

TARTU ÜLIKOOL

Pärnu kolledž

Ettevõtlusosakond

Ann Meriste-White

**TREENERITE TÖÖJÕUKULU TOETUSE
VAJALIKKUSE UURING PÄRNUMAA
NÄITEL**

Lõputöö

Juhendaja: Velda Buldas

Kaasjuhendaja: Margus Kõomägi, MA

Pärnu 2019

Soovitan suunata kaitsmisele

(juhendaja allkiri)

.....

(kaasjuhendaja allkiri)

Kaitsmisele lubatud “.....“ a.

TÜ Pärnu kolledži osakonna juhataja

.....

(osakonna juhataja nimi ja allkiri)

Olen koostanud töö iseseisvalt. Kõik töö koostamisel kasutatud teiste autorite tööd, põhimõttelised seisukohad, kirjandusallikatest ja mujalt pärinevad andmed on viidatud.

.....

(töö autori allkiri)

SISUKORD

SISSEJUHATUS	4
1. Treenerikutse olemus ja eesmärk.....	8
1.1 Treenerikutse vajalikkus.....	8
1.2 Treeneri töötasu kui motivatsiooni allikas	13
1.3 Kutsevalifikatsiooni seos palgaga	19
2. Treenerikutsest Eesti Vabariigis	22
2.1 Ülevaade treenerite kutse- ja palgasüsteemist Eesti Vabariigis	22
2.2 Treenerite tööjõukulu toetuse vajalikkuse uuringu meetodika ja tulemused	28
2.3 Arutelu, järeldused ja ettepanekud treenerite tööjõukulude toetuse süsteemi täiustamiseks	39
Kokkuvõte	42
Viidatud allikad.....	44
Lisad	48
Lisa 1. Uuringu küsimustiku ankeet.....	48
Summary	50

SISSEJUHATUS

2015 aastal otsustasid Kultuuriministeerium ja Rahandusministeerium, et senine spordi rahastamise süsteem on aegunud ja ei õigusta end enam ning vajab kindlasti korrastamist. Rahastamine oli killustatud ja see, kuidas kedagi rahastatakse, ei olnud selge nii rahastajatele kui ka raha taotlejatele. Kas ja kui palju sporti rahastatakse mõjutab otseselt spordi populaarsust ja edukust riigis ning mida suurem on investeering spordialale või harrastajatele, seda suurem on tõenäosus, et leidub tippu jõudjaid.

Spordireformi käigus läbi viidud muudatustest üks kõige olulisem oligi kõrgema kutsetasemega laste- ja noortetreeneritele mõeldud riigipoolne töötasu, mille eesmärgiks oli parandada laste ja noorte sportimisvõimalusi ning tagada treeneritele sotsiaalsed garantiid ja kindlustada kõrgema kvalifikatsiooniga treenerite järelkasv. Treenerite palgasüsteem oli siiani üsna ebaühtlane ja treeneritel puudus motivatsioon ja tahe ennast arendada ning kutsetaset tõsta.

Eestis kasutusel olev treenerite tööjõukulude toetuse süsteem on omanäoline, kuna makstav toetus koosneb mitmest komponendist, millest ühe osa moodustab spordialaliidu, spordiklubi või spordikooli poolt makstav töötasu ning teine osa tuleb riigieelarvest Kultuuriministeeriumi määruse alusel. Spordialaliidu, spordiklubi või spordikooli poolt makstav osa koosneb omakorda õpilaste treeningtasust ning mõningatel juhtudel ka KOVi poolt makstavast toetusest. Kuna enamikus riikides on spordiklubid hädas toimetulekuga (kulude hulka kuulub ka treeneri töötasu), siis täiendav tsentraalselt tasandilt tulenev stabiilne rahavoog ei ole levinud meede.

Kasutusele võetud viienda ja kõrgema taseme treenerite toetus on hetkel teadaolevalt ainulaadne süsteem Euroopas, mis kindlustab treeneritele stabiilse sissetuleku allika. Toetust saavad taotleda klubid treeneritele, kes omavad vähemalt viiendat kutsetaset (EKR 5) ja töötavad vastavalt määruses sätestatud minimaalselt kohustuslikule töökoormusele. Antud muudatuse eesmärk on motiveerida treenereid ennast rohkem

harima, et vajalikku kutsetaset taodelda, kõrgem teadmiste ja oskuste tase võimaldab omakorda panustada sportlaste arengusse ja Eesti spordi üldise taseme tõstmisele.

Eesti Kutseregistri poolt väljastatavaid kutsetasemeid on kokku kuus, alustades kolmandast ehk abitreeneri kutsest ja lõpetades kaheksanda ehk eliitreeneri kutsega. Viiendal tasemel olev treener saabki alles ametinimetuseks treener ja selle saavutamiseks tuleb enne töötada nii abitreeneri kui noortetreenerina vähemalt aasta, treenida sportlasi vastavalt alaliidu poolt määratud tasemele ja läbida vastavad koolitused. Treenerikarjääri alustades tuleb esimestel aastatel investeerida palju raha ja aega erinevatesse vajalikesse koolitustesse ja eksamitesse, mis tihtipeale võib saada takistavaks asjaoluks et end edasi harida ja kõrgema kutsetaseme poole püüelda.

Lõputöö kirjutajale teadaolevalt ei ole seni läbi viidud uuringut, mis keskendub süsteemi muudatuse mõjudele. Lõputöö eesmärk on selgitada, kas ja kuidas treenerite tööjõukulude toetus motiveerib treenereid ennast arendama ja kutsekvalifikatsiooni tõstma ning esitada ettepanekud tööjõukulude toetuste süsteemi täiustamiseks Spordikoolituse ja -Teabe Sihtasutusele, kuna antud organistasioon tegeleb treenerite tööjõukulu toetuse avalduste vastu võtmise ja kinnitamisega.

Käesoleva lõputöö uurimisülesanded on:

- tutvustada treenerikutse olemust ja eesmärki;
- analüüsida tööjõukulude toetusega seotud teadusartikleid mis käsitlevad treenerite kutsekvalifikatsiooni seoseid motivatsiooniga;
- leida kutsekvalifikatsiooni taseme seosed palgaga;
- koostada teooriale tuginev uuringu küsimustik ja põhjendada uuringu valimi kriteeriume;
- analüüsida küsitluste vastuseid, ning teha nende põhjal parandusettepanekud Eesti Olümpiakomiteele ja Spordikoolituse – ja Teabe Sihtasutusele lähtuvalt uuringu tulemustest.

Eesti on spordi harrastamise mõistes jaotatav maapiirkondadeks ja linnadeks. Linnades on asustustihedus suurem, seal harrastatakse rohkemaid spordialasid, treeninggrupid on suured ning ka klubid on suuremad kui maapiirkondades. Treenerid konkureerivad linnades omavahel tööturul. See kõik tagab linnades suurema võimaluse leida andekaid sportlasi. Linnastunud aladeks Eestis võib pidada Tallinna ja Tartut ning nende

lähiümbrust. Maapiirkondades seevastu on spordialasid ja harrastajaid vähem, vahemaad klubideni on suuremad, kutsega treenereid vähem ja seega on eeldatavasti nõrgem ka treenerite motivatsioon tõsta kutsetaset. Uurimispiirkonnaks valisin Pärnumaa, kuna selles piirkonnas on esindatud Pärnu linna näol nii linnale omane ala kui ka maapiirkonnad. Spordiregistri andmed näitasid, et Pärnumaal on Eesti keskmisest tasemest rohkem kolmanda kutsekvalifikatsiooniga treenereid ja vähem neid, kes saavad EOK poolset palgalisa. Pärnumaal on EKR5 või kõrgema tasemega treenerikutseid 30%, mujal Eestis on neid 38%. Olles ise Pärnumaal töötav treener, huvitas autorit just küsimus, milline on Pärnumaa treenerite motivatsioon oma kutsekvalifikatsiooni tõsta, ning seetõttu valisin lõputöö uuringu läbiviimiseks just Pärnumaa.

Lõputöö tulemused on suunatud kolmele sihtrühmale, kes võiksid olla uurimuse tulemusest huvitatud. Eelkõige peaks uurimuse tulemus pakkuma huvi treeneritele, kellel on juba EKR 5 kutsekvalifikatsioon või need treenerid, kes alles kaaluvad vastava kutse saavutamist. Samuti peaks uurimuse tulemused pakkuma huvi treenerite tööjõukulude toetuse programmi loojatele, et anda neile ülevaade programmi mõjususest. Lisaks võiks lõputöö tulemused pakkuda huvi ka spordiklubidele ja spordiühendustele, ning spordikoolidele kellel on võimalik toetada oma klubisse või ühendusse kuuluvate treenerite arengut. Kuna töö kirjeldab Euroopas ainulaadsena rakendatud palgakomponenti spordi rahastamisel ja uurib selle mõjusid, siis võiks antud lõputöö pakkuda huvi ka teistele Euroopa Liidu riikidele, kuna uuring annab informatsiooni, kuivõrd Eestis rakendatud treenerite tööjõukulude toetussüsteem motiveerib enamaid treeneritööga alustama või kvalifikatsiooni tõstma.

Käesolev töö koosneb teoreetilisest ja empiirilisest osast. Töö teoreetilises osas annab autor ülevaate treenerikutse olemusest ja eesmärkidest, tuginedes erinevate autorite poolt koostatud teadusartiklitele, mis põhjendavad, milleks on treenerikutset üldse vaja ning milleks on oluline omandada kutseharidus treenerina. Samuti antakse ülevaade kutsetaseme seosest töötasu suurusega ja töötasust, kui motivatsiooni allikast nii enesearendamisel kui ka selle seosest teenitava palgaga. Lõputöös viidatud allikad pärinevad peamiselt EBSCO andmebaasi teadusartiklite hulgast.

Empiirilises osas annab töö autor ülevaate treenerikutsest Eesti Vabariigis ning treenerite tööjõukulude toetusest ja selle eesmärgist. Samuti viiakse läbi uuring Pärnu maakonnas

töötavate treenerite seas, kes on EKR 3-5 tasemel. Uuringu käigus on treeneritele saadetud internetikeskkonnas täidetav ankeetküsitlus. Küsitluse ankeet sisaldab valikvastustega ja vaba tekstiga küsimusi. Kogutud andmed on esitatud tabelite, kirjelduste ja analüüsina. Uuringu võtavad kokku autori esitatud arutelu, järeldused ja ettepanekud.

1. TREENERIKUTSE OLEMUS JA EESMÄRK

1.1 Treenerikutse vajalikkus

Spordi harrastamine võimaldab inimestel püsida paremas füüsilises ja vaimses vormis, mis omakorda tõstab elukvaliteeti ja pikendab eluiga. Selleks, et spordiga aktiivselt tegeleda ja ka tulemusteni jõuda, on soovitatav tegeleda aktiivse liikumisega regulaarselt. Tulemuste all on siin silmas peetud nii sportlike saavutusi piisava andekuse olemasolul kui ka lihtsalt füüsilise vormi ja isiklike tulemuste paranemist. Paremate tulemusteni jõudmiseks ei pruugi aga isiku enda teadmised olla piisavad ja selleks, et püsida nii vaimselt kui ka füüsiliselt terve, kasutatakse treenerite abi.

Treeneri näol on tegu isikuga, kellel on vastavast spordialast põhjalikud teadmised ning ta garanteerib, et treenitav sooritaks harjutused õigesti ja tekiks pidev areng. Vastavalt Spordiseaduse (SpS) § 6 järgi on treener isik, kellel on treenerikutse kutseeaduse tähenduses. Kutseeaduse (KutS) §15 kohaselt on treener liikumisharrastuse ja spordispetsialist, kes juhib käitumisharjumuste kujundamise ja kehaliste ning vaimsete harjutuste abil inimese tervist toetavate ja sportlike eesmärkide saavutamist.

Treeneri ülesanne on sportlike ja kehaliste võimete terviklik, tulemuslik ja ohutu arendamine. Treener täiendab oma teadmisi ja oskusi regulaarselt ning jagab oma kogemusi ka kolleegidega. Samuti on treeneri puhul oluline treenerite eetikakoodeksi järgimine ning oskus olla treenitavatele eeskujuks. (KutS §15) Seega, spordist või aktiivsest eluviisist mitte hoolivatele inimestele võib treenerikutse näida mittevajalik, kuid sportlastele on treener kõige tähtsam isik ning aktiivsete eluviisidega inimesele asendamatu nõuandja.

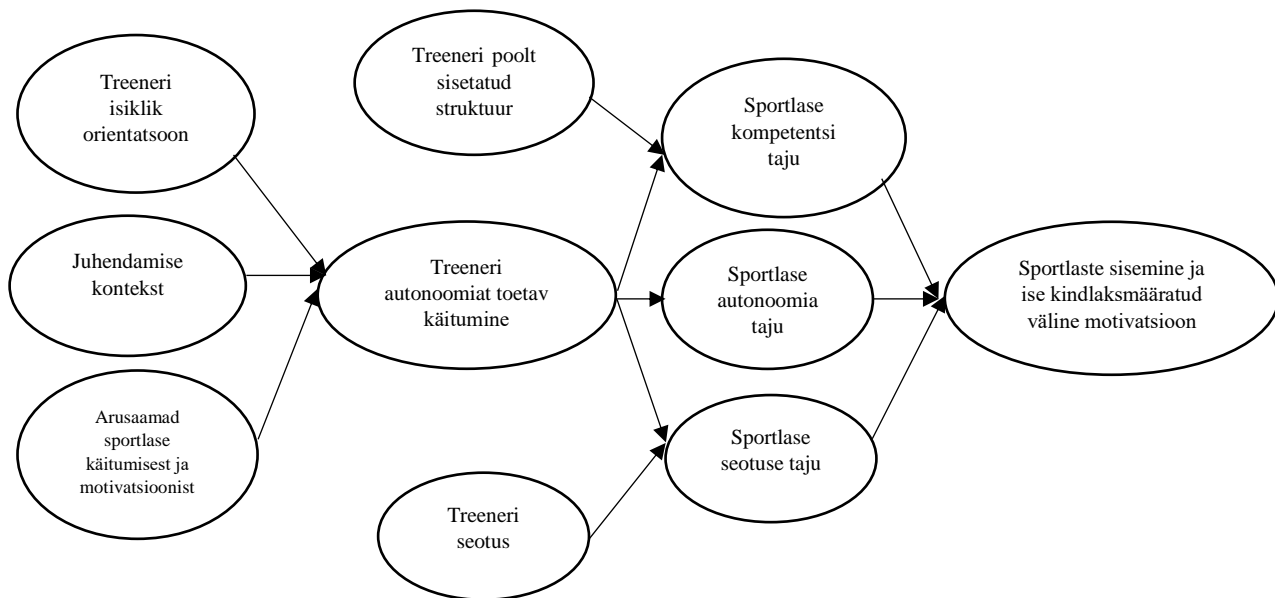
Inimese teadlikkus spordist ja kehalisest arengust algab juba noorelt ning mida varem suudab treener kinnistada õiged harjumused, seda suurem on tõenäosus, et tervislik eluviis saab osaks inimese elust. Amorose ja Nolan-Sellers (2016) kinnitavad, et

regulaarne positiivne ja informatiivne tagasiside kindlustab sportlaste arengu ja tagab stabiilse vaimse ja füüsilise arengu.

Peale teadmiste jagamise on treener paljudele noortele ka usaldusisik, suur eeskuju ning omab suurt rolli noorte arengus sportlasteks saamisel (Oades, Crowe, 2011 lk 33-48).

Lisaks füüsiliste oskuste arendamisele aitavad treenerid toetada sportlaste psühholoogilisi vajadusi. Nad tegelevad nende iseseisvust toetava käitumisega, mis aitab teha initsiatiiviks vajalikke valikuid ja kasutada võimaluste pakkumisi. (Mageau, Vallerand, 2003 lk 884)

Kuigi paljud erinevad ühiskonnast sõltuvad faktorid võivad mõjutada sportlase sisemist ja isemääratletud välimist motivatsiooni, on treeneri ja sportlase vaheline suhe üks kõige olulisemaid ja mõjukamaid aspekte sportlase motiveerituse ja hilisemate tulemuste suhtes (Mageau, Vallerand, 2003 lk 884). Antud seoseid on näha ka alljärgneval joonisel 1.



Joonis 1. Treeneri ja sportlase omavahelise motivatsiooni mudel. Allikas Mageau & Vallerand 2003, lk 884

Ka Jowett, (2007) on väitnud, et ülimalt oluline on luua efektiivne treeneri ja sportlase vaheline suhe, kuna selle suhte kvaliteet on üks olulisemaid aspekte sportlase rahulolu, motivatsiooni ja paranenud soorituse jaoks. Seega leiab veelkord kinnitust, et treeneril on ülimalt oluline roll ja tähtsus sportlase soorituse ja ka üldise vaimse tervise jaoks.

Treenerite enda käitumine, eriti autonoomiat toetav käitumine, struktuuri ja kaasatuse tagamine, on aspektid, mis omavad suurt rolli sportlase vajadusel autonoomiaks, kompetentsiks ja pühendumiseks spordialale. Kõigi nende kolme vajaduse täitmisel saab täpselt määratleda sportlaste sisemise ja ise kindlaks määratud välise motivatsiooni. (Mageau, Vallerand, 2003, lk 885)

Näiteks, Mertens *et al* leidsid oma 2012 a uurimuses, et korvpallurid, kes treenisid treeneri juhendamisel demonstreerisid suuremat ise kindlaks määratud sisemist motivatsiooni, kui need sportlased, kes treenisid iseseisvalt. Seega võib järeldada, et treeneril on ülimalt oluline roll sportlase, kui isiksuse arenemisel.

Teadlased, kes on huvitatud noortesportidest, on samuti uurinud kutsekvalifikatsiooniga treenerite efektiivsust treeningutel ning võrrelnud tulemusi treeneritega, kes ei oma vastavat kutset. Antud uuringus selgus, et treenerite kutse ja sellega seotud kindlad treeningmeetodid ja põhimõtted mõjutavad otseselt noortesporti kvaliteeti ja treeningutest osavõtmist. (Wiersma, Sherman, 2005, lk 325)

Cumming, Smith ja Smoll viisid 15 aasta jooksul läbi uuringu, kus võrreldi treenerite ja treenitavate emotsionaalset seisundit enne ja pärast CET (Coaching Effectiveness Training) programmis osalemist. Treenerid, kes läbisid CET programmi, omandasid uusi oskusi, ning seetõttu kogesid nende õpilased kõrge enesehinnangut ja nautimust treeningust. Samuti paranes läbisaamine treeneri ja treeningkaaslastega ning vähenes võistlusärevus (Wiersma, Sherman, 2005, lk 325). Selline uuring kinnitab taaskord, et kvalifitseeritud ja väljaõppe omandanud treener omab oma õpilaste heaolu ja rahulolu kindlustamises suurt rolli ning treenerid, kes teevad treeneritööd ilma vastava kutsetunnistusega võivad tihti iseenese teadmatusest mõjutada õpilaste tulemusi ja arengut negatiivselt.

Treenerid, kes on omandanud treenerikutse, on haritud treenitavate arengu seisukohalt vastavatele ja asjakohastele harjutustele ja on kindlad oma treeningu filosoofias. Samuti on nad rohkem vilunud tagamaks treeningkeskkond, mis julgustab treenitavaid treenima

ja pikaajaliselt võistlusspordiga tegelema. Treenerid kellel on vastav haridus ja oskused suudavad ka lapsevanematega paremini suhelda ning vältida lapsevanemate poolt tekkivaid ohtlikke või ebamugavaid olukordi võistlustel. (Wiersma, Sherman, 2005, lk 336)

Stonebridge ja Cushion viisid 2018 aasta jooksul läbi uurimuse, mis võrdles erineva haridustaustaga treenereid ja nende põhimõtteid noorte jalgpallurite treenimisel. Uuringu käigus leiti, et kõige suurem erinevus seisnes treenerite oskuses küsida erinevaid küsimusi õpilastelt ja selle käigus parandada eneseanalüüsi treeningu jooksul. Kehakultuurialase kõrghariduse saanud treenerid oskasid oma küsimustega suunata treenitavaid iseennast analüüsima ning sooritust parandama. Treenerid, kellel puudus vastav kõrgharidus keskendusid rohkem sportlase pidevale juhendamisele ning ei andnud sportlasele võimalust enda sooritust ja liigutuste mehhaanikat analüüsida.

Kokkuvõttes näitas see uurimus olulisi erinevusi treenerikutse omandanud ja lihtsalt treenerina töötavate treenerite vahel. Kuigi ka ilma treenerikutseta juhendaja saab oma töö tehtud on selle kvaliteet võrreldes treenerikutse omandanud professionaaliga oluliselt madalam ning seda eelkõige noorte arengu kontekstis. Kvalifitseeritud treeneri käe all treeninud sportlased oskasid nii treeningu kui ka võistluse jooksul olulisemalt rohkem kriitiliselt mõelda ja õigeid otsuseid langetada, kui need sportlased keda juhendas vastava hariduseta treener, vastav oskus on aga ülimalt oluline eliitsportlaste arendamisel. (Stonebridge, Cushion, 2018, lk 652)

Treenerikutse vajalikkust nii harrastussportlastele, saavutussportlastele kui ka treeneritele endale on põhjendanud erinevad autorid erinevate väidetega. Parema ülevaate saamiseks, miks on treenerikutse vajalik, on koostatud kokkuvõtlik tabel 1.

Tabel 1. Treenerikutse vajalikkus, autori koostatud.

Treenerikutse vajalikkus	Viide tekstist	Autor
Treenerikutse vajalikkus harrastusspordis	Korvpallurid kes treenisid treeneri juhendamisel demonstreerisid suuremat ise kindlaks määratud sisemist motivatsiooni.	Mertens <i>et al</i> Oades, Crowe, 2011
	Peale teadmiste jagamise on treener paljudele noortele ka usaldusisik.	Oades, Crowe, 2011

Treenerikutse vajalikkus saavutusspordis	Treeneri ja sportlase vaheline suhe üks kõige olulisemaid ja mõjukamaid aspekte sportlase motiveerituse ja hilisemate tulemuste suhtes.	Mageau, Vallerand, 2003
	Oluline on luua efektiivne treeneri ja sportlase vaheline suhe, kuna selle suhte kvaliteet on üks olulisemaid aspekte sportlase rahulolu, motivatsiooni ja paranenud soorituse jaoks.	Jowett, 2007
	Treenerite kutse ja sellega seotud kindlad treeningmeetodid ja põhimõtted mõjutavad otseselt noortesporti kvaliteeti ja treeningutest osavõtmist.	Wiersma, Sherman, 2005
	Kvalifitseeritud treeneri käe all treeninud sportlased oskasid nii treeningu kui ka võistluse jooksul olulisemalt rohkem kriitiliselt mõelda ja õigeid otsuseid langetada	Stonebridge, Cushion, 2018
Treenerikutse vajalikkus treenerile endale	Treenerid, kes läbisid CET programmi, omandasid uusi oskusi, ning seetõttu kogesid nende õpilased kõrgeenunud enesehinnangut, nautimust treeningust.	Wiersma, Sherman, 2005
	Treenerid kellel on vastav haridus ja oskused suudavad ka lapsevanematega paremini suhelda ning vältida lapsevanemate poolt tekkivaid ohtlikke või ebamugavaid olukordi võistlustel.	Wiersma, Sherman, 2005
	Treenerid, kellel puudus vastav kõrgharidus keskendusid rohkem sportlase pidevale juhendamisele ning ei andnud sportlasele võimalust enda sooritust ja liigutuste mehhaanikat analüüsida.	Stonebridge ja Cushion, 2018

Selleks, et sporti harrastada ja sellest ka rõõmu tunda, ei ole ilmtingimata oluline treenida kvalifitseeritud treeneri juhendamisel. Liikumisest saab rõõmu tunda ning end füüsiliselt aktiivsena hoida ka iseseisvalt või teha seda treenerina töötava, kuid vastava kutseta inimese juures. Treenerikutse olemasolu aga mängib suurt rolli siis, kui spordi harrastajal on soov jõuda mingi konkreetse tulemuseni ning seda endale füüsiliselt või vaimselt liiga tegemata. Sellistes olukordades on hädavajalik spetsialisti tugi, kellel on spordialale vastavad teadmised ja oskused, et aidata treenitaval jõuda oma võimete maksimaalse piirini.

1.2 Treeneri töötasu kui motivatsiooni allikas

Motivatsiooniks võib pidada erinevaid tegureid, mis panevad inimest tegutsema ja saavutuse poole püüdlema. Erinevatel inimestel ja erinevates tegevusvaldkondades võivad olla erinevad motivatsioonitegureid, kuid neid on üldiselt siiski võimalik liigitada ühiste nimetajate alla. Üheks teguriks võib kindlasti nimetada töö ja tehtud pingutuste eest saadavat tasu, mis võib olla nii materiaalne ehk rahaline kui ka mittemateriaalne üldiselt on selle näol tegu tehtud töö eest saadavate hüvedega. Järgnevas alapeatükis on kirjeldatud erinevaid motivatsiooni teoreetilisi lähtekohti, mille eesmärgiks on selgitada, millisel määral on treenerite töötasu neile motivatsiooni allikaks ja mis peale töötasu veel treenereid motiveerib.

Selleks, et midagi teha ja teha seda hästi on vaja ennast motiveerida. Motiveeritus on eduka saavutuse keskpunktiks. Treenerite puhul on motiveeritus eeltingimus pidevaks edukaks osalemiseks keerulises, dünaamilises ja muutuvast töökeskkonnas. (McLean & Mallett, 2012 lk 21)

Motivatsiooniteooriaid on võimalik grupeerida kolme põhilisse kategooriasse võttes arvesse erinevaid lähenemisi: rahuloluteooriad, protsessiteooriad ja ühendamise teooriad. Rahulolu teooriad argumenteerivad, et inimesed käituvad erinevalt vastavalt oma vajadustele (näiteks Maslow vajaduste hierarhia ja McGregori teooriad). Protsessiteooriad üritavad selgitada, kuidas motivatsioon tekib, millised erinevad faktorid seda mõjutavad ja kuidas on need faktorid omavahel seotud (Vroomi ja Locke teooriad). Ühendamise teooriad rõhutavad seost indiviidi käitumise ja teatud konkreetsete tulemuste vahel (Thorndike ja Skinneri teooriad). (Suciu *et al.* 2013).

Treenerite puhul on motivatsiooni allikateks treenitavate areng ning head tulemused, turvaline, stabiilne ja vajadustele vastav töökeskkond ning stabiilne ja vajadusi rahuldav töötasu. Pealegi on motivatsioon ja töö efektiivsus kaks isiklikku ning tööalast tulemust, mis mõjutavad töötajate otsust tööl viibida. (Serhan *et al.*, 2018 lk 249-273)

Käeolevas töös käsitletakse eelkõige Gagné & Deci enesemääratluse teooriat, Victor Vroomi ootuste teooriat ja mõningal määral Maureri sisemisi ja väliseid motivatsioone.

Enesemääratluse teooria on lähenemine inimeste motivatsioonile ja isiksusele, mis kasutab traditsioonilisi empiirilisi meetodeid, organismi metateooriat ning rõhutab selle

tähtsust inimestel arenenud sisemiste ressurssidee isiksuse arendamiseks ja käitumise eneseregulatsiooniks. Seega on selle põhilise tähelepanu all inimeste loomupäraste kasvusuundade ja kaasasündinud psühholoogiliste vajaduste, mis on nende enesemotivatsiooni ja isiksuse aluseks, uurimine. Motivatsioon on soov või tahe midagi teha ning olenevalt tegevuse eesmärgist reguleerib tegevust erinev motivatsiooni liik. Motivatsiooni puhul ajendavad inimesi tegutsema erinevad tegurid, mis pärinevad erinevatest kogemustest. (Gagné & Deci, 2005)

Enesemääratlemise teoorias eristatakse kolme tüüpi motivatsiooni: sisemine motivatsioon, väline motivatsioon ning amotivatsioon ehk tegevuse väärtustamise puudumine (Gagné & Deci, 2005).

Sisemine motivatsioon jaguneb omakorda kolmeks (Maurer et al. 2013):

1. Sisemine motivatsioon teadmistest – see kerkib esile, kui inimene hakkab millegagi tegelema seetõttu, et õppimine või millegi mõista üritamine pakub talle rahuldust;
2. sisemine motivatsioon saavutuste suunas – see ilmneb, kui inimene hakkab millegagi tegelema naudingu tõttu, mida millegi saavutamine või loomine kaasa toob;
3. sisemine motivatsioon kogeda stimuleeritust – see esineb juhul, kui inimene hakkab millegagi tegelema selleks, et kogeda stimuleerivat või erutavat tunnet.

Treenerite puhul võib põhiliseks sisemise motivatsiooni allikaks olla motiveeritus sportlase saavutuste suunas. Neid motiveerib, kui sportlane teeb suurepärase soorituse ja selle sooritusega kaasneb võit. Treenerid peavad sportlase võitu ka enda isiklikuks saavutuseks ja loominguks, kuna tänu treeneri teadmistele ja oskustele sai see võimalikuks.

Välise motivatsiooni allikad võivad aga sõltuvalt oma suhtelisest autonoomsusest oluliselt varieeruda ning võivad seega peegeldada välist kontrolli või eneseregulatsiooni. (Ryan, Deci 2000).

Välisel motivatsioonil on samuti kolm alatüüpi (Maurer et al. 2013):

- 1) Identifitseeritud väline motivatsioon – see on välise motivatsiooni variantidest kõige enam enesemääratletud. Kuigi tegevus inimesele ei meeldi, ta ikkagi väärtustab seda;
- 2) introjekteeritud väline motivatsioon – inimene teeb midagi selleks, et vältida süütunnet;
- 3) puhtalt väline motivatsioon – kõige vähem enesemääratletud variant. Inimene osaleb tegevuses ainult selleks, et saada välist autasu või vältida karistust.

Erinevad autorid on treenerite sisemise ja välise motivatsiooni allikatena välja toonud erinevaid tingimusi või vajadusi. (vt tabel 2)

Tabel 2. Sisemise ja välise motivatsiooni allikad

Sisemise motivatsiooni allikad	Välise motivatsiooni allikad	Autorid
Motiveeritus sportlase saavutuste suunas		Mageau, Vallerand, 2003
	Saadav töötasu, preemia või tunnustus.	Ryan, Deci 2000
Isiklik nauding, saavutuse tunne ja väljakutsed	Töötasu, hüvitis, tunnustus ja töökeskkonna tingimused	Jowett, 2007
	Kompensatsioon aja eest	Werthner & Trudel, 2009

Väline motivatsioon viitab tegevuse teostamisele, et saavutada mõni eristatav tulemus ja seega vastandub sisemisele motivatsioonile, mis viitab tegevuse tegemisele, et saada tegevusest rahulolu. Väliseks motivatsiooniks võib pidada saadavat töötasu, preemiat või tunnustust. (Ryan, Deci 2000).

Vroomi ootuste teooria erineb Maslow, Alderfer, Herzberg ja McClellandi teooriatest selle võrra, et Vroomi ootuste teooria ei paku otseseid soovitusi, mis võiksid olla organisatsiooni liikmete motivatsiooni allikaks. Selle asemel pakub Vroomi teooria hoopis kognitiivsete muutujate protsessi, mis peegeldab individuaalseid erinevusi töö motivatsioonis. Juhtimise seisukohalt on ootuste teorial oluline mõju töötajate motiveerimisel. See tuvastab mitmeid olulisi asju, mida saab teha, et motiveerida töötajaid, muutes inimese pingutustest tulenevat oodatud jõudlust, tulemuslikkust ja tasuvuse ootust ning tasustusväärtuseid (Luneburg, 2011). Seega motivatsioon kasvab, kui

inimesed usuvad, et tehtav pingutus aitab saavutada soovitud tulemuse ja neile paistab konkreetne seos tehtava soorituse ja tulemuse vahel.

Vroomi ootuste teooria põhineb neljal eeldusel (Vroom 1964, viidatud Luneburg 2011 vahendusel). Üks eeldustest on, et inimesed ühinevad organisatsioonidega omades ootusi nende vajaduste, motivatsiooni ja varasemate kogemuste suhtes. Need faktorid mõjutavad, kuidas isikud reageerivad organisatsioonile. Teine eeldus on, et isiku individuaalne käitumine on teadlike valikute tagajärg. See tähendab, et inimesed võivad vabalt valida käitumist, mis tuleneb nende teadlikest ootustest. Kolmas eeldus on, et inimesed soovivad organisatsioonilt erinevaid asju (head töötasu, kindlust töökoha suhtes, arengut ja väljakutseid). Neljas eeldus on, et inimesed valivad erinevate alternatiivide vahel nii, et oleks võimalik nende isiklike tulemusi optimeerida. (Luneburg 2011)

Vastavalt neile eeldustele võib öelda, et Vroomi ootuste teooria kohaselt eeldavad treenerid, et nende tööandja peab oluliseks nii töötasu, kindlust töökohal ja võimaldab treeneril ennast arendada ning pakkuda pidevalt erinevaid tööalaseid väljakutseid.

Eeldustel põhineval teorial on kolm põhielementi: ootus, vahendus ja valents. Isik on motiveeritud, kuna ta usub, et jõupingutused toovad kaasa aktsepteeritava tulemuslikkuse (ootus), tulemuslikkust premeeritakse (vahendus) ja tasu väärtus on väga positiivne (valents). Sellest tulenevalt on inimesed motiveeritud, kui neil on usku, et nende püüdlused viivad soovitud tulemusteni ja nad seos soorituse ja tulemuse vahel on selgelt nähtav ning nad väärtustavad väga saadud tulemusi. (Luneburg, 2011).

Teemal, mis motiveerib treenereid on viidud läbi mõningaid uuringuid, millest küll vähesed keskenduvad otseselt töötasule, kui motivatsiooni allikale, kuid erinevatest allikatest on võimalik koguda informatsiooni, kas ja mis määral paneb töötasu treenereid pingutama tulemuse suunal.

McLean ja Mallett viisid aastal 2012 Austraalia treenerite seas läbi uuringu treenerite motivatsiooni teemal, mis näitas, et töötasu saamine on nende jaoks väga vähesel väärtusega motivatsiooni allikaks. Üks uuringus osalevatest treeneritest mainis, et treeneriks olemisel ei motiveeri raha teda üldse *“...the money side of it, well, for me it's not the be-all and end-all that's driving me.”*

Jowett viis 2007 aastal läbi uuringu, mis keskendus treenerite sisemise ja välimise motivatsiooni uurimisele, kus osales 138 treenerit Suurbritanniast. Uuringus vaadeldi, millised on peamised motivatsiooni allikad, mis treenereid oma töö juures hoiavad ja millise motivatsiooni puudumisel treeneritööst loobutakse. Uuringu käigus leidis kinitust, et treeneritööd tehes kogevad treenerid nii sisemist motivatsiooni, mille alla kuuluvad isiklik nauding, saavutuse tunne ja väljakutsed kui ka välimist motivatsiooni, mis koosneb töötasust, hüvitistest, tunnustusest ja töökeskkonna tingimustest.

Dixon ja Warner leidsid et treeneritöö soovitud omadused (treeneri ja sportlase omavahelised suhted, tunnustus ja sotsiaalne staatus) olid otseselt seotud töörahuloluga. Treeneritööga seotud rahulolematust seostati aga palga, töö järelevalve, töö- ja pereelu tasakaaluga. Lõpuks leiti, et tulemuslikkusega seotud tegurid (suhted kolleegidega, paindlikkus ja kontroll) on seotud nii rahulolu kui ka rahulolematusega.

Professionaalsete treenerite kontekstis on nii sisemine kui ka välimine motivatsioon iseenesest olemas ja on osa olemas olevast treenerite toetamise süsteemist. Järelkult võivad professionaalsed treenerid kaasata nii oma sisemise kui ka välise motivatsiooni, et toetada tehtud tööd. On võimalik, et üha edasi arenev kõrgtasemel professionaalse spordi juhendamine nõuab nii sisemise kui ka välise motivatsiooni ühist sünergiat, et rahuldada nii treenerite kui ka nende treenitavate vajadused. Järelkult tuleks praktiliselt oluliseks pidada töötasu treenereid motiveeriva tegurina, nii nagu mis tahes muudes töökohtades. (Jowett, 2007, lk 7)

Väljaspool enesemääratlemise teooriat on viidud läbi mõningaid uuringuid, mis keskenduvad kontekstuaalsetele faktoritele, mis on treenerite jaoks olulised, kuid need tegurid ei ole selgesõnaliselt seotud psühholoogiliste vajadustega ja motivatsiooniga. Mõned näited nendest faktoritest sisaldavad kompensatsiooni. Piisav kompensatsioon aja eest, mis kasutatakse treeningute läbi viimiseks, olgu siis rahaline või muud hüved on treenerite jaoks oluline probleem, kuna enamus pühendab palju lisaaega peale oma tavalistele töötundidele, ilma et nad saaksid selle eest lisatasu. (Werthner & Trudel, 2009 lk 447).

Orlowski, Breuer ja Wicker uurisid 2018 aastal töajurännet Saksamaal tegutsevate eeliittreenerite seas ja ka nende seas selgus, et kuigi töötasu on oluline faktor ei ole see kindlasti kõige määravam. Enamus intervjuueeritavaid kasutasid tööga seotud faktoreid

(eriti töötasu) võrdluspunktina ja seeläbi jõuadsid järeldustele, et need faktorid võrreldes teistega on väheolulised. Üks treeneritest tõi näitena välja, et kuna ta on vanuselt veel üsna noor, ei mängi saadav töötasu otsustavat rolli. Kuigi finantsiline kindlus on oluline on sellest olulisem olla oma töös edukas ja töötada parimates tingimustes. Sarnaseid väiteid tõi ka teised treenerid, mainides, et majanduslikud tegurid ei ole kõige olulisemad, vaid neid kaaluvad üle vaba aeg, individuaalne stressi tase ja tasakaal töö ja eraelu vahel. Samuti toodi välja, et perekond on siiski olulisem, kui finantsaspektid. (Orlowski, *et al* 2018)

Kuigi saadav töötasu on oluline treenerite jaoks ei tundu see praeguste uuringute põhjal olevat esmane motivatsiooni allikas, pigem on selleks nauding isikikust saavutusest. Paljud treenerid on tunnistanud, et teevad oma tööd pigem missioonitundega ja seda tihti sõltumata saadud palgast või töötasust. Palgal on kindlasti roll motivatsiooni kujunemisel, kuid seda ei saa lugeda põhiliseks välise motivatsiooni allikaks.

1.3 Kutsekvalifikatsiooni seos palgaga

Üks olulisemaid aspekte igapäeva elus on tööl käimine ja selle eest tasu saamine. Tehtud töö eest tasu saamine sõltub mitmest erinevast aspektist: töö ajast, millise tööga on tegemist ja millised on töötegija kvalifikatsioonid ehk oskuste ja teadmiste kogud antud töö tegemiseks. Võib eeldada, et inimesed kellel on kõrgem kutsetase on rohkem haritud ja nad suudavad infot edastada ning vastu võtta paremini kui madalama kutsetasemega inimesed. Antud peatükk annab ülevaate erinevatest teoreetilistest allikatest, mis on uurinud kutsekvalifikatsioon seost palgaga.

Haridusteel jätkates arenevad inimese oskused ja kognitiivsed ehk vaimsed võimed, lisaks arenevad ka tehnilised oskused, üld- ja erialased teadmised ning väärtushinnangud, mis valmistavad inimest ette tervislikuks, produktiivseks ja rahulolevaks eluks. (Fasih, 2008 lk 12)

Enamik tähelepanu kutsehariduse väärtusele keskendub majanduslikule kasumile, mis tekib tänu üksikisikute erinevatele koolihariduse tasanditele. Uuringud on näidanud, et suurem koolituste maht on seotud kõrgema sissetulekuga. Pöördumine tagasi kutsehariduse juurde on kasvav trend ja erinevates riikides teevad seda keskmiselt 10% inimestest. Samas on teada, et kognitiivsetel oskustel on suur positiivne majanduslik mõju inimese sissetulekutele. (Hanushek, Woessmann 2007 lk 94).

Samuti on selgitatud välja, et inimesed, kellel on paremad kognitiivsed võimed, suudavad paremini tööturul konkureerida, ning seetõttu teenivad suuremat töötasu ja töötavad kõrgematel ametikohtadel. Lisaks väidab Fasih, et suhe kutsehariduse omandajate ja peale õpinguid tööturule naasemisega on märkmisväärne ja on võimalik, et kutseharidus pigem parandab ja leevendab sissetulekute ebavõrdsust tööturul. (Fasih, 2008 lk 18)

Kindlasti tasuks uurida ka kutsetunnistuse nõude mõjust tööturule. Kui riigi poolt on seaduslikult määratud ametikohale kutsetunnistuse nõue, siis see tähendab automaatselt, et enne, kui antud töökohal saab töötada, tuleb töötajal investeerida kutse saamisenesse. Raskes majanduslikus olukorras olevad inimesed ei saa endale sellele ametikohale astumist lubada ning seetõttu nad võivad otsida mõne teise ja suure tõenäosusega ka madalama sissetulekuga ametikoha (Carpenter II, Knepper, Erickson, & Ross, 2010).

Samuti leidub ametikohti, kus selleks, et litsentsi säilitada tuleb oma karjääri jooksul sellesse korduvalt investeerida. (Koumenta, Humphris, Kleiner, & Pagliero, 2014).

Kindlasti on oluline uurida ka kutsetunnistuse mõju töötaja palgale. Kuna otseselt sellele keskenduvaid andmebaase on puudulikult, on seda keeruline teha, kuid seda on siiski tehtud. Gittleman, Klee ja Kleiner (2018) on uurinud litsentside omamise mõju ja leidnud, et kutsetunnistuse olemasolu parandab oluliselt uue töökoha leidmise tõenäosust ning võib võimaldada teenida kuni 7,5% võrra kõrgemat töötasu.

Ameerika Ühendriikides viidi läbi uuringud (Kleiner & Krueger, 2013, p. S175/S198), millest selgus, et litsentsi omandanud töötaja töötasu võis olla kuni 18% kõrgem samas valdkonnas litsentsimata töötajate sissetulekust. Uuringus toodi välja, et parem teenistus ei sõltu ainuüksi litsentsi olemasolust vaid need sõltuvad ka litsentsiga kehtestatud kindlast haridustaseme nõudest või siis on tööülesanded sellised, mis nõuavad haridust ning ka neid tegureid võib seostada kõrgema palga saamisega. (*Ibid.*)

Kleiner (2015, p. 43) on veel välja toonud, et kutsetunnistuse mõju palga suurusele sõltub ka sellest, kui kaua on ametikoht olnud litsenseeritud. Näiteks advokaadid ja arstid – ametikohad, mis on olnud pea igas riigis kõige kauem litsentsitud. Siiani on uuringutes välja tulnud, et kutsetunnistusel on pigem positiivne mõju palgale.

Karmel ja Fiegeri poolt Austraalias läbi viidud uuring kutsekvalifikatsioonide tähtsusest tööturul andis mõista, et kutseõppe edukas lõpetamine ja tunnistuse saamine on tööturu suhtes pigem kasulik, kuid mitte võrdselt kõigi jaoks. Suuremat kasu kutsekvalifikatsiooni õpingute edukast lõpetamisest said need tudengid, kes enne õppima asumist ei olnud töötanud enne kooolitust. Täiendavat kasu said ka need tudengid, kes taotlesid kõrgema taseme (III-IV) kvalifikatsiooni ja selle taseme õpingud ka edukalt lõpetasid. Seega kutseõpingutest said eelkõige kasu tudengid, kes enne õpinguid ei olnud töötanud ja need, kes küll varasemalt olid töötanud kuid omandasid nüüd kõrgema taseme sertifikaadi.

Kaks põhilist hüpoteesi mis vastandavad kutsehariduslike oskusi põhihariduslike oskustega on toodud Goldsteyn ja Stenberg'i poolt välja oma uuringus. Kutseharidus tugevdab suhtelist lühiajalist sissetulekut samas, kui üldised oskused tugevdavad pikaajalist sissetulekut. Samas tunnistavad nad ka ise, et empiirilist tõestust antud hüpoteesidele on limiteeritud hulgal kuna pikaajalised uuringud, mis võrdlevad teenitud

töötasu ja selle seost kutsehariduse ja kõrgharidusega töötajate vahel on üsna haruldased. (Golsteyn, Stenberg, 2017 lk 28)

Kui rääkida spordialasest kutseharidusest ja selle seosest palgaga siis on teada, et seni, kuni treeneri õpilaste seas ei leidu ülimalt andekaid, üliedukaid ja rahvusvaheliselt tuntud võistlejaid, püsib töötasu siiski pigem keskmisel tasemel ning kindlasti tuleb arvestada ka treeneri enda kulutustega treeningute läbiviimiseks. Kui aga on tegu tippspordiga siis on treenerite töötasud juba arvestatavalt suuremad ja nende sissetuleks hakkab üha enam sõltuma just pigem treenitava edust ja mitte nii väga treenitavate arvust ning treeningtundidest.

2. TREENERIKUTSEST EESTI VABARIIGIS

2.1 Ülevaade treenerite kutse- ja palgasüsteemist Eesti Vabariigis

Eestis on treeneritele kutseandja Eesti Olümpiakomitee, igapäevaselt tegeleb treenerikutse, treenerite koolituse jms küsimustega Spordikoolituse ja -Teabe SA. Kutseandmise ja taseme- ning täienduskoolituse korraldamiseks on EOK moodustanud koostöös spordialaliitudega kutsekomisjonid, mis kontrollivad taotleja vastavust tasemenõuetele, korraldavad kutseeksami ja otsustavad kutse andmise. (Spordikoolituse ja -Teabe Sihtasutus, 2019)

Treenerite töö eesmärk sõltub sihtrühmast (lapsed, noored, täiskasvanud) ja treenitavate spordis osalemise tasandist (harrastus-, võistlus- või tippспорт). Treenitakse ka erivajadustega inimesi. Vastavalt harrastajate võimetele ning soovidele sisustatakse nende vaba aega spordiga ning luuakse võimalus sportlikus konkrentsis osalemiseks. (Kutseregister, 2003).

Treener seisab pidevalt silmitsi muutuvate situatsioonidega, kus tuleb kohe otsustada ja lahendada ülesandeid, aitamaks sportlasel treenida. Eriti vastutusrikas on see võistlustel, kus otsustada tuleb momentaalselt (loomingulisus, intuitsioon). Treeneril peab olema isiklik treeningukogemus, mis võimaldab tal sügavuti tunnetada treeningu olemust ja sisu. See ei tähenda, et teoreetilised teadmised ei ole vajalikud. (Loko, 2006, lk 137)

Kutseandmise korraldamiseks on EOK moodustanud koostöös spordi alaliitudega spordiala treenerite kutsekomisjonid. Spordiala treenerite kutsekomisjonid korraldavad treenerite erialast taseme- ja täiendõpet, kontrollivad taotleja vastavust nõuetele, korraldavad kutseeksameid ja otsustavad kutse andmise. Kutseandmise üldist korraldust juhivad EOK treenerite kutsekomisjonid. EOK treenerite kutsekomisjoni ainupädevuses on kutse andmine spordiala kutsekomisjoni liikmetele ning EKR 7 ja EKR 8 taseme treeneritele. Taotleja peab vastama tasemest sõltuvalt erinevatele tingimustele ja tõendama oma haridustaset, läbitud taseme- ja täienduskoolitust, treeneri kutsetaset,

töökogemust ja teisi nõudeid dokumentidega. (Spordikoolituse ja -Teabe Sihtasutus, 2019)

Spordiregistri andmetel on hetkel Eestis kokku 3379 treenerikutsega isikut, Kõige madalamal, abitreeneri ehk tase 3 kutse omanikke on 1061, neljandal ehk nooremreener tasemel on treenereid 494, EKR 5 taseme kutse omanikke on 955, kuuenda ehk vanemtreeneri taseme treenereid on 669, seitsmendal, meistertreeneri tasemel on 168 ja kõrgemal, kaheksanda taseme ehk eeliittreeneri kutse omanikke on kokku kaheksa. (Spordiregister, 2019)

Treenerikutse algab kolmandalt tasemelt ning kannab nimetust abitreener ning kutse taotlemise eelduseks on: vanus vähemalt 18 aastat, tasemekoolituse läbimine spordi üldainetes ja spetsialiseerumine, lisaks on vajalik esmaabi koolituse läbimine. Kandidaadil on soovitatavalt keskharidus ja spordiala harrastuse kogemus. (Spordikoolituse ja -Teabe Sihtasutus, 2019)

Alates neljandalt tasemelt on kutse taotlemiseks rohkem kui üks võimalus, esimese variandina tuleb kandidaadil omandada esmaselt tase 3 kutse ning minimaalselt üks aasta sellel tasemel ka töötada, lisaks tuleb läbida neljanda taseme täiendkoolitus nõutud mahus. Teiseks võimaluseks kehalise kasvatus ja/või spordialane kõrgharidus ning täiendkoolitus spetsialiseerumise erialal. (Spordikoolituse ja -Teabe Sihtasutus, 2019)

Viienda taseme kutse taotlemise eelduseks on kolm võimalust, tuleb eelnevalt olla läbinud nii kolmanda kui ka neljanda taseme koolitused ning töötada minimaalselt üks aasta mõlemal tasemel. Teise võimalusena viimase 5 aasta jooksul omandatud kehalise kasvatus ja/või spordialane kõrgharidus ning erialane täiendkoolitus spetsialiseerumise erialal – spordialal viimase 4 aasta jooksul vähemalt 60 tunni ulatuses, mis ei ole olnud aluseks varasemate kutseandmise otsustamisel. Kolmanda võimalusena saab viienda taseme kutset taotleda kui kandidaadil on 6 ja enam aastat tagasi omandatud kehalise kasvatus ja/või spordialane kõrgharidus ning läbitud erialane täiendkoolitus spetsialiseerumise erialal. (Spordikoolituse ja -Teabe Sihtasutus, 2019)

Vanemtreeneri, tase 6 kutse taotlemise eelduseks on samuti kolm võimalust, varasemalt viiendalt tasemelt läbi täiendkoolituste kuuendale tasemele liikumine, lisaks on nõutav vähemalt 10- aastane erialane töökogemus viimase 12 aasta jooksul tasemetel abitreener, tase 3, nooremreener, tase 4 ja treener, tase 5. Teiseks võimaluseks on viimase 5 aasta

jooksul omandatud kehalise kasvatuse ja/või spordialane kõrgharidus ning erialane täiendkoolitus spetsialiseerumise erialal – spordialal viimase 4 aasta jooksul vähemalt 60 tunni ulatuses. Kolmanda võimalusena saab kutset omistada, kui kandidaadil on 6 ja enam aastat tagasi omandatud kehalise kasvatuse ja/või spordialane kõrgharidus ning erialane täiendkoolitus spetsialiseerumise erialal ja vähemalt 8-aastane erialane töökogemus viimase 12 aasta jooksul. (Spordikoolituse ja -Teabe Sihtasutus, 2019)

Meistertreeneri, tase 7 kutse taotlemise eelduseks on kaks võimalust: vanemtreeneri, tase 6 kutse omamine, kehalise kasvatuse ja/või spordialase magistri tasemele vastav haridus, erialane täiendkoolitus spetsialiseerumise erialal – spordialal viimase 4 aasta jooksul vähemalt 60 tunni ulatuses või vanemtreeneri tase 6 kutse omamine, kehalise kasvatuse ja/või spordialane kõrgharidus, erialane täiendkoolitus spetsialiseerumise erialal – spordialal viimase 4 aasta jooksul, vähemalt 10-aastane erialane töökogemus viimase 12 aasta jooksul ning treenitavate tulemuste kõrgelt hinnatud tase ja avaldatud erialased publikatsioonid ja/või tegevus treenerite koolitajana. (Spordikoolituse ja -Teabe Sihtasutus, 2019)

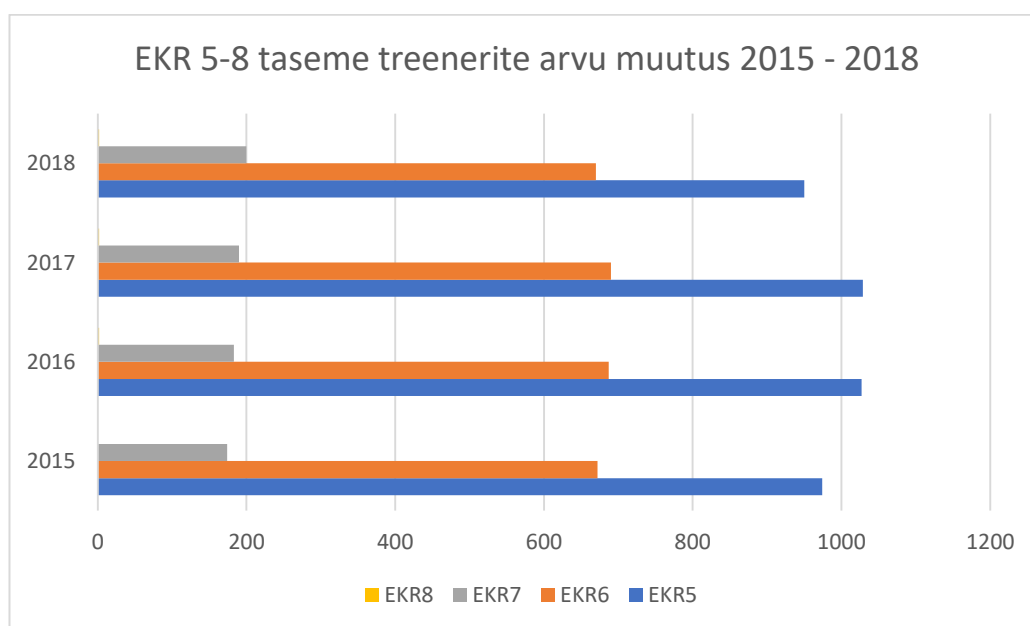
Eliittreeneri, tase 8 kutse taotlemise eelduseks on: meistertreeneri, tase 7 kutse omamine, kestval ja akadeemilise kõrgtasemega võrreldaval määral omandanud kutsealased tipposkused ja -teadmised, lisaks vastavus vähemalt neljale järgmistest nõuetest (vastavalt EOK treenerite kutsekomisjoni hinnangule):

- on tunnustatud ja oma tulemuslikku treeneritööd korduvalt tõendanud rahvusvahelisel tipptasemel;
- omab rahvusvahelist autoriteeti koondiste juurde kutsutud eksperdina/treenerina;
- on avaldanud erialaseid artikleid või valitud esinema rahvusvahelise tasemega konverentsidel;
- on olnud kestvalt eeskujuks ning ausa mängu ja puhta spordi ideaalide eest seisja; e. on tegev/tegutsevad lektori või õppejõuna kõrgkoolis loengutsükliga/või teadustöö valdkonnas;
- tema uute ideede või protsesside arendamise tulemused on rahvusvaheliselt kasutusel. Kutsekomisjonidel on õigus täpsustada eeltingimusi kooskõlastades need eelnevalt EOK-ga. (Spordikoolituse ja -Teabe Sihtasutus, 2019)

2014 aastal koostati Kultuuriministeeriumi ja spordiorganisatsioonide koostööna eelnõu, millega loodi õiguslik alus noortetreenerite töötasutoetuse süsteemile. Eelnõu eesmärgiks oli laste ja noortega töötavate treenerite töö väärtustamine. Toetuse puhul tuleb silmas pidada, et sihttoetus ei ole täiemahuline vaid eraldatava toetusega vähemalt samaväärse rahastamise peab tagama treeneri tööandja. (Spordikoolituse ja -Teabe Sihtasutus, 2018)

Toetussüsteem loodi, kuna eelnev õppe- ja teadustööks ning loominguks ja sporditegevuseks antavate stipendiumite süsteem võimaldas MTÜdena tegutsevatel spordiklubidel maksta treeneritele töötasu stipendiumi näol, ilma makse maksmata. See omakorda tõi kaasa ulatuslikud uurimised erinevates spordiorganisatsioonides ja tagasiulatuvad trahvid. (Maksu ja Tolliamet, 2016)

Samas aga vastavalt joonisele 3 kasvas viienda ja kõrgema kutsekvalifikatsioone omavate treenerite arv peale 2015 aastat, seega on uue süsteemi ja kutsega treenerite arvu kasvu vahel selge seos.



Joonis 3. Autori koostatud spordiregistri andmetel.

Eelmise aastalõpu seisuga oli EKR 5 treenereid küll vähem, 950, kuid aastatel 2016 ja 2017 oli EKR 5 treenereid vastavalt 1027 ja 1029. Kutsete kasvu vähenemise üks põhjustest võib olla, et viiendal tasemel olevate treenerite kutse on aegunud ja veel ei ole jõutud taset tõsta või kutset taastada. Antav kutse kehtib neli aastat mille jooksul tuleb

läbida alaliidu poolt ette nähtud mahus koolitused selleks, et kutset hoida. Teise ja tõenäolisema põhjusena võib oletada, et treenerid on vanuse tõttu oma töö lõpetanud.

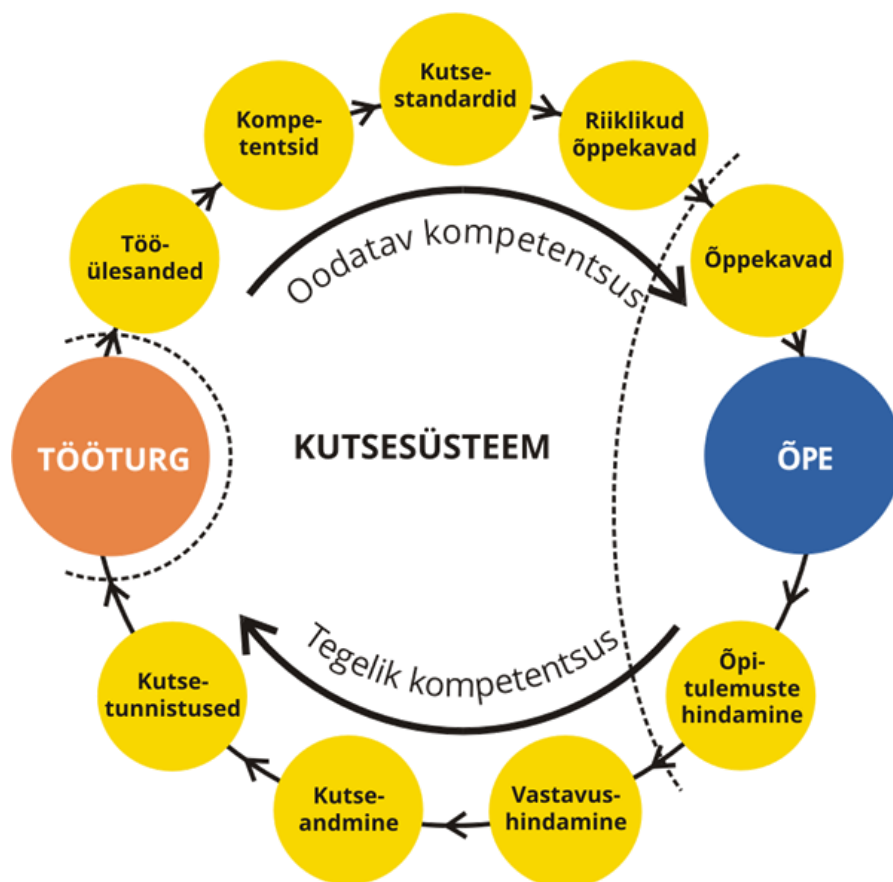
2015 aastal oli toetust saavaid EKR 5 taseme treenereid 974 ja esimeses kvartalis oli toetustena välja makstav summa kõikide treenerite kohta 869 349 eurot. 2018 7. detsembri seisuga oli EKR 5 taseme treenereid 950 ja kõikidele treeneritele makstav toetus 1 765 868 eurot. Alates 2019 aastast on arvestatud ühe täiskoormusega töötava treeneri (24 h/näd) tööjõukuludeks ühes kuus 1338,00 eurot ja sellest tulenevaks bruto kuutasuks 1000,00 eurot. Tööjõukuludest on riigipoolne toetus 642,00 eurot ühes kuus (47,98%) ja tööandjapoolne rahastamine 696,00 eurot (52,02%). Treeneri rakendamisel väiksema koormusega on ka kulud proportsionaalselt väiksemad. Treeneri tööjõukulu toetuste taotlemine toimub Kultuuriministri määruse alusel. (Treeneri tööjõukulu..., 2018)

Treenerite töötasu kujuneb KOVi eelarvest, huvihariduse ja huvitegevuse toetusest omavalitustele, lisaks tuleb osa raha ka Haridusministeeriumist ja Kultuuriministeeriumilt ning veel lisaks treenerite tööjõukulude toetusena läbi EOKi ja Spordikoolituse ja -Teabe Sihtasutuse. Lisanduvad veel ühekordsed toetused mille kaudu tunnustatakse tiitlivõistlustel osalenud treenereid ja sportlasi. Kõigi nende allikate õiguslikud regulatsioonid on erinevad ja treenerite töötasu summeerub seega teatud komponentidest. See on piirkonniti erinev, kuna klubid tegutsevad ja saavad rahastatud erinevatest kohalikest kordadest tulenevalt.

Analüüsidest kutsetaseme seost palgaga ainult kutseomanike hulgas, selgub, et III-V kutsetaseme omanike töötasu on I kutsetasemega inimeste palgast 18,8% kõrgem. On huvitav, et kutsetaseme arvessevõtmisel muutub haridustaseme seos palgaga statistiliselt ebaoluliseks, mis kinnitab, et kutsesüsteem korrigeerib haridussüsteemi ebatäpsusi: töötasu vastab pigem kutse- kui haridustasemele. (Valk, Silm 2015 lk 103)

Valk ja Silm on oma 2015 aasta uuringus väitnud, et kutset omatakse üle pooltel juhtudel oma haridustasemega võrreldes pigem madalamal tasemel. Tõenäoliselt seondub sellega ka asjaolu, et kutse omamine seostub muid tegureid arvesse võttes pigem madalama kui kõrgema palgaga. Kutsetaseme seos palgaga on aga positiivne ja tugevam kui hariduse või oskuste taseme seos palgaga. (Valk, Silm 2015 lk 9).

KOMPETENTSUSE RING



Joonis 2. Tööturu seos kutseharidussüsteemiga. Allikas: Sihtasutus Kutsekoda, 2018.

Muid tegureid arvesse võttes ei teeni kutsequalifikatsiooni omavad inimesed enam kui need, kel kutset pole. Seega peab kutsesüsteem oma olulisust tööturul veel tõestama. Üheks võimaluseks neid tulemusi seletada on hüpotees, et madalamatel haridustasemetel on kutse taotlemine võimalus aktiivsematele töötuse vältimiseks või sellest väljumiseks, kõrgematel haridustasemetel aga võimalus otsida uusi väljakutseid, isegi kui need nõuavad omandatud haridusest madalamat kompetentsust. (Valk, Silm 2015 lk 105)

Joonis 2 kajastab selgelt hariduse ja tööturu omavahelist tugevat seost. Tööturg kujundab vajaduse spetsialistide järgi, millele teiselt poolt vastab haridussüsteem koostades vajalikele kompetentsidele vastavad kutsestandardid ja nendega kooskõlastatud õppekavad. Töötajate tööle vastav haridus kindlustab tööandjat, et töötaja on saanud töökohale vastava hariduse, on kompetentne ja vastab tööturu nõuetele.

2.2 Treenerite tööjõukulu toetuse vajalikkuse uuringu metoodika ja tulemused

Lõputöö eesmärgiks on selgitada kas ja kuidas treenerite tööjõukulu toetus motiveerib ennast arendama ja kutsekvalifikatsiooni tõstma ning esitada ettepanekud tööjõukulude süsteemi täiustamiseks. Selle saavutamiseks uuriti Pärnu maakonnas töötavate EKR 3-5 taseme treenerite arvamust treenerikutse taotlemise ja hetkel kasutusel oleva treenerite tööjõukulude toetuse kohta. Uuring viidi läbi veebiküsitlusena Google Forms keskkonnas, vastajate leidmiseks levitati küsitlust koostöös Pärnumaa Spordiliiduga kõikidele spordiregistris Pärnumaa nimekirjas olevatele treeneritele ja sotsiaalmeedias. Ankeedis leiduvate küsimuste abil loodeti leida vastuseid teoorias toodud väidetele, millest annab ülevaate tabel 3.

Tabel 3. Ankeedi küsimuste seos teooriaga (autori koostatud)

Kategooria	Teoreetilised lähtekohad, varasemad uuringud	Autor	Küsimustiku küsimus
Motivatsiooni seos töötasuga	Puhtalt väline motivatsioon – inimene osaleb tegevuses ainult selleks, et saada välist autasu või vältida karistust.	Maurer et al. 2013	Küsimused 8, 9, 11, 13, 30.
Kutsehariduse seos palgaga	Kutsetaseme seos palgaga on positiivsem, kui hariduse või oskuse taseme seos.	Valk, Silm 2015	Küsimused 14, 15, 16, 17, 20.
Treenerikutse vajalikkus	Tervislike eluviiside kinnistamine, isiksuse arengu mõjutamine.	Mageau, Vallerand, 2003, Oades, Crowe, 2011	Küsimus 8, 10, 11
Demograafilised andmed	Sugu, vanus, haridustase, tööpiirkond, treeneri tegevusvaldkond, tööstaaz		Küsimused 1-7, 19

Küsimustik koostati selliselt, et oleks võimalik täita lõputöö eesmärk, leides vastused uurimisküsimustele.

Ankeet koostati kohandatult kahele erinevale sihtrühmale:

- EKR 3-4 kvalifikatsiooniga treenerid

- EKR 5 kvalifikatsiooniga treenerid

Küsimustiku ja selle ülesehitusega saab tutvuda töö lisas 1. Meetodid on välja toodud tabelis 4. Sõltuvalt sellest, missugusesse sihtrühma vastaja kuulus, sai valida talle küsimuste plokkide:

- Treenerikutsega seotud küsimused: vastavalt sellele, millise EKR taseme treeneriga oli tegu ja millisel viisil oli treenerikutse saadud.
- Millises mahus tegeletakse treeneritööga
- Lisaks plokk ainult EKR 5 tasemel treeneritele.
- Lisaks veel demograafilised andmed.

Veebiküsitlus oli vastamiseks kättesaadav 24. märts – 30. aprill 2019 ning e-kirja teel jagatakse veelkord kutset küsitluses osalemiseks 3. – 4. aprillil 2018. Eesmärgiks oli kokku saada võimalikult palju vastuseid, ning selle saavutamiseks jagatakse küsitluse kutset korduvalt. Küsitluses oodatakse osalema kõiki Pärnumaa treenereid, kelle kutsetase on EKR 3-5. Spordiregistri andmetel on nendele tasemetele vastavaid treenereid Pärnumaal kokku 135. Küsitluse laiali jagamises on suur roll Pärnumaa Spordiliidul kuna avalikult ei ole treenerite kontaktandmed spordiregistris saadaval.

Tabel 4. Uurimustöös kasutatud meetodid (autori koostatud)

Meetod	Sisu	Aeg
Teadusartiklitega töötamine	Teaduskirjandusega tutvumine, teemakohased teadmised ning alus empiiriliseks uuringuks.	01.12.2018 – 29.04.2019
Ankeetküsitluse läbi viimine	Veebipõhine küsitlusvorm, mida jagatakse sotsiaalmeedia ja PSL abil.	28.03.2019 – 26.04.2019
Tulemuste analüüs	Ankeetküsitluses kogutud andmete analüüs, saamaks sisend toetuse arendamise ettepanekuteks	28.04.2019 – 13.05.2019

Ankeetküsimustiku uuringu üldkogumi ja valimi moodustasid spordiregistri andmetel Pärnumaal töötavad EKR 3-5 taseme treenerid, (tabel 5). Valimi suuruseks on 19 vastajat. Uuring viidi läbi ajavahemikul 28.03.2019 – 28.04.2019. Väheste vastajate tõttu oli küsitlus kättesaadav võimalikult kaua, üleskutset küsimustikule vastata korra kolm korda.

Tabel 5. Valimi kujunemine.

Treeneri kutsetase	Treenerikutsete arv Pärnumaal	Treenerikutsete osakaal
EKR3	71	52,59%
EKR4	24	17,77%
EKR5	40	29,62%
Kokku	135	100%

Küsitlusele vastas 19 treenerit, spordiregistri andmetel on EKR3-5 treenereid kokku Pärnumaal 135. Seega vastas küsitlusele 7,5% treeneritest. Vastajatest 61.1% olid naised ja 38,9% mehed.

Kõige rohkem vastajaid oli vanuses 24-30 aastat, 44,4% ja kõige vähem 37-42 aastat (5,6% ehk üks vastanutest). Ülejäänud vastajad jäid vahemikku 18-60 aastat. Suurim osa vastajatest olid oma haridustasemeks märkinud rakenduskõrgharidus, (6 vastajat), ülejäänud vastajad olid kas keskkooli, gümnaasiumi, kutseõppe, bakalaureuse või magistrikraadiga. Mitte ükski vastanutest polnud lõpetanud doktoriõpet.

Kui võrrelda treenerite jaotust kutsetasemete vahel Pärnumaal kutsetasemete jaotusega kogu Eestis, siis nähtub tabelist 6, et Pärnumaal tegutseb kogu Eesti treenerkonnast 5,38%. Kui kogu Eestis on kolmanda kutsetaseme treenereid vaadeldavast valimist 41,86% ja viienda kutsetasemega treenereid 38,19%, siis Pärnumaal on kolmanda kutsetasemega treenereid 52,59% ning viienda taseme treenereid vaid 29,62%.

Ühest küljest võib selline jaotus näidata, et Pärnumaal on keskmisest suurem osa treeneritest alustavad ja et on oodata uute treenerite tulekut, teisest küljest võib see aga tähendada, et Pärnumaal on treenerite hulgas Eesti keskmisest tasemest madalam motivatsioon tõsta oma kutsetaset.

Tabel 6. Kogu Eesti EKR 3. – 5. kutsetasemete osakaalude võrdlus Pärnumaaga. (autori koostatud)

Treeneri kutsetase	Treenerikutsete arv Pärnumaal	Treenerikutsete arv Eestis	Pärnumaa treenerite osakaal kogu vastava kutsetaseme treeneritest	Treenerikutsete jaotus Pärnumaal 3.- 5. taseme vahel	Treenerikutsete jaotus Eestis 3. - 5. taseme vahel

EKR3	71	1049	6,76%	52,59%	41,86%
EKR4	24	500	4,80%	17,77%	19,95%
EKR5	40	957	4,17%	29,62%	38,19%
Kokku	135	2506	5,38%	100%	100,00%

Samuti võrreldes Pärnumaal tegutsevate EKR3-5 tasemel tegutsevate treenerite keskmist vanust kogu Eestis tegutsevate treenerite keskmise vanusega, siis on see mõnevõrra kõrgem ning seetõttu võib järeldada, et Pärnumaal tegutsevad treenerid on jõudmas vanusesse, kus ei soovita enam nii aktiivselt treeneritööga tegeleda kuna selline töökoht nõuab rohkem füüsilist aktiivsust ja kiiremat elutempot. Sellest annab ülevaate tabel 7.

Tabel 7. Treenerite keskmise vanuse võrdlus, autori koostatud spordiinfo andmetel.

Treenerite kutsetase	Treenerite keskmine vanus Pärnumaal	Treenerite keskmine vanus kogu Eestis
EKR3-5	37	35,8

Vastanud treeneritest kõige suurema osakaaluga olid EKR3 ehk kõige madalama kutseharidusega treenerid, kokku 11 vastanut, neid on ka maakonnas kõige rohkem. Kaheksateistkümnest vastanust kuus olid EKR5 tasemel ning ainult üks neljandal tasemel.

Küsimus nr 5 sai koostatud spordiregistri andmete järgi Pärnumaal enamlevinud spordialadest harrastajate arvu järgi. Sellest annab ülevaate tabel 8. Kõige aktiivsemalt vastasid küsitlusele ratsutamise treenerid, purjetamise, tennise ja tantsuspordi treenerid vastanute seas ei olnud. Võrdselt vastanuid oli jalgpalli, võrkpalli, kulturismi ja fitnessi ning võimlemistreenerite hulgas.

Tabel 8. Harrastajate arv Pärnumaal, autori koostatud spordiregistri andmetel.

Populaarsus	Kokku	
1	Jalgpall	1921
2	Võimlemine	1149
3	Kulturism ja fitness	849
4	Tennis	547
5	Tantsusport	486
6	Võrkpall	457
7	Korvpall	352
8	Purjetamine	331

9	Kergejõustik	322
10	Ratsutamine	288

Järgmine küsimus keskendus treenerite töökogemuse kestvusele. Kõige kauem olid treeneritööd teinud treenerid, kelle kutsetase oli EKR 5, kõik vastanutest olid treenerina tegutsenud minimaalselt 4 aastat, kuuest EKR5 taseme treenerist kaks olid teinud treeneritööd rohkem, kui 15 aastat. Kõige lühema töökogemusega olid EKR3 taseme treenerid, nemad olid oma vanuselt ka üldjuhul kõige nooremad. Esmase treenerikutse taotlemise eelduseks on isiku täisealisus, seega on sellised vastused üsna eelduspärased.

Suurim osa vastanutest olid asukohalt Pärnu linnast. Haldusreformi tõttu on Pärnu linna pindala oluliselt suurenenud, seega vana haldusjaotuse järgi ei pruugi tegelikult kõik vastanud töötada linnatingimustes. 19 vastanu seast 12 märkisid oma töökohaks Pärnu linn, kolme vastanu töökohaks oli Lääneranna vald, kaks olid Tori vallast ning nii Põhja-Pärnumaa kui ka Saarde vallast oli kummastki üks vastanu. Häädemeeste vallast ühtegi vastanut ei olnud.

Küsimus 8 palus treeneritel vabas vormis põhjendada, miks nad oma tööd teevad. Kogu vastanute seast vastas sellele küsimusele 14 treenerit, kes põhjendasid oma elukutse valikut põhiliselt emotsionaalsel tasandil. Nii mõnigi vastanu põhjendas oma vastust sellega, et on ka ise sama ala harrastajad ning soovivad oma teadmisi edasi anda. Küsitluse vastused on paremaks ülevaateks koondatud tabelisse 9.

Tabel 9. Põhjendused treeneritööks, autori koostatud.

Spordiala harrastamine	<ul style="list-style-type: none"> • Elustiili ja elueesmärkide küsimus • armastus oma spordiala vastu, • Ise selle ala harrastaja, töö ja meelisala koos • Harrastan ise seda spordiala lapsest saati
Elustiil	<ul style="list-style-type: none"> • Elustiili ja elueesmärkide küsimus, • Meeldib viibida värskes õhus, • Töö = elustiil
Paindlik tööaeg	<ul style="list-style-type: none"> • sobib õhtupoolne tööaeg.
Töötamine lastega	<ul style="list-style-type: none"> • Meeldib tegutseda lastega, • Armastan hobuseid ja lapsi • Sest mulle meeldib lapsi õpetada, nende arengut näha ning häid tulemusi nautida. • Lastega töö on tore ja see hoiab hinge noorena.

	<ul style="list-style-type: none"> • Eneseteostus ja võimalus pakkuda noortele jalkatreeninguid väljaspool linna
Töö tulemuslikkus	<ul style="list-style-type: none"> • näha oma töö tulemuslikkust • Positiivne kohustus korvpallikultuuri edendada. • Soovin välja õpetada tulevasi meistreid. • arvan et suudan mõlematele pakkuda ühist rõõmu ja õpetust • Sest mulle meeldib lapsi õpetada, nende arengut näha ning häid tulemusi nautida.

Paljud vastanud tõid ka välja, et neile meeldib töötada lastega ning soovivad panustada oma lemmikala edendamisse ning näha laste arengut ja pakkuda neile rõõmu spordiala harrastamisest. Mitte keegi vastanutest ei märkinud, et tegelevad treeneritööga ainult töötasu saamise eesmärgil, pigem oli rõhutatud sisemist motivatsiooni saavutuse suhtes.

Antud uuring kinnitab Mageau ja Vallerandi (2003) väidet, et sisemise motivatsiooni allikaks on motiveeritus sportlase saavutuse suhtes. Treenerid tõid näidetena välja, et neile meeldib nautida häid tulemusi ja õpetada tulevasi meistreid. Samuti saab kinnitust, et sisemiseks motivatsiooniks on isiklik nauding, saavutuse tunne ja väljakutsed (Jowett, 2007), treenerid väljendasid seda nähes oma töö tulemuslikkust, rõõmu ja õpetuse pakkumise, elustiili ja eesmärkide küsimusena.

Väliseks motivatsiooniks peetakse saadavat töötasu, preemiat või tunnustust. (Ryan, Deci, 2000). Uuringu järgi motiveeris riiklik treenerite tööjõukulu toetus paljusid EKR3 taseme treenereid taset tõstma, kuna kõrgema kutsekvalifikatsiooni omades on võimalik saada nii suuremat töötasu ja omandatud oskused võimaldavad õpilasi paremini treenida ning seeläbi saavutada paremaid tulemusi, mis omakorda on tunnustus treeneritele.

Järgmine küsimus oli treenerite saadava töötasu kohta. Suur jagu treenereid teeb oma treeneritööd mõne teise töö kõrvalt. Selle põhjuseks on ühest küljest see, et hommikustel tundidel on lapsed koolis ning nende treeningud saavad alata alles siis kui tunnid lõppevad. Teisest küljest, kuna treenerite töötasu tööturul teiste tegevustega võrreldes ei ole väga kõrge (va tipptreeneritel), siis ei saa inimesed seda endale sageli lubada, et nad teeksid ainult treeneritööd ja elaksid sellest sissetulekust. Seega, seni kuni treeneri töötasu on madalam kui turu keskmine töötasu või sellega sarnane, eelistavad paljud inimesed, kes suudaksid olla head treenerid, teha mõnda muud tööd ja siis poolenisti hobikorras anda ka natuke treeninguid.

Mida kõrgem on treeneri tase, seda kõrgem on tema töötasu ja seda vähem on tal põhjust siduda end tööturul mõne muu ametiga. Seega, eeldada võiks, et mida kõrgem on treeneri tase ja ka töötasu, seda suurema osa oma teisest tegevusest saab ta pühendada treeningute andmisele.

2019. aastaks on arvestanud ühe täiskoormusega töötava treeneri (24 h/näd) tööjõukuludeks ühes kuus 1338,00 eurot ja sellest tulenevaks bruto kuutasuks 1000,00 eurot. Tööjõukuludest on riigipoolne toetus 642,00 eurot ühes kuus (47,98%) ja tööandjapoolne rahastamine 696,00 eurot (52,02%). (spordiinfo.ee)

Töötasu küsimusele vastas kokku 16 treenerit, kellest kuus said treeneritöö eest töötasu vahemikus €550-750, vastanutest viis teenisid €350-550, neli said töötasu €755-1000 ja ainult üks märkis, et treeneritöö eest saadav tasu on rohkem, kui €1000. Antud vastust ei saa siiski õigeks lugeda, kuna treener märkis oma töötundide arvuks ühes nädalas kuni neli, seega oleks ühe treeningtunni eest saadav tasu €62,50.

Järgnev küsimus palus treeneritel märkida ära ka treeningtundide arvu nädalas. Täpsustuseks oli lisatud, et üks treeningtund võrdub 45 minutit. Vaadeldes treenerite kutsetasemeid, saadavat töötasu ja läbiviidavate treeningtundide arvu võib järeldada, et kõige suurema koormusega treenerid teenivad kõige suuremat töötasu. Kõik allolevas tabelis 10 välja toodud treenerid märkisid ka, et nad ei tee treeneritöö kõrvalt muud tööd. Samuti kõik tabelis 10 EKR5 tasemel olevad treenerid märkisid, et saavad riiklikku treenerite tööjõukulude toetust.

Tabel 10. Treenerite kõrgeim töötasu, autori koostatud.

Treeneri tase	Töötasu	Treeningtundide arv
EKR 3	755-1000€	19-24 treeningtundi
EKR 5	755-1000€	5-12 treeningtundi
EKR 5	755-1000€	19-24 treeningtundi
EKR 5	755-1000€	19-24 treeningtundi

Küsitluses kõige väiksem töötasu vahemik oli €350-550, selle vastusevariandi valisid viis vastanud, kuid üks vastanutest ei märkinud ära treeningtundide arvu, seega ei saa teda

võrdlevasse tabelisse 11 märkida. Samuti oli üks vastajatest ühes vaba tekstivastusega küsimuses märkinud, et saadav töötasu on veel madalam, kui valikuvõimalustes oli märgitud.

Tabel 11. Treenerite madalaim töötasu, autori koostatud.

Treeneri tase	Töötasu	Treeningtundide arv
EKR 5	350-550€	kuni 4 treeningtundi
EKR 3	350-550€	Rohkem kui 24 treeningtundi
EKR 3	350-550€	5-12 treeningtundi
EKR 3	350-550€	kuni 4 treeningtundi

Antud tabelis on näha, et enamus vastanutest on kõige madalama taseme treenerid, ainult üks treeneritest on EKR5 tasemel, kuid tema töökoormus treenerina on väga madal ning samuti märkis ta, et töötab ka teisel töökohal. Lisaks saab antud treener ka riiklikku tööjõukulude toetust. Ülejäänud treenerid EKR3 tasemel märkisid samuti kõik, et omavad teist töökohta ning põhjendasid selle vajalikkust, kuna treeneritöö ei ole piisavalt tasuv ning üks vastanutest tõi eraldi välja, et teine töökoht loob sotsiaalse kindlustuse haigekassa näol. Eraldi tuleks välja tuua treener, kes märkis, et annab treenerina nädalas rohkem, kui 24 treeningtundi ja teenib palgalisa koristajana, seega võib arvata, et antud isiku töökoormus on päris suur.

Küsimusele teise töökoha kohta vastasid kõik küsitletutest, nendest üle poole tõi välja, et neil on lisaks treeneritööle ka teine töökoht. Neile oli suunatud järgnev küsimus, mis palus põhjendada teise töökoha vajalikkust. Kaheteistkümnest vastanust sellele küsimusele vastas kümme. Antud küsimuste vastused on koondatud ülevaatlikku tabelisse 12.

Tabel 12. Põhjendused teise töökoha vajalikkuseks, autori koostatud.

Teise töökoha vajalikkus	Vastused ankeedist
--------------------------	--------------------

Lisasissetulek on vajalik ära elamiseks	<ul style="list-style-type: none"> • Raha on vaja ju • Raha on ka kuskilt saada • Kuna treeneritöö eest saadav tasu(250€) ei ela ära • Treeneri töökoormus on väike ja tasu on madal. • ainult treeneritöö tasust jääb väheks • ainult treeneripalgast ei oleks võimalik hetkel elada • Piisava sissetuleku jaoks vajalik.
Sotsiaalne kindlustatus	<ul style="list-style-type: none"> • Haigekassa
Tegutsemise õpitud erialal.	<ul style="list-style-type: none"> • Treeneri töö on olnud töö ja hobi ühendamine • õpitud erialal tegutsemise
Vaimne heaolu	<ul style="list-style-type: none"> • Treeneritööd teha täiskoormusega on liiga pingeline.

Vastanutest suurim hulk põhjendas teise töökoha vajalikkust et oma elukvaliteeti parandada ning paremini ära elada, kuna treeneritöö eest saadav tasu ei ole piisav. Samuti toodi välja, et treeneritöoga ei kaasne sotsiaalmaksude maksmine, ehk siis makstakse ilmselt töötasu mitteametlikult. Üks vastanu tõi ka välja, et täiskoormusel töötamine oleks liialt pingeline, seega valis osakoormusega töötaja.

Treenerite tööhõukulu toetust pidasid vajalikuks 19 vastajast 17, kaks vastanut arvasid, et mingil määral on toetus vajalik ning mitte keegi ei arvanud, et antud toetuse välja töötamine pole üldse vajalik.

Treenerikutse saamiseks on kaks erinevat varianti, millest esimesel puhul on võimalik peale kehakultuuri eriala lõpetamist sooritada kutseksam ning saada koheselt EKR5 taseme kutse. Teisel juhul tuleks läbida vastavad koolitused ning alustada EKR3 tasemelt ning liikuda vastavalt ettenähtud nõuetele mööda kutsestandardeid ülespoole. Küsitlusele vastanutest olid treenerikutse saamiseks läbinud koolitusi ja teinud eksameid enamus, 15 vastanut. Ainult neli vastajat olid lõpetanud kehakultuuri eriala ning seeläbi saanud koheselt EKR5 taseme treeneriks.

Treenerid, kes olid kutse saanud koolituste kaudu said vastata küsimusele koolituste eest tasumise kohta. Üle poole treeneritest olid tasunud koolituskulud ise, ülejäänud treenerite vastused jagunesid võrdselt. Koolituste eest oli töötaja tasunud kas täies mahus, või osa kulutustest oli tasunud töötaja, osa treener ise. Koolituste hinda pidasid 15 vastaja seast kaheksa jõukohaseks. Odavaks pidas koolitusi ainult üks vastaja ja ülejäänud vastanutest

hindasid koolituste maksumust kalliks. Need andmed on kajastatud tabelis 13. Treenerid, kes vastasid, et koolituste hind oli kallis olid ka need, kes maksid koolituste eest ise ning nende treeneritöö eest saadav töötasu oli pigem madalam, kui kõrgem.

Tabel 13. Koolituste hind, autori koostatud.

Treeneri töötasu	Koolituste eest tasumine	Koolituste hind
350-550€	Maksin ise	Kallis
555-750€	Maksin ise	Kallis
555-750€	Osaliselt tööandja, osaliselt ise	Kallis
350-550€	Maksin ise	Kallis
350-550€	Maksin ise	Odav

Tabelis 13 kajastatud treeneritest kõik olid EKR3 tasemel, ning neil kõigil oli lisaks ka veel teine töökoht. Seega võib järeldada, et esmaselt treenerina tööd alustades tuleb algselt teha suuri väljaminekuid ning panustada palju aega, enne kui teenitav töötasu on piisav ära elamiseks.

Järgnevad küsimused keskendusid treenerite kutsetele, kui pikalt oldi antud tasemel töötatud, kas on hiljuti taset tõstetud ning kas on plaanis kutsetaset tõsta. Enamus treenereid, kes küsimusele vastasid olid tegelenud treeneritööga kuni viis aastat. Sinna hulka kuulus nii EKR3, EKR4 kui ka EKR5 treenereid. Vastusevariandi kuni aasta valisid ainult kaks treenerit, kes mõlemad olid EKR3 tasemel. Kuni kümme või enam kui kümme aastat olid treeneritööd teinud ainult EKR5 tasemel töötavad treenerid. Küsimusele, kas treeneri kutsetaset on tõstetud või on plaan seda tulevikus tõsta vastasid 18 treenerit, kellest viis olid hiljuti treenerikutsetaset tõstnud. Vastanutest 10 märkisid, et ei ole küll kutset tõstnud, kuid planeerivad seda teha tulevikus, nende puhul oli tegu eranditult EKR3 taseme treeneritega ning kolm vastanut märkisid, et ei ole kutsetaset tõstnud ning ei planeeri seda teha ka tulevikus. Nendest vastanutest kõigi puhul oli tegu EKR5 taseme treeneritega, kes kõik olid ka märkinud, et saavad riiklikku treenerite tööjõukulu toetust. Seega võib teha järelduse, et treenerid, kes on jõudnud EKR5 tasemele ei tunne motiveeritust, et edaspidi veel taset tõsta vaid on rahul riikliku tööjõukulu toetusega.

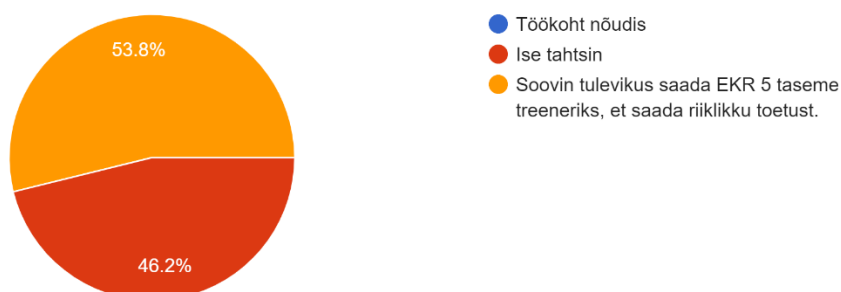
Sellele järeldusele annab tõestust ka järgmine küsimus, kus tuli märkida, miks ei planeerita treeneri kutsetaset tõsta. Küsimusele vastas kokku üheksa küsitletut, nendest kolm märkisid et ei näe vajadust kutsetaset tõsta, kõik kolm vastanut olid ka EKR5 taseme

treenerid. Üks vastanutest märkis kutsetaseme mitte tõstmise põhjuseks selle kalliduse, kolm vastanut märkisid, et neil on taseme tõstmiseks vajalikud koolitused läbimata ja kaks märkisid vastuseks ajapuuduse.

Küsimusele taseme tõstmise kohta vastas 13 treenerit, kellest ükski ei märkinud, et oleksid taset tõstnud kuna töökoha soovil vaid tegid seda lihtsalt isiklikust soovist. Või tehti seda soovist saada tulevikus EKR5 taseme treeneriks, et saada riiklikku treenerite tööjõukulu toetust. Sellest annab ülevaate joonis 4.

23. Miks tõstsite taset?

13 responses



Joonis 4. treenerite motivatsioon taseme tõstmiseks.

Küsimusele, kas riikliku tööjõukulu toetuse laienemine EKR3 ja EKR4 treeneritele motiveeriks neid täiskohaga toetama vastas 13 küsitletut, kellest 10 märkisid, et selline muudatus aitaks neil elukvaliteeti oluliselt parandada ning kolm märkisid, et riikliku tööjõukulu toetuse laienemine ei muudaks nende jaoks midagi.

Järgnevad küsimused olid mõeldud ainult EKR5 tasemel treeneritele, küsitlusele vastas neist kokku kuus, nendest viis vastas oma tasemele mõeldud küsimustele. Kuuest treenerist neli märkisid, et saavad riiklikku tööjõukulude toetust ning nendest omakorda kolm vastasid, et on rahul makstava toetuse suurusega. Toetuse saamise protsessi hindasid kõik vastanutest väga lihtsaks ja selgelt mõistetavaks. Kahel juhul märkisid treenerid, et nad ei ole rahul makstava toetuse suurusega, nendest üks vastanutest oli ka märkinud, et ei saa riiklikku toetust ning selle põhjuseks toonud, et tööandja ei ole ise nõus panustama. Teisel juhul märgiti rahulolematuse põhjuseks toetuse määra väiksus, ehk toetuse piirmäära ei peetud vastavaks täiskoormusel tehtava tööga.

Tööjõukulude toetuse saamiseks tuleb tööandjal sisse logida treenerite tööjõukulude toetuse e-keskkonda. Spordiregistri andmete kohaselt toetuse tingimustele vastavate organisatsioonide äriregistrisse kantud juhatuse liikmed või nende poolt volitatud esindajad. Esindaja volitamiseks tuleb juhatuse liikmel saata digitaalselt allkirjastatud volikiri. Lisaks peab taotluse esitanud organisatsioon vastama reeglitele, mis näevad ette, regulaarset aruannete esitamist, tegevusnäitajate esitamist ning kajastamist Eesti Spordi Regstris. Samuti ei tohi organisatsioonil olla riigimaksude võlgnevusi, ning kõik treenitavad lapsed või noored peavad olema samuti registrisse kantud.

Antud tegevused võivad olla tööandja jaoks tülikad ja aeganõudvad, kuid samas see tagab, et toetusi jagatakse õiglaselt. Samuti viiakse maakondlike järevalvet teostavate isikute poolt läbi pistelist kontrolli, et olla kindel esitatud andmete õiguses. Sellega olid kursis viiest EKR5 treenerist neli.

2.3 Arutelu, järeldused ja ettepanekud treenerite tööjõukulude toetuse süsteemi täiustamiseks

Uurimisküsimustele vastuseid saada oli üsna keeruline ja aeganõudev, korduvad pöördumised maakonna spordiliidu poole ei toonud juurde palju vastajaid. Samuti ei aidanud palju kaasa spordiregistri abil Pärnumaal tegutsevate spordiklubide poole pöördumine. Jagasin ankeeti korduvalt ka sotsiaalmeedias ning pöördusin isiklikult tuttavate treenerite poole, et ka nemad küsimustikku levitaksid. Küsimustik oli kättesaadav kuu aega, kuid vastuseid saabus ka peale korduvaid üleskutseid märkimisväärselt vähe. Antud vastuste hulga puhul on põhjapanevaid järeldusi ja ettepanekuid keeruline tuua kuna valimi hulk on ülimalt väike.

Laekunud vastustest selgus, et treenerikutse vajalikkus on treenerite seisukohast ülimalt oluline, treenerid peavad tähtsaks jagada oma erialaseid teadmisi ning panustada laste arengusse.

Samas saab siiski mõningaid järeldusi teha ning seostada neid teoorias toodud väidetega. Küsimustiku vastuste näol sai suures osas kinnitust väide, et treenerid teevad oma tööd eelkõige sisemise motivatsiooni rahuldamiseks ning treeneritööst saadav tulu ei mängi kõige suuremat rolli. Treenerid teevad suures osas oma tööd ka isiklikust missioonitundest ning ise enda saavutusvajaduse rahuldamiseks.

Treeneritöö eest saadavat tasu otseselt treeneri kutsetasemega seostada ei saa, pigem sõltub see paljuski treeneri töömahust ehk läbiviidavate treeningtundide arvust. Et leida paremat seost oleks võinud küsimustikus olla eraldi küsimus, mis palub treeneritel ära märkida mitte saadava töötasu treeningtundide eest vaid täpsustada ühe treeningtunni eest saadava tasu. Kuna töötasude ja treeningtundide variandid olid määratud vahemikes on raske otseselt välja tuua kui palju erinevad EKR3, EKR4 ja EKR5 taseme treeneri töötasud tundide kaupa.

Suurem osa EKR5 taseme treeneritest, kes võiksid saada tööjõukulude toetust väitsid, et nad ka seda saavad ning et toetuse saamise protsess on lihtne, samas ei peetud piisavaks toetuse määra. Samuti toodi välja, et toetuse mitte saamise põhjuseks on tööandja mitte panustamine ning, et tegelikkuses on toetuse määr täiskoormusel töötava treeneri jaoks siiski väike. Täiskoormuseks peetakse vastavalt eelnõule 24 treeningtundi ning selle eest saadav maksimaalne tasu on 1000 bruto. Sellise palga saamiseks peaks tööandja ise panustama 696€ ja riigi poolne panus oleks 642€. Reaalselt kättesaadav brutopalk oleks €871.20, statistikaameti järgi on keskmine brutokuupalk 1310 eurot, ehk siis ka maksimaalsel koormusel töötav treener ei teeniks ainult treeneritööga Eesti keskmist töötasu. Seda mainiti ka korduvalt vastuste seas, et treeneritööga üksi ei ela ära, ning seetõttu on vajalik teise töökoha olemasolu.

Samas treenerite motiveeritus oma töö tegemiseks oli väga kõrge. Treenerid leidsid, et nende kohustus on edendada oma spordiala ning panustada noortesporti ning treenida tulevasi meistreid ja pakkuda noortele võimalust end füüsiliselt aktiivsena hoida. Treenerikutse vajalikkust pidasid enamus treenereid oluliseks just sel samal põhjusel.

Praegust treenerite tööjõukulude toetuse süsteemi on selle loomisest 2015 aastal regulaarselt täiendatud ning paremaks muudetud. Kuna süsteem on käigus olnud hetkeseisuga kõigest neli aastat, tuleb ilmselt parandusi ja muudatusi veel. Vaadates küsimustikule vastanuid on näha, et hetkel motiveerib EKR3 taseme treenereid oma taset tõstma just eelkõige võimalus saada kõrgemat töötasu. Samas kui võrrelda nende juba saadavat töötasu treeneri töö ja läbiviidavate treeningtundide arvu siis ei ole see vahe väga suur. Kui hetkel annab EKR3 tasemel töötav treener läbi 5-12 treeningtundi nädalas ning saab töötasu €555-750 siis ka EKR5 tasemel töötades oleks see palganumber isegi

väiksem. Spordiinfo andmetel on 12 treeningtundi nädalas läbi viiva treeneri bruto töötasu €500, millest töötaja reaalselt kätte saab €482.00

Ilmselt saaks paremaid järeldusi teha, kui küsimustikus oleks toodud välja kas saadavat töötasuna oli mõeldud neto või bruto palgana, kuid võib oletada, et enamus vastanutest siiski pidasid silmas reaalselt kätte saadavat summat. Treenerite tööjõukulude toetus õigustab end sel juhul, kui treener töötab maksimaalsel või selle lähedasel koormusel ja lisaks treeneritööle teeb mõned tunnid nädalas ka lisatööd. Sel juhul on võimalik saada kätte Eesti keskmine palk. Ilmselt tasuks enne väga põhja panevaid järeldusi toetussüsteemi kohta tegemist lasta süsteemil veel edasi areneda ja jälgida, kas ja kuidas muutub treenerite kutsetasemete suhe. Kas tekib juurde EKR5 taseme treenereid ja kas muutub ka kõrgemate treenerikutsete arv. Kuna tööjõukulude toetus kehtib alates EKR 5 tasemest ülespoole võib arvata, et paljud treenerid jäävadki viiendale tasemele kuna ei näe põhjust oma kutsetaset enam tõsta.

Suuremõõtmelisi ettepanekuid on kahjuks väga raske nii väikese valimiga uuringu puhul teha. Algne idee pakkuda ka EKR3 ja EKR4 tasemel treeneritele riiklikku tööjõukulu toetust suure tõenäosusega ei õigustaks ennast sest esiteks seda ei saaks võrdsustada EKR5 tasemel olevate treenerite toetusega, kuna sel juhul kaoks suure tõenäosusega paljudel treeneritel motivatsioon enda taset tõsta ja edasi end harida. Samas, kui võrrelda täiskoormusel EKR5 või kõrgemal tasemel töötava treeneri maksimaalset saadavat toetust siis ei ole see siiski kahjuks võrdväärne hetke seisu keskmise palgaga. Ettepanek oleks tõsta veelgi treeneritele makstava toetuse maksimum määra, kuid siis tekib kindlasti küsimus, kuidas leitakse summad toetuse määra kasvatamiseks. Riigi poolne osa tuleb riigieelarvest, tööandja poolne osa koosneb enamasti trennitasudest, mida maksavad enamasti lapsevanemad. Trennitasude kasvamine aga omakorda võib vähendada treeneri töökoormust ja lõpptulemus on ikka sama.

Antud hetkel oleks mõistlik oodata, kuni riiklik treenerite tööjõukulude maksmise süsteem on toiminud kümme aastat ja siis vaadata, kas statistiliselt on kasvanud EKR5 ja kõrgema taseme treenerite arv ning kas on ka kasvanud makstava toetuse piirmäär. Kuna tervislikud eluviisid ja sportimine on üha enam populaarust kogumas võib eeldada, et kolme aasta pärast on olukord paranenud.

Kokkuvõte

Spordi ja tervislike eluviiside harrastamine on üha kasvav trend ning selleks, et enese füüsiline arendamine ja treenimine toimuks mõtestatult ja turvaliselt ning tekkinud harjumused kinnistuksid, on vajalik treenerite olemasolu. Treeneritöö erineb oma olemuselt enamusest teistest töövaldkondadest nii töötingimuste, palga kui ka motivatsiooni suhtes. Kutsekvalifikatsiooniga treenerid peavad kutse säilitamiseks end pidevalt arendama ning seda tuleb teha ka kutsetaseme tõstmiseks. Protsess on aega nõudev ja kulukas, tihti tuleb see treeneritel ise finantseerida, mistõttu võib kaduda motivatsioon töötada oma erialal. Kvalifitseeritud ja motiveeritud treenerid on aga aluseks spordi populariseerimisel ja noorte sportlaste edukuse aluseks.

Treenerite riiklik tööjõukulude toetus loodi aastal 2014, et toetada EKR5 ja kõrgema taseme noori ja lapsi juhendavate treenerite tööjõukulude katmist. Toetuse saamiseks tuleb täita teatud tingimused nii treeneri kui ka spordiorganisatsiooni poolt ning samuti on vajalik tööandjapoolne panus. Toetusele on kehtestatud ka ülemmäär, millest rohkem ei ole võimalik maksta. Toetuse välja töötamine on suur samm spordi populariseerimisel ja treenerite tunnustamisel, kuid kas antud süsteem ka ennast õigustab, selgub aja jooksul.

Käesoleva lõputöö raames uuriti, kas ja kuidas treenerite tööjõukulude toetus motiveerib treenereid ennast arendama ja kutsekvalifikatsiooni tõstma. Uuringu tarbeks loodi küsimustik, kus uuriti EKR3-5 taseme treenerite käest nende töökoormuse, palga ja motivatsiooni kohta. Küsimustik oli saadaval veebikeskkonnas määratud aja jooksul ning vastused olid anonüümsed. Küsimustikule vastanute arv oli üllatavalt väike, seega väga põhjalikke järeldusi pole võimalik teha. Võimalik on sarnane uuring läbi viia ka teistes Eesti piirkondades.

Treenerid ise peavad oma tehtavat tööd väga vajalikuks ning teevad seda tihti pigem isiklikust missioonist ja kohusetundest oma eriala vastu. Tihti on sportlik eluviis olnud osaks nende igapäevaelust juba sellest ajast, kui nad ise noortena hakkasid spordiga tegelema. Samuti toodi välja, et ka vanemad põlvkonnad on olnud spordi ja treeneritööga tihedalt seotud.

Uuringu käigus leidsid kinnitust teooria osas esitatud väited treenerite motivatsiooni kohta. Ilmnes, et enamus treenereid on oma elukutse valinud just sisemise motivatsiooni põhjal ning teevad oma tööd pigem missioonitundest ja saavutusvajaduse rahuldamiseks. Samuti selgus, et madalama kutsekvalifikatsiooniga treenerid on tänu riiklikule treenerite tööjõukulu toetusele motiveeritud kutsetaset tõstma ja koolitustel osalema.

Võrreldes andmeid viimase nelja aasta lõikes selgus, et EKR5 kutsetasemega treenerite arv ei ole märkimisväärselt kasvanud, kuid samas pole nende arv ka kahanenud. Samas selgus uuringust, et päris kõik treenerid ei ole kuulnud antud toetussüsteemi olemasolust. Seega võib loota, et paari aasta jooksul, kui treenerite tööjõukulu toetuse süsteem on stabiliseerunud ja teadlikkus sellest kasvanud, kasvab ka viienda taseme treenerite arv.

Uuringust ei selgunud otsest seost treenerite kutsekvalifikatsiooni tasemete ja nende poolt teenitava palgaga, pigem mängib olulist rolli treenerite töökoormus. Paljud treenerid, selleks et ära elada teevad ka lisatööd, kuna ainult treeneripalgast on keeruline majanduslikult toime tulla. Ilmselt tuleks uurida edaspidi, milline on erinevatel kutsetasemel töötavate treenerite tunnipalk või töötasu tehtud treeningu eest, samuti võib palga suurus mõjutada kohalikul omavalitsusel kasutada olev summa. Tihti lisanduvad palgale ka eraldi tasud võistlustel käimise eest, mida kõik treenerid ei pruugi kajastada kui treeningtunde.

Kokkuvõtvalt võib öelda, et nii väikese valimiga uuringu põhjal ei saa väga konkreetseid järeldusi teha, kuid sellest hoolimata saab väita, et treenerid peavad oma kutset oluliseks, nende põhiliseks motivatsiooniks on sisemine motivatsioon saavutuse suhtes. Palgal on treeneritööd tehes pigem teisejärguline roll. Treenerite kutsekvalifikatsiooni ja teenitava palga vahel ei ole otsest seost, kuid treenerite riiklik tööjõukulu toetus loob stabiilsema sissetuleku ja kindlustunde. Uuring võib olla aluseks tulevastele teistele tudengitele, et antud teemat edasi uurida ja spordiorganisatsioonidele (EOK, Spordikoolituse – ja Teabe Sihtasutus), et toetada treenereid rohkem koolitusi läbima ning kutsetaset tõstma.

VIIDATUD ALLIKAD

- Amorose, A.J, & Nolan-Sellers, W. (2012) Testing the moderating effect of the perceived importance of the coach on the relationship between perceived coaching feedback and athletes' perceptions of competence. *International Journal of Sports Science & Coaching* Retrieved from <https://journals.sagepub.com/doi/pdf/10.1177/1747954116676105>
- Carpenter II, D. M., Knepper, L., Erickson, A. C., & Ross, J. K. (2010). *A License to Work - A National Study of Burdens from Occupational Licensing*. Arlington, Virginia, United States of America: Institute fo Justice. Retrieved from https://www.ij.org/images/pdf_folder/economic_liberty/occupational_licensing/licen setowork.pdf
- Cumming,S.,P., Smith,R.,E, Frank L. Smoll,F.,L. (2006) Athlete-Perceived Coaching Behaviors: Relating Two Measurement Traditions *Journal of Sports & Exercise Psychology* 28-2,205-213 doi: 10.1123/jsep.28.2.205
- Denny,K., Harmon,C., O'Sullivan,V.(2003) Education, Earnings and Skills: A Multi-Country Comparison. *The Institue for Fiscal Studies WP04/08* Retrieved from <https://www.ifs.org.uk/wps/wp0408.pdf>
- Dixon, M,A. Warner,S (2010), Employee Satisfaction in Sport: Development of a Multi-Dimensional Model in Coaching, *Journal of Sport Management*, 24(2), 139-168 Retrieved from <http://hdl.handle.net/10342/2872>
- Fasih,T. (2008) Linking Education Policy to Labor Market Outcomes. *The International Bank for Reconstruction and Development / The World Bank* doi:10.1596/978-0-8213-7509-9
- Gagné, M.,, Deci ER. (2005) Self-determination theory and work motivation. *Journal of Organizational Behaviour* 26: 331-362. <https://doi.org/10.1002/job.322>
- Gittleman, M., Klee, M. A., & Kleiner, M. M. (2018). Analyzing the Labor Market Outcomes of Occupational Licensing. *Industrial Relations*, 57(1), 57-100. doi:10.1111/irel.12200

- Goldsteyn, B.H.H., Stenberg, A. (2017) Earnings Over the Life Course: General versus Vocational Education. *HCEO Working Paper Series*. Retrieved from <http://ftp.iza.org/dp10593.pdf>
- Hanushek, E., A., Woessmann, L. (2007) The Role of Education Quality for Economic Growth. – *The World Bank*, 2007, No 4122, 94 p. Retrieved from https://siteresources.worldbank.org/EDUCATION/Resources/278200-1099079877269/547664-1099079934475/Edu_Quality_Economic_Growth.pdf
- Hannus, A., Jalak, R., Loko, J., Nurmekivi, A., Port, K., Randmaa, T., Raudsepp, L. (2006), Spordi üldained. J. Loko, *Treeneri rollid* (lk 137-143). Eesti Olümpiakomitee.
- Jowett, S (2007) What makes coaches tick? The impact of coaches' intrinsic and extrinsic motives on their own satisfaction and that of their *School of Sport and Exercise Sciences*, doi: 10.1111/j.1600-0838.2007.00705.x
- Karmel, T., Fieger, P. (2012) The value of completing a VET qualification, *National Centre for Vocational Education Research*. Retrieved from https://www.ncver.edu.au/__data/assets/file/0023/8627/value-of-completing-vet-2526.pdf
- Koumenta, M., Humphris, A., Kleiner, M., & Pagliero, M. (2014). *Occupational Regulation in the EU and UK: Prevalence and Labor Market Impacts*. Queen Mary University of London, Department for Business, Innovation and Skills, School of Business and Management, London.
- Kutseregister (2003) *Kutsestandardid* Loetud aadressil https://www.kutseregister.ee/ctrl/et/Standardid_Fail/downloadFile/10444846
- Kutseseadus (2008) Riigi Teataja 2008, 24, 156 Loetud aadressil <https://www.riigiteataja.ee/akt/123032015261>
- Luneberg Fred C Expectancy Theory of Motivation: Motivating by Altering Expectations, 2011, *International Journal of Management, Business and Administration*. Retrieved from <http://www.nationalforum.com/Electronic%20Journal%20Volumes/Luneneburg,%20Fred%20C%20Expectancy%20Theory%20%20Altering%20Expectations%20IJMBA%20V15%20N1%202011.pdf>

- Mageau, G., A., Vallerand, R., J. (2003) The coach–athlete relationship: a motivational model, *Journal of Sports Science*, 21:11, 883-904,
DOI:10.1080/0264041031000140374
- Maksu - ja Tolliamet. (2016), *Stipendiumide maksustamisest (kehtetu)*. Loetud aadressil <https://www.emta.ee/et/registreerimine-ettevotlus/mittetulundusuhingule-sihtasutusele/juhendid/stipendiumide-maksustamisest>
- Maurer, T. W., Allen, D., Gatch, D. B., Shankar, P., Sturges, D. (2013). A comparison of student academic motivations across three course discipline. – *Journal of the Scholarship of Teaching and Learning*, Vol. 13, No. 5, 77-89. Retrieved from <https://pdfs.semanticscholar.org/23e3/d24b37aa0110b06b3f43952b2e54ba031cc4.pdf>
- McLean, K., N & Mallet, C., J (2011) What motivates the motivators? An examination of sports coaches. *Journal of Physical Education and Sport Pedagogy* 17 (1), 21-35 <https://doi.org/10.1080/17408989.2010.535201>
- Rocchi, M., Pelletier, L., G (2017) The Antecedents of Coaches' Interpersonal Behaviors: The Role of the Coaching Context, Coaches' Psychological Needs, and Coaches' Motivation *Journal of Sport & Exercise Psychology*, 39, 366-378 <https://doi.org/10.1123/jsep.2016-0267>
- Mertens, N., Boen, F., Vande Broek, G., Vansteenkiste, M., Fransen. (2018) An experiment on the impact of coaches' and athlete leaders' competence support on athletes' motivation and performance. *Department of Developmental, Personality and Social Psychology* DOI: 10.1111/sms.13273
- Oades, L., G, Crowe, T. (2011) The role of the coach in facilitating positive youth development: Moving from theory to practice. *J Appl Sport Psychol*, 23: 33–48
- Orlowski, J., Wicker, P., Breuer, C. (2018) Labor migration among elite sport coaches: An exploratory study. *International Review for the Sociology of Sport* <https://doi.org/10.1177%2F1012690216649778>
- Ryan, R. M., Deci, E. L. (2000). Intrinsic and Extrinsic Motivations: Classic Definitions and New Directions. *Contemporary Educational Psychology*, Vol. 25, 54- 67 <https://doi.org/10.1006/ceps.1999.1020>

- Serhan, C., Al Achy, E. & Nicolas, E. (2018). Understanding Public Sector Employees' Motivation: What makes them Inspired? *International Journal of Human Resource Studies*, 8 (1), 249 - 273. <https://doi.org/10.5296/ijhrs.v8i1.12758>
- Suciu, L. E., Mortan, M., Lazăr, L. 2013. Vroom's Expectancy Theory. An Empirical Study: Civil Servant's Performance Appraisal Influencing Expectancy. *Transylvanian Review of Administrative Sciences*, Retrieved from <http://rtsa.ro/tras/index.php/tras/article/view/131>
- Spordikoolituse ja -Teabe Sihtasutus (2019) *Treenerikutse* Loetud aadressil <http://www.sport.ee/et/treenerid#ankur1>
- Spordiregister (2018) *Treenerikutsete arv* Loetud aadressil <https://www.spordiregister.ee/et/statistika?module=tr>
- Spordiseadus (2005) Riigi Teataja RT I 2005, 22, 148 Loetud aadressil <https://www.riigiteataja.ee/akt/1013701>
- Statistikaamet (2018) *Keskmine brutopalk* Loetud aadressil <https://www.stat.ee/stat-keskmine-brutokuupalk>
- Stonebridge,I & Cushion,C (2018) An exploration of the relationship between educational background and the coaching behaviours and practice activities of professional youth soccer coaches, *Physical Education and Sport Pedagogy*, 23:6, 636-656, doi:10.1080/17408989.2018.1485143
- Treeneri töõjõukulu toetuse maksmise kord 2019. aastal. (2018) *Riigi Teataja IV*, 22.12.2018, 52. Loetud aadressil <https://www.riigiteataja.ee/akt/422122018052>
- Valk,A & Silm,G. (2015) Haridus ja oskused Loetud aadressil http://dspace.ut.ee/bitstream/handle/10062/46963/PIAAC6aruanne_haridus_oskused.pdf
- Werthner, P., & Trudel, P. (2009). Investigating the idiosyncratic learning paths of elite Canadian coaches. *International Journal of Sports Science & Coaching*, 4, 433–449. doi:10.1260/174795409789623946
- Wiersma, L.,D., Sherman, C.,P. (2005) Volunteer youth sport coaches' perspectives of coaching education/certification and parental codes of conduct. *Center for the Advancement of Responsible Youth Sport* DOI:10.1080/02701367.2005.10599303

Lisad

Lisa 1. Uuringu küsimustiku ankeet

Küsimustiku veebivorm on saadaval: <https://forms.gle/6e4SX6rtWFaojc257>

1. Sissejuhatus – Minu lõputöö uurib treenerite tööjõukulude toetuse vajalikkust. Küsimustik on mõeldud Pärnu maakonnas töötavatele treeneritele kelle kutsetase on EKR3-5.	
2. Mis on sinu vanus	Vahemikud 5 a kaupa
3. Mis on sinu sugu	Mees või naine
4. Milline on sinu kõrgeim lõpetatud haridus	Keskool, gümnaasium, kutseõpe, Ülikool Ba/Ma,Doc, Rakenduskõrgharidus
5. Milline on sinu treenerikutse tase	Valikuvariandid EKR 3, EKR 4 ja EKR 5
6. Millise spordiala treener oled?	Valik populaarsematest spordialadest (jalgpall, võrkpall, korvpall, tennis, purjetamine, ratsutamine, kergejõustik ja muu)?
7. Kaua oled töötanud treenerina?	Valikud aastates 1-3, jne
8. Millises Pärnumaa piirkonnas töötad treenerina	Erinevad Pärnumaa vallad, osavallad.
9. Miks soovid treenerina töötada?	Vaba vastus
10. Milline on sinu igakuine palk treeneritöö eest?	Erinevad vahemikud
11. Mitu tundi nädalas sa treeninguid läbi viid?	Valikud tundides
12. Kas peale treeneritöö on sul veel mõni muu töökoht?	Jah/Ei
13. Kui vastasid Jah siis palun nimetada teine töökoht ja amet.	Vaba vastus
14. Miks on teise töökoha olemasolu vajalik	Vaba vastus
15. Kas olete kuulnud riiklikust tööjõukulu toetusest treeneritele?	Jah/Ei
16. Milline on Teie arvamus tööjõukulude toetuse vajalikkusest?	On vajalik, ei ole vajalik, on vajalik mingil määral
17. Kuidas saite senise kutse?	Lõpetasin kehakultuuri eriala ja siis taotlesin kutset vastavalt tingimustele Läbisin vajalikud koolitused
18. Kui läbisite koolitused siis kes maksis?	Ise Tööandja Ise koos tööandjaga Muu
19. Kui maksite ise siis kuidas hindate koolituste hinda?	Valikuvariandid vastavalt siis kas oli oday, jõukohane või kallis.

20. Kui pikalt olete antud tasemel treenerina töötanud?	Vähem kui 1 aasta 1-3, 4-5 jne
21. Kas olete hiljuti taset tõstnud või mõelnud selle peale?	Olen tõstnud taset viimase kolme aasta jooksul Ei ole taset tõstnud kuid olen seda kaalunud Ei ole taset tõstnud ja ei plaani ka
22. Juhul, kui te vastasite eelmisele küsimusele eitavalt siis palun põhjendage miks Te ei ole treenerikutse taset tõstnud?	Vajalikud koolitused on läbimata Pole aega Liiga kallis Ei näe vajadust
23. Kuidas hindate täiendkoolituste kättesaadavust ja kvaliteeti?	Koolitusi on piisavalt ja need on kvaliteetsed Koolitusi on piisavalt kuid ei ole kvaliteetsed Koolitusi ei ole piisavalt ning need ei ole kvaliteetsed. Koolitusi ei ole piisavalt, kuid need on kvaliteetsed.
24. Miks tõstsite taset?	Töökoht nõudis Ise tahtsin Soovin tulevikus EKR 5 taseme treeneriks, et saada riiklikku toetust.
25. Kas riikliku tööjõukulu toetuse laienemine EKR3 ja EKR4 tasemele motiveeriks treeneritööga täiskoormusel töötama?	Variant neile, kes vastasid, et ei tee treeneritööd täiskohaga. Jah see aitaks oluliselt elukvaliteeti parandada Ei, see ei muudaks midagi.
26. Küsimused EKR 5 treeneritele	
27. Kas saate riiklikku treenerite tööjõukulu toetust?	Jah/Ei
28. Iseloomustage toetuse saamise protsessi	Kõik oli väga lihtne Vajasin taotlemisel abi Protsess oli väga keeruline
29. Kas olete rahul toetuse suurusega?	Jah/Ei Kui Ei siis järgmine küsimus, mis laseb põhjendada, miks ei olda rahul
30. Miks ei ole rahul toetuse suurusega?	Toetuse piirmäär on liiga väike Tööandja ei ole nõus ise panustama Toetuse määr ei ole vastavuses täiskoormusel tehtava tööga.
31. Kas olete kursis toetuse maksmisega seotud järelvalvest?	Jah/Ei

SUMMARY

THE NECESSITY OF COACHES LABOR EXPENDITURE SUBSIDY IN PÄRNUMAA

Ann Meriste-White

Staying healthy and promoting an active lifestyle is becoming even more popular than ever and to exercise with a purpose and safely it is advisable to use a coach for assistance. Working as a sports coach differs from other jobs due to its work environment, income and personal motivation. Coaches who have acquired a vocational qualification need to constantly self-develop and attend courses to keep the attained qualification. This whole process demands time and investments and quite often they need to finance themselves and that can result in losing motivation. Qualified and motivated coaches are the basis for popularizing sport and in young athletes succeeding.

Coaches labor expenditure subsidy was created in 2014 to support coaches who had obtained level 5 or higher qualifications to offer them a better income, social security and better quality of life. To obtain the subsidy, there are several requirements for the coach and the sports organization that need to be filled. Being able to use this subsidy has been a major step forward for popularization of sport and acknowledging coaches, but whether this system justifies itself will become apparent over time.

This final paper investigated if the coaches labor expenditure subsidy motivates coaches to self-develop and upgrade qualifications. To get results data was collected using an online survey. The survey included questions to coaches working on different levels of qualifications about their income, motivation, work experience and about demographic data. The questionnaire was available online for a limited time and was anonymous. The number of respondents was surprisingly low and therefore thorough conclusions cannot be made.

Coaches consider their work to be very important and often do it more as a personal mission and a sense of duty. Quite often they have been active in the field of sports for a long period of time and feel an obligation towards promoting sports and active lifestyle.

Based on the survey it can be said that the claims about what motivates coaches are correct. A lot of coaches have chosen to work in this field mainly on the inner motivation and need for achievement. It was also concluded that coaches with lower qualifications (Level 3) are motivated to raise their professional level in order to obtain the subsidy.

When comparing data from previous five years it can be concluded that the number of Level 5 coaches has not grown significantly but nor has it decreased a lot. It was also apparent that not all coaches had heard from the subsidy so it can be possible that once the program has gone through all the changes and general knowledge among coaches about it has improved, the number of Level 5 coaches will also increase.

It was concluded from the survey that current income of the coaches and the level of vocational qualifications are not directly linked. There is a clear connection between the work load and salary. It was also concluded that a lot of coaches have a secondary income as surviving solely on the coaches income is quite complex. It would be beneficial to study how big is an hourly rate for coaches or what is the daily income. Also it is known that coaches also receive separate fees for going to competitions which they might not consider as an income.

Due to the fact that the number of respondents was very low, it is not possible to make any definite conclusions. But it can be said that coaches believe their occupation is very important and their main source for motivation is intrinsic motivation for achievement and salary plays a secondary role. There is no direct link between a coaches qualification and income but the subsidy will create a stable income and social security. This survey could be the basis for other students to widen this subject and could also offer interest to national sports organizations in order to support more coaches to raise their qualifications.

Lihtlitsents lõputöö reprodutseerimiseks ja üldsusele kättesaadavaks tegemiseks

Mina, Ann Meriste-White

1. annan Tartu Ülikoolile tasuta loa (lihtlitsentsi) minu loodud teose Treenerite tööjõukulu toetuse vajalikkuse uuring Pärnumaa näitel

mille juhendaja on Velda Buldas,

1.1 reprodutseerimiseks eesmärgiga seda säilitada, sealhulgas lisada digitaalarhiivi DSpace kuni autoriõiguse kehtivuse lõppemiseni.

1.2. Annan Tartu Ülikoolile loa teha punktis 1 nimetatud teos üldsusele kättesaadavaks Tartu Ülikooli veebikeskkonna, sealhulgas digitaalarhiivi DSpace kaudu Creative Commons'i litsentsiga CC BY NC ND 3.0, mis lubab autorile viidates teost reprodutseerida, levitada ja üldsusele suunata ning keelab luua tuletatud teost ja kasutada teost ärieesmärgil, kuni autoriõiguse kehtivuse lõppemiseni.

2. Olen teadlik, et punktides 1 ja 2 nimetatud õigused jäävad alles ka autorile.

3. Kinnitan, et lihtlitsentsi andmisega ei riku ma teiste isikute intellektuaalomandi ega isikuandmete kaitse õigusaktidest tulenevaid õigusi.

Ann Meriste-White 21.05.2019