetuse kutsetunnistusel ja kutsenimetuste süsteem muutunud. Käesolev uuring muutuse põhjuseid ei analüüsi, kuid muutused võivad olla seotud kutseeaduse vastuvõtmisega (jõustus 01.09.2008) ja uue kutsestandardi koostamise ja vastuvõtmisega. Kutsenimetused on kutseregistris sellise süsteemiga, nagu konsulentide kutset omistav organ (Maamajanduse Infokeskus) need on omistanud ja Kutsekojale edastanud.

Osad kutsetunnistused on üldise kvalifikatsiooni nimetusega „Konsulent IV“, „Konsulent V“, lisatud on valdkonna täpsustus, näiteks „Loomakasvatuse“. Selle süsteemiga kutsetunnistusi oli registris 2012. a. detsembri algul vastavalt 11 ja 10. Sellised kutsetunnistused on väljaandmisajaga 2008-2009. Suurem osa kutsetunnistusi on selliseid, millel on määratletud valdkonnast lähtuv kvalifikatsioon, näiteks Taimekasvatuse konsulent V, Loomakasvatuse konsulent IV, Metsanduse konsulent IV. Sellised kutsetunnistused on väljaandmisajaga alates 2009.

Muutunud kutsenimetuste süsteemist tulenevalt ei saa tavainimese arusaamisest lähtuva päringuga kätte kõiki konsulente. Otsingu tulemused sõltuvad otsisõnade ja tunnuste valikust. Kui otsida kutseala otsisõnade „Konsulent IV“ või „Konsulent V“ järgi, saab kummagi otsinguga kätte kümnekond kutsetunnistust ja konsulenti. Suurema osa kutsetunnistusi-konsulente saab kätte aga konkreetsete valdkondade otsisõnade kaudu, näiteks „Taimakasvatuse konsulent V“, „Loomakasvatuse konsulent IV“.

Kutsete dünaamika analüüsiks on vajalik teha põhjalikumaid ja keerukamaid päringuid, kus oleks tehtud isikute kaupa võrdlus. Selliste päringutega oleks Kutsekojal aega tegeleda järgmisel, 2013. aastal. Tavakasutajale ei saa võimaldada otsest juurdepääsu kõigile detailsetele andmetele, sest tegu on isikuandmetega, mille kasutus selgelt piiritletud.

2.2. Konsulendi kutsetunnistuse kajastamisest Konsulentide andmebaasis

Konsulentide andmebaas koondab minimaalse valiku andmeid konsulentide kutsetunnistuste ja konsulentide kohta. Konsulentide andmebaas pole ametlik andmekogu, andmeid haldab Maamajanduse Infokeskus. On kättesaadav veebilehel <http://www.maainfo.ee/index.php?page=3491>.

Üldreeglina sisaldab Konsulentide andmebaas andmeid kehtivate kutsetunnistuste kohta. Andmed kehtivusaja ületanud kutsetunnistuste kohta kustutatakse, mistõttu pole andmebaasi põhjal võimalik teostada analüüse tagasiulatuvalt pikema perioodi kohta.

Tegelik praktika on selline, et tähtaja ületanud kutseid ei kustutata vahetult peale tähtaja möödumist, seega on 2012 aasta jooksul kehtivuse kaotanud kutsetunnistused andmebaasis siiski nähtaval (kõige varasemad kutsetunnistuse kehtivuse lõppemise ajad veebruaris 2012).

Kuna andmebaasis puudub võimalus kuupäeva vahemiku järgi päringu tegemiseks, näeb kasutaja nii kehtivaid kutsetunnistusi kui ka lõppenud kehtivusajaga kutsetunnistusi. Selline andmebaasi väljund võib kasutajat eksitada, nagu juhtus ka uuringumeeskonna liikmega.

Konsulentide andmebaas ei erista, kas tegemist on IV või V taseme kutsega. Võrdlusena, kutseregistris on selline eristamine olemas. Andmebaasis on kutsevaldkonna nimetus muutuv, kusjuures sisuliselt sama tüüpi kutsetunnistusi, kus on erinevus vaid nimetuse ühes tähemärgis, käsitleb andmebaas erinevatena. Nii on andmebaasis kutsevaldkond „maattetvõtlus ja finantsmajandus“ ja kutsevaldkond „maattetvõtlus- ja finantsmajandus“, kus erinevus on ühes tähemärgis „“ asemel „-“.

2.3. Konsulendi kutsetunnistuste andmisest

Tulenevalt Kutseregistri ja Konsulentide andmebaasi võimalustest ja piirangutest esitame erinevaid kokkuvõtteid kutsetunnistustest ja kutsega konsulentidest. Kasutame ka erinevaid väljavõtte kuupäevi, et anda terviklikumat ülevaadet.

Tabel 2. Maamajanduse Infokeskuse (kuni 01.04.2008 Jänedä Õppe- ja Nõuandekeskus) poolt välja antud konsulendi kutsetunnistused (seisuga 7 (14) detsember 2012).

Kutse	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	KOKKU	Kehtivaid
Aianduse konsulent IV					2			1	3	1
Kalanduse konsulent IV						1			1	1
Keskkonnakaitse ja loodushoiu konsulent IV						1		1	2	2
Kogukonna arengu konsulent IV					4	8	1	2	15	11
Konsulent IV	22	15	39	39	27				142	11
Konsulent V		1	25	8	2				36	10
Loomakasvatuse konsulent IV						3	4	4	11	11
Loomakasvatuse konsulent V						2	2	3	7	7
Maaettevõtluse ja finantsmajanduse konsulent IV					11	12	10	14	47	36
Maaettevõtluse ja finantsmajanduse konsulent V						1	2	10	13	13
Maaparanduse konsulent IV								1	1	1
Mesinduse konsulent IV						1			1	1
Metsanduse konsulent IV					19	15	20	18	72	53
Metsanduse konsulent V							1		1	1
Põllumajandus- tehnoloogiate konsulent IV							2		2	2
Taimakasvatuse konsulent IV					2	5	4	5	16	14
Taimakasvatuse konsulent V						1		6	7	7
KOKKU	22	16	64	47	67	50	46	65	377	182

(allikas: Kutseregister)

Konsulentide andmebaasi alusel oli seisuga 30.11.2012

194 kehtivat konsulendi kutsetunnistust, sealhulgas:

13 konsulenti, kellel on konsulendi kutse kahes valdkonnas,

1 konsulent, kellel on konsulendi kutse kolmes valdkonnas.

179 kutsega konsulenti (194 – 15 = 179).

Kuupäev 30.11.2012 on väljavõtteks valitud kaalutlusega, et 15 konsulendil lõpeb kutsetunnistuse kehtivus 01.12.2012, samas pole täpselt teada, kas nad taotleavad uuesti kutset või mitte (osad on juba taotluse esitanud).

2.4. Kutsevaldkonnad

Kutsevaldkonnad on määratletud lähtuvalt konsulendi kutsestandardist. Nagu märgitud, on kutsevaldkonna kajastamine kutsetunnistusel aja jooksul muutunud, erinevates andmekogudes on kutsetaseme kajastamine erinev.

Tabel 3. Kehtivad konsulentide kutsetunnistused (seisuga 07.12.2012) Kutseregistri ja Konsulentide andmebaasi alusel.

Kutsevaldkonnad Kutseregistri alusel*	Kutse-tunnistusi	Kutsevaldkonnad Konsulentide andmebaasi alusel**	Kutse-tunnistusi
Taimikasvatuse konsulent IV	15	Taimikasvatus***	24
Taimikasvatuse konsulent V***	9		
Aianduse konsulent IV	1	Aiandus	1
Metsanduse konsulent IV	55	Metsandus	62
Metsanduse konsulent V	7		
Loomakasvatuse konsulent IV	14	Loomakasvatus****	20
Loomakasvatuse konsulent V	7		
Mesinduse konsulent IV	1	Mesindus	2
Mesinduse konsulent V	1		
Kalanduse konsulent IV	1	Kalandus	1
Põllumajandus- tehnoloogiate konsulent IV	2	Põllumajandus-tehnoloogiad	2
Keskkonnakaitse ja loodushoiu konsulent IV	2	Keskkonnakaitse	2
Maaparanduse konsulent IV	1	Maaparandus	1
Maaettevõtluse ja finantsmajanduse konsulent IV	41	Maaettevõtlus ja finantsmajandus***	56
Maaettevõtluse ja finantsmajanduse konsulent V***	15		
Kogukonna arengu konsulent IV	11	Kogukonna areng	11
KOKKU	183	KOKKU	182
12 konsulendil on kutse 2 valdkonnas 1 konsulendil on kutse 3 valdkonnas		11 konsulendil on kutse 2 valdkonnas 1 konsulendil on kutse 3 valdkonnas	
Konsulente	169	Konsulente	169

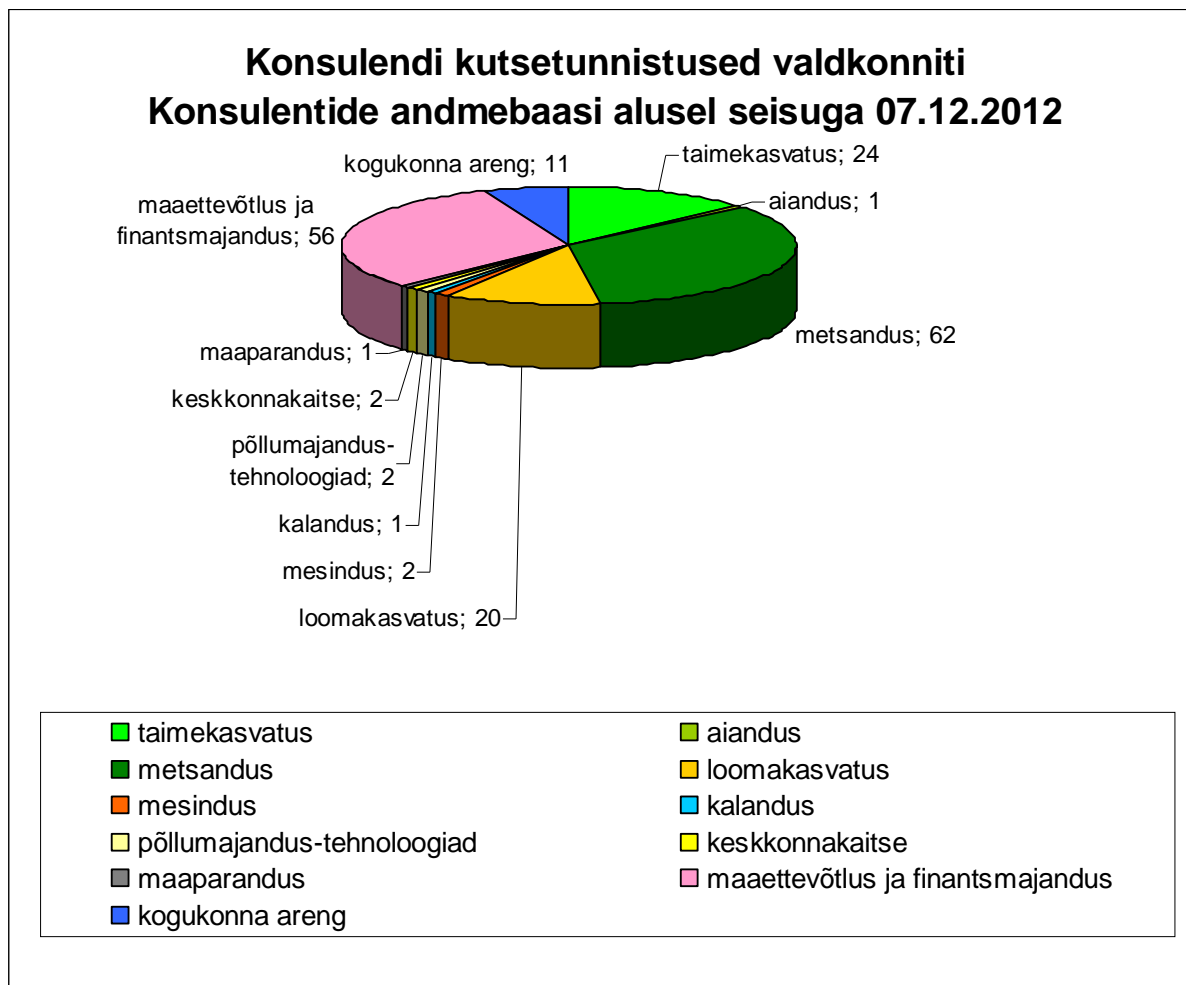
* Kutsetunnistused Konsulent IV ja Konsulent V on liigitatud sisulise valdkonnad järgi;

** Nimetused on ühtlustatud;

*** Ühel kutsetunnistusel on koos kaks erinevat kutsevaldkonda;

**** Andmebaasis ei kajastu ühe kutsetunnistuse andmed.

Joonis 1. Konsulendi kutsetunnistused valdkonniti Konsulentide andmebaasi alusel.

(Andmed: www.maainfo.ee/index.php?page=3491)

Tabel 4. Aastatel 2010-2011 väljastatud ja uuendamata konsulendi kutsetunnistused

Valdkond	Esmatootlejatele* väljastatud konsulendi kutsetunnistusi	Taastaotlejatele** väljastatud konsulendi kutsetunnistusi	Ei uuendanud konsulendi kutsetunnistust	Kehtivate konsulendi kutsetunnistuste arvu muutus
Metsandus	9	26	19	-10
maaettevõtlus ja finantsmajandus	5	26	12	-7
Taimekasvatus	4	11	7	-3
Loomakasvatus	4	8	5	-1
Kogukonna areng	1	3	0	+1
Mesindus	0		1	-1
Põllumajandustehnoloogiad	1	1	0	1
Keskkonnakaitse ja loodushoid	0	2	0	0
Kalandus	0	0	1	-1
Maaparandus***	0	1	0	0
KOKKU	24	78	45	-21

- * Esmataotleja – taotleb konkreetses valdkonnas konsulendi kutset esimest korda;
- ** Taastaotleja – taotleb konkreetses valdkonnas konsulendi kutset uuesti peale eelmise kutsetunnistuse kehtivuse tähtaja lõppemist;
- * aastal 2009 oli 9 kutsetunnistusega maaparanduskonsulenti (isiklik arhiiv)

Aastatel 2010 ja 2011 vähenes konsulendi kutsetunnistuste arv 21 võrra (samas suurusjärgus vähenes konsulentide hulk, täpset arvu ei ole võimalik öelda).

Nõuandeteenistuse tellimisel korraldatud nõustamismetoodika koolituse läbis 2011 aastal 10 potentsiaalset konsulenti, neist on praeguseks kutse omandanud 7, 2012 aastal 13 potentsiaalset konsulenti, kes kutseeksamile lähevad aastal 2013 (Koordineeriva keskuse andmed). EMÜ Avatud ülikool korraldas 2012 nõustaja baaskursuse, lõpetajatest osa taotlevad kutset 2012, osad 2013. Lisaks korraldab koolitusi Erametsakeskus.

2.5. Tähelepanekuid ja soovitusi

- Erinevused kutseregistris ja konsulentide andmebaasis nii struktuuris kui ka andmete sisus teevad nende kahe andmekogumi sisulise võrdlemise ja ühitamise tavakasutajale väga keerukaks. Lihtsatele küsimustele on raske vastust leida ja eksimuse võimalus on suhteliselt suur.
- Konsulentide andmebaasist või kutseregistrist peaks olema lihtsal viisil võimalik näha, millised on ühe konsulendi kutsed ja kui pikk on konkreetse konsulendi kutse staaž, kas ta on äsja alustanud või on tal pikaajaline kogemus. Selle kohta on soovi avaldanud põllumajandusettevõtjad.
- Registri ja andmebaasi edasise kasutamise hõlbustamiseks on vajalik koostada analüüsi ja juhtimisotsuste vajadustest lähtuvad tüüppäringud ja juhendid, mismoodi registrist või andmebaasist vajalikke andmeid leida.

3. Konsulentide tegevuspraktika

3.1. Konsulentide tegevusvaldkonnad

Konsulentide tegevusvaldkonnad on erinevad ja mitmekesised, neid võib liigidata järgmiselt:

- erialane nõuanne (taimekasvatus, loomakasvatus, metsandus, ...);
- toetuse ja laenude taotlemisega seotud nõuanne;
- juhtimisalane nõustamine (abi otsuste tegemisel, protsesside häälestamisel, ...);
- sageli on erialane nõuanne ja toetustega seotud nõuanne läbi põimunud.
- Informeerimine,

Valik näiteid, kuidas konsulendid oma tegevusvaldkondi kirjeldavad:

Taimakasvatuse tehnoloogiad, agronoomilised soovitused, põldude seired vegetatsiooniperioodi jooksul; põldude mõtmised; marjakasvatus: istanduste planeerimine, tehnoloogiad jm.; turu- ja hindade uuringud; abid põlluraamatute täitmisel (elektrooniliselt); mullaproovide võtmine, analüüsitulemuste interpreteerimine, tulemuste kasutamine väetusplaanide koostamisel; taimekaitseplaanide koostamine; E-prias volitatud isikuna tootjate esindamine; abid toetuste taotlemisel: abi taotlusvormide täitmisel; nõuete selgitused: ÜPT, ESA, KSM, NV jm.; NV auditeerimised ettevõtetes; tootjate koolitused; konsulendi koolitused ja iseseisev enesetäiendamine.

Nõuetele vastavus, põlluraamatud, viljavaheldusplaanid, väetamisplaanid, rahavoogude planeerimine, erinevad võimalused euro-toetuste kasutamiseks, äriplaanide koostamine nii toetuste taotlemiseks kui ka laenu saamiseks, lihavesikasvatus (sh. tõud, pidamine, söötmine), põllumehe mõtete mõtlemine KOOS põllumehega;

Peamiselt püüan aega pühendada piimandussektori arendusse: individuaalnõustamine, koolitused, seminarid, õppereisid. Kuid ka lihavesikasvatus, viljakasvatus jm sh mahetootmise ettevõtted - strateegilised analüüsid ja arengukavad;

Metsaomanike nõustamine suuliselt ja kirjalikult, metsa majandamiseks ja metsandustoetuste taotlemiseks vajalike dokumentide vormistamine;

Nõustan metsaomanikke metsandusvaldkonnas (metsaomanikega metsas käimine, nõuande koostamine, abistamine toetuste taotlemisel). Käin koolitustel. Planeerin oma tööd;

Nõustamine - seondub näost näkku suhtlemisega, tegelikult on laiem tegevus, sh. info jagamine, andmete kogumine, analüüs. Kliendil on palju rohkem probleeme ja ta vajab laiemat nõustamist, kui esialgu sinu juurde tulles paistab; Kliendile info edastamine, vajalike kontaktide leidmine, tihti on vaja teha terve rida tegevusi, et klient saavutaks tulemuse (otsida seadusi jm);

Tasuvusanalüüside koostamine, äriplaanide koostamine, struktuurifondide (PRIA, EAS, KIK, Töötukassa, LEADER) projektide koostamine, põllumajandusettevõtete tootmise tehniliste protsesside nõustamine, tööohutuse ja nõuetele vastavuse alane nõustamine, krediitiasutustele finantsprognooside koostamine, ettevõtete suhtarvuanalüüs;

Finantsjuhtimise ja analüüsiga seotud hindamine. Äriplaani koostamine. Turuanalüüs. Ettevõtte väärtuse hindamine;

FIE ja äriühingute finantsplaanide koostamise nõustamine, pindalatoetuste taotlemise nõustamine, raamatupidamisalased konsultatsioonid, tasuta nõuande pakkumine, telefonis klientide informeerimine ja info jagamine, äriseadustiku nõustamine, seadusloomes osalemine, ekspert ministeeriumi tellimisel, PRIA meetmete vahe- ja järeelhindamises ekspert, jne;

... nõustamistöös on suur osa info jagamisel igapäeva töös (näiteks tuleb mingi toetus ja selle kohta antakse infot, mida oskab anda ainult konsulent, kes sellega tegeleb - mitte inimene, kes keskuses parajasti kohal peab olema ja saadab kliendi näiteks PRIA-sse edasi).

3.2. Konsulendi kliendid

38 vastajat annavad klientuuri kohta mitmekesise pildi, millest saaks teha ettevõtjatetüüpide pika loendi.

Tähelepanuväärne on see, et kolmel juhul öeldakse kindlalt, et kliente ei liigita. Ühel puhul põhjendatakse seda kliendiandmete hoidmisega ja teisel juhul on põhjuseks klientide vajaduste pidev muutumine ehk siis üht liiki klient on järgmisel korral juba teist liiki klient.

Paaril juhul on esile toodud kliente, kes eristuvad konsulendi jaoks suure töö mahu poolest.

Paaril juhul on konsulent leidnud tööd ka linnades tegutsevate ettevõtjate juures.

Üldiselt on tegemist väiksemate ettevõtjatega. Paljudel juhtudel nimetatakse täiesti algajaid, eelteadmisteta kliente, keda tuleb nõustada. Seda eriti metsaomanike seas.

Eraldi teemaks on kogukonnad ja piirkonnad.

Näide ühest huvitavast lähenemisest klientidele (ei ole päris algne sõnastus):

Kliendid olen jaotanud:

- ettevõtjad, üksiktegijad, kes on nn. tipud, 'edumeelsed' kelle pärast pean end pidevalt täiendama ja uute asjadega kursis olema;

- ettevõtjad, ka üksiktegijad, kes soovivad oma ettevõtluse, tegevuse viia kaasaegsemaks ja tasuvamaks;

- need, kes peavad end rohkem maaelu säilitajateks, vähem ettevõtluse arendajateks.

Selline jaotus on välja tulnud piirkonna küsitluste ja pikaajalise nõuande tegevuste põhjal.

Järeldada saab vastustest, et nõuandemaastik on keeruline õige mitmel viisil. Mitmekesiseks ja spetsialiseerumist nõudvaks teeb valdkondlik tegevuste liigitus, mis ajas veelgi mitmekesisemaks muutub ja teiselt poolt koosneb klientuur väga erinevatest maaettevõtlusega tegelejatest. Maale on tulnud ettevõtjaid nt värskete metsaomanike näol ja klientuuri teises otsas on juba linnaettevõtjad.

Klientuur on laienenud ka organisatsioonide ja suurte maapiirkondade suunas alates külakogukondadest kuni keeruka struktuuri ja ülesandega Leader tegevusgruppideni, mille territoriaalne ulatus on maakonna mastaabis, tegevustik aga hõlmab kogu maaelu. Viimaste puhul on projektiviisiline tegutsemine ja toetustaotlused keskne teema.

3.3. Tegevuspiirkond

39 vastanust konsulendist 12 väidab, et tema tööpiirkond on kogu Eesti. Kahel puhul laieneb piirkond ka raja taha. 8 konsulenti teeb tööd kolmes või enamas maakonnas. Mõnel puhul on nimetatud paar maakonda, kus tööd ei ole olnud.

8 konsulenti nimetab tegevuspiirkonnaks üht maakonda, kuid neist pooled siiski möönavad, et tuleb ette töid ka naabruses või et on kavas laiendada tegevust naabermaakondadesse.

Ühel juhul on vastaja täpsustanud, et püüab hoida transpordikulud all ja tegutseda kodust 50 km raadiuses.

Järeldada võib, et üle poole tegutsevaist konsulentidest töötab kas üle Eesti või tunduvalt suuremas piirkonnas kui seda on maakond. Mõtteid äratav paari konsulendi tööpõllu laienemine väljapoole Eestit. Kas see on erandlik? Kas siin võiks olla laiendamistvääriv arengusuund?

Tähelepanu väärib, et mitmel puhul otsivad kliendid Eesti teisest otsast ise konsulendi üles. Mitmel puhul ei ole konsulendi tegevus ja kliendid seotud oma piirkonnaga.

Üle Eesti, aga põhiliselt pöörduvad Valga, Võru, Põlva maakonna ettevõtjad. Kuna ise asun Tartus, siis see on mõnevõrra üllatav. Nagu seal konsulente pole. Samas ei ole Tartumaa ettevõtjaid nõustanud mitte kordagi. Esinenud on ka Tallinna ja Saaremaa ettevõtjaid.

3.4. Konsulendi töö osa kogu tööajast

Valdav enamus konsulentidest tegeleb mitme erineva tööga ja nõuandetöö hõlmab osa tööajast. Seejuures on konsulentide käsitlused nõuandetööst on erinevad ja igal konsulendil on siin oma vaatenurk. Üldisemad nõuandetöö osakaalud on järgmised:

- Veerandil vastanud konsulentidest moodustab nõuandetöö üle 2/3 tööajast;
- Kümnendik vastanutest teevad nõuandetöö tööd täisajaga;
- Üle poole on neid, kellel nõuandetöö töö moodustab kuni 50% tööajast, sealhulgas kümnendikul alla 15% tööajast;
- Konsulentide sõnul on nõuandetöö osakaalu raske täpselt määrata, sest paljud tööd ja tegevused on omavahel seotud.

Valik näiteid, kuidas konsulendid oma nõuandetöö osakaalu kirjeldavad:

Nõuandetööle kulub 40-50% ajast, ei ole selleks rohkem võimalik aega võtta, kuigi nõuande tahtjaid oleks;

See, et olen ise põllumees, on oluline ja vajalik konsulendina töötamisel, aitab paremini mõista kliente;

Taluliidu sh nõuandekeskuse raamatupidamise tegemine, FADN andmekorje, osalemine taluliidu mitmetes projektides korraldusliku poole pealt;

Raamatupidamise teenused, väga tihedalt seotud minu finantsmajandusalase nõustamisega- samad kliendid osaliselt ja üks eeldab teist ja toetab teist valdkonda;

Pakun ka raamatupidamisalast teenust, see on vajalik, et olla finantsmajanduse valdkonnaga igapäevaselt kursis;

Töötan maaelu valdkonnas erinevate projektide juures, mis aitab oluliselt laiendada oma kogemusi, saada uusi teadmisi ja praktikat mida kindlasti saan kasutada oma nõustamistöös;

Keegi peab juhtima ka nõuandekeskust ja minu arust oskab seda kõige paremini inimene, kes teab, mis tööd peab konsulent tegema.

3.5. Põhjused teiste tööde tegemiseks, mitte täisajaga nõuandetööks

Taas on põhjuseid palju ja erinevaid, võib ka öelda, et see on nii kujunenud. Aga selle kujunemise taga on konsulentide valikud, võimalused ja piirangud. Sagedasemad põhjused:

- Püsiva sissetuleku teenimine äraelamiseks;

- Riskide maandamine;
- Konsulenditöö hooajalisus;
- Professionaalsuse hoidmine;
- Pingete maandamine.

Valik näiteid, kuidas konsulendid põhjendavad oma valikut teha nõuandetööd osaaajaga:

Stabiilsuse tagamine, tegevuse mitmekesistamine;

Konsulendi töö ebastabiilsus. Et nõuanne oleks ajakohane ja seeläbi kvaliteetne, on vaja olla muutustega kursis ja seda on võimalik saavutada ainult reaalselt selles valdkonnas tegeldes;

Kindluse puudumine - ei ole usku, et konsulenditööga suudab ära elada, lisaks muud tegevused pakuvad enesearengu seisukohast väljakutset;

Ei ole oma piirkonnas niipalju nõustamisest huvitatud kliente, et saaks kogu tööaja ainult nõustamisele pühendada. Töö on periooditi. Näiteks kesksuvel ja kesktalvel on nõustamise soove vähe;

Riskide hajutamine, rahulolu oma metsaga tegelemisest;

Nõustaja töö taimekasvatuses on sesoone. Juba enne nõustamist olin seotud ülikoolitööga;

Ükski vähegi majanduslikult mõtlev ettevõtja ei hoia mune ühes korvis! Erinevad tegevused ainult täiendavad üksteist! Kui tahaks, võiks teha rohkem. Kui tahad teha jätkusuutlikult, siis pead tegema ise ka teisi ja praktilisi asju. Mõtlemine ja suhtlemine on koormav, vaja taastuda, puhata.

Nõustaja, konsulendi töö on mingil määral hooajaline ning selleks, et tagada stabiilne rahavoog, on vaja ka muud teha;

Lisategevused olid enne konsulendi ja nõuande tööd, millega tegelemine pakub jätkuvalt suurt huvi;

Ei ole kindel, et nõustamisega ära elaks;

Puudub maksujõuline klientuur -väiksemate farmide osas. Suured tootjad on ise targad ja vaevatud sisendimüüjate nõuannetest;

Uuringud, koolitused, arendus ja nõuandetöö toetavad üksteist vastastikku, annavad olulist teadmist ja tunnetust, aitavad arendada minu professionaalsust ja pädevust valdkonnas.

3.6. Konsulenditöö osalise koormuse põhjused

Küsimusele vastas 32 konsulent. Vastused olid vastavuses nendele hinnangutele, mis olid antud mitme valdkonna nõustamise heade ja halbade külgede puhul: riskide hajutamine, kitsas valdkonnas nõustamistöö ebapiisavus sissetulekute teenimisel, eneseteostuslik ja professionaalne mitmekülgse taotlus, hooajalistest tööd tulenevate „tõusude-mõõnade“ kompenseerimine jne.

Lisandus veel eakamate nõuandetöö tegijate tõdemus, et täiskoormus ei ole jõukohane või ka puudub taotlus üldse täiskoormusega tööd teha. Ka oli vastuseid nõuandekeskuste juhtidelt, kes pidasid vajalikuks ka ise praktiseerida konsulendina, et olla olukorraga võimalikult kursis.

Järeldada võib seda, et samadel kaalutlustel tehakse kas mitmes valdkonnas konsulenditööd või tehakse muud tööd konsulenditöö kõrvalt (ka konsulenditööd muu tegevuse kõrvalt).

3.7. Millised on konsulentide tööperioodid ja milline on töökoormus

Tööperioodide käsitlused on erinevad, osad perioodid on suure pinge ja töökoormusega, osad väiksema koormusega. Ka loogikad, mille alusel konsulendid oma tööperioode kirjeldavad, on erinevad:

- Kevad, suvi, sügis, talv, konkreetsete kuud - sisu täpsemalt määratlemata;
- Aastaajad, põllumajanduse ja metsanduse tsüklid;
- Lähtuvalt toetuste taotlemise hooaegadest;
- Lähtuvalt nõustamistöö loogikast, klientide eripärast, tööpiirkonnast.

Tööperioode mõjutavad aastaajad, põllumajanduse ja metsanduse kasvutsüklid, toetuse taotluse esitamise tähtajad, kontrollide tegevus, klientide käitumine, ...

Valik näiteid, kus konsulendid lähtuvad tööperioodide liigitamisel aastaegadest, põllumajanduse ja metsanduse tsüklilisusest:

Kevad - kevadtööde kiire aeg (30 tundi konsulendi tööd nädalas);

Suvi - silovalmistamine: I. niide juuni algus - kiire, II. niide juuli algus – mõõdukas (20 tundi konsulendi tööd nädalas);

Sügis - silovalmistamine: III. niide - mõõdukas koormus, sügistööde planeerimine (15 tundi konsulendi tööd nädalas);

Raieperiood - soovitakse pikki ja põhjalikke nõuandeid, majanduslike arvestuste koostamist (48 tundi konsulendi tööd nädalas);

Kevadine metsa uuendamise periood - soovitakse rohkem infot taimede soetamise kohta, maapinna ettevalmistuse võimalikkuse kohta ning võimalike teenusepakkujate kohta. Sellel perioodil on ka ühistu liikmetega palju tööd, kuna taimede varumine toimub ühishankena metsaihistu tegevuse raames. Tööpäeva pikkused võivad olla väga erinevad. Sel päeval, kui taimed tulevad, võivad tööpäevad väga pikad olla. Maikuu on põhimõtteliselt aeg, kus tegeldakse metsa istutamisega, nõuanne on siis eelkõige istutamisega seotud (40 tundi konsulendi tööd nädalas).

Valik näiteid, kus konsulendid liigitavad tööperioode lähtuvalt toetuste taotlemise hooaegadest:

Toetustega seotud perioodid - palju lühinõustamisi, suur koormus lühikese aja jooksul. Nõuande koostamine vajab täpsust ja süvenemist, seda tööd teen õhtul hiljem, peale kella viit. Päeval on vaja tugiisiku tööd teha, siis helistatakse ja küsitakse erinevaid asju, siis ei saa süveneda (60 tundi konsulendi tööd nädalas);

Aasta II pool- toetuste taotlemine, noortalunik meede 1.2, mitmekesistamine meede 3.1, bioenergia 1.4.3, mikroettevõtte meede 1.4.1, metsasaadustele lisandväärtuse andmise

investeeringutoetus meede 1.5.2, perioodi kestvus 5x3=15 nädalat (45 tundi konsulendi tööd nädalas);

Investeeringu meetmed, 2-3 korda aastas, üks taotlusvoor kestab umbes 2 nädalat. Tootjad jätavad oma asjad viimasele minutile. Olukord kujuneb selliseks, et tuleb töötada 7 päeva nädalas. Paned kogu jõu sinna ja unustad ära perekonna (72 tundi konsulendi tööd nädalas);

Natura metsatoetused (45 tundi konsulendi tööd nädalas);

Pindalatoetuste taotlemine (72 tundi konsulendi tööd nädalas);

Populaarsed investeeringutoetused (91 tundi konsulendi tööd nädalas);

Tõine periood - investeeringutoetuste taotlemise aeg (56 tundi konsulendi tööd nädalas);

Investeeringutoetuste taotlemise tippaeg (90 tundi konsulendi tööd nädalas);

Meede 1.4.1 periood (56 tundi konsulendi tööd nädalas);

Oktoobri II pool-detsember (50 tundi konsulendi tööd nädalas);

Kiiremad perioodid on enne investeeringutoetuste taotluste vastuvõttu ja vastuvõtu ajal, 1-3 kuud aastas, kiirel tööperioodil põhitöökohast puhkusel (90 tundi konsulendi tööd nädalas);

Rahulik periood - pole PRIAga seotud tegevusi (15 tundi konsulendi tööd nädalas).

Valik näiteid, kus konsulendid liigitavad tööperioode nõustamistöö loogikast, klientide eripärast, tööpiirkonnast:

Kliendisuhete loomine (12 tundi konsulendi tööd nädalas);

Andmete kogumine ja analüüs (25 tundi konsulendi tööd nädalas);

Nõuande koostamine (50 tundi konsulendi tööd nädalas);

Järeltöö - kliendisuhete hoidmine, nõuandetöö tulemuste rakendamine (20 tundi konsulendi tööd nädalas);

Koolitused, seminarid - Lõuna-Eestis (20 tundi konsulendi tööd nädalas);

Koolitused, seminarid - Põhja-Eestis ja Saartel (40 tundi konsulendi tööd nädalas);

Koolituste korraldamine tootjatele. Koolitused kodunt väljas, siis kui tootjatel aega on. Päevad on pikad, sest oled kodunt ära. Siin ei olegi tüüpilist nädalat, koolitused 3-5 päeva nädalas. Näiteks üks koolitus hõlmas 13 maakonda ja 13 erinevat koolituskohta. Koolitustelt tuleb tagasiside, kuuleb uudiseid (24 tundi konsulendi tööd nädalas);

Väljasõidusessioonid kliendi asukohta ja tema tegutsemise piirkonda, töötaja hulka loen siin puhul ka sõiduaega, mis tihedama väljasõitude sessiooni puhul võib olla kuni 15 tundi nädalas (45 tundi konsulendi tööd nädalas);

Nõuandetoodete väljatöötamine okt 2011 - mai 2012 (15 tundi konsulendi tööd nädalas);

Analüüside tegemise, tekstide, aruannete koostamise sessioonid suuremate nõustamistööde raames (35 tundi konsulendi tööd nädalas).

Konsulentide tööperioode mõjutavad aastaajad, põllumajanduse ja metsanduse kasvutsüklid, toetuse taotluse esitamise tähtajad, kontrollide tegevus, klientide käitumine, ...

Toetuste taotlemise perioodid, aastaajad, PRIA kontrollide läbiviimise intensiivsus. Aastaajad mõjutavad tegevusi ka toetuste taotlemise perioodil. Kui on põllumehel kiired ajad, siis on abiotsijaid vähem või hoopis rohkem. Põllumehed on üle koormatud. Kes tegelevad taimekasvatusega, nende jaoks on ebasobiv aeg aprilli keskpaigast juuni keskpaigani, sügisel augusti algusest septembri lõpuni;

Tööperioodid ja ajajaotus sõltuvad sageli tellija tegutsemisest. Tellija ja rahastaja ei ole tihti samad ja rahastustähtajad mõjutavad omakorda meie tegevusi;

Metsanduses on suvi alati vaiksem ja talv kõige kiirem. Sügisel ja kevadel tõstab natuke koormust NATURA ja 1.5 toetuste taotlemine;

Aastaaegadest, teatud töid tehakse teatud ajal;

Metsamajanduslike tööde aastaringist, toetuste taotlemise tähtaegadest;

Meetmete tsüklilisus ja meetmete aruandlus, M1.1, M1.3, M1.4.1, M1.8, M3.1. Kohustuslikud infopäevadel osalemised - ei anna võimalust osaleda nendel koolitustel, mida pean vajalikuks;

Investeeringutoetuste taotlemise perioodil on väga palju tööd;

Ajajaotus sõltub nõuandetöö valmimistähtaegadest, mis on tihtipeale lühikesed ja tulenevad kolmandate osapoolte (PRIA, EAS) ajakavadest ning lisategevuste ja töödega seotud kohustustest;

Tellitud töö iseloomust: kas on kiirtellimus (-töö) või on pikemalt vaja süveneda ja tegutseda; toetuste taotlemise ajast; taimekasvatuse konsulendi tööperiood kestab klientidega sageli vähemalt kogu vegetatsiooniperioodi ja püsiklientidega aastaringiselt;

Kevadel - pindalatoetused. Sügisel varutud söötade analüüs ja tulemusliku piimatootmise saavutamine talveperioodil;

Tööperioodi jaotus sõltub väga oluliselt PRIA toetuste taotlemise voorudest. On taotlusvoore kus on üksikud kliendid ja taotlusvoore kus on väga palju abi vajajaid. Kõige rahulikumad kuud on jaanuar, veebruar ja juuli (tavaliselt puhkus).

3.8. Töötamine konsulendina mitmes valdkonnas - head ja halvad küljed

Küsimusele saime 34 vastust. 7 juhul vastati, et ei oska vastata või et puudub selline praktika.

5 juhul on nimetatud pragmaatilise põhjusena majandusriskide vältimist, äraelamisvajadust vm. Sisult sama on 3 korral pakutud vastusevariant, et mitmes valdkonnas tegutsedes on võimalik rohkem kliente saada.

2 vastuses on nimetatud töö sesoonsusest tulevate probleemide vähendamist. Mitmel puhul on ka nimetatud, et võimaldab sama kliendiga jätkata koostööd teises valdkonnas. 14 juhul leitakse, et mitmekülgsus, eri valdkondade tundmine ja töötamine tuleb kasuks töö kvaliteedile, võimaldab anda paremat nõu, tagab parema professionaalse arengu. 2 inimese vastustes lisandub veel eneseteostuse ja tegevuste vahelduse, rutiinist vabanemise motiivi. 5 korral on väidetud, et mitme valdkonna tundmine võimaldab anda kompleksset nõu ja mitme valdkonna tundmine peaks isegi kohustuslik olema.

Negatiivse poole pealt on 11 juhul vastatud, et on oht tegevuste killustumiseks, kuhjumiseks teatud perioodidel, mõnes valdkonnas pealiskaudsemaks jäämine jmt. Siiski vaid kahel juhul on vastaja veendunud, et peakski piirduma ühes valdkonnas tegutsemisega.

Kui üks vastaja rõhutab, et mitme valdkonna konsulendina on võimalik ka palju enam koolitustest osa saada, siis teine vastaja näeb selles ohtu, et mitmes valdkonnas koolitustel käimine ja kursis hoidmine muutub koormavaks.

Paljud konsulendid tegutsevad mitmes valdkonnas, osad valdkondadest on seotud kutsestandardi ja kutseomistamisega, osad lisavaldkonnad, nagu nõuetele vastavus ning töö tervishoid ja tööohutus on omaette väljaõppe ja tunnustamise korraldusega.

Valik konsulentide arvamusi:

Mitmes valdkonnas töötades on raskem keskenduda ainult ühele valdkonnale. Ühte valdkonda tundev konsulent on kindlasti palju kompetentsem ja tugevama kvalifikatsiooniga kui mitmel alal tegutsev konsulent;

Hea on kui valdad hästi mitmeid erinevaid teemasid. Kui nõustamisvaldkondi on palju võivad süüvitsi teadmised kannatada;

Arvan, et nõustajal on võimalik rohkem kliente leida ja mitmed nõustatavad saavad parema või põhjalikuma nõuande;

Arvan, et konsulent peab olema väga laia silmaringiga ja hea nõuande andmiseks on vaja orienteeruda erinevates valdkondades nii-kui-nii. Aga otse loomulikult tuleks vältida killustatust;

„+“ Maandab sissetulekuriske ja töö hooajalisust, mitmekesine eneseteostuse võimalus ja mitmekülgne professionaalne areng. „—“ Kitsad ajagraafikud;

Mitmel erialal on väga raske kompetentne olla, kuid samas saab klient ka ühe konsulendi käest kogu teabe, mis tal vaja;

Idealis oleks hea, kui erialased nõustamised oleks konkreetsemad. Praegu on nõustamise teemad liiga laialivalguvad;

Mida rohkem on võimekust nõustada erinevatel aladel - seda kahtlemata parem. Tootja soovib ju võimalikult kompleksset nõu saada ja kõik on omavahel ettevõttes seotud. Samas

ei pea õigeks, et kutsetunnistusel on nõustamisvaldkond, milles nõustatakse vähe või milles ei suudeta anda piisaval määral erialast nõu;

Omamata konsulendi kutsetunnistust, on vajadus siiski eri valdkondades tegutseda. Positiivne on tegevuste vaheldus, mis väldib rutiini tekkimist ja vaadete avardamine, analoogiate konstruktiivne ärakasutamine, eruditsiooni kujunemine. Negatiivne pool on periooditi tegevuste kuhjumine ja raskendatud orienteerumine paralleeltegevuste ajal, killustumine, pealesunnitud ruttamine, süvenematus.

Ei pea õigeks, et kutsetunnistusel on nõustamisvaldkond, milles nõustatakse vähe või milles ei suudeta anda piisaval määral erialast nõu.

Multifunktsionaalsus (neli ja rohkem valdkonda) pole võimalik või nõuab väga andekat inimest.

Järeldus

Üldiselt peetakse mitmes valdkonnas konsulendina tegutsemist vajalikuks ja võimalikuks. Rohkem on neid, kes näevad pragmaatilise kasu kõrval ka professionaalsusele positiivset mõju, eruditsiooni tekkimist, nõuande kvaliteedi tõusu. Lisaks komplekssema nõuande andmise võimalust.

Üksikud vastajad ei pea mitmes valdkonnas tegutsemist õigeks, kuid kolmandik vastajaist näeb positiivsete tegurite kõrval ohtu killustumiseks ja pealiskaudsemaks tegutsemiseks.

Mõnedes vastustes on ka toodud ära, et paar valdkonda on hea ja näiteks neli juba palju.

Väide, et kutsestandard on liiga detailne leiab vastulause teiselt vastajalt, et nõuanne peaks oleme veelgi konkreetsem ja kaldub paraku laiali valguma. Tendents on sinnapoole, et valdkondi on tulnud juurde ja tuleb tõenäoliselt veelgi juurde. Selle fikseerimata ja reguleerimata jätmine ei kaotaks tõsiasja.

3.9. Konsulendi ootus töötasule täisajaga nõuandetööl

Vastanud konsulendid pakkusid oodatavaks netopalgaks erinevaid summasid vahemikus 250-2600 €, seejuures:

- Üle kahe kolmandiku hindas vajaliku netotasu suuruseks 1000 € või enam;
- Üks kuuendik hindas vajaliku netotasu suuruseks 2000 € või enam.

Kommentaari finantsmajanduse konsulendilt: netopalgale on vaja 72% juurde, et saada kogu personali fond (töötasu koos kõigi maksudega).

3.10. Olulised koolitused

Vastuse andsid 36 konsulent. Konsulentide haridusteed on rikkalikud. Vastanud on tihti maininud või ka rõhutanud nõuandemetoodika baaskursust ja selle vajalikkust just nõuandetöö alustamisel. Erialane haridus ja täiendkoolitus on vastanute puhul ilmselgelt ja loomulikult tähtsustatud. Sagedane on arusaam, et suhtlemise ja meetodite kasutamise seonduv koolitus on nõuandetöös vajalik.

Väärtustatakse praktilist tegevust valdkonnas alates tuttava inimese või lähisugulase talust kuni pikaajaliste praktikate, stažeerimisteni raja taga. Siinkohal on mõnel puhul ka olulisena märgitud, et mujal kogetut ei saa otse üle võtta.

Kokku võtmiseks sobib vastus: „Protsess, mis ei lõpe iial!“

Küsimusele – millisest koolitusest puudus – andis vastuse 37 konsulenti.

7 vastanut tõdes, et nad ei tunne koolitusest puudust või ei oska vastata. Ühel puhul neist märgiti, et ei ole puudus koolitustest, vaid probleem on koolituste kuhjumine.

Kümmekond vastanut väitis puudu olevat õigusalastest koolitustes. Siia võib lisada mõned vastused, mis nimetasid näiteks põllumajanduspoliitikat või maksundust.

Paar vastanut leiab vajaliku olevat valdkonna koolitused välismaal valdkondades, mis meil tekkejärgus ja kus oskajaid vähe.

Kolm vastanut viitab arvutialase koolituse vajadusele, nende seas nt konkreetne valdkonnas sobilik arvutiprogramm koos korraliku väljaõppega.

Mitmel puhul on nimetatud erinevaid teemasid, kuid neid võib ühiselt iseloomustada kui konkreetse nõuandevaldkonna koolitusi.

Kuuendik vastanuist nimetab nõuandetöö metoodika ja suhtlemisega seonduvaid koolitusi, ühel puhul ka arvutis rühmatöö vahendite koolitust.

Mõnel korral nimetatakse looduse ja keskkonna valdkonda, ehitust, toetuskeeme jm.

Mõned tähelepanu väärivad vastused veel:

Süsteemi kui terviku nägemise oskus.

Koolitused, mis lahkavad ühte probleemi põhjalikult.

Praktiline õpe kogunud eksperdi juhendamisel. Koostöö teiste riikide ekspertidega ühisprojekti raames pikema perioodi jooksul.

Koolitusi pakutakse piisavalt, nii häid kui keskpäraseid ja kahjuks ka selliseid, kuhu tundub et olen juhuslikult sattunud. Targa valiku tegemine on keeruline.

Järeldada võib seda, et koolitusvajadus on ühelt poolt läbi tunnetamata, teiselt poolt aga on võimalusi ja tegelikku osalust koolitustel väga palju ja tekib küllastumustunne, isegi ajakasutusprobleemid. On tähelepanuvääriv, et tekkimas on soov millegi põhjaliku ja süsteemse käsitlemise vastu. Ka nõuandekeskuste juhtide intervjuudes oli selles suunas viiteid, sh vajadus pikemalt viibida piiri taga ja seda juhendamisega praktilises koolituses või stažeerimisel.

3.11. Nõustamisjuhtumite õppetunnid

Konsulentide küsitlusel oodati vastajatelt ka näiteid praktikast. Vastajaid oli 33. Neist kolmel juhul ei osatud või ei peetud vajalikuks juhtumeid kirjeldada. 30 vastajat esitasid kas üldistuse mõne lausega või enamasti pikemalt kirjeldatud praktilise juhtumi, mis olid olemuselt kas positiivsed või ka negatiivsed, kuid millest on midagi õppida. Mõnel puhul oli esitatu mahukas ja mõnel puhul oli toodud mitu juhtumit.

Üldistatud arusaamu juhtumitest

1. Nõuandajuhtumi positiivne tuum võib olla planeerimata lisategevuses. Ohukoht: tihti ei pruugi selline tegevus mahtuda eelarvesse ja jäetakse ära või toimub muu ressursi arvelt.
2. Praktika näitab, et tsentraalselt/riiklikult korraldatud süsteemid ei ole suutelised alati ennetavateks tegevusteks. Põhjuseks poliitiliste otsustusmehhanismide inertsus; otsuste kujunemisprotsesside hoidmine ametkondlikus ringis; riigihanke korralduse väga bürookraatlik ja operatiivseid ning loovaid lahendusi pärssiv olemus jne.
3. Kogukondade arengute puhul on üldlevinud hoiak (sageli avaliku sektori suunalt), et neid ei saa toetada, kuna kogukond on väga passiivne, toetada tuleb aga initsiatiivikaid. On juhtumeid, kus ühel osapoolel (nt KOV, ettevõtja) on avaram vaade ja valmisolek anda algtõuge (ka rahaline) alginitsiatiivi vallandamiseks. Selliselt „äratatud“ kogukonnad võivad osutada väga arenguvõimelisteks.
4. Oluline õppetund on see, kui jõutakse arusaamani, et alati ei saa kohe tahta positiivset lõpplahendust – positiivne on seegi, kui klient hakkab omalt poolt lahendust otsima. Konsulendi professionaalsuse tuumuskused on ärakuulamine ja usaldatavuse pakkumine kliendile.
5. Paljude positiivsete juhtumite puhul on oluliseks saanud tagasiside. On näha, et konsulendile on väga motiveerivalt mõjunud teadasaamine oma töö heast tulemusest ja seeläbi kliendi edust.
6. Väga oluline on konsulendi arusaam, et tal on võimalus koos kliendiga õppida ja et ta seda võimalust väärtustab. Huvitavad ja üldistusväärtuslikud on juhtumid, kus konsulent on jaganud uut teavet ja klient on innustunud ning asutakse koostöös uusi tehnoloogiaid vmt katsetama.
7. Nõuandetöö nõuab enamasti süvenemist ja pühendumist. Juhtumitest nähtub, et süvenemisega tehtud tööd on meeldejäädavad ja aidanud ka konsulendi arengule kaasa. Tõsiasi on, et eduelamus nõustaja jaoks „küpseb“ kliendi kätega tehtu järel.
8. Õppetundide kaudu kujuneb ka konsulendi vastutustunne. Kui ei ole piisavalt süvenenud juhtumisse, siis võib tagajärjeks olla kliendi ebaedu aga ka hoopis olukord, kus konsulent avastab, et ta on kaasa aidanud petujuhtumile. Vajalik on ka printsiipiaalsus ja oskus öelda „ei“.
9. Ühelt poolt on vaja ka nõuande puhul toote kujundamist, kulutuste optimeerimist ja standardlahendusi. Kuid ei saa unustada, et peale kasumiaruande on ka psüühika, eneseuhkus, meistriau ja inimlik soov lihtsalt kiita saada.
10. Kuigi arutletakse, kas toetustaotluste koostamise nõustamine on päris õige konsulendi töö, siis juhtumitest võib näha, et maapiirkonna ja –majanduse edenemisele on sellised juhtumid oluliselt kaasa aidanud ja nõustamistegevuse tunnused igati olemas.

Tähelepanekuid ja järeldusi

- Olulise osale konsulentidest moodustab toetustega otseselt või kaudselt seotud nõuanne suurema osa tööst. Paljude konsulentide tegevus on olulisel määral seotud äriplaanide koostamisega, investeringutoetuste taotlustega.
- Konsulendid on seisukohal, et äriplaanide tegemine ja investeringu taotluste koostamine pole lihtsalt vormide täitmine, vaid läbi tuleb analüüsida ettevõtte tegevus, uurida tuleb turu olukorda, hinnata tuleb ettevõtte suutlikkust investeringud tagasi teenida. See on ettevõtte olukorrast lähtuv sisuline nõuanne. Sellist nõuannet võiks käsitleda juhtimisalase nõuandena, sest konsulent aitab taolise töö raames kliendil teha olulisi valikuid ja otsuseid.

4. Konsulent ja tulevik

4.1. Konsulentide arvamused maamajanduse tulevikusuundumustest

Lühemate vastuste kõrval oli pikemaid ja detailsemaid. Üldiselt nähti tihti küll erinevaid detaile, kuid üldpilt oli pigem üksmeelne.

- Olulised mõjud väljaspool Eestit: üha rahvusvahelisemaks muutuv (põllu)majandus, õigusruum, turg. Paraku ka majanduskriis. Suurte ettevõtete ja ka maa omanikud sageli välismaalased. Oluliseks mõjutajaks EL toetusprogrammid.
- Osa ettevõtteid suurenevad ja spetsialiseeruvad. Üha enam omab tähtsust tehnoloogia. Inimesi jääb maapiirkonnas üha vähemaks ja uuenev põllumajandus ei vaja nii palju inimesi. Ka on suurettevõtete nõuandevajadus praeguse süsteemi võimalustest erinev.
- Väikeettevõtjate olukord kujuneb üha keerulisemaks. Majandamistingimused on pidevas muutumises ja kindlustunne kahaneb. Vajalik on oma majandustegevuste mitmekesistamine ja ühistegevus. Maal elanikkond väheneb ja kogukonnasisesed suhted muutuvad. Maamajandusvaldkondi tuleb juurde ja need muutuvad spetsiifilisemaks. Järgnevad seitse aastat toimivad veel toetused.
- Siit tulenevalt on vajalik ka vastav nõuanne ja teave. Veelgi olulisemaks muutub konsulentide koostöö ja nõuandeteenistuse süsteemne toimimine ning piirkondlikud keskused, mis arvestavad muutuvaid tingimusi.

4.2. Konsulendi tulevikuperspektiivid

Kolmandik vastanuid väljendasid arusaama, et ainult nõuandetöö ei võimalda äraelamist. Mõnel juhul on see seotud ka eneseteostusliku ja karjäärilase mitme tegevusega jätkamisega. Kuuendik vastanutest leiavad, et konsulendi töö lõpetamine on ühel hetkel paratamatu.

6 juhul nähakse neis vastustes lõpetamise paratamatust.

Mitmed leiavad, et tulevik on ebamäärane või ähmane.

Üle 2/3 vastanutest soovivad vähemalt samas mahu tööd jätkata. Paljudel puhkudel näevad konsulendid nõuandetöö mahu kasvu võimalust ja vajadust.

Üldtendentsina nähakse siiski tegutsemisvajadust mitmes valdkonnas ja ka nõuandetöö sisulise mitmekesistumise vajadust. Sageli seondub see tunnetus nõuandeteenistuse nõudluse kasvuga projektiviisilise tegutsemise nõustamise ja teenuste järele.

Tuleviku perspektiivis võimaluste ahenemist seostatakse nõuandesüsteemi probleemidega (nagu näiteks toetuste andmise aluste muutumine või katkemine, nõuandekeskuste struktuuri võimalikud muutused jmt).

4.3. Konsulendi arengu ja karjääri kavandamisest

Vaid vähesed, 4-5, jätsid enda arengu olude juhtida (üks kavandas tegevuse lõpetamist). Valdavateks enda arengu kavandamise teedeks oli tagasiside hankimine klientidelt (kord ka kolleegidelt!) ja (täiend)koolitusel regulaarne osalemine. Koolituse kohta oli erinevaid väiteid sageduse kohta: mõni kaalutles ja valis, osad aga pidasid vajalikuks nii sageli käia, kui võimalik. Samuti oli enesearengu üheks levinud aluseks nõuandeteenistuse toimimise jälgimine.

Veidi vähem nimetati eneseanalüüsi ja oma tegevuste regulaarset läbimõtlemit ja kavandamist.

Mõnel puhul tundus, et sõna „karjäär“ küsimuses oli veidi eksitav ja vastused nihkes.

Järeldusena, olukorra analüüs, tagasiside, täiendõpe, informeeritus ja nimetatud tegevuste süsteemne ning kompleksne koostoime on konsulendi nõuandemaastikul edukaks tegutsemiseks vajalik tingimus.

4.4. Konsulentide valmisolekust tulevikuks

Ligikaudu pooltel vastanud konsulentidest on valmisolek tulevikuks olemas, osa on selles väga kindlad, osad nimetavad ka lisatingimusi.

Samas, 2/5 vastanutest väidab, et see valmisolek puudub või on napp, mõnel puhul ka väljendatakse teadmatust. Nende vastanute seas on ka pikemaid selgitusi, mis puudutavad nõuandesüsteemi tervikuna.

Järeldada saab, et nõuandevaldkondades on toimunud muutusi ja neid tuleb tempokalt juurde (osade tootjate nõuandevajaduse suundumine rahvusvahelisele turule; vajaduste uuenedmine; olemasoleva süsteemi inertsus; vaatamata infotulvale teatud valdkondade katmatus jne). Tuleviku suhtes skeptilisemad vastajad tunduvad tajuvat olukorda detailsemalt ja realistlikumalt, sh süsteemse käsitlemise hädavajalikkuse nägemine.

4.5. Tulevikuks vajalikud teadmised konsulendile

1/6 vastanutest (5 juhul) väljendati erineval moel teadmatust, milliseid teadmisi vaja läheb.

2/3 vastustest olid kas väga üldised (õigusloome, seadused, info poliitilistest otsustest, rahastamistest jne) või siis kitsama valdkonnaga seonduvat isiklikust vajadusest tulenevad teadmised, millest üldistusmahulist raske välja tuua.

5 juhul oli vastuses toodud esile koostöö motiiv erineval moel. St et ei piisa uutest teadmistes, vaid neid tuleb ühiselt analüüsida ja koostöös kujundada ka nõuandeks.

4 juhul nimetati ka väliskogemust ja koolitust, kusjuures rõhutati praktilist kogemust, seejuures mitmel juhul nimetati teadmisi allikatest või valdkondadest, mis uued võrreldes praeguse praktikaga.

Järeldusena võib väita, et vajadus uute teadmiste järele pole piisavalt selgeks kujunenud. Ohu märgiks on rida vastuseid, kus uute teadmiste vajadust ei teadvustatud kuigivõrd.

4.6. Kellelt peaks konsulendid saama infot tuleviku kohta

5 juhul oli vastuseks teadmatuse väljendus koha suhtes, kus tuleviku kohta infot saada.

Ülejäänud vastuste põhjal saab kujundada kasutusel olnud küsimustikuski toodud institutsioonide ja allikate pika nimekirja.

Rea vastuste puhul toodi välja vajadus infot hankida, kujundada, vahendada süsteemselt, koostöös eri osapooltega, teadusasutustega sealjuures jne.

Järeldada saab, et olukord, kus liigub väga palju erinevat informatsiooni, on vajalik teha olulisel määral lisatööd teabekorrastusel ja edastamisel. Selleks on vaja koordineeriva keskuse, piirkondlike keskuste, teadus- ja valitsusasutuste ja sihtrühmade mitmepoolset organiseeritud tegevust.

4.7. Kokkuvõtteks

- Olulisemaks muutub konsulentide koostöö ja nõuandeteenistuse süsteemne toimimine ning piirkondlikud keskused, mis arvestavad muutuvaid tingimusi.
- Üldtendentsina nähakse konsulentide tegutsemisvajadust mitmes valdkonnas ja ka nõuandetöö sisulise mitmekesisitumise vajadust.
- Olukorra analüüsi, tagasiside, täiendõppe, informeerituse süsteemne ning kompleksne koostoime on konsulendi edukaks tegutsemiseks vajalik tingimus.
- Nõuandevaldkondades on toimunud muutusi ja tuleb juurde; muutuste tajumisel detailsemad vastajad on skeptilisemad ja näevad valdkonna süsteemse käsitlemise hädavajalikkust.
- Vajadus uute teadmiste järele pole piisavalt selgeks kujunenud ja kohati seda ka ei teadvustata.
- Olukord, kus liigub väga palju erinevat informatsiooni, on vajalik teha olulisel määral lisatööd teabekorrastusel ja edastamisel osaliste mitmepoolse organiseeritud tegevusena.

5. Nõuandekeskuste tegevusest

5.1. Nõuandekeskuste tegevusi

Nõuandekeskuste (NK) tegevused on esmalt määratletud konsulentide tegevustega, kes tegutsevad NK alt: nõustamisteenuse pakkumine – tasuline, tasuta, individuaalne, rühmanõustamine - erinevates valdkondades.

NK toimimine just keskusena on koordineeriv, suunav jne. Näiteks kui oma keskus jääb seotud konsulentide teadmistest puudu, suunatakse teise keskuse konsulendi juurde.

Koolitus- ja teabepäevade korraldamine. Ka koostööna teiste nõuandekeskustega, piirkonna teabeasutustega.

Õppereiside ja –käikude korraldamine; õppepäevad praktikute/tootjate juures.

Trükiste ja õppematerjalide valmistamine ja jagamine.

Teabe vahendamine, valikute tegemine, sihtgrupile suunamine. Olulised on kodulehed ja meililistid kui teabelevi kanalid.

Erinevate teenuste pakkumine mullaproovidest paljunduse, dokumentide vormistamiseni jmt.

Nõuandekeskused võivad olla küllalt erinevad oma tegevusmudelites. Oluliseks mõjutajaks tegevuspiirkond oma võimalustega, piirkonna tootjatüübid, lähikonna teabeasutuste olemasolu, aga ka nõuandekeskuse töökorraldus ning konsulentide ja nõuandekeskuse suhte iseloom.

Valdavalt on konsulendid seotud Nõuandekeskustega koostöölepingutega, mis jätab neile suure tegevusvabaduse. Ka siin on erinevusi ja rakendatakse ka töölepingulisi konsulente. On Keskusi, kus konsulent panustab Keskusesse ka osaga lepingutulu näol. Ühes selline panustamine puudub.

Konsulentide side Koordineeriva Keskusega (KKeskus) on pigem otsene. Küll vahendavad NKd Kkeskuse infot oma sihtgruppidele. Osa Keskustest selekteerib ja suunab saadud info hulka fokuseeritult konkreetsemale sihtgrupile, et vähendada üldist üleküllastatud infovoogu.

Esinevaks nähtuseks tegevusmudelite puhul on piirkonna tootjaorganisatsioonide ja NK tegevuste põimumine, NK juhtide roll nii keskus kui tootjaorganisatsioonis. Nn põimumist hinnatakse positiivseks ja vajalikuks.

Tegevusmudelite juures tõstetakse esile (kaasaegsete võimaluste kõrval) otsese suhtlemise väärtust.

Järeldusi

- Vastustest ilmneb, et kohati on konsulentide ja NK side liiga „lõtv“, osa konsulente on passiivsed ja koostöö omavahel ning Nkga napp. Ilmselt vajab konsulendi ja NK vaheline side (sh lepinguline vahekord) läbimõttlemist ja osapoolte huve arvestades korrastamist suunas, mis parendaks ka klientide olukorda (nt võimaldaks eri valdkondade nõuandevajadust paremini katta).
- Infovoog ja teabepäevade ning koolituste hulk on suur. Nkde poolt teabe selekteerimine ja sihitud suunamine on vajalik, kuid probleemi ei lahenda. Siin on vajalik teabe kogumise, kujundamise ja vahendamise uut olukorda arvestav kontseptsioon luua pigem Koordineerivas keskus.
- Nkde põimumise küsimus vajab avatud arutelu nõuandesüsteemi osapoolte vahel. On arvamusi, et selline põimunud kooseksisteerimine ongi õige ja vajalik, on arusaamu, et institutsionaalsed piirid, finantseerimine, juhtimine peavad olema selgelt eristatavad. Vt ka lisandus 1

5.2. Nõuandekeskuste planeerimistegevus

Arengukavade ja tegevuskavade iga-aastane traditsiooniline koostamine, mis liikmeskonnaga ja konsulentidega läbi arutatud.

Klientide soovide, vajaduste ja tagasiside arvestamine tegevuste planeerimisel.

Traditsiooniliste teabepäevade jt ürituste iga-aastane korraldamine.

Keskused näevad takistusi pikaajalise tegevuste kavandamise puhul selles, et nende loogiliste kavandamisperiodide ajal ei ole vajalikku informatsiooni (nt teabelevilepingu tingimused).

On seisukohti, et muutused on sagedased, ettearvamatud ja muudavad pikaajalise planeerimise mõttetuks.

Järeldusi

- Planeerimistegevus, tulevikku suunatud tegevussuundade kavandamine on paljudel juhtudel väga pragmaatiline, seotud konkreetse nõudega, finantsotsustega, jooksva infoga.

- Pikaajaline arengute kavandamine ei peagi olema seotud hetkemuudatustega. Arengute kavandamise otstarve on pikemas perspektiivis stabiilsema arengu tagamine. Ilmselt on vaja kogu nõuandesüsteemi arengute kavandamise ühine mõtestamine ja vähemalt soovituslike mudelite kujundamine. Arengute kavandamisse on vajalik osaliste suurem kaasatus.

5.3. Nõuandekeskuste seotus teadusetegijate ja teaduse saavutustega

(Rakendus)teaduse tulemi vahendamise praktika on NKdes erinev.

Enamasti vähemalt kutsutakse teaduseinimesi, spetsialiste teabepäevadele ja õppepäevadele esinema, lektoriteks.

On ka näiteid sellest, kuidas tootja, rakendusteadlane ja konsulent koostöös katsetavad uusi lahendusi ja vahendavad tulemit ka teistele tootjatele ning konsulentidele.

Tihti seotud konsulentide ja NK juhtide enda tausta ja isiklike kontaktidega.

Mõjutab ka teadus vm teabeasutuste paiknemine (MÜ, Sordiaretus; EMVI; kutsehariduskeskused jt).

On nimetatud NKde ja konsulentide olulist rolli „tõlkijana“ – see tähendab teaduskeelse (ka finantsalase ja juriidilise) teabe vahendamist tootjatele ja teistele klientidele/sihtgruppidele.

Vahendatakse Koordineeriva Keskuse materjali.

Sidet teadusetegijatega hinnatakse ebapiisavaks.

Järeldusi

- Vajalik on hästi toiminud rakendusväärtuslike teadus – nõuanne – praktika juhtumite viimine suurema hulga tootjateni.
- Tuleb silmas pidada, et tootjate huvi uute teemade vastu saab tekkida vaid kriitilise hulga informatsiooni olemasolul. Info valdaja ülesanne on anda piisav kogus infot, et huvi tekkimine oleks võimalik ja alles siis saab jälgida vajaduse/huvi kujunemist. Sihtgruppide huvipuudusele viitamine pole tõsiseltvõetav. Nõuandeteenistus oluliseks rolliks on olla ennetav informatsiooni pakkuja. Piltlikult öeldes, „pakkuda juba täna seda teavet, mida tootjad homme küsima hakkavad“.
- Arvestades NKde erisusi ja ka võimalusi nt nende asukohast tulenevalt, on Kkeskuse roll teadusetegijatega sideme loojana oluline.

5. 4. Nõuandekeskuste kliendid

NKs tootjate/ettevõtjate andmebaasid. Peetakse sidet; kasutatakse nt meililiste, tagasisideküsitlusi, personaalsed kutsed koolitustele ja teistele üritustele jpm.

Kliendisuhe püsib eelkõige tänu konsulentidele, kes on erialaselt pädevad ja diskreetsed suhtlejad, tekivad püsikliendid. Oluline on kõigi nõuandekeskuse inimeste suhtumine klientidesse - viisakus, sõbralikkus, abivalmidus, tähelepanelikkus, oskus kuulata. Tootjate vajadused selguvad eelkõige otsesel suhtlemisel.

Järeldusi

- Süvendavalt küsides ja eri osapoolte vastuseid kõrvutades tekib tagasiside hankimise meetodite kohta arusaam, et konkreetseid metodoloogiliselt väljapeetud, fokuseeritud sihtgruppidele ja teemadele kohaldatud tagasiside hankimisi on vähe. Tihti sihtgrupp ei taju toimuvat tagasiside taotlemisena. Enda suhtes vähest huvi tajuvad nt nii tootjad kui ka NKde juhid.

5.5. Nõuandekeskuse roll tootjate jaoks, konsulentide jaoks ja muus seoses

Erialane nõuanne, äriplaanide ja finantsanalüüside koostamine, abi laenuaotluste ja toetustaotluste ning mitmesuguste dokumentide vormistamisel, samuti ka arusaamatu kirjasõna selgitamisel. Tootjale on oluline ka see, et probleemi korral on kuhu pöörduda.

Konsulentide jaoks on oluline saada uusi kliente, keskuse kaudu saab anda toetuskõlblikku nõuannet ja tasuta nõuannet, kasutada nõuandekeskuse ruume ja töövahendeid. Kuulumine nõuandekeskuse koosseisu võimaldab osaleda nõuandesüsteemis ja seega saada infot, osaleda koolitustel jm üritustel, mida nõuandeteenistus korraldab ning tähtis on ka lihtsalt kuhugi kuuluda.

Võimalust infot saada ja edasi anda ka teistel organisatsioonidel või ettevõtetel. NKde kaudu tagasiside riigi tasandile. Piirkonnale arendusprotsessis osalemine.

Järeldusi

- Kui analüüsida erinevate osapoolte vastuseid, siis tekib küsimus – kas uute klientide suunas on tegevused piisavad. Kui on avaldatud arvamust, et (väiksematel) tootjatel puudub huvi teabe järele ja samas selgub, et tootjal ei jätku vahendeid tasuliseks nõuandeks ja puudub info tasuta nõuande saamise võimaluste kohta, siis on kuskil kommunikatsiooniahel katkenud.
- NKdel on kindlasti oluline roll klientide vajaduste täpsustamisel, klientide suunamisel õige nõustaja juurde, kompleksnõuande kujundamisel. Jääb mulje, et sellealane potentsiaal ei ole kaugeltki rakendatud. Põhjusteks võib olla ka kohatine konsulentide ja ka NKde ülekoormus, alafinantseeritus arendustegevuseks jmt.

5.6. Konsulendi väärtus tootjate jaoks, nõuandekeskuse jaoks, kolleegide jaoks

Tootja jaoks on oluline usaldusväärne nõuanne ja professionaalne teenus. Tähtis on kindlustunne, mida nõuandeteenuse võimalikkus annab.

Nõuandekeskuse maine loovad konsulendid. Väärt konsulendid toovad püsikliendid keskuse juurde. Nii keskuse kui teiste konsulentide jaoks on oluline kollegiaalne koostöö, ühine meeskonnatunnetus. Selle tulemusena suureneb keskuse kaudu saadava nõuande asjatundlikkus. Arutatakse ühiselt juhtumeid ja keerulisemaid probleeme, uusi õigusakte jm. Koostöö tagab, et klient saab alati vastuse.

Järeldus

- Eri osapoolte ja süsteemi tasandite koostöö on ebapiisavalt ja lünklikult ära kasutatud; on valdkondlikud teabevajakud ja kogu süsteemis on liiga palju spontaanselt kujunenud erisusi.

5.7. Nõuandekeskuse ootus konsulendile

Oma töö õigeaegset ja parima võimaliku kvaliteediga tegemist.

Kokkulepetest kinnipidamist.

Kohusetunnet ja vastutusvõimet.

Soovi panustada ja mitte ainult keskuselt saada.

Lojaalsust ja head koostööd.

5.8. Nõuandekeskus tugi konsulendi tegevustele

Konsulendid kasutavad keskuse töövahendeid.

Võimalus on kasutada bürooruume, kus kliendiga kohtuda või oma paberitööd teha.

Keskus esindab konsulente küsimustes, mis on keskusele delegeeritud.

Hea töökeskkonna pakkumine ja kokkuhoidva meeskonna loomine.

Järeldusi

- Nkde kõige enam rakendatud tugi peale materiaalse keskkonna pakkumise, on koostöö organiseerimine ja mitmekülgse oskusteabe koondamine. Keskuste panus on siin erinev ja kohati passiivne.

5.9. Nõuandekeskus konsulentide arengu suunajana

Konsulentidel vajalikel (täiend)koolitustel osalemise võimaldamine.

Ühiste ürituste korraldamisega. Arutelud ühiselt tekkinud probleemide üle.

Konsulentide kaasamine keskuse tegevuste kavandamisse ja otsuste kujundamisse.

Järeldusi

- Vaadeldes eri küsimuste vastuseid koos ja situatsiooni tervikuna analüüsid, võib arvata, et kui konsulentide side on Nkga vähene, kui NKs ei peeta arengute kavandamist esmatähtsaks, kui koolituse ja uue teabe allikana vaadatakse Kkeskuse suunas – siis ei ole vähemalt üks osa Nksid kuigivõrd intensiivsed või olulised konsulendi arengu mõjutajad.

5.10. Nõuandekeskuste omavaheline koostöö

NKd teevad koostööd omavahel, eriti naabritega. Levinud vorm – infopäev. Koostöö toimib ka teiste piirkonna/maakonna arendus- ja teabeasutustega. Koostööd mõjutab asukoht ja teiste teabeasutuste lähedus.

On Keskusi, kus hinnatakse koostöö osa väheseks, isegi kahanevaks.

Võrgustiku olemasolu peetakse heaks. Keskuste koostöö arendamist peetakse vajalikuks.

Koordineeriva Keskusega koostöö osas on NKel pretensioone. Samas tunnustatakse ka seda, et Kkga suhtlevad konsulendid otse.

Nkde paiknemist maakonnakeskustes peetakse vajalikuks (vähemalt väike büroo, kus konsulent saaks tootjaga kohtuda).

Järeldusi

- Kui naabruskeskuste koostööd võib pidada normaalseks, siis võrgustiku/süsteemi kui terviku võimalused ei ole piisavalt ära kasutatud. Energia ja aeg kulub mitte üheselt arusaadava aruandluse, üleküllaga info ja koolituste vahendamise peale ja sisulisi kaasavaid koostöövorme süsteemi eri tasandite vahel hinnatakse napiks.

5.11. Hästi toimiv nõuandekeskus tulevikus

Keskusel peavad olema kompleksed nõuandetooted, integreeritud tarkvaraprogrammid, süsteemselt koolitatud nõustajad.

Toimiva nõuandekeskuse eelduseks on selgus pikemas perspektiivis, mis tähendab ka kindlust rahaasjades, hea kvalifikatsiooniga konsulendid, kes on kutse omandanud eesmärgiga nõuandetööd ka teha, lepinguline koostöö teadusasutustega.

Nõuandekeskuste võrgustiku maakondlikku põhimõtet peetakse õigeks.

Vajalik piisav püsiklientide olemasolu ja kõrge maine.

Keskustele ei ole selge, kas riik annab nõuandetegevuse kohustuslikes valdkondades edaspidi korraldada eraettevõtetele või saab kogu nõuandesüsteem olema riiklik.

Keskustes on ilmne, et tootjate hulk väheneb. Suurtootjad hangivad ise teavet ja saavad sisendfirmadelt konkreetset nõu. Siit tulenevalt on arvamusi, et vajadust konsulentide hulga suurenemise järele pole.

Tootjate (ka teiste sihtgruppide) vajadustes on erialase kõrvale asunud vajadus saada finantstemaatika ja projektiviisilise tegevuse, toetusmeetmetega seonduvat nõu ja teenuseid. Tendents pigem süveneb.

Järeldusi

- Nõuandesüsteem tervikuna vajab süsteemset arengulist käsitlust ja osaliste konstruktiivset koostööd kaasaja oludele vastava dünaamilise nõustamissüsteemi kujundamisel, kasutades ära olemasolevaid hästi toimivaid koostöösuhteid, võrgustikke.

5.12. Eesti põllu- ja maamajandusliku nõuandesüsteemi üldised positiivsed ja negatiivsed ilmingud

Nõustamisteenuste pakkumine maakonnas väga vajalik. Murelikuks teeb meid jätkuv ebastabiilsus kogu süsteemis.

Tegijatel konsulentidel on piisavalt tööd ja usaldus konsulentide ja piirkonna keskuse vastu on tõusnud.

Eestis on Eurorahad kõik ära kasutatud ja nõuandetööd peetakse üheks kaasaaitajaks.

Negatiivse asjaoluna nimetatakse sageli algatatud muutusi, mis tunduvad formaalsed ja päevapoliitilised.

Tuntakse, et süsteemi kujundamise otsustusprotsessi ja sisuliste asjade arutamisse (nagu nt konsulentidele suunatud koolituse sisu) ei ole konsulendid piisavalt kaasatud.

Paljud konsulendid ei osale tihedamas meeskonnatöös.

Soov on saada rohkem finantside alaseid otsustusõigusi. Häirib aruandlus eksisteerival kujul.

Tuntakse, et on kadunud avatus, huvi konsulendi vajaduste järele, ka sellised koostöövormid nagu Nõukoda.

Inimesed on väsinud muutustest, mis ei too kaasa töökeskkonna sisulist paranemist. On küsitlemisi, uuringuid, kuid need ei vasta oma suunitluselt ootustele uut teadmist saada. Tunnetatakse, et küsitlustel vastatu ei leia kajastust ülalt algatatud tegevustes. (Järeldus sama eelmisega)

Lisandus 1: Nõuandekeskuste ja tootjate organisatsioonide põimuvat tegutsemist iseloomustavad juhtumid

Juhtum 1

Tootjate organisatsiooni ja Nõuandekeskuse juhtimistegevus on põimunud. Töönädal jaotatud päevade kaupa tootjate organisatsiooni nõuandekeskuse vahel.

Ka institutsionaalne tegevus põimunud. Juhil raske piiri tõmmata, kas näiteks teabepäevad on tootjate organisatsiooni või NK üritused.

On kindel arvamus, et eesmärk on üks - et maal oleks võimalik elada. Maainimest tuleb aidata. Konkreetset piiri kahe institutsiooni vahele ei tohiks tõmmata.

Aidatakse nõuandega ka neid ettevõtmisi, mis nõuandetoetuse alla ei kuulu.

Näiteks korraldatakse õppereise oma tootjaorganisatsiooni liikmetele ja pakutakse võimalust ka nõ avatud ringile kui kohti jääb. Juhi arvates on õiglane teavet jagada ja osalust võimaldada kõigile.

Juhtum 2

Juht peab nende nõuandekeskust ebatüüpiliseks, kuna koos toimib mitu organisatsiooni. Tootjate organisatsioon varustab liikmeid infoga. Korraldab õppepäevi ja -reise. Kaitstakse liikmete huviseid riigi tasandil.

Teiseks on tulundusühistu, mis esindab oma liikmeid ja partnereid, kellega koos püütakse saavutada mahuefekti varustamises, tootmises/ turundamises (ühistegevuslikud tegevused, kulude kokkuhoid, info jagamine).

Raamatupidamise, majanduse ja juhtimise teema, muutuste ja reformide „valutum üleelamine“ toimub NK kaudu.

Sihtgruppidega (tootjate juhtidega) käiakse regulaarselt koos, vahetatakse teavet, arutatakse probleeme ja nii saadakse jooksvalt ka ülevaade vajadustest.

Aruteludes arusaamad ühtlustuvad ja selginevad.

Juhi väitel ei ole kunagi suutnud NK ja tootjate organisatsiooni tööd eraldada.

Põllumajandusettevõtete juhid tulevad üldisemate probleemidega tootjate organisatsiooni. Nksse tulevad konkreetse, vahetu probleemi lahendajad.

Juht tunneb, et kui ta oleks ainult NK juht, siis oleks oluliselt halvem ülevaade piirkonnas toimuvast ja ta ei esindaks sihtgruppi nii adekvaatselt.

Püüaks saada rohkem lepinguid ja NK ülalpidamise peale mõtleks rohkem, mitte tootjate ja nõuandekasutajate peale.

Antud vorm toimib siin hästi.

NK juhtimisega ei saaks täiskoormust. Keskuse juht peaks olema ka aktiivne konsulent vmt. Niisiis on tootjate organisatsiooni ja NK põimunud tegutsemine positiivne pool olenemata teatud killustumisest.

5.13. Konsulentide seotusest nõuandekeskustega

Tabel 5. Nõuandekeskustega seotud konsulendid

Nõuandekeskus	Tööleping	Koostööleping	Kutsega konsulente
Harjumaa	3	4	7
Hiiumaa	1	6	7
I-Virumaa	3	2	5
Järvamaa		7	7
Jõgevamaa		6	6
Läänemaa		9	9
Lääne-Virumaa		9	9
Pärnumaa	5	7	12
Põlvamaa	2	12	14
Raplamaa	1	4	5
Saaremaa		15	15
Tartumaa		23	23
Valgamaa	1	14	15
Viljandimaa	2	5	7
Võrumaa	2	7	9
KOKKU	20	121	141

(Allikas: Nõuandekeskuste kodulehed)

Valdav enamus konsulentidest on nõuandekeskusega seotud koostöölepingu alusel, väike osa töölepinguga. Osa konsulente on koostöös kahe nõuandekeskusega, seega tegelik koostöölepinguga seotud konsulentide arv on väiksem. Väga vähe on nõuandekeskustega seotud metsanduse ja kogukonna arengu konsulendid.

Sellisel konsulentide-nõuandekeskuste koostöösuhte muustril on omad põhjused nii konsulendi kui ka nõuandekeskuste poolelt. Aga sellisel koostööl on ka oma tagajärjed, seda nii konsulentide, nõuandekeskuste, aga ka tootjate jaoks.

6. Maaettevõtjate nõuandevajadusest

Fookusgrupi intervjuudel kirjeldasid ettevõtjad erinevat tüüpi probleeme ja raskusi, tinglikult võiks neid jaotada järgmisteks gruppideks:

- rakendusuuringud ja teadustulemustel põhinev nõuanne;
- informatsioon ja nõuanne erinevate toetuste kohta;
- üldisem informatsioon, seadused ja nende rakendamine praktikas;
- vajadus infopäevade, koolituste, põllupäevade osas.

6.1. Rakendusuuringud ja teadustulemustel põhinev nõuanne

Põllumajandustootjad tõstsid esile, et vähene on teadustulemustele baseeruv nõuanne. Ettevõtja Jõgevamaalt:

Tahaks, et keegi näitaks tootjale tema vigu, vajatakse teadmispõhist nõuannet.

Teadlased ei ole kättesaadavad, toimivad vaid personaalsed suhted. Võrumaa viinamarja kasvataja oli mures selle üle, et eestimaalane ei oska hinnata kohaliku viinamarja kasulikkust, puuduvad turustamise võimalused. Teadusuuringud, mida tehakse Rõhul, ei anna lahendusi tema ettevõtte jaoks Võrumaal.

Vaja on erapooletut nõuannet, mis tähendab praktilisi tootmiskatseid erinevates piirkondades, sellist seisukohta väljendasid ettevõtjad Jõgevamaalt, Viljandimaalt, Võrumaalt. Tootjate ütluste järgi on erinevaid ja vajalikke katseid, kuid need jäävad ühekordseks ürituseks, nendel katsetel ei ole jätkusuutlikkust ja lühiajalised katsed ei anna usaldusväärset tulemust (tulemus võib aastati olla erinev).

Lautade ehituse kogemus tuleb Ameerikast, mis võib kalliks minna, tootja katsetab läbi oma rahakoti.

Ehitused – koguda infot ja jagada kogemust.

Talunik, kes rakendas oma põldudel otsekülvitehnoloogiat, selgitas et kaua aega oli tema jaoks kõige tähtsamal kohal informatsioon, uuringud, nõuanne seoses otsekülviga. Otsekülviga tegelevad põllumehed on otsekülvajate klubi:

Meeste infopuudus on tõsine.

„Ei taha olla katsejänes – sooviks katsete kogemust, katsete tulemuste levitamist kogu maailmast (vähemalt Euroopast). Näiteks Saksamaal on hästi tuntud otsekülvile vahekultuuride külvamine, meil tulevad sellised asjad tootja jaoks välja „kogemata”.

Puudu on praktilistest rakendusuuringutest ettevõtetes.

Mõnikord ei oska tootjad ka öelda, mille kohta nad informatsiooni või nõuannet täpselt vajavad. Seega peaks teadlased ja konsulendid uudseid võimalusi ja lahendusi tutvustama. Näide Norrast – üks spetsialist tegeles sellega, et koondada infot maailmast uuenduslikkuse kohta ning edastas siis selle tootjatele.

Tootjad tunnevad muret ka selle üle, et head nõuandjad on kommertsfirmade poolt üles ostetud, seda eriti taime- ja loomakasvatuse valdkondades. Jõgevamaa põllumajandusettevõtjad

märkisid, et Jõgeva SAI on ainuke teadusasutus, kust saab praktikaga seotud nõuannet, Maaülikoolist sellist nõuannet ei saa.

Selline arvamus tuleneb osalt ka tootjate asukohast – EMVI jääb jõgevamaalastele kauges nii vahemaa kui ka vajalike valdkondade poolest.

Ka arutelul ettevõtjatega Jõgevamaalt ja Põlvamaalt väljendasid ettevõtjad soovi, et Maaülikoolist võiks saada praktikale tuginevat nõuannet.

Paar ettevõtjat polnud rahul nõustajaga ja nõuande kvaliteediga:

Kui on tasuline nõuanne, siis peab ka väärt nõuanne olema. Tellisin viljavahelduse plaani (mõni aasta tagasi), paberil oli see OK, aga sisuliselt seda kasutada ei saanud. Konsulent ei käinud kohapeal olukorda vaatamas.

On olnud juhus, et konsulent aitas ära täita ÜPT toetuse taotluse ja küsis maksimum-nõuandetoetuse. Selle eest oleks tahtnud ka nõuannet saada.

Teistes fookusgruppides taoliste probleemide kohta teateid polnud. Samas olid mitmed tootjad mures, et puuduvad praktikutest konsulendid:

Omavalitsused käisid rootslased, soomlased õpetamas - neil oli omavalitsuslik kogemus.

6.2. Informatsioon ja nõuanne erinevate toetuste kohta

„Info tuleb piisavalt hästi koju kätte” arvab tootja Võrumaalt. Osaliselt kinnitab seda väidet ka teistes fookusgruppides avaldatud arvamus. Siiski kehtib selline väide vaid osade ettevõtjate puhul, kes valdavad paremini arvutit ja suhtlevad tihedalt omavahel. Mitte kõik ei saa infot piisavalt ja õigel ajal kätte ning see on muutunud eduka majandamise takistuseks:

Seni kuni interneti kiirgus tagant välja tuleb, on seadus ammu muutunud.

Takistuseks interneti kasutusel on ka vähene arvuti kasutuse oskus ja kogemus. Avalduse vorm või materjal on internetis olemas, aga õigete nuppude leidmine ja vormide täitmine on keerukas ja aeganõudev.

Telefonivestlustes vahendas konsulent väikeettevõtjate muret. Mitmed väikeettevõtjad kasutavad arvutis vabavara Open Office, riigiasutuste saadetakse materjalid ja avalduste vormid on Wordi formaadis, mistõttu Open Office kasutajate jaoks pole need doc failid korralikult loetavad.

Tootjad sooviksid, et info toetuste kohta jõuaks nendeni ennetavalt, aegsasti meelde tuletavalt. Ettevõtjate arvates võiks selline info kajastada toetuste taotlemise algusaja saabumist ja ka meeldetuletust taotlemise aja lõppemise kohta, sihtrühma, kellele toetus on suunatud, samuti kriteeriume, kellele on mõtet taotleda. Kriteeriumid peaksid taotlejatele varakult teada olema.

Keegi peaks pakkuma infot vajadustepõhiselt, et millise toetuse vastuvõtmine on algamas ja milliseid kriteeriume on vaja täita.

6.3. Üldisem informatsioon, seadused ja nende rakendamine praktikas

Üheks valdkonnaks, millest kõikides fookusgruppides osalejad puudust tundsid, oli juriidiline valdkond: vaided, lepingud, seaduse muudatused, seaduste „inimkeeles” selgitamine.

Ise ei jõua jälgida seadusmuudatusi, erinevate vormide täitmist, toetuste nõudeid.

Vajatakse tegelikke statistilisi andmeid (saagiandmed, ökonoomilised näitajad, jm), et ettevõtjal oleks võimalus ennast võrrelda teiste ettevõtjatega, ennast positsioneerida ning selle alusel teha

vajalikke juhtimisotsuseid. Samuti soovisid tootjad, et oleks selge ja üheselt mõistetav meetodika, kuidas andmeid kogutakse/arvutatakse (näiteks arvelevõtmine). Võiks olla andmebaasid (sisenemine parooliga) ökonoomilisteks arvutusteks (nagu on JKK-l).

Vajatakse nõuandesüsteemi ennetavat tegevust – n. kohe lõpeb meetme vastuvõtuaeg, tulemas on taimehaigused, piirkonniti on lööbimiskohad..., aeg hakata võtma siloproove, masinate tüüpvead, jm (Jõgevamaa, Viljandi). Vananenud infoga ei ole tootjal miskit peale hakata.

Palju aega kulub ja probleeme põhjustab erinev seaduste tõlgendamine ametnike poolt.

Seadusandluse kiire muutumine lööb tootja rahakotti augu.

Ettevõtja pidas siin silmas nõudeid pakendite siltidele, nõuded muutuvad nii kiiresti, et tootjal kogunevad sildikastid, mida ta enam kasutada ei saa, hoiuruumi, mis tootja jaoks on seisev raha.

Võrumaa mägistel aladel tegutsevatele põllumajandusettevõtjatele on probleemiks põllu pindala arvutamise meetodika. Põllu pindala arvutatakse mitte maa kallet arvestades vaid projektsiooni alusel. Sellise mõõtmise alusel on maatüki pindala väiksem ja nii jääb põllumajandusettevõtja toetusest ilma, sest arvutuste järgi on pindala „nõutavast väiksem“.

Tootjad olid huvitatud ilmainfost, eriti enne ilmatundlikke põllutöid. Selgus ka, et tootjatel puudub (või on lünklikult kättesaadav) info olemasolevate võrgustike kohta (Võrumaal), ühistegevuse kohta (Viljandimaal, Võrumaal).

Kokkuvõtvalt võiks öelda, et infot on palju aga samas vajalik info ei ole alati kättesaadav.

6.4. Vajadus infopäevade, koolituste, põllupäevade osas

Sarnaselt konsulentidega mõnavad tootjad, et koolitusi ja põllupäevi on väga tihedalt, infopakujaid on liialt palju, koolitused toimuvad ebasobival ajal:

Kui koolitused on sellel ajal, kui inimesed on põllul, ei ole võimalik osaleda.

Oli mahepõllumajanduse loeng, kus kavas oli ka rüpsi tehnoloogiat käsitleda, tegelikult seda praktiliselt ei käsitletud, aga mina tahtsin just seda kuulata.

Küsimusele, mitmel infopäeval tootjad saaksid-jõuaksid aastas käia, vastasid talunikud, et kolm kuni neli infopäeva aastas. Tegelikuses on neid ilmselgelt rohkem.

Valid selle, mis tõsiselt huvi pakub ja oled pettunud, kui sealt ei saagi oodatut.

Mõned tootjad polnud tasulisest nõuandest huvitatud, kuna niigi palju tasuta infot on saadaval. Sellist seisukohta väljendasid keskmise suurusega põllumajandusettevõtjad, kes on pikalt tegutsenud ja kes enamuse põllutöödest teevad ise.

Samas oli mitu väiketootjat, kes ei olnud teadlikud nõuandetoetuse võimalustest ning arvasid seetõttu, et neil ei ole võimalik head nõustajat palgata.

Suuremad tootjad ei vaja tavapärasest nõuannet, sest neil on juba pikaajaline põllumajanduses tegutsemise kogemus. Nad olid huvitatud uuendustest ja innovaatilistest lahendustest, aga selle kohta infot meilt ei leia, seda tuleb käia välismaalt otsimas.

Suureks probleemiks (väike)tootjatele on kujunenud turunduse, tootearenduse, pakendamise seotud probleemid. Sooviti turundusalaseid koolitusi (sh, otseturundus, tootearendus, toote disain, retseptuur, jm). Põlvamaa ettevõtjatel seda probleemi ei olnud, neil on sellealane tegevus toimunud üle viie aasta Põlvamaa Arenguagentuuri eestvedamisel.

Põllundusega tegelejad soovisid uue tehnika koolitust ja täiendõpet.

Kokkuvõtvalt oli fookusgruppides osalenud tootjate arvamus, et info- ja õppepäevi on pigem rohkem kui vähem; on väga häid õppepäevi, kuid on ka õppepäevi, kust ei saa teadmisi enda probleemile (viinamari Võrumaa mullal, mahekoolitus Viljandimaal). Tunti muret, et ei ole kättesaadav praktikale tuginev info, „*vanasti käidi külakorda e praktikas vaatamas*”. See väide erineb piirkonniti, sõltub ettevõtte suurusest ja ettevõtjate koostööst.

6.5. Soovid ja ootused nõuandesüsteemile

Soovide, ettepanekute osas ei lähtunud tootjad/ettevõtjad arusaamast, milliseid nende probleeme on nõuandeteenistusel võimalik lahendada ja milliseid mitte. Uurijad on kõik väljaöeldud probleemid kirja pannud, lootuses, et ehk nõuandesüsteemil, kui teaduse ja praktika vahelülil on võimalik edastada probleeme õigele sihtrühmale:

Sellele peavad mõtlema need, kes selleks kutsutud ja seatud.

Fookusgruppides osalenud tootjate ettepanekud ja soovid nõuandeteenistusele:

- Teavitada elanikkonda kodumaise viinamarja tervislikkusest.
- Propageerida lastele põllumajandust, korraldada haridus nii, et vähemalt maalaps teeks vahet heinal ja põhul.
- Konsulendid võiksid oma valdkonda tutvustada ka koolides.
- Maamajanduse ja põllumajanduse tulevik saab olla ühistegevus, vajatakse ühistegevuse nõustamist ja koolitusi. Kuidas ühistud mujal toimivad, see teadmine on puudu. On näiteid Soomest, et ühistegevus seal toimib. Siin peeti silmas ühistulisi põhimõtteid ja nendest kinnipidamise oskuste arendamist.
- Väike põllumajandustootja (mitmekesistaja) on MES ja EAS haldusala vahel (erinevad ministeeriumid), seetõttu jäävad nad vaeslapse ossa ja nendega ei tegele justkui keegi.
- Vajalik oleks mitmekesistamise konsulentide turuletulek, kelle tegevus on suunatud neile tootjatele, kes tegutsevad väikestel pindadel e piiratud ressursi tingimustes.
- Nõuandesüsteemis võiksid olla väikekäitlemise konsulendid (disain, retseptuur, tootearendus).
- Oodatakse konsulentide meeskondade tegevust ettevõtte kui terviku nõustamisel (kompleksnõustamine) – eesmärgiks tootja efektiivsus.
- Vajatakse turustamise, väikekäitlemise koolitusi ja nõustamist; juriidilist nõustamist, talude üleandmise nõustamist, FIE lõpetamise nõustamist.
- Soovitakse, et konsulent tunneks turu situatsiooni.

Tootjale vajaliku info võiks kokku panna mitme inimese teadmiste baasil; poolik teadmine võib põhjustada pahandusi – arvasid fookusgruppides osalenud tootjad.

Vastuseks uurijate küsimusele: Mida tahate veel lisada?, vastasid Viljandimaa põllumehed:

Meie käest küsitakse, mida ma tahan. Aga kuidas ma saan üldse öelda, mida ma tahan, kui mul puudub ülevaade, mida tahta, mis on võimalik.

Siit jääb üles tulevikus lahendamist vajav teema: kas nõuandeteenistusel on see roll, olla tootjate jaoks probleeme ennetav partner, või on selleks põllumajandusteadus, või saavad nad seda teha koos.

Võrumaa tootjate vaade heale nõustajale sisaldas märksõnu:

- usaldusväärne;
- paindlik;
- oskama näha tootja majanduslikku tausta (majanduslik koostöö);
- usaldusväärsete konsulentide meeskonnad (nn kompleksnõustamine);
- professionaal, praktik.

Võrumaa tootjatel olid ka selged ettepanekud tuleviku tarvis:

- kasutada EMÜ tudengeid, kes teeksid praktilisi katseid mullast – saagini;
- koolituste info võiks olla aeg-ajalt ka Võru lehes;
- vaja oleks kohapealset ühistegevuse liidrit;
- vajalik oleks tutvustav päev, kus osaleksid kõik erinevad võrgustikud (turustamisega seotud), kes teeksid ülevaate oma tegevustest (e info selle kohta: kes mida teeb ja kellega saaks koos käia);
- säilima peaks maapiirkonna jätkusuutlikkus – võimalikult palju tootjaid, kes on võimelised ise ära elama;
- Vähendada tootja osalemist nõuandeteenuse eest tasumisel (100 % jääb takistuseks nõuande küsimisel)
- kutsuda ellu väiketootjatele mõeldud nn varumisorganisatsioonid.

7. Konsulendi kutsestandardist

7.1. Ülevaatlilikud tähelepanekud kutsestandardist

Konsulendi kutsel on kaks kutsetaset – IV ja V. Kutsenimetusi on IV taseme puhul 15 kutsenimetust, lisaks 27 spetsialiseerumise nimetust, V taseme puhul ei ole kirjas põllumajanduslike tehnoloogiate konsulendi kutsenimetust. Tundub, et see võib eksitav viga olla.

Nimetusi kutsetunnistusel on loetletud veelgi enam. Tekib küsimus, kas spetsialiseerumist määratlemata kutsenimetus tähendab, et kõik vastava kutse spetsialiseerumised on sellesse kätketud. Reaalsuses on see vaevu usutav.

Mõtlemata paneb konsulentide liigendus, mis on küllalt keeruline ja liigendussüsteemi edasi arendades võiks veel keerulisem olla. Tegelikud suundumused näitavad, et spetsialiseerumisi tuleb juurde ja varasemad ei kao kuhugi. Näiteks siis juba kajastatud Kogukonna arengu konsulent. Kas nõu legaliseeritakse ka Projektiviisilise tegutsemise ja Taotluste koostamise valdkonnad konsulendi kutsestandardis?

Alalõigus A.3 sätetes 4.1 ja 4.2 on toodud kogukonna konsulendi tegevustena vastavalt kogukonna arenguprotsessi toetamine ja kogukonna arengu nõustamine. Mõiste „toetamine“ jääb avamata kujul ebamääraseks ja seega ka eraldamine nõustamistegevusest ebaselgeks. Selgust Toetamise ja Nõustamise terminite kasutusele ei too ka B-osa punktid 4.1 ja 4.2. Võiks pigem neid termineid paaris kasutada või piirduda terminiga Nõustamine ja kõiki tegevusi käsitleda ühes alapunktis.

A.6 kirjeldatud võimed ja isikuomadused sisaldab tegelikult ka oskusi, mis ei kajastu pealkirjas. Kirjeldatud oskuste, omaduste ja võimete kindlakstegemine kutsesobivuse määratlemise protsessis, mis on kirjeldatud Kutse andmise korras ja tundes kutseoskuste baaskursuse sisu on see vähetõenäoline.

Võrreldes eri valdkonna konsulentide kutse üksikkomponentide kirjeldusi, võib täheldada, et detailsuse astmed võivad olla erinevad. Olgu siinkohal näitena toodud konsulendi baasteadmistes eraldi baasteadmisenäitena esile toodud SWOT analüüs, mis on vaid üks paljudest olukorra hindamise meetoditest (Baasteadmised 6. punkt).

Samas veel – kui kogukonna konsulendilt eeldatakse raamatupidamise aluste tundmist (Spetsialiseerumisega seotud kompetentsid, kogukonna arengu konsulent, punkt 8), siis mille poolest on see psühholoogia ja/või sotsioloogia algteadmiste kõrval eelistatud?

B-osas esitatud kutsenõuded eriti V kutsetaseme osas on väga kõrged ja kirjeldavad äärmiselt kompetentset tippspetsialisti, kes on suuteline täiesti üksi töötama. Kui eeldada, et tegutsevad konsulendid tõepoolest vastavad standardis kirjeldatule, siis on väga ootuspärane, et konsulentide ja Nõustamiskeskuste side on „lõtv“. Nkde ülesanne ja tase vajab toodud tööka silmas pidades tõsiselt revideerimist.

Arvestades püstitatud nõudeid, tundub, et eeldusena vähemalt V (6) kutsetasemele ei piisa tänasest kõrgharidusest bakalaureuse tasemel, vaid vajalik on magistri tase. Arvestades kirjeldatud kompetentse ja kõrg- või kutsekoolide õppeprogramme, siis tekib küsimus – kus reaalselt omandatakse vajalikud teadmised, oskused, vilumused. Väikesemahulise nõuandemetoodika baaskursuse raames ei ole niisugune kompetents edastatav ega isegi välja selgitatav.

Konsulendi eeldatavad võimed ja isikuomadused, konsulentide väljaõppe süsteem ja täiendkoolitus ning kutse omistamise protsess ei taga kuidagimoodi, et just selliste vajalike eelduste ja ettevalmistusega inimesed on konsulendid reaalselt.

7.2. Konsulentide arvamused konsulendi kutsestandardist

Konsulentide küsitluse küsimusele kutsestandardi iseloomustamiseks laekus 34 vastust, seejuures:

- 23 juhul oli vastatud, et kutsestandard on arusaadav, selge, mõistetav;
- 3 juhul on öeldud, et on kutsestandard on segasevõitu, raskestimõistetav jne;
- 5 juhul oli iseloomustav väide lisaks standardile ka teiste dokumentide või kogu kutseomistamise süsteemi kohta ja kurdeti dokumentide rohkuse, liiga sagedaste muudatuste, kantseliidi jmt üle;
- Mõnel puhul on väide kirjeldav ning väljendab mõtet, et standard ja teised dokumendid ning kutse taotlemise/omistamise protsess nõuavad tööd ja pühendumust. Negatiivne hinnang puudub kindlasti, kuid ka positiivne pool pole selgelt väljendatud.

Paljude vastuste juures oli konkreetsemaid osundusi mingi puuduse või muutusvajaduse kohta (sageli üldise positiivse hinnangu kõrval!):

Võiks püüda erinevaid dokumente koondada.

Vajalik oleks hindamiskomisjoni koolitus erinevatest aspektidest lähtuvalt.

Kutseomistamise kord vajaks muutmist, kõigepealt peab komisjoniliikmeid harima.

Olulised konsulendi kompetentsid kirjeldatud liiga nipsisõnaliselt.

Taotlejate hindamise kriteeriumid ei ole kooskõlas kutsestandardiga.

Maaettevõtuskonsulendi kutse eraldiseisvalt tekitab küsimust. Antud kutse on tegelikkuses väga tihedalt seotud teiste valdkondadega (finants, taime, -loomakasvatuse).

Finantsmajanduse mõistet kui sellist pole küll olemas ja see on ebamäärane. Saaks olla finantsnõustamine, finantsjuhtimine, maaettevõtlus, majandusalane planeerimine.

Kutsekomisjonis kirjalike tööde eksperthinnangutele tuleks rohkem tähelepanu pöörata. Võimalik, et oleks vaja kitsama kutsevaldkonna (eriala) konsulente, nt. sügavuti/ainult puuviljanduse, marjakasvatuse, kartuli, lihavede, piimakarja töötlemisvaldkondade jne. konsulente. Kuidas need aga majanduslikult ära elavad, on küsimus?

Esmakordsete nõustajate atesteerimisel võiks rohkem pöörata tähelepanu eriala tundmisele.

Paberitest ei saagi täpselt aru, kas Europassi täitmine on soovituslik või kohustuslik?

Probleemne on vast koht, kus esmane siseneja oskaks aru saada, mis nõuded tal peavad olema täidetud. Näiteks hariduse saadud erialalt erineva kutsetegevuse valimise korral. Näiteks hariduselt jurist ja tahab maaettevõtlus ja finantsmajanduskonsulendi kutset. Täiendkoolituse mahud on segased.

Üldiselt ei pooldata suuri muudatusi või siis kinnitatakse, et keerukamaks ei tohi küll kutse omistamist muuta. Varasemat perioodi tunnustab väide:

”Kui olid atesteerimisel rollimängud ja küsiti tootja soovituskirja, seda aega pean kvaliteetsemaks. See õpetas mõtlema, kuulama, andis hästi palju tootjatega suhtlemisel.”

Üldine järeldus

- Konsulentide arvates on kutsestandard, aga ka kogu kutse omistamise protsess suhteliselt arusaadavad ja aktsepteeritavad. Muutmist ja korrastamist vajavad pigem detailid. Kui midagi muuta, siis ei tohi muutused dokumente ja protsesse keerukamaks muuta. Vajalik on stabiilsus ja asjalikkus.

8. Kutse andmise korrast konsulendi kutsele

8.1. Ülevaatlikud tähelepanekud

Mitmes dokumendi Kutse andmise kord konsulendi kutsele (edaspidi Kord) sättes on sõnastuses märgitud sätte kohaldamist vajadusel. Näiteks punktis 1.5 ja 3.3.3. nimetab vajadusel hindamiskomisjoni(d). Kas kuidagi on vajadust ka lähemalt selgitatud; mis juhtudel ikka vajadus tekib. Praktikast toimib hindamiskomisjon regulaarselt.

Tegelik praktika: Kutsekomisjon on alaline, hindamiskomisjon ajutise iseloomuga. igal dokumentide esitamise voorul, kui kutsekomisjon vaatab läbi dokumendid ja teeb otsused taotlejate eksamile lubamise kohta, moodustab kutsekomisjon ka hindamiskomisjonid. Lähtuvalt taotlejate erialadest on hindamiskomisjonide koosseisud ka ühes taotlusvoorus erinevad, näiteks ühes komisjonis metsanduse spetsialiste juures, teises finantsmajanduse vms.

Samuti 3.3.9. kinnitab vajadusel kompetentsuse hindamise koha nõuded.

Samaväärne sõna „vajadusel“ kasutamisega on tähendusest arusaamise mõttes sõna „võib“ kasutamine. Nt 5.6.4. kutsekomisjon võib lisaks nõuda akadeemilist õiendit/hinnetelehte.

5.6.6. võib lisaks nõuda täiendavaid dokumente (sealjuures väljavõtet tööraamatust, mis on vist anakronism).

5.8.1. Kutsekomisjon võib välja töötada varasemate õpingute ja töökogemuse arvestamise (VÕTA) korra.

Kui ei ole täpsustatud, millistel juhtudel võib, siis on määratlus samaväärne „suva järgi“ tegutsemisega.

Mõnda tegevust, korraldust, lahendust on otstarbekas kasutada aegajalt, mitte iga kord. Kui korras on sõnastus „teeb“, siis peaks see iga kord nii olema. (Üks kutsetaotleja on vaidlustanud hindamiskomisjoni pädevuse, kuna seal oli öeldud 5-liikmeline, üks jäi haigeks ja kohal oli neli, seadus nõuab vähemalt kolme.). Kord peab andma kutsekomisjonile pädevuse mingit asja teha. Kui teeb midagi sellist, mida kord ette ei näe, on jällegi võimalus otsus (protseduur) vaidlustada – siia käiks vist see sama eetikakoodeksi rikkumise ja selle üle otsustamise küsimus. Selle kommentaariga ei püüa ma ümber lükata tähelepanekuid „vajadusel“ ja „võib“ kohta, aga kas tekivad juurde mingid nüansid? Kas vajaduse realiseerimise korral tekib mingis kohas vajadus otsust ka põhjendada?

5.8.1. punktis viidatud VÕTA kord on pigem Kutse Andja pädevus ja mitte kutsekomisjoni oma. Sellist subordinatsiooni või pädevustasandite nihet võib näha teisteski sätetes Nt 3.3., kus Kutsekomisjon töötab välja kutse andmise korra eelnõu ja ka kutsekomisjoni korra, mis on

pigem KA pädevus. Küll on õiges paigas hindamiskomisjonile suunatud Kutsekomisjoni tegevused (punkti (4)).

Mööndusega tuleb nimetada, et punktis 2.1.1 on KA ülesannetena märgitud koostöös kutsekomisjoniga eelnimetatud kordade väljatöötamine. Seega on selline ristviitamine punktis 3 segadusttekitav.

Kas pädevuste määratlemisel saaks argumenteerimisel toetuda ka kutseeadusele?

§ 12. Kutse andja ülesanded

(1) Kutse andja:

- 1) töötab koostöös kutsekomisjoniga välja kutse andmise korra eelnoü ja esitab selle kutsenõukogule kutse andmise õiguse taotlemisel;
- 2) korraldab kutsekompetentsuse hindamise juhendite, eksamimaterjalide ning teiste kutse andmiseks vajalike dokumentide väljatöötamise;
- 3) kalkuleerib ja esitab kutsenõukogule kinnitamiseks kutse andmise ja kutse taastõendamisega seotud tasu suuruse, kooskõlastades selle eelnevalt kutsekomisjoniga;
- 4) korraldab kutse andmise väljakuulutamist;
- 5) tagab kutse andmisega seotud teabe avalikustamise;
- 6) võtab vastu kutset taotleva isiku avalduse ja dokumendid (edaspidi dokumendid) ja lähtuvalt kutse andmise korras sätestatud kutsetunnistuse taotlemise eeltingimustest hindab taotleja sobivust taotletavale kutsetasemele ning esitab nõuetekohased dokumendid otsustamiseks kutsekomisjonile;
- 7) väljastab kutsetunnistuse või kutsetunnistuse duplikaadi;
- 8) tagab kutse andmise käigus saadud avaldamisele mittekuuluva teabe kaitstuse;
- 9) vastutab kutse andmise korraldamise protseduuride täitmise eest;
- 10) esitab kutsenõukogule vähemalt kord aastas kutse andmise korraldamise aruande ning kutse andmisega seotud rahaliste vahendite kasutamise aruande;
- 11) edastab kutseasutusele kutseregistrisse kandmisele kuuluvad andmed.

(2) Kutse andja määrab käesoleva paragrahvi lõikes 1 loetletud ülesannete täitmiseks vastutava isiku.

Punktis 3.1. on sätestatud, kes Kutsekomisjoni kuuluvad institutsionaalselt ja kui palju esindajaid. Kuidas need esindajad saadakse, on lahtine. Kas volitatud esindajad? Õigusaktis ei peaks jätma ruumi sedalaadi „iseenesestmõistetavustele“.

Punktis 1.8 nimetatakse, et kutse esmane ja taastõendamine on erinevad eeltingimuste ja vormide poolest, aga neid mõisteid ja asja olemust enne pole avatud, mida need tähendavad. Üldosa ülesanne just sellise selguse loomine olekski.

Selguse huvides oleks ka institutsionaalsed seosed Üldosas lahti kirjutada. On tunnetatav, et kord on koostanud inimestele, kes on asjast teadlikud niikuinii. Kuid õigusaktid pole mõeldud ainult asjaosaliste kitsale ringile.

Punktis 4 sätestatakse hindamiskomisjoni moodustamine ja ülesanded ning muu hulgas ka hindamiskomisjoni(de) liikmete kompetentsust puudutavad nõuded. Punkt 4.6 omakorda sätestab, et hindamiskomisjoni liikmed peavad olema sobivate isikuomaduste ja hoiakutega. Kes need sobivad isikuomadused ja hoiakud määratleb? Kuidas tehakse konkreetsete komisjoni liikmete isikuomadused ja hoiakud kindlaks ja hinnatakse sobivust?

Punkt 5 sätestab kutse taotlemise eeltingimusi ja esitatavaid dokumente. Seega on kutse taotlemine ja andmine ühes õigusaktis. Õigusakti pealkiri seda ei näita. Kui see õigusakt reguleerib ka taotlemist, siis peaks see ka pealkirjas kajastuma.

Küsimus aruteluks: kui kogu dokumentide paketti vaadata, siis kuidas tundub loogiline ja mõistlik, kus peaks asuma kutse erialaste töökogemuste nõue ja sisuline kirjeldus? Esimeses kutsestandardi väljatöötamise puhul oli see nõue kutsestandardis, teises väljatöötamises kasutati uut kutsestandardi formaati ja siis käis vaidlus nende nõuete üle. Põhjendus – miks neid nõudeid ei lastud kutsestandardis kirjeldada, oli see, et see pole kompetentsus. Kas on mõni teine sõnastus, mis võimaldaks kirjeldada erialaseid töökogemusi (kas ka hinnata?).

Kas selline nõue iseenesest – 3 aastane töökogemuse nõue ei ole liialt formaalne? Missugune oleks sisuline nõue? Kas saame siit mingi soovitusi pakkuda?

Punktis 7.1 on nimetatud taotleja kompetentsuse hindamise vorme ja nende seas ka eksamit. Edasistes sätetes seda üheski kombinatsioonis pole rakendatud. Punkt 7.1.5. lubab kasutada ka hindamisvormide kombinatsioone. Mille järgi ja kelle otsusel need kombinatsioonid määratakse? Järjekordne näide võimalusest suvaliselt asju korraldada.

Punktis 8.8 sätestatakse kutsetunnistuse kehtetuks tunnistamise tingimused (kusjuures punkt 8. üldpealkirjas ei ole nimetatud kutsetunnistuste kehtetuks tunnistamist, mis oleks ootuspärane). Kes ja kuidas jälgib konsulendi tegevuse normidele vastavust igapäevatoos? Kes hindab ja otsustab, et ei vasta normidele?

Täiesti puudu on korras see tegevuslik ja praktiline pool, kuidas toimub kutsetunnistuse kehtetuks tunnistamine.

Korras esinevatele keele- ja trükivigadele, sõnastuse raskesti arusaadavuse kohtadele siinkohas ei osundata.

8.2. Mida annab konsulendile kutsetunnistus

11 vastanut on nimetatud nõuandetoetuse võimalust kliendile ja seega ka rohkem kliente ning paremat sissetulekut tagav osalemine nõuandesüsteemis.

Neist ainult ühel juhul on vastus kategooriline, et ainult toetuse võimaluse kutse annabki.

4 juhul on rõhutatud teadmiste, koolituste, informatsiooni saamist, sealjuures ka kolleegidega suheldes.

11 juhul tunneb konsulent kindlustunnet, uhkust. On tõusnud eneseväärikus ja kutsetunnistus on ka tunnustuseks. Mitmel puhul nimetatakse veel kuuluvustunnet.

Paaril juhul on nimetatud ühiskonnale, teistele inimestele vajalik olemise tunnet.

6 juhul väidetakse, et tunnistuse olemasolu on kvaliteedimärk kliendi jaoks, tõstab usaldusväarsust.

15 juhul nimetatakse, et tunnistus annab võimaluse teha tööd. Enamikul juhtudel iseloomustatakse sealjuures tööd positiivelt – meeldivat, paindlikku, hästitasuvat, huvipakkuvat, mitmekesist jne.

Kokkuvõtvalt võib järeldada, et kutsetunnistus ja selle taotlemine ei ole lihtsalt formaalne ja pragmaatiline akt. Väärtustatakse oma tööd ja nähakse sealjuures olulisi eetilisi väärtusi.

9. Konsulentide eetikakoodeksist

Konsulentide esimese eetikakoodeksi projekt avaldati Nõustajas nr 2 (detsember 1996) ja võeti vastu EKÜ üldkoosolekul Annimatsil 10. jaanuaril 1997. aastal, muudetud 2004 aastal EKÜ üldkoosoleku poolt. Eetikakoodeksi järgimine oli kohustuslik kõigile liikmetele ja soovituslik teistele nõustajatele.

Hetkel kehtiv eetikakoodeks on heaks kiidetud ja kinnitatud 6. märtsil 2009. aastal kutset andva organi, Maamajanduse Infokeskuse, kutsekomisjoni poolt.

Eetikakoodeks on juhendumiseks konsulendi kutse kvalifikatsiooni omavale ja kvalifikatsiooni taotlevale konsulendile.

Kutse-eetikakoodeksi eesmärgiks on

- eetilise nõuande tagamine kutse kvalifikatsiooni omavate konsulentide poolt;
- osundada olulistele väärtustele ja toetada nende väärtuste austamist.

Eetikakoodeksi dokumendi analüüsil olid järgmised suunad:

- Asjakohasus langetada konsulendil eetilisi otsuseid, pakkuda kriteeriume enda ja teiste konsulentide tegevuse hindamiseks;
- Võrdlus teiste samalaadsete dokumentidega;
- Hinnang ja ettepanekud.

9.1. Eetikakoodeksi mõistest ja olemusest

Eetikakoodeksit on erinevad allikad ja autorid defineerinud mitmeti (Kaptein, Schwartz), kuid üldiselt

- peetakse seda kirjalikuks dokumendiks, kus on sätestatud organisatsiooni väärtused, käitumise ja tegutsemise põhimõtted, standardid, otsustamise alused ning partnerite kohtlemise reeglid;
- tuuakse välja see, mis on konkreetsetes organisatsioonides aktsepteeritav, mida oma igapäevases tegevuses järgitakse ning missugune on organisatsiooni ülesehitus.

M. Sutropi järgi kajastab eetikakoodeks sobivat käitumist ja võimalust lahendada keerulisi dilemmasid, tõsta usaldust. Samas tuuakse esile, et eetikakoodeksis pannakse kirja endale võetud kohustused, selle järgi kasvatatakse järelkasvu ja rikkumiste puhul on võimalik hinnangu andmisel toetuda varem kokkulepitule.

Oma ülevaates on Toivo Aavik jt mõistnud eetikakoodeksi all eelkõige kirjapandud normide ja väärtuste kogumit, mis on toeks mingis valdkonnas tekkivate moraaliprobleemide lahendamisel ja õigete käitumisviiside valikul.

M. Kooskora järgi on eetikakoodeksis sätestatud kõige olulisemad põhiväärtused, mida organisatsiooni liikmed kohustuvad oma töös rakendama. Sellised olulised väärtused on

- pühendumus (teha tööd parimal moel, järjekindlalt ja lisaväärtust luues),
- järjepidevus (väljakujunenud traditsioonid, pikaajaliste partnersuhete hoidmine, vigadest õppimine),
- vastastikune austus (hoolitsus, austus, kuulamine) ja
- professionaalsus (eri huvirühmade ootuste täitmine eetiliselt ja kompetentselt).

Robert Rafalko näeb eetikakoodeksis juhtimise instrumenti ja õiguslikku töövahendit, mis luuakse ettevõttes, et suunata üksikisikute otsustusprotsesse ning kaitsta organisatsiooni ebaseaduslike ja ebaeetiliste tegevuste eest.

Eetikakoodeks on abiks organisatsiooni atmosfääri parandamisel, eetiliste väärtuste ja oluliste tõekspidamiste organisatsioonikultuuri juurdumisel ning nende tugevdamisel. Eetikakoodeks aitab uuel liikmel õppida tundma konkreetse organisatsiooni kultuuri ja võtta see omaks (Shaw, Barry; Weiss).

Bruce Kaye toob välja eetikakoodeksi kolm tähtsat ülesannet:

- eetiliste väärtuste sisseviimine organisatsiooni,
- ootuste väljaselgitamine ja teistele liikmetele edasiandmine,
- soov näidata nii liikmetele kui ka laiemale avalikkusele, et organisatsioon järgib oma tegevuses teatud kindlaid eetilisi nõudeid.

9.2. Asjakohasus langetada konsulendil eetilisi otsuseid, pakkuda kriteeriume enda ja teiste konsulentide tegevuse hindamiseks

Eesti Konsulentide eetikakoodeksi eesmärgiks on eetilise nõuande tagamine kutse - kvalifikatsiooni omavate konsulentide poolt. Eetikakoodeksi eesmärk on osundada olulistele väärtustele ja toetada nende väärtuste austamist.

Eesti konsulentide eetikakoodeks sisaldab kõiki asjakohaseks peetavaid märksõnu: ausus, kompetentsus, sõltumatus, objektiivsus, lugupidamine, diskreetsus, konfidentsiaalsus, asjatundlikkus, kliendi vajadusi arvestav suhtumine jm.

Seega võib väita, et olemasolev eetikakoodeks on asjakohane, sellest kinnipidamine loob eelduse konsulendi eetilisele käitumisele, toob välja kutse eetilised väärtused ja tõekspidamised. On dokument, mis võimaldab anda hinnangut konsulendi ebaeetilise käitumise puhul.

9.3. Võrdlus teiste samalaadsete dokumentidega

Eesti konsulentide eetikakoodeksit on võrreldud Eesti konsultantide assotsiatsiooni liikme eetikakoodeksi, E-nõustaja eetikakoodeksi ning täiskasvanute koolitaja/andragoogi kutseeetika-koodeksiga.

Kõige sarnasemad on konsulentide ja konsultantide eetikakoodeksid. On näha, et mitmetes punktides on sarnasus suhteliselt suur.

Konsultantide eetikakoodeks on kooskõlas EL tellijate huve kaitsvate direktiividega ja ta reguleerib EKA liikmeks oleva konsultandi tegevust, seades eesmärgiks konsulteerimise eetiliseuse tagamise Eestis. Koodeksi jälgimine on kohustuslik EKA liikmetele ja soovituslik mitteliikmetele. Koodeksi lõpus on siiski öeldud, et eetikakoodeks kehtib kõigile EKA konsultantide andmebaasis olevatele isikutele, olenemata sellest, kas nad on EKA liikmed või mitte.

Konsulentide eetikakoodeksi rõhuasetus on eelkõige konsulendi isikuomadusi väärtustav, suunatud eetilisele käitumisele. Konsultantide eetikakoodeksisse tuuakse sisse tulemuste hindamine, mis ei pea olema alati arvnäitajates. Samuti määratletakse kliendi rahulolu olulisus, vajadus sõlmida kliendiga leping ning hinna määramine oma tööle konsultandi poolt.

Seega võib võrrelda kahte pigem samalaadset eetikakoodeksit:

- Konsulentide eetikakoodeks on üldsõnalisem, põhiline rõhk on konsulendi isikuomadustel ja käitumisel;

- Konsultantide eetikakoodeks lähtub samadest põhimõtetest, kuid on konkreetsem ning sellele lisanduvad töö tulemuslikkuse näitajad, töötasu määramise põhimõtted, lepingu sõlmimise kohustus ja sisu.

E-nõustaja eetikakoodeks on suhteliselt lühike, koosneb kahest osast:

- põhimõtetest, kus on määratletud väga konkreetselt käitumise põhimõtted, tegutsemise eesmärk, nõustamise põhimõtted, vastutus;
- kohustustest klientide ees, kus on samuti lihtsalt ja konkreetselt pandud kirja kliendiga suhtlemise põhimõtted.

Kuna tegemist on e-nõustamisega, siis lisandub isikuandmete kaitse vajadus.

Koodeks kehtib MTÜ Partnerlus –nõustajatele.

Isikuandmete kaitse on oluline iga nõustamise puhul, mitte ainult e-nõustamisel.

Andragoogi kutseeetikakoodeks on jaotatud erinevateks lõikudeks:

- Üldosa;
- Eetilised kohustused õppija ees;
- Professionaalsuse hoidmine ja arendamine;
- Suhtumine kolleegidesse ja partneritesse;
- Autorikaitse ja suhtlemine avalikkusega;
- Eetiliste konfliktide käsitlemine.

Eetikakoodeks tuleneb valdkonna spetsiifikast, kuid sisaldab samuti isikuomadusi puudutavaid sätteid, professionaalsust, suhtumist klienti. Lisandub autorikaitse nõuetest kinnipidamine ja korrektse viitamise nõue.

9.4. Hinnang

Kokkuvõtteks saab öelda, et kõik vaadeldud eetikakoodeksid sisaldavad valdkonnas tegutsemiseks vajalike isikuomaduste kirjapanemist, professionaalsust rõhutavaid sätteid, lugupidavat suhtumist klienti ning tema vajadustega arvestamist (konsultantidel arvestatakse tellija vajadustega, mitte soovide ja ettekujutustega), lugupidavat suhtumist nii klienti kui ka kolleegidesse, nõustamise tulemuslikkust, jm

Nii konsultantidel, kui ka andragoogidel on eetikakomisjon, kelle pädevuses on eetiliste probleemide arutamine ja hinnangu andmine.

Seega, üks aspekt eetikakoodeksi analüüsimisel on rakendusmehhanism ja see, kuidas tekib vastutus. Konsulentide kutsekomisjonil on just selles kohas takistus ja raskus tekkinud. Oluline on ka tähele panna mehhanismi, kuidas on võimalik laiemale seltskonnale kohustuslikuks muuta ühe kutseorganisatsiooni eetikakoodeksi järgimist. Iga kutse taotleja allkirjastab kohustuse järgida eetikakoodeksit:

<p style="text-align: center;">Eetikakoodeksist kinnipidamise lubadus</p> <p style="text-align: center;">Asudes taotlema konsultandi kutset, luban kinni pidada Eesti Konsultantide Assotsiatsiooni eetikakoodeksist.</p> <p>Kuupäev: _____</p> <p>Allkiri: _____</p>
--

Kokkuvõtteks

- Kõige üldsõnalisem eetikakoodeks on konsulentide eetikakoodeks.

Ettepanekud:

- Konkretiseerida konsulentide eetikakoodeksit, anda täpsem sisu praeguses eetikakoodeksis üldsõnaliste terminite täpsustamiseks
- Käivitada tegutsev erapooletu eetikakomisjon ja anda sellele komisjonile pädevus eetiliste probleemidega tegelemiseks ning ka ebaeetilise käitumise suhtes seisukoha võtmiseks e. otsustamiseks
- Kui konsulentide eetikakoodeksis on eesmärgiks seatud eetilise nõuande tagamine ja olulistele väärtustele osundamine, siis koodeks jätab samas nende väärtuste selitamise ja eetilise nõuande defineerimise lugeja hooleks. Põhimõisted vajavad konkreetses valdkonnas defineerimist.
- Mõistlikud kulutused, head kombed, parim praktika on aksioomid, mis õigusmaastiku retoorikas liiguvad ringi selliselt, et neid kuidagiviisi lähemalt ei käsitleta. Vajalik on selgitus.
- On kerkinud küsimus – kelle pädevus on Eesti konsulentide eetikakoodeksi kehtestamine. Kehtiv on kinnitatud kutsekomisjoni poolt. Tavapäraselt selliseid koodekseid võetakse vastu kutseorganisatsiooni poolt.
- Muuta kohustuslikuks, et iga kutsetunnistuse vastuvõtja annab lubaduse (allkirjastamise kaudu) pidada kinni eetikakoodeksist.

10. Kokkuvõtteks

10.1. Muutunud on põllumajandusettevõtja tegevus ja konsulendi töö

Paljude konsulentide jaoks moodustab toetustega otseselt või kaudselt seotud nõuanne suurema osa tööst. Paljude konsulentide tegevus on olulisel määral seotud äriplaanide koostamisega, investeringutoetuste taotlustega. Osad tootjad heidavad ette, et mõni konsulent teeb taotluse ära, aga nõuannet ei saagi. Konsulendid on nõus, et tuleb ka selliseid juhtumeid ette.

Samas, konsulendid on seisukohal, et äriplaanide tegemine ja investeringu taotluste koostamine pole lihtsalt vormide täitmine, vaid läbi tuleb analüüsida ettevõtte tegevus, uurida tuleb turu olukorda, hinnata tuleb ettevõtte suutlikkust investeringud tagasi teenida. See on ettevõtte olukorrast lähtuv sisuline nõuandmine. Kliendi pöördumine konsulendi poole ei tähenda, et konsulent automaatselt taotluse valmis teeb. Konsulentide hinnangul on ligikaudu 20-30% selliseid kliente, kellele taotluse koostamist peale esmast vestlust ja ettevõtte hindamist konsulent ette ei võta.

Siin tuleb eraldi vaadata põhjuseid, miks oluline osa konsulentide tööst kulub toetustega seotud nõustamisele. Selline olukord on kujunenud mitme teguri koostoimes:

- põllumajandustootmiseks (ja ettevõtte edukaks toimimiseks) vajalikes ressursides on toimunud põhimõttelised muutused – olulisel kohal on toetused, vajadus järgida õigusaktidest tulenevaid reegleid. Uue olukorraga toimetulekuks vajavad põllumajandustootjad abi, sellise abi osutamine vajab kõrget kvalifikatsiooni, konsulentidel on selline kvalifikatsioon olemas.
- Tootja töökoormus on seoses majandus-poliitiliste tingimuste muutumisega tõusnud, uute nõudmiste rahuldamiseks pole aga märkimisväärselt spetsialiste juurde tulnud. (vrdl. Ungaris – village manager institutsiooni loomine SAPARDi programmi käivitamisel).
- Paljude tootjate, eriti väiksemate jaoks, on keeruline mõista toetuste ja määruste juriidilist keelt, nõuete sisulist ja kaugemale ulatuvat tähendust. Määruste ja nõuete mõistmiseks vajab tootja abi, seda saab ta konsulendilt ja nõuandekeskusest.
- Tootja koormus seoses oma põhitööga on suur ning tal ei jää aega „närida läbi” temale kehtestatud piirangute mahust, sh kriteeriumid, mis tulenevad seadustest, keskkonnanõuetest, tööohutusest, töötervishoiust, jm. Ja seda olukorras, kus nõuete täitmiseks on ranged tähtajad.
- On tootjate poolne huvi saada konsulentidelt toetuste ja nõuetega seotud nõuannet ning abi. Samuti on tootja valmis sellise abi eest maksma, seda enam, „*kui sellist nõuannet toetatakse, siis miks mitte*“. Ka riigi tasand püüab toetustega seotud nõu andmist suunata konsulentidele (erinevad toetusmeetmeid ja regulatsioone käsitlevad koolitused, mis on suunatud konsulentidele). Konsulendid saavad sellest tööst sissetuleku, mis on nende seisukohalt ebastabiilses olukorras oluline mõjutegur.
- Erialane nõuanne on mitmel puhul jäänud piisava tähelepanuta, sellega tegeleb osa konsulente, kuid nende hulk ja suutlikkus ei vasta tootjate vajadusele. Konsulentide jaoks ei ole kompensatsioonimehhanismi sesoonsusest tulenevale ebaühtlase töökoormuse leevendamiseks ja püsiva sissetuleku tagamiseks.
- Osade teemade arendamine ei sõltu niivõrd üksikust konsulendist, vaid pigem koordineeriva tasandi tegevusest, sageli ka nõuandeorganisatsiooni, teadusasutuste ja ka riigi koostööst.

10.2. Töid ja ülesandeid on juurde tulnud, konsulente on vähemaks jäänud

Mitmed valdkonnad on ebapiisavalt kaetud rakendusuringute, nõuande ja konsulentidega. Tootjate sõnul on mitmes valdkonnas puudu nõuandest või ka põldkatsetest. Olukorras, kus konsulendid on tööga üle koormatud, ei jätku neil aega ja jõudu, et tegeleda erialase nõuandega, uurida tootja vajadust, töötada välja uusi temaatilisi materjale, tegeleda programmilise nõuandetööga. Selliseks tööks ei ole jõudu ja ressursi ka ühel piirkondlikul nõuandekeskusel. Konsulentide nappus on laiem probleem: paljud konsulendid on „komandeeritud“ uute ülesannete täitmisele, aga seniste tööde tegemiseks ei ole piisavalt inimesi juurde tulnud. Nii jääb nõuandeteenistus tootjate jaoks tahaplaanile, sest tal on vähe pakkuda, teised nõuande ja informatsiooni pakkujad suudavad seda ülesannet mõnel puhul paremini lahendada. Nii võiks iga konkreetse teema puhul esitada järgmised küsimused:

- Kas nõuandeteenistus peaks ühe konkreetse teemaga (näiteks ühistegevus) tegelema või mitte?
- Kes peaks seda otsustama?
- Kuidas peaks seda otsustama?
- Kes peaks otsuse ellu viima?
- Kas konkreetne tööloik on piisavalt kaetud konsulentidega ja ressursidega?

10.3. Oluliseks muutub nõuandesüsteemi pideva valmisoleku tagamine tegeleda uute teemadega

Kui vaadata projekti Eesti põllumajanduse, metsanduse ja loodushoiu süsteemse arendamise abinõude ja EL vastavate poliitikate tulevikusuundade analüüsivahendite loomine (Tartu, jaanuar 2011), siis toodud tulevikustsenaariumid, poliitikasoovitused maapiirkondade arendamiseks näevad kõik ette nõuande ja muu teabe vahendamist maapiirkonna tootjale üldse, põllumajandustootjale ja ka teistele sihtgruppidele maapiirkonnas. Erinevate stsenaariumide ja ajalise distantsi erinevused toovad kaasa eri nõuandesuundade vajadusi, aga vajadus kui selline jääb ja tõenäoliselt suureneb.

Kerkivad uued probleemid, kujunevad uued valdkonnad, tekib vajadus nõuande järele sellistes valdkondades, millega varem ei ole tegeldud. Selles olukorras on vaja nõuandeteenistusel ennetavalt tegutseda – olla täna valmis pakkuma seda nõuannet, mida tootja homme hakkab küsima. Nõuandeteenistuse jaoks muutub olulisemaks pideva valmisoleku tagamine, et tegeleda uute probleemidega ja uue (kujuneva) vajadusega. Teisiti öeldes, on vaja tegeleda järjepidevalt küsimustega:

- Kas nõuandevajadus hääbib või suureneb või on pidevas muutumises? Millises suunas?
- Kas nõuandeteenistus peaks pakkuma informatsiooni ennetavalt, enne kui probleem või teema ettevõtjate jaoks akuutseks muutub?
- Millised on nõuandeteenistuse tegutsemise viisid?
- Milline on probleemide lahendamiseks ja nõuande pakkumiseks sobiv tegutsemistasand? Konsulent või Maakondlik nõuandekeskus või Koordineeriv keksus või ettevõtjate, nõuande-, teadus- ja arendusasutuste koostöövõrgustik või ...?

10.4. Konsulendi kutsestandard peaks arvestama muutustega konsulendi töös, samas jääma piisavalt paindlikuks

Varasemaga võrreldes on muutunud konsulendi töö, lisandunud on uued valdkonnad, tegevused, ülesanded. Mida rohkem tuleb tegevusvaldkondi reguleerivaid õigusakte, seda enam peavad konsulendid tegelema õigusaktide lugemisega, nendest arusaamisega, tõlgendamisega, selgitamisega. Samas on paradoks, et rakendusaktide puhul ei piisa akti lugemisest ja mõistmisest, vaid akti konkreetsetele punktidele annab tõlgenduse ametnik. Nii kohtab praktikas olukordi, kus erinevad ametnikud (erinevates maakonna büroodes) annavad ühele ja samale sättele erinevad tõlgendused.

Paljude konsulentide tänane tegevuspraktika erineb arusaamisest, mis oli 10 aastat tagasi (enne Eesti ühinemist EL-ga) ja millest lähtuvalt on kujundatud esmalt konsulentide atesteerimise kord ja hiljem kutsestandard.

- Kas uus kutsestandard peaks rohkem arvestama tänast konsulenditöö tegelikku praktikat?
- Kas tänane konsulendi tegevus on liialt kaugenenud nendest põhimõtetest, mis on aluseks olnud kutsestandardile?
- Kas ja kuidas on erialane nõuanne ja toetuste taotlemisega seotud nõuanne ühitatavad ühes ja samas konsulendi kutses?
- Kas toetuste taotlemist tuleks käsitleda kui olulist osa kõikides konsulendi kutsevaldkondades või tuleks luua eraldi valdkond toetuste taotlemise kohta või on sobiv senine praktika, kus toetuste taotlemine kuulub finantsmajanduse valdkonna alla?

10.5. Ettevõtjate ja maakogukondade probleemid muutuvad keerukamaks, konsulendil on vaja osata rohkem erinevaid töömeetodeid

Kliendid on väga erinevad. Ühelt poolt üksikisikud, aga järjest enam tekib selliseid valdkondi, kuis nõusaaja pole üksikisik, vaid organisatsioon või võrgustik (ühistegevus, ühisturustus, kogukonna arendamine, ...). Keerukamate klientide puhul muutub olulisemaks erinevate nõuandemeetodite valdamine. See nõuab rohkem erinevate meetodikate kasutamist ja ka õppimist.

Konsulendi jaoks toimub palju erinevaid koolitusi, info- ja teabepäevi. Konsulendi üheks tööks on kujunenud õppimine.

- Kas oleks vaja koolituste, teabepäevade korrastamist?
- Teemade kooskõlastamine, toimumiskohtade ja toimumisaegade kooskõlastamine, kalendri arvestamine?
- Meetodikate kasutamine kavandamisel ja läbiviimisel?

Kasutatud kirjandus

1. Aavik, T., Keerus, K., Lõuk, K., Nõmper, A., Pevkur, A., Saarniit, L., Simm, K., Sutrop, M., Tõnissaar, M., Vaher, A., Volt, I. (koos-d) (2007). *Eetikakoodeksite käsiraamat*. Tallinn: Eesti Keele Sihtasutus
2. Creatum, (2010), *Nõuandeteenistuse turunduskontseptsioon*.
3. *Eesti konsulentide eetikakoodeks*, <http://www.maainfo.ee/public/files/eetikakoodeks-2011.pdf>
4. Eesti Konsulentide Ühing, (2008), *Nõuandesüsteemid ja nõuandetooted*.
5. Eesti Maaülikool, Majandus- ja sotsiaalinstituut, (2011), *Eesti põllumajanduse, metsanduse ja loodushoiu süsteemse arendamise abinõude ja EL vastavate poliitikate tulevikusuundade analüüsi teostamine*, Tartu
6. Eesti Maaülikool, Majandus- ja sotsiaalinstituut, (2012), *Eesti maaelu arengukava 2007-2013 meetme 1.3 „Nõuandesüsteemi ja –teenuste toetamine“ nõuandetoetuse rakendamistulemuste analüüs*, Tartu.
7. *Eesti põllu- ja maamajanduse nõuandesüsteemi arengukava aastateks 2012–2020*
8. Geoff Mulgan with Simon Tucker, Rushanara Ali and Ben Sanders, 2007, *Social innovation: What it is, why it matters and how it can be accelerated*. The Basingstoke Press.
9. Kaye, B.N. (1992). Codes of Ethics in Australia Corporations. *Journal of Business Ethics*, vol 11, pp 857 – 862
10. KERA OÜ, (2009). *Eesti nõuandesüsteemi arenguvõimalused*, Tartu.
11. Kooskora, M. (2009). Töötava eetikakoodeksi loomine – Ärietikaga korruptsiooni vastu. *Korruptsioonivaba Eesti konverents*. Tallinn, 24.04.2009
12. Krueger, R.A., Casey, M. A., (2009). *Focus groups: a practical guide for applied research – 4th ed.* Sage Publications.
13. *Kutse andmise kord konsulendi kutsele*, <http://www.maainfo.ee/public/files/kakkk-2011.pdf>
14. *Kutsestandard Konsulent IV, V*. <http://www.maainfo.ee/data/koof/standard-4-5.pdf>
15. *Kutseseadus*, <https://www.riigiteataja.ee/akt/12974050?leiaKehtiv>
16. Show, W.H., Barry, V. (1995). *Moral Issues in Business*. Belmont: Wadsworth
17. Weiss, J.W. (1994). *Business Ethics: A Managerial. Stakeholder Approach*. Belmont: Wadsworth.
18. BDA Consulting, Director ja Partnerid (koostajad). (2010) *Ärinõustamise Hea Tava*. EAS.
19. Yin, R. K., (2009). *Case Study Research: design and methods*. Sage Publications.