



Eesti noortevaldkonna töötajaskonna töötingimused

UURINGUARUANNE

MTÜ Balti Uuringute Instituut

Kats Kivistik, Maarja Käger, Mele Pesti, Liina Juuse, Kristiina Toomik, Anna-Lisa Aavik

Tartu 2023

Uuring: Eesti noortevaldkonna töötajaskonna töötingimused

Uuringu autorid: Kats Kivistik
Maarja Käger
Mele Pesti
Liina Juuse
Kristiina Toomik
Anna-Lisa Aavik

Uuringu teostaja: Balti Uuringute Instituut MTÜ

Tellija: Haridus- ja Teadusministeerium

Esikaane illustratsioon: Merike Paberits

Keeletoimetus: Kristel Ress, OÜ Päevakera

Täname kõiki intervjuudes, fookusrühmaintervjuudes ja aruteludes osalenuid



Balti Uuringute Instituut

Lai 30, 51005 Tartu

Tel 699 9480

ibs.ee

DOI: 10.23657/wta2-4a85

SISUKORD

SISSEJUHATUS.....	8
ÜLEVAADE NOORTEVALDKONNAST.....	11
1.1.Noorsootöö ja huviharidus.....	11
1.2. Noortevaldkonna töötajaskond	14
1.3. Noorsootöö ja huvihariduse kvaliteet	16
1.4. Töötamise motivatsioon.....	17
METOODIKA.....	20
2.1. Uurimisküsimused	20
2.2. Kasutatud meetodid.....	21
NOORTEVALDKONNA TÖÖTAJASKOND	28
3.1. Töötajaskonna suurus ja sotsiaal-demograafilised tunnused	28
3.2. Töösuhtevormid ja töökoormus	37
3.3. Staaž noortevaldkonnas.....	45
3.4. Palk ja palgaootus	48
NOORTEVALDKONNA TÖÖTINGIMUSED JA TÖÖKESKKOND	55
4.1. Rahulolu tööga	55
4.2. Töö sisu	58
4.3. Töökeskkond.....	62
4.4. Töökorraldus	69
4.5. Töökohaga kaasnevad lisahüved.....	72
4.6. Töötajate värbamine.....	75
4.7. Töötajate väärtustamine	77
4.8. Töömotivatsioon	83
NOORTEVALDKONNA TÖÖTAJATE ENESEARENG	89
5.1. Töötajate professionaalne teekond.....	89
5.2. Kvalifikatsioon, kutse ja koolitused.....	94
5.3. Töötajate enesearendamise vajadused	99
5.4. Tagasisidestamine professionaalse arengu toetamiseks.....	108
5.5. Enesearengu takistused	115

PEAMISED TULEMUSED, JÄRELDUSED JA SOOVITUSED	119
6.1. Tulemused ja järelused.....	119
6.2. Soovitused.....	122
KOKKUVÕTE	128
LISAD	131

Jooniste loetelu

Joonis 1. Noortevaldkonna töötajate ametikohtade jaotus % (töötajad registriandmete alusel, N = 12 309; töötajad, N = 707).....	28
Joonis 2. Noortevaldkonna tööandjate ametikohtade jaotus % (tööandjad, N = 201).....	29
Joonis 3. Millises organisatsioonis, asutuses või struktuuris on noortevaldkonna töötajad töö kõrge suurema töökoormusega? (Tööandjad, N = 201; töötajad, N = 221)	29
Joonis 4. Töötajate ja tööandjate profiil: sugu, vanus ja haridus (töötajad registriandmete alusel, N = 12 309; tööandjad, N = 201; töötajad, N = 707).....	30
Joonis 5. Organisatsioon, kus töötavad noortevaldkonna töötajad ja tööandjad (töötajad registriandmete alusel, N = 11 282; tööandjad, N = 201; töötajad, N = 707)	31
Joonis 6. Huvialad, mille õpetamisega tegeletakse huvikooli töötaja või tema tööandja organisatsioonis (tööandjad, N = 111; töötajad, N = 129).....	31
Joonis 7. Peamine töökeel töötajatel ja tööandjate organisatsioonis (töötajad registriandmete alusel, N = 5909; tööandjad, N = 201; töötajad, N = 707).....	32
Joonis 8. Millises piirkonnas töötavad noortevaldkonna töötajad ja millises piirkonnas osutab tööandjate organisatsioon teenust? (Töötajad registriandmete alusel, N = 12 309; tööandjad, N = 201; töötajad, N = 707).....	33
Joonis 9. Noorsootöö või pedagoogikahariduse olemasolu noortevaldkonna tööandjatel ja töötajatel (tööandjad, N = 201; töötajad, N = 707).....	34
Joonis 10. Noorsootöö või pedagoogikakutse olemasolu noortevaldkonna tööandjatel ja töötajatel (töötajad registriandmete alusel, N = 11 282; tööandjad, N = 201; töötajad, N = 707)	35
Joonis 11. Millist kutset või osakutset töötajad omavad või omandavad? (Töötajad registriandmete alusel, N = 3990; töötajad, N = 419)	36
Joonis 12. Noortevaldkonna töötajate töösuhtevorm (töötajad registriandmete alusel, N = 11 202; töötajad küsitluse alusel, N = 707)	37
Joonis 13. Mitmel töökohal töötavad noortevaldkonna töötajad? (Töötajad registriandmete alusel, N = 9858; töötajad, N = 707).....	40
Joonis 14. Noortevaldkonnas tegutsejate jagunemine töötamise liigi alusel (töötajad, N = 707).....	40
Joonis 15. Töökoormus peamisel töökohal 2022. aastal keskmiselt (registriandmete alusel töötajad, N = 7899; tööandjad, N = 201; töötajad, N = 707). Küsimusele paluti vastata, mõeldes oma noortevaldkonna suurima töökoormusega töökohale	41
Joonis 16. Kas osakoormusega töötamine on töötaja enda valik? (Töötajad, N = 331).....	42
Joonis 17. Töötajate põhjused osakoormusega töötamiseks (töötajad, N = 226).....	42
Joonis 18. Mis motiveeriks töötajaid töötama täiskoormusega? (Töötajad, N = 226)	43
Joonis 19. Mitu aastat on töötajad noortevaldkonnas töötanud? (Töötajad, N = 707)	45
Joonis 20. Kui pikalt on töötajad töötanud praeguses organisatsioonis? (Töötajad, N = 707).....	46
Joonis 21. Kui pikalt on töötajad töötanud senisel ametikohal? (Töötajad registriandmete alusel, N = 11 282; töötajad, N = 707).....	46
Joonis 22. Kui pikalt on tööandja olnud organisatsioonis juhupositsioonil? (Tööandjad, N = 201).....	47
Joonis 23. Kui palju noortevaldkonna töötajaid töötab teie alluvuses? (Tööandjad, N = 201).....	47
Joonis 24. Keskmine brutotöötasu noortevaldkonnas: töötajate, tööandjate ja tööandjate vastus enda töötajate palgataseme kohta (registriandmete alusel töötajad, N = 10 153; töötajad, N = 707; tööandjad, N = 201).....	48
Joonis 25. Töötajate keskmine brutotöötasu lähtudes töökoormusest töökohal (rühmad: töökoormus alla 0,75 (N = 3644 ja N = 246) ning töökoormus vähemalt 0,75 (N = 4058 ja N = 449))	49

Joonis 26. Kas Teie palgatase on seotud erialase kvalifikatsiooniga? Kas Teie töötajate palgatase on seotud erialase kvalifikatsiooniga? (Tööandjad, N = 201; töötajad, N = 707)	50
Joonis 27. Millest lähtute kõige enam töötaja tasustamisel? Palun valige kolm kõige olulisemat (tööandjad, N = 238).....	51
Joonis 28. Töötajate rahulolu töö ja töötingimustega (töötajad, N = 707)	55
Joonis 29. Kas töötajad on kaalunud viimase kahe aasta jooksul töökohavahetust? (Töötajad, N = 707)	57
Joonis 30. Töötajate töökohavahetuse peale mõtlemise põhjused (töötajad, N = 317)	58
Joonis 31. Millised tööga seotud probleemid esinevad Teie organisatsioonis? Palun valige kuni viis kõige olulisemat (tööandjad; N = 201)	64
Joonis 32. Millised tööga seotud küsimused pakuvad Teile kui tööandjale kõige rohkem väljakutseid? Palun valige kõik sobivad variandid (tööandjad, N = 201)	65
Joonis 33. Kas töötajad muudaksid midagi oma praeguses töökorralduses? (Töötajad, N = 707)	70
Joonis 34. Töökohaga kaasnevad lisahüved töötajate ja tööandjate hinnangul (tööandjad, N = 201; töötajad, N = 707)	73
Joonis 35. Millest lähtute kõige enam töötaja värbamisel? Palun valige kolm kõige olulisemat (tööandjad, N = 201).....	77
Joonis 36. Kuidas väärtustatakse Teie organisatsioonis töötajate pühendumust ja panust organisatsiooni? Palun valige kõik sobivad variandid (tööandjad, N = 201)	78
Joonis 37. Kas Teie arvates on Teie valdkonnal positiivne kuvand? (Tööandjad, N = 201; töötajad, N = 707).....	79
Joonis 38. Millist tuge võiks pakkuda alustavale noortega töötajale? Palun valige kuni viis kõige olulisemat (tööandjad, N = 201)	81
Joonis 39. Töötajate hinnang viiepalliskaalal sellele, mis on neid motiveerinud noortevaldkonnas töötama (töötajad, N = 707).....	84
Joonis 40. Kui oluliseks peate järgmisi võimalusi töötajate motiveerimiseks ja töörahulolu suurendamiseks? Palun valige kuni viis kõige olulisemat (tööandjad, N = 201)	87
Joonis 41. Kas töötajad näevad end tulevikus samas valdkonnas töötamas? (Töötajad, N = 707)	90
Joonis 42. Töötajate arvamus enda tuleviku kohta valdkonnas (töötajad, N = 501)	91
Joonis 43. Kas Teie arvates on noortevaldkonnas töötamiseks vajalik erialane kvalifikatsioon? (Töötajad, N = 707)	95
Joonis 44. Kas noorsootöö või pedagoogikaharidusega töötajate haridus vastab sellele, mida on töötamiseks vaja? (Töötajad, N = 400).....	96
Joonis 45. Kas Teie arvates annab erialane kvalifikatsioon noortevaldkonnas töötades eeliseid? (Töötajad, N = 707)	97
Joonis 46. Kuidas Teie tööandja toetab Teie erialast enesearengut? Kuidas Te toetate oma töötajate erialast enesearengut? (Tööandjad, N = 201; töötajad, N = 707)	104
Joonis 47. Kuidas erialasesse organisatsiooni kuulumine toetab Teie tööalast arengut? (Töötajad, N = 344).....	105
Joonis 48. Kas Teie tööandja innustab Teie erialast enesearengut? Kas Te innustate töötajaid erialasele enesearengule? (Tööandjad, N = 201; töötajad, N = 707).....	106
Joonis 49. Kas Teie jaoks on oluline töötajate tööle tagasiside andmine? Kas Teie jaoks on oluline tööandja tagasiside Teie tehtud tööle? (Tööandjad, N = 201; töötajad, N = 707).....	108
Joonis 50. Valige kuni kolm peamist põhjust, miks on Teie (töötajate/tööandja) jaoks tagasiside saamine/andmine oluline (tööandjad, N = 201; töötajad, N = 609).....	108
Joonis 51. Tööandjate hinnang enda pädevustele (tööandjad, N = 201)	109
Joonis 52. Kui tihti Te annate töötajatele nende töö kohta tagasisidet? Kui tihti annab Teie tööandja teile tagasisidet? (Tööandjad, N = 201; töötajad, N = 707).....	110

Joonis 53. Kas Te saate tagasisidestamisel vajalikku infot oma tööoskuste kohta? (Töötajad, N = 707)	111
Joonis 54. Töötajate hinnang tööga seotud väidetele (töötajad, N = 707)	111
Joonis 55. Kas Te olete märganud pärast tagasiside andmist töötaja paranenud töösooritust? (Tööandjad, N = 201)	112
Joonis 56. Kas Te annate tööandjale tagasisidet töökorralduse, motivatsiooni, töötasu, kommunikatsiooni jms kohta? (Töötajad, N = 707)	112
Joonis 57. Kuidas Te kogute tagasisidet töötajatelt töörahulolu ja arenguvajaduse kohta? Palun valige kõik (tööandjad, N = 201)	113
Joonis 58. Millised on olnud tagasisidestamise jätkutegevused viimase 12 kuu jooksul? Palun valige kõik (tööandjad, N = 201)	113
Joonis 59. Kas Te olete organisatsiooni töötajate pädevusi või koolitusvajadust hinnanud? (Tööandjad, N = 201)	115
Joonis 60. Mis takistab töötajatele erialaste arenguvõimaluste loomist? (Tööandjad, N = 201)	116

SISSEJUHATUS

Noortevaldkond on noorte arenguks ja seepärast ka ühiskonna jätkusuutlikkuseks äärmiselt oluline. Selles luuakse kultuurilise mitmekesisuse tunnustamise, võrdse kohtlemise ja põlvkondadevahelise koostöö eelduseid, aidates ehitada osalusele ning koostööle tuginevat sidusat ja tervet ühiskonda.¹

Noortevaldkond hõlmab järgnevaid noortele suunatud ja koos nendega tehtavaid tegevusi, mida viiakse ellu erinevate formaatide ja struktuuride kaudu: noortelaagrid ja -malevad, huviharidus ja -tegevus, avatud noorsootöö, noorte osalus, noorteprojektid, noorteühingud ning õpingutes, tööturul ja täiendkoolituses mitteosalevate noorte toetamine. Tegevuste eest vastutavad nimetatud tegevussuundade organisatsioonide juhid ja teised töötajad ning valdkonna koordineerijad, sh noorsootöötajad, huvikooli õpetajad, huvitegevuse juhendajad ja treenerid, samuti kohalike omavalitsuste (KOV) noortevaldkonna spetsialistid.

Eesti noored on noorsootöö ja huvihariduse tegevustega rahul: noorte osalus noorsootöös on kasvanud.² 2022/2023. õppeaastal osaleb huvihariduses ligikaudu 94 000 noort vanuses 7–26 eluaastat³ ning 2020. aasta seisuga osales üle 70 000 noore noortekeskuste tegevuses ja üle 14 000 noore noorteühingute tegevuses.⁴

Samas ei osale noorsootöö ja huvihariduse tegevustes sugugi kõik noored ning kõik noored ei ole ka nende tegevustega rahul, milles nad osalevad.⁵ Avatud noorsootöö ning huvihariduse ja -tegevuse potentsiaal noori toetada, tõrjutust ennetada ja ühiskonda kaasatust suurendada on alakasutatud.⁶ Sel taustal on eriti vajalik juhtida tähelepanu noortevaldkonna töötajaskonna olukorrale ning olla kursis sellega, milline on nende hinnang oma tööle, töötingimustele, arenguvõimalustele, palgale jpm.

Valdkonna tähtsuse, mitmekülgse ja erinevate spetsialistide rohkuse tõttu on otstarbekas teha valdkonnast terviklik ülevaade. Millised on Eestis pakutavad noorsootöö tegevused ja nende väljundid, tööga rahulolu, töömotivatsioon, noorte kaasatus, töötajate osalus jm? Senised uuringud on jäänud neil

¹ Haridus- ja Teadusministeerium. (2021). Noortevaldkonna arengukava 2021–2035. <https://www.hm.ee/media/1492/download>.

² Haridus- ja Teadusministeerium. (2021). Haridus- ja Teadusministeeriumi arengukavade ja programmide 2020. aasta täitmise analüüs. https://www.hm.ee/sites/default/files/htm_arengukavade_ja_programmide_2020_aasta_taitmise_analuus.pdf.

³ Haridussilm. (2023). Huvikoolides õppivad isikud. <https://www.haridussilm.ee/ee/huviharidus/oppivad-isikud>.

⁴ Väljaots, K., Hein, T., Hiir, K., Allik, A., Adamson, A.-K., Kivistik, K., Käger, M., Derevski, R. (2021). Noorsootöös osalevate noorte rahulolu noorsootöoga 2020. https://www.ibs.ee/wp-content/uploads/2022/01/Noorsootoo-tegevuste-rahulolu-2020_lopparuanne.pdf; Üldhariduskoolide huviringides osales 2017/2018 õppeaastal umbes 78 000 noort. Haridusportaal edu.ee. Võimalused noorele. <https://haridusportaal.edu.ee/artiklid/v%C3%B5imalused-noorele#huviharidus-ja-huvitegevus>.

⁵ Väljaots, K., Hein, T., Hiir, K., Allik, A., Adamson, A.-K., Kivistik, K., Käger, M., Derevski, R. (2021). Noorsootöös osalevate noorte rahulolu noorsootöoga 2020. https://www.ibs.ee/wp-content/uploads/2022/01/Noorsootoo-tegevuste-rahulolu-2020_lopparuanne.pdf.

⁶ Käger, M., Kivistik, K., Avdonina, K. (2021). Avatud noorsootöö, huvihariduse ja huvitegevuse võimalused noorte, eelkõige tõrjutusriskis noorte, sotsiaalse kaasatuse suurendamiseks ning vajadused nende võimaluste arendamiseks. <https://www.ibs.ee/wp-content/uploads/2022/01/Lopparuanne-sotsiaalne-kaasatus.pdf>.

teemadel pinnapealseks või keskendunud pigem üksikute teenuste ja noorte rahulolu uurimisele ning töötajaskonna enesetäiendamisele.⁷

Puudub tervikülevaade noortevaldkonna töötajaskonna suurusest, erialasest haridusest ning jagunemisest noortevaldkonna ametite ja KOV-ide vahel. Lisaks on vähe infot kogu noortevaldkonna töötingimuste, -keskkonna ja -korralduse kohta, näiteks sellistest aspektidest nagu enesetäiendusvõimalused, tööaeg, tugiteenused, töötervishoid, läbipõlemine, vaimne tervis ja töövahendid.

Küll aga pakuvad varasemad uuringud head infot valdkonna võimalike arenguvajaduste kohta, sh tööga rahulolu ja motivatsiooni mõjutavate tegurite kohta. Motivatsiooniteguritena on esile toodud muu hulgas noortevaldkonna töötajate võimalus noori toetada, tööaja paindlikkus, huvi valdkonna vastu, eneseteostuse ja valdkonna arengu mõjutamise võimalused. Puudujääke on nähtud näiteks tagasisidestamises, tööalastes arenguvõimalustes ja töötajate motiveerimises.

Noortevaldkonna töötajaskonnale keskenduvald rahvusvahelisi uuringuid on küllalt vähe. Nagu Eesti kohta tehtud uuringutes nii on ka neis analüüsitud ennekõike noortevaldkonna kindlaid tegevusi või sihtrühma. Näiteks on uuritud rahulolu töötingimuste ja tööga nende seas, kes töötavad vähekindlustatud ja riskirühma noortega⁸ ning noortega, kellel on vaimseid häireid.⁹ Osas uuringutes vaadeldakse õpetajate rahulolu töötingimustega.¹⁰ Uuringute sisu põhjal võib öelda, et töö keerukus, läbipõlemine ja motivatsiooni säilitamine on olnud probleem ka teistes riikides.

⁷ Villenthal, A., Kaunismaa, I., Veemaa, J., Talur, P., Žuravljova, M., Varblane, U. (2016). Huvihariduse ja huvitegevuse pakkujad ning noorsootöötajad kohalikes omavalitsustes. <https://dspace.ut.ee/handle/10062/55423>; Ümarik, M., Loogma, K. (2005). Pädevused ja pädevuste arendamine noorsootöö valdkonnas: Eesti noorsootöötajate professionaalne taust. https://dspace.ut.ee/bitstream/handle/10062/41044/Noored_padevused.pdf?sequence=1&isAllowed=y; Taru, M., Mäe, R., Laanpere, M., Reiska, E. (2010). Avatud noortekeskuste olukorra kordusuuring. <https://ank.ee/wp-content/uploads/2017/02/EANK2010.pdf>; Käger, M., Kivistik, K., Tatar, M. (2017). Noorsootöötajate koostisvajaduse uuring. <https://www.ibs.ee/wp-content/uploads/Noorsootöötajate-koostisvajaduse-uuring-2017.pdf>; Paabart, H., Liiskmann, M., Kõiv, K., Mets, C. (2020). Eesti Noortekeskuste hetkeseisu kaardistus 2020. <https://ank.ee/wp-content/uploads/2020/06/Eesti-noortekeskuste-kaardistus-2020-1.pdf>; Väljaots, K., Hein, T., Hiir, K., Allik, A., Adamson, A.-K., Kivistik, K., Käger, M., Derevski, R. (2021). Noorsootöös osalevate noorte rahulolu noorsootöoga 2020. https://www.ibs.ee/wp-content/uploads/2022/01/Noorsootoo-tegevuste-rahulolu-2020_lopparuanne.pdf; Käger, M., Kivistik, K., Avdonina, K. (2021). Avatud noorsootöö, huvihariduse ja huvitegevuse võimalused noorte, eelkõige tõrjutusriskis noorte, sotsiaalse kaasatuse suurendamiseks ning vajadused nende võimaluste arendamiseks. <https://www.ibs.ee/wp-content/uploads/2022/01/Lopparuanne-sotsiaalne-kaasatus.pdf>; Kivistik, K., Veliste, M., Käger, M., Tatar, M., Pertsjonok, N., Väljaots, K., Viilberg, T. (2019). Teadust ja tehnoloogiat populariseerivate tegevuste kaardistamine ja analüüs. <https://www.etag.ee/wp-content/uploads/2019/05/Teadust-ja-tehnoloogiat-populariseerivate-tegevuste-kaardistamine-ja-analüüs.pdf>; Käger, M., Kaldur, K., Vollmer, M., Talur, P., Krenjova, J., Hänni, L. (2016). Infotehnoloogiliste võimaluste rakendamine noorsootöös. https://www.hm.ee/sites/default/files/infotehnoloogiliste_voimaluste_rakendamine_noorsootoos_-_uuringuaruanne.pdf; Veigel, M. (2020). „Organizational Factor as Basic Elements of the Estonian Youth Workers - Professional Growth“. Society, Integration, Education (5).

⁸ Petty, G. (2005). „Job Satisfaction among Employees of a Youth Development Organization“. *Child & Youth Care Forum* 34 (1).

⁹ Tejero Hughes, M., Valle-Riestra, D. (2008). „Responsibilities, preparedness, and job satisfaction of paraprofessionals: working with young children with disabilities“. *International Journal of Early Years Education* (16): 163-173.

¹⁰ Näiteks: Maeran, R., Pitarelli, F., Cangiano, F. (2013). „Work-life balance and job satisfaction among teachers“. *Interdisciplinary Journal of Family Studies* 18(1): 51-72; Perrachione, B. A., Petersen, G. J., Rosser, V. J. (2008).

Selle uuringu eesmärk oli selgitada välja Eesti noortevaldkonna töötajaskonna suurus ja koosseis ning saada põhjalik ülevaade pikka aega ja püsivalt noortega töötavate spetsialistide töötingimustest, -keskkonnast, -korraldusest ja -motivatsioonist, tööalasest enesearengust ja selle võimalustest ning tagasisidesüsteemi praktikatest. Seejuures sooviti saada ülevaade nii töötaja kui ka tööandja¹¹ vaatest.

Uuringu sihtrühm oli noortevaldkonna töötajad ja tööandjad. Uurimisküsimustele vastamiseks kasutati sekundaarallikaid, noortevaldkonna töötajate ja tööandjate veebiküsitlust, registriandmete analüüsi, samuti tehti individuaal- ja fookusrühmaintervjuud ning andmepäring KOV-idele. Tulemusi analüüsiti nii kvalitatiivselt kui ka kvantitatiivselt.

Uringuaruanne on jaotatud kuueks peatükiks. Esmalt antakse ülevaade Eesti noortevaldkonnast ja seejärel tutvustatakse täpsemalt kasutatud metoodikat. Kolmas peatükk on pühendatud noortevaldkonna töötajaskonna suurusele ning põhitunnustele registriandmete ja küsitlusandmete järgi. Neljandas peatükis keskendutakse töötingimustele ja -keskkonnale ning viienda peatüki keskmes on töötajate eneseareng. Uringuaruande lõpetavad peamised järeldused ning soovitused valdkonna arendamiseks eri tasanditel (riik, KOV, esindusorganisatsioon, tööandja ja töötaja).

„Why Do They Stay? Elementary Teachers’ Perceptions of Job Satisfaction and Retention“. *The Professional Educator* 32 (2).

¹¹ Noortevaldkonna tööandjate puhul on uuringu sihtrühm peamised tööandjad, kes kujundavad noortevaldkonna töötajate töötingimusi: 1) KOV-i noortevaldkonna (noorsootöö ja noorte huvihariduse) eest vastutajad (noorsootöö spetsialist, huvihariduse spetsialist, hariduse spetsialist vm ametinimetust), 2) noorsootööasutuse (noorte-keskuse) ja haridusasutuse (nt huvikool, üldhariduskool, kus korraldatakse/pakutakse noorsootööd, ja/või noorte huviharidust, -tegevust) juhid sõltumata omandivormist (munitsipaalasutus, eraõigusliku juriidilise isiku või eraõigusliku juriidilise isiku ettevõtte asutus).

ÜLEVADE NOORTEVALDKONNAST

Esimeses peatükis antakse ülevaade uuringuga seotud kesksetest teemadest: mida ja keda uuring hõlmab, miks on vaja töötingimusi parandada ja toetada tööalast enesearengut ning mis mõjutab noortevaldkonnas töötamist. Alapeatükid aitavad mõista ka uuringu käigus saadud infot ja tuvastatud probleemidega tegelemise olulisust.

1.1. Noorsootöö ja huviharidus

Noortevaldkonnal on Eesti ühiskonna sidusa arengu tagamisel kaalukas roll.

Noortevaldkonnas kaitstakse ja edendatakse inimõigusi, sallivust ja solidaarsust avatud noorsootöö, noortelaagrite ja malevate ning huvitegevuse ja -hariduse tegevuste kaudu ning edendatakse austust emakeele, omakultuuri ning teiste keelte ja kultuuride vastu, luues sel viisil noortevaldkonnas eeldusi kultuurilise mitmekesisuse tunnustamiseks, võrdseks kohtlemiseks ja põlvkondadevaheliseks koostööks, aidates ehitada osalusele ning koostööle tuginevat sidusat ja tervet ühiskonda.¹²

Eesti noortevaldkonda planeerib ning selle järelevalvet ja koordineerimist korraldab Haridus- ja Teadusministeerium ning teostab riigi tasandil Haridus- ja Noorteamet. Põhivastutus noorsootöö arendamisel ja korraldamisel on KOV-idel, kes kaasavad võimaluse korral kolmandat ja erasektorit.¹³ Noorsootöö eesmärkide täitmise ja kvaliteedi huvides on KOV-i ülesanne määrata kindlaks noorsootöö prioriteedid oma haldusterritooriumil ning võimaluse korral toetada seal tegutsevaid noorteühinguid, -projekte ja -programme ning noorte osaluskoosid.¹⁴

Sisu alusel saab noortevaldkonna jagada **kaheks suureks rühmaks: huviharidus ja noorsootöö** (sh huvitegevuse juhendamine). Paljudes teistes riikides on nende kahe piir väga õrn või olematu. Ka Eestis on neid kaht ala üritatud käsitleda ühena.

Nii noorsootöö seaduse kui ka huvikooli seaduse järgi tegutsevad huvikoolid ja huvitegevust pakkuvad organisatsioonid noorsootöö valdkonnas.¹⁵ Tegevuste mõningaste erinevuste, prestiiži jm põhjusel on huvihariduse ja noorsootöö valdkonna esindajatel erinev enesekuvand.¹⁶ Huviala õpe toimub huvikooli direktori kinnitatud õppekava alusel¹⁷ ja sageli eeldab õpetamine erialase hariduse (nt muusikakoolis pilliõppeharidus) olemasolu.

Selguse huvides on siinses uuringus kasutatud **huviharidust ja noorsootööd hõlmava katusteterminina sõna noortevaldkond** ning **noorsootöö all peetakse üldjuhul silmas kooli noorsootööd (huvijuhid),**

¹² Haridus- ja Teadusministeerium. (2021). Noortevaldkonna arengukava 2021-2035. <https://www.hm.ee/media/1492/download>.

¹³ Kohaliku omavalitsuse korralduse seadus. (2023). RT I, 23.02.2023, 5; noorsootöö seadus. (2020). RT I, 16.06.2020, 10.

¹⁴ Haridus- ja Noorteamet. (2022). Kvaliteedijuhtimine noorsootöös. <https://harno.ee/media/2616/download>.

¹⁵ „§ 3. Huvikool on haridusasutus, mis tegutseb noorsootöö valdkonnas ning loob huvihariduse omandamise ja isiksuse mitmekülgse arengu, sealhulgas oma keele ja kultuuri viljelemise võimalused huvihariduse erinevates valdkondades.“ Huvikooli seadus. (2017). RT I, 04.07.2017, 36.

¹⁶ Vt ka: Tartu Ülikool. Huvihariduse käsitus noorsootöö osana. <https://sisu.ut.ee/ntoppematerjal/13-huvihariduse-k%C3%A4sitlus-noorsoot%C3%B6%C3%B6-osana>.

¹⁷ Huviharidusstandard. (2007). RTL 2007, 27, 474.

avatud noorsootööd, malevaid, laagreid ja noorteühinguid. Ka kooli huvijuhtide ja muude organisatsioonide noorsootöötajate kokkukuulumine on tekitanud poleemikat, ent 2016. aastal ühinesid Eesti Noorsootöötajate Ühendus ja Eesti Huvijuhtide Liit ning moodustasid Eesti Noorsootöötajate Kogu, mis esindab ka huvijuhte.¹⁸

Noorsootööl ei ole rahvusvaheliselt ühtset määratlust. Euroopa Liidu Nõukogu tasandil on kokku lepitud, et **noorsootöö põhineb väljaspool formaalharidust toimival mitteformaalsel (õpitegevus väljaspool tavakooli) ja informaaalsel (struktureerimata) õppimisel ning vabatahtlikul osalemisel mitteformaalsetes tegevustes.**¹⁹

Noorsootöö hõlmab paljusid sotsiaalset, kultuurilist, hariduslikku ja poliitilist laadi tegevusi, mida teevad **noored või mida tehakse koos noortega või nende heaks.**²⁰ Noorsootöö eesmärk on **võimestada ja toetada iseseisva ning ühiskonda panustava noore kujunemist ning toetada ja suunata noort tema lõimumisel ühiskonda**²¹, kusjuures rõhk on noorte positiivsel arengul.²² Mõnes riigis (nt Island) keskendub noorsootöö aga ennetustegevusele.²³

Noorsootöö määramine oleneb riigiti sellest, kuidas näeb ühiskond noorsugu. Termin *noorsootöö* on paljudes Euroopa keeltes tekkinud alles hiljuti. Mõnes riigis peetakse noorsootööd sotsiaaltöö osaks, teistes seevastu iseseisvaks valdkonnaks, kuid Eesti mõistes noortevaldkonna huvialategevusi (nt huviharidus) harilikult eraldi ei rõhutata ega uurita.

Erinevalt nähakse ka noorsootöö sihtrühma. Paljudes riikides käivad teravad **arutelud selle üle, kas noorsootöö peaks olema sihitud universaalselt kõigile noortele või piirduma ainult riskirühmas olevate noortega.** Näiteks Soomes pööratakse suurt tähelepanu kogukonna loomisele ja kuuluvustunde²⁴ ning Kanadas terapeutilisele lähenemisele²⁵, õpetades noortele noorsootöö kaudu sotsiaalseid ja emotsionaalseid pädevusi.

Et mõtestada eri riikide noorsootööd ning seda, kui oluliseks seda peetakse, tasub võrrelda vastavaid õppekavasid ameti- ja kõrgkoolides. Võrdlev analüüs aastast 2020 näitab, et uuritud 44 riigist **60%**

¹⁸ Eesti Noorsootöötajate Kogu. Ajalugu. <https://enk.ee/organisatsioon/ajalugu/>.

¹⁹ Euroopa Liidu Nõukogu noorsootöö resolutsioon. (2010). <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=celex%3A42010Y1204%2801%29>.

²⁰ *Ibid.*

²¹ Griffith, H. (2019). Noorsootöötaja rolli konstrueerimisest. Eesti noorsootöötajate arvamused. <https://www.etera.ee/zoom/61691/view?page=1&p=separate&search=teistes%20valdkondades&tool=search&view=0,97,2458,3411>.

²² Salusoo, M. (2021). Kinnise lasteasutuse teenusele suunatud noorte toetamine mitteformaalse õppega. <https://www.tai.ee/et/sotsiaaltöö/kinnise-lasteasutuse-teenusele-suunatud-noorte-toetamine-mitteformaalse-oppega>.

²³ Corney, T., Rannala, I., Guðmundsson, A., Jüristo, K., Valdimarsdóttir, H., Martinson, M., Griffith, H., Šakarašvili, S., Sigurjónsson, G. A. (2020). Noorsootöö professionaliseerumine Eestis, Austraalias ja Islandil: tõendus põhise suurendamine. <https://enk.ee/wp-content/uploads/2022/10/IO1-Noorsooto%CC%88o%CC%88-professionaliseerumine-Eestis-Austraalias-ja-Islandil-to%CC%83enduspo%CC%83hise-suurendamine.pdf>.

²⁴ Valtioneuvosto. (2019). Valtakunnallinen nuorisotyön ja -politiikan ohjelma 2020–2023 hyväksytty. <https://valtioneuvosto.fi/-/1410845/valtakunnallinen-nuorisotyön-ja-politiikan-ohjelma-2020-2023-hyvaksetty>.

²⁵ „A Canadian youth worker is known as a Child and Youth Care (CYC) Practitioner (degree graduate) or CYC Worker (College graduate). Working to a Therapeutic Care model, with developmental care as the central theme, there are five pillars upon which CYC practice is guided: (i) inclusion, (ii) credibility, (iii) generic standards, (iv) reciprocity and (v) ethics.“ Seal, M. (2019). Teaching youth work in higher education. https://www.humak.fi/wp-content/uploads/2020/01/2020-01-Teaching-Youth-Work-in-Higher-Education_web.pdf.

riikides ei ole ameti- ja kõrgkoolides eraldi noorsootöö nimelist eriala: bakalaureuse- ja magistri-kraadi saab taotleda sellistel seotud erialadel nagu sotsiaaltöö, pedagoogika, haridus, kogukonnatöö, sport ja rekreatsioon. Riikides, kus on noorsootöö eriala olemas, nähakse noorsootööd peamiselt kas sotsiaaltöö osana (sihtrühm on enamasti haavatav marginaliseeritud noor) või vaba aja veetmise korraldamisena.

Eristus kaks riikide rühma. Eesti, Soome, Iirimaa, Inglismaa, Walesi, Malta ja Venemaa puhul ilmnes, et noorsootööharidus keskendub noorsootööle kui meetodile. Teise rühma riikides – Bulgaarias, Tšehhis, Hollandis, Luksemburgis ja Islandil – rõhutatakse noorsootöö hariduskomponenti, õpetatakse peamiselt sotsiaalpedagoogikat, huvirühmade juhendamist jms.²⁶

Ainult kaheksal uuritud Euroopa riigil 44-st (sh Eesti) on olemas noorsootöö juriidiline määratlus, kompetentside kirjeldus või kvaliteedikontroll, kutsesüsteem ja noorsootööühingud. Neis riikides on pikk noorsootöö traditsioon ning struktuur õigusaktide, võrgustike ja eriala õppekavade kujul, mis hõlbustavad noorsootöö mõtestamist ning kvaliteedi hindamist.²⁷

Eestis on noorsootöö (sh huviharidus) määratletud kui **tingimuste loomine noore isiksuse mitmekülgeks arenguks, mis võimaldab noortel tegutseda vaba tahte alusel perekonna-, tasemeharidus- ja tööväliselt.**²⁸ Noorsootöö toimub noorsootööasutustes²⁹ (nt noortekeskused), haridusasutustes (nt üldharidus-, kutse- ja huvikoolid), aga ka kultuuri- ja rahvamajades ning tänavatel, kus lähtutakse tegevuste puhul noorsootöö põhimõtetest.³⁰

Noored saavad Eestis osaleda väga eripalgelistes arendavates noorsootöö tegevustes: huvihariduses ja -tegevuses, avatud noorsootöös, noortelaagrites, -malevates ja -projektides (sh rahvusvahelised projektid), noorteühingutes, noorte esindus- ja osaluskogudes ning vabatahtlikus tegevuses. Kuna Eestis rakendatakse **lõimitud noortepoliitikat**, lähtutakse noorte vajadustest ja katsumustest ka teistes valdkondades.³¹

Huvihariduse seisu on keerulisem võrdlevalt kirjeldada. Tavaliselt käsitletakse rahvusvahelistes uuringutes seda noorsootöö osana. Huvihariduse valdkonna käsitlemise ning ennekõike sel alal töötavate inimeste identiteetide võrdleva analüüsi teeb raskeks asjaolu, et need on ajalooliselt kujunenud väga erinevalt ja erinevaks.

Eestis on tugev munitsipaalhuvikoolide (peamiselt muusika-, kunsti- ja spordikoolid) traditsioon, millel on pikk ajalugu ja tavad, ent näiteks Lääne-Euroopa riikides samasugust süsteemi tavaliselt ei ole.

²⁶ Seal, M. (2019). Teaching youth work in higher education - tensions, connections, continuities and contradictions. https://www.humak.fi/wp-content/uploads/2020/01/2020-01-Teaching-Youth-Work-in-Higher-Education_web.pdf.

²⁷ *Ibid.*

²⁸ Noorsootöö seadus. (2020). RT I, 16.06.2020, 10.

²⁹ „Noorsootööasutus – ministeeriumi hallatav riigiasutus, valla või linna ametiasutus, valla või linna ametiasutuse hallatav asutus, eraõiguslik juriidiline isik või eraõigusliku juriidilise isiku ettevõtte, mille põhitegevuseks on noorsootöö korraldamine.“ Noorsootöö seadus. (2020). RT I, 16.06.2020, 10.

³⁰ „Noorsootöö korraldamisel lähtutakse järgmistest põhimõtetest: 1) noorsootööd tehakse noorte jaoks ja koos noortega, kaasates neid otsuste tegemisse; 2) tingimuste loomisel teadmiste ja oskuste omandamiseks lähtutakse noorte vajadustest ja huvidest; 3) noorsootöö põhineb noorte osalusel ja vabal tahtel; 4) noorsootöö toetab noorte omaalgatust; 5) noorsootöös lähtutakse võrdse kohtlemise, sallivuse ja partnerluse põhimõttest.“ *Ibid.*

³¹ Haridus- ja Teadusministeerium. (2021). Noortevaldkonna arengukava 2021-2035. <https://www.hm.ee/media/1492/download>.

Paljudes riikides on suuremale osale lastele ja noortele kättesaadav meie mõistes huvitegevus (ingl *extracurricular activities*) ning professionaliseerumise eesmärgiga huviharidus on suunatud vähestele pühendunutele. Praegu on huviharidus Eestis mõneti korrastamata. Olukorda pingestab era- ja munitsipaalsektori konkurents, ja kvaliteedi järelevalve on nõrk.

1.2. Noortevaldkonna töötajaskond

Noortevaldkond on oma meetodite ja toimumiskeskondade poolest väga mitmekülgne ning seepärast on ka noortevaldkonna töötajaskonna üldpilt väga kirju. **Noortevaldkonnas töötavad nii palgatöötajad kui ka vabatahtlikud, nii osakutsega, kutsega ja erialase haridusega professionaalid kui ka ilma erialase hariduseta inimesed.**

Noortega töötamisel **kasutatakse erinevaid meetodeid ja tegevusi korraldatakse eri kohtades**, mis tihtilugu määravad ka töötaja ametinimetuse. Nii näiteks võib huviala ekspert olla huvikoolis töötades huvikooli õpetaja, noortekeskuses töötades ringijuhendaja ja üldhariduskoolis koolinoorsootöötaja või huvijuht. Noortevaldkonna töötajad on tegevad ka malevates, laagrites, noorteühingutes, noorsootööühingutes, kutsekoolides, valla- ja linnavalitsustes ning rahvamajades.

Üldpildis võib noortevaldkonna töötajaskonna jagada **noortega töötavateks ja noortega mittekontaktset töötavateks spetsialistideks**:

- noortepoliitikat, noorsootööd, huviharidust ja -tegevust kujundavad ning korraldavad spetsialistid³². Siia rühma kuuluvad nii riigi³³ kui ka KOV-ide noortepoliitika, noorsootöö ja huvihariduse ning -tegevuse ametnikud. Näide: KOV-i noorsootöö spetsialist;
- noorsootööd, noorte huviharidust ja huvitegevust pakkuvate või koordineerivate asutuste ja organisatsioonide juhid ning spetsialistid. Siia kuuluvad järgmised ametid: huvikooli direktor, noortekeskuse juht, (üldharidus)kooli direktor, noorsootööühingu juht ja töötaja, noorteühingute liidu ja noorteühingu juht ning töötaja, maleva koordinaator ning noortelaagri juhataja;
- vahetult noortega töötavad spetsialistid. Selle rühma ametid on huvikooli õpetaja³⁴, treener, huviringi juhendaja³⁵, noorsootöötaja (noortekeskuses, koolis³⁶, tänaval) ja maleva rühmajuht ning noortelaagri kasvataja. Lisaks võivad vahetult noortega töötada selles rühmas esindatud noorteühingute liidu ja noorteühingu juhid ning töötajad.

Noortevaldkonnas töötamiseks ei ole Eestis seaduse järgi kohustuslik ei noorsootöötaja kutse, noorsootöö erialane kõrgharidus ega huvikooli õpetajal kindla huviala või pedagoogikaharidus. **Ainsana on kohustuslik laagrikasvataja ja -juhataja osakutse.**³⁷

³² Noortevaldkonna tööd korraldavate spetsialistide hulka kuuluvad ka riigiasutuste vastavate ametkondade töötajad, kuid riigitöötajad ei ole selle uuringu sihtrühmas.

³³ Siia kuuluvad näiteks Haridus- ja Noorteameti ning Haridus- ja Teadusministeeriumi töötajad. Siinse uuringu sihtrühmast jäeti nad teadlikult välja.

³⁴ Huvikoolis töötavad õppe- ja kasvatustegevusega seotud töötajad (eelkõige huvihariduse spetsialist, õpetaja, kutseõpetaja, treener, noorsootöötaja) ja teised töötajad. Selles uuringus on nende kohta kasutusel koondnimetus *huvikooli õpetaja*. Huvikooli seadus. (2017). RT I, 04.07.2017, 36.

³⁵ Sünonüümidega on kasutusel terminid *ringijuht* ja *huvitegevuse juhendaja*.

³⁶ Sünonüümidega on kasutusel termin *huvijuht*.

³⁷ Noorsootöö seadus. (2020). RT I, 16.06.2020, 10.

Tööle asumise tingimused, sh **ametikoha kompetentsinõuded, seab KOV kui noorsootöö korraldaja või tööandja**. Näiteks huvikooli õpetaja puhul on üldjuhul nõutud õpetatavale erialale vastav pedagoogiline kõrg-, kutsekesk- või keskeriharidus. Noortevaldkonna uues arengukavas on aga eesmärgiks seatud üleminek erialase kvalifikatsiooni kohustusele.³⁸

Kuna noorte arv ja osakaal rahvastikus on vähenenud ning püsib prognoosi järgi u 20–21% juures³⁹, tuleb küsida, kui palju vajab Eesti noortevaldkonna töötajaid. **Kvaliteetse ja kättesaadava noorsootöö ja huvihariduse üks eeldus on piisava hulga pädevate noortevaldkonna töötajate olemasolu.**

Noortevaldkonna töötajate vajadust mõjutab muu hulgas noorte kasvanud huvi noorsootöö vastu. Kutsekoja OSKA lühiaruande⁴⁰ alusel **kasvab lähitulevikus noortega tegelevate inimeste tööjõu nõudlus**, tulenedes nii riiklikust eesmärgist kaasata enamik noori noorsootöö ja huvihariduse tegevustesse kui ka suurema tähelepanu pööramisest riskirühma noortele.

Kui riigis on noortevaldkonna kvalifitseeritud töötajaid piisavalt, siis on tööandjatel võimalik valida töökohale kõige sobivam pädev inimene, väheneb tööjõupuudus ja olemasolevate töötajate ülekoormus ning töötajatel on võimalik tegevusi kvaliteetsemalt ette valmistada ja ellu viia (sh märkamine, toetamine), samuti tegeleda enesearendamisega. Nimetatu mõjutab tööga rahulolu, töemotivatsiooni ja valdkonnas püsimist, mis omakorda mõjutavad noorsootöö ja huvihariduse kvaliteeti.⁴¹ Seega on **noortevaldkonna töötajate arvu ja töötajate kvalifikatsiooni teadmine vajalik selleks, et hinnata riiklikult järelkasvu piisavust ning kavandada tööalase enesearendamise võimalusi.**

Eesti **noortevaldkonna töötajaskonna täpne arv ei ole teada**. Riigil ei ole ühtegi keskselt registrit, mis koondaks kõikide siin tegutsevate noortevaldkonna töötajate andmeid. Eestis on hulk andmekogusid, mis sisaldavad infot kindlate valdkondade või töötajate kohta, kuid nende **registreeritud andmed ei ole võrreldavad. Peale selle on noortevaldkonnas ametirühmi, mille töötajad** (nt koolide ja noortekeskuste noorsootöötajad, huvitegevuse juhendajad) **ei kajastu üheski registris.**

Noortevaldkonna töötajaskonna infot koguvad ja kajastavad järgmised registrid.

- Eesti hariduse infosüsteemi (EHIS) koguneb teave huvikoolides õppe- ja kasvatustööd tegevate töötajate (huvihariduse spetsialist, õpetaja, kutseõpetaja, treener, noorsootöötaja) kohta. Ajakohasuse tagamiseks peab huvikooli pidaja uuendama registriandmeid õpetajate kohta andmete muutumise päeval.
- Spordiregistris on teave spordi huviharidust andvate ja huvitegevust juhendavate kutsega treenerite ning treenerikutseta inimeste kohta, st osaliselt kajastuvad need inimesed ka EHIS-es. Andmeid on kohustuslik esitada kord aastas ja isikupõhiselt (vanuse, soo, hariduse, kvalifikatsiooni, tööhõive kohta). Et registris ei eristata 7–26-aastastele noortele suunatud sporditegevust, ei ole võimalik eristada ka noorte treenereid ja treenerikutseta spordiringi juhendajaid.

³⁸ Haridus- ja Teadusministeerium. (2021). Noortevaldkonna arengukava 2021–2035. <https://www.hm.ee/media/1492/download>.

³⁹ Statistikaamet. Noored. <https://www.stat.ee/et/avasta-statistikat/valdkonnad/heaolu/noored>; Statistikaamet. (2023). Eesti rahvastikupüramiid. <https://www.stat.ee/rahvastikupyramiid/>.

⁴⁰ Mets, U., Viia, A. (2018). Tulevikuvaade tööjõu- ja oskuste vajadusele: haridus ja teadus. Uuringu lühiaruanne. <https://oska.kutsekoda.ee/wp-content/uploads/2018/11/OSKA-Hariduse-ja-teaduse-uuringuaruanne-2018.pdf>.

⁴¹ Vt nt Haridus- ja Noorteamet. (2022). Kvaliteedijuhtimine noorsootöös. <https://harmo.ee/media/2616/download>.

- Kutseregistrist saab infot noorsootöötaja, treeneri, õpetaja, kutseõpetaja ja teiste ametite kutse ning osakutsega inimeste kohta. Seal puudub ajakohane teave selle kohta, kas kutse või osakutsega inimene töötab noortevaldkonnas.

EHIS-e ja kutseregistri andmete järgi võib hinnanguliselt arvata, et **Eesti noortevaldkonnas töötab umbes 9000 spetsialisti**. Sellest arvestusest on välja jäänud mitu noortevaldkonna ametit ja pole teada, mil määral esineb andmetes inimeste kattuvust.

1.3. Noorsootöö ja huvihariduse kvaliteet

Kvaliteetne ja kättesaadav noorsootöö ja huviharidus aitab kaasa noorte loovusele, ühiskondlikule aktiivsusele, mitmekülgsel arengule ning eemaldumise märkamisele.⁴² **Noortevaldkonna tegevuste kättesaadavus, kvaliteet ja kvaliteedist arusaam on aga piirkonniti ning isegi ühe KOV-i piires väga erinevad.**⁴³

Üldjoontes on noorsootöö kvaliteetne juhul, kui noortele on loodud mitmekülgsed võimalused avada oma loome- ja arengupotentsiaal, kui noorte osalus otsustamises on toetatud, neile on loodud tingimused noorteinfo ja ennetamistegevuste kättesaamiseks, kui kvaliteetseks noorsootööks on loodud vajalik keskkond, tegevustes arvestatakse õppijakeskse lähenemise põhimõtteid ning neid korrigeeritakse jooksvalt, lähtuvalt analüüsist.⁴⁴

Seega, nagu ka OSKA aruandes on öeldud, **eeldab noorte kaasamine ning noorsootöö teenuste kättesaadavuse ja kvaliteedi parandamine valdkonna kiirest arengust tulenevalt noorsootöötajate professionaalse suutlikkuse edasist suurendamist ning piisavat hulka professionaalseid töötajaid.**⁴⁵

Noorsootöö ja huvihariduse kvaliteedi ühtlustamiseks ja parandamiseks on noorsootöö ja huvikooli seadustes ning huviharidusstandardis toodud üldised tegevuspõhimõtted, välja on töötatud kutsesüsteemid (nt noorsootöötaja, õpetaja, treener) ning koostatud on tegevuste kvaliteedi parandamist toetavaid dokumente⁴⁶.

Tegevuste kvaliteedi ühtlustamist ja suurendamist toetab ka noortevaldkonna erialade õppimise võimalus, valdkonna liitude (nt Eesti Noorsootöötajate Kogu, Eesti Avatud Noortekeskuste Ühendus, Eesti Noorteühenduste Liit, Eesti Teadushuvihariduse Liit, Eesti Huvikoolide Liit, Eesti Muusikakoolide Liit) tegevus, noortevaldkonna töötajate tunnustamine ning erialase kvalifikatsiooni plaanitav kohustuslikuks muutmine.

⁴² Noortevaldkonna arengukava strateegilised eesmärgid. Haridus- ja Teadusministeerium. (2021). Noortevaldkonna arengukava 2021-2035. <https://www.hm.ee/media/1492/download>.

⁴³ Haridus- ja Teadusministeerium. (2021). Noortevaldkonna arengukava 2021-2035. <https://www.hm.ee/media/1492/download>.

⁴⁴ Haridus- ja Noorteamet. (2022). Kvaliteedijuhtimine noorsootöös. <https://harno.ee/media/2616/download>; noorsootöö seadus. (2020). RT I, 16.06.2020, 10.

⁴⁵ Mets, U., Viia, A. (2018). Tulevikuvaade tööjõu- ja oskuste vajadusele: haridus ja teadus. Uuringu lühiaruanne. <https://oska.kutsekoda.ee/wp-content/uploads/2018/09/OSKA-Hariduse-ja-teaduse-uuringuaruanne-2018.pdf>

⁴⁶ Praegu tegeletakse huvihariduse kvaliteedisüsteemi arendamisega. Haridus- ja Noorteamet. (2022). Kvaliteedijuhtimine noorsootöös. <https://harno.ee/media/2616/download>; Kehitämiskeskus Opinkirjo ry.; Eesti Teadusagentuur. (2015). Arenev teadusharidus. Õpime kogemustest. https://www.etag.ee/wp-content/uploads/2019/10/ETAg_Teadushuviharidus_170x240_veebi.pdf.

Valdkonna kiire arengu, probleemide muutumise ja noorte erisuste tõttu on noortevaldkonna või noorsootöötaja kvalifikatsiooni kõrval tähtis ka pidev enesearendamine.⁴⁷ Noorsootöö ja huvihariduse kvaliteeti ja kättesaadavust mõjutavad veel noortevaldkonna töötingimused ja töökeskkond. Vajalike vahendite, töötajate ja ruumide puudus ning töötajatele enesearengu mittevõimaldamine seab paratamatult piiranguid.

Noortevaldkonna tegevuste **kvaliteedi ühtlustamist ja parandamist raskendab noorsootöö ja huvihariduse tegevuste teostajate rohkus ning nende erinev arusaam oma tööst ja selle kuulumisest noorsootöö alla.** Seega on nii noorte, noortevaldkonna tegevuste teostajate (KOV) kui ka Haridus- ja Teadusministeeriumi huvides, et oleks ülevaade noortevaldkonna töötajate töötingimustest ja -keskkonnast ning selle najal aidataks kaasa noorsootöö kvaliteedi parandamisele ning noorsootöötajate piisavale olemasolule.

1.4. Töötamise motivatsioon

Motivatsioon on seotud kõigi inimeseks olemise tahkudega.⁴⁸ Motivatsioon on kontseptsioon, „mille abil üksikisikud ja rühmad võtavad teatud käitumise omaks ja jäävad püsivalt selle juurde [---]“.⁴⁹ Motiveeritud töötaja soovib olla tulemuslik ja saavutada oma tööga seotud eesmärgid.

Organisatsioonides ja ettevõtetes on vaja pöörata tähelepanu iga töötaja motiveeritusele, sest see on seotud töö tulemuslikkusega. Motiveeritud töötajad on ettevõtte jaoks stabiilsemad, nende tõhusus ja tööga rahulolu on suurem ning motiveeritud meeskondi on kergem koordineerida ja juhtida.⁵⁰ Töötaja motiveerimist tuleb vaadelda mitmekülgse protsessina, kus iga töötaja on indiviid, kellel on erinevad vajadused ja kelle eesmärkide saavutamiseks vajalik protsess võib samuti erineda.⁵¹ Siin uuringus käsitletakse paari teaduskirjanduses tuntuimat motivatsiooniteooriat.

Ameerika psühholoog **Frederick Herzbergi kahe teguri teooria** alusel⁵² saab töötaja motivatsiooni vaadelda kahe tegurite rühma abil: need on tegelikud motivaatorid (ingl *motivators*) ja hügieenitegurid (ingl *hygiene issues*).

Herzberg näitas, et mõni tegur, mida peeti varem motivatsiooni tekitavaks, vähendab tegelikult lihtsalt rahulolematuse määra. Ta nimetas need hügieeniteguriteks, viidates sellele, et nende täitmine on möödapääsmatu. Need on näiteks õiglane töötasu, tööturvalisus ja -tingimused, inimsuhted, töökultuur, piisavad lõuna- ja puhkepausid, reeglite mõistlikkus töötaja vaatest, juhtimise kvaliteet, tagasisidestamine ning kaasatus. Nende puudumine või madal tase põhjustab rahulolematust, kuid nende olemasolu ei kasvata töötajate motivatsiooni, sest need peaksid olema elementaarsed.

⁴⁷ Erasmus+ ja Euroopa Solidaarsuskorpuse agentuuri noorteprogrammide keskus. Eneseareng. <https://mitteformaalne.ee/eneseareng-2/>.

⁴⁸ McInerney, D. M. (2019). Motivation. *Educational Psychology* 39(4): 427-429.

⁴⁹ *Ibid.*

⁵⁰ Mahmoud, A. B., Fuxman, L., Mohr, I., Reisel, W. D., Grigoriou, N. (2021). „We aren't your reincarnation!“ Workplace motivation across X, Y and Z generations. *International Journal of Manpower* 42 (1): 193-209.

⁵¹ Armstrong, M. *How to Manage People*. Kogan Page: London ja Philadelphia.

⁵² Herzberg, F. I. (1966). *Work and the Nature of Man*. World Pub. Co., Cleveland.

Hügieenitegurite parema tagamise abil võib leevendada rahulolematust ja motiveerivate tegurite abil saab suurendada rahulolu.⁵³ Motiveerivad tegurid on saavutusvajaduse rahuldamine, vastutuse usaldamine töötajale, enesearendamise võimalust pakkuv töö, huvipakkuv töö, tunnustus jms.⁵⁴ Herzbergi hinnangul tekitab näiteks õiglase töötasu puudumine (hügieenitegur) rahulolematust, mis tuleb kõigepealt kõrvaldada, et saaks motiveerivate teguritega hakata tekitama motivatsiooni.⁵⁵

Enesemääratluse teooria (ingl *self-determination theory*) alusel saab motivatsiooni nii soodustada kui ka pärssida ning motivatsiooni osised on sisemine ja väline motivatsioon. Sisemine motivatsioon (ingl *intrinsic motivation*) on seotud inimese instinktide ja võimalustega teha ise oma elus valikuid. Väline motivatsioon (ingl *extrinsic motivation*) sisaldab motivatsioonitegureid, mida ta ei saa ise juhtida ega mõjutada. Inimesel peab motivatsiooni tekkeks olema autonoomia ehk õigus teha enda valikuid ise, pädevus ehk võimekus mõjutada tehtud tööd ja täita eesmärke, mille ta on endale seadnud, ning seotus organisatsiooniga ehk võimalus luua sidemeid ja kontakte selle sees.⁵⁶

Gary P. Latham ja Edwin A. Locke'i **eesmärkide teooria** järgi on inimesed motiveeritumad siis, kui neil on selged ja end proovile panevad eesmärgid ning kui nende tööd tagasisidestatakse. Kui töötajale seatakse tööl keerukaid eesmärke, tuleks teda nende elluviimisel toetada ja juhendada. Kui eesmärk on ellu viidud, tuleb töötajat samuti tagasisidestada.⁵⁷ Eesmärkide teooria tuum on arusaam, et eesmärkide püstitamise järel on inimene motiveeritum võrreldes olukorraga, kus temalt oodatakse pelgalt parima panuse andmist. Samuti toob Locke esile, et keeruliste, kuid siiski saavutatavate eesmärkide seadmine motiveerib töötajaid rohkem kui lihtsate eesmärkide seadmine.⁵⁸

J. S. Adamsi 1963. aastal⁵⁹ välja pakutud **õigluse teooria** järgi võrdlevad töötajad oma panuse ja saadava tasu suhet ning oma tasu kolleegide tasuga ning ebavõrdsuse tajumisel väheneb nende motivatsioon. Esiteks peavad töötajad tundma, et tasu, mida nad saavad oma panuse eest, on olemuslikult õiglane. Teiseks peavad nad tunnetama, et nende tasu (võrreldes panusega) on sarnane sellega, mida saavad nende kolleegid.

⁵³ Mingil määral võib seda teooriat võrrelda Maslow' vajaduste püramiidiga, kus enne kõrgema taseme vajaduste rahuldamist (nt eneseteostus) peavad olema täidetud madalama taseme vajadused (füsioloogilised vajadused ja turvalisusvajadus).

⁵⁴ Syptak, J. M., Marsland, D. W., Ulmer, D. (1999). Job Satisfaction: Putting Theory Into Practice. *Fam Pract Manag* 6(9): 26-30.

⁵⁵ *Ibid.*

⁵⁶ Ryan, R. M., Deci, E. L. (2000). Self-determination theory and the facilitation of intrinsic motivation, social development, and well-being. *American Psychologist* 55: 68-78; Ryan, R. M., Deci, E. L. (2017). *Self-determination Theory: Basic Psychological Needs in Motivation, Development, and Wellness*. Guilford Publishing, New York; Niemiec, C. P., Lynch, M. F., Vansteenkiste, M., Bernstein, J., Deci, E. L., Ryan, R. M. (2006). The antecedents and consequences of autonomous self-regulation for college: a self-determination theory perspective on socialization. *Journal of Adolescence* 29: 761-775; Gagne, M., Forest, J., Vansteenkiste, M., Crevier-Braud, L., Van Den Broeck, A., Aspel, A. K., Bellerose, J., Benabou, C., Chemolli, E., Guentert, S. T., Halvari, H., Indiyastuti, D. L., Johnson, P. A., Molstad, M. H., Naudin, M., Ndao, A., Olafsen, A. H., Roussel, P., Wang, Z., Westbye, C. (2014). The multidimensional work motivation scale: validation evidence in seven languages and nine countries. *European Journal of Work and Organizational Psychology* 24: 178-196.

⁵⁷ Latham, G. P., Locke, E. A. (1979). Goal Setting – A motivational Technique That Works. *Organizational Dynamics* 8(2): 68-80.

⁵⁸ Locke, E. A. (1968). Toward a theory of task motivation and incentives. *Organizational Behavior and Human Performance* 3(2):157-189.

⁵⁹ Adams, J. S. (1963). Towards an understanding of inequity. *The Journal of Abnormal and Social Psychology* 67(5): 422-436.

Seejuures tuleb nii panust kui ka tasu mõista laiemalt. Nii võib panusena käsitada peale tööle eraldatud aja ka haridust, kogemust, pingutusi, lojaalsust, paindlikkust, otsustavust, entusiasmi, teiste toetamist jm, ning tasuna palga ja muude hüvitiste kõrval ka töökoha turvalisust, rutiini, tunnustust, vastutust, meeskonnatunnet, stimuleerivat ja eesmärgistatud tööd, arengut jne. Adams pakkus välja, et juhid saavad suurendada töötajate motivatsiooni, tagades, et preemiad jaotatakse nende vahel õiglaselt ja võrdselt, ning pakkudes töötajatele võimalusi osaleda otsuste tegemisel.

Lisaks tasub silmas pidada, et **kõik töötajad on erinevad, neid motiveerivad erinevad tegurid⁶⁰ ning ka töörahulolu ja -rahulolematust põhjustavad erinevad tegurid eri määral.**⁶¹ Mõne töötaja jaoks piisab ühest halvast suhtest töökaaslasega, et tal oleks töökeskkonnas ebamugav. Teise inimese motivatsiooni vähendab pigem see, kui ta ei saa juhilt piisavalt tunnustust või tagasisidet tehtud töö kohta.

⁶⁰ Leemets, H. (2022). *Ühe noorsootöö keskuse endiste noorsootöötajate töölt lahkumise põhjused*. Tartu Ülikooli Viljandi kultuuriakadeemia lõputöö. <https://dspace.ut.ee/handle/10062/82395>.

⁶¹ Armstrong, M. *How to Manage People*. Kogan Page: London & Philadelphia.

METOODIKA

Teises peatükis tutvustatakse täpsemaid uurimisküsimusi ja -meetodeid, mida kasutati küsimustele vastuste leidmiseks.

2.1. Uurimisküsimused

Uuringu eesmärk oli selgitada välja noortevaldkonna töötajaskonna suurus, anda ülevaade püsivalt noortega töötavate spetsialistide töötingimustest ja -motivatsioonist ning tööalasest enesearengust, samuti tööandjate hoiakutest töötingimuste kujundamise suhtes.

Tabel 1 kajastab uurimisküsimusi, millele otsiti uuringuga vastuseid.

Tabel 1. Uurimisküsimused

Teema	Uurimisküsimused
Noorte-valdkonna töötajaskond	Kui suur on noortevaldkonna töötajaskond (koguarv Eestis) ning milline on selle profiil: vanus, sugu, haridus ja erialane kvalifikatsioon ⁶² , töökeel, jaotus KOV-ide, ameti- ja huvialade ⁶³ vahel, staaž noortevaldkonnas (sh pidev staaž ühe tööandja juures; pidev ühel ametil)? Milline on olukord noorsootöötajate järelkasvuga, st mis motiveerib noori õppima noorsootöoga seotud erialasid, millised on eesmärgid, ootused, soovid ja tulevikuvaated? Kus nähakse ennast tulevikus töötamas ja miks?
Professionaalne teekond ja areng	Milline on töötajaskonna tööalase enesearengu teekond? Vaadeldakse järgmisi teemasid: a) noortevaldkonda töötama jõudmine; b) tööalase enesearengu toetamise ning karjääri edendamise vajadused ja võimalused; c) senine praktika ja valmidus erialaseks enesetäiendamiseks ning peamised valdkonnad (nt meetodid, teemad, sihtrühmad), kus enesetäiendamist vajatakse; d) enesearengu motivaatorid ning peamised põhjused ja takistused erialase kvalifikatsiooni mitteomandamiseks; e) kuulumine erialakogukondadesse ning nende roll professionaalse arengu, töömotivatsiooni ja tööga rahulolu juures
Töötingimused	Millised on noortevaldkonnas valitsevad töötingimused valdkonna töötajate jaoks? Vaadeldakse järgmisi teemasid: a) töösuhte vormid, töökoormus; b) palgatase, töötasuga rahulolu, palgaootus, palgaastmestikud ja nende seos kvalifikatsiooniga; c) kaasnevad lisahüved (nt puhkuse pikkus, tervisepäevad, spordi-, sõidukompensatsioonid)

⁶² Sh noorsootöötaja kutse (sh erineva tasemega kutse), noorsootöötaja erialase hariduse, ametikohaga seonduva muu erialase kõrghariduse või kutse (pedagoogi, treeneri vm) omajate osakaal.

⁶³ Kui kohane, puudutab huvikooli juhte, õpetajaid ja huvitegevuse juhendajaid.

	d) samal ajal mitmel ametikohal ja mitme tööandja juures töötamise (nii noortevaldkonna sisene kui väline) levimus ning selle põhjused; e) töötaja ootused töö sisule ning kas ja mil määral erinevad ootused tegelikkusest
Töömotivatsioon	Mis mõjutab töötaja töömotivatsiooni (nii sisemised kui ka välised motivaatorid) ja tööga rahulolu? Kuidas on võimalik töömotivatsiooni suurendada?
Töökeskkond	Millised on töökeskkonnaga seotud peamised probleemid (nt vaimne tervis, füüsiline töökeskkond ja -vahendid) ning tööandja hoiakud, proovitud lahendused ja tulemused nende lahendamisel?
Töökorraldus	Millised on tööandjate jaoks peamised töökorraldusega seotud ülesanded, sh töötaja värbamine, väärtustamine, koolitamine ja tasustamine? Kuidas saaks tööandjate vaatest soodustada töötajate värbamist ja ootuste juhtimist?
Professionaalse arengu võimalused	Milliseid võimalusi on tööandjad loonud noortevaldkonna töötajate professionaalse arengu ja karjääri edendamiseks? Millest sõltub nende võimaluste loomine?
Tagasisidestamine	Kui paljud tööandjad rakendavad töötajate professionaalse arengu toetamiseks tagasisidesüsteemi praktikaid? Milliseid praktikaid (arenguvestlused, <i>coaching</i> , mentorlus jm) ja kui sageli rakendatakse, sh millised on jätkutegevused? Millised on noortevaldkonna töötajate seas eelistatuimad tagasisidestamise meetodid?

Noortevaldkonna töötajaskonna suuruse hindamiseks ametite kaupa on sihtrühmaks need inimesed, kes on viimase 12 kuu jooksul töötanud mõnes noortevaldkonna ametis. Noortevaldkonna töötajaskonna moodustavad (täpsemalt vt alaptk 1.2):

- 1) noortepoliitikat, noorsootööd, huviharidust ja -tegevust kujundavad ja korraldavad spetsialistid;
- 2) noorsootööd, noorte huviharidust ja huvitegevust pakkuvate ja koordineerivate asutuste ja organisatsioonide juhid ja spetsialistid;
- 3) vahetult noortega töötavad spetsialistid.

Uuringu tulemused annavad aluse noortevaldkonna töötajaskonna töötingimuste edendamiseks, professionaalsuse suurendamiseks ja järelkasvu tagamiseks, muu hulgas seniste poliitikameetmete parendamiseks.

2.2. Kasutatud meetodid

Sekundaarallikate ülevaade

Sekundaarallikate ülevaate eesmärk oli luua uuringu raamistik, saada aineküsimustike (sh vastusevariantid) sõnastamiseks ja uurimisküsimustele vastamiseks ning toetada kogutud andmete analüüsi.

Peamised kasutatud sekundaarallikad olid noortevaldkonda puudutav statistika, teadusartiklid ja varasemate uuringute aruanded. Muu hulgas töötati läbi Eesti strateegilisi dokumente ja õigusakte ning veebilehele minuomavalitsus.ee kogutud infot KOV-i teenuste olukorra kohta noortevaldkonnas (2022. aasta kohta käiv teave).

Noortevaldkonna töötajate ja tööandjate veebiküsitlused ning tulemuste analüüs

Uuringu sihtrühm on noortevaldkonna töötajad ja tööandjad. Seejuures paluti tööandjatel, kes olid ka töötaja rollis, vastata töötaja küsitlusele. Mõlema sihtrühma küsitlused tehti Alchemeri platvormil 2. jaanuarist 2. veebruarini 2023.

Lisaks uuringus osalemise kutsele saadeti sihtrühmadele kaks meeldetuletust. Kutse ja küsitluse lingi levitamise palve saadeti 1755 inimesele, kellest 1664 sai kutse kätte. Peale selle teavitati uuringust ning paluti selles osaleda nii Haridus- ja Teadusministeeriumi sotsiaalmeediakanalites, valdkonna uudiskirjas kui ka Balti Uuringute Instituudi Facebooki-kontol. Huvialaliitudele saadeti kutsed Balti Uuringute Instituudi Facebooki-konto kaudu ja kirja teel. Küsitlused sisaldasid nii suletud kui ka avatud küsimusi. Küsitlusankeedid on lisas 1.

Vastuste laekumist jälgiti KOV-ide ja ametikohtade kaupa. Kõige vähem vastuseid andnud KOV-ide noortevaldkonna spetsialistide ja koolide esindajatega võeti otse ühendust palvega vastata küsitlusele ning seda levitada organisatsioonis.

Töötajate küsitluse täitis lõpuni 881 ja tööandjate küsitluse 238 inimest.

Mõlema küsitluse vastused rühmitati vastaja ameti alusel ja küsitlustest eemaldati sihtrühma mittekuuluvad vastajad (nt need, kelle puhul polnud võimalik kindlaks teha seotust noortevaldkonnaga). Töötajate küsitlusest eemaldati 174 inimest: need, kes olid ametirühmas „koolispetsialistid“ (nt eri-, sotsiaalpedagoog, haridustehnoloog, psühholoog) ja ametirühmas „muu“ (nt aineõpetaja, arendusjuht, büroojuht, juhiabi). Tööandjate küsimustikust eemaldati 37 inimest, kes olid rühmas „muu“ (nt piirkonnajuht, juhatuse esimees, riiklik koordinaator).

Lõplikus analüüsis on arvestatud **707 töötaja ja 201 tööandja vastuseid**.

Kui aruandes on kajastatud mõni muu vastanute arv (N), oli tegu kas vabatahtliku või tingimusliku küsimusega. Näiteks töökoha vahetamise mõtteid paluti täpsustada üksnes neil, kes märkisid, et on kaalunud töökohavahetust.

Töötajate ametirühma alusel jaguneb vastanute arv järgmiselt:

- 263 huvikooli õpetajat (37% vastanutest);
- 237 noorsootöötajat (34% vastanutest);
- 66 treenerit (9% vastanutest);
- 62 huvitegevuse juhendajat (9% vastanutest);
- 49 noorsootööd, noorte huviharidust ja tegevust pakkuvate või koordineerivate asutuste ja noorteühingute ja noorsootööühingute juhti (edaspidi *asutuse, noorteühingu või noorsootööühingu juhid*) (7% vastanutest);
- 30 noortevaldkonna eest vastutavat ametnikku KOV-is (edaspidi *KOV-i noortevaldkonna ametnikud*) (4% vastanutest).

Vastused on kogutud töötajatelt, kes töötavad huvikoolis (58%), üldharidus- või kutsekoolis (17%), noorte keskuses (14%) või muus asutuses (11%). Muude asutuste hulka liigitati vabalt kirjeldatud vastused (nt lasteaias, eraettevõtjana, MTÜ-s, eratundide läbivijana).

Töötajatelt küsiti ka organisatsiooni õiguslikku vormi. Organisatsioonid jaotusid KOV-i hallatavateks asutusteks (60%), KOV-ideks (17%), mittetulundusühinguteks (16%), osaühinguteks (2%) ja muuks (5%, nt eraõiguslik sihtasutus, füüsilisest isikust ettevõtja, spordialaliit).

Tööandjate esindajate (edaspidi tööandjate) ametirühma alusel jaguneb vastanute arv järgmiselt:

- 133 kooli või huvikooli juhti (66% vastanutest);
- 30 noortekeskuse juhti (15% vastanutest);
- 25 KOV-i juhti või ametnikku (12% vastanutest);
- 13 muud juhti (7% vastanutest).

Vastused on kogutud tööandjalt, kes juhivad huvikooli (55%), noortekeskust (18%), üldharidus- või kutsekooli (9%) või muud asutust (18%). Muude asutuste hulka kuuluvad vabalt kirjeldatud vastused (nt noortekeskuseid koondav valla allasutuse juht, valla malevaprojekti juht).

Tööandjalt küsiti organisatsiooni õiguslikku vormi. Organisatsioonid jaotusid KOV-i hallatavateks asutusteks (43%), eraõiguslikeks mittetulundusühinguteks (32%), KOV-ideks (17%), osaühinguteks (5%) ja muudeks organisatsioonideks (2%). Muude organisatsioonide puhul mainiti näiteks KOV-i osalusega ja eraõiguslikku sihtasutust ning mittetulundusühingut.

Taustatunnuste ja vastuste seoseid on analüüsitud risttabelitena ning seoste statistilist olulisust on hinnatud hii-ruuduga. Aruandes on esitatud ainult statistiliselt olulised erinevused ($p < 0,05$). Erandlikult on esitatud ka osa statistiliselt mitteolulisi tulemusi (statistilise olulisuse piirimal olevad tulemused) juhul, kui see erinevus tundub sisuliselt oluline, ja see on sel juhul ära märgitud.

Taustatunnustest on põhiliste küsimuste puhul analüüsitud läbivalt järgmisi tunnuseid:

- sugu;
- vanuserühm (17–20, 21–30, 31–45, 46–60, 61–80 a);
- haridustase;
- erialase kutse olemasolu;
- piirkond (maakonnad ja suuremad linnad);
- vastamise keel;
- töökeel;
- põhitegevusena töötamine;
- valdkonnas töötamise staaž (vähem kui 3, 3–9, 10 aastat ja rohkem);
- organisatsioonis töötamise staaž;
- ametikohal töötamise staaž;
- tööandjatel ka organisatsioonis juhupositsioonil töötamise staaž;
- ühel või mitmel töökohal töötamine;
- selle organisatsiooni tüüp, kus töötatakse (huvikool, noortekeskus, üldhariduskool, muu);
- selle organisatsiooni õiguslik vorm, kus töötatakse;
- selle lepingu õiguslik vorm, mille alusel töötatakse;
- töökoormus;
- palgavahemik;
- töövahetuse kaalumise („jah“, „ei“, „ei oska öelda“);
- erialasesse organisatsiooni kuulumine.

Skaalal esitatud vastusevariandid on erinevuste sisukamaks tõlgenduseks ning statistilise analüüsi jaoks kodeeritud väiksemaarvulisteks (nt vastused „täiesti nõus“ ja „pigem nõus“ muutujaks „nõus“), kirjeldava statistika ning jooniste puhul on esitatud vastused toorkujul (joonisel esitatud protsentmäär nii „täiesti nõus“ kui ka „pigem nõus“ vastanute puhul). Avatud küsimuste vastuseid ja „muu“ all esitatut analüüsiti kvalitatiivselt ning on kajastatud eri tulemuste kirjelduste täpsustustes.

Küsitlustulemuste jooniste selguse huvides on tulemused ümardatud täisarvudeni, mistõttu võib joonistel kajastatud tulemuste summa olla üle 100%. Kui tulemusi kirjeldades on mingid tulemused kokku võetud, on lugeja jaoks segaduste vältimiseks kasutatud joonistel kajastatud ümardatud tulemusi. Seega võivad aruandes kajastatud koondtulemused protsendipunkti võrra erineda sellest, mis arvutatakse toorandmete põhjal.

Kõiki vastajaid koondavad joonised on aruande põhitekstis ja ametirühmade erinevusi kajastavad joonised lisas 2.

Küsitlusandmete tõlgendamisel tuleb arvestada, et vastused on saadud neilt, kes on altimad vastama. Lisaks on andmed kaalumata, sest populatsiooni suurus ja koosseis ei ole teada ning registriandmete analüüs, millega saab anda küllalt hea hinnangu populatsiooni suurusele, valmis alles uuringu viimases järgus. Samuti tasub tähele panna, et kõik noortevaldkonna tööandjad ja töötajad ei pea uuringutes osalemist esmatahtsaks, osa ka seetõttu, et nad ei identifitseeri end noorsootöö või noortevaldkonna kaudu. Registri- ja küsitlusandmete võrdluses on küsitluses ülesindatud naised ja noorsootöötajad ning alaesindatud treenerid ja vähemalt magistrikraadiga töötajad.

Registriandmete analüüs

Registriandmete analüüsis toetuti tabelis 2 loetletud registrite andmetele 2022. aasta (jaanuar–detsember) seisuga, v.a EHIS-e andmed, mis on seisuga jaanuar–november 2022.

Tabel 2. Registriandmed

Nr	Register	Mitme inimese andmed?	Mitu sissekannet?
1.	Kolme registri liidetud andmestik: 1) töötamise register; 2) rahvastiku statistiline register; 3) Maksu- ja Tolliameti tulu- ja sotsiaalmaksu, kohustusliku kogumispensioni ja töötuskindlustusmakse deklaratsiooni (vorm TSD) andmed	40 534	52 421
2.	EHIS: huvihariduse töötajad	6219	10 796
3.	Spordiregister (2022. aasta seisuga)	5260	6453
4.	Laulu- ja tantsupeo register	1226	2373
5.	Kutsekoja kutseregister	34 846	53 384

Noortevaldkonna töötajate valim piiritleti esmalt asutuste Eesti majanduse tegevusalade klassifikaatori (EMTAK) tegevusalade koodide ning asutustes töötamise registri ametite klassifikaatorite koodide järgi.

Kuna nende koodide alusel sattus valimisse palju väljaspool noortevaldkonda töötavaid inimesi, täpsustati töötamise registri jt kahe liidetud registri valimit teiste registrite andmetega.

Liidetud andmestiku valimis olevate inimeste võrdlemisel EHIS-e, spordiregistri ning laulu- ja tantsupeo registriga koostati TõR registris olevate ametirühmade alusel järgmised ametirühmad (tabel 3)⁶⁴.

Tabel 3. Ametirühmad

Nr	Amet	Osakaal ametirühmade jaotusest	Ameti moodustavad ...
1.	Huvikoolide õpetajad	N = 5343; 43% ametirühmade jaotusest	huvikoolide ja eratundide kunstiõpetajad (14), huvikoolide ja eratundide muusikaõpetajad (212), kitarriõpetajad (170), muusikastudio õpetajad (123), viiuliõpetajad (135), skulptuuriõpetajad (14), mujal liigitamata huvikoolide ja eratundide keeleõpetajad (258), mujal liigitamata huvikoolide ja eratundide kunstiõpetajad (427), mujal liigitamata huvikoolide ja eratundide muusikaõpetajad (578), draamaõpetajad (30) ^{***} , klaveriõpetajad (423), lauluõpetajad (100) ^{***} , maaliõpetajad (95) ^{***} , tantsuõpetajad (347)* ja muusikaõpetajad (1390) ^{***} . Valimile lisandus 1027 töötajat, kelle andmed ei olnud töötamise registris esindatud
2.	Treenerid	N = 3423; 28% ametirühmade jaotusest	treenerid (3040) ^{**} , ujumistreenerid (328) ^{**} ja suusatamistreenerid (55) ^{**}
3.	Huvitegevuse juhendajad	N = 1831; 15% ametirühmade jaotusest	ringijuhid (1425)*, ringijuhid (keeled) (28)*, ringijuhid (kunst) (164)*, ringijuhid (muusika) (85)*, ringijuhid (sport) (92)*, rühmajuhendajad (37)*
4.	Noorsootöötajad	N = 1712; 14% ametirühmade jaotusest	huvijuhid (740), koguduse noorsootöötajad (1), noorsooteenuste spetsialistid (430), noorsootööjuhid (458), noorsootöötajad (3) ja noortekeskuse juhid (80)

EHIS-e andmete väljavõttest klassifitseerus 2420 inimest huvikoolide õpetajaks, 1983 treeneriks, 759 huvitegevuse juhendajaks ja 79 noorsootöötajaks. 978 inimese andmed EHIS-e väljavõttest (ning 49 inimese andmed laulu- ja tantsupeo registris) ei olnud töötamise registri andmestikus esindatud ning

⁶⁴ * – kaasatud on ainult need inimesed, kelle kohta on märges huvikoolis töötamise kohta ka EHIS-es huvihariduses väljavõttes, spordiregistris või laulu- ja tantsupeo registris; ** – kaasatud on ainult need inimesed, kelle kohta on märges huvikoolis töötamise kohta ka EHIS-es huvihariduses väljavõttes või spordiregistris; *** kaasatud on ainult need inimesed, kelle kohta on märges huvikoolis töötamise kohta EHIS-es huvihariduse väljavõttes või laulu- ja tantsupeo registris.

nad lisati huvikoolide õpetajate hulka (tabelis 3 märgitud kui töötamise registris esindamata töötajad). Need töötajad lisati soolistesse, piirkondlikesse, vanuselistesse ja keelelistesse jaotusanalüüsidesse, kuid nende töötasu ja -koormust, staaži töökohal, lepingutüüpi ega haridustaset ei olnud võimalik analüüsida.

Kogu täpsustatud valimis on seega **12 309 inimest**.

Liidetud andmestiku andmetel põhinevad analüüsid (palk, staaž, töökoormus jm) on tehtud **valimiga**, kus on **11 282 inimest**.

Kõigi registris olnud inimeste kohta ei olnud võimalik arvutada keskmise palga või töökoormuse tulemusi ning vastavate jooniste või tabelite juures on märgitud valimi suurus, mille põhjal arvutused on tehtud. Registriandmeid analüüsiti 23. märtsist 12. juunini 2023.

Kokkuvõttes saab öelda, et kuigi registriandmete analüüs annab hea ülevaate noortevaldkonna töötajatest, ei hõlma andmed tõenäoliselt neid kõiki. On võimalik, et valimist on jäänud välja teatud hulk töötajaid, kes ei sattunud sinna algse valimi piiritlemise ehk Eesti majanduse tegevusalade klassifikaatori (EMTAK) tegevusalade koodide ning asutustes töötamise registri ametite klassifikaatorite koodide järgi.

Registriandmete analüüsist saab tuua esile mõne olulise kitsaskoha. Noorsootöötajate andmeid ei saa kõrvutada ühegi teise registri andmetega. Seega on võimalik, et mõni sisult noorsootöötaja kohustusele vastav amet ei ole valimis esindatud. Seda peegeldab asjaolu, et töötamise registri andmestikus on ainult kolm noorsootöötaja ametinimetusega töötajat. Eeldatavasti on nad esindatud noorsooteenuste spetsialisti ja noorsootööjuhi ametinimetuse all, kuid kahe registri võrdlemine võimaldaks selgitada, kas see seisukoht on asjakohane. Lisaks on treenerite puhul keeruline kindlaks teha, kas nad töötavad ainult noortega, kuna spordiregistris ei ole selle kohta eraldi teavet. Töötamise registri andmed ei võimalda ühtlasi eristada treenereid täpsemalt, v.a ujumis- ja suusatamistreenerid.

Registriandmete analüüsis ei saanud tuvastada juhtumeid, kus noortevaldkonna lisatööd tehakse mõne teise nimetusega lepingu alusel (nt huvitegevuse juhendaja puhul õpetaja töölepinguga). Keeruline on tõmmata ka ametialast piiri töötajate puhul, kes töötavad mitmel töökohal ja liigituvad noortevaldkonna mitmesse ametirühma (nt töötaja, kes klassifitseerub töötamise registris suurima töökoormuse alusel noorsooteenuste spetsialistik, kuid tema kohta ilmneb ka EHIS-es väljavõtte robotika õppealal huvikoolis või ujumise alal ujumiskoolis). Lisaks ei ole võimalik registriandmetega praegu katta väga hästi neid, kes töötavad valdkonnas vabatahtlikuna, kuna selle märke tegemine tööandja poolt ei ole levinud.

Eeldame, et andmestike kombineerimise tulemusena on kõige paremini kaetud huvikoolide õpetajate ametirühm ning spordiregistrist noortega töötavate inimeste eristuse puudumise tõttu võib olla treenerite rühm ülesindatud. Noorsootöötajate ametirühm võib olla registrite võrdluse puudumise tõttu alaesindatud.

Tulemuste puhul tuleb seega arvestada teatud veapiiriga. Veamäära parimaks mõõdikuks peame huvikoolide õpetajate hulka, kes on esindatud EHIS-e registri väljavõttes, kuid mitte töötamise registris. Ehkki on põhjust uskuda, et treenerite puhul on valimist kõrvale jäämise tõenäosus palju väiksem, hindame veapiiri igaks juhaks huvikoolide järgi, mille alusel on võimalik, et kuni 18,3% noortevaldkonna töötajatest on jäänud valimist välja.

Seega jääb noortevaldkonnas töötajate hulk eeldatavasti vahemikku 12 309 – 14 374⁶⁵ ehk neid on umbes 12 300. Meil ei ole põhjust kahtlustada andmete kallutatust, sest piirkondlikes analüüsides on kõik Eesti piirkonnad ametirühmade poolest kaetud ja ametirühmade palkade võrdluses ei ilmne ebakorrapärasid. Niisiis on registriandmete analüüsis kaetud 80% noortevaldkonna töötajatest, mistõttu on tulemused töötajate kohta üldistatavad.

Kõiki töötajaid koondavad joonised on aruande põhitekstis ja ametirühmade erinevusi kajastavad joonised lisas 3.

Kui joonisel on esitatud nii registri- kui ka küsitluseandmete tulemused, soovitame lähtuda registriandmete tulemustest. Erandina toome välja kutsealase informatsiooni, mille puhul kahe andmestiku kattuvus (liidetud TÖR andmestik ja Kutsekoja kutseregister) oli väike ning ei ole teada, kas erisus tuleneb kitsaskohtadest andmepäringu protsessis või puudub nii paljudel noortevaldkonna töötajatel erialane kutsetunnistus. Kuigi treenerite puhul oleme usutavasti kutsealase informatsiooni täpselt tuvastanud, ei saa me huvikooli õpetajate osas seda sama kindlusega kinnitada.

Intervjuud ja fookusrühmaintervjuud ning nendega kogutud info analüüs

Uuringus tehti küsitlusankeedi täpsustamiseks sissejuhatavad intervjuud kahe KOV-i noortevaldkonna eest vastutajaga, kes on ühtlasi valdkonna aktiivsed eestkõnelejad.

Jaanuarist märtsini 2023 tehti küsitlustulemuste põhjal teatud küsimuste põhjalikumalt käsitlemiseks üheksa fookusrühmaintervjuud:

- kolm intervjuud noortevaldkonna töötajatega (kokku 15 osalejat: huvitegevuse juhendajad, huvikooli õpetajad, noorsootöötajad);
- kolm intervjuud noortevaldkonna tööandjatega (kokku 14 osalejat: noortekeskuste juhid, huvikoolide juhid, KOV-is valdkonna eest vastutajad);
- kolm intervjuud noortevaldkonna eriala üliõpilastega (kokku 8 osalejat).

Fookusrühmaintervjuud tehti veebis MS Teamsi keskkonnas ja need kestsid ligikaudu poolteist kuni kaks tundi. Intervjuud salvestati, transkribeeriti ja kodeeriti MAXQDA tarkvaraga deduktiivselt ehk lähtudes uurimis- ja intervjuuküsimustest. Olulisem info intervjuudest on esitatud paralleelselt küsitlustulemustega aruande temaatilistes peatükkides.

Andmepäringud kohalikesse omavalitsustesse

KOV-i noortevaldkonna eest vastutavatele töötajatele saadeti andmepäring, et täpsustada, kas ja kuidas on noortevaldkonna palgad seotud haridusvaldkonna palgaastmestikuga (nt kas on sätestatud, et noortevaldkonna töötaja palk moodustab teatud proportsiooni õpetaja palgast) ning kuidas koordineeritakse valdkonda KOV-i tasandil. Päring oli avatud 13. aprillist 16. maini 2023.

Vastuseid andis 66 KOV-i. Kuna kõik KOV-id ei andnud kõigi küsitud ametirühmade infot, on aruandes KOV-i andmepäringu tulemusi kajastades läbivalt esitatud, et vastavalt märgitud osakaalu KOV-ide puhul on seos teadaolevalt olemas.

⁶⁵ Täpne arvutuskäik: koguvalim + (EHIS-e liidetud andmeteta valim × veapiir) ehk 12 309 + (11 282 × 0,183).

NOORTEVALDKONNA TÖÖTAJASKOND

Kolmandas peatükis antakse ülevaade Eesti noortevaldkonna töötajatest: nende sotsiaal-demograafilistest tunnustest ja töösuhtevormidest ning töökoormusest ja staažist. Esitatud info toetub registriandmetele ja veebiküsitluse vastustele.

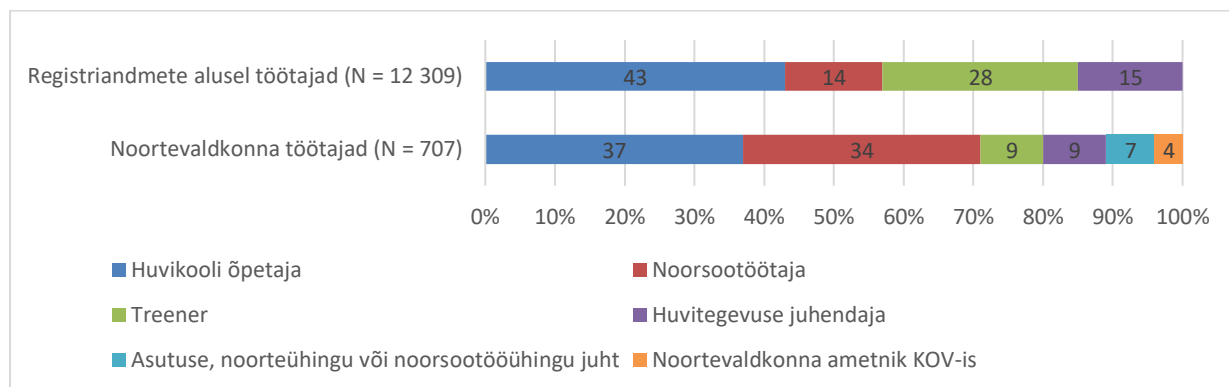
Registriandmete alusel jääb noortevaldkonna töötajate hinnanguline arv vahemikku 12 300 – 14 300 inimest, st umbes 12 300 töötajat. Proportsionaalse hinnangu puhul tuleb arvestada teatud veapiiriga. Andmed on puudulikud, sest registrite andmed ei ole omavahel võrreldavad, valdkonna töötajad ei kajastu koos ühes registris ja registrites puudub märge, kas töötaja töötab noortega.

Töötajaskonna suurust ja proportsioone, sh ametirühmade kaupa, tuleks tõlgendada teises peatükis sõnastatud metodoloogiliste piirangute valguses, näiteks on registriandmete analüüsis alaesindatud valdkonnas vabatahtlikuna töötavad inimesed. Silmas tuleb pidada ka seda, et registriandmed peegeldavad üldjuhul kogu sihtrühma ja selle proportsioone paremini kui uuringu raames tehtud küsitluse valim, kuid nende ulatus on väiksem. See tähendab, et registriandmed annavad ülevaate vähematest tunnustest.

3.1. Töötajaskonna suurus ja sotsiaal-demograafilised tunnused

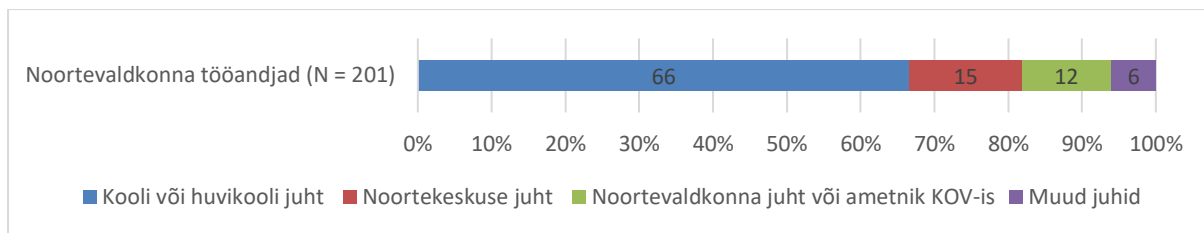
Eestis on hinnanguliselt 12 300 – 14 300, **st umbes 12 300 noortevaldkonna töötajat**. Registriandmete järgi jagunevad nad järgmiselt: huvikooli õpetajaid on 43%, treenereid 28%, huvitegevuse juhendajaid 15% ja noorsootöötajaid 14% (joonis 1).

Küsitlusele vastanute seas eristati mõnevõrra rohkem ametirühmi. Küsitlusele vastas kõige rohkem huvikooli õpetajaid (37%) ja noorsootöötajaid (34%). Vähem oli treenereid (9%), huvitegevuse juhendajaid (9%), noorteühingute juhte (7%) ja KOV-i noortevaldkonna ametnikke (4%).



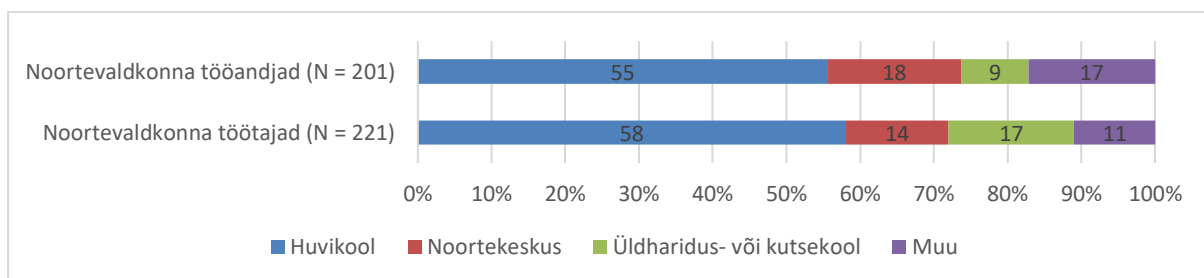
Joonis 1. Noortevaldkonna töötajate ametikohtade jaotus % (töötajad registriandmete alusel, N = 12 309; töötajad, N = 707)

Küsitlusele vastanud tööandjate seas on kõige rohkem kooli või huvikooli juhte (66%) ja noortekeskuse juhte (15%) (joonis 2). 12% vastanutest on KOV-i noortevaldkonna ametnikud ning 6% muud juhid, kelle seas on noortelaagri juhatajad, noorteühingu juhid ja noorsootööühingu juhid.



Joonis 2. Noortevaldkonna tööandjate ametikohtade jaotus % (tööandjad, N = 201)

Ligikaudu pooled küsitlusele vastanud noortevaldkonna töötajad (58%) ja tööandjad (55%) töötavad huvikoolis (joonis 3). Vastanud töötajatest 17% töötab üldhariduskoolis, 14% noortekeskuses ja 11% muus asutuses. Tööandjatest 18% töötab noortekeskuses ja 9% üldharidus- või kutsekoolis.

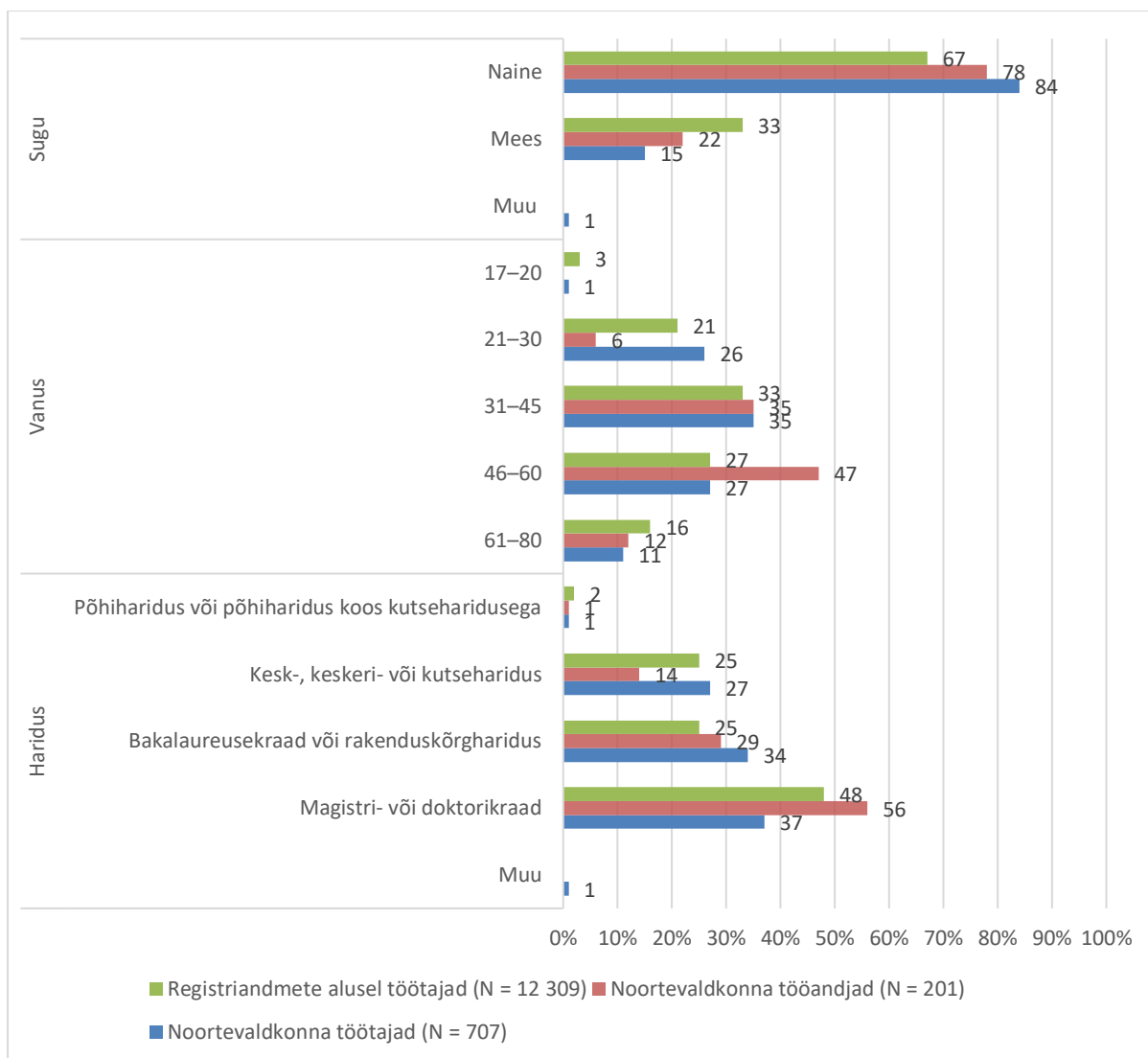


Joonis 3. Millises organisatsioonis, asutuses või struktuuris on noortevaldkonna töötajad töö kõige suurema töökoormusega? (Tööandjad, N = 201; töötajad, N = 221)

Registriandmete järgi on noortevaldkonna töötajatest 67% naised ja 33% mehed, töötajate küsitlusele vastanutest olid 84% naised ja 15% mehed (joonis 4). Tööandjate küsitlusele vastanutest olid 78% naised ja 22% mehed. Meeste osakaal on suurim treenerite seas (registriandmete alusel 57%, küsitluses 38%) ning väikseim KOV-i noortevaldkonna ametnike (küsitus 7%) ja noorsootöötajate (registriandmete alusel 15%, küsitluses 8%) seas (lisa 2 joonis 1, lisa 3 joonis 4). „Muu“ märkinud inimesed on jäetud soopõhisest võrdlusest välja.

Noortevaldkonna töötajad kuuluvad valdavalt 31–45-aastaste ja 46–60-aastaste sekka, tööandjatest moodustasid aga 46–60-aastased (küsitus järgi) peaaegu poole. Kuni 30-aastaseid töötajaid on rohkem noorsootöötajate (registriandmete alusel 36%, küsitluses 44%) ja treenerite (registriandmete alusel 30%, küsitluses 35%) seas, vähim KOV-i noortevaldkonna ametnike seas (küsitus 3%). Üle 45-aastaseid on rohkem huvikooli õpetajate (registriandmete alusel 54%, küsitluses 53%) ja huvitegevuse juhendajate (registriandmete alusel 56%, küsitluses 55%) seas (lisa 2 joonis 2, lisa 3 joonis 3). Küsitlusele vastanud noortevaldkonna töötajad on tööandjatest veidi nooremad.

Magistrikraad või sellest kõrgem kraad on registriandmete järgi 48% töötajatel, küsitluse järgi aga 37% töötajatel ja 56% tööandjatel. Enim on magistrikraadiga või kõrgema kraadiga töötajaid huvikooli õpetajate (registriandmete alusel 61%, küsitluses 60%) ja huvitegevuse juhendajate (registriandmete alusel 58%, küsitluses 50%) seas, vähim noorsootöötajate seas (registriandmete alusel 26%, küsitluses 13%). Kesk-, keskeri-, kutsehariduse või madalama haridusega töötajaid on enim noorsootöötajate seas (registriandmete alusel 42%, küsitluses 48%; lisa 2 joonis 3, lisa 3 joonis 5).

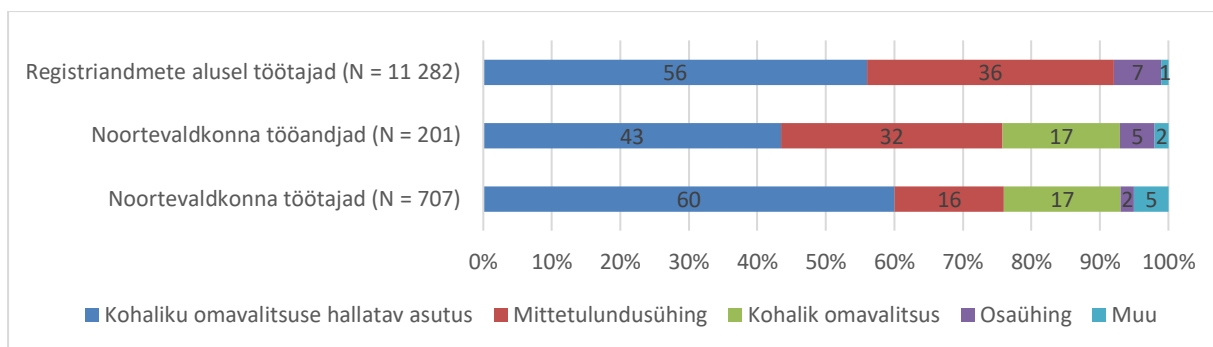


Joonis 4. Töötajate ja tööandjate profiil: sugu, vanus ja haridus (töötajad registriandmete alusel, N = 12 309⁶⁶; tööandjad, N = 201; töötajad, N = 707)

Noortevaldkonna tööandjad (43%) ja töötajad (registriandmete alusel 56%, küsitluses 60%) töötavad kõige sagedamini KOV-i hallatavas asutuses (joonis 5). Mõnevõrra väiksem osa tööandjatest (küsitluses 32%) ning töötajatest (registriandmete alusel 36%, küsitluses 16%) töötab mittetulundusühingus ja KOV-is (mõlemad küsitluses 17%).

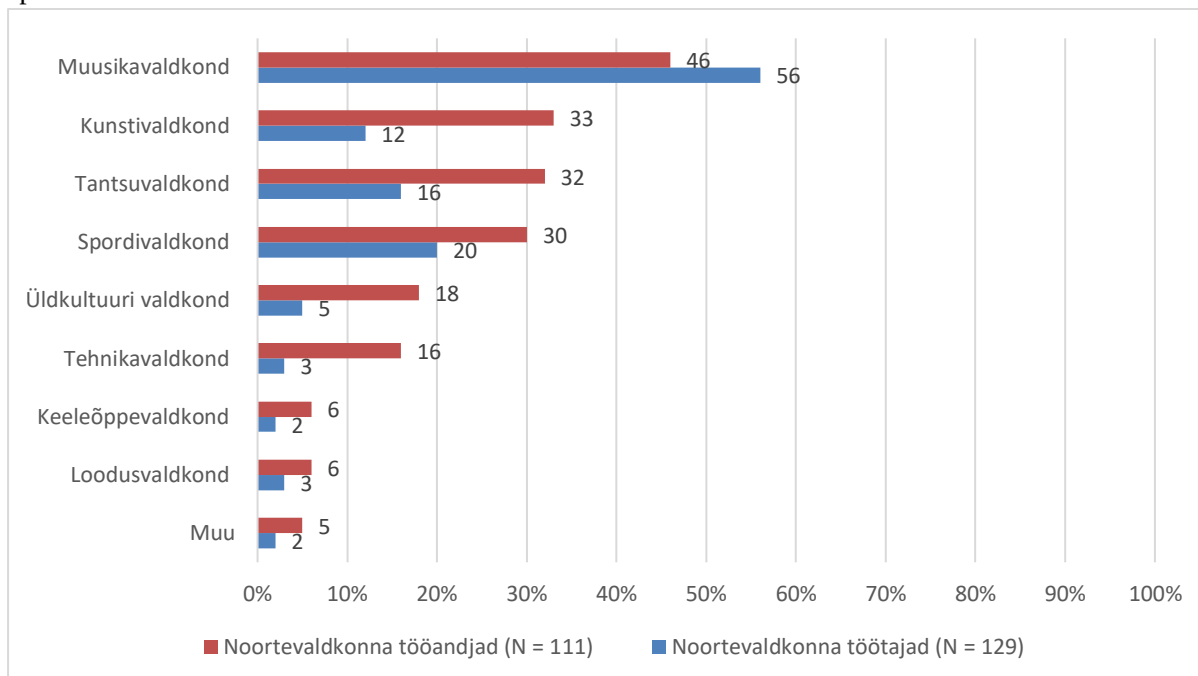
Noortevaldkonna töötajatest töötab KOV-i hallatavas asutuses kõige rohkem noorsootöötajaid (registriandmete alusel 67%, küsitluses 70%), huvikooli õpetajaid (registriandmete alusel 77%, küsitluses 65%) ja asutuse, noorteühingu või noorsootööühingu juhte (63%). Mittetulundusühingutes töötab kõige rohkem treenereid (registriandmete alusel 75%, küsitluses 61%). Kuigi osahingutes tegutseb ainult väike osa noortevaldkonna töötajatest, on osahingute töötajate hulgas kõige rohkem huvitegevuse juhendajaid (registriandmete alusel 2%, küsitluses 8%) ja treenereid (registriandmete alusel 11%, küsitluses 6%; lisa 2 joonis 23; lisa 3 joonis 16).

⁶⁶ Registrandmete haridustaseme jaotus põhineb registreeritud andmete põhjal valimil N = 11 170.



Joonis 5. Organisatsioon, kus töötavad noortevaldkonna töötajad ja tööandjad (töötajad registriandmete alusel, N = 11 282; tööandjad, N = 201; töötajad, N = 707)

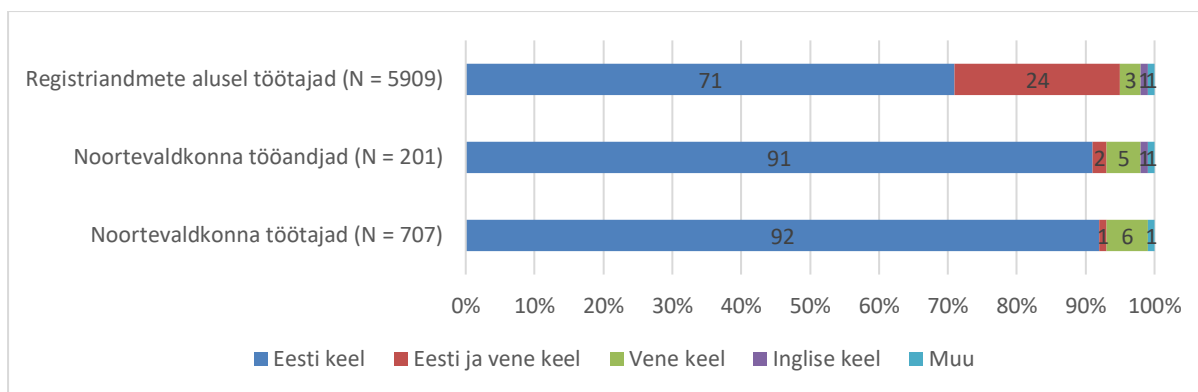
Huvikooli töötajad tegelevad kõige rohkem õpetamisega muusika- (56%), spordi- (20%), tantsu- (16%) ja kunstivaldkonnas (12%) (joonis 6). Huvikooli juhtidest tegutseb 46% muusikavaldkonnas ja rohkem kui kolmandik kunstivaldkonnas. Peaaegu sama suur osa tööandjatest tegutseb ka tantsu- ja spordivaldkonnas.



Joonis 6. Huvialad, mille õpetamisega tegeletakse huvikooli töötaja või tema tööandja organisatsioonis (tööandjad, N = 111; töötajad, N = 129)

Eesti keel on peamine töökeel 92% töötajatel (registriandmete alusel 71%) ja 91% tööandjatel (joonis 7). Nii eesti kui ka vene keelt peab töökeeleks 1% töötajaid (registriandmete alusel 24%) ja 2% tööandjaid. Alla 1% töötajatest märkis enda igapäevaseks töökeeleks inglise keele.

„Muu“ vastusevariandi valinud töötajad märkisid peamiselt muud mitu peamist töökeelt (nt eesti ja inglise keel), registriandmete alusel ka muid keeli (nt ukraina või soome keel). Küsitluse alusel esineb peamise töökeelena kõige rohkem vene keelt KOV-i noortevaldkonna ametnike (13%) ja huvikooli õpetajate (7%) seas, registriandmete alusel aga huvitegevuse juhendajate (10%) seas (lisa 2 joonis 13; lisa 3 joonis 6).

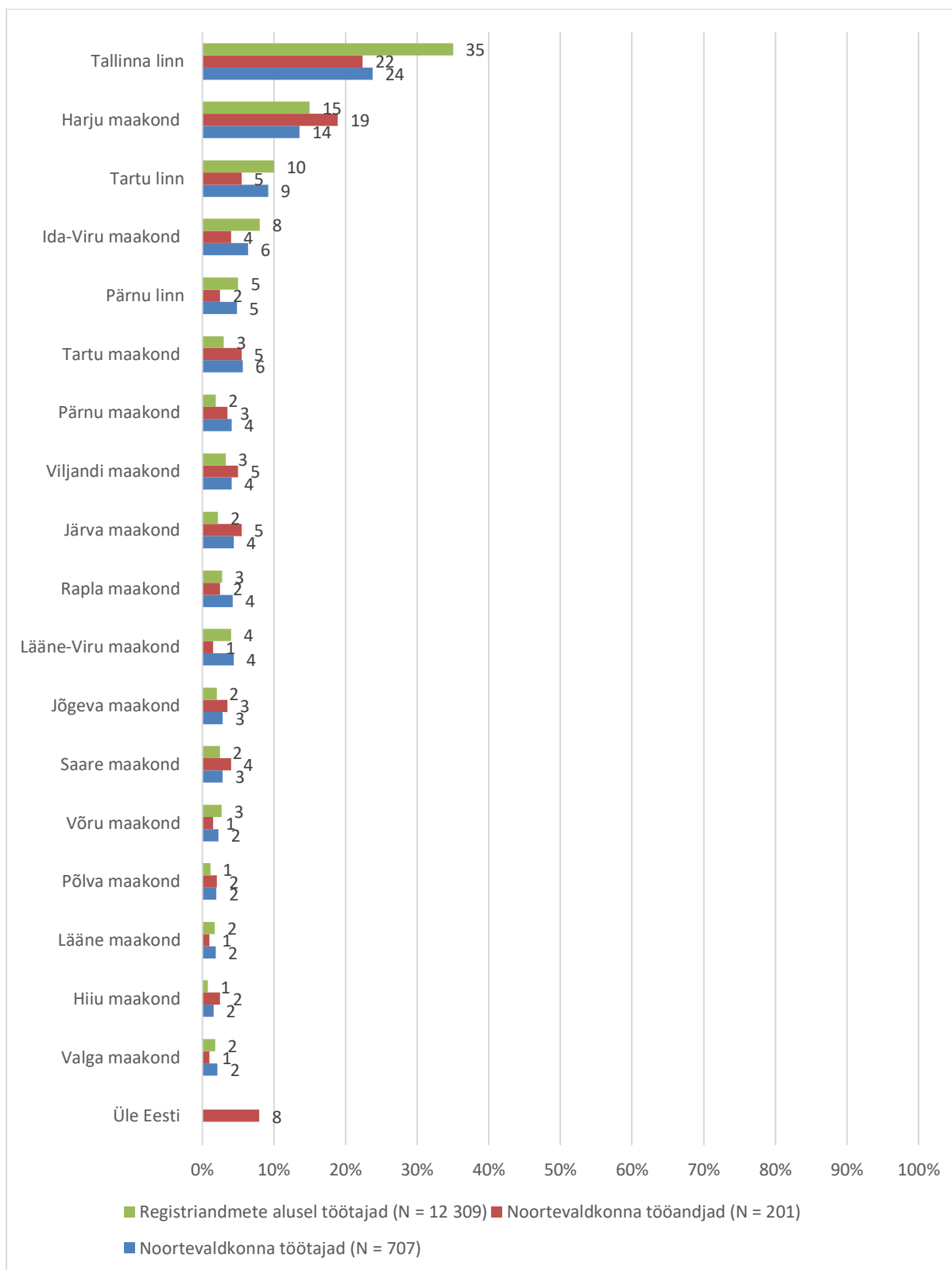


Joonis 7. Peamine töökeel töötajatel ja tööandjate organisatsioonis (töötajad registriandmete alusel, N = 5909⁶⁷; tööandjad, N = 201; töötajad, N = 707)

Registriandmete järgi on noortevaldkonna töötajaid enim Tallinnas (35%), Harjumaal (15%), Tartus (10%), Ida-Virumaal (8%) ja Pärnu linnas (5%). Küsimustikule vastas kõige rohkem Harju-, Tartu- ja Pärnumaa töötajaid ja tööandjaid (joonis 8). Vähemal määral olid esindatud teised KOV-id.

Ametirühma alusel töötavad registriandmete järgi ligikaudu pooled huvitegevuse juhendajad ja treenerid Tallinnas (vastavalt 45% ja 44%). Huvikooli õpetajaid ja noorsootöötajaid on Tallinnas vähem (vastavalt 29% ja 23%) treenereid on rohkem Tartus (12%; lisa 3 joonis 1).

⁶⁷ Registriandmete analüüsis oli töökeele kohta informatsioon kättesaadav vaid EHIS-e andmestikus, mistõttu on tegemist üldvalimist väiksema valimiga.

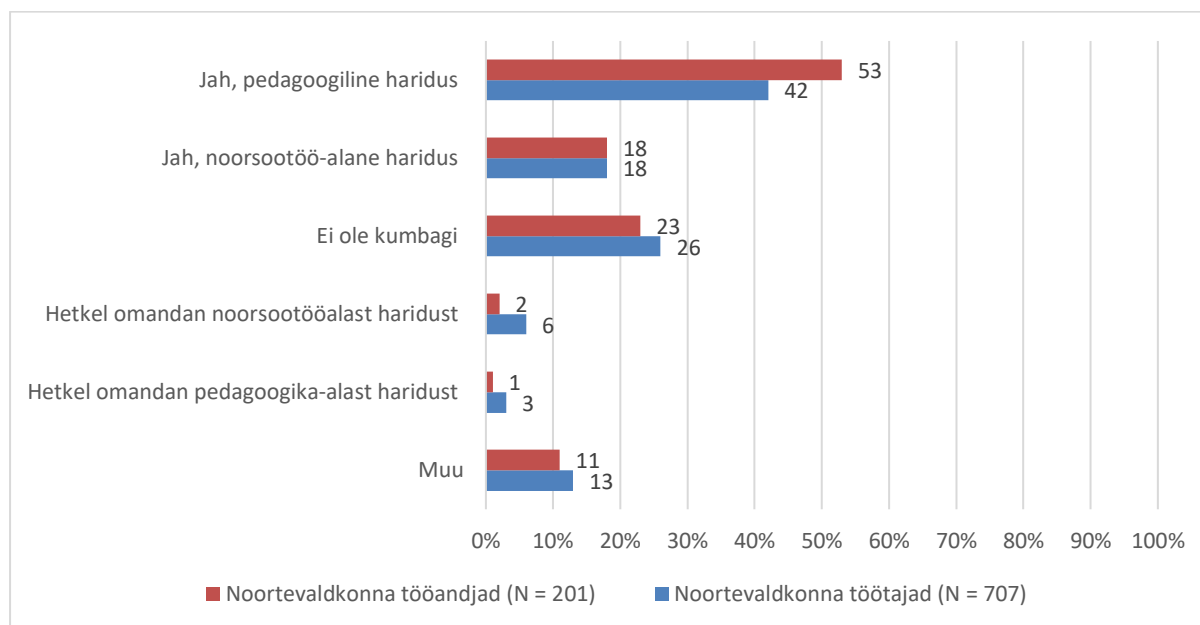


Joonis 8. Millises piirkonnas töötavad noortevaldkonna töötajad ja millises piirkonnas osutab tööandjate organisatsioon teenust? (Töötajad registriandmete alusel, N = 12 309; tööandjad, N = 201; töötajad, N = 707)

Noortevaldkonnaga seotud hariduslik ja kogemuslik taust

Küsitluse alusel on 18% töötajatel ja tööandjatel noorsootöö haridus, pedagoogikaharidus on veidi rohkem tööandjatel (vastavalt 53% ja 42%) (joonis 9). Töötajate hulgas on rohkem neid, kes parajasti omandavad noorsootöö või pedagoogikaharidust.⁶⁸

Küsitluse alusel ei ole noorsootöö või pedagoogikaharidust ega kutset 15% töötajatel. Ametipõhise jaotuse alusel ei ole noorsootöö või pedagoogikaharidust ega kutset 16% noorsootöötajatel, 14% huvikooli õpetajatel, 24%, huvitegevuse juhendajatel, 15% treeneritel, 8% asutuse juhtidel ja 20%-l noortevaldkonna ametnikel KOV-is.

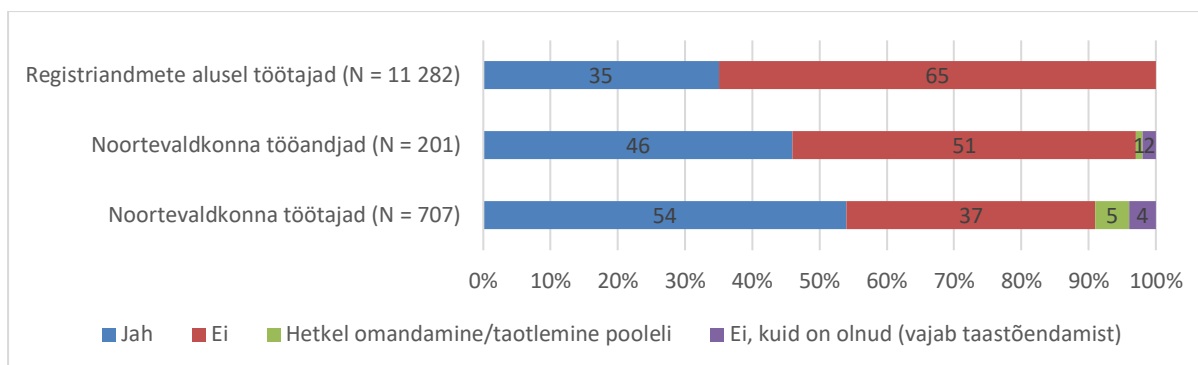


Joonis 9. Noorsootöö või pedagoogikahariduse olemasolu noortevaldkonna tööandjatel ja töötajatel (tööandjad, N = 201; töötajad, N = 707)

Noorsootöö või pedagoogikakutse on 46%-l noortevaldkonna tööandjal ja 54% töötajal (registriandmete alusel 35%), kutset ei ole pooltel tööandjatel (51%) ja rohkem kui kolmandikul töötajatel (37%) (registriandmete alusel 65%), (joonis 10). Noorsootöötaja kutse on 23%-l kõigist ja 40%-l kutsega töötajatest (registriandmete alusel vastavalt 14% ja 40%).

Küsitluse järgi on huvitegevuse juhendajatel (40%) ja KOV-i noortevaldkonna ametnikel (43%) võrreldes teiste ametitega mõnevõrra väiksema tõenäosusega noorsootöö või pedagoogikakutse. Kõige tõenäolisemalt on küsitluse alusel noorsootöö või pedagoogikakutse treeneritel (68%) ja asutuste, noorteühingu või noorsootööühingu juhtidel (65%), registriandmete alusel noorsootöötajatel (49%).

⁶⁸ Registriandmete alusel ei olnud võimalik töötajate pedagoogika- ega noorsootööalase hariduse olemasolu hinnata.



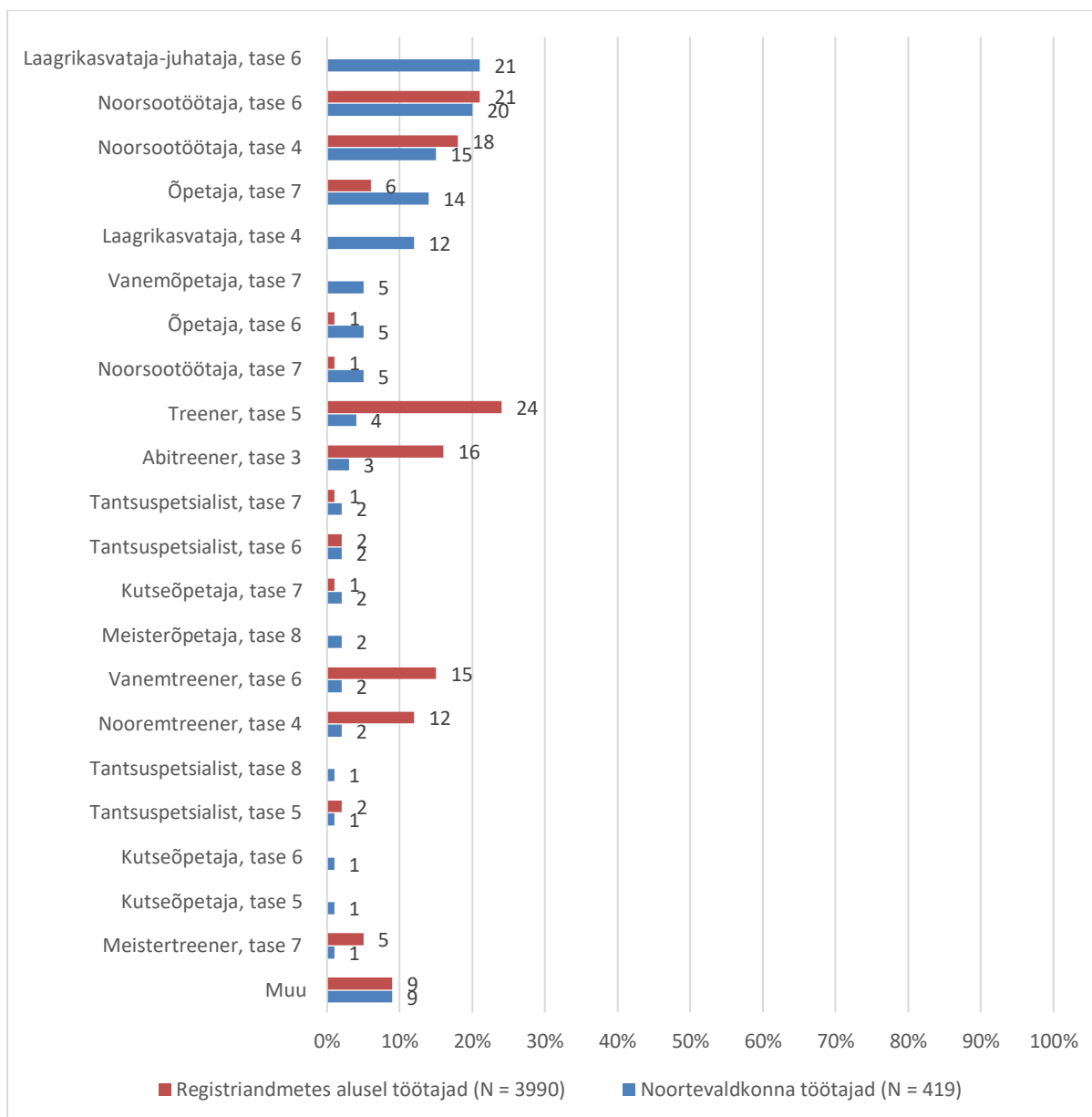
Joonis 10. Noorsootöö või pedagoogikakutse olemasolu noortevaldkonna tööandjatel ja töötajatel (töötajad registriandmete alusel, N = 11 282⁶⁹; tööandjad, N = 201; töötajad, N = 707)

Kõige rohkem on küsitatud noortevaldkonna kutselistel töötajatel laagrikasvataja-juhataja kutse, tase 6 (21%), ja noorsootöötaja kutse, tase 6 (20%), registriandmete alusel on suurima osakaaluga treeneri kutse, tase 5 (24%), ja noorsootöötaja kutse, tase 6 (21%; joonis 11).

Märkimisväärsel osal küsitlusele vastanud noortevaldkonna töötajatest on õpetajakutse. Küsitlusele vastanutest on kutseliste noorsootöötajate (36%), asutuse, noorteühingu või noorsootöö ühingu juhtide (35%) ja KOV-i noortevaldkonna ametnike (50%) seas kõige sagedamini noorsootöötaja kutse, tase 6. Huvikooli õpetajatel (34%) ja huvitegevuse juhendajatel (21%) on kõige levinum õpetaja kutse, tase 7, ja treeneritel (26%) noorsootöötaja kutse, tase 4.

Registriandmetest ilmneb, et enim on kutselistel noorsootöötajatel noorsootöötaja kutse, tase 6 (59%) või tase 4 (46%), huvikooli õpetajate hulgas on levinuim õpetaja kutse, tase 7 (17%), ja tantsuspetsialisti kutse, tase 6 (10%). Huvitegevuse juhendajate seas on sagedasim noorsootöötaja kutse, tase 4 (19%) ja tase 6 (18%), ning treenerite hulgas treeneri kutse, tase 5 (37%), ja vanemtreeneri kutse, tase 6 (24%).

⁶⁹ Registriandmete päringus ilmnasid kitsaskohad ning seega hindame tegelikku kutsega töötajate osakaalu suuremaks kui joonisel näidatud.



Joonis 11. Millist kutset või osakutset töötajad omavad või omandavad? (Töötajad registriandmete alusel, N = 3990; töötajad, N = 419)

Põhitulemused

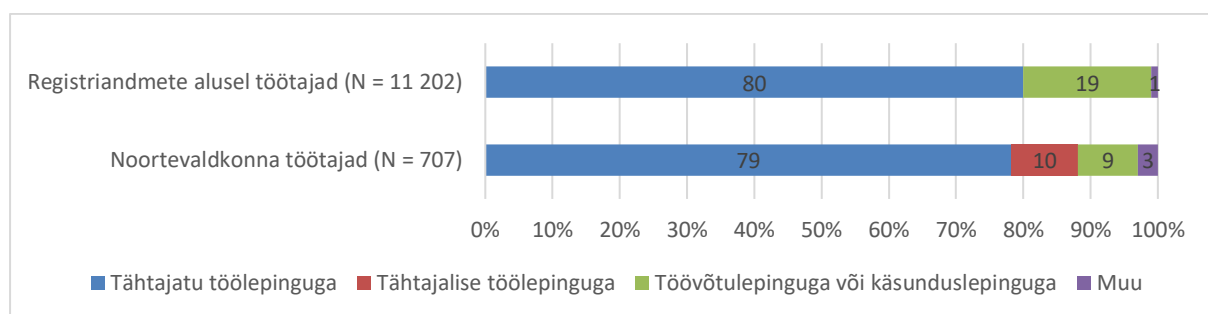
- Eestis on hinnanguliselt 12 300 osa- või täiskoormusega noortevaldkonna töötajat.
- Noortevaldkonna töötajatest on huvikooli õpetajaid 43%, treenereid 28%, huvitegevuse juhendajaid 15% ja noorsootöötajaid 14%. Küsitlusele vastajate seas on ülesindatud noorsootöötajad (34%). Lisaks eristati vastanud töötajate seas KOV-i noortevaldkonna ametnikke ja ühingute juhte.
- Noortevaldkonna töötajatest on 67% naised ja 33% mehed, küsitlusele vastajatest oli naisi 84%. Mehi töötab teistest enam treeneritena.
- Kuni 30-aastaseid on eelkõige noorsootöötajate ja treenerite seas, vähem KOV-i noortevaldkonna ametnike seas. Üle 45-aastaseid on rohkem huvikooli õpetajate ja huvitegevuse juhendajate hulgas. Töötajatest on rohkem kui pooled üle 45-aastased.

- Vähemalt magistrikraad on registriandmete järgi pooltel, küsitluse järgi aga üle kolmandikul töötajatest ja 56% tööandjatest. Kõige sagedamini on magistrikraad huvitegevuse juhendajatel ja huvikooli õpetajatel, vähim noorsootöötajatel.
- Ülekaalukalt töötavad noortevaldkonna töötajad KOV-i hallatavas asutuses ja üle 90% töötajate (registriandmete alusel 71%) töökeel on eesti keel.
- Küsitluse järgi on natuke rohkem kui kahel kolmandikul tööandjatest ja vähem kui kahel kolmandikul töötajatest noorsootöö või pedagoogikaharidus. Erialane kutse on vähem kui pooltel tööandjatel ja rohkem kui pooltel töötajatel.
- Kõige sagedasemad kutsed töötajate seas on küsitluse alusel laagrikasvataja-juhataja, tase 6, noorsootöötaja, tase 6 või 4, õpetaja, tase 7, ja laagrikasvataja, tase 4. Registriandmete järgi on levinuimad kutsed treener, tase 5, noorsootöötaja, tase 6, noorsootöötaja, tase 4, ja abitreener, tase 3.
- Ligikaudu pooled huvitegevuse juhendajad ja treenerid tegutsevad Tallinnas, huvikoolide õpetajatest ja noorsootöötajatest töötab seal peaaegu 30%.
- Küsitluses on ülesindatud naised, noorsootöötajad ja madalama haridusega töötajad, aga tuleb arvestada, et noorsootöötajate seas ongi rohkem naisi ja nad on keskmisest madalama haridustasemega. See kinnitab nii seda, et küsitlustele vastavad meelsamini naised, kui ka seda, et kõige paremini tundsid ennast sihtrühmana ära just noorsootöötajad.

3.2. Töösuhtevormid ja töökoormus

Noortevaldkonna töötajad töötavad **peamiselt töölepingu** alusel (registriandmete alusel 80%, küsitluses 89%), sh küsitlustulemuste alusel on tähtajatu tööleping 79% vastanutel. Märksa vähem neist töötab töövõtu- või käsunduslepingu alusel (registriandmete alusel 19%, küsitluses 9%) (joonis 12).

Töövõtu- või käsundusleping on 21%-l huvitegevuse juhendajatel (registriandmete alusel 26%) ja 20% treeneritel (registriandmete alusel 23%; lisa 2 joonis 24, lisa 3 joonis 12). Küsitluse järgi on kõige rohkem tähtajalise töölepinguga töötajaid huvitegevuse juhendajate seas. Kümnendik huvikooli õpetajaid ja KOV-i noortevaldkonna ametnikke töötab samuti tähtajalise töölepingu alusel.



Joonis 12. Noortevaldkonna töötajate töösuhtevorm (töötajad registriandmete alusel, N = 11 202; töötajad küsitluse alusel, N = 707)

Intervjuudele tuginedes saab öelda, et tööandjad mõistavad, et tähtajaline tööleping ei paku töötajatele piisavaid sotsiaalseid tagatisi, mistõttu nad üritavad pakkuda neile tähtajatut lepingut. Samas toodi esile, et **lühiajaline leping võidakse sõlmida töö eripära tõttu (nt lapsepuhkuse ajal asendamine, lühiajaline projekt või tegevus), väikese koormuse korral, töötaja enda soovil või juhul, kui tööandja soovib enne tähtajatut lepingu sõlmimist veenduda töötaja sobivuses.** On tööandjaid, kes

enda kinnitusel pakuvad ka väikese koormusega töötajale pikaajalist lepingut ja suviseid puhkusetasusid, et näiteks huvikooli õpetaja jätkaks kindlasti ka järgmisel õppeaastal.

Järgnevalt keskendutakse küsitlusele vastanud töötajaskonnale, kes töötavad tähtajalise, töövõtu- või käsunduslepinguga, st lepinguga, mis ei paku tähtajatu lepinguga võrdseid sotsiaalseid tagatisi.

Suurim osa tähtajalise töölepinguga töötajatest töötab Tallinna linnas (18%, N = 71) ja Harju maakonnas (13%). Töövõtu- või käsunduslepinguga töötatakse enim Tallinna (29%, N = 62, registriandmetes 39%, N = 2182) ja Tartu linnas (18%, registriandmetes 17%), registriandmete alusel ka Harju maakonnas (15%, küsitluses 11%).

Kuigi kõigis maakondades ja linnades töötab 74–93% noortevaldkonna töötajaid tähtajatu lepinguga, ilmnesid statistiliselt olulised erinevused Valgamaa töötajate hulgas, kellest 53% töötab tähtajatu ja 47% tähtajalise töölepinguga (N = 15).

Töövõtu- või käsunduslepingu alusel töötamine on levinuim noorimates vanuserühmades: 42% sellise lepinguga töötajatest on 21–30-aastased (N = 62, registriandmete alusel 31%, N = 2195). Võrdluseks: kõigist, kes töötavad töövõtu- või käsunduslepingu alusel, on 31–45-aastaste hulgas 23% (registriandmete alusel 30%), 46–60-aastaste hulgas 24% (registriandmete alusel 21%) ning ainult 6% (registriandmete alusel 9%) vähemalt 61-aastaste hulgas. 5% töövõtu- ja käsunduslepinguga töötajatest (registriandmete alusel 12%) olid kuni 20-aastased. Tähtajalise töölepingu alusel ei ilmnenud töötajate hulgas vanuserühmade vahel statistiliselt olulisi erinevusi.

Tähtajalise, töövõtu- ja käsunduslepinguga töötaja jaoks pigem pole töö noortevaldkonnas põhitegevus. Kui kõigist küsitletud tähtajatu töölepinguga töötajatest märkis 87% (N = 556), et noortevaldkonnas töötamine on nende põhitegevus, siis tähtajalise töölepinguga ja töövõtu- või käsunduslepinguga töötajatest ütles sama vastavalt 65% (tähtajaline tööleping, N = 71) ja 42% (töövõtu- või käsundusleping, N = 62) töötajatest. Samas töötavad ka põhitegevusena mujal töötajad peamiselt tähtajatu lepinguga (50%, N = 64).

Mõningad erinevused ilmnesid noortevaldkonnas töötatud aja ning töölepingu tüübi vahel nii küsitluskui ka registriandmete alusel. Sõltumata valdkonnas töötamise ajast töötatakse üldjuhul tähtajatu lepinguga. Lühemat aega (kuni kolm aastat) valdkonnas töötanud inimesed (N = 146) märkisid rohkem, et töötavad tähtajalise (15%) ja töövõtu- või käsunduslepingu alusel (14%, registriandmete alusel 18%, N = 2933). Vähemalt 10 aastat töötanutest töötab ainult 7% tähtajalise ja 6% töövõtulepinguga (N = 337, registriandmete alusel 2%, N = 2663). Need tulemused kinnitavad intervjuudes ja avatud vastustes nimetatud tähtajalise lepingu sõlmimise põhjuseid.

Tähtajalise ja töövõtu- või käsunduslepinguga töötajate hulgas on märkimisväärselt rohkem neid, kes tegutsevad valdkonnas vähem kui 0,75 töökoormusega: vastavalt 51% ja 65% (N = 71 ja 62). Tähtajatu töölepinguga töötajate hulgast on neid ainult 25% (N = 556).

Küll ei ilmnenud statistiliselt olulisi seoseid selles, kas üht või teist tüüpi lepinguga töötades töötatakse ühel või mitmel töökohal. Kõige sagedamini töötatakse töövõtulepinguga mittetulundusühingus (37%, N = 62, registriandmete alusel 61%, N = 2195), osäühingus (36%, registriandmete alusel 17%) ning KOV-i hallatavas asutuses (31%, registriandmete alusel 21%).

Ametite ning töölepingutüüpide puhul ilmneb selge erinevus treenerite ja huvitegevuse juhendajate puhul: vastavalt 20% ja 21% neist töötab töövõtu- või käsunduslepinguga (N = 66; N = 62; lisa 2 joonis 24; registriandmete alusel 23% treeneritest (N = 3358) ja 26% huvitegevuse juhendajatest (N = 1827), lisa 3 joonis 12). Võrdluseks: sama teeb üksnes 7% noorsootöötajatest (N = 237, registriandmete alusel 17%, N = 1696), 6% huvikooli õpetajatest (N = 263, registriandmete alusel 16%, N = 4321), 4% asutuse, noorteühingu või noorsootööühingu juhtidest (N = 49) ja 3% KOV-i noortevaldkonna ametnikest (N = 30).

Kui asutuse, noorte- või noorsootööühingu juhtidest töötab 88%, noorsootöötajatest 84% (registriandmete alusel 80%) ja huvikooli õpetajatest 83% (registriandmete alusel 84%) tähtjatu töölepinguga, siis treeneritest on tähtjatu tööleping 68%-l (registriandmete alusel 77%) ning huvitegevuse juhendajatest 48%-l (registriandmete alusel 74%) töötajatel. Viimane viitab huvitegevuse järgmisel hooajal jätkumise ebakindlusele ja sellele, et juhendajate põhitöökoht on muus valdkonnas.

Arvestades, et huvikooli töötajate vähenemine vahetumine on õppetegevuse huvides, on loogiline, et **huvikoolide juhid peavad ebakindlat töösuhet ja lühiajalisi lepinguid teistest palju suuremaks probleemiks:** 19% pidas seda oluliseks probleemiks (N = 111), võrdluseks ebakindlat töösuhet ja lühiajalisi lepinguid pidas üheks suurimaks tööga seotud probleemiks 13% tööandjatest (joonis 31). Noortekeskuste juhid (5%, N = 37) ja üldharidus- või kutsekooli juhid (5%, N = 19) seda nii suureks mureks ei pea.

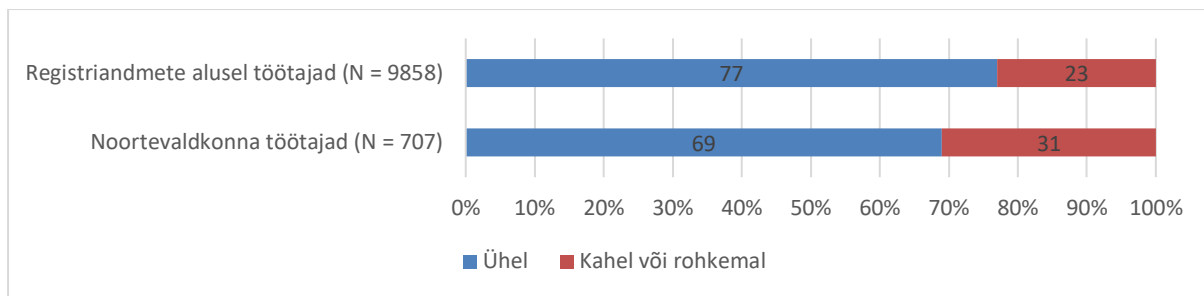
Enamik töötajatest (registriandmete alusel 77%, küsitluses 69%) **töötab ühel ja ligikaudu kolmandik vähemalt kahel töökohal.** Küsitluses pidas 56% tööandjatest mitmel töökohal töötamist üheks põhiliseks tööga seotud probleemiks enda organisatsioonis (joonis 31).

Varasematele uuringutele tuginedes võib eeldada, et mitmel töökohal töötajatest enamiku puhul on teised töökohad samuti seotud noortevaldkonnaga.⁷⁰

Vähemalt kahel töökohal töötamine on levinuim huvikooli õpetajate (44% töötab vähemalt kahel kohal, N = 263, registriandmete alusel 24%, N = 3689) ja treenerite (41%, N = 66, registriandmete alusel 23%, N = 3187) seas, mitmel kohal töötajate osakaal on suur ka huvitegevuse juhendajate hulgas (küsitluses 35%, registriandmete alusel 27%). Noorsootöötajatest töötab vähemalt kahel töökohal ainult 16% (N = 237, registriandmete alusel 14%, N = 1442) ja KOV-i noortevaldkonna ametnikest 13% (N = 30; lisa 2 joonis 21; lisa 3 joonis 13).

Uuringust võib järeldada, et **mitmel töökohal töötamine on seotud töökoormusega, aga ka palgastabiilsuse hoidmisega.** Neid probleeme rõhutasid vabades vastustes korduvalt näiteks treenerid ja huvikooli õpetajad ning neid tegureid on enim märgitud rahulolematuse põhjusena ka rahulolu küsimuses (joonis 28).

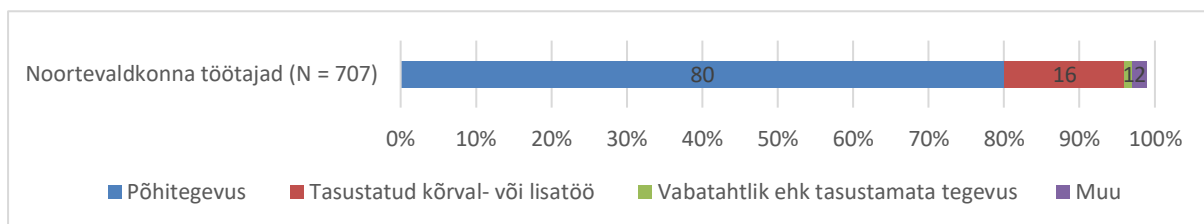
⁷⁰ Corney *et al.* (2000) järgi töötab u veerand Eesti noorsootöötajatest mitmel noorsootööga seotud töökohal. Corney, T., Rannala, I., Guðmundsson, A., Jüristo, K., Valdimarsdóttir, H., Martinson, M., Griffith, H., Šakarašvili, S., Sigurjónsson, G.A. (2020). Noorsootöö professionaliseerumine Eestis, Austraalias ja Islandil: tõendus põhise suurendamine. <https://enk.ee/wp-content/uploads/2022/10/IO1-Noorsooto%CC%88o%CC%88-professionaliseerumine-Eestis-Austraalias-ja-Islandil-to%CC%83enduspo%CC%83hisuse-suurendamine.pdf>.



Joonis 13. Mitmel töökohal töötavad noortevaldkonna töötajad? (Töötajad registriandmete alusel, N = 9858; töötajad, N = 707)

„Töökoht ei taga iga aasta täiskoormust. Sooviks, et koormus ei kõiguks iga aasta: mõni aasta 0,75, teine aasta jälle 0,95. Seetõttu peab alati teine lisatöö kõrval varuks olema ja ei saa keskenduda ühe töökoha ülesannetele. Päevad on ka pikad, sest vaja joosta mitme töökoha vahet.“ (Huvihariduse õpetaja)

Küsitluses küsiti ka selle kohta, kas noortevaldkonnas töötamine on vastaja põhitegevus. Valdava osa (80%) töötajate jaoks on see põhitegevus (joonis 14) ja ainult 16% vastanute jaoks tasustatud kõrval- või lisatöö. Kõrval- või lisatööna töötavad noortevaldkonnas kõige sagedamini huvitegevuse juhendajad (45% valis vastuse „tasustatud kõrval- või lisatöö“) ja treenerid (33%). Kuigi vabatahtlikke valdkonda panustajaid on noortevaldkonna töötajate hulgas vähe, on neid enim huvitegevuse juhendajate hulgas (6%).

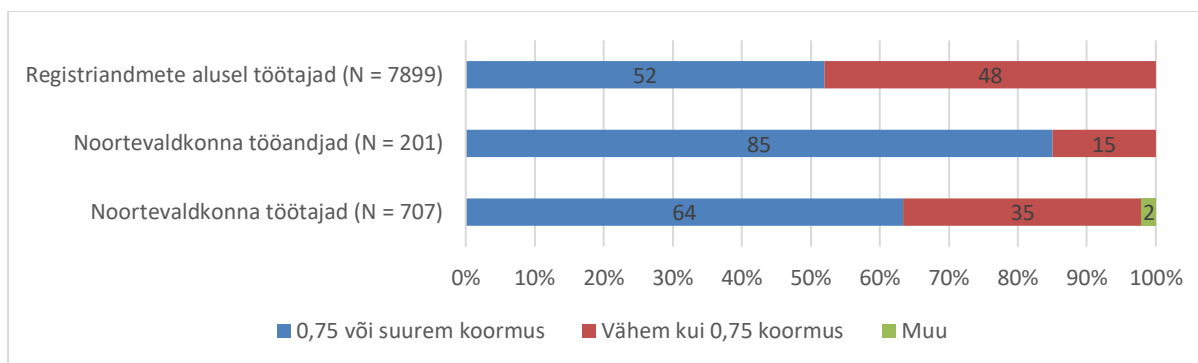


Joonis 14. Noortevaldkonnas tegutsejate jagunemine töötamise liigi alusel (töötajad, N = 707)

Enamus noortevaldkonna (registriandmete alusel 52%, küsitluses 64%) töötajatest ja tööandjatest töötab vähemalt 0,75 töökoormusega⁷¹ (joonis 15). Rohkematel tööandjatel on nn põhitöökohal suurem töökoormus kui noortevaldkonna töötajatel. Küsitluses märkis vähemalt 40-tunniseid töönädalaid 72% noorsootöötajatest (N = 237), 88% asutuse, noorte- või noorsootööühingu juhtidest (N = 49) ja 73% KOV-i noortevaldkonna ametnikest (N = 30).

Kui võrrelda neid andmeid 35-tunniste nädalatega, on tavalisest lühemad töönädalad näha KOV-i noortevaldkonna ametnikel (35- vs. 40-tunnise töönädala osakaalu erisus on 17 protsendipunkti). Alla 0,75, st osalise töökoormusega töötab 71% huvitegevuse juhendajatest (N = 62, registriandmete alusel 75%, N = 1154), 56% treeneritest (N = 66, registriandmete alusel 40%, N = 2561) ja 41% huvikooli õpetajatest (N = 263, registriandmete alusel 43%, N = 3037; lisa 2 joonis 25; lisa 3 joonis 7).

⁷¹ Ametkondade erinevusi arvestades on võimalik, et vastajad on küsimusele vastanud eri alustel. Nimelt on osa näiteks treenerite, huvikooli õpetajate ja huvitegevuse juhendajate täistööaeg tundides alla 40 tunni nädalas. Lisaks võib osa inimesi arvestada töömahtu kontakttundide järgi. Seepärast kajastatakse selles uuringuaruandes üldjuhul täiskoormusena vähemalt 35-tunnist töönädalat, mis annab koormuseks 0,75.



Joonis 15. Töökoormus peamisel töökohal 2022. aastal keskmiselt (registriandmete alusel töötajad, N = 7899; tööandjad, N = 201; töötajad, N = 707). Küsimusele paluti vastata, mõeldes oma noortevaldkonna suurima töökoormusega töökohale

Olenemata sellest, kas töötajal on täis- või osakoormus, töötab suurem osa neist ühel töökohal. Valdtkonnas vähem kui 0,25 koormusega töötajatest töötab ühel töökohal 65% (N = 21, registriandmete alusel 70%, N = 1318), 0,5 koormusega töötajatest 71% (N = 124, registriandmete alusel 79%, N = 1183) ning täiskohaga töötajatest 70% (N = 388, registriandmete alusel 81%, N = 3708).

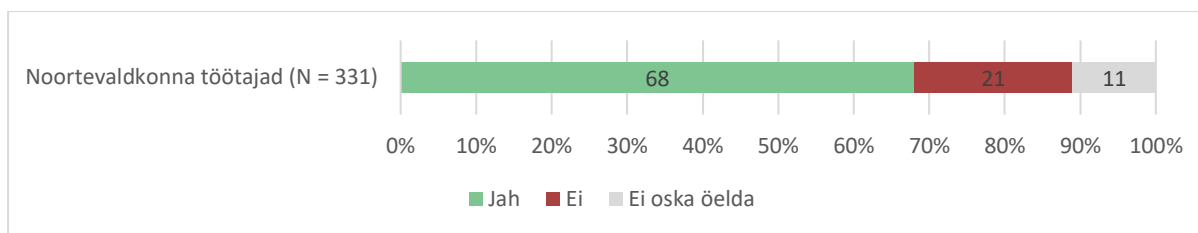
Kuna mitmel kohal töötajate osakaal on erinevate koormuste puhul samas suurusjärgus, siis võib järeldada, et koormuse suurus ei ole peamine argument teiste tööde otsimisel. Pigem tekitab umbes kolmandikus noortevaldkonna töötajates tahet leida ka teisi töövõimalusi valdkonnas makstava palga väiksus või tööellu vahelduse toomise soov.

Töökoormusega on rahul enamik noortevaldkonna töötajatest (24% väga rahul ja 54% pigem rahul; joonis 28). Rahulolevamad on ühel töökohal töötavad inimesed (81 vs. 71% töötajatest, N = 486 ja N = 221). Vähem on rahul üldhariduskoolide noortevaldkonna töötajad (huvijuhid; 54% on rahul, N = 37) ja huvitegevuse juhendajad (65% on rahul, N = 62; lisa 2 joonis 33).

Rahulolematus töökoormusega mõjutab tugevalt töövahetuse plaane: rahulolematutest 64% on mõelnud töökohavahetusele, rahul olijatest 40% (N vastavalt 149 ja 550). Töökoormusega seostub ka töötempo, millega on samuti põhiosa töötajatest rahul (83%; joonis 28).

Osakoormusega töötamine on 68% töötajate (N = 331) sõnul nende enda valik (joonis 16). Suurem erinevus ilmneb KOV-i noortevaldkonna ametnike puhul, kellest 50% ei tööta osakoormusega omal valikul (lisa 2 joonis 17). Omal valikul osakoormusega töötajatest töötab noortevaldkonnas põhitegevusena 53% (N = 226).

Osakoormusega töötamine on töötaja enda valik kõige sagedamini asutuse, noorteühingu või noorsootööühingu juhtide hulgas (83%). Enda valikul osakoormusega töötajatest töötab 73% ainult ühel töökohal (N = 226). Nendest, kes pole valinud osakoormusega töötamist ise, töötab ühel kohal 56% (N = 68). **Seega töötab 44% neist, kes ei ole ise valinud osakoormusega töötamist, vähemalt kahel töökohal (N = 68).**



Joonis 16. Kas osakoormusega töötamine on töötaja enda valik? (Töötajad, N = 331)

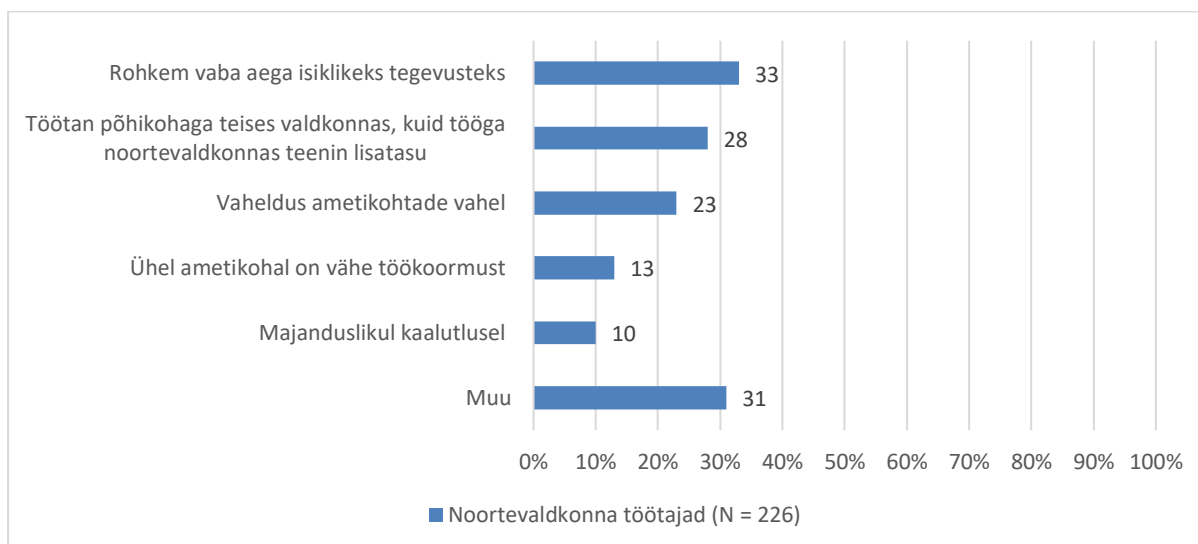
Ametikohtade ja osakoormuse eelistuste vahel ei ilmnenud statistiliselt oluliselt erinevat seost. Nii osakoormusega enda valikul (44%, N = 226) kui ka muul põhjusel (46%, N = 68) töötajate hulgas oli enim huvikooli õpetajaid.

Osakoormusega töötamist põhjendati mitmeti (joonis 17). 33% vastanutest töötab osakoormusega selleks, et oleks rohkem vaba aega isiklikeks eluks, ja 28% jaoks on noorsootöö kõrval- ehk lisatöö. 23% vastajate jaoks pakub noortevaldkonnas osakoormusega töötamine vaheldust. 10% töötajatest töötab osakoormusega majanduslikel põhjustel.

Osakoormusega töötamise põhjuste mitmekesisus selgus ka intervjuudes, kust jäi kõlama, et täiskoormusega töö noortevaldkonnas ei paku piisavalt püsivat sissetulekut: noortega tegutsetakse kas missioonitundest ja/või sissetuleku suurendamiseks.

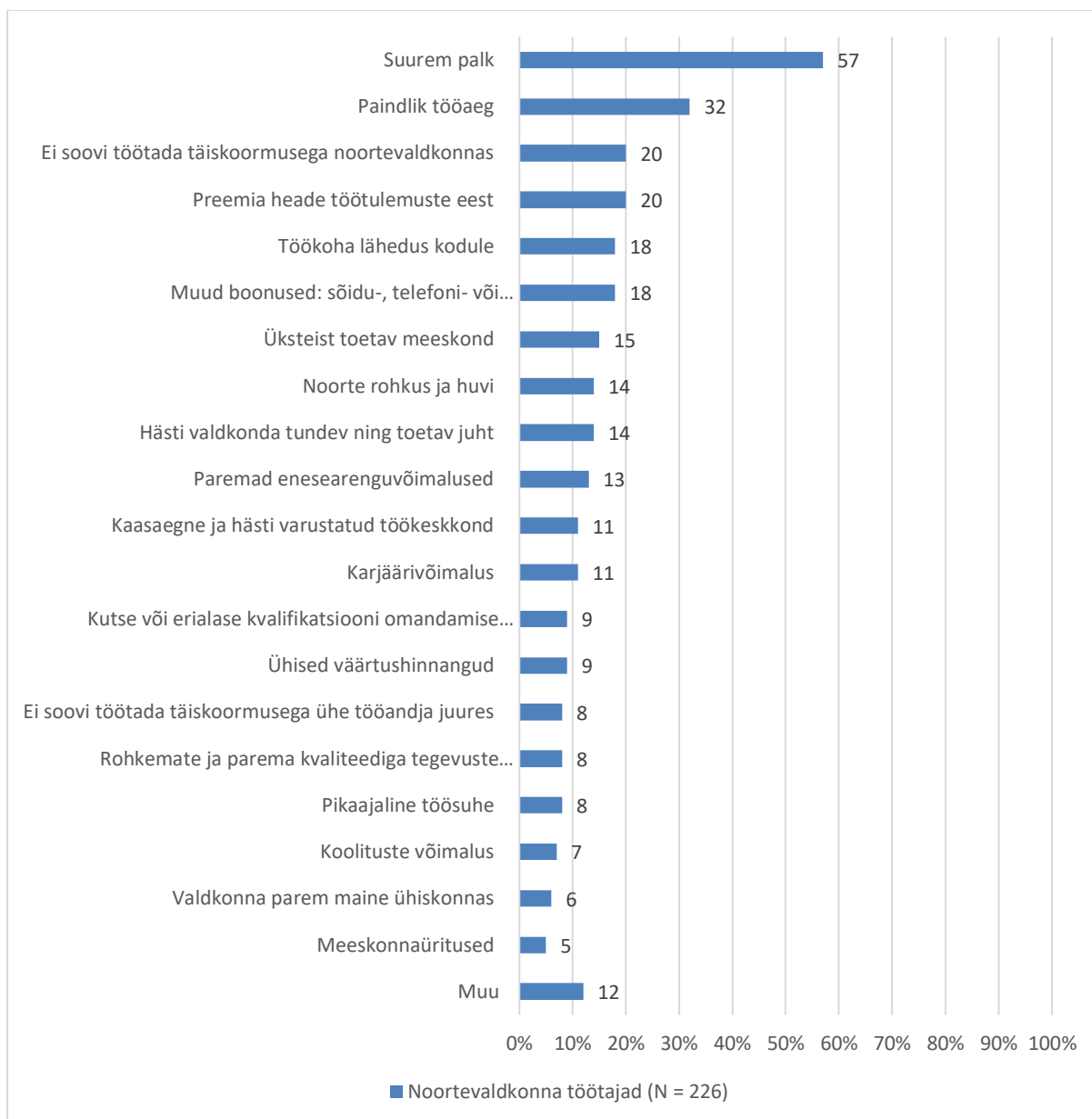
„Jagan end erialaselt mitme töö vahel, töö noortega on n-ö missioonitöö eriala paremaks teadvustamiseks ühiskonnas.“ (Huvikooli huvitegevuse juht)

Ametipõhisest jaotusest ilmneb, et huvitegevuse juhendajad (54%) töötavad noortevaldkonnas teistest ametitest rohkem lisatasu teenimise eesmärgil. Huvikooli õpetajad (39%) ja noorsootöötajad (35%) eelistavad kõige rohkem töötada osakoormusega selleks, et jätta endale rohkem vaba aega isiklikeks eluks (lisa 2 joonis 18).



Joonis 17. Töötajate põhjused osakoormusega töötamiseks (töötajad, N = 226)

Kuna peaaegu pooled noortevaldkonna töötajad töötavad osakoormusega, uuriti küsitluses, mis motiveeriks neid töötama täiskoormusega. Palga (57%) kõrval on enim nimetatud põhjus soov töötada paimdliku tööajaga (32%), järgneb võimalus saada heade töötulemuste eest preemiat (20%; joonis 18).



Joonis 18. Mis motiveeriks töötajaid töötama täiskoormusega? (Töötajad, N = 226)

Täiskohaga töötamisel peavad töötajad tähtsaks ka töökoha lähedust kodule (18%) ja teisi töökohaga kaasnevaid boonuseid, nagu sõidu-, telefoni- või spordikompensatsioon (18%). Oluliseks peetakse veel üksteist toetavat meeskonda (15%), mida rõhutati ka küsitluse vabades vastustes ja intervjuudes. Kõik töötajad aga ei soovigi töötada noortevaldkonnas täiskoormusega (20%).

Ametipõhises löikes selgus, et kuigi palk oli kõigi ametite puhul sagedasim motivaator, motiveeriks suurem palk täiskoormusega töötama kõige rohkem trenereid (74%) ja noorsootöötajaid (62%).

Treenerid eristusid teistest ametirühmadest motivatsioonitegurite poolest enim. Lisaks palgale pidasid nad võrreldes teiste ametitega tähtsamaks motivaatoriks paindlikku tööaega (46%), preemiat heade töötulemuste eest (32%) ja teisi tööga kaasnevaid boonuseid (32%; lisa 2 joonis 19).

Uuringus oli tööandjate üks läbivaid muresid töötajate koormus: ülekoormuse märkis probleemina 40% tööandjatest (joonis 31) ja sellega on enim hädas noortekeskuste juhid (65% märkis selle kui olulise probleemi, N = 37). Teistest märksa harvem nimetasid seda huvikoolide juhid (26%, N = 111).

Ülekoormus ja palju osakoormusega töötajaid ei ole üksteist välistavad probleemid, sest palgafondi väiksuse tõttu ei saa töötajat täiskoormusega tööle vormistada isegi siis, kui tööd jaguks. Samuti soovib osa töötajaid tegutseda noortevaldkonnas osakoormusega, et teenida ülejäänud ajal teises töökohas paremat palka, mis võimaldaks ära elada.

Intervjuudele tuginedes seostuvad töökoormusega ka muud tööga seotud probleemid organisatsioonis (joonis 31): mitmel töökohal töötamine, ebakindel töösuhe, seadustest tulenevate nõuete mittetäitmine, töötempo määramise võimetus ja paindumatu töögraafik.

Läbivalt rõhutasid uuringus osalenud, et nii ala- kui ka ülekoormust on üritatud koostöös töötajaga sobivamaks kohendada näiteks lisaülesandeid määrates, ülesandeid ümber jagades, uusi töötajaid palgates ja tööaega paindlikumaks muutes. Nii mõneski asukohas tegutseb noorsootöötaja täiskoormuse saamiseks mitmes noortekeskuses.

Mõni tööandja ütles intervjuus, et töökoormuse suurendamise üks eesmärk on olnud soov aidata töötajal loobuda mitmel töökohal töötamisest. Selline paindlikkus ja probleemidele lahenduste otsimisega reageerimine võib seletada, miks on 87% töötajatest hoolimata probleemidest enda tööajaga siiski rahul (joonis 28). Teisalt näitasid intervjuud, et mõnel töötajal võib osakoormus (või äärmuslikul juhul palgata puhkus) olla põhjusel, et organisatsioonil pole suurema koormusega töötaja jaoks palgaraha.

Küsitluse vabadest vastustest selgus, et enim vajavad töökoormuse paremat reguleerimist noortekeskuste töötajad, sest noortekeskustes on palju lapsi ja noori, lisaks nendega tegelemisele tuleb täita haldustöö ülesandeid, hoolitseda ruumide eest jpm.

Noortekeskuste töötajad nimetasid probleemina veel ülesannete täitmist väljaspool tavatööaega. Väiksemates kohtades ei pruugi töötajate vähesuse põhjusel olla võimalust mõnel teisel päeval vähem tööd teha ja töötundide tasandamiseks tuleb noortekeskus sulgeda. Noortekeskuse sulgemise dilemma ees seistakse veel töötaja haigestumise või koolitustel osalemise soovi korral.

„Olen arvamusel, et ühes noortekeskuses peaks töötama kaks noorsootöötajat, et saaks kohustusi ja vastutust jagada. On olukordi ja mitte vähe, kus üks noorsootöötaja peab olema korraga kahes (kui mitte kolmes) kohas, ja sellised olukorrad tekitavad alati lisapingeid ja vastutuse koorem tõuseb veelgi.“ (Noorsootöötaja)

Mõni intervjuueritu tõdes, et koormust mõjutab eelarve ja huvihariduse puhul ka huvialavaldkonna populaarsus.

Töötajate **üle- ja alakoormus** on suure probleemina välja tulnud juba varasemates uuringutes. Noortekeskuste kaardistuse alusel ei suuda 40% noortekeskustest olla avatud noortekeskuste heas

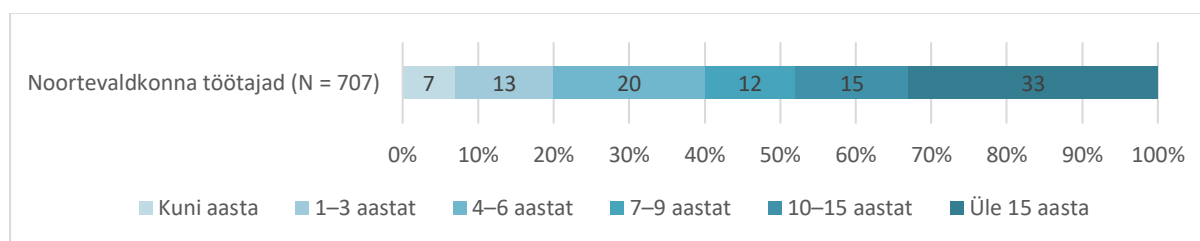
tavas⁷² kirjeldatud miinimummahus.⁷³ Lisarahastuse võimaluse korral suunaks sama uuringu järgi 53% noortekeskuste töötajatest selle lisatööjõu palkamisse või töötajate koormuse suurendamisse.

Põhitulemused

- 89% (registriandmete alusel 80%) töötajatest töötab tähtajatu töölepinguga ja 80% jaoks on valdkonnas töötamine põhitegevus.
- Lühiajaline leping sõlmitakse töö eripära tõttu, väikese koormuse korral, töötaja soovil või juhul, kui tööandja soovib veenduda töötaja sobivuses.
- Tähtajalise, töövõtu- või käsunduslepinguga töötavad noortevaldkonnas pigem kõrvaltegevusena töötajad, lühemat aega valdkonnas töötanud ja alla 0,75 koormusega töötajad.
- Töövõtu- või käsunduslepingu alusel töötamine on levinuim nooremate vanuserühmade hulgas.
- 69% (registriandmete alusel 77%) töötajatest töötab ühel ja ligikaudu kolmandik vähemalt kahel töökohal. Mitmel töökohal töötamise on põhjustanud töökoormus ja palgastabiilsuse hoidmine.
- Probleemiks on üle- ja alakoormus: 64% töötajatest (registriandmete alusel 52%) ja 85% tööandjatest töötab vähemalt 0,75 koormusega. 71% huvitegevuse juhendajatest (registriandmete alusel 75%), 56% treeneritest (registriandmete alusel 40%) ja 41% huvikooli õpetajatest (registriandmete alusel 43%) töötab väiksema kui 0,75 koormusega.
- 68% töötajatele on osakoormusega töötamine nende enda valik, 21% ei tee seda enda valikul.
- Töökoormusega on rahul 78% ja väga rahul 24% töötajatest. Rohkem on koormusega rahul ühel töökohal töötajad.

3.3. Staaž noortevaldkonnas

Kuna selle uuringu eesmärk oli tuvastada ka noortevaldkonna töötajate enesearengu teekond ja uurida, kas neil on karjäärivõimalus, siis uuriti neilt taustainfo osana, mitu aastat on nad valdkonnas töötanud (joonis 19). Staaž valdkonnas ja töökohal on tähtis ühtlasi valdkonna töötajaskonna vanuselise muutumise mõistmiseks ning koolituste planeerimiseks.



Joonis 19. Mitu aastat on töötajad noortevaldkonnas töötanud? (Töötajad, N = 707)

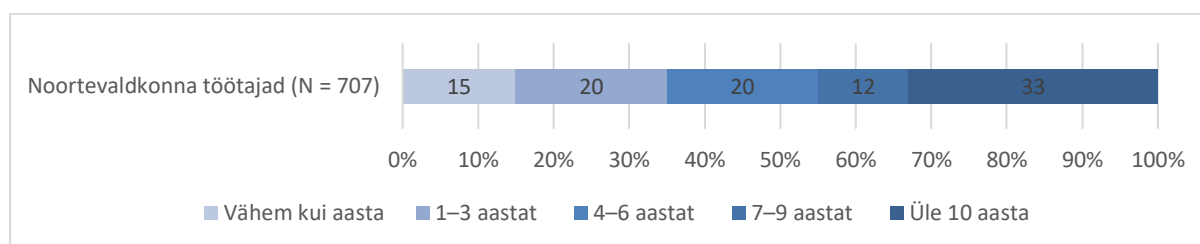
Selgus, et peaaegu pooled töötajad (48%) on vähemalt 10-aastase valdkondliku kogemusega ja viiendik on valdkonnas töötanud 4–6 aastat (joonis 19). Viimase aasta jooksul on noortevaldkonda tulnud 7% töötajatest. Kuni kolmeaastase valdkondliku töökogemusega töötajaid on kõige rohkem KOV-i noortevaldkonna ametnike (27%; N = 30) ja noorsootöötajate (25%; N = 237) seas (lisa 2 joonis 15).

⁷² Eesti Avatud Noortekeskuste Ühendus. (2018). Noortekeskuse hea tava. Abimaterjal noortekeskuste asutamisel, arendamisel, toetamisel ja koostöösse kaasamisel. https://ank.ee/wp-content/uploads/2018/09/Noortekeskuse_Hea_Tava_2018.pdf.

⁷³ Paabert, H. (2020). Eesti noortekeskuste hetkeseisu kaardistus. https://ank.ee/wp-content/uploads/2020/11/Noortekeskuste-kaardistus_osa-2_EestiANK.pdf.

Pikema kui 10-aastase valdkondliku töökogemusega töötajaid on enim huvikooli õpetajate (64%; N = 263) ja huvitegevuse juhendajate (61%; N = 62) seas, ning et arvestatav osa töökoha vahetamist kaaluvatest töötajatest mõtleb vahetada ka valdkonda, on **uute töötajate järelkasv valdkonnas pigem väike**.

Samuti uuriti töötajatelt, kui pikalt on nad töötanud senises organisatsioonis (Joonis 20). Kolmandik vastanutest on praeguses organisatsioonis töötanud üle 10 aasta ja 20% vastajatest 1–3 või 4–6 aastat. Üle 10 aasta ühes organisatsioonis olnud töötajaid on kõige rohkem huvikooli õpetajate (50%) ja huvitegevuse juhendajate (47%) seas. Alla aasta noortevaldkonnas töötanud töötajaid on enim noorsootöötajate (27%) ja KOV-i noortevaldkonna ametnike (27%) seas (lisa 2 joonis 30).

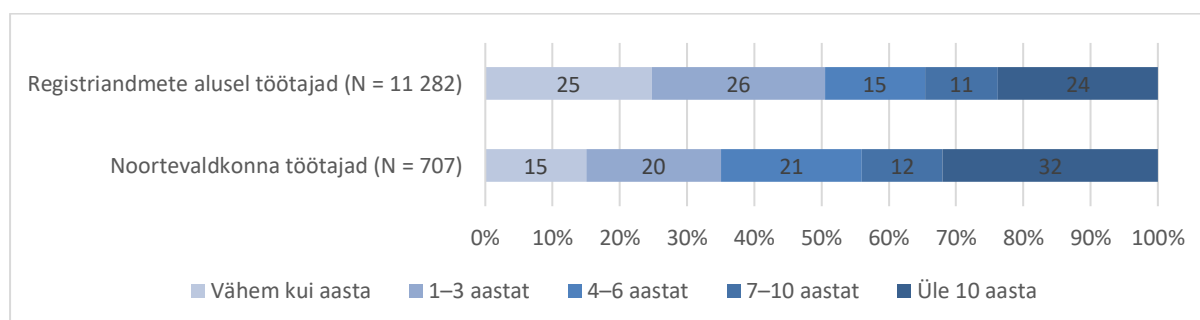


Joonis 20. Kui pikalt on töötajad töötanud praeguses organisatsioonis? (Töötajad, N = 707)

Samuti küsiti vastajatelt, kui pikalt on töötajad püsinud senisel ametikohal (joonis 21). Suundumus on üsna sarnane organisatsioonis töötamisega: sama kaua, kui on püsitud senises organisatsioonis, on töötatud samal ametikohal. **Seega on organisatsioonisisene karjääriredelil edasi liikumine noortevaldkonnas pigem harv**.

Kõige kauem on ühel ametikohal töötanud huvikooli õpetajad, kellest 49% on valdkonnas töötanud üle 10 aasta. Enim töötajaid on uutel ametikohtadel KOV-i noortevaldkonna ametnike seas (33%, lisa 2 joonis 31).

Ametikohal töötamise staaži sai hinnata veel registriandmete järgi. Selle tulemused viitavad mõnevõrra lühemale töötamisajale: alla aasta on töötanud 25% ja üle 10 aasta 24% töötajatest.



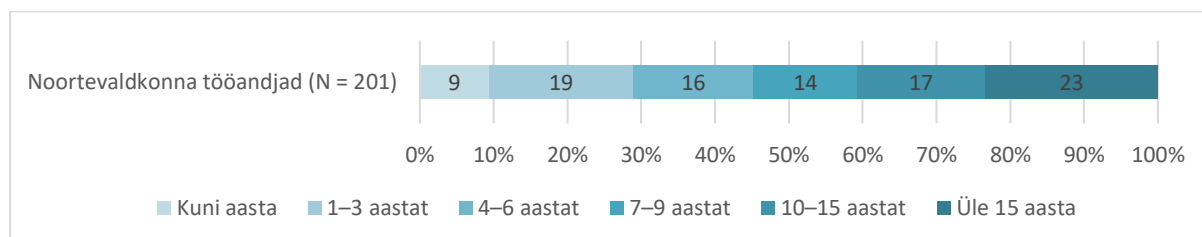
Joonis 21. Kui pikalt on töötajad töötanud senisel ametikohal? (Töötajad registriandmete alusel, N = 11 282; töötajad, N = 707)

40% tööandjatest (joonis 22) on enda organisatsioonis juhtpositsioonil olnud vähemalt 10 aastat. Intervjuudest jäi kõlama staažikamate tööandjate arvamus, et töökohavahetus ei ole küll välistatud ja mõnigi on seda teinud, arvestades raha vähenemist, kuid endiselt mõjutab juhtide motivatsiooni samal kohal töötada nii laste soov huvihariduses osaleda, õpetajate soov õpetada kui ka toetav kollektiiv. Seega võib öelda, et tegu on pigem rahulolevate ja motiveeritud tööandjatega. Missioonitunne ja tahe noori suunata on väärtused, mida tööandjad ja töötajad endas kannavad, kuid mitme tööandja arvates

vahetatakse valdkonda peamiselt palgasurve tõttu, kannatades enne lahkumist suure sisemise motivatsiooni (missioonitunne) ja vähese välise motivatsiooni (palk jm hüved) vastuolu all.

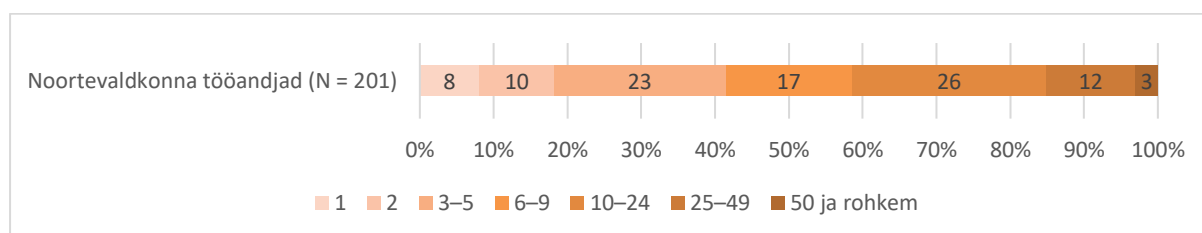
Üliõpilased nentisid intervjuudes, et 10 aastat ühel ametikohal töötada on pikk aeg ja nad soovivad valdkonnas karjääri teha. See viitab tõsiasjale, et töökohavahetuse põhjuseks ei pruugi alati olla kehvad töötingimused.

Viiendik on neid, kes on ametikohal töötanud 1–3 aastat. Väiksem on 4–6- (16%) ja 7–9-aastase kogemusega tööandjate osakaal (14%), mille põhjal võib arvata, et selles ajavahemikus tekib tööandjal soov leida uusi ülesandeid või vahetada tööd.



Joonis 22. Kui pikalt on tööandja olnud organisatsioonis juhipositsioonil? (Tööandjad, N = 201)

Rohkem kui pooled noortevaldkonna tööandjatest (58%) juhivad vähem kui 10 noortevaldkonna töötaja tööd (joonis 23). Enim on tööandjaid, kelle alluvuses on 3–5 (23%) ning 10–24 (26%) töötajat. Intervjuude järgi on juhtumeid, kus mitmel organisatsioonis või asutusel (nt noortekeskus) on sama ühine juht.



Joonis 23. Kui palju noortevaldkonna töötajaid töötab teie alluvuses? (Tööandjad, N = 201)

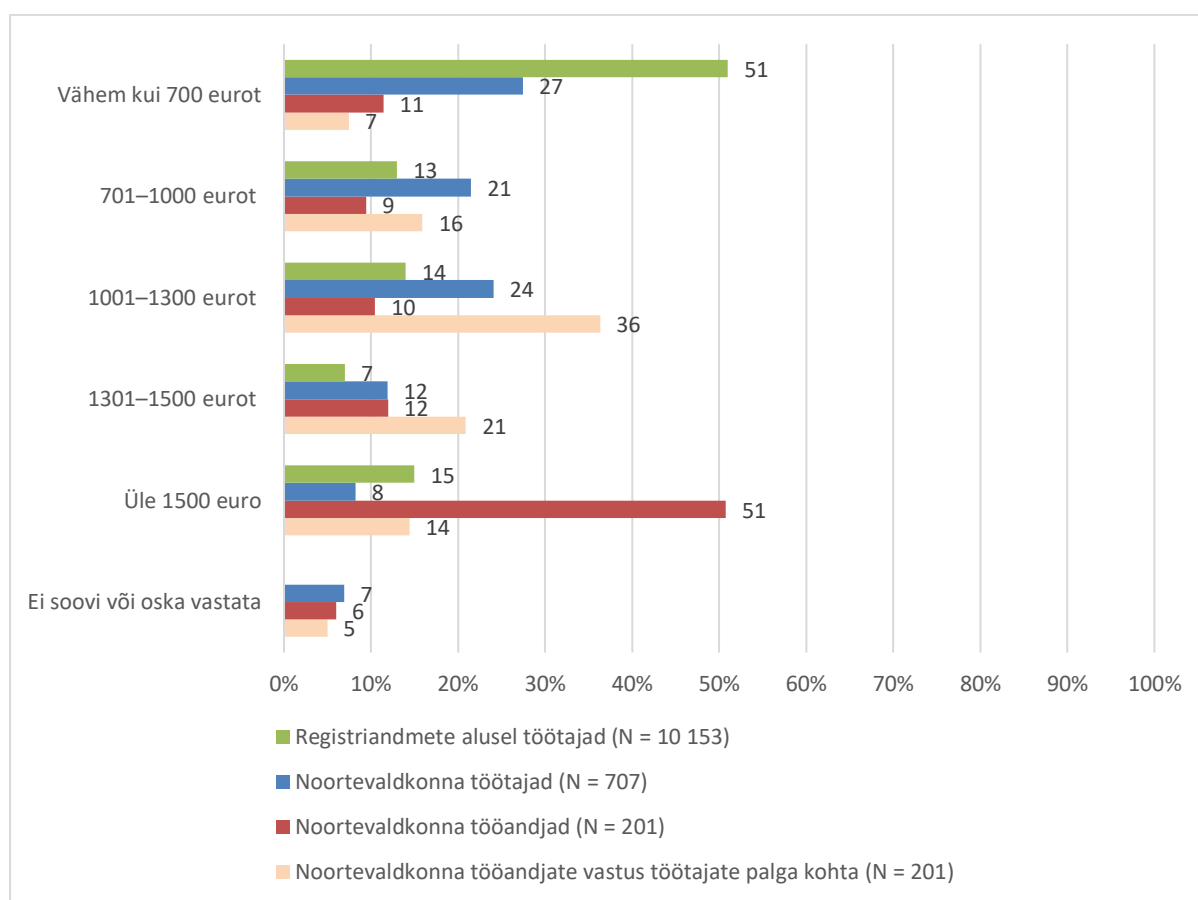
Põhitulemused

- Valdkonnas on üle 10 aasta töötanud peaaegu pooled töötajatest, alla aasta ainult 7%.
- Samal ametikohal on töötanud üle 10 aasta ligikaudu kolmandik töötajatest, alla aasta 15%, registriandmete alusel on küsimustiku tulemustega võrreldes ametikohal alla aasta töötanud suurem osakaal töötajatest (25%).
- Tööandjatest on organisatsioonis üle 10 aasta juhipositsioonil töötanud 40%.
- Tööandjatest ligikaudu viiendiku alluvuses töötab 1–2 töötajat ja 23% alluvuses töötab 3–5 töötajat. Kõige rohkem on neid tööandjaid (26%), kellel on 10–24 alluvat.

3.4. Palk ja palgaootus

Eesti keskmine brutokuupalk oli 2022. aastal 1685 eurot, kolmanda kvartali põhjal meestel 1846 ja naistel 1495 eurot.⁷⁴ Vähemalt 50 töötajaga majandusüksuste ning kõigi riigi ja KOV-i majandusüksuste keskmine palk oli 1887 eurot, haridusvaldkonnas 1705 eurot ning spordi ja vabaajategevuste valdkonnas 1311 eurot.⁷⁵ Miinimumpalk oli 654 eurot. Põhikooli ja gümnaasiumi õpetaja töötasu alammäär täistööajaga töötamise korral oli 2022. aastal 1412 eurot kuus.⁷⁶

Enamik noortevaldkonna töötajatest saab Eesti keskmisest madalamat palka. Registriandmete järgi saab alla 1500 euro palka 85% töötajatest, küsitlusele vastanud töötajatest märkis sama 85% ja tööandjatest 43% (joonis 24). Seega saavad kuus üle 1500 euro palka vähesed: registriandmete alusel 15%, küsitluses 8%. Alla 700-eurost palka saab noortevaldkonna töötajatest registriandmete alusel 51%, alla 1000-eurost palka 64% ja alla 1300-eurost palka 78% töötajatest.



Joonis 24. Keskmine brutotöötasu noortevaldkonnas: töötajate, tööandjate ja tööandjate vastus enda töötajate palgataseme kohta (registriandmete alusel töötajad, N = 10 153; töötajad, N = 707; tööandjad, N = 201)

⁷⁴ Statistikaamet. Palgavõrdlus. <https://palgad.stat.ee>; Statistikaamet. (2023). Keskmine brutokuupalk. <https://www.stat.ee/et/avasta-statistikat/valdkonnad/tooelu/palk-ja-toojoukulu/keskmine-brutokuupalk>.

⁷⁵ Statistikaamet. PA003: keskmine brutopalk ja tööjõukulu https://andmed.stat.ee/et/stat/Lepetatud_tabelid__Majandus.%20Arhiiv__Palk%20ja%20toojoukulu.%20Arhiiv/PA003.

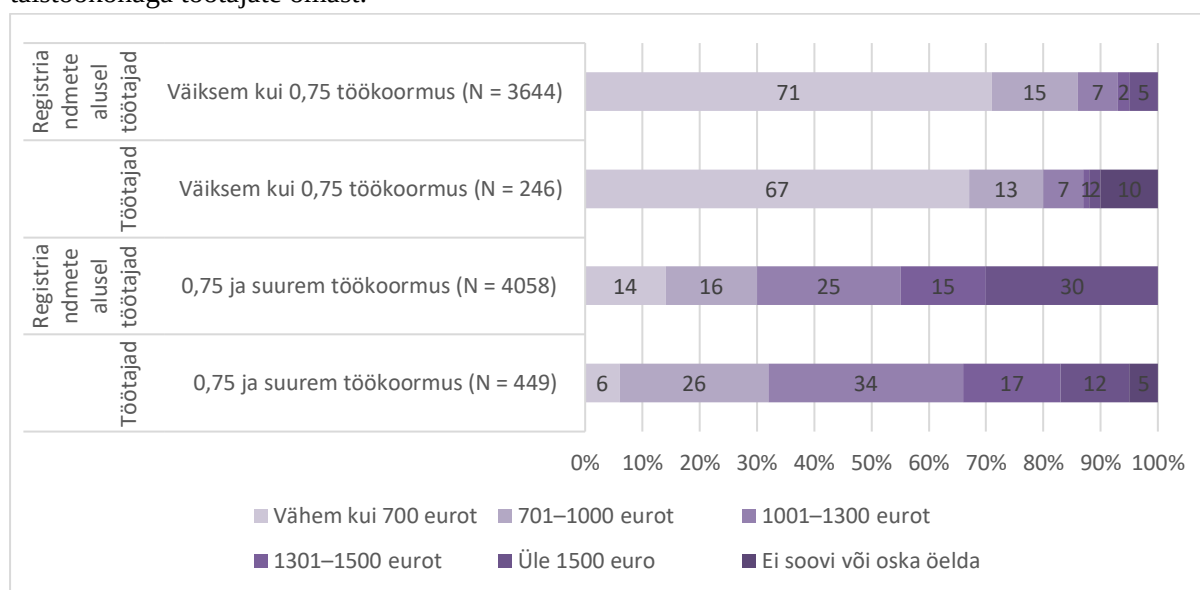
⁷⁶ Põhikooli ja gümnaasiumi õpetaja töötasu alammäär. (2021). RT I, 08.12.2021, 24.

Ehkki uuringus osalenud tööandjad ja töötajad ei kattu organisatsioonide poolest, paistab silma, et tööandjad hindavad enda töötajate palgataset kõrgemaks töötajate tegelikust brutopalgast. Tööandjate palk on tunduvalt kõrgem: neist pooled saavad küsitluse alusel üle 1500-eurost palka.

Joonisel 25 on jaotatud töötajad kahte rühma (alla 0,75 töökoormus ja vähemalt 0,75 töökoormus), et hinnata, milline on nende palk täiskoormuse või sarnase koormusega töötamise korral, ning võrrelda suurema ja väiksema koormusega töötajate palku.

Selle põhjal on 83% töötajatel, kellel on vähemalt 0,75 töökoormus, palk kuni 1500 eurot (registriandmete alusel 70%), mis on märkimisväärselt alla Eesti keskmise. 66% töötajate palk on alla 1300 euro (registriandmete alusel 55%), mis jääb alla õpetajate töötasu alammäära.

Töötajad, kelle töökoormus on alla 0,75, teenivad 67% juhtudest alla 700 eurot kuus (registriandmete alusel 71%). Seega ei ole väiksema koormusega töötajate palk täistööajale ümber arvutades kõrgem täistöökohaga töötajate omast.



Joonis 25. Töötajate keskmine brutotöötasu lähtudes töökoormusest töökohal (rühmad: töökoormus alla 0,75 (N = 3644 ja N = 246) ning töökoormus vähemalt 0,75 (N = 4058 ja N = 449))

Väiksem palk on levinum huvitegevuse juhendajatel ja noorsootöötajatel. Täiskoormusel (rohkem kui 0,75 töökoormusega) töötamise korral on palk vastavalt 72%-l (registriandmete alusel 33%) ja 39%-l (registriandmete alusel 24%) neil ametikohtadel töötajatel alla 1000 euro kuus (lisa 2 joonis 26; lisa 3 joonis 9).⁷⁷

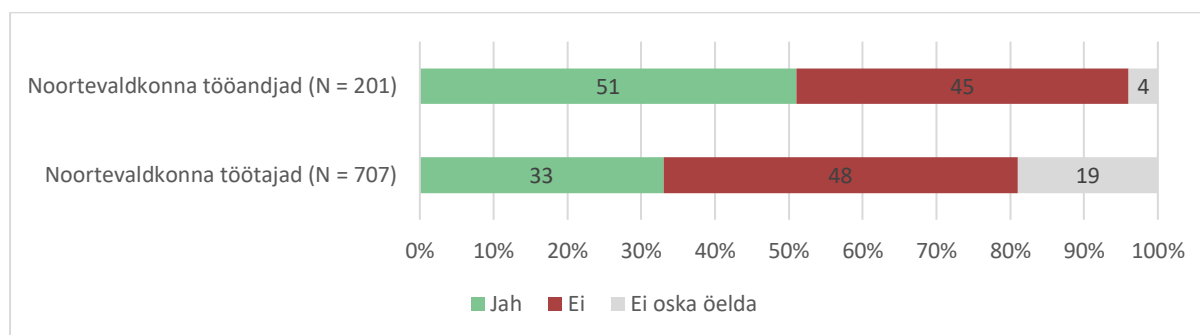
Vähemalt 0,75 töökoormuse puhul torkavad silma 46% KOV-i noortevaldkonna ametnikest ja 21% treeneritest (registriandmete alusel 27%), kes teenivad üle 1500 euro kuus.

Umbes poolte töötajate palk on seotud erialase kvalifikatsiooniga (nt erialase kutse või hariduse olemasoluga; joonis 26). Kuna tööandjate hinnangul on töötajate erialase kvalifikatsiooni ja palga seos tugevam, kui töötajad ise seda hindasid (vastavalt 51% ja 33%), ja väga suur osa töötajatest ei osanud öelda, kas seost on, **tuleb seose olemasolu paremini selgitada.**

⁷⁷ Paabort, H. (2020). Eesti noortekeskuste hetkeseisu kaardistus. https://ank.ee/wp-content/uploads/2020/11/Noortekeskuste-kaardistus_osa-2_EestiANK.pdf. 2020. a märtsi seisuga oli 79% noortekeskuste täiskoormusega töötajate palk alla 1000 euro, st märkimisväärselt väiksem kui selle uuringu alusel.

Ametipõhise löike puhul selgub, et kõige sagedamini on palgatase seotud erialase kvalifikatsiooniga treeneritel (50%, tänu palgatoetusele) ja huvikooli õpetajatel (38%; lisa 2 joonis 27). Treenerite kõrgemat palka võib seletada riikliku palgatoetusega 5. taseme kutsega treeneritele. Kõige vähem on palgatase seotud kvalifikatsiooniga asutuse, noorteühingu või noorsootööühingu juhtidel (14%).

Palga ja erialase kvalifikatsiooni seost tuleb avalikult tutvustada seda rohkem, et intervjueeritute sõnul võiks selle seose olemasolu suurendada motivatsiooni eriala õppida ja/või kutset taotleda. Seda kinnitab treenerite palgatoetuse mõju. Ka noorsootöötajate koolitusvajaduse uuringu järgi suurendaks kutse sidumine palgaga töötajate motivatsiooni kutset taotleda.⁷⁸



Joonis 26. Kas Teie palgatase on seotud erialase kvalifikatsiooniga? Kas Teie töötajate palgatase on seotud erialase kvalifikatsiooniga? (Tööandjad, N = 201; töötajad, N = 707)

Intervjuud tööandjatega ja KOV-i andmepäring näitasid, et paljudes KOV-ides on kvalifikatsiooni ja palga seost mõistetud. Isegi kui mõnes KOV-is või organisatsioonis seda seost veel pole, siis püüeldakse selle poole.

Mõnes KOV-is sõltub palk ühtlasi omandatud haridustasemest, üldhariduskooli õpetajate riikliku palga alammäärast, alushariduse õpetajate palgast, noortevaldkonna töötajate KOV-is palgrühpidest või kultuuritöötajate palgatõusust. Ühes sellises KOV-is on tunnetatud, et palga sidumine kvalifikatsiooni ja pedagoogide palgaga on aidanud kaasa noorsootöötajate kvalifikatsiooni tõusule ning liikuvuse vähendamisele. KOV-i andmepäringu alusel on mõne teise ametirühma palgaga seotud kõige rohkem huvikoolide õpetajate ja üldhariduskoolide huvijuhtide palk⁷⁹.

Teisalt oli ka neid uuringus osalenuid, kelle hinnangul on kraadist tähtsamad isiksuse omadused ja kogemused, sest noorsootöö on õpitav ja koolitused aitavad teadmiste lünki täita. Siin pidasid mitmed uuringus osalenud vajalikuks, et palga sidumise korral oleks kutse võrdsustatud tasemeõppega. Ka magistrikraadi ei pidanud kõik töö tegemiseks lisandväärtusega teguriks, sest palk ei peaks nende hinnangul olema diferentseeritud erialase bakalaureuse- või magistrikraadi puhul.

„Minu soov on võrdsustada magistrikraadiga [huvihariduse] õpetajate palk ja koormus üldhariduskooli õpetaja riikliku palgamääraga. Ja siis bakalaureuse-kraadiga oleks sellest siis miinus kümme protsenti. See on suhteliselt reaalne unistus, aga võtab aega.“ (Huvikooli juht)

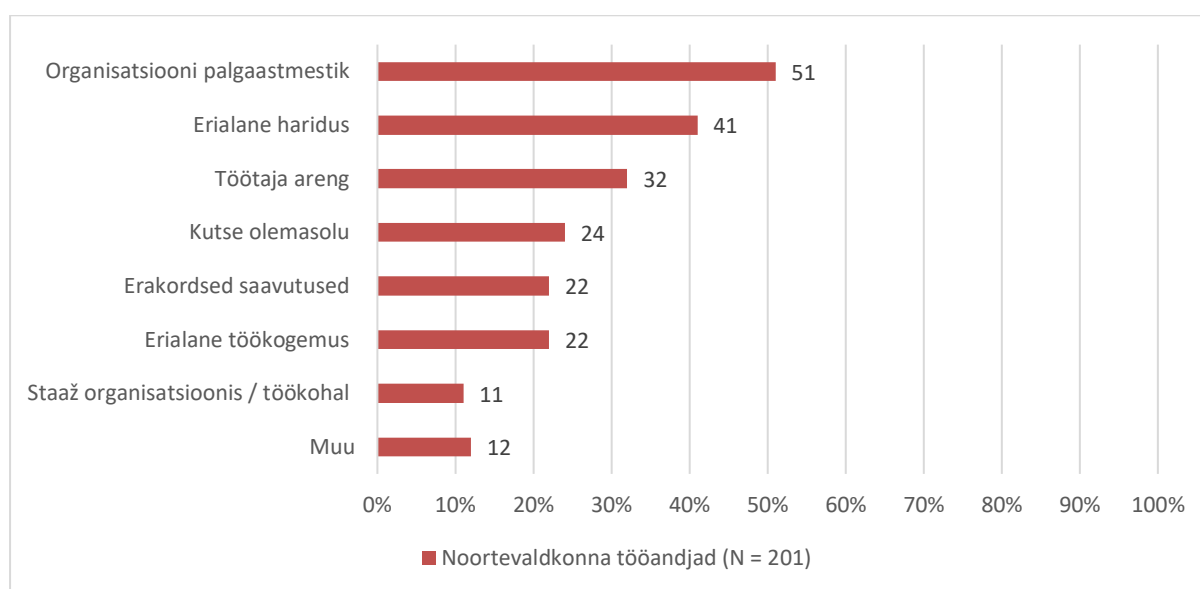
⁷⁸ Käger, M., Kivistik, K., Tatar, M. (2017). Noorsootöötajate koolitusvajaduse uuring. <https://www.ibs.ee/wp-content/uploads/Noorsootöötajate-koolitusvajaduse-uuring-2017.pdf>.

⁷⁹ Vastavalt 29% ja 20% KOV-ides on seos teadaolevalt olemas.

Tööandjate vastustele tuginedes **sõltub töötajate palk enim organisatsiooni palgaastmestikust** (Joonis 27). Mõni noortekeskuse juht vastas, et palga võib määrata KOV ja selle ise tõstmiseks võimalusi pole.

On tähelepanuväärne, et üksnes väike osa tööandjatest on märkinud, et töötajate palk sõltub töötaja panusest, st erialase hariduse (41%) või kutse (24%) olemasolust, töötaja arengust (32%) või saavutustest (22%). Samas ütles 54% tööandjatest, et töötaja pühendumust ja panust väärtustatakse rahalist preemiat makstes, ning 28% kinnitas, et teeb seda töötasu tõstes (joonis 36).

Töötaja panuse vähenemine rahaline väärtustamine ja palka puudutavad vastuolud on seotud ilmselt sellega, et 67% tööandjatest nimetas enda kui tööandja suurima murena töötajate töötasu tõstmist piiratud eelarve juures (joonis 32). Üks huvikooli juht oli aga seisukohal, et raha vähesuse puhul on küsimus pigem juhtimise ja majandamise võimekuses.



Joonis 27. Mildest lähtute kõige enam töötaja tasustamisel? Palun valige kolm kõige olulisemat (tööandjad, N = 238)

Arvestades, et palk on madal ja pigem pole seotud kvalifikatsiooniga, on ootuspärane, et **töötajad on palgaga rahulolematud**. Küsitluse alusel on ainult 34% töötajatest oma palgaga rahul (4% väga rahul, 30% pigem rahul) ning 65% ei ole rahul (pigem ei ole rahul või ei ole üldse rahul; joonis 28

Joonis 28).

Ühed rahulolematumatest on huvitegevuse juhendajad (lisa 2 joonis 32), kel on võrreldes teiste ametirühmadega üks madalamatest palkadest (lisa 2 joonis 26; lisa 3 joonis 9). See seletab, miks intervjuudele tuginedes juhendavad koolis huvitegevusi pigem kooli enda töötajad ja väljastpoolt on raske töötajaid leida ning miks mõni direktor on loobunud oma koolis huvitegevuse pakkumisest.

Madal palk on ühtlasi peamine põhjus, miks on töötajad mõelnud töökoha vahetamise peale (joonis 30Joonis 30). Ka mujal riikides on noortevaldkonna töötajate töötasu sageli madalam võrdluses teiste sektoritega ja just see on üks põhjus, miks lahkuvad töötajad ametikohalt.⁸⁰

⁸⁰ Dunne, A., Ulicna, D., Murphy, I., Golubeva, M. (2014). Working with young people: the value of youth work in the European Union. https://ec.europa.eu/assets/eac/youth/library/study/youth-work-report_en.pdf.

Rahulolematust ja palga tõttu töökoha vahetamist kinnitasid küsitluse vabad vastused ning intervjuud. Madal palk ja lisatasude mitteteenimise võimalus muudavad üksi elades või lapsi kasvatades toimetuleku keeruliseks ning tekitavad väärtusetuse tunde. Mõne uuringus osalenu hinnangul muutub palga suurus kriitilisemaks siis, kui hakatakse peret looma. Mitu osalenut ütles, et saab oma noortevaldkonna tööd teha pühendunult ainult tänu sellele, et tal on abikaasa või elukaaslane, kellel on hea palk.

„Noortekas on tõsiasi, et isegi kui sa rohkem pingutad ja rohkem teed, siis sa ei saa selle eest rohkem palka, sest seda raha lihtsalt ei ole.“ (Noorsootöötaja)

Nagu võis eeldada, kasvab rahulolu töötasuga proportsionaalselt koos suurema brutotöötasuga. Kui vaadata täiskoormusega (vähemalt 0,75 koormus noortevaldkonna ühel kohal) töötajate keskmist palka, on täheldatav rahulolu kasv igas kõrgemas palgavahemikus. 85% alla 700-eurose brutotöötasuga töötajatest (N = 26), 71% 701–1000 eurot (N = 118), 72% 1001–1300 eurot (N = 152), 56% 1301–1500 (N = 79) ja 43% üle 1500 eurot (N = 53) teenivatest töötajatest ei ole töötasuga rahul.

Statistiline erinevus ilmnes organisatsioonis töötamise aja ja palgaga rahulolu ning töökohtade arvu vahel. Enim olid töötasuga rahul alla aasta (43%, N = 104) ja 4–6 aastat töötanud (42%, N = 144). Vähim olid rahul 1–3 aastat (72%, N = 143) ja üle 10 aasta töötanud töötajad (69%, N = 231). Rahulolematus palgaga ei eristu statistiliselt olulisel määral ametikohtade kaupa.

Nii intervjuudes kui ka küsitlustes tuli läbivalt esile, et peale kvalifikatsiooni **peaks palk sõltuma töötaja panusest, vastutusest ja (üldhariduskoolide õpetajate) keskmisest palgast**. Mõni intervjuueeritu rõhutas, et palga puhul on kriitiline eelkõige panuse ja palga suhe: töökoormus on paljudel väga suur ning ületundide ja pühade ajal tehtava töö tasustamiseks pole võimalusi. Kõrgem haridustase peaks tagama suurema ja üldhariduskoolide õpetajatele praegusest lähedasema töötasu.

Võimalikuks võrdlusaluseks pakuti kõrgharidusega kultuuritöötajate miinimumpalka (tõusis 2023. aasta alul 1400 eurolt 1600 eurole). Üldhariduskoolide õpetajatega võrreldi end seetõttu, et tegeletakse samade noorte, probleemide ja kriisidega. Mõni intervjuueeritav nentis, et noortevaldkonna töötaja töö on isegi keerulisem, kuna tuleb ise noored leida, motiveerida neid osalema, leida tegevuseks raha ja tegeleda rohkem ka riskirühmade noortega. Tõdeti, et formaal- ja mitteformaalhariduse spetsialistide palkade ühtlustamine ühiskonnas näitaks, et mõlemad valdkonnad ja nende töötajate panus noorte arengusse on vajalikud.

„Oleks tore, kui noorsootöötaja palk läheks kuidagi kooskõlla õpetajate palga alammäära või tõstmisega, sest see annaks märku, et ühiskond ja otsustajad kõrgemal saavad mingil määral aru meie tähtsusest, vajadusest, ja aitaks kaasa sellele, et noorsootöötajad oleksid väärtustatud.“ (Noorsootöötaja)

Tööandjad rõhutasid, et **kui maksimaalne makstav palk on väike, on keeruline leida pädevaid töötajaid, kellel oleks vastav eriala või kutse**. Seetõttu võetakse vahel tööle erialase haridusega inimesi, kellel pole halvemal juhul võimalust enesearendamisega tegeleda ja kes ei püsi tööl pikalt.

Lisaks sõnasid töötajad, et madala palga tõttu tuleb töötada mitmel töökohal, et tulla toime elamiskuludega. Seega, nagu vastas üks huvikooli õpetaja, võib eeldada, et suurema töötasu korral oleks töötajatel võimalus töökoormust vähendada, panustada valdkonna arendamisse, tegeleda rohkem enesearenguga, valmistada (mitmekesisemaid) tegevusi paremini ette ja seega teha noortega kvaliteetsemaid tegevusi.

„On inimesi hästi erinevaid, aga mulle tundub, et tingimuste või ressursside pakkumine tööandja poolt otsustab, millise töötaja sa saad. Kui sul pole talle pakkuda palka, siis sa saadki maksimaalselt keskharidusega väikeste laste emme [---] [kel pole kõigi tegevuste kõrvalt võimalik enesearenguga märkimisväärselt tegeleda].“ (Noortekeskuse juht)

„Õpetajate palgad on riiklikult paika pandud summad ja tulevad riigieelarvest, aga noorsootöös on pandud KOV-ile kohustus, et tehke noorsootööd ja makske noorsootöötajatele palka. Täpselt samamoodi võiks tulla riikliku koefitsiendi alusel omavalitsusele noorsootöötajate kindel palgasumma, vastavalt astmele, on need siis haridusastmed, tööstaaži astmed või mis iganes astmed.“ (Noorsootöötaja ja juht)

„Õpetajatöös on struktuur, kava, sa saad puhata suvel viis nädalat, talvel kaks nädalat. Katkised lapsed viskad ära. Noorsootöös sa pead hakkama ise planeerima enda aega, sul on 28 päeva puhkust, sa ei saa katkiseid lapsi ära visata. Sa pead nad ise korda tegema.“ (Noortekeskuse juht)

Teisalt leidis mitu intervjuueeritut, et maapiirkonnas pole palk nii kriitiline, kuna sobivat tööd on nagunii vähe. Küll aga võiks palgatõus ja palga sidumine kvalifikatsiooniga aidata kaasa sellele, et ka seal piirkondades oleks rohkem erialase haridusega töötajaid.

Linnades töötavad juhid avaldasid lootust, et palgatõus võiks palga väiksusest tulenevat töötajate tihedat vahetumist vähendada. Töötajate vahetumine võiks väheneda eriti nende töötajate võrra, kes siirduvad parema palga pärast formaalharidusse. Samas oli intervjuueeritud, kellel on noorsootöötajate palgatingimused pedagoogidega sarnased, kuid töötajate liikuvus siiski suur. See kinnitab taas, et **palk pole ainus, mis hoiab töötajaid tööandja juures ja noortevaldkonnas.**

Noortevaldkonna töötajate palgade sidumine üldhariduskoolide õpetajate palgaga võib mõne uuringus osalenu hinnangul tuua kaasa riske. Nimelt ei pruugi KOV-il või noorsootöö organisatsioonil olla suuremate palgakulude katmiseks piisavalt raha.

Juba praegu tuli välja juhtumeid, kus juht on (näiliselt) oma töökoormust vähendanud, et raha jaguks töötajatele ja tegevustele. Näiteks Ida-Virumaal on õpetaja miinimumpalk koefitsiendi võrra muudest piirkondadest kõrgem. Ühelt poolt suundub noortevaldkonna töötajaid formaalharidusse, kus on parem palk, ja palga sidumine võiks vähendada liikuvust. Teiselt poolt leiti, et selline sidumine kasvataks märkimisväärselt KOV-i noortevaldkonna palgakulusid, milleks võib olla keeruline raha leida.

„Oleme sügavas kriisis [---]. Ainuke koht, kus ma saan kokku hoida, on minu enda tööaeg, ja seetõttu proovin ma igas kuus olla nii palju, kui ma saan, palgata puhkusel. [---] Peame sellest kriisist välja tulema nii, et noored ei kannataks.“ (Noortekeskuse juht)

Põhitulemused

- 85% noortevaldkonna töötajate brutopalk on alla 1500 euro, st alla Eesti keskmise. 72% (registriandmete alusel 78%) töötajate brutopalk on alla 1300 euro.
- Registriandmete järgi on 70% täiskohaga (vähemalt 0,75 koormusega) noortevaldkonna töötajate brutopalk alla 1500 euro, 55% palk alla 1300 euro ning 30% palk alla 1000 euro.
- Väikseim palk on huvitegevuse juhendajatel ja noorsootöötajatel. Kõrgeim palk on KOV-i noortevaldkonna ametnikel.

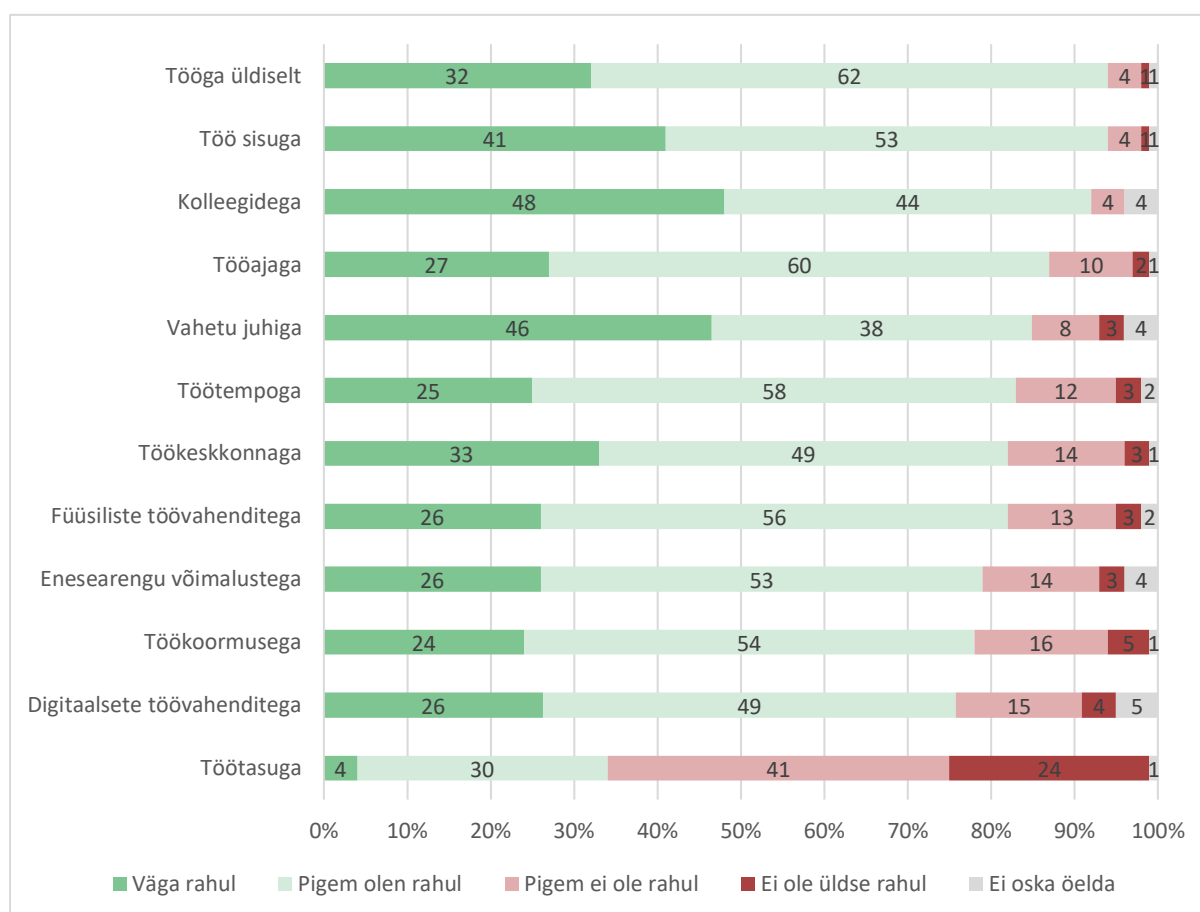
- Töötajate palk sõltub kõige rohkem organisatsiooni palgaastmestikust ja eelarvest. Umbes poolte töötajate palk on seotud erialase kvalifikatsiooniga.
- Palga sidumine kvalifikatsiooniga (sh kutse omamine) võib suurendada motivatsiooni tegeleda enesetäiendamisega.
- 65% töötajatest pole oma palgaga rahul. Mida väiksem palk, seda suurem rahulolematust.
- Madal palk on peamine põhjus, miks on töötajad mõelnud töökoha vahetamisele.
- Palk peaks sõltuma töötaja panusest, vastutusest ja (üldhariduskoolide õpetajate) keskmisest palgast.
- Kui maksimaalne palk on väike, on keeruline leida pädevaid töötajaid, kellel on vastav eriala või kutse. Ühtlasi sageneb mitmel kohal töötamine, mille kõrvalt pole aega ennast täiendada. Samuti seab eelarve suuri töökorralduslikke piiranguid ja mõjutab tegevuste kvaliteeti.
- Palk pole ainus, mis hoiab töötajaid tööandja juures ja noortevaldkonnas.

NOORTEVALDKONNA TÖÖTINGIMUSED JA TÖÖKESKKOND

Neljandas peatükis kirjeldatakse noortevaldkonna töötingimusi. Esimeses alapeatükis keskendutakse tööga rahulolule ja järgmistes vaadatakse rahulolu mõjutavaid töötingimusi põhjalikumalt, sest peamiste motivatsiooniteooriate alusel tuleb motivatsiooni suurendamiseks ja noortevaldkonda tööle asumise toetamiseks esimese sammuna kõrvaldada rahulolematuse põhjused või leevendada neid.

4.1. Rahulolu tööga

Uuringust selgus, et noortevaldkonna **töötajad on enda tööga üldiselt rahul** (94% väga või rahul; joonis 28). Kõige rohkem on nad rahul töö sisuga (94%) ja kõige vähem tasuga (65% ei ole pigem või üldse rahul). Ametirühmade rahulolus statistilist erisust ei ilmnenud. Tuleb siiski arvestada, et töötingimused ja -keskkond on inimese ameti, organisatsiooni ning asukoha tõttu väga erinevad. Tööga rahulolu mõjutavad ja töötingimustega seotud aspektid on põhjalikumalt kajastatud järgmistes (ala)peatükkides.



Joonis 28. Töötajate rahulolu töö ja töötingimustega (töötajad, N = 707)

Ka intervjuudest ilmnas, et noortevaldkonna töötajad on oma tööga rahul, kuid seda varjutab mitu töötingimustega seotud aspekti.

„Mina teengi oma unistuste tööd. Mulle väga meeldib see juhtimine ja ma puutun piisavalt kokku noortega. Mul on väga ägedad noorsootöötajad [---]. Aga mis mulle natukene soovida jätab, on see, et noorsootööd peab tõestama kogu aeg. Kogu aeg peame selgitama, miks me seda teeme ja kuidas me seda teeme. [---] Ja et me peame kogu oma töövahendite ja tegevuste jaoks raha taotlema erinevatest fondidest. [---] Siis noorsootöötajad hakkavad [hommikul tööle minnes või üldisemalt tööd tegema hakates] otsima omale noori, hakkavad otsima rahastusvõimalusi, hakkavad kirjutama projekte, ja õhtul hakkavad tõestama, et nad üldse midagi tegid.“ (Noorsootöötaja ja juht)

Enamiku rahuloluga seotud küsimustega (rahulolu tööga üldiselt, töö sisuga, töö tempoga, ajaga, tasuga, koormusega, vahetu juhiga, füüsiliste töövahenditega ja enesearengu võimalustega) seostus kolm küsimust: 1) kas muudaksite midagi enda töökorralduses?, 2) kas olete viimase kahe aasta jooksul kaalunud töökohavahetust? ja 3) kas usute, et valdkonnal on positiivne kuvand?

Peaaegu kõigi nende küsimuste puhul vastasid rahulolematud töötajad tunduvalt sagedamini, et on kaalunud viimase kahe aasta jooksul töökohavahetust, et nad sooviksid muuta midagi enda töökorralduses ja et nad ei usu, et valdkonnal on positiivne kuvand.

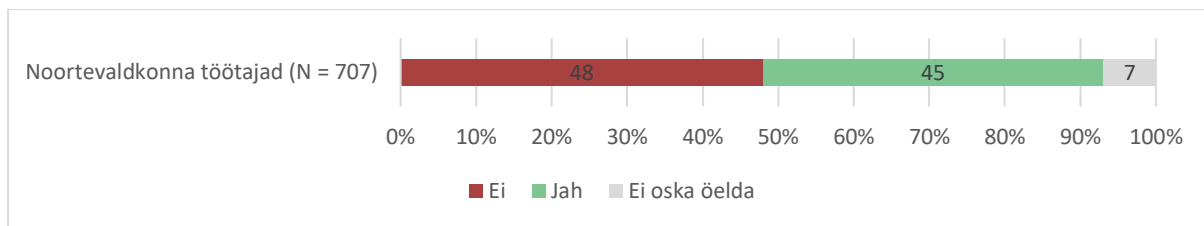
Tööga rahulolematuse suurendab töökoha vahetamise mõtte tekke tõenäosust: **rahulolematustest töötajatest on viimase kahe aasta jooksul kaalunud töökohavahetust 85% (N = 34),** tööga rahulolevatest ainult 42% (N = 667).

See näitab, et **töötingimused mõjutavad otseselt tööga rahulolu ja valdkonnas püsimist, mõjutades omakorda noorsootöö kvaliteeti.**

Üldiselt on töötajad tööeluga seotud aspektidega rahul (joonis 54). Kõige rohkem leidsid töötajad, et saavad enda tööülesannetega hästi hakkama. Eraldi esiletoomist väärib, et 94% töötajatest tunneb enda tööst harilikult rõõmu (vastusevariandid „täiesti nõus“ ja „pigem nõus“) ning 89% töötajatest saab korraldada tööd enda äranägemise järgi. Motivatsiooniteooriate alusel (alaptk 1.4) on see tõenäoliselt ühtlasi põhjus, miks töötatakse valdkonnas madalast töötasust hoolimata.

Rahulolu noortevaldkonnas töötamisega näitab veel valmisolek töötada valdkonnas ka tulevikus (alaptk 5.1) ja töömotivatsiooni tegurid (alaptk 4.8). Töötajate vastuste alusel saab väita, et kõige rohkem on arenguruumi tööle tagasiside andmise ning väljaõppe, juhendamise ja koolituste alal.

Rahulolu suurendamine töötingimuste parandamisega on seda vajalikum, et peaaegu pooled (45%) noortevaldkonna töötajad on kaalunud viimase kahe aasta jooksul töökohavahetust (joonis 29). Pärnus on seda tehtud vähem (29%), Lääne, Hiiu ja Saare maakonnas aga rohkem (64–70%). Noorsootöötajatest on töökohavahetust kaalunud 57%, huvikoolide õpetajast aga ainult 34% (lisa 2 joonis 44).



Joonis 29. Kas töötajad on kaalunud viimase kahe aasta jooksul töökohavahetust? (Töötajad, N = 707)

Palgainfo agentuuri ja tööportaali cvkeskus.ee töötajate küsitluse alusel on 76% Eesti töötajatest uutele tööpakkumistele avatud, hoiavad pakkumistel silma peal või otsivad aktiivselt tööd.⁸¹ Arvestades aga asjaolu, et palgainfo agentuuri uuringus küsiti lühema ajavahemiku kohta ja tulemustes on kajastatud ka tööpakkumistele avatud töötajad, võib eeldada, et noortevaldkonna seis peegeldab Eesti keskmist ehk on pigem tavaline. Teisalt näitab siinne uuring, et tööjõu liikuvuse vähendamise võimalusi on hulk.

Noortevaldkonna töötajate põhjused kaaluda töökoha vahetamist on erinevad. Küsitluses oli neil palutud valida kõik **põhjused, miks on nad mõelnud töökohavahetusele** (joonis 30). Ülekaalukalt enim nimetati **liiga madalat töötasu** (75%).

Palgainfo agentuuri uuringus oli rahulolematust töötasuga 53% vastanute töösuhte lõpetamise peamine põhjus⁸², **seega on noortevaldkonna töötajate jaoks tegu keskmisest suurema probleemiga**. Madalaks hindasid oma palga kõik noortevaldkonna töötajad, ent töökoha vahetamise põhjuseks pidasid seda kõige sagedamini asutuse, noorteühingu või noorsootööühingu juhid (83%; lisa 2 joonis 45).

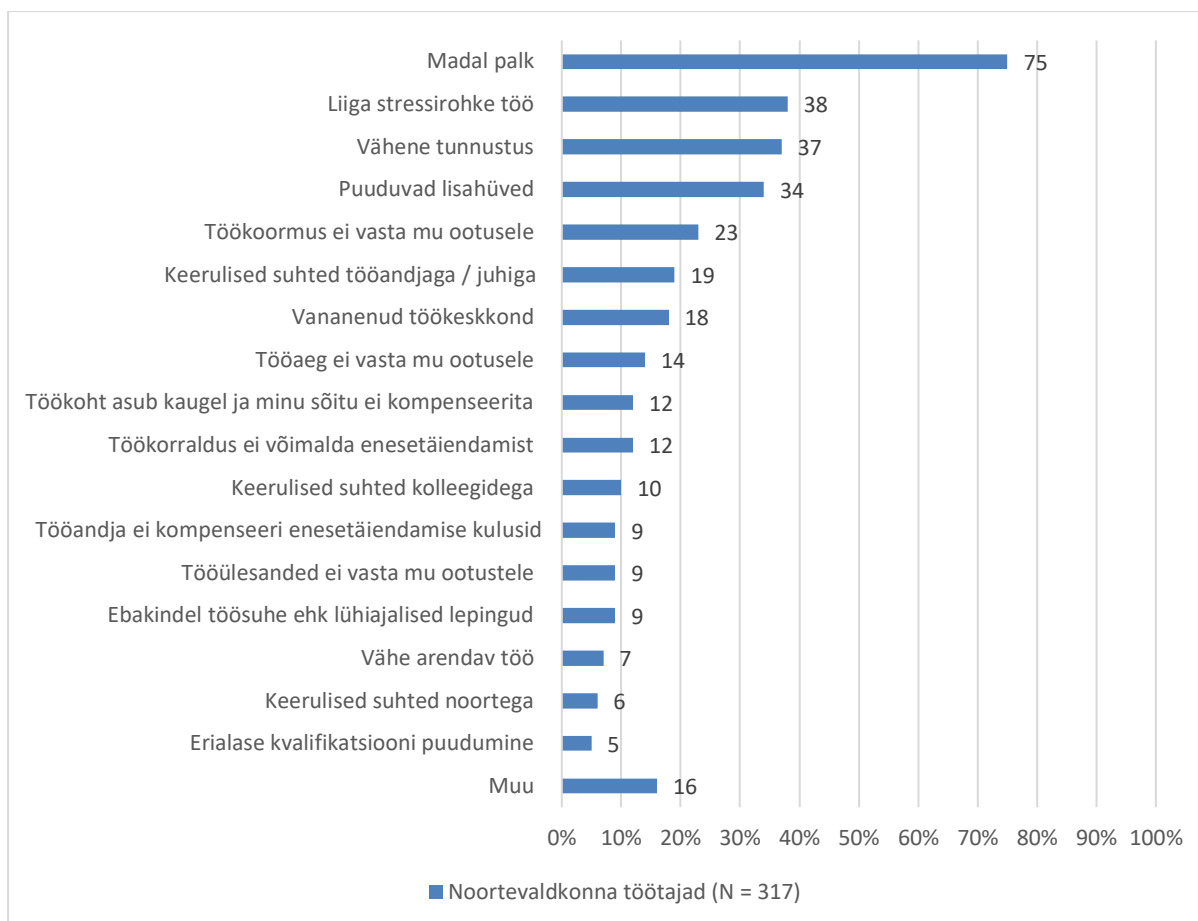
Madalale töötasule järgnes töökoha vahetamise põhjusena **liiga stressirohke töö** (38%), mida mainisid kõige rohkem KOV-i noortevaldkonna ametnikud (50%) ja treenerid (48%; lisa 2 joonis 45).

Liiga vähest valdkondlikku tunnustust tehtud töö eest pidasid ametirühmiti probleemiks kõik, kuid teistest veidi rohkem noorsootöötajad (42%) ja veidi vähem KOV-i noortevaldkonna ametnikud (19%).

Viiendik vastanutest märkis, et nende **töökoormus** ei ole ootuspärane (23%) või on neil keerulised suhted enda otsese juhiga (19%). Üldiselt erinevusi ametirühmade vahel ei olnud, kui välja arvata see, et huvikoolide õpetajad (18%) ja huvitegevuse juhendajad (15%) nimetasid töökoha vahetamise põhjusena teistest sagedamini enesetäiendamise kulude mittekompenseerimise.

⁸¹ Rahageenius. (2022). Peamised põhjused, miks soovitakse töökohta vahetada, on motivatsiooniilangus ja kehv juhtimiskvaliteet. <https://raha.geenius.ee/rubriik/tooelu/peamised-pohjused-miks-soovitakse-tookohta-vahetada-on-motivatsiooniilangus-ja-kehv-juhtimiskvaliteet/>.

⁸² Ibid.



Joonis 30. Töötajate töökohavahetuse peale mõtlemise põhjused (töötajad, N = 317)

Põhitulemused

- Töötajad on enda tööga üldiselt rahul: 32% on väga ja 62% pigem rahul,
- Kõige rohkem on töötajad rahul töö sisuga (94% väga või pigem rahul), kõige vähem aga töötasuga (65% ei ole pigem või üldse rahul).
- Töötingimused mõjutavad otseselt tööga rahulolu ja valdkonnas püsimist.
- Tööga rahulolematustest töötajatest on kaalunud töökohavahetust 85%, rahulolevatest 42%.
- Töökoha vahetamise peapõhjused on madal töötasu, liiga stressirohke töö, vähene valdkondlik tunnustus ja ootustele mittevastav töökoormus.
- Ametirühmiti ega piirkonniti ei ole tööga rahulolus märkimisväärsed erinevusi, kuid töökohavahetust on kaalunud rohkem noorsootöötajad (57%) ja vähem huvikoolide õpetajad (34%).

4.2. Töö sisu

Töötingimuste hulgas võib vaadata ka töö sisu. Ühelt poolt määrab töö sisu eeldatava töötaja kvalifikatsiooni, kasutatavad meetodid, vastutuse, ja selle kaudu täpsemad tingimused töö hästi tegemiseks. Teiselt poolt näitab töö sisu ning töö teostamiseks oleva aja ja oskuste ebakõla valdkonna vajakajäämisi.

Noortevaldkonna struktuuri ja teenuste mitmekesisuse tõttu on ka sealsete töötajate töö sisu väga erinev.

Õppijakeskse lähenemise põhimõtetest lähtudes on noortevaldkonna töötaja ülesanded erinevates tegevustes järgmised⁸³:

- noorte kaasamine otsuste tegemisse;
- noorte vajaduste ja huvide kaardistamine;
- noorte vajadustest ja huvidest lähtumine tegevusi kavandades ning ellu viies;
- noorte motiveerimine tegevustes osalema;
- noorte omaalgatuse toetamine;
- tegevusi läbivalt võrdne kohtlemine, sallivus ja partnerlus.

Praegu kehtivas noorsootöötaja kutsestandardis on peamised ülesanded jagatud järgmistesse rühmadesse⁸⁴:

- 1) noorsootöö korraldamine;
- 2) juhtimine;
- 3) suhtlemine avalikkusega ja koostöö;
- 4) turvalise keskkonna tagamine;
- 5) noortevaldkonna arendamine;
- 6) professionaalne enesearendamine.

Noortevaldkonna töötajate ülesannete mitmekesisust suurendavad teiste valdkonna tegevuste eripärad ja nende kutsetes toodu. Näiteks spordi- või pilliõppe spetsiifikast tuleneb vajadus väga teadlikult õppe-treeninguprotsessi läbi viia ning muusikaliste kollektiividega töötada, huvihariduse ja -tegevuse puhul õpetamine ja teistegi valdkonna töötajate töös vajalik õppija toetamine, õpi- ja õpetamistegevuse kavandamine jne.⁸⁵

Noorsootöötajate võimalikke tööülesandeid ja nende mitmekesisust kajastab ka noortekeskuste hea tava.⁸⁶ Noortevaldkonna töötaja täpsemad tööülesanded sõltuvad tema ametikohast ja on kirjas töölepingus või ametijuhendis.

Sellest uuringust selgus, et päris **kõik valdkonda tööle asujad ja seal juba töötavad inimesed ei tea või ei mõista valdkonna mitmekesisust ega seda, milliseid ülesandeid ja miks töö hõlmab**. Kui ootused töö sisule erinevad tegelikkusest märgatavalt, ollakse tööga rahulolematumad, mis mõjutab ka töömotivatsiooni (alaptk 1.4). Seepärast uuriti uuringus osalenutelt nende ootuseid töö sisule ja nende vastavust tegelikkusele.

Üldjoontes on noortevaldkonna töötajad oma tööga rahul: **41% on töö sisuga väga ja 53% pigem rahul** (joonis 28). **91% jaoks nendest töötajatest, kes on mõelnud töökohavahetusele, vastavad tööülesanded ootustele** (joonis 29Joonis 30). **87% töötajatest tunneb, et nende töös on piisavalt väljakutseid ja võimalusi areneda** (joonis 54).

⁸³ Noorsootöö seadus. (2020). RT I, 16.06.2020, 10.

⁸⁴ Eesti Noorsootöötajate Kogu. Noorsootöötajate kutse. <https://enk.ee/noorsootootaja-kutse/>.

⁸⁵ Sihtasutus Kutsekoda. Kutsestandardid: õpetaja, tase 7. <https://www.kutseregister.ee/ctrl/et/Standardid/vaata/10824233>; Sihtasutus Kutsekoda. Kutsestandardid: Rüttimeusik, tase 5. <https://www.kutseregister.ee/ctrl/et/Standardid/vaata/10745416>; Sihtasutus Kutsekoda. Kutsestandardid: treener, tase 5. <https://www.kutseregister.ee/ctrl/et/Standardid/vaata/10496355>.

⁸⁶ Eesti Avatud Noortekeskuste Ühendus. (2018). Noortekeskuste hea tava. Abimaterjal noortekeskuste asutamisel, arendamisel, toetamisel ja koostöösse kaasamisel. https://ank.ee/wp-content/uploads/2018/09/Noortekeskuste_Hea_Tava_2018.pdf.

Rahulolu töö sisuga mõjutab eeldatavasti ühtlasi asjaolu, et **89% töötajatest saab tööd korraldada oma parima äranägemise järgi** (

Joonis 54). Nagu alapeatükis 1.4 selgitatud, on need võimalused ka teooria järgi olulised töömotivatsiooni tegurid.

Samas märkis 22% tööandjatest, et üks suurimaid probleeme nende organisatsioonis on **töötajate vähene soov vastutada ja otsustada** (joonis 31Joonis 31). Selleks võib olla seos asjaoluga, et 25% töötajatel (joonis 9) ei ole ei noorsootöö ega pedagoogikaharidust ning seepärast võib olla pädevaid otsuseid teha raske. Lisaks suureneb paljude valdkonna töötajate väitel keeruline sihtrühm: üha rohkem leidub riskikäitumisega ning erivajadustega lapsed ja noori.

See võib töötajates tekitada ebakindlust ja soovimatust vastutada olukorras, kus neil puudub piisav haridus või pädevus. Vastutusega seotu viitab seega esiteks juhtide ja töötajate erinevatele ootustele, teiseks erialase hariduse tähtsusele keeruliste olukordadega toimetulekul ning kolmandaks hügieenitegurite puudujääkidele.

Uuringust tuli välja ka **juhtide kohatine rahulolematus oma töö sisuga või toetusega, mis on vajalik töö sisuga toimetulekuks**. Selgus, et puudus on juhtide koolitustest ja toest, mistõttu ei tunne juhid ennast kindlalt juhiositsioonis või selleks ettepanekut saades. Nagu töötajate nii on ka juhtide puhul näha, et teadlikkus juhi ülesannetest võiks olla parem. Osa juhte pole näiteks osanud ette näha juhtimiskoormust ja toe või kogemuste jagamise vajadust.

Juhtide vähene koolitamine ning soov vältida vastutusega kaasnevat halduskoormust ja noortega kontaktitöö vähenemist raskendavad juhtide leidmist või vastavate ülesannete jagamist.

„Me iga sügis otsime uusi õpetajaid. Mina olen ja teisi pole. Lapsi tuleb juurde, rühmasid tuleb järjest rohkem teha ja siis käib augu lappimine ja siis selles olukorras tekibki see, et ma tunnen, et ma olen viimane augu lapp. [---] Ma saan juhiga hästi läbi, aga lihtsalt ma ei viitsi tegeleda organisatoorse asjadega, ma olen loominguiline inimene, ma oleks hea meelega kunstiõpetaja. Aga suheldes paljude juhtidega, olin ka koolitusel, mis oli juhtidele suunatud, olen nõus, et juhtimine nõuab palju inimomadusi ja -oskusi, ja seda ma näen meie väikses kogukonnas üldhariduskooli juhtimise pealt, et kui ei toimi, siis tekitab meeskonnas probleeme ja lõhestumist.“ (Huvikooli õpetaja)

Eelnev näitab, et **töötajate ootused töö sisule, ootuste vastavus tegelikkusele, ootuste suunamine ja töötajate toetamine on kaalukas osa juhi tööst**, mida tehakse noortevaldkonnas praegu väga erineva kvaliteediga. Mitu tööandjat noortevaldkonna eri alajaotustest märkis, et kõige tähtsam on koos juhiga kindlaks määrata, miks ja mida tehakse. Näiteks peaks huvitegevus valmistama last ja noort millekski ette ning on hea, kui seda nähakse osana suuremast pildist.

Töö sisu vastavust ootustele peegeldab ühtlasi mitu alapeatükis 4.8 kajastatud noortevaldkonnas töötamist motiveerivat tegurit. Selle põhjal on **töötajad rahul noorte arendamise ja aktiivsena hoidmise, inimestega suhtlemise erinevate võimaluse, töö mitmekülgsuse ning vahelduvusega** (joonis 39).

Küsitluse vabade vastuste ja intervjuude alusel on nii tööandjad kui ka töötajad **kõige vähem rahul vajadusega otsida (lisa)rahastust**, mis tähendab sponsorite ja rahastusprogrammide leidmist,

rahastustaotluste koostamist ja KOV-is noortevaldkonna tegevuste olulisuses veenmist lisaeeelarve saamiseks. Sellegipoolest leidis nii küsitluse kui ka intervjuude põhjal neid, keda paelus oma töö sisus just projektipõhisus ja rahastuse taotlemine. Küll aga soovis mitu projektidega seotud uuringus osalenut, et projekтираhastuse kõrval oleks ka püsivam rahastus. See näitab valdkonna mitmekesisust ja eri rahastusallikate tähtsust.

Motivatsiooniküsimuste vastustest võib järeldada, et noorsootöötajad tunnevad ennast noortega tehtavate tegevuste võimalustes ja kvaliteedis kammitsetuna (18% oleks motiveeritumad töötama täiskoormusega), st tegelikkuses **soovitakse teha neid tegevusi rohkem ja paremini**. Kuna noorsootöötaja üks ülesanne on professionaalne enesearendamine ja **18% töötajatest ei ole enesearengu võimalustega rahul**, ei vasta see osa töö sisust täielikult ootustele (alaptk 5.3).

Kogenud noorsootöötajate hinnangul võib enesearenguga seoses olla (uute) töötajate ootustega vastuolus tõik, et erinevate noorte ja olukordadega toimetulekuks ei saagi alati hästi valmistuda. Tõdeti ka, et kõik töötajad ei ole valmis ega võimelised tegelema kõigega, mida noortevaldkonna töötajalt eeldatakse, näiteks avaliku suhtlemise, koostöö arendamise, haldusülesannete ning hariduslike erivajaduste ja riskirühma noorte ning nende probleemidega.

Noorsootöö korraldamisega seostub sisu vaatevinklist siinses uuringus põgusalt kajastust saanud ja varasemates uuringutes teravamalt esile tulnud ülekoormusest ning ressursside vähesusest tulenev võimetus pakkuda rohkem tegevusi üle 17-aastastele noortele.⁸⁷ See eeldab töö hästi tegemiseks spetsialiseerumist ja koostööd.

Noortevaldkonna töötajate jaoks on üks keerulisim tööülesanne suhtlemine avalikkusega ja koostöö. Uuringu järgi ei ole kohati mõistatud nende tegevuste olulisust ja keerulisust ning nendega tegeletakse vähem kui vaja. Suhtlemise osalistena nimetati nii lapsevanemaid, noortega tegelevaid organisatsioone, KOV-i, muid rahastajaid kui ka ühiskonda üldiselt.

Paljude uuringus osalenute jaoks oli tähtis **õppijakeskse lähenemise põhimõtete ja olulisuse pidev selgitamise vajadus**, sh riigi ja KOV-i tasandil. Koostöö puhul oli näha, et sõltuvalt juhust, organisatsioonist ja piirkonnast on arusaamad heast koostööst ja selle toimimisest noorsootöö organisatsioonide, teiste valdkondade (sh formaalharidus), KOV-i ning teiste osalistega väga erinevad. Portaali minuomavalitsus.ee andmetel on 2022. aastal ainult 29 KOV-i 79-st märkinud, et nende arengukavas on planeeritud noortevaldkonnas ühistegevusi teiste KOV-idega.

Aktiivsemate töötajate puhul võib suhtlemine ja koostöö tegemine moodustada märkimisväärse osa töö sisust, vähendades (mõne inimese jaoks ootuste vastaselt) noorsootöö korraldamiseks jäävat aega. Töö osa võib olla koostöökohtade otsimine teiste organisatsioonide ja piirkondadega, sh sisulise koostööni viivate inimeste otsimine, kohtumised ja visiidid, koostöö või võrgustike toimimas hoidmine jne.

⁸⁷ Paabort, H. (2020). Eesti noortekeskuste hetkeseisu kaardistus. https://ank.ee/wp-content/uploads/2020/11/Noortekeskuste-kaardistus_osa-2_EestiANK.pdf; Käger, M., Kivistik, K., Avdonina, K. (2021). Avatud noorsootöö, huvihariduse ja huvitegevuse võimalused noorte, eelkõige tõrjutsriskis noorte, sotsiaalse kaasatuse suurendamiseks ning vajadused nende võimaluste arendamiseks. <https://www.ibs.ee/wp-content/uploads/2022/01/Lopparuanne-sotsiaalne-kaasatus.pdf>; Väljaots, K., Hein, T., Hiir, K., Allik, A., Adamson, A.-K., Kivistik, K., Käger, M., Derevski, R. (2021). Noorsootöös osalevate noorte rahulolu noorsootöoga 2020. https://www.ibs.ee/wp-content/uploads/2022/01/Noorsootöö-tegevuste-rahulolu-2020_lopparuanne.pdf.

Koostöövõrgustike puudumist või ebaefektiivsust pidasid suuremaks mureks noortekeskuste juhid (38%), vähem aga huvikoolide (13%) ja üldharidus- või kutsekoolide juhid (11%). Koostööd raskendavaks peeti veel KOV-i väikesest eelarvest ja pidevast kärpimisvajadusest tulenevat olemusvõitlust, KOV-is või mujal organisatsioonides noorsootööteadmistega spetsialistide puudumist ning seda, et vastav spetsialist ei oska näha noortevaldkonda tervikuna. Üks huvikooli õpetaja sõnastas, et tema ei olnud valmis selleks, et lisaks erialasele tööle on valdkonnas palju muresid, mille teemal on ta huvikoolide liitu kuulujana kohustatud kaasa mõtlema.

Põhitulemused

- Noortevaldkonna struktuuri ja teenuste mitmekesisuse tõttu on ka valdkonna töötajate töö sisu väga erinev.
- Kõik valdkonda tööle asujad ja valdkonnas juba töötajad ei tea või ei mõista valdkonna mitmekesisust ega seda, milliseid ülesandeid ja miks nende töö hõlmab.
- Töötajad on töö sisuga rahul.
- 91% töötajate hinnangul vastavad nende tööülesanded ootustele.
- 87% töötajate hinnangul pakub töö neile piisavaid väljakutseid ja võimalusi areneda.
- 89% töötajate hinnangul saavad nad tööd korraldada oma parima äranägemise järgi.
- Puudulikest oskustest, vastutusele mittevastavast palgast, valdkonna vähesest väärtustamisest ja suurest koormusest põhjustatuna ei soovi töötajad kohati vastutada ega otsustada, otsida (lisa)rahastust ega suhelda vajalikul määral avalikkusega ning koostööd teha.
- Töötajate ootused töö sisule, ootuste vastavus tegelikkusele, ootuste suunamine ja töötajate toetamine on kaalukas osa juhi tööst.
- Tööandjad vajavad juhtimisteadmist parandamist ja tuge tööülesannetega toimetulekul.

4.3. Töökeskkond

Töökeskkond on ümbrus, milles inimene töötab.⁸⁸ Täpsema ameti ja tööülesande alusel võivad noortevaldkonna töötajad töötada näiteks (huvi)koolis, huvikeskuses, kultuurimajas, noortekeskuses, noortelaagris, malevas, noorteühingus ja mobiilse noorsootöö puhul avalikus ruumis (seal, kus on noored, st pargis, bussipeatuses, kaubanduskeskuses vm). Tegu võib olla nii oma, rendi- kui ka üldkasutatava pinnaga.

Seega töötavad noortevaldkonna töötajad väga erinevas ja noorte vahetumise tõttu pidevas muutumises olevas keskkonnas ning alati ei ole töötaja ega tema tööandja võimuses seda keskkonda muuta. Ühena vähestest on noortekeskuste töötingimuste erinevuste vähendamiseks ja selle kaudu noortele võrdsemate ning kvaliteetsete võimaluste pakkumiseks koostatud noortekeskuste hea tava, kus antakse ka soovitusel noortekeskuste ruumidele.⁸⁹

Töökeskkonnaga on rahul 80% töötajatest (33% väga ja 49% pigem rahul), 17% töötajatest on aga töökeskkonnaga rahulolematud (joonis 28). Ametirühmade üleselt mainiti intervjuudes ja vabades vastustes enim ruumipuudust ja remondivajadust.

⁸⁸ Töötervishoiu ja tööohutuse seadus. (2023). RT I, 11.03.2023, 98.

⁸⁹ Eesti Avatud Noortekeskuste Ühendus. (2018). Noortekeskuse hea tava. Abimaterjal noortekeskuste asutamisel, arendamisel, toetamisel ja koostöösse kaasamisel. https://ank.ee/wp-content/uploads/2018/09/Noortekeskuse_Hea_Tava_2018.pdf.

Töökeskonnaga on rohkem rahul asutuste, noorteühingute ja noorsootööühingute juhi ülesandeid täitvad töötajad: 61% on väga ja 24% pigem rahul, muude rühmade puhul on osakaal vastupidine (tegu pole statistiliselt olulise erisusega; lisa 2 joonis 34). Rahulolematumad on huvitegevuste juhendajad (19% on väga ja 56% pigem rahul; tegu pole statistiliselt olulise erisusega).

Tähelepanuväärne on, et hoolimata noortekeskuste ruumikitsikusest⁹⁰ ja uuringus läbivalt kõlanud tõsiasjast, et ruumid on kehv seisukorras, ei ilmnenu küsitluse vastustest, et noortekeskuste töötajate töökeskonnaga rahulolu määr eristuks teiste ametirühmade rahulolust.

Töökeskonna parandamine on tähtis, sest 18% noortevaldkonna töötajatest märkis, et töökohavahetusega seotud mõtte üks põhjus on vananenud töökeskond (joonis 30). **Töökeskonnaga rahulolematute puhul on suurem tõenäosus töökoha vahetamiseks:** üle poole töökeskonnaga rahulolematutest märkis, et on mõelnud töökohavahetusele, ja üle kolmandiku rahulolematutest vastas, et pole seda kaalunud.

Ka tööandjate vastuste alusel on **ruumide kehv seisukord** üks kolmest suuremast tööga seotud probleemist nende organisatsioonis (35%; joonis 31). Ruumide seisukorda peavad organisatsioonide tööandjatest problemaatilisemaks KOV-i hallatavate asutuste tööandjad (45%, N = 87), aga ainult 18% osatöötajate tööandjatest (N = 11).

Erinevused ilmneseid veel tööandjate ametite alusel: 53% noortekeskuste juhtidest (N = 30) mainis ruumide seisukorda organisatsiooni olulise probleemina, samal ajal kui kooli või huvikooli juhid märkisid seda märksa vähem (29%, N = 133). Mitu uuringus osalenut mainis, et on ise või koos lapsevanematega üritanud ruumide seisukorda parandada.

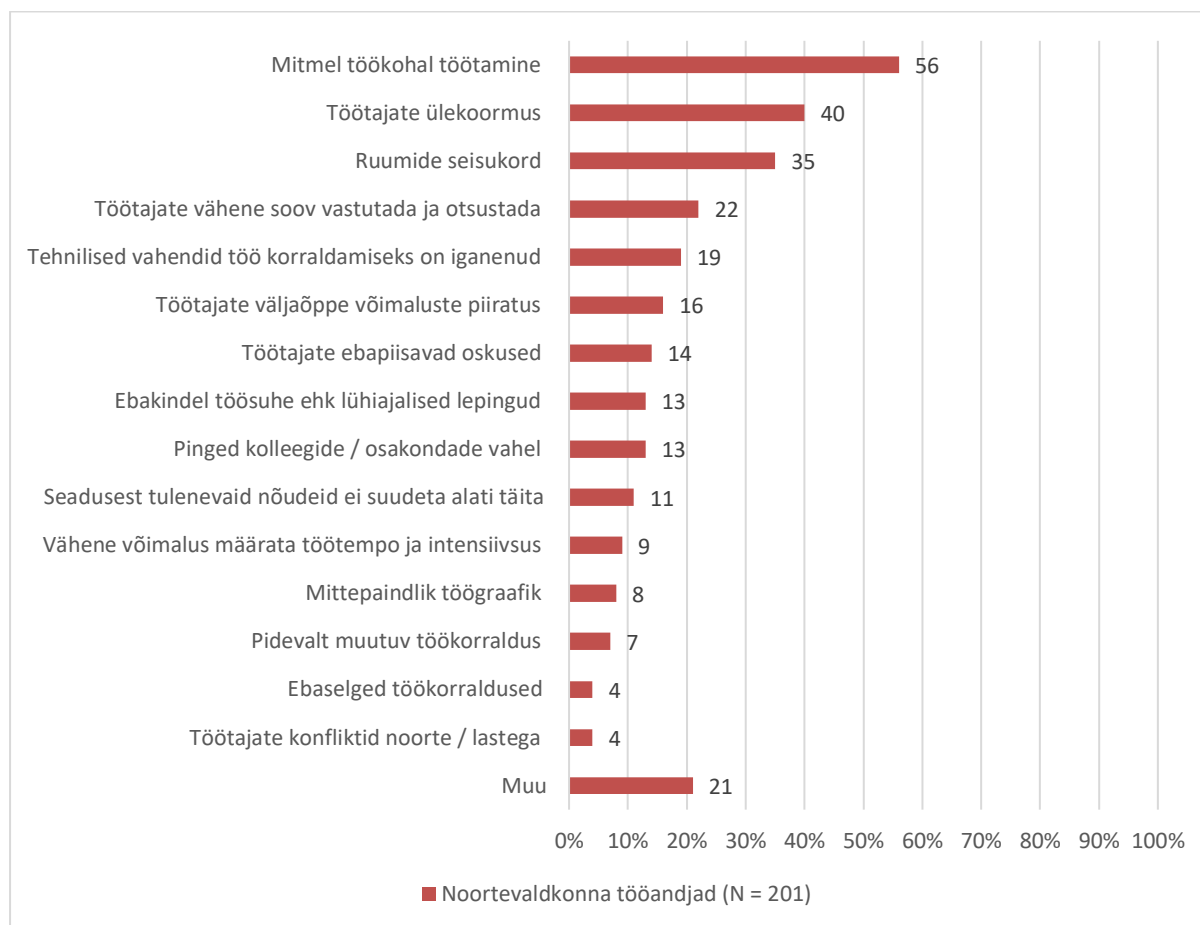
19% tööandjatest peab suureks probleemiks **iganenud tehnilisi vahendeid**. Tehniliste vahendite seisukorra puhul ilmnes seos organisatsiooni töötajate arvu ning töötajate brutotöötasuga, viidates suuremate organisatsioonide paremale võimekusele uuendada tehnilisi vahendeid. Nimelt vastasid **3–5 alluvaga tööandjad märksa suuremal määral, et nende asutuse suur probleem on iganenud tehnilised vahendid** (30%, N = 47). Sama ütles ainult 6% vähemalt 25 töötajaga tööandjatest (N = 31). Töötaja brutotööpalga järgi analüüsituna pidasid seda suuremaks probleemiks tööandjad, kelle töötajate tasu on vahemikus 701–1000 eurot (N = 32). Võiks arvata, et rolli mängib ka tööpiirkond, kuid siinsel juhul ei ilmnenu statistilisi seoseid tööpiirkonna ja ühegi uuritud probleemi vahel.

Rahulolematust füüsiliste ja digitaalsete töövahenditega märkisid probleemina ka töötajad. Digivahenditega seostub veel noortevaldkonna töötaja vajadus olla digimaailmas, sh nähtavus ja kättesaadavus sotsiaalmeedias. Olukorda tuleb parandada, kuna 59% füüsiliste töövahenditega rahulolematuid töötajaid on mõelnud töökohavahetusele (N = 317), samas kui rahulolevatest on sellele mõelnud 42% (N = 317).

Digitaalsete töövahenditega rahulolematuse puhul paistab silma, et vähemalt 0,75 töökoormusega töötajad on rahulolevamad kui väiksema koormusega töötajad (80% vs. 67% on rahul). Rahulolematusega paistavad enim silma kuni 10 tundi töötavad inimesed, mis näitab, et suurema koormuse puhul peavad tööandjad digivahendite ajakohasust tähtsamaks. Mõni tööandja rõhutas, et on nende

⁹⁰ Paabort, H. (2020). Eesti noortekeskuste hetkeseisu kaardistus. https://ank.ee/wp-content/uploads/2020/11/Noortekeskuste-kaardistus_osa-2_EestiANK.pdf. Selle alusel ei vasta ligikaudu poolte noortekeskuste ruumivõimalused vajadustele.

soetamiseks üritanud saada lisarahastust näiteks KOV-i eelarvest, sponsoritelt ja rahastusprogrammidest.



Joonis 31. Millised tööga seotud probleemid esinevad Teie organisatsioonis? Palun valige kuni viis kõige olulisemat (tööandjad; N = 201)

Samas on intervjueeritute sõnul **füüsiline töökeskkond üldiselt paremaks läinud**, mis on mõnevõrra parandanud valdkonna seisundit. Noorsootöö eriala üliõpilased tunnetavad, et füüsilise keskkonna paranemine on parandanud noorte suhtumist noortekeskustesse. See mõjutab omakorda noorsootöötajate tööd ja valdkonna mainet.

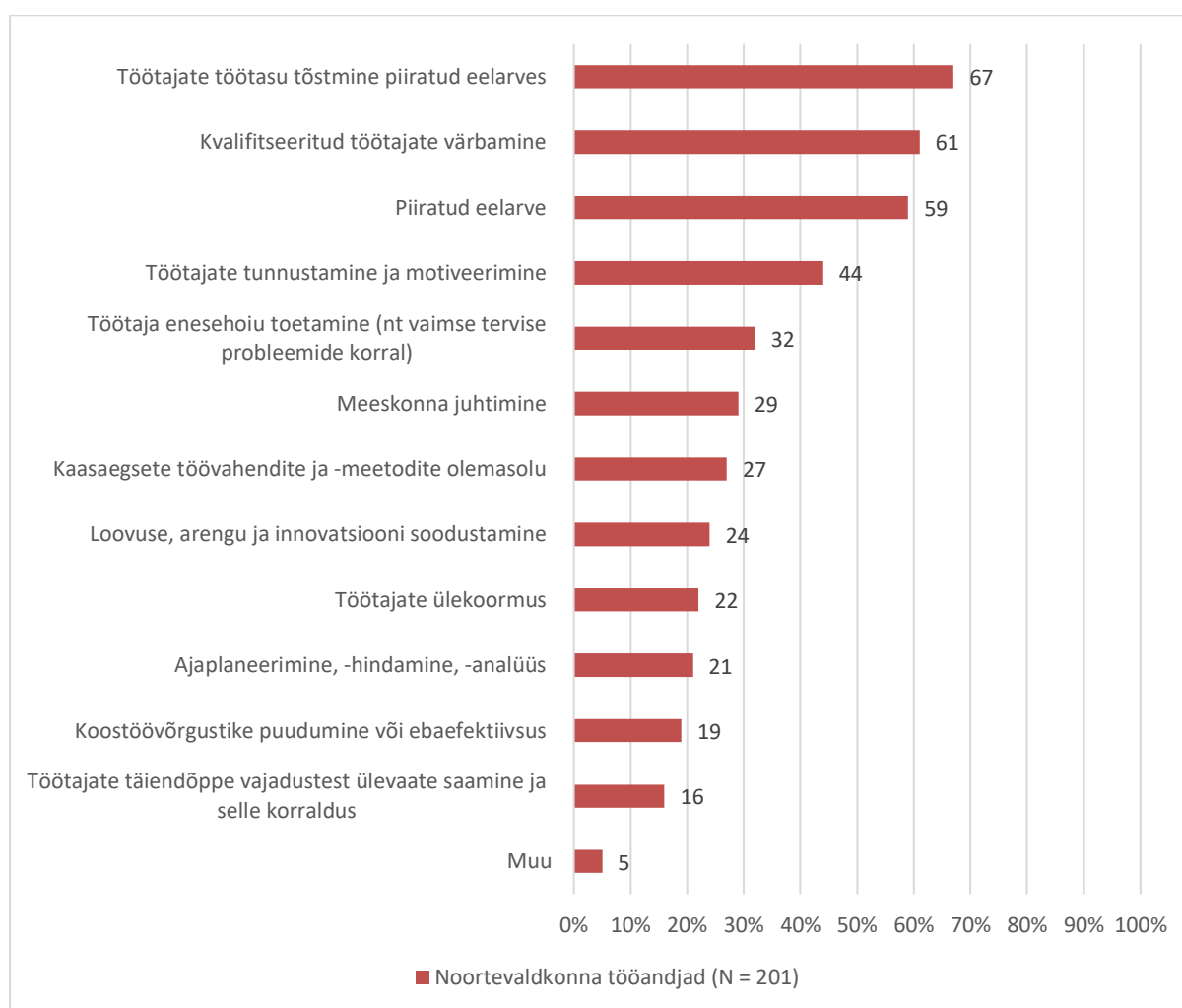
Selleks, et oleks üldse võimalik tööle keskenduda, tuleb pöörata tähelepanu **vaimselt terve töökeskkonna** loomisele ja hoidmisele, seda enam, et Maailma Terviseorganisatsiooni hinnangul on depressioon tõusnud aastaks 2020 töövõimetuse põhjuste hulgas teisele kohale maailmas.⁹¹

Et noortevaldkonna töötajaid on niigi vähe ja nad on üle koormatud, ei saa lubada tööandja ja töökaaslaste ükskõikset suhtumist teemasse. Nii rõhutas mitu siinses uuringus osalenut vaimse tervisega tegelemise tähtsust: intensiivne töö, palju õhtusel ajal töötamist, pidev vajadus kohaneda ja end ümber häälestada, ennast või valdkonna olulisust tõestada, ennast ületada ning noorte muresid kuulata võib olla vaimselt koormav.

⁹¹ Tervise Arengu Instituut. (2015). Vaimne tervis töökohal. Käsiraamat tööandjale ja töötajale. https://tai.ee/sites/default/files/2021-03/143817521369_vaimne_tervis_tookohal.pdf.

32% uuringus osalenud tööandjatest märkis, et **töötaja enesehoiu toetamine (nt vaimse tervise probleemide korral) on neile üks keerulisimaid tööga seotud küsimusi** (joonis 32). Organisatsioonitüübi alusel ilmneb, et töötajate enesehoiu toetamine on kõige väiksem probleem huvikoolides töötavate juhtide jaoks, kes nimetasid seda märksa vähem kui teised (25%, N = 111). Võrdluseks: töötajate enesehoiu toetamist peab keeruliseks 47% üldharidus- ja kutsekoolide tööandjatest (N = 19). See võib viidata asjaolule, et suuremas organisatsioonis võib olla keerulisem probleeme märgata ja seal on ka konfliktide tõenäosus suurem.

Seos ilmnes veel juhiks olemise aja kestuse puhul. Alla aasta juhina töötanud tööandjad mainisid töötaja enesehoiu toetamisega seotud raskusi märksa sagedamini (58%, N = 19) kui üle 10 aasta juhina töötanud tööandjad (18%, N = 82). See võib anda märku näiteks noorte tööandjate paremast teadlikkusest enesehoiu probleemidest ja nende ennetamise vajadusest ja/või kogenumate juhtide rohkematest oskustest ja paremast märkamisest.



Joonis 32. Millised tööga seotud küsimused pakuvad Teile kui tööandjale kõige rohkem väljakutseid? Palun valige kõik sobivad variandid (tööandjad, N = 201)

Siinne uuring näitab, et tööandjad pigem mõistavad, et nende organisatsiooni väärtus on töötajad, ning üritavad enda ja töötajate märkamiste põhjal töökeskkonda kohendada, sh vaimse tervise edendamiseks.

Tähelepanuväärne on aga asjaolu, et intervjuude põhjal **ei ole kõik tööandjad ega ka töötajad teadlikud sellest, mida kujutab endast vaimse tervise edendamine, mis tegurid mõjutavad vaimset**

tervist ning kuidas saab tööandja aidata ennetada ja leevendada vaimseid probleeme. Olgugi et paljud tööandjad pakuvad töötajatele enesearengu võimalusi ja paindlikku tööaega (joonis 34) ning töötajad saavad tööd ise korraldada (joonis 54), ei mõtle tööandjad ega ka töötajad neist teguritest kui vaimset tervist edendavatest võimalustest ega tegele temaga süsteemselt.

Vaimset tervist edendavate näidetena võib uuringust esile tuua järgnevad: meeskonnaga endale mitmesuguste väljakutsete seadmine ja nende täitmine (nt tänulikkusele tähelepanu pööramine), ka väiksemate töövõitude ja -õnnestumiste nimetamine ja tähistamine, tunnustamine, koosolekutel heaoluringile keskendumine, teiste noorteorganisatsioonidega koosolekute ja ühisürituste tegemine ning pikema puhkuse ja supervisiooni võimaldamine.

Kui võrrelda noortevaldkonna organisatsioonides tehtut vaimse tervise käsiraamatu soovitustega (tabel 4, rakendatakse enim tabelis toodud kahe esimese rühma võimalusi. Kohati tehakse seda pinnapealselt: tagasiside küsimisel ja andmisel puudub süsteemsus ja detailsus (ptk 5). Lisaks on tööandjate võimalused piiratud tulenevalt töötajate vähesusest, kvalifikatsioonist ja eelarvest.

Näha oli vajakajäämisi töötajate oskustes ja tehtu väärtustamises, mis mõjutavad meetmete kvaliteeti ning kolleegide toetamist. Kõige kriitilisemana tuli välja otseselt tööstressi vältimise ja leevendamisega seotu: ainult üksikud uuringus osalenud nimetasid selle ala koolitustel osalemist ja eneseabivõtete kasutamist. Paljud mainisid ühisüritusi ja murede jagamise võimalusi, millel on tõepoolest tööstressi vähendamise potentsiaal, kuid parema mõju nimel vajavad need eesmärgi teadvustamist.

Tabel 4. Vaimse tervise edendamise võimalused organisatsioonis⁹²

I Töökorralduse ja töö disainimine	II Teabevahetus ja toetus	II Tööstressi vältimine ja leevendamine
Tööprotsesside ümberkorraldamine	Kaasamine otsustamisse	Tööstressi vältimise koolituste korraldamine
Iseseisvuse ja valikuvabaduse võimaldamine töötempo ja tööviisi valikul	Asjakohane ja usalduslik teabevahetus	Stressiga toimetuleku kognitiiv-käitumuslike tehnikate õpetamine ja rakendamine
Ootuste ja huvide selgitamine	Täiendusõppe pakkumine	Lõõgastumiseks ja sportimiseks sobiva keskkonna ja aja pakkumine
Pingutuste ja tasu tasakaalustamine	Üksteise toetamine ja abistamine	

Väga vähesed noortevaldkonna tööandjad toetavad riigi soodustatud sportimisvõimalusi. Tööandja võib erisoodustumaksuvabalt hüvitada töötajate tervise- ja spordikulud 100 euro eest kvartalis.⁹³

⁹² Ibid.

⁹³ Maksu- ja Tolliamet. (2022). Erisoodustused. <https://www.emta.ee/ariklient/maksud-ja-tasumine/tulumaks-ja-sotsiaalmaks/erisoodustused/tervise-ja-spordikulud>.

Küsitlusele vastanud töötajatest **märkis üksnes 13%, et üks töökohaga kaasnev lisahüve on spordikompensatsioon**. Tööandjatest vastas 18%, et pakub seda võimalust töötajatele (joonis 34).

Kuna üldjuhul nimetati ainult paari näidet vaimset tervist toetavatest tegevustest, on nende mitmekesistamisel arenguruumi. Vaimset tervist mõjutavad näiteks rahulolu tööga, töösuhtevormid, töökoormus, tunnustamine, töökorraldus, füüsiline töökeskkond, ootuste ja tegeliku olukorra kokkusobivus (töö sisu, suhted kolleegidega, juhi roll jne), eneseareng ning tagasisidele tuginev töötingimuste parandamine.⁹⁴ Neid tegevusi tuleb teha teadlikult, kui soovitakse, et need toetaksid vaimset tervist.

Töökeskkonna puhul on oluline veel sotsiaalne aspekt. **Head suhted töökaaslaste ja juhiga ning nende toetus probleemide korral aitab leevendada teiste töötingimuste ebasoodsat mõju vaimsele tervisele ning üldisele tööga rahulolule.**⁹⁵ Halvad suhted kolleegidega ja vähene toetus uuel töökohal sisseelamisele on seevastu töökoha vahetamise peamiste põhjuste seas.⁹⁶

Üldjoontes on valdkonna töötajad oma kolleegidega rahul (92% väga või pigem rahul; joonis 28). Rohkem ollakse kolleegidega rahul KOV-ides (95%, N = 117), eraõiguslikes mittetulundusühingutes (92%, N = 97) ja KOV-i hallatavates asutustes (92%, N = 426), kõige vähem aga osäühingutes (82%, N = 16).

Kolleegidega on rohkem rahul suurema koormusega töötajad: 94% vähemalt 0,75 töökoormusega töötajatest hindas, et on kolleegidega rahul (N = 449), samal ajal kui väiksema koormusega töötajate sama näitaja oli 88% (N = 246). Enim rahulolematust kolleegidega ilmnas Ida-Virumaal (21% ei ole pigem või üldse rahul, N = 45) ja nende hulgas, kelle peamine töökeel on vene keel (15%, N = 40), eesti töökeelega töötajatest märkis rahulolematust 4% (N = 655).

Ka vahetu juhiga on töötajad üldiselt rahul (84% väga või pigem rahul). **Enim on vahetu juhiga rahul need, kellele on noortevaldkonnas töötamine põhitegevus** (85%, N = 566; rahul ei ole 10%). Juhiga on kõige rahulolematumad need, kes teevad noortevaldkonnas tasustatud kõrval- või lisatööd (18%, N = 116; rahul on 80%).

Ilmnes veel seos ametikoha ja rahulolu vahel otsese juhiga. Suurimat rahulolematust väljendasid huvitegevuse juhendajad (21%, N = 62; otsese juhiga on rahul 73%). Kõige vähem on rahulolematud treenerid (8%, N = 66, rahul oli 89%) ja huvikooli õpetajad (8%, N = 263; rahul oli 87%).

Pingeid kolleegide ja osakondade vahel peab organisatsiooni üheks kolmest suurimast probleemist 13% tööandjatest (joonis 31). Seda peavad suuremaks probleemiks 1–3 aastat juhina töötanud (41%, N = 39) ning märkimisväärselt vähem üle 10 aasta juhina töötanud tööandjad (2%, N = 82). Ka töötajad peavad probleemi oluliseks: 19% neist vastas, et keerulised suhted tööandja/juhiga on üks põhjus, miks nad on mõelnud töökohta vahetada. Keerulised suhted kolleegidega on töökohavahetuse mõtte põhjustanud 10% töötajatel.

⁹⁴ Tervise Arengu Instituut. (2015). Vaimne tervis töökohal. Käsiraamat tööandjale ja töötajale. https://tai.ee/sites/default/files/2021-03/143817521369_vaimne_tervis_tookohal.pdf.

⁹⁵ *Ibid.*

⁹⁶ Hinno, M., Masing, P. (2022). Z-põlvkonna töötajate ootused organisatsiooni sisseelamisprotsessile. Magistritöö. https://dspace.ut.ee/bitstream/handle/10062/83309/hinno_maiken_masing_pilleriin.pdf?sequence=1&isAllowed=y.

Kolleegidega suhete tähtsust näitab ühtlasi asjaolu, et **76% töötajatest peab kolleege noortevaldkonnas töötamise oluliseks motivatsiooniteguriks** (joonis 39). Vaimselt terve töökeskkonna säilitamiseks on vajalik ka töötajate kaasamine otsustamisse ja osalemine tööelus, sh probleemide lahendamises.⁹⁷

Intervjuudes kajastati ühe kaaluka sotsiaalse aspektina **suhteid teiste noortevaldkonna ja noortega seotud organisatsioonidega**. Selgus, et kohati ei väärtustata üksteise tegevust ja ollakse pigem konkurendid (nt formaal- vs. mitteformaalharidus). Esile tulid näiteks ruumikitsikusest põhjustatud pingelised suhted olukorras, kus ruume kasutavad ühiselt nii tava- ja huvikooli kui ka huvitegevuse noored: erinevad ringid vajavad abivahendite erinevat ümber paigutamist ja konkureerivad paremate tegevusaegade pärast.

Huvikoolide töötajad ja juhid pöörasid tähelepanu munitsipaal- ja erahuvikoolide ebavõrdsele stardikohale samal alal konkureerimisel (munitsipaalkoolide paremad ruumilised võimalused ja suurem finantsstabiilsus) ning asjaolule, et huvihariduse ja -tegevuse valdkond on korrastamata: puudub huviharidust ja -tegevust pakkuvate asutuste kvaliteedikontroll ning litsentside üle ei ole järelevalvet. Pingeid tekitavana kirjeldasid huvikoolide esindajad ka olukordi, kus üldhariduskoolid laiendavad huvitegevuse pakkumist koolis, ent piirkonna huvikoolis jubapakutakse sama tegevust parema kvaliteediga ja ollakse valmis koostööks kooliga.

„Isegi lilli ei tohi tänaval ilma litsentsita müüja, aga tantsutunde võib anda ka suvaline 10. klassi tüdruk ja keegi ei ütle midagi.“ (Huvihariduse katusorganisatsiooni esindaja)

Põhitulemused

- Töökeskkonnaga on rahul 80% töötajatest. Rahulolematust põhjustavad enim ruumide puudus ja remondivajadus.
- Füüsiline töökeskkond on paranenud, ent siiski peab 35% tööandjatest ruumide seisukorda üheks suurimaks probleemiks. Enim on sel arvamusel noortekeskuste juhid (53%) ja KOV-i hallatavate asutuste tööandjad (45%).
- Töövahenditest ollakse vähem rahul digitaalsete töövahenditega. Töö korraldamise tehniliste vahendite vananemist pidas üheks suurimaks probleemiks 19% tööandjatest. Enim mainisid seda muret vähemate alluvatega tööandjad, mis viitab suuremate asutuste paremale finantsvõimekusele.
- Vaimselt terve keskkonna loomine ja hoidmine on lapsekingades ning töötajate läbipõlemise oht on suur: 32% tööandjatest peab seda probleemiks. Intervjuude alusel ei ole kõik tööandjad ega töötajad teadlikud vaimse tervise edendamise olemusest, sh sellest, kuidas toetada töötajate vaimset tervist süsteemselt ja mõtestatult. Ka riigi pakutavad soodustused vaimse tervise toetamiseks (nt sporditoetus) on alakasutatud.
- 92% töötajatest on rahul kolleegidega ja 84% vahetu juhiga. 76% töötajatest peab kolleege noortevaldkonnas töötamise oluliseks motivatsiooniteguriks.
- Munitsipaalhuvikoolidel on enamasti paremad ruumilised võimalused ja suurem finantsstabiilsus. See annab erahuvikoolide esindajate hinnangul neile konkurentsieelise.
- Huvikoolide ja huvitegevust pakkuvate asutuste tegevus on korrastamata, litsentsimise üle puudub järelevalve.

⁹⁷ Tervise Arengu Instituut. (2015). Vaimne tervis töökohal. Käsiraamat tööandjale ja töötajale. https://tai.ee/sites/default/files/2021-03/143817521369_vaimne_tervis_tookohal.pdf.

4.4. Töökorraldus

Üldiselt peetakse töökorralduse all silmas tööaja korraldust (tööaja algus ja lõpp, tööpäevasisesed pausid), töö- ja tuleohutuse üldpõhimõtteid, sh vajaduse korral kaitseriietuse ja -vahendite kasutamise kohustust, tööandja korralduste andmise korda, töötaja aruandmise korda jm.⁹⁸

Kuna tööülesannete määramine ja teostamine sõltub töötajate olemasolust, vaadatakse selles alapeatükis töökorralduse vaatevinklist ka alapeatükkides 4.6–4.7 põhjalikumalt käsitletavaid töötajate värbamise ja väärtustamisega seotud probleeme. Töökorraldusega on mingil määral seotud ka töötajate koolitamine ja tasustamine, mida on analüüsitud peatükis 5 ja alapeatükis 3.3.

Peamised töökorraldusega seotud katsumused on tööandjate jaoks seotud eelarve ja töötajatega (joonis 31). 67% tööandjatest märkis kõige keerulisemaks töötajate töötasu tõstmise piiratud eelarve tingimustes ja 59% piiratud eelarve üldiselt (joonis 32). Eelarvega on osaliselt seotud ka järgmised suurimad katsumused: kvalifitseeritud töötajate värbamine (61%), mitmel töökohal töötamine (56%) ning töötajate tunnustamine ja motiveerimine (44%). Seda kinnitab asjaolu, et 51% tööandjatest lähtub töötaja tasustamisel kõige rohkem organisatsiooni palgaastmestikust (joonis 27).

Eelnev näitab, et isegi kui tööandjad sooviksid noortevaldkonna tegevuste kvaliteeti parandada parema kvalifikatsiooni ja motiveeritud töötajatega, seisavad nad silmitsi eelarve nappusega. Uuringule tuginedes võib öelda, et probleem ei pruugigi olla mitte organisatsiooni prioriteetide seadmises, vaid liiga väikeses eelarves.

Intervjuudest tuli esile küsitlustulemusi kinnitavaid näiteid, mis ilmestavad **eelarve piiratusest ja töötajate vähesusest või vähesest kvalifikatsioonist tulenevaid töökorralduslikke katsumusi**. Näiteks väikelapse vanema õigus võtta puhkust endale sobival ajal võib tuua kaasa noortekeskuste sulgemise koolivaheaegadel. Ka lapsevanema hoolduslehele jäämine ja koolitustel osalemine võivad tähendada noortevaldkonna tegevuste ärajäämist, noortekeskuse kinniolemist või kolleegide koormuse kasvu. Madal palk või vähene töökoormus võib ajendada töötama mitmel töökohal, mis raskendab töögraafikute koostamist, koolitustel osalemist ja ebatavalistel aegadel töötamist.⁹⁹ Ülekoormus võib muuta töökeskkonna pingeliseks, halvendada töö kvaliteeti ja nõrgendada töötajate tervist, tuues kaasa haiguse tõttu töölt kõrvale jäämise ning asendaja leidmise vajaduse.

Lisaks rõhutati, et **töötajate arv seab kasutatavatele meetoditele piiranguid**: väheste töötajate korral ei saa teha tegevusi, mis eeldavad mitut juhendajat või laste vanuse kitsamat piiritlemist. Raskendatud on tegevused tavakeskkonnast eemal (väljasõidud, võistlused), sest neis mitteosalejatele pole võimalik pakkuda alternatiivset tegevust.

(Kvalifitseeritud) töötajate vähesus seab piiranguid töötajate omavahelisele nõupidamisele, et võimalikke riske maandada, tegevuste kvaliteeti parandada ja kogemusi vahetada, sh vaimse tervise

⁹⁸ Tööinspeksioon. (2022). Töökorraldus. <https://www.tooelu.ee/et/8/tookorraldus>.

⁹⁹ Mitmel töökohal töötamist pidasid teistest suuremaks probleemiks huvikoolide juhid (70% märkis selle olulise probleemina, N = 111). Vähem märkisid seda noortekeskuste juhid (35%, N = 37). Teistest palju suuremal määral märkisid seda ka eraõiguslike mittetulundusühingute juhid (68%, N = 65), tunduvalt vähem aga KOV-ides töötavad juhid (38%, N = 34). Sarnane olukord peegeldus juhtide ameti alusel: selgesti rohkem tõid selle probleemina esile kooli või huvikooli juhid (68%, N = 133), veidi vähem noortekeskuste juhid (33%, N = 30) ning KOV-ides töötavad juhid (24%, N = 25).

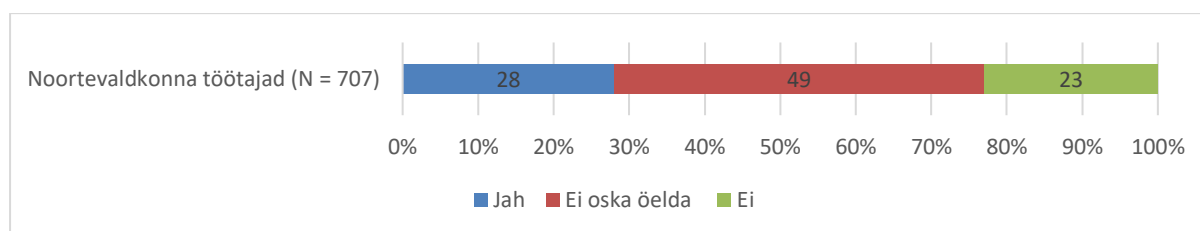
huvides. Nimelt näitas see uuring, et ka vaimse tervise probleemide ennetamine ja leevendamine eeldab teatud töökorralduslikke protsesse ning tegevusi (tabel 4).

Piiratud eelarve probleem seostus tööandja organisatsiooniga: huvikoolide juhid märkisid seda tunduvalt rohkem (68%, N = 111) murena kui teiste organisatsioonide juhid (nt üldharidus- või kutsekoolid, 42%, N = 19). Ka mainisid seda sagedamini eraõiguslike mittetulundusühingute (78%, N = 65) ning harvem KOV-ide (47%, N = 34) ja nende hallatavate asutuste juhid (47%, N = 87). Kõige vähem märkisid eelarveprobleemi alla aasta (32%, N = 19) ja 7–9 aastat (39%, N = 28) juhina töötanud tööandjad, kõige rohkem seevastu 4–6 aastat töötanud tööandjad (76%, N = 33).

Töötajate töötasu tõstmine piiratud eelarve tingimustes seostus samuti juhiks olemise ajaga: seda märkisid enim probleemiks 4–6 aastat juhina töötanud tööandjad (84%, N = 33), kõige vähem aga üle 10 aasta juhina töötanud tööandjad (56%, N = 82).

Seos ilmnis ka töötajate brutotöötasuga. Alla 1300 eurot töötasu maksvate asutuste juhid pidasid töötasu tõstmist piiratud eelarve tingimustes suuremaks probleemiks (74–81%, N = 105) kui rohkem kui 1300 eurot töötasu maksvate asutuste juhid (52–58%, N = 71). See viitab sellele, et võimekamatel organisatsioonidel on lihtsam teha vajaduse korral lisakulutusi.

Neid töökorraldusprobleeme arvestades on tähelepanuväärne, et **peaaegu pooled küsitlusele vastanud töötajad pole mõelnud sellele, kas ja mida võiks töökorralduses muuta selleks, et töö ja selle tegemine oleks meeldivam** (joonis 33). Ainult napilt kolmandik vastanutest (28%) muudaks midagi enda praeguses töökorralduses.



Joonis 33. Kas töötajad muudaksid midagi oma praeguses töökorralduses? (Töötajad, N = 707)

73% töötasuga rahulolematutest (N = 456) soovib muuta midagi enda töökorralduses, samal ajal kui töötasuga rahul olijatest soovib seda teha üksnes 26% (N = 241). See annab alust arvata, et **rahulolematus tuleneb eelkõige sellest, et palk ei vasta vastutusele, töömahule, tööaegadele või muudele töökorralduse aspektidele**. Kõige rohkem sooviksid praegust töökorraldust muuta huvitegevuse juhendajad (39%) ja KOV-i noortevaldkonna ametnikud (33%).

Avatud küsimuste vastustest peegeldusid sarnased probleemid: mainiti ressursside (sh töökeskkonnas, nt ruumide ja töövahendite ajakohatus, ruumikitsikus, seinte läbikostmine, töötajate puudus, liiga palju õpilasi ühes rühmas) ning arenguvõimaluste (nt koolituste, koolituskulude katmise, hüvitise puudumine) puudust. Palju rõhutati koormusega seotud probleeme, näiteks ühe töökoha jaoks liiga suurt koormust, aga ka osakoormusega töötamist mitmel töökohal, et saada kokku täiskoormus, samuti koormuse kõikumist hooajaliselt.

Veel nimetati tööajaga seotud probleeme (nt võiksid olla paindlikumad tunnid, liiga hiline tööaeg), palgamure (sh pettumus, et palk ei vasta kvalifikatsioonile) ja üldist tunnustuse puudumise tunnet organisatsioonis või riigi tasandil. Suureks probleemiks peeti info liikumise puudumist kollektiivis või

juhiga. Näiteks mainiti, et töötaja ise või juht on majas ainult paaril päeval nädalas ning töötaja on seetõttu tihti infosulus.

Töö paremaks toimimiseks on tööandjad proovinud küsitluse, intervjuude ja KOV-i andmepäringu alusel **erinevaid juhtimist puudutavaid lahendusi**. Näiteks on mõnes KOV-is noortekeskustel ja muudel noorteorganisatsioonidel eraldi juht, kuid tehakse ühiseid koolitusi ja muid tegevusi ning koordineeritakse asendamisi.

Mõnes piirkonnas on noortekeskused koondatud töökorralduslikult üheks (nn keskne juhtimine): piirkonna noortekeskuste töötajad moodustavad meeskonna, kel on ühised koosolekud, eelarve ja Messengeri-grupp ja kes kavandavad ühiselt tegevusi. Ühe intervjuueeritu hinnangul pakub selline süsteem tuge juhul, kui töötaja oleks muidu üksi; avatus ja ühine tegutsemine lihtsustab töö korralduspoolt. Osas piirkondades liigub üks töötaja mitme noortekeskuse või -toa vahel, et eri piirkondade noortel oleksid mingisugusedki võimalused. Selline töökorraldus on juhtimislikult keeruline.

Juhtimisega seoses mõjutab töökorraldust veel **juhtimiskvaliteet**. Keskset juhtimist toodi ühes fookusrühmaintervjuus esile professionaalse juhtimise hea näitena: juhi mitmekülgsesse koolitamisse nii juhtimises kui ka noortevaldkonnas saab rohkem panustada, juht oskab töötajaid paremini tagasisidestada, näeb ala arengut laiemalt ja saab vajaduse korral juhtida töötajate asendamisi ning liikumisi näiteks eri noortekeskuste vahel.

Ka üks noortevaldkonna ekspert rõhutas, et siin-seal võiks piirkonna spordikooli, muusikakooli ja kunstikooli mitme direktori asemel olla üks huvihariduse alal pädev ja selge visiooniga haridusjuht. Nimelt tuli uuringust läbivalt esile juhtumeid, kus noortevaldkonna töötajast saab juht, ent tal ei pruugi olla juhtimisoskuseid ja selle ala põhjalikke (rahaliselt) sobivaid koolitusi on vähe.

Juhtimiskvaliteediga seostuvad uuringust ilmnunud töökoormuse, vastutuse, tööaja mõistliku kasutamise, tegevuste eesmärgistamise, koostöö jm probleemid.

„Mäletan, et viimast arengukava ei saanudki huvikoolis sõnastatud. Lõpuks direktor esitas ära selle kuidagi [---]. Aga arengukavas jäidki meil olulised punktid puudu ja panemata [---]. Nad [huvikooli väikse koormusega töötajad] käivad kaks tundi nädalas ja siis peavad neli tundi veel koosolekul istuma ilma rahata. [---] Kui direktor võtab suvalisi inimesi tööle ja neil pole ühtset eesmärki, see pole sõnastatud. Koosolekud on tehtud ja väärtused on sõnastatud, aga need ei ole töö aluseks kuidagi iseenesest.“ (Huvikoolide pikaajaline töötaja ja praegu ühe huvikooli juht)

Uuringust selgus läbivalt, et nii organisatsiooni kui ka valdkonna kui terviku tasandil KOV-is juht osal juhtudel puudub või ei tunnetata töötajad tema olemasolu piisavalt. Intervjuude, küsitluse ja KOV-ide andmepäringu alusel selgub, et mõnes piirkonnas on näiteks noortekeskused ja huvikooli alavaldkonnad koondunud ühe juhi alla. Oli juhtumeid, kus selline juhtimine tundus hästi toimivat, kuid ka neid, kus eelkõige noortekeskuse töötajad ei tunnetanud juhi olemasolu.

Intervjuudes ja küsitluse vastustes toodi korduvalt esile vajadust valdkonna kui terviku koordineerimise ja parema piirkondliku juhtimise järele. KOV-ide andmepäring ja sekundaarallikana portaali minuomavalitsus.ee andmed kinnitasid, et kõigis KOV-ides ei ole noortevaldkond tervikuna juhitud: 67-s KOV-is 79-st on noortevaldkonna ülesanded mõne teenistuja ametijuhendis, ent vaid 30 KOV-is

on vähemalt üks täiskohaga ainult noortevaldkonna korraldamise ülesandeid täitev teenistuja. See selgitab väiksemate organisatsioonide töötajate (sh juhtide) üksi jäämise ja toe puudumise tunnet.

KOV-i tasandi noortevaldkonna juhtimise vajakajäämistele kohta annab infot veel portaali minuomavalitsus.ee aines valdkonna kavandamise kohta. Selgub, et osa KOV-e ei ole valdkonda planeerides arvestanud avalikku statistikat ja riiklikke prioriteete, ei ole enne analüüsinud teenuste kättesaadavust ega määranud tegevustele vastutajaid.

Põhitulemused

- Tööandjate töökorralduslikud katsumused on seotud eelarve ja kvalifitseeritud töötajate leidmise ja hoidmisega.
- Töötajate kvalifikatsioon ja arv seab piiranguid nii tehtavale kui ka kasutatavatele meetoditele.
- 49% töötajatest ei ole mõelnud sellele, kas ja mida nad muudaksid oma töökorralduses.
- Juhtimiskvaliteet mõjutab töökorraldust (töökoormus, vastutus, tööaja mõistlik kasutamine, tegevuste eesmärgistamine, koostöö jm).

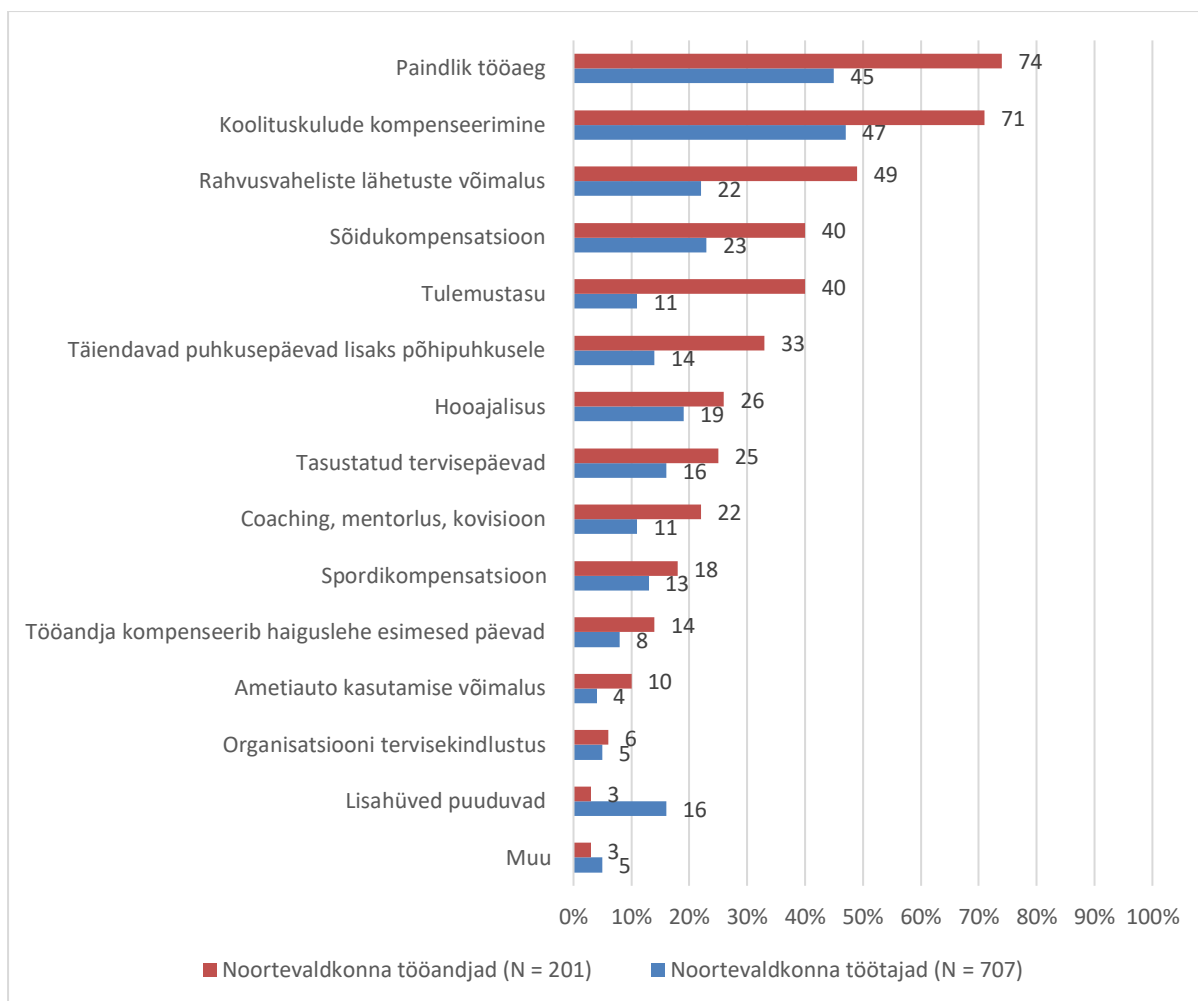
4.5. Töökohaga kaasnevad lisahüved

Teadusuuringute järgi võivad töökohaga kaasnevad (motiveerivad) lisahüved leevendada rahulolematust palgaga¹⁰⁰ ning suurendada töötajate rahulolu tööga ja töömotivatsiooni.¹⁰¹ Seepärast uuriti küsitlustes, kas ja millised tööga rahulolematust vähendada ja motivatsiooni suurendada võivad lisahüved kaasnevad vastaja töökohaga (joonis 34).

Paistab silma, et tööandjate hinnangul kaasneb töökohaga rohkem lisahüvesid kui töötajate hinnangul. Kuigi siinse uuringu põhjal ei saa teha lõplikke järeldusi tööandjate ja töötajate vastuste erinevuse kohta (sest vastajad ei pruugi olla samadest organisatsioonidest), näitab see võimalike lisahüvede parema tutvustamise vajadust. Parema kommunikatsioon tööandja ja töötaja vahel ning lisahüvede pakkumine on seda vajalikumad, et **34% töökohavahetusele mõelnud töötajatest märkis üheks põhjuseks puuduvad lisahüved.**

¹⁰⁰ Jalagat, R. (2016). Job Performance, Job Satisfaction and Motivation: A Critical Review of Their Relationship. *International Journal of Management and Economics* 5(6): 36-43. Selle allika järgi on rahalised hüved (nt palk) majanduslike vajaduste rahuldamise vajaduse tõttu tähtsamad kui mitterahalised.

¹⁰¹ Iqbal, S. (2017). Effects of Job Organizational Culture, Benefits, Salary on Job Satisfaction Ultimately Affecting Employee Retention. *Review of Public Administration and Management* 5(3). Samas on uuringuid, mis ei kinnita palga või lisahüvede seost tööga rahulolu ja töötaja panusega, vt nt Igalenes, J., Roussel, P. (1999). A study of the relationships between compensation package, work motivation and job satisfaction. *Journal of Organizational Behavior* 20: 1003-1025. Vt ka alaptk 1.4: Herzberg jagab tegurid hügieeniteguriteks (rahulolematust vähendavateks) ja motiveerivateks teguriteks.



Joonis 34. Töökohaga kaasnevad lisahüved töötajate ja tööandjate hinnangul (tööandjad, N = 201; töötajad, N = 707)

Kõige levinumad lisahüved on koolituskulude hüvitamine ja paindlik tööaeg. Koolituskulude hüvitise võimalus on 73%-l KOV-i noortevaldkonna ametnikest ja 71%-l asutuse, noorteühingu või noorsootööühingu juhtidest, kuid ainult 24%-l huvitegevuse juhendajatest (lisa 2 joonis 28). Noorsootöötajatest ja huvikoolide õpetajatest märkis selle võimaluse vastavalt 51% ja 41% vastanutest. Seega on vahetult noortega töötajatel koolitustel osalemise võimalused piiratumad.

Siiski ei tähenda koolituskulude hüvitamine alati seda, et töötajal on võimalik osaleda soovitud koolitustel. Nimelt märkis 71% tööandjatest (joonis 60), et töötajatele erialaste arenguvõimaluste loomisel on üks suurimaid takistusi rahanappus. Lisaks ei peegelda vastused hüve mahtu. Näiteks koolituskulude hüvitamine võib tööandja jaoks hõlmata nii tasuta toimuvale koolitusele minekuks 10-euroste bussipiletite hüvitamist kui ka töötajate mitmesajaeurosel koolitusel osalemist.

Ehkki 74% tööandjatest ja 45% töötajatest leidsid, et ka paindlik tööaeg on töökohaga kaasnev lisahüve, selgus vabade vastuste analüüsist ja intervjuudest, et **paljud noortevaldkonna töötajad tunnevad siiski puudust paindlikust tööajast.** Selle all mõeldi näiteks tavalise või õhtuse töötaja võimalust: mõni oli rahul õhtuste tööaegadega, teised soovisid saada õhtuid vabaks, samuti osakoormust ja kodukontori võimalust.

Just paindliku tööaja puudumine oli mitmele uuringus osalenud töötajale takistuseks valdkondliku erialase hariduse omandamisel ja valdkonnas täiskoormusega töötamisel praegu või tulevikus. Paindliku tööaja töid töökoha lisahüvena kõige rohkem esile asutuse, noorteühingu või noorsootööühingu juhid (69%), kõige vähem aga huvitegevuse juhendajad (24%; lisa 2 joonis 28).

Tulemustasu saab 27% KOV-i noortevaldkonna ametnikest, kuid üksnes 6% treeneritest ja 5% huvitegevuse juhendajatest (lisa 2 joonis 29). Tulemustasude ja preemiate kohta öeldi intervjuudes, et neid saab maksta ainult siis, kui raha jätkub. Sõltuvalt organisatsioonist ja KOV-ist võib see eeldada KOV-i vastavat otsust. Noortevaldkonna töötajate otsene juht ei pruugi saada mõjutada tulemustasude või preemiate maksmist.

Ka tasustatud tervispäevade võimalus erineb ametite alusel (lisa 2 joonis 28). Kõige rohkem on see võimalus KOV-i noortevaldkonna ametnikel (43%-l töötajatest), samas ainult 3%-l huvitegevuse juhendajatel ja 5% treeneritel.

Töökoha **hooajalisust** märkisid saadava lisahüvena treenerid (38%) ning mõningal määral huvikooli õpetajad (25%), vähim noorsootöötajad (8%). Seevastu ei valinud KOV-i noortevaldkonna ametnikest seda varianti keegi (lisa 2 joonis 28). Treenerid saavad enim ka põhipuhkust täiendavaid puhkusepäevi (24%), kõige vähem märkisid seda hüve huvitegevuse juhendajad (5%; lisa 2 joonis 28).

Välislähetuste võimalus on laialdaselt kättesaadav ainult KOV-i noortevaldkonna ametnikele (50%; lisa 2 joonis 28).

Huvitegevuse juhendajad ütlesid kõige sagedamini (40%), et nende töökohaga ei kaasne lisahüvesid (lisa 2 joonised 28 ja 29). Siin mängib kaasa asjaolu, et veidi üle poole huvitegevuse juhendajatest töötab lisateenistuse saamiseks ja 71% juhendab alla 0,75 koormusega. Nende seas on ka teistest ametirühmadest rohkem tähtajalise ja töövõtulepinguga töötajaid. Võib eeldada, et vähemalt osal huvitegevuse juhendajatel tulevad lisahüved teiselt, põhitöökohalt, ent see tähendab ühtlasi, et huvitegevuse juhendajana ei väärtustata neid samavõrra ja suurema tõenäosusega ei väärtusta ka nemad huvitegevuse juhendajana töötamist niivõrd, et püüda seda muuta püsivaks põhitööks.

Lisahüvedena mainiti küsitluse avatud vastustes ka Herzbergi järgi hügieeni- ja motiveerivaid tegureid (alaptk 1.4). Mõni juht nimetas näiteks tööandja pakutavat kohvi (mõnikord ostab tööandja seda oma raha eest, organisatsiooni kulude kokkuhoiu eesmärgil). Paljud tööandjad ja töötajad mainisid veel järgmist: asutusesisene karjääriredelil liikumise võimalus, töökoha lähedus kodule või looduskaunis asukoht, töökoha sisekliima ja ühistegevused, paindlik töökorraldus ning psühholoogi või terapeudiga kohtumise võimalus läbipõlemise vältimiseks.

Nagu joonisel 31 näha, on **enamik töökohaga kaasnevatest hüvedest töötajate hinnangul kättesaadavad vähem kui viiendikule valdkonna töötajatest**. Silma paistab asjaolu, et KOV-i noortevaldkonna ametnikele on lisahüved rohkem ja huvitegevuse juhendajatele vähem kättesaadavad (lisa 2 joonised 28 ja 29).

Seega on tööga kaasnevate lisahüvede pakkumisel võimalik teha valdkonnas suur arenguhüpe, seda enam, et töötajad võrdlevad enda lisahüvesid ja võimalusi teiste sarnastes valdkondades töötavate töötajate võimalustega. Näiteks ütles kõigest 14% valdkonna töötajatest, et töökoht võimaldab neile põhipuhkuse kõrval täiendavaid puhkusepäevi. Mitu uuringus osalenut nimetas lisahüvena pikka

suvevaheaega ja 35-päevast puhkust ning üks mainis, et kaalutakse vallale ettepaneku tegemist noorsootöötajatele 43-päevase puhkuse saamiseks.¹⁰²

Soov lisapuhkusepäevade järele on ilmselt seotud formaalhariduses töötavate õpetajate puhkusega, kellel on seaduse alusel pikem puhkus kui noortevaldkonna töötajatel. Lisaks tõsteti korduvalt esile, et noortevaldkonna töö on pingeline ja läbipõlemise osakaal väga suur ning pikem puhkus toetaks taastumist. Noortevaldkonna töötajad mainisid uuringus pikemat puhkust kui üht soovituimat lisahüve. Kuna noortega töötamine on pingeline ja tegu on sama sihtrühmaga, kellega tegelevad õpetajad, soovivad nad samuti vähemalt 42, aga soovitatavalt 56 kalendripäeva pikkust puhkust.

Arvestades tegureid, mis ajendaksid osakoormusega töötajaid täiskoormusega töötama, võiks senisest rohkem pakkuda lisahüvedena ka preemiat ning sõidu-, telefoni- ja spordihüvitist (alaptk 3.2).

Lisahüvedega seostub asjaolu, et osa huvikoolide ja noortekeskuste juhte ning töötajaid on **võtnud ennastohverdava positsiooni**. Nad on leppinud valdkonna alarahastusega ja isegi ei eelda äraelamist võimaldavat palka ega lisahüvesid. Kohati on nad leppinud äärmustega: koolituskulusid ei hüvitata, oma raha eest tuleb palgata koolituse ajaks asendaja või olla ise kuude kaupa palgata puhkusel, et võimaldada töötajatele palga maksmist.

Selline töötajate ohvrimeelsuse ja sisemise motivatsiooni varude lõpuni kasutamine ei ole jätkusuutlik. Kui töötasu õiglane hüvitamine ja lisahüvede pakkumine ei ole valdkonnas raskel ajal võimalik, tuleb KOV-e ja organisatsioone toetada (nt rahaline toetus, nõustamine), et kõikjal oleks tagatud vähemalt minimaalsed ressursid.

Põhitulemused

- Lisahüved võivad leevendada valdkonna töötajate rahulolematust palgaga ning suurendada rahulolu tööga ja töömotivatsiooni.
- Paljud töökohaga kaasnevad hüved on kättesaadavad ainult vähem kui viiendikule valdkonna töötajatest.
- 34% töökohavahetusele mõelnud töötajatest märkis üheks põhjuseks puuduvad lisahüved.
- Kõige sagedamini pakutavad lisahüved on koolituskulude hüvitis ja paindlik tööaeg.
- Paindlik tööaeg on valdkonnas enim pakutav ja soovitatav lisahüve. Oodatakse ka preemiaid ja pikemat puhkust.

4.6. Töötajate värbamine

Kuna tööjõudu puudutavad küsimused on noortevaldkonnas ühed problemaatilisimad (alaptk 4.7), analüüsiti uuringus lähemalt teemat, kuidas töötajaid värvatakse, väärtustatakse ja toetatakse.

Mitu erineva taustaga valdkonna esindajat avaldas arvamust, et värbamisel on valdkondlikust haridusest tähtsamad isiksuseomadused ja erialane kompetents (joonis 35). Isiksuseomaduste olulisust põhjendati sellega, et erialane kvalifikatsioon ei tähenda, et inimene on hea noortega töötaja. Erialast haridust peavad tähtsaks pooled tööandjad ja kutset ainult 18% tööandjatest. Hariduse ja kutse vähest tähtsust näitab veel asjaolu, et rohkem kui pooled tööandjad teatasid, et nende olemasolu ei

¹⁰² Eesti noortekeskuste kaardistuse alusel on rohkem kui poolte noortekeskuste töötajate puhkus 35 ja umbes kolmandikul 28 päeva. Paabort, H. (2020). Eesti noortekeskuste hetkeseisu kaardistus. https://ank.ee/wp-content/uploads/2020/11/Noortekeskuste-kaardistus_osa-2_EestiANK.pdf.

mõjuta töötaja tasustamist (alaptk 3.3, joonis 26). Sageli pole piisavalt kvalifikatsiooniga tööle kandideerijaid ja sel juhul võib kvalifikatsioonita töötaja värbamine olla paratamatu.

Oma rolli mängib töökogemuse pikkus. Uuringuandmetest selgub, et enim noorsootöö või pedagoogikakutseta töötajatest on nii noortevaldkonnas (46%), samas organisatsioonis (30%) kui ka samal ametikohal (28%) töötanud üle 10 aasta (N = 264). Hariduslikult jaotuvad need töötajad üsna võrdselt: 38% on magistri- ja 34% bakalaureusekraadiga ning 28% kesk- või keskeriharidusega.

Erinevate taustatunnustega tööandjad pidasid tähtsaks erinevaid kompetentse. Noortekeskuste juhid ütlesid valdavalt, et lähtuvad värbamisel kandidaadi isikuomadustest (84%, N = 37) ja väärtushinnangutest (62%, N = 37), ent huvikoolide juhid väärtustavad neid vähem (isikuomadusi väärtustas 55%, väärtushinnanguid 37%; N = 111).

Erialast haridust pidasid noortekeskuste juhid tunduvalt vähem oluliseks (24% ütles, et lähtub sellest töötajate värbamisel, N = 37) kui **teised organisatsioonijuhid**, mis osutab selle sihtrühma koolituste vajalikkusele.

Kõige tähtsamaks peavad haridust üldharidus- ja kutsekoolide (68%, N = 19) **ning huvikooli juhid** (55%, N = 111), mille taga võib näha formaalhariduse soodsat mõju noorsootöö kvaliteedile. Kuna koolides töötamiseks on erialane haridus üldjuhul nõutud (huvikoolide puhul küll mitte seadusega, aga üldiselt palgatakse võimaluse korral kvalifitseeritud õpetajaid), siis noortekeskuste puhul ei olegi Eestis erialase haridusega valdkonda kandideerivaid inimesi veel nii palju, et selle olemasolu saaks pidada palgamisel esmatähtsaks. Teiseks, kuna ala muutub kiirelt ja koolitusi pakutakse palju, ei pea pädevuste tekitamiseks lootma üksnes erialasele haridusele (lähemalt ptk 5).

Erialast haridust peavad olulisemaks ka KOV-ides töötavad juhid (68%, N = 34), neist tunduvalt vähem tähtsustavad seda mittetulundusühingute juhid (32%, N = 65).

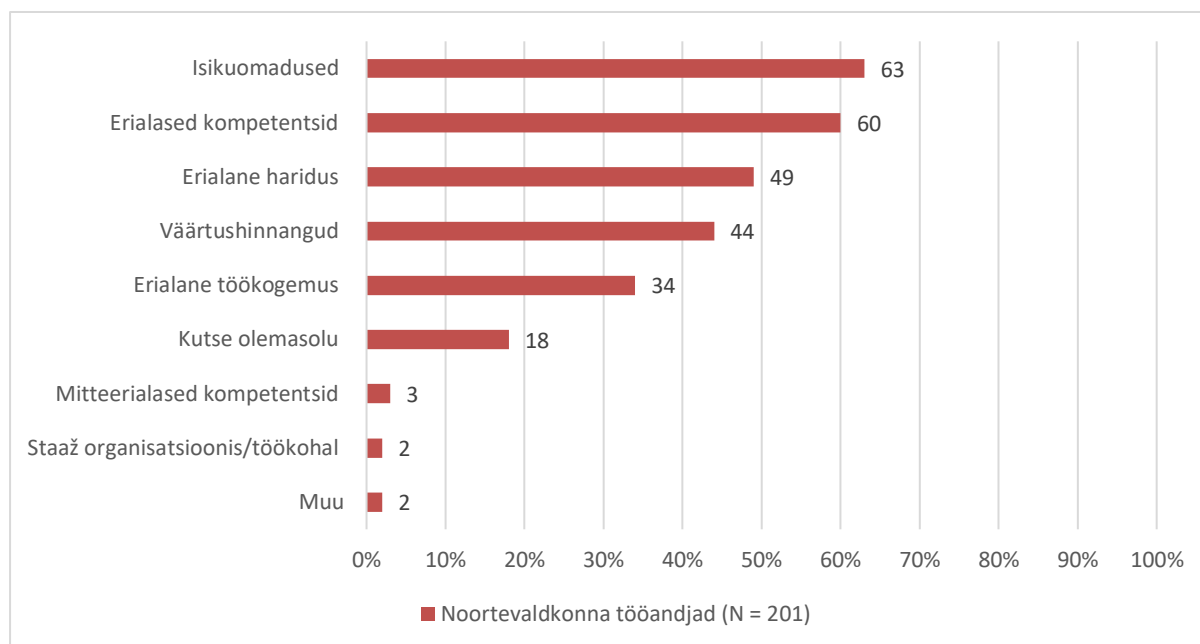
Erialase hariduse olemasolust lähtumine seostus lisaks töötajatele makstava brutotöötasu suurusega. Ilmnesid erinevused üle 1000 euro ja alla 1000 euro suuruse töötasu vahel. Kuni 700-eurose ja 701–1000-eurose palgaga töötajate puhul peeti erialast haridust märkimisväärselt harvem (vastavalt 27% ja 25%) oluliseks kriteeriumiks kui üle 1000-eurose palgaga töötajate puhul (1001–1300-eurose palga puhul 52%; 1301–1500 euro puhul 59%; üle 1500-eurose palga puhul 66%).

Sellest võib järeldada, et **vähe palka maksta suutvad tööandjad mõistavad, et neil ei ole mõistlik seada kvalifikatsiooni esmatähtsaks**. Küsitluse tulemustest ja intervjuudest paistab selgelt, et isegi kui ametlikult ei ole noortevaldkonna palgatase erialase kvalifikatsiooniga seotud, siis mitteametlikult on tööjõuturg mõnevõrra juba liikunud selles suunas.

Intervjuudes ütlesid paljud juhid, et **haridus või kutse võivad olla, aga õiged isikuomadused ja tugev töötahe peavad olema**, sest kutset saab hiljem töö kõrvalt taotleda. Kutse oli mõnevõrra tähtsam neile tööandjatele, kel endal on noorsootöö või pedagoogikakutse (28%, N = 92), ning vähem neile, kel seda ei ole (10%, N = 102). Seejuures ei joonistunud erinevused välja ameti ega organisatsioonitüübi põhjal. Eraõiguslikes mittetulundusühingutes töötavate juhtide jaoks oli kutse olulisem kriteerium (32%, N = 65) kui teiste organisatsioonide jaoks. Vähim märkisid seda osaühingute juhid (9%, N = 11).

Kutset pidasid teistest tähtsamaks ka üle 10 aasta töötanud juhid (25%, N = 82), samal ajal kui alla aasta juhina töötanute jaoks polnud see nii tähtis (5%, N = 19). Pikema juhtimiskogemusega paistab ilmselt

paremini silma, et isikuomaduste kõrval parandab töö kvaliteeti ka kutse olemasolu. **Ometi ei pea vähemalt kaks kolmandikku tööandjatest üheski tööandjate rühmas kutset kuigi vajalikuks.**



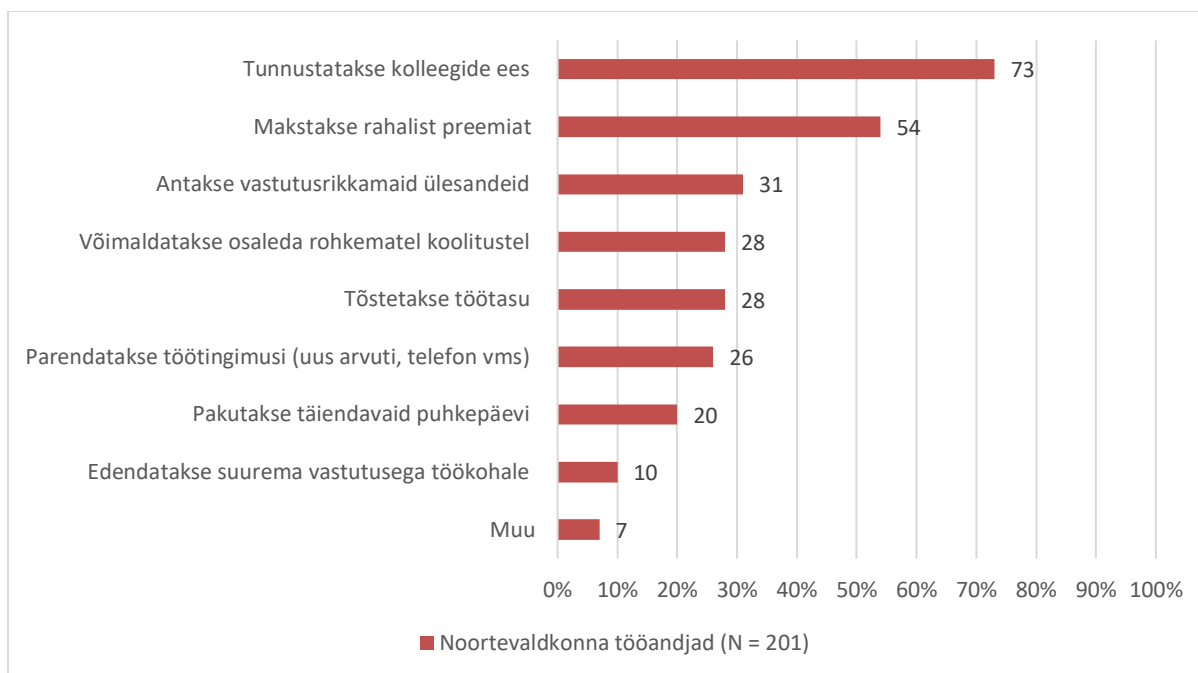
Joonis 35. Millest lähtute kõige enam töötaja värbamisel? Palun valige kolm kõige olulisemat (tööandjad, N = 201)

Põhitulemused

- Asutuse juhist ja rahalisest võimekusest sõltub, kas värbamisel peetakse olulisemaks valdkondlikku haridust, erialast pädevust või isiksuseomadusi.
- Värbamisel hindavad tööandjad peamiselt kandidaadi isiksuseomadusi ja tööalaseid pädevusi, vähem haridust ning märksa vähem kutset.
- Erialast haridust peavad oluliseks pooled tööandjad, ent kutset ainult 18% tööandjatest.
- Vähemalt kaks kolmandikku tööandjatest üheski tööandjate rühmas ei pea kutset kuigi tähtsaks.
- Erialast haridust ja kutset tähtsustavad rohkem üldharidus- ja kutsekoolide ning huvikoolide juhid ning KOV-is töötavad juhid.

4.7. Töötajate väärtustamine

Töötajate tööol püsimist ja motivatsiooni hoidmist toetab nende väärtustamine. **Küsitlusele vastanud organisatsioonides kasutatakse tööandjate sõnul töötajate pühendumuse ja organisatsiooni panustamise väärtustamiseks enim kolleegide ees tunnustamist** (joonis 36). Näidetena toodi välja-paistnud töötajate tänamisi aktustel ja lihtsamal koosolekutel mainimist. Läbivalt tuli aga esile, et töötajate hinnangul saavad nad **juhtkonnalt sõnalist tunnustust vähe**.



Joonis 36. Kuidas väärtustatakse Teie organisatsioonis töötajate pühendumust ja panust organisatsiooni? Palun valige kõik sobivad variandid (tööandjad, N = 201)

Viidati ka organisatsioonivälistele (näiteks valla või riigi) **tunnustusüritustele**, kus tunnustatakse ühiselt valdkonna või kategooria parimaid (nt aasta noorsootöötaja, suur tegu noortele, aasta noorteühing).

KOV-i noortevaldkonna ametnikud, kes neid üritusi korraldavad, ütlesid seevastu, et tihti on ülikeeruline leida tunnustamiseks kandidaate, sest juhid ja töötajad ise selleks palju initsiatiivi üles ei näita. Leiti, et valdkonnas tegutsejad justkui ei tunne end ära või ei mõista nad tunnustamisvajadust, st seda oleks vaja nii töötajatele kui ka tööandjatele paremini selgitada. Mõni noortevaldkonna töötaja oli seisukohal, et kandidaadi esitamise vormid on väga pikad ning nende täitmine aeganõudev ja noortele keeruline.

Juhid tõid huvitava nüansina esile, et kui igas muus aspektis püütakse noortevaldkonda hoida haridusvaldkonnast eemal, siis tunnustusüritustel saavad kaks valdkonda siiski kokku, on lõimitud. Näiteks õpetajate päeval jagatakse auhindu ka huvihariduse õpetaja ja noorsootöötaja kategoorias.

Pooled tööandjad märkisid töötajate väärtustamisena **rahalist preemiat**, mis võiks olla madalaid palku arvestades üsna motiveeriv. Rahalise preemiaga tunnustamist märkisid enim üldharidus- ja kutsehariduskoolide juhid (79%, N = 19), vähem huvikoolide juhid (50%). Ka mainisid seda rohkem KOV-i hallatavate asutuste juhid (68%) ja harvem eraõiguslike mittetulundusühingute juhid (37%). Teisalt, kui rahanappus on läbiv probleem, siis on küsitav, kuivõrd piisab töötajate püsimise ja töömotivatsiooni hoidmiseks preemiast.

Era- ja avaliku sektori erinev initsiatiivi ning vastutuse väärtustamine ilmneb ka noortevaldkonnas: eraõiguslike mittetulundusühingute (42%) ja osäühingute (55%, N = 11) juhid mainisid teistest enam **vastutusrikkamate ülesannete määramist**, vähem nimetasid seda KOV-ides töötavad juhid (21%).

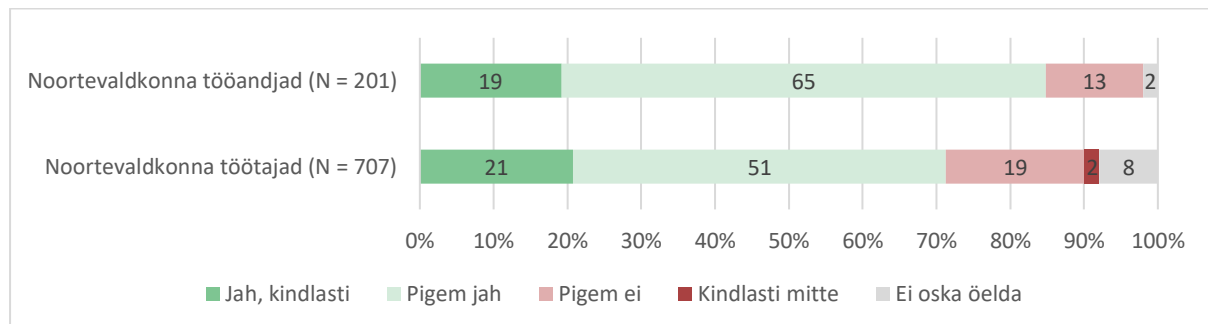
Ilmnes veel seos tööandja alluvate arvuga. Nimelt mainisid 3–5 töötajaga tööandjad märkimisväärselt sagedamini (45%) kui 10–24 töötajaga tööandjad (17%), et töötajate panust väärtustatakse

vastutusrikkamate ülesannete andmisega. Selles võib suuremat rolli mängida organisatsioonitüüp, mitte ainult töötajate arv.

Uuringut läbivalt tuli ühe keskse väärtustamise või väärtuse tunnetamise aspektina esile **noortevaldkonna maine**. Küsitluse alusel peavad töötajad ja tööandjad noortevaldkonna kuvandit ühiskonnas valdavalt heaks: **84% tööandjatest ja 72% töötajatest pigem või kindlasti nõustub väitega, et noortevaldkonnal on ühiskonnas positiivne kuvand** (joonis 37).

Valdkonna töötajad on maine suhtes kriitilisemalt meelestatud. Nad osutasid laialt levinud arvamusele, et noortekeskuste tegevus on ebapedagoogiline ja väheoluline. Nad meenutasid, et formaalharidust peab avalikkus hierarhias märksa kõrgemaks kui huviharidust ja -tegevust (seda kinnitab erinev palgatase).

Valdavalt ei ole valdkonna maine tajumise suhtes erinevusi töötajate ameti alusel. Kõige positiivsemalt tajuvad noortevaldkonda treenerid (80% kindlasti või pigem nõus, et valdkonnal on positiivne kuvand; lisa 2 joonis 51), teistest mõnevõrra kehvemana aga asutuse, noorteühingu või noorsootööühingu juhid (69% kindlasti või pigem nõus, ent 29% pigem või kindlasti mitte nõus). Noorsootöötajatest peab valdkonna kuvandit pigem positiivseks 68% ja huvikooli õpetajatest 76%.



Joonis 37. Kas Teie arvates on Teie valdkonnal positiivne kuvand? (Tööandjad, N = 201; töötajad, N = 707)

Väheste väärtustamise ja valdkonna mainet ebasoodsalt mõjutavana nägid uuringus osalenud noortevaldkonna töötajate madalat palka. Paljud uuringus osalenud ei mõista, miks erineb nende töötasu üldhariduskooli õpetaja palgast. Eriti nõrдинud olid huvikoolide õpetajad. Uuringus osalenud on seisukohal, et **madal palk ja vähene väärtustamine loob ühiskonnas valdkonnale kehvema maine**.

Noorsootöö õppekava üliõpilased olid arvamusel, et noortevaldkond ei ole Eestis eriti väärtustatud, sest lapsevanemad ei tea, milliseid väärtuseid õpetatakse noortele selle kaudu. Intrigeeriva detailina mainiti, et sõna *noorsootöötaja* puudub õigekeelsussõnaraamatust, seega pole sellist ametit justkui ühiskonna silmis olemas.

Põhjuseks peeti keskendumist formaalharidusele ja mõõdetavatele tulemustele (nt Pisa testile) ning vaimse tervise probleemide vähest teadvustamist, ehkki just nende ärahoidmisel ja leevendamisel saaks noorsootöö ja huviharidus abiks olla. Mitu üliõpilast ütles, et eriala kehva maine taga on tegevuste ebahütlane tase: kui mõnes kohas mängitaksegi noortega ainult lauamänge, siis levib aramus, et kogu noorsootöö ongi „tilu-lilu“. Erialaharidus toimiks taseme ühtlustajana ja aitaks nii ka valdkonna mainet parandada.

Kirjeldatud noortevaldkonna ja teiste valdkondade väärtustamisega seoses rõhutati korduvalt ka piiranguid koolitustel osalejatele. Näiteks on mõni tööks vajalik koolitus olnud mõeldud ainult

formaalhariduse õpetajatele. Ometi on erandeid: leidis huvikooli õpetajaid, kes on saanud osaleda pedagoogidele suunatud koolitustel.

Uuringus pakuti välja ka muid meetodeid töötajate tunnustamiseks ja väärtustamiseks. Töötajad leidsid, et aukirjadest ja auhindadest tähtsam on see, kui teised töötajad ja noored ütlevad, et tehtu on päriselt tähtis. Noortekeskuste juhid rõhutasid sageli lihtsa **tänamise olulisust**: on vaja öelda välja, kui midagi on hästi tehtud, ja näidata töötajatele, et neid usaldatakse.

Väärtustamisena nähti veel aja leidmist töötajate jaoks, töötajate toetamist, nende heaolu eest seismist, lisahüvede pakkumist, koosviibimisi, sh jõululõunaid, õpetajate päeva nädalal tasuta teatripileteid. Hinnati silmast silma üritusi. Juhid tunnustavad töötajaid ka arenguveestlustel. Töötajate kõrval peeti tähtsaks laste tunnustamist nii töötajate, juhtkonna kui ka KOV-i tasandil.

Läbivalt oli tajuda süsteemse ja teadliku tunnustamise väärtustamist, sest üksikute harvade tegevuste järgne tunnustus pole piisav. Näiteks rahvatantsujuhid rääkisid, et ehkki kogukond tunnustab, president käib neil külas ja tantsijad kannavad tunnustust edasi, huvitab rahvatants juhtkonda ainult nii palju, et kui üritus on tulemas, siis esinetagu.

Üldiselt olid valdkonna töötajad arvamusel, et tunnustamist on vähe: kõik neist ei tunneta enda tehtava piisavust ja olulisust. Tähelepanuväärselt paljud töötajad ei osanud intervjuude jooksul ka järele mõeldes mitte midagi öelda selle kohta, kuidas nende tööandja väärtustab neid või teisi töötajaid.

Mitu töötajat on ise üritanud pöörata tunnustamisele ja väärtustamisele suuremat tähelepanu, mainides näiteks kolleegide ärakuulamist ja kiitmist ning ühiste hommikusöökide korraldamist tööl. Tunnustavana nähakse ühtlasi seda, kui noored tulevad tagasi tegevustes osalema ja jäävad seda tegema, pöörduvad probleemiga töötaja poole või tunnevad muret töötajate käekäigu pärast siis, kui noortekeskus rahapuudusel suletakse. Kuna noored on tegevuste sihtrühm, võiks neilt aga muudelgi meetoditel ja süsteemsemalt tagasisidet koguda, leidsid uuringus osalejad.

„Noorsootöötajad annavad endast kõik, aga vastu ei saa nii palju, kui peaks või võiks saada, ning mingi hetk see läbipõlemine tekib, sest nii palju on teha, nii palju tahaks teha, aga sul pole seda, mida saad vastu. Surun nagu loll, aga keegi mind ei väärtusta ja keegi midagi ei anna.“ (Noorsootöötaja)

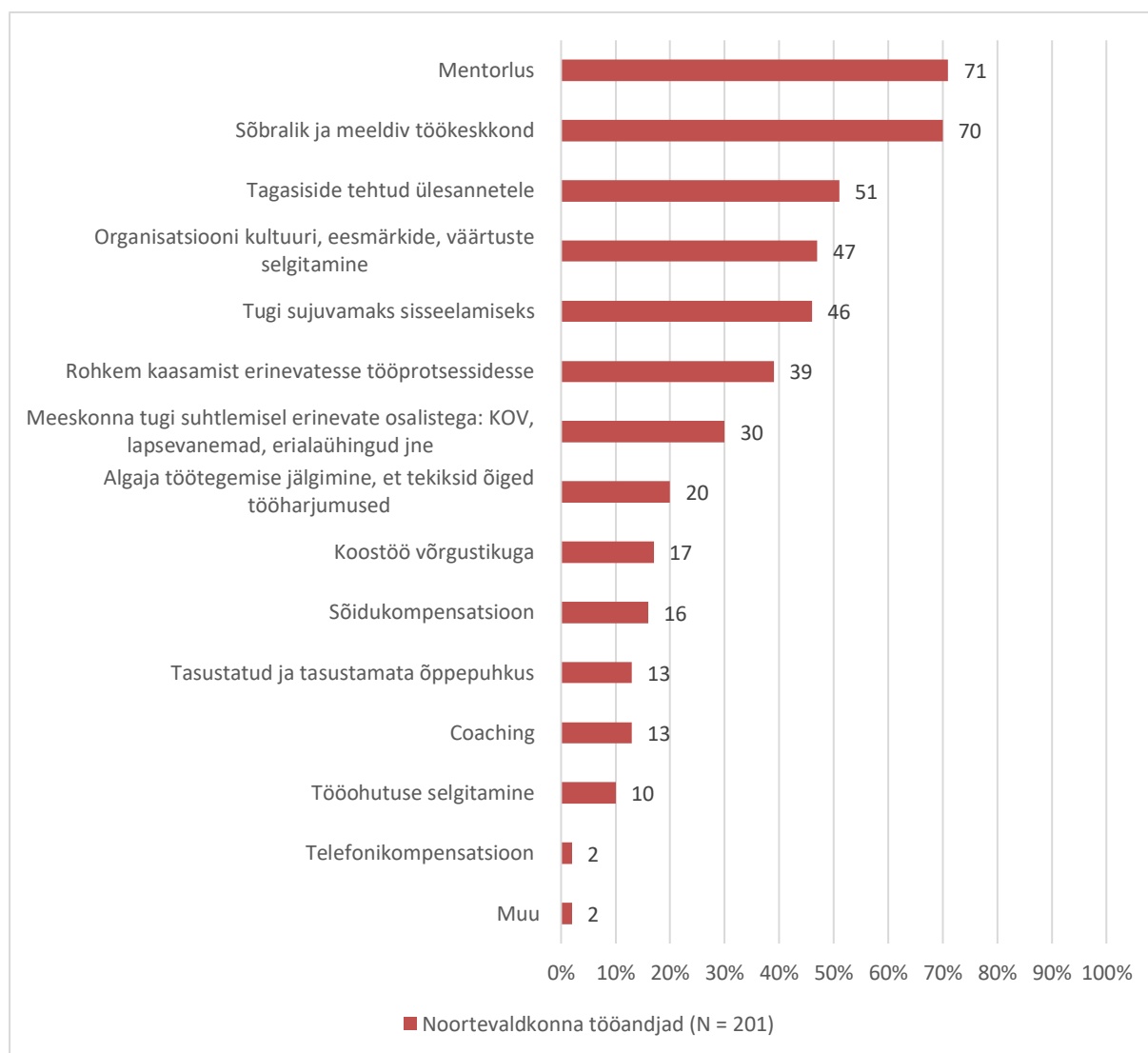
Osa noortevaldkonna juhte ja uurijaid on pannud tähele, et kohati unustatakse ära, et saavutuste märkamine eeldab ka enda panust. Tehtavat tutvustades ja ennast ise tunnustamiseks välja pakkudes on suurem tõenäosus saada tunnustust. Tähtis on noortevaldkonna töötajate kogukonna oma vastutus: ühiselt tuleb näidata oma töö olulisust ning tuua esile tunnustamist väärivaid tegusid ja töötajaid.

Kuna ligikaudu veerand noortevaldkonna töötajatest on seal töötanud kuni aasta ja veerand 1–5 aastat¹⁰³, küsiti tööandjatelt, millist **tuge võiks pakkuda noortevaldkonnas alustavatele töötajatele** (joonis 38). Näitab ju töötajate toetamine, et neid peetakse tähtsaks.

¹⁰³ Käger, M., Kivistik, K., Tatar, M. (2017). Noorsootöötajate koolitusvajaduse uuring. <https://www.ibs.ee/wp-content/uploads/Noorsootöötajate-koolitusvajaduse-uuring-2017.pdf>.

Mentorluse (71%, N = 201) kõrval nimetati enim juhtimis- ja organisatsioonikultuuriga seostuvat: 70% pidas tähtsaks sõbralikku ja meeldivat töökeskkonda, 51% hindas tagasisidet tehtud ülesannetele, 47% organisatsiooni kultuuri, eesmärkide ja väärtuste selgitamist ning 46% sujuvama sisseelamise tuge.

Ehkki vastamisvõimalus oli piiratud viie variandiga, on üllatav, et **tagasisidet tööle ja eesmärkide selgitamist nimetasid olulistena üksnes pooled tööandjad**. Mentorluse tähtsust on rõhutatud ka varasemates valdkondlikes uuringutes¹⁰⁴ ning selle tähtsustamine näitab ilmselt selle kui tagasisides-tamise viisi õnnestunud populariseerimist. Samas selgus siinsest uuringust, et mentorluse väärtuslikkuse teadvustamine ei tähenda, et see oleks tegelikult valdkonnas paljudele kättesaadav. Joonise 38 järgi märkis üksnes 11% töötajatest *coaching*’u, mentorluse ja kovisiooni kättesaadavust.



Joonis 38. Millist tuge võiks pakkuda alustavale noortega töötajale? Palun valige kuni viis kõige olulisemat (tööandjad, N = 201)

Seisukoht, et noortevaldkonnas alustavale töötajale pakuks sõbralik ja meeldiv töökeskkond tuge, oli seoses suurema alluvate arvuga tööandjatega. 10–24 töötajaga tööandjatest hindas seda oluliseks 85%

¹⁰⁴ Vt nt *ibid.*

ja 1–2 töötajaga tööandjatest 62%, st mida suurem kollektiiv, seda rohkem tuleb tähelepanu pöörata inimsuhetele.

Tagasisidet tehtud tööle (56%, N = 169) ja sujuvama sisseelamise tuge (50%, N = 169) hindasid tähtsamaks vähemalt 0,75 töökoormusega tööandjad (väiksema töökoormusega tööandjad: tagasisidet pidas oluliseks 28% ja sisseelamise tuge 24%, N = 29). See kirjeldab ilmselt ajanappusest tulenevaid piiratud võimalusi ja/või väikese koormusega tööandjate seas nende teemade vähest tähtsustamist.

Algaja töötamise jälgimist pidasid tõenäoliselt töö laadiga seoses teistest tähtsamaks noortekeskuste juhid (35%, N = 37), vähem aga KOV-ides töötavad juhid (4%, N = 25) ning üldharidus- ja kutsekoolide juhid (neist ei valinud seda varianti keegi). Sõidukompensatsiooni pidasid toeks pigem KOV-i hallatavate asutuste juhid (21%, N = 87) ja vähem eraõiguslike mittetulundusühingute juhid (6%, N = 65).

Toetavate meetodite olemasolust hoolimata rõhutasid intervjuudes osalenud, et alustavaid töötajaid ei osata alati piisavalt toetada. Huvikoolide puhul leiti näiteks, et noori häid huvikoolide õpetajaid ei osata aidata sisse elada ja nende tunde n-ö turundada, mis tekitab neis väärtusetuse tunde. Kui vanema põlve huvikooli õpetaja jääb, eriti väiksemas asulas, pigem tööle ka siis, kui väärtustamisega on asjad halvasti, siis praegusaja noored „ei jää pikalt alavääristamist taluma ja liiguvad sinna, kus need asjad on tasakaalus“, hindas üks keskealine huvikooli õpetaja.

„Poemüüja ei lähe ju piima müüma ja ei saa riielda, et ostjaid täna ei tulnud. Need asjad käivad teistmoodi. Õpetaja pole ju selles süüdi, eriti noor õpetaja pole süüdi, et tal pole esimesel aastal 15 last kursusel. Ägedaid õpetajaid ei osata hoida ja ei leita kohale.“ (Huvikooli õpetaja)

Nagu mõni juht mainis, tuleb nii olemasolevate kui ka uute töötajate puhul arvestada, et **iga inimese tunnustamisvajadus on erinev** ja ühtset süsteemi on väga raske välja töötada. Küll aga ei vabanda see välja tunnustamisele pandavat vähest rõhku. Vajalik on süsteemsem ja teadlikum töötajate tagasisidestamine (alaptk 5.4) ning tunnustamine, seda enam, et portaali minuomavalitsus.ee alusel ei ole vähemalt 35 KOV-is 79-st¹⁰⁵ olemas noorsootöötajate tunnustamise või premeerimise korda, ehkki 2022. aastal tunnustati neid 54 KOV-is.

Põhitulemused

- Tööandjad ja kohati ka töötajad alahindavad tunnustamise, töö tagasisidestamise ja eesmärkide selgitamise olulisust töötajate hoidmisel ning sisseelamise ja arengu toetamisel.
- Pühendumuse ja panustamise väärtustamiseks kasutatakse enim kolleegide ees tunnustamist ning rahalist preemiat.
- Uue töötaja toetamisel peetakse väärtuslikuks muu hulgas mentorlust, sõbraliku ja meeldiva töökeskkonna loomist ning tagasisidestamist.
- Tööandjad ja töötajad nimetasid erinevaid viise, kuidas töötajaid ja tehtavat tunnustatakse, kuid töötajad tunnevad sellest hoolimata tunnustusest puudust.

¹⁰⁵ Tegu on sekundaarandmetega. Andmebaasi tarbeks paluti KOV-il märkida, kas neil on noorte või noorsootöötajate tunnustamise kord (kui on, paluti selle nime või viidet). Kui KOV täpsustas, et noorte tunnustamise kord on olemas, siis seda siinses analüüsis ei arvestatud (noorsootöötajate vs. noorte tunnustamise kord). Kui KOV lisas ainult tunnustamise korra lingi ilma täpsustuseta, siis korda detailselt üle ei vaadatud ja see KOV kajastub siinses ülevaates. Seega võib tegelikult olla noortevaldkonna töötajate tunnustamise kord kehtestatud vähemates KOV-ides.

- Madal palk näitab töö vähest väärtustamist. Vähene väärtustamine ja tunnustamine mõjutavad noorsootöö mainet ning valdkonda siirdujaid, sh värbamist, mõjutades omakorda noorsootöö kvaliteeti.
- 84% tööandjatest ja 72% töötajatest leiab, et noortevaldkonnal on ühiskonnas pigem positiivne kuvand.
- Tööandjad hindavad nii valdkonna mainet kui ka töötajate väärtustamise olukorda positiivsemalt kui töötajad.
- Valdkonna väärtustamine ja tunnustamine eeldab ka valdkonna enda töötajate suuremat panust kvaliteetse töö ning tegevuste nähtavaks tegemise kujul.

4.8. Töömotivatsioon

Töömotivatsiooni mõjutavad motiveerivad ja hügieenitegurid, sisemine ja väline motivatsioon, teostatavate eesmärkide olemasolu, olemuslikult õiglane tasu jne, kusjuures iga töötajat võivad motiveerida erinevad tegurid (alaptk 1.4). Küll aga on töömotivatsiooni olemasolu vajalik kvaliteetse ja tulemusliku noorsootöö ja huviala õppe jaoks.

Kuna töömotivatsioon mõjutab töötingimusi (töötaja panus tingimuste parandamisse) ja vastupidi, analüüsiti selles uuringus ka töötajate töömotivatsiooni mõjutavaid tegureid.

Eesti noorsootöötajate seas valitseb rahulolematuse palga ja tööks vajalike vahenditega (alaptk 4.1).¹⁰⁶ **Noortekeskuste juhtide väitel otsivad nooremad uusi võimalusi, vanemaid mõjutab aga palk rohkem, kuna nad peavad hoolitsema pere eest.** Mingi ajani aitab missioonitunne, mis on oluline peaaegu kõigi noortevaldkonna töötajate jaoks, aga selle mahtu ja kestust ei tasu lõpuni proovile panna.

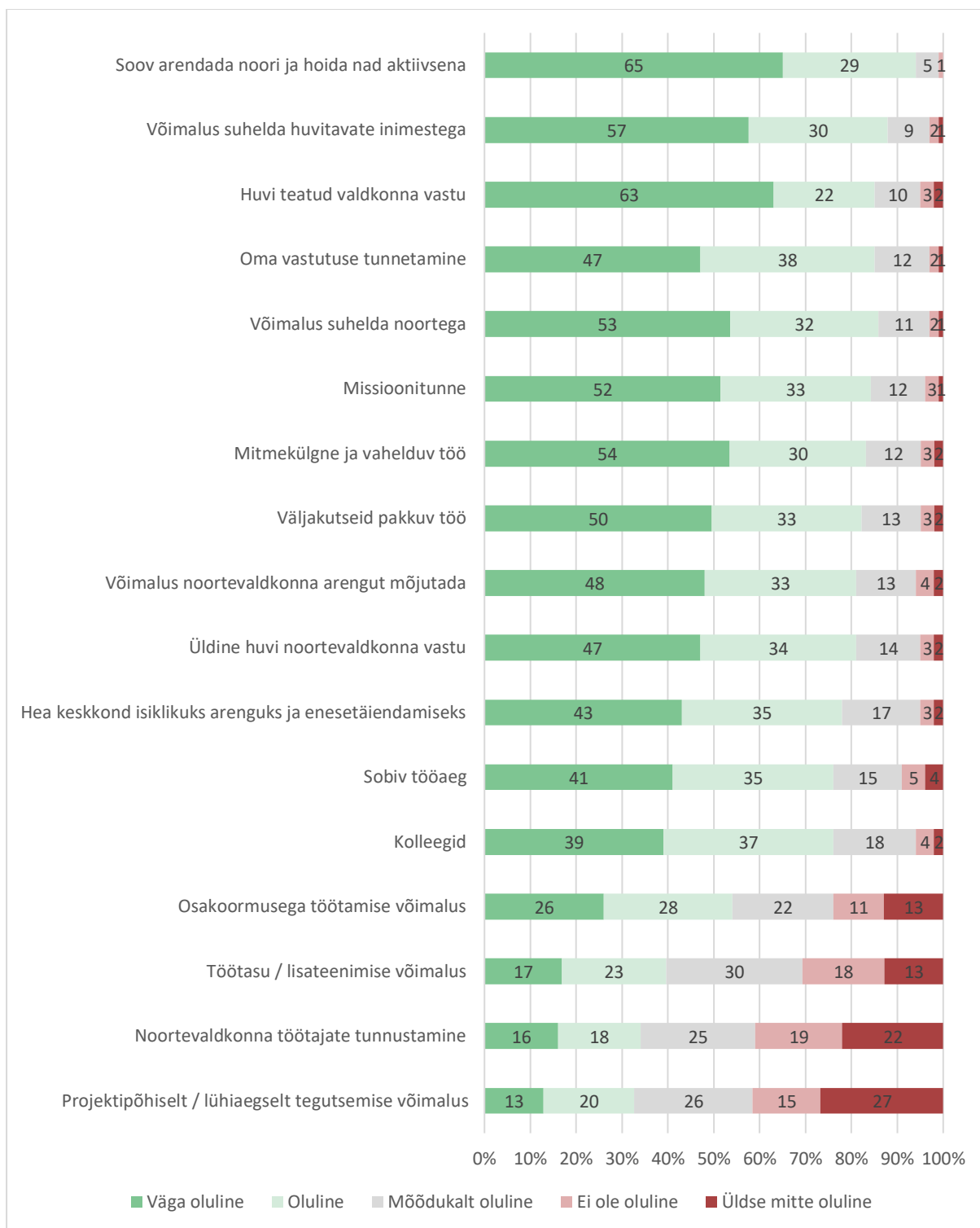
Osa noortevaldkonna töötajaid väidab, et valdkonnas on palju raha puudu, aga peamine ei ole mitte soov tõsta enda palka, vaid tuua valdkonda rohkem raha, mis jõuaks noorteni kvaliteetse noorsootööna. Taseme ühtlustamine ja tõstmine parandaks omakorda valdkonna mainet ning vähendaks enese tõestamise vajadust. See kõik omakorda suurendab töötajate motivatsiooni.

„Kui kõigil on ühtlane tase ja mõistetakse valdkonna ühte moodi, siis see annaks rohkem motivatsiooni, et siin püsida.“ (Noorsootöötaja)

Noortevaldkonna töötajaid motiveerib valdkonnas töötama kõige rohkem **soov arendada noori ja hoida nad aktiivsena** (94% vastanutest arvas, et see on oluline või väga oluline) (joonis 39). Peaaegu sama suureks põhjuseks pidasid töötajad võimalust suhelda huvitavate inimestega (87%) ja noortega (85%). 85% töötajatest näeb enda motivaatoritena missioonitunnet ja vastutusrohket tööd.

Kõige vähem motiveerivateks teguriteks peavad valdkonna töötajad projektipõhiselt tegutsemise võimalust (34% pidas seda oluliseks või väga oluliseks), töötajate tunnustamist (35%) ja töötasu või lisatasu võimalust (35%).

¹⁰⁶ Vt ka Beilmann, M., Linno, M., Murakas, R., Rämmer, A., Soo, K., Veltmann, V., Veski, L., Visnapuu, U. (2010). Eesti noorsootöötaja, tema pädevused ja koostöövajadused. https://dspace.ut.ee/bitstream/handle/10062/41048/Noored_Noorsootoo.pdf?sequence=1&isAllowed=y.



Joonis 39. Töötajate hinnang viiepalliskaalal sellele, mis on neid motiveerinud noortevaldkonnas töötama (töötajad, N = 707)

Huvi noortevaldkonna vastu pidasid valdkonnas töötamise põhjuseks kõige sagedamini noorsootöötajad (95% vastanutest), vähem huvikooli õpetajad (70%) ja huvitegevuse juhendajad (70%; lisa 2 joonis 40). Valdonna ja noorte arendamise huvi on peamise motivatsioonitegurina esile toodud

ka teistes uuringutes, näiteks Euroopa Komisjoni jaoks 2014. aastal valminud ülevaates Euroopa Liidu noorsootöötajatest.¹⁰⁷

Ülekaalukalt on huvikoolide õpetajate (98%; lisa 2 joonis 42), treenerite (98%) ja huvitegevuse juhendajate jaoks (97%) oluline motivaator huvi kindla huvialavaldkonna vastu (nt sport, muusika või kunst). Tunduvalt vähem hindasid selle oluliseks motivaatoriks KOV-i noortevaldkonna ametnikud (63%), asutuste juhid (69%) ja noorsootöötajad (69%). KOV-i noortevaldkonna ametnike jaoks on oluline võimalus mõjutada valdkonna arengut (96% pidas oluliseks; lisa 2 joonis 41), veidi vähem hindasid seda oluliseks noorsootöötajad (88%).

Noorsootöötajad hindavad oluliseks motivaatoriks ka võimalust suhelda noortega (94%; lisa 2 joonis 40), vähem oluliseks peavad seda KOV-i noortevaldkonna ametnikud (73%; lisa 2 joonis 40) ja huvikooli õpetajad (78%). Veel väärtustavad noorsootöötajad huvitavate inimestega suhtlemise võimalust (95%; lisa 2 joonis 40), natuke vähemal määral kehtib see huvitegevuse juhendajate (79%) ja huvikooli õpetajate (83%) kohta.

Ka mitmekülgne ja vahelduv töö on noorsootöötajatele oluline motivaator (93% peab oluliseks; lisa 2 joonis 43), **natuke vähem märkisid selle olulise motivaatorina huvikooli õpetajad** (76%).

Noorsootöötajad pidasid teistest olulisemaks motivaatoriks veel head keskkonda isiklikuks arenguks ja enesetäiendamiseks (83%; lisa 2 joonis 42), vähem motiveeris see huvitegevuse juhendajaid (60%). Sarnane tendents ilmnes kolleegide kui motivatsioonipõhjuse puhul, keda hindavad enim noorsootöötajad (84%; lisa 2 joonis 41) ja kõige vähem huvitegevuse juhendajad (66%).

Osakoormusega töötamise võimalus on oluline motivaator huvitegevuse juhendajatele (66%; lisa 2 joonis 42), treeneritele (62%) ja huvikooli õpetajatele (62%).

Üldiselt peetakse vähem oluliseks töötingimustega seotud tegureid, sh kahe teguri teooria järgi hügieenitegureid, aga muuga võrreldes huvitaval kombel ka tunnustamist. Selle põhjus võib peituda tõsiasjas, et noortevaldkonnas ei ole tunnustamine väga levinud.

Kõige rohkem motiveerivad noortevaldkonnas töötama huvi, missioonitunne ja panustamine noorte arengusse, aga ka võimalus suhelda noorte ja teiste huvitavate inimestega ning vastutus. Seda kinnitab asjaolu, et mitu intervjuueeritut vahetaks tööd siis, kui tunneks, et neil pole enam valdkonnale midagi pakkuda, või kui neid sunnitaks tegema miskit, mis ei tundu noortele mõeldes õige olevat. Neile järgneb töö mitmekülgsus, huvitavus ja enese proovile panemise võimalus ning meeldivad kolleegid.

Kui vaadata alapeatükis 4.1 mainitud töökohavahetuse põhjuseid, siis nende seas on ülekaalus väike töötasu ning kolmandiku vastanute jaoks lisahüvede puudumine ja stressirohke töö. See tähendab, et probleemid **hügieeniteguritega on peamine põhjus, miks valdkonnast lahkutakse.**

Mitu muudki küsitlustulemust viitab hügieenitegurite katmata jätmisele, näiteks väga napp rahulolu töötasu ja teiste tööga seotud aspektidega. Kõigest 52% töötajatest pidas tagasisidet tähtsaks selle mõju tõttu motivatsioonile ja 45% eesmärkide saavutamise toetamise tõttu. Seega on tagasiside andmise kui motiveeriva teguriga vajakajäämisi. Samas ollakse näiteks inimsuhetega üldiselt rahul ja ka

¹⁰⁷ Dunne, A., Ulicna, D., Murphy, I., Golubeva, M. (2014). Working with young people: the value of youth work in the European Union. https://ec.europa.eu/assets/eac/youth/library/study/youth-work-report_en.pdf.

intervjuudes nimetati suhteid kolleegidega tööl püsimise põhjusena. Kuid kuna töövahetuse põhjusena on keerulisi suhteid tööandja või juhiga märgitud suhteliselt palju (19%), viitab see sellele, et viletsad suhted võivad tugevalt mõjutada töölt lahkuma. Küllalt palju mõjutab lahkuma ka vähene tunnustus (37%), mis ei olnud sarnaselt töötasuga populaarseimate motiveerivate tegurite seas.

Seega võib väita, et **tegurid, mis motiveerivad pingutama ja töötama, erinevad nendest, mille pärast tööle jäädakse või sealt lahkutakse.**

Motiveerivate teguritega on rahulolu pigem suurem kui hügieeniteguritega. **Peapõhjused, miks noortevaldkonnas töötatakse ning millega ollakse rahul, on huvi valdkonna vastu, huvitav ja väljakutseid esitav töö, samuti enesearendamise võimalus.** Ainult tunnustuse saamisega ei ole rahulolu nii suur.

Enesemääratluse teooria järgi võib öelda, et noortevaldkonna töötajad võiksid olla üsna motiveeritud, kuna autonoomia, pädevuse ja seotusega seotud rahulolu on pigem suur. Õigluse teooria põhjal võiks väita, et nad tunnetavad õiglase panuse ja tasu ebakõla, kui arvestada töötasu suurusle, aga ka teistele materiaalsetele hüvedele antud madalat hinnangut. Eesmärkide teooria järgi võiks motivatsiooni hinnata keskmiseks, sest tagasisidele antud hinnangute alusel on selles vallas arenguruumi.

Küsitluses uuriti veel tööandjate arusaama töötajaid motiveerivatest teguritest. Joonis 40 selgub, et **tööandjad mõistavad töötajaid motiveerivaid tegureid üpris hästi.** Näiteks selgus töötajate vastustest, et noortevaldkonna palgatase ei ole motiveeriv. Tööandjad aga märkisid palga ja preemiad ühtedeks kõige motiveerivamateks teguriteks, näidates muu hulgas teadlikkust valdkonnast lahkumise põhjustest.

Tööandjad pidasid muu hulgas tähtsaks üksteist toetavat meeskonda ja sellega seoses meeskonnaüritusi, mis mõlemad toetavad meeskonnatunnetuse teket. **Tähelepanuväärne on, et tööandjad peavad töötajatest vähem olulisemaks enesearenguga seotud tegureid, ennekoike karjäärivõimalust.**

Kuigi küsimused ei ole üks ühele võrreldavad, tundub 2017. aasta noorsootöötajate koolitusvajaduse uuringu¹⁰⁸ tulemusi vaadates, et koolituste olulisus motivatsioonitegurina on tööandjate jaoks vähenenud või on muud tegurid muutunud tähtsamaks.

Noortevaldkonna töötajate rahulolu tööga on aja jooksul kasvanud: see näitaja oli 2005. aastal noorsootöötajatel ainult 60%¹⁰⁹ ja siinse uuringu järgi 2023. aastal 94% (vastused „väga rahul“ ja „pigem rahul“; joonis 28). Siiski on rahulolematust alati tingitud ressursinappusest, sh väikesest töötasust.

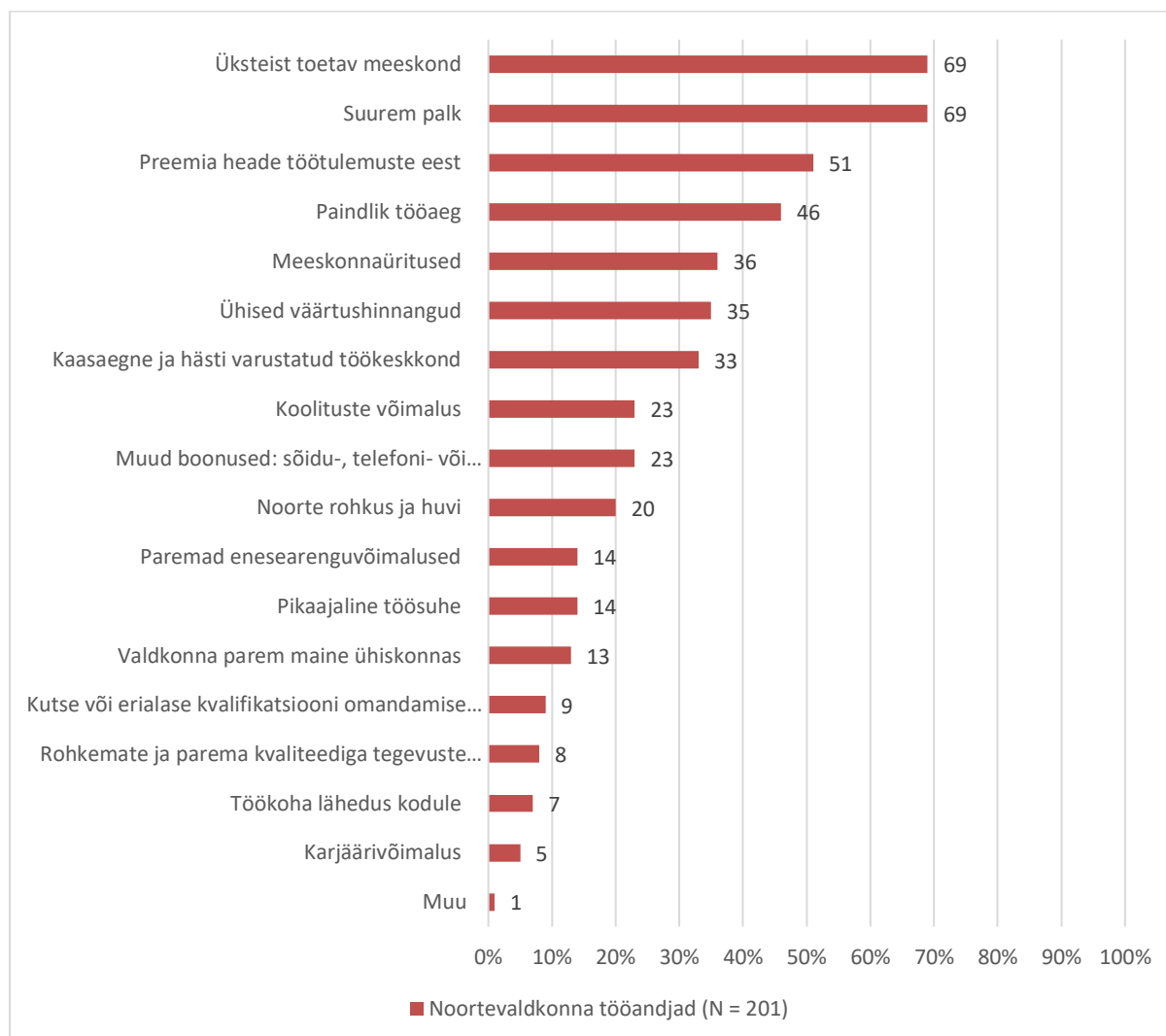
Kui 2010. aasta uuringust ilmnes, et nooremad noorsootöötajad peavad noorsootöö puhul tähtsaks eneseteostust, isiklikku arengut ja enesetäiustamist, vanemad aga raha teenimist¹¹⁰, siis siinse küsitluse järgi erinevusi motivatsioonis vanuse järgi ei ilmne. Küll aga mõtlevad nooremad rohkem töökohavahetuse peale (nt 21–30-aastastest 59% vs. 46–60-aastastest 35%) ning seda rohkem ka töötasu

¹⁰⁸ Käger, M., Kivistik, K., Tatar, M. (2017). Noorsootöötajate koolitusvajaduse uuring. <https://www.ibs.ee/wp-content/uploads/Noorsootöötajate-koolitusvajaduse-uuring-2017.pdf>.

¹⁰⁹ Beilmann, M., Linno, M., Murakas, R., Rämmer, A., Soo, K., Veltmann, V., Veski, L., Visnapuu, U. (2010). Eesti noorsootöötaja, tema pädevused ja koolitusvajadused. https://dspace.ut.ee/bitstream/handle/10062/41048/Noored_Noorsootoo.pdf?sequence=1&isAllowed=y.

¹¹⁰ *Ibid.*

(84%) ja lisahüvede puudumise tõttu (45%), 31–45-aastased aga teistest sagedamini töökoormuse tõttu (32%).



Joonis 40. Kui oluliseks peate järgmisi võimalusi töötajate motiveerimiseks ja töörahulolu suurendamiseks? Palun valige kuni viis kõige olulisemat (tööandjad, N = 201)

Kui võrrelda töötajate ja tööandjate nimetatud motiveerivaid tegureid ning töötajate rahulolu erinevate tööga seotud ning motivatsiooni mõjutavate aspektidega, paistab silma **vajadus tegeleda teadlikult ja süsteemselt töötajate motivatsiooni suurendamisega**. Selle uuringu alusel on töötajad sisemiselt väga motiveeritud, kuigi vähene tunnustus ja eesmärgistatud tagasiside puudus võib seda vähendada.

Samas panevad vajakajäämised hügieenitegurites (nt madal palk, ülekoormus, juhtimise kvaliteet, tagasisidestamine) töölt lahkuma, raskendavad välise motivatsioonitegurite rakendamist ning suurema vastutuse võtmist. Seetõttu tuleb senisest rohkem pöörata tähelepanu hügieeniteguritele ja töötingimuste parandamisele.

Põhitulemused

- Noorsootöötajaid motiveerib valdkonnas töötama huvi valdkonna ja noorte arendamise vastu, suhtlus noorte ja teiste inimestega, mitmekülgne töö ning enesearengu võimalused.

- Huvihariduse ja -tegevusega seotud inimeste jaoks on tähtsam huvi nende õpetatava/juhendatava kitsama valdkonna vastu ning võimalus töötada osakoormusega. Teistest vähem motiveerivad neid suhtlus ja enesearenguga seotud võimalused.
- KOV-i noortevaldkonna ametnikke motiveerib võimalus arendada noortevaldkonda.
- Nn hügieenitegureid ja tunnustamist peetakse vähem olulisemateks motivaatoriteks, kuid need on valdkonnast lahkumise peapõhjused.
- Tööandjad alahindavad enesearenguga seotud tegurite ja karjääri võimaluste tähtsust motivaatoritena.
- Töötajate motivatsiooni suurendamisega on vaja tegeleda teadlikult ja süsteemselt.

NOORTEVALDKONNA TÖÖTAJATE ENESEARENG

Viiendas peatükis antakse ülevaade noortevaldkonna töötajate professionaalsest teekonnast ja viisist, kuidas valdkonda jõutakse. Samuti tutvustatakse seniseid praktikaid tööalase arengu toetamiseks ja peamisi arengutakistusi.

5.1. Töötajate professionaalne teekond

Küsitluse avatud vastuste ja fookusrühmaintervjuude järgi on noortevaldkonda töötama jõudmise peamised teekonnad järgmised:

- 1) **noorsootöö haridus:** erialavalik on pigem teadlik, väiksemal osal juhuslik; õpingute ja esimese töökogemuse käigus selgub, kes läheb ja jääb noortevaldkonda (enamik jääb);
- 2) **huvihariduse haridus:** muusika-, kunsti- jm õpetaja, treeneri haridus, teadlik valik;
- 3) **noortevaldkonnaga seotud** (nt pedagoogika) **haridus:** erialavalik on pigem teadlik, väiksemal osal juhuslik; noorsootööga seotud lisaained või praktika noortega võivad tekitada huvi noortevaldkonnas töötamise vastu;
- 4) **isiklikust kogemusest kasvanud huvi noortevaldkonna vastu:** lähedased töötavad noortevaldkonnas; ise on töötanud seotud valdkonnas (nt haridusvaldkonnas) ja tekib huvi noortega töötamise vastu; inimesel on lapsed ja soov pakkuda nende huvidest lähtuvat tegevust ka teistele; töökogemus laagrites või malevas ajendab noortevaldkonda senisest rohkem panustama; soov parandada noorte teadmisi-oskusi, pakkudes oma erialal huvitegevust;
- 5) **kogemus noorena, inspiratsioon õpetajalt, noorsootöötajalt või noorteühendusest:** osalusest on tekkinud huvi hakata ise noortega töötama (nt jalgpalli mängimise asemel treeningute andmine, kodutütarde rühma osalejast saamine juhendajaks);
- 6) soov **pakkuda noortele tuge**, mida ise noorena ei saadud;
- 7) **elumuutuse** või enese proovile panemise soov (nt vabatahtlik tegevus);
- 8) **juhuslikkus:** õigel hetkel silma jäänud töökuulutus; tuttava kutse tulla tööle kedagi asendama.

Kirjeldatud teekonnad mõjutavad ka noorsootöö ja huviharidusega seotud erialadele õppima minekut või kutse taotlemist. **Õppimise motivaatorina tuli kaalukana esile isiklik kogemus.** Mitu selles uuringus osalenut on just töökogemuse kaudu jõudnud arusaamani, et noortevaldkonnas töötamine on nende tulevikuperspektiiv. Mõnel juhul kirjeldati kokkupuudet erialase kirjandusega, mis tekitas huvi. Seega ei ole **noortevaldkonda õppima või tööle suundumine tingimata sirgjooneline või kindlas järjekorras toimuv protsess.**

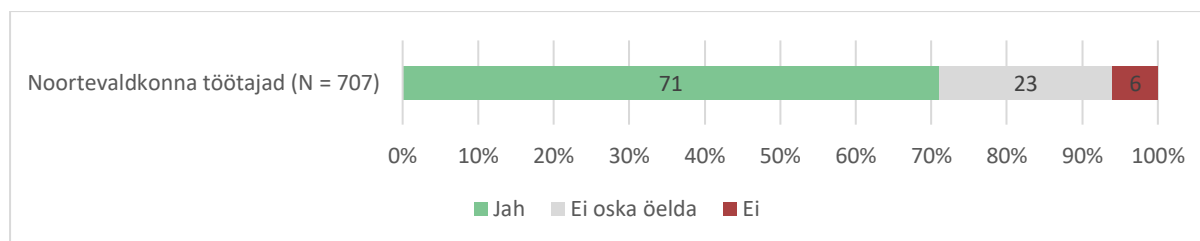
Et intervjuudest ja küsitluse vabadest vastustest selgus, et paljud jõuavad valdkonda tööle juhuslikult või kogemusliku kokkupuute kaudu, siis napib neil esialgu erialateadmisi. Siin muutub eriti tähtsaks tööandja teadlikkus ja suunamine õppima, kutset omandama, koolitustele või teisi enesearengu võimalusi kasutama.

Noorsootöötajad rõhutasid intervjuudes sageli, et kooli ajal olid nad ise väga aktiivsed ja selle kogemuse alusel mindi loomuliku protsessina noortevaldkonda tööle. **Huvikoolide õpetajate ja huvitegevuse juhendajate** seas on palju neid, kes on varem töötanud või töötavad praegu osaaajaga formaalhariduse õpetajana.

Ülikoolide noorsootöö õppekavasid arendatakse pidevalt ja tutvustatakse aktiivselt.¹¹¹ Seega lisandub noorsootöötajate sekka tõenäoliselt tulevikus üha rohkem n-ö traditsioonilise trajektooriga spetsialiste, kes on läinud gümnaasiumist otse ülikooli, saanud erialase hariduse ja valivad õppesse lõimitud praktika abil endale sobiva suunitlusega erialase töökoha. Huvihariduse puhul on aga ala eestkõnelejad kvalifitseeritud järelkasvu pärast väga mures.¹¹²

Noortevaldkonnas püsimise tulevikuvaade on töötajate endi jaoks positiivne: 71% neist näeb ennast ka tulevikus selles valdkonnas töötamas ja ainult 6% on kindlad, et vahetavad valdkonda (joonis 41). Tulemused viitavad kas väga motiveeritud töötajaskonnale või uskumusele, et praegusele töökohale ei ole häid alternatiive.

Võrreldes 2017. aastaga on seis sarnane: toona märkis 9% valdkonna töötajatest, et vahetab kolme aasta jooksul¹¹³ valdkonda, samas oli kindel jätkamise plaan 87%-l. Praegu ei oska 23% töötajatest öelda, kas nad jätkavad tulevikus noortevaldkonnas.



Joonis 41. Kas töötajad näevad end tulevikus samas valdkonnas töötamas? (Töötajad, N = 707)

Kui eristada tulemusi tööga rahulolu järgi, on näha ilmne erinevus tuleviku tajumises. 73% tööga rahul olevatest töötajatest ütles, et usub ennast ka edaspidi noortevaldkonnas töötavat (N = 667), samas kui rahulolematute hulgas jaotusid arvamused küllalt erinevalt: 30% nägi end valdkonnas edasi töötamas, 35% ei soovinud seda tulevikus teha ja 35% ei osanud vastata (N = 41).

Mitu intervjuueeritut tõdes, et tööjõu suur voolavus muudab teenuse taseme hoidmise keeruliseks ja teiste töötajate töökoormuse suuremaks. Tekivad järjepidevuse ja usalduse probleemid, sest paljud noored loovad kindla noorsootöötajaga lähedasema suhte ning käivad noortekeskuses just selle inimese pärast.

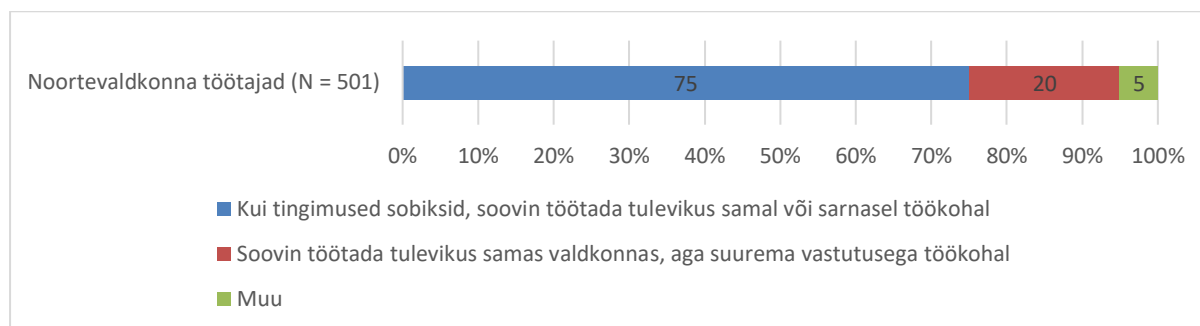
Jooniselt 42 on näha, et 20% noortevaldkonna töötajatest usub end ka edaspidi samas valdkonnas töötamas, kuid sooviks seda teha senisest suurema vastutusega töökohal. Siit paistab noortevaldkonna juhtidele potentsiaalne järelkasv. 75% jätkaks meeleldi samal või sarnasel töökohal juhul, kui tingimused neile sobiksid.

¹¹¹ Näiteks Eesti Noorsootöötajate Kogu podcast'ides käsitletakse muu hulgas noorsootöö õppe arengut Eestis: <https://open.spotify.com/show/61pu6q9FHNnoXQyrvQpnOh>.

¹¹² Nt Teppo, A., Tarvas, P. Muusikakoolid ootavad riigilt palgatoetust õpetajatele. <https://vikerraadio.err.ee/1608963287/vikerhommik-mart-treier/80586b8fc551a03094ba2ce7b05a32a9>. Eesti Muusikakoolide Liidu juht ja Keila muusikakooli direktor Andres Teppo ja Viru-Nigula valla muusikakooli direktor Pärt Tarvas räägivad muusikakoolide olukorrast.

¹¹³ Käger, M., Kivistik, K., Tatar, M. (2017). Noorsootöötajate koolitusvajaduse uuring. <https://www.ibs.ee/wp-content/uploads/Noorsootöötajate-koolitusvajaduse-uuring-2017.pdf>. Uuringus oli tulevik piiritletud kolme aastaga. Varianti „ei oska öelda“ uuringus ei pakutud.

Ka enamik intervjuudes osalenud noorsootöö üliõpilasi soovib 10 aasta pärast töötada noortevaldkonnas. Mõni neist vastas, et võib-olla ei tööta ta otseselt enam noortekeskuses, kuid püsib valdkonnas projektipõhiselt, töötab juhtimistasandil või on saanud üldhariduskooli huvijuhiks.



Joonis 42. Töötajate arvamus enda tuleviku kohta valdkonnas (töötajad, N = 501)

Valdkonnas püsimise kohta arvasid nii huvikoolide õpetajad kui ka huvitegevuse juhendajad, et staažikaid töötajaid on palju ning alal püsitakse kaua, sest valdkonda sügavamalt tundes tekib arusaam, et „siin ongi üks kõige olulisem koht, kus laste ja noorte arenguga tegeletakse“. Seega hakkab toimima sisemine motivatsioon.

Mure on aga huvikoolide noorte õpetajate pärast. Neid peaks esmajoones karjääri algul rohkem toetama nii kvaliteetse tagasisidestamise, mentori või superviisori pakkumise kui ka nende tundide turundamisega. Paljud noored, sh väga head õpetajad, lahkuvad töölt üsna peatselt pärast alustamist, sest nad ei ole veel kogukonnas tuntud ja ei oska leida endale õpilasi ega luua suhteid nii, et teised neid selles aitaks.

Noored õpetajad lähevad üsna sagedasti huvikoolist formaalhariduse õpetajaks, sest seal on kõrgem palk ja stabiilsem töökoht. On siiski ka neid, kes plaanivad karjääri teises pooles valdkonnast lahkuda, sest soovivad pühenduda sellele, mis on neile kõige tähtsam, ent noortevaldkonnas on see väga keeruline, sest alati tuleb otsida lisarahastust.

„Ma olen kakskümmend aastat kirjutanud projekte, selleks et saaks asjad toimida, ja kui projekt ei lähe läbi, mida on juhtunud selle aja jooksul ainult paar korda, siis on osalustasud. Ma arvan ka, et varsti lõpetan, et kui ma ei saa olla ainult õpetaja, ja ma ei saa, siis miks ma pean end raiskama? Ma tahan veel edasi elada. Ma ei tahaks lõpetada projektijuhina.“ (Staažikas huvikooli õpetaja, praegune erahuvi-kooli juht)

Noortevaldkonna sisesel karjääriteel leidub inimesi, kes on liikunud erialaselt ülespoole ja tulevad tagasi noorsootöö või huvitegevuse juhendamise juurde, kuna tunnevad, et varasem amet pakkus neile rohkem rahuldust.

Noortevaldkonda tööle või õppima siirdutakse enamasti soovist töötada noortega. Karjääri edenedes oleks võimekatatel justkui loogiline järgmise sammuna püüelda asutuse juhiks või liikuda kõrgemale koordineerimistasandile, aga paljud ei soovi kaotada noortega kontakti. Aruteludes toodi esile, et tänapäevane karjäär ei tähendagi, et peaks kõrgemale liikuma: karjääri tasub mõtestada hoopis laiemalt. Igasugust töist enesearendamist ja uute ülesannete proovimist saab tõlgendada karjäärisammuna.

KOV-i noorsootööd koordineerivaks ametnikuks minnakse tihti erialaselt töölt. Paljud jäävad ametniku kohal tegutsedes igatsema otsest tööd noortega ja teevad haldustööd kohati vastu tahtmist, tõenäoliselt peamiselt parema palga ja positsiooni saamiseks.

Noortevaldkonna asutusi tullakse juhtima nii erialaselt töölt kui ka lähedastelt aladelt (nt kultuuri-keskusest, lasteaiast). Paljud on tajunud enda edutamist spetsialistist juhiks juhuslikuna: senine juht lahkus ja pakuti tema kohta. Lähtunud on ka kolleegide soovist kandideerida juhiks. Ühel juhul järgis inimene oma lähisugulase tööteed, sest ta oli olnud sama asutuse eelmine juht.

Töötajad nentisid intervjuudes, et on märksa parem, kui organisatsiooni juht on valdkonnas varem töötanud, sest siis ei teki väärtuste või eesmärkide suhtes probleeme. Oli ka arvamusi, et spetsialistist olude sunnil juhiks saanu ei valda juhtimistehnikaid, ei oska võtta kriitilist tagasisidet ise vastu ega ka anda. See osutab spetsialistist juhiks saanute suurema toe vajadusele. **Nii noortevaldkonnast kui ka muust valdkonnast noortevaldkonna juhiks saanute puhul on siinse uuringu alusel tähtis, et juht oleks pädev nii juhina kui ka valdkonna eksperdina.**

Valdkonda õppima või tööle siirdumine ning seal püsimine sõltub ühtlasi **valdkonna mainest** (alaptk 4.7) ning sellest, milline on valdkonna sees ametikohtade väline kuvand, maine, staatus ja ametisisene kuvand ehk identiteet. Ametikohtadel ja huvialavaldkondadel on äärmiselt erinevad identiteedid. Paljudel valdkonnas tegutsejatel on kahtlusi, kas valdkonna käsitlemine on ühtse noortevaldkonnana põhjendatud.

Huvikoolide töötajad identifitseerivad end selgesti noorsootööst väljaspool asuvana. Nad peavad end haridustöötajateks ja ei mõista, miks ei käsitleta ega koordineerita neid koos formaalharidusega.

Eestis on erinevalt suurest osast Lääne-Euroopast tugev oma õppekavaga huvikoolide traditsioon ja huvikoolide süsteemi ülesehitus sarnaneb formaalhariduse struktuuriga. Huvikooli õpetajad ja juhid väljendasid intervjuudes, et tunnevad puudust erialasest kutsesüsteemist, sest ei pea noorsootöö kutset enda eriala kutseks (erandina on kutsesüsteem treeneritel).

Erineva identiteedi tunnetus toob kaasa pingeid. Üks huvihariduse erialaliidu esindaja tunnistas, et huvikoolide töötajad ei suhestu riigi sooviga paigutada neid noorsootöötajatega ühise noortevaldkonna infovälja, pigem nad eiravad selliseid katseid. Mainiti ka teistpidist pettumist: raske on kaasata ministeeriumi esindajaid huvikoolide probleemide aruteludesse, ja huvihariduse eestkõnelejad tunnetavad, et riigi tasandil on segadus, kelle vastutusalas on huviharidus.

Noorsootöötaja identiteet on suhteliselt ühtne ja aina tugevnemas, mis muudab selle järjest atraktiivsemaks karjäärivalikuks. Kindlasti aitas kaasa huvijuhtide ja noorsootöötajate erialaliitude ühinemine 2016. aastal, mil leiti, et koos ollakse tugevamad ning huvijuhte saab samuti käsitleda noorsootöötajatena.

Erialane haridus ja kutsesüsteem muudab noorsootöötaja töötrajektoori algusest peale selgelt piiritletuks: seda saab pidada omaette ametiks ning valdkonna sees on üsna palju erinevaid spetsialiseerumis- ja karjäärivõimalusi (nt noortekeskuse juhtimine, ala koordineerimine KOV-i või riigi tasandil, töö katusorganisatsioonis). Kui palgatase ja töökohtade stabiilsus kasvaks ning sellega kaasneks mainekampaania, oleks alust öelda, et noorsootöö staatus on Eestis väga hea.

Kõige ebamäärasema staatusega on huvitegevuse juhendajad, kelle tööteel ei ole huviringide juhendamine enamasti keskne ega eesmärgistatud. Noortevaldkonna üldpildis on nad justkui huvihariduse ja noorsootöö vahel. Tihtipeale on nende tööandja organisatsioonis (nt üldhariduskoolis) väheoluline töötaja, sest huvitegevus on tavakooli jaoks vähem tähtsustatud kõrvaltegevus, mille arendamisse ja töötajate motiveerimisse eriti ei panustata. Olles n-ö perifeersel positsioonil, on huvitegevuse juhendajad nõrgemini juhitud ja tagasisidestatud ning nende professionaalne eneseareng võib jääda toetamata.

Kui huvitegevusi viib ellu formaalhariduse õpetaja, siis on töötaja identiteet tõenäoliselt pedagoog, mitte huvihariduse juhendaja. Tõenäoliselt keskenduvad tema arenguvestlused (kui neid on) direktoriga põhitööle õpetajana, mitte lisatundidele ringijuhendajana. Ka koolituskulude hüvitamise võimalust kinnitas siinses uuringus ainult 24% huvitegevuse juhendajatest (võrdluseks nt 71% asutuse juhtidest; alaptk 4.5).

Startup Estonia tellitud värskes uuringus „Tuleviku tegijate teekond“ (TTT)¹¹⁴ nähakse **huviharidust**¹¹⁵ **institutsionaalselt alaväärtustatuna**. See väljendub huvihariduse alarahastatuses, spetsialistide, õppematerjalide ja koolituste vähesuses, spetsialistide segregeerimises nn pärisõpetajatest ning üleüldises suhtumises, et tegu pole „päris“ valdkonnaga.

Probleemi ühe põhjusena nähakse mainitud uuringus, et Eesti haridussüsteemis on tõmmatud selge piir formaal- ja huvihariduse ning õpetaja ja huvitegevuse juhendaja vahele. Üldjuhul ei mängi rolli ka see, et huvitegevus toimub kooli ruumides või on algatatud KOV-i otsusel ja rahastamisel.

Intervjuust huvitegevuse juhendajatega jäi kõlama, et nad tunnevad end formaalhariduse õpetajate kollektiivis tõrjutuna ja neid koheldakse kui teenusepakkujaid, mitte väärtustatud ja lugupeetud osana tervikust. Intervjuudest selgus, et huvitegevuse juhendajad tajuvad eriti selgelt, et nii lapsevanemad kui ka koolid tähtsustavad vähe just MATIK-valdkonna¹¹⁶ huviringe (näited: kooli tegevuste aegu ei kooskõlastata huvitegevuse aegadega, koolibuss ei oota huvitegevuse lõppu).¹¹⁷

Põhitulemused

- Noortevaldkonda tööle asumine ei ole alati sirgjooneline protsess ning paljud tulevad siia juhuslikult ja nappide erialateadmistega. Seetõttu on eriti tähtis tööandja teadlikkus ja töötajate suunamine õppima, kutset omandama ja koolitustele ning kasutama teisi enesearengu võimalusi.
- Noortevaldkonnas tööl püsimise tulevikuvaade on töötajate kinnitusel positiivne: 71% neist näeb end ka tulevikus samas valdkonnas töötamas, ainult 6% on kindlad, et vahetavad valdkonda.
- Mure on huvikoolide noorte õpetajate pärast. Neid on vaja karjääri algul rohkem toetada kvaliteetse tagasisidestamise, mentori pakkumise ja tundide turundamisega.
- Valdkonna eri ametikohtadel ja huvialavaldkondadel on äärmiselt erinevad identiteedid ning paljudel alal tegutsejatel on kahtlusi, kas valdkonna käsitlemine ühtse noortevaldkonnana on

¹¹⁴ Oras, M., Rajaveel, L., Pilvet-Petrov, K., Schank Tamkivi, E., Järv, E., Hillep, P., Pärnamets, R. (2023). Tuleviku tegija teekond: kas homsed oskused tulevad koolist, huviringist või YouTube'ist? https://media.voog.com/0000/0037/5345/files/Tuleviku%20tegijate%20teekond%20lõppraport_26042023.pdf.

¹¹⁵ Siinses uuringus on lihtsuse huvides ja piiride hägususe tõttu käsitletud huvitegevust ja huviharidust koos ning nimetatud huvihariduseks.

¹¹⁶ MATIK: matemaatika, teadus, tehnoloogia, inseneeria ja kunstid.

¹¹⁷ Oras, M jt. Tuleviku tegija teekond.

põhjendatud. Huvikoolide töötajate identiteet on tugev, kuid pingestatud: end ei tunnetata mitte noortevaldkonna, vaid pigem haridusvaldkonna osana. Noorsootöötajate identiteet on üsna ühtne ja tugevneb. Kõige ebamäärasema staatusega ja nõrgemas seisus on huvitegevuste juhendajad, kellel ei ole ühtset tööteed ega erialase kvalifikatsiooni süsteemi. Ka nende professionaalne eneseareng sõltub valdavalt töötaja enda võimalustest ja huvist.

5.2. Kvalifikatsioon, kutse ja koolitused

Selles alapeatükis kajastatakse noorsootöö kui noortevaldkonna nn alustala tasemeõpet ja kutsesüsteemi. Noorsootöö puhul on erinevad võimalused ühtlasi selgepiirilisemad: analüüs pakub ainet ka teiste huvialavaldkondade haridus- ja enesearengu võimaluste ülevaatamiseks. Lisaks antakse alapeatükis ülevaade kvalifikatsiooni tähtsusest töötajate ja tööandjate jaoks üldiselt.

Noorsootööga seotud tasemeõppe võimalused on Eestis võrreldes ülejäänud maailmaga head. Õppida saab Tartu Ülikooli Viljandi kultuuriakadeemias ja Narva kolledžis ning Tallinna Ülikoolis.

Tartu Ülikooli Narva kolledžis on võimalik õppida bakalaureuseõppes noorsootööd. Rakenduslikku kõrgharidust pakutakse Tartu Ülikooli Viljandi kultuuriakadeemias kogukonnahariduse- ja huvitegevuse ning Tallinna Ülikoolis noorsootöö erialana. Tallinna Ülikoolis on võimalik omandada noorsootöö korralduse erialal magistrikraad. Kolme bakalaureusetaseme õppekava lõpukursuste üliõpilaste kolme fookusrühmaintervjuu põhjal tehtud ülevaade noorsootöö tasemeõppe võimalustest ja piirangutest asub lisa 4.

Kõrgkoolide õppekavade kõrval on Eestis noorsootöötaja kutsesüsteem. Kui ülikoolide õppekavade alusel on õppima oodatud nii valdkonna töökogemusega eri vanuses inimesed kui ka otse gümnaasiumist tulijad, siis kutse taotlemine on taotlejalt aktiivset positsiooni ja töökogemuse mõtestamist nõudev enesearengu vorm: „Noorsootöötaja kutse taotlemine on eneseanalüüsi meetod valdkonna spetsialistile, mis samaaegselt tõendab ka tööandjale noorsootöötaja kompetentsust ja kindlustab tehtava töö kvaliteeti.“¹¹⁸

Alates 2022. aasta algusest annab noorsootöö kutset Eesti Noorsootöötajate Kogu. Kutse andmise voorud toimuvad kaks korda aastas ja kutsetunnistus kehtib viis aastat.

Eesti Noorsootöötajate Kogu on loonud kutsestandardi noorsootöötajatele tasemele 4, 6 ja 7 ning taotleda saab laagrikasvataja osakutset, mis on seotud samade tasemetega. Taotlemiseks tuleb esitada tehtud tööde portfoolio ja täita eneseanalüüsivorm. Kohustuslik on ainult laagrikasvataja osakutse, ülejäänud noorsootöö aladel ei nõuta töötamiseks kutset seaduse alusel.

Samamoodi annavad kõik kolm noorsootöö õppekava automaatselt lisaks bakalaureusekraadile kutse tasemel 6. Tallinna Ülikooli noorsootöö korralduse magistriõppekava annab kutse tasemel 7. Tase 4 hõlmab otsest tööd noortega, sama kehtib laagrikasvataja osakutse kohta. Tase 6 sobib laagris või malevas kasvatajale või juhatajale, kes tegeleb nii noortega kui ka juhendamise ja arendamisega. Tase 7 tähendab noortevaldkonna juhti, kes arendab ametiala riigi, kohalikul või rahvusvahelisel tasandil.

¹¹⁸ Eesti Noorsootöötajate Kogu. Noorsootöötajate kutse. <https://enk.ee/noorsootootaja-kutse/>.

Treeneritele annab kutseid Eesti Olümpiakomitee. Kutse andmise ning taseme- ja täienduskoolituse korraldamiseks on Eesti Olümpiakomitee moodustanud koostöös spordialaliitudega kutsekomisjonid, mis kontrollivad taotleja vastavust tasemenõuetele ja korraldavad kutseeksameid.

Intervjueeritud noortevaldkonna esindajad polnud kindlad, kas kõrgharidusega kaasnev eluaegne kutse on põhjendatud, kuna valdkond muutub kiiresti. Ka siinne uuring tervikuna näitab, et valdkonna tempoka arengu tõttu on vaja end arendada pidevalt ja kutse uuendamise ühtne nõue võiks mõjuda sellele hästi.

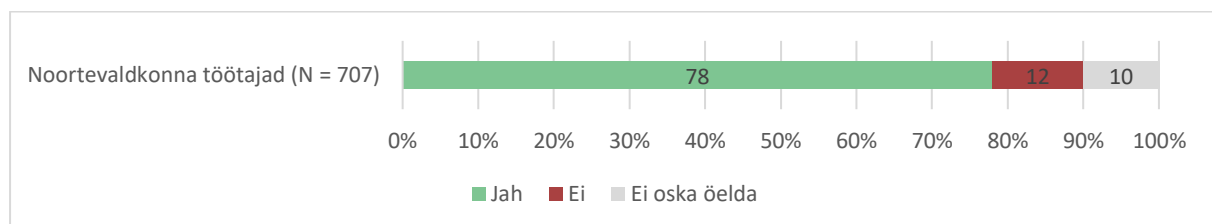
Tallinna Ülikooli haridusteaduse instituudis kaitstud magistritööst¹¹⁹ selgus, et kõige nõrgem professionaalne identiteet on noorsootöötajatel, kellel on kutse tase 4: neist enamik ei näe vajadust omandada erialane kvalifikatsioon või kuuluda erialakogukonda ning nad on oma tuleviku seotuse suhtes noorsootöoga pigem ebakindlad. 6. taseme kutsega noorsootöötajate seas oli olukord märksa parem, kuid esines üksikuid professionaalse identiteedi tugevdamise tunnuseid, mille abil oleks võimalik professionaalsust suurendada.¹²⁰ Nimetatud magistritöö andmetel oli tugevaim professionaalse identiteedi tunnetus noorsootöötajatel kutse tasemega 7.

Siinse uuringu tulemused olid sarnased. Noorsootöötaja taseme 6 (92%, N = 83) ja taseme 7 (100%, N = 20) kutsega töötajad peavad võrreldes taseme 4 kutsega töötajatega (66%, N = 62) erialase kutse või hariduse omamist valdkonnas töötamiseks märksa vajalikumaks.

Nagu alapeatükis 3.1 näidatud, pole ligikaudu veerandil tööandjatest ja töötajatest noorsootöö ega pedagoogikaharidust ning pooltel tööandjatel ja 39% töötajatel pole ka kummagi valdkonna kutset.

Kõige ebamäärasem on huvihariduse õpetajate ja huvitegevuse juhendajate kvalifikatsiooni olukord. Selge kutsesüsteem on treeneritel, ent enamikus muudes huvialavaldkondades on kutsesüsteem killustunud ja keeruline on saada ühtset ülevaadet, sest kutsesüsteemi ei koordineerita ühtselt.

Küsitlusele vastanud töötajatest 78% pidas noortevaldkonnas töötamiseks vajalikuks erialast kvalifikatsiooni (erialane kutse või haridus; joonis 43). Tähtajalise töölepinguga töötajate hulgas on enim neid, kes usuvad, et noortevaldkonnas töötamiseks ei ole erialane kvalifikatsioon vajalik (21%); tähtajatu töölepinguga töötajatest arvab seda ainult 11%.



Joonis 43. Kas Teie arvates on noortevaldkonnas töötamiseks vajalik erialane kvalifikatsioon? (Töötajad, N = 707)

¹¹⁹ Loo, J. (2022). Noorsootöötaja professionaalse identiteedi kujunemine ja areng. Magistritöö. <https://www.etera.ee/zoom/198995/view?page=1&p=separate&tool=info&view=0.0.2481,3508>.

¹²⁰ Ühe siinses uuringus küsitletud üliõpilase tähelepanek oli, et kui ta tuli noortekeskuse juhatajana ülikooli noorsootöö haridust omandama, eeldas ta, et saab ülikoolist juhtimisteadmisi, ent õpe ei kata tema hinnangul päriselt taseme 4 sisu ega ka mitte taseme 6 oma, mida ta vajaks. Praegune õppekava oleks justkui sihitud nende kahe vahele, kutsele tasemel 5, mida ei ole olemas.

Seega on **noortevaldkonna töötajate tööalane eneseareng ning selle pidev jälgimine, toetamine ja tagasisidestamine, samuti hästi sihistatud kvaliteetsete koolituste süsteemne pakkumine ülimalt vajalik, et toetada töötajaid nende professionaalsel teekonnal.**

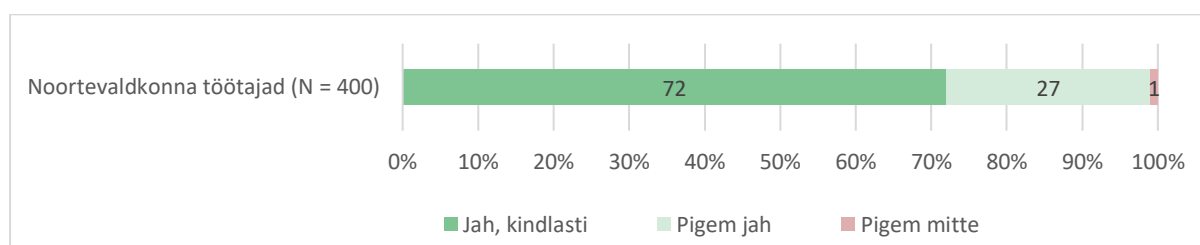
Erialane haridus loob eeldused noortega tehtava töö kvaliteedi parandamiseks. Samas, kuna noortevaldkonna töötajaid on pigem vähem, kui neid vaja oleks (alaptk 1.2), tuleb tähelepanu pöörata sellele, et valdkonna formaalse kvalifikatsioonita spetsialiste ei peletata valdkonnast liigsete nõuetega eemale.

„Ma arvan, et neil peaks olema mitte noorsootöötaja haridus, vaid baasteadmised, et last rohkem katki ei teeks. Ja siis taustakontroll ka, et sa mingeid rumalusi ei ole teinud. Aga need peaksid olema baasoskused, sest on näha, kuidas inimesed võivad teha oma sõnade ja käitumisega halba lihtsalt tänu sellele, et nad ei tea, mis need teevad. Ja ma arvan, et kui rohkematel noortega kokku puutuvatel inimestel oleks noorsootööst mingid baasteadmised, siis noorsootöötaja kutse ja amet ei oleks onu Heinodele nii võõras. Siis keegi ei peaks ennast tõestama veel lisaks.“ (Noorsootöö üliõpilane)

Kui noortevaldkonna ideaaleesmärk võiks olla, et kõik töötajad on erialase kvalifikatsiooniga, siis praegu jõutakse tasemeõppesse erinevaid teid pidi ja karjääriredeli erineval etapil. Selles uuringus osales spetsialiste, kes olid suundunud tasemeõppesse praktilise kogemuse saamise järel. Küsitletud noorsootöö eriala üliõpilased, kes olid asunud õppima erialase töö kõrvalt, peavad sellist järjekorda õigeaks: mõningane kogemus annab parema võimaluse õpitut kinnistada ja proovida samal ajal töö järele.

Tallinna Ülikooli noorsootöö õppekava kuraator Tanja Dibou ütles taskuhäälingus „Noorsootööjutud“¹²¹, et kogenud noorsootöötajale annab kõrgkooli õppima asumine võimaluse oma tegevus süsteemselt läbi mõelda ning tutvuda valdkonna alusdokumentide ja arengukavadega, milleks töö kõrvalt aega ei kipu jääma, aga ka võrgustuda.

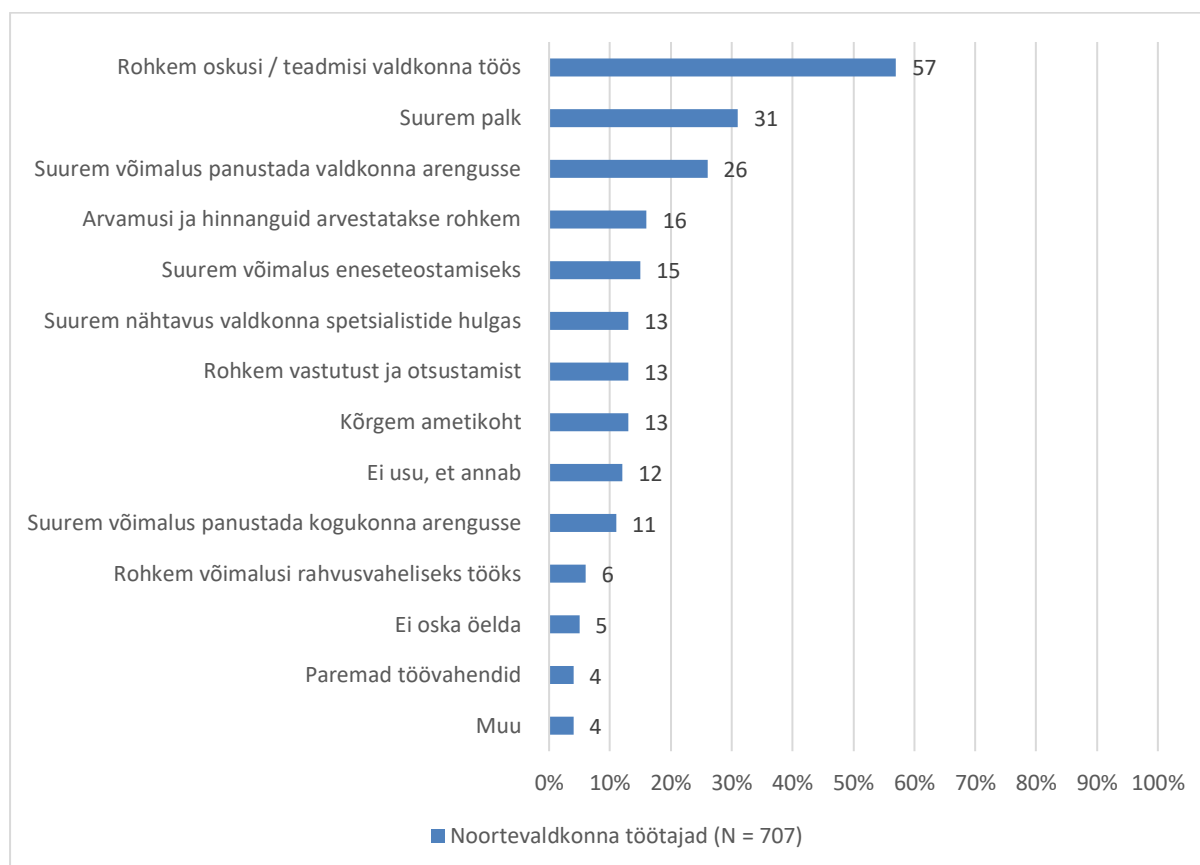
Noorsootöö või pedagoogikaharidusega küsitletutest 71% hinnangul vastab ja 27% arvates pigem vastab omandatud haridus töökohal töötamise vajadusele (joonis 44). „Pigem jah“ vastuse andnud on pika staažiga töötajad, kellest suur osa on nii valdkonnas (61%), organisatsioonis (39%) kui ka samal töökohal (36%) töötanud üle 10 aasta (N = 106). Tõenäoliselt tunnetavad nad, et haridus on andnud neile küll kindla aluse, ent kuna valdkond, olud ja sihtrühm muutuvad väga ruttu, siis ainult sellest ei piisa: pädevuse säilitamiseks on vaja end pidevalt koolitada.



Joonis 44. Kas noorsootöö või pedagoogikaharidusega töötajate haridus vastab sellele, mida on töötamiseks vaja? (Töötajad, N = 400)

¹²¹ Noorsootööjutud. (2022). #Kõrgharidusest noorsootöös vol 1. <https://www.listennotes.com/podcasts/noorsootööjutud/noorsootööjutud-12-ygEJRCrYhX5/>.

Erialase kvalifikatsiooni omandamist demotiveerib asjaolu, et töötajad ei tunneta selle lisandväärtust. Vähem kui kolmandik vastanutest leidis, et kvalifikatsioon annab noortevaldkonnas töötades peale lisaoskuste-teadmiste ka muid eeliseid (joonis 45). Mitu töötajat andis vabades vastustes teada, et jättis tasemeõppe pooleli, kuna ei tunnetanud selle väärtust. Tähelepanuväärne on tõik, et kui töötajatest vastas ainult 32%, et nende palgatase on seotud erialase kvalifikatsiooniga, siis tööandjatest 50% sõnul sõltub nende töötajate palgatase kvalifikatsioonist (alaptk 3.3).



Joonis 45. Kas Teie arvates annab erialane kvalifikatsioon noortevaldkonnas töötades eeliseid? (Töötajad, N = 707)

Erialase kvalifikatsiooniga kaasnevad suurimad eelised on töötajate hinnangul paremad valdkondlikud teadmised (57%), kõrgem palk (31%) ja suuremad võimalused panustada valdkonna arengusse (26%). Haridusteel omandatud oskusi ja teadmisi peavad eriti tähtsaks valdkonna töös KOV-i noortevaldkonna ametnikud (73%; lisa 2 joonis 49). Kõigis ametirühmades sidusid palga kvalifikatsiooniga vähem kui pooled töötajad. Rohkem tegid seda treenerid (47%), noorsootöötajad (35%) ja KOV-i noortevaldkonna ametnikud (33%), kõige vähem aga huvitegevuse juhendajad (13%).

Võimalust osaleda valdkonna arendamises peavad teistest veidi olulisemaks huvitegevuse juhendajad (34%). Treenerid pidasid kvalifikatsiooni eeliseks välismaal tööle asumisel (18%) rohkem kui teised ametid (nt noorsootöötajatest ainult 5%). Noorsootöötajatest arvas enim (siiski ainult 21%), et erialane kvalifikatsioon aitab tagada kõrgema ametikoha, kõige vähem olid sel seisukohal huvikooli õpetajad (6%) ja huvitegevuse juhendajad (6%). Torkab silma, et enamikku küsitluses kajastatud võimalusi pidas tähtsaks vähem kui viiendik valdkonna töötajatest.

Ilmnesid erinevused töötajate vanuse ja staaži alusel: tihti usuvad nooremad (või vähem valdkonnas töötanud) töötajad erialase kvalifikatsiooni eelistesse rohkem. Nooremad töötajad on sagedamini

arvamusel, et kvalifikatsioon tagab rohkem **vastutust ja otsustamist** (21–30-aastased: 20%) ning **kõrgema ametikoha** (21–30-aastased: 21%) kui vanemad töötajad (46–60-aastased vastavalt 10% ja 7%).

Huvipakkuvalt arvasid hoopis vanemad töötajad (61–80-aastased, 28%), et erialane kvalifikatsioon tagab **suurema eneseteostuse võimaluse** (21–30-aastastest arvas nii 10%). Staaži puhul hindasid kuni kolm aastat töötanud töötajad, et kvalifikatsiooni eelis on **suurem palk** (40%), **võimalus panustada valdkonna arengusse** (29%), **rohkem vastutust ja otsustamist** (17%), **kõrgem ametikoht** (19%) kui üle 10 aasta valdkonnas töötanud töötajad (vastavalt 28%, 20%, 10% ja 8%).

Kahe küsimuse puhul ilmnasid keelelised erinevused: nii vene keeles testi täitnud (vastavalt 21% ja 23%) kui ka selle peamiseks töökeeleks märkinud (vastavalt 23% ja 18%) töötajad ütlesid sagedamini kui testi eesti keeles täitnud (10%, 3%) ja eesti töökeelega (10%, 3%) vastajad, et erialase kvalifikatsiooni eelis on **suurem võimalus panustada kogukonna arengusse** ning **paremad töövahendid**.

Kuna töötajad ei näe erialase kvalifikatsiooni omandamisel suurt lisandväärtust ja üksnes viiendikul on noorsootöö haridus (42% töötajatest on pedagoogikaharidus, noorsootöö või pedagoogikakutse on 54% töötajatel), on äärmiselt suur roll kvalifikatsiooni omandamisel väiksemate osade kaupa, sh muul moel enesetäiendamisel.

Tasemehariduse kõrval on noortevaldkonna töötajate vajaduste ja võimaluste erisusest tulenevalt enesearengu toetamiseks asjakohased nii koolitused, tööühmade kohtumised, teaduskirjandus, kogemuste vahetus kui ka teised moodused.¹²² Mõni uuringus osalenu leidis, et hariduse suur väärtus on noorsootöö taseme ebaühtluse vähendamine ja nii ka noorsootöö maine parandamine. Teisalt ei ole töötajate ebapiisavad oskused tööandjate jaoks väga suur probleem: ainult 14% tööandjatest märkis, et tegu on ühe olulisema tööga seotud probleemiga nende organisatsioonis.

Samas näitab siinne uuring, et töötajad on sageli üle koormatud, töötavad mitmel ametikohal ja väljaspool nn tavalisi tööaegu (alaptk-d 3.2, 4.4). See raskendab tasemeõppes osalemist ja suurendab väiksemate amsudega kvalifikatsiooni omandamise ning muul moel enesetäiendamise vajalikkust. Aktiivselt noortevaldkonnas töötaval inimesel on enesetäiendamiseks piiratud aeg. Seda teades tasuks pakkuda hästi sihistatud koolitusi, mis arvestavad töötajate hariduslikku tausta ja töökogemust. Tähtis on, et koolituskutses või turundustekstis oleksid hästi esile toodud osalemise eeldused ja pädevused, mida koolitus annab või täiendab.

Intervjueeritud huvihariduse valdkonna juhid mainisid, et ehk tasuks pakkuda ka huvihariduse töötajatele paindlikumaid õppevorme kvalifikatsiooni värskendamiseks. Õppe formaadina soovitasid nad näiteks varianti „paar päeva kuus õppetööd, vahele kodutöid ja lõpuks saaks paberi“. See võiks juhtide sõnul anda hea kogemuse ja oskustega töötajale võimaluse tõestada enda kvalifikatsiooni, ning neid motiveeriks eriti see, kui palk seotaks kvalifikatsiooniga.

Huvihariduse juhtide sõnul on nende valdkonnas ka väga häid põhiharidusega töötajaid, kes võiksid saada võimaluse omandada kutse. Sellistel juhtudel võiks kasuks tulla erialase mikrokraadi omandamise või spetsiifilise huvihariduse kutse taotlemise võimalus.

¹²² Vaata Erasmus+ ja Euroopa Solidaarsuskorpuse agentuuri noorteprogrammide keskus. Eneseareng. <https://mitteformaalne.ee/eneseareng-2/>; varasemad uuringud, nt Käger, M., Kivistik, K., Tatar, M. (2017). Noorsootöötajate koolitusvajaduse uuring. <https://www.ibs.ee/wp-content/uploads/Noorsootöötajate-koolitusvajaduse-uuring-2017.pdf>.

Põhitulemused

- Eestis on tugev noorsootöö tasemeõppe- ja kutsesüsteem, huvihariduses nii selgepiirilist süsteemi ei ole.
- Kõige nõrgem professionaalne identiteet on 4. ja kõige tugevam 7. kutsetasemega noorsootöötajatel, kes väärtustavad ühtlasi erialast kvalifikatsiooni märksa rohkem.
- Pooltel tööandjatel ja 39% töötajatel ei ole noorsootöö ega pedagoogikakutset.
- Erialase kvalifikatsiooni omandamist demotiveerib asjaolu, et töötajad ei tunneta selle lisandväärtust.
- 84% töötajatest leiab, et on saanud oma töö tegemiseks piisavalt või pigem piisavalt väljaõpet, koolitust või juhendamist.

5.3. Töötajate enesearendamise vajadused

Noortevaldkonna töötajate tööalane eneseareng ja selle pidev jälgimine, toetamine ja tagasisidestamine ning hästi sihistatud kvaliteetsete koolituste süsteemne pakkumine on ülioluline, et tasandada lüngad, mis võivad kaasneda kvalifikatsiooni puudumise või selle mõningase sisulise vananemisega.

See uuring näitab, et tähtis on pakkuda noorsootöö algteadmisi kõigile valdkonna töötajatele, sh huvihariduse ja -tegevuse ning formaalhariduse alal töötajatele. Kõik peaksid olema kursis noortevaldkonna strateegiliste dokumentide, põhialuste, eesmärkide ning noore vajadusi keskmesse paigutavate meetoditega. Neid teadmisi ja oskusi on väga tähtis pidevalt värskendada, seega on vajalik tugev kutsesüsteem kogu noortevaldkonnas, sh kõrgharidusega töötajate kutse uuendamiseks.

Sõltuvalt noortevaldkonda jõudmise trajektooriga on tööalase enesearengu vajadused erinevad. Need võivad olla seesmisel või välisel: uuringus osalenud töid enesearenguga tegelemise ajenditena esile nii enda soovi teha tööd paremini kui ka ametikohast lähtuvad koolitusvajadused ja asutuse nõuded. Struktuuriüksuse ja organisatsiooni kui terviku arenguvajadusi ega kavandatavatest muutustest tulenevaid koolitusvajadusi uuringus osalenud noortevaldkonna töötajad pigem ei maininud.

Eesti noortevaldkonnas paistab koolitusvajaduste hindamine olevat ühtlane sulam isiklikust tunnetusest ja ameti või asutuse nõuetest. Töötajad jälgivad harilikult juhiga koostöös võimalusi ning otsustavad ühiselt, millised koolitused on sisult vajalikud, mahuvad eelarvesse ja ajakavasse. Ainult paar juhti oli seisukohal, et koolituste võimaldamine võiks sõltuda töötaja panusest, st uus töötaja peaks esmalt läbima osakutse kursuse, alles siis võiks talle pakkuda tasuta koolitusi. Üldiselt jäi nii tööandjate kui ka töötajate fookusrühmaintervjuudest mulje, et rangemat ülalt alla juhtimisstiili ja kohustuslikuks tehtud koolitusi on vähe.

Noorsootöö ja huvihariduse teemal lühemate koolituste pakkumisega on töötajad ja tööandjad suures plaanis rahul. Nad rõhutasid positiivsena, et uute trendide ilmnedes tekib kiiresti ka koolitusvõimalusi. Kiideti nii katusorganisatsioonide kui ka Haridus- ja Noorteameti koolitusvalikut. Paindliku ja ruttu reageeriva koolituspoliitika taga näevad valdkonna spetsialistid tõika, et katusorganisatsioonides töötavad peamiselt sama valdkonna inimesed, kes on kiired ja agiilsed ning tunnevad valdkonda isikliku kogemuse alusel väga hästi.

Järgnevalt on uuringu tulemusi arvestades esitatud noortevaldkonna osaliste enesetäiendamise vajadused.

I Kõigile sihtrühmadele vajalikud enesetäiendamise vormid

- **Eneseanalüüsi oskuse arendamine:** selleks, et oleks pidev selgus selles, mis on kõige kriitilisemalt arendamist vajavad oskused ja kuidas neid arendada, on vajalik tööandja ja kolleegide toetus. Sobiv formaat on **sisukad arenguveestlused**, mis arvestavad ka töötaja karjääri edendamise soove ja annavad juhile infot selle kohta, millistele koolitustele töötaja suunata. Samuti oleks abiks **mentorlus, coaching ja supervisioon**, mis on hakanud valdkonnas vähehaaval populaarsust koguma.

Ühes juhtide fookusrühmaintervjuus mainiti, et läbipõlemisi on noortevaldkonnas palju ja mentorlus oleks abiks. Ka huvikoolide juhid soovisid formaalhariduse juhtide omale sarnast aastast või pooleaastast mentoriprogrammi, et vahetada omavahel kogemusi. 2017. aasta koolitusvajaduse uuringu¹²³ alusel on mentorlus ja *coaching* juhtide hinnangul üks tõhusaimaid arengutugesid, ent ometi võimaldatakse neid noortevaldkonnas seni üsna vähe. Eesti Noorsootöötajate Kogu korraldab noorsootöötajatele mentorluse baaskoolitusi, et suurendada teadlikkust selle tõhususest nii igapäevatöös kui ka pikemate eesmärkide seadmisel tööl. Huvihariduse töötajad vajaksid sarnast võimalust.

Loodud on Eesti Noorsootöötajate Kogu mentorite pank, kuhu kuuluvad koolituse edukalt läbinud noorsootöötajad, kes pakuvad Eesti Noorsootöötajate Kogu liikmetele tasuta mentorlust (teistele soovijatele tasulist). Ühe siinse uuringu fookusrühmaintervjuus osalenud Lõuna-Eesti noorsootöötaja sõnul muutus tema ja ta kolleegide erialane tagasisidestamine otsekohe kvaliteetsemaks, kui nende juht oli läbinud *coach*'i koolituse ning hakanud oma oskuseid rakendama, suutes selle abil ennetada intervjuueritu läbipõlemist ja töölt lahkumist.

- **Valdkonna põhimõtete ja eesmärkide mõistmine.** Noortevaldkonna maine võib kohati kannatada levinud eelarvamuste tõttu, näiteks noorsootööd peetakse vahel mõtestamata ajaviiteks ja mänguks. Üks noorsootöö eriala üliõpilane võttis probleemi kokku järgmiselt.

„Mina olen erinevates noortekeskustes käinud läbi praktikate, see tase on nii ebaühtlane. Ma näen, et hästi noored töötajad on. Ja siis ma mõtlen, et huvitav, et need noored töötajad, et kas nad pigem nagu võtavad, et oh, nii lahe on töötada noortekeskuses, et noortega koos olla ja teha? Või siis nad päriselt ka tahavad midagi muuta, midagi ära teha, ja teha eesmärgistatult ja noortele väärtust pakkuda, neid arendada? Seda ma ei tea ja ma arvan, et Eestis on see probleem, et noorsootöö tase on väga-väga ebaühtlane. Ja paljudel on ka arvamus tänu sellele, et mis seal ikka tehakse, tilulilu ja niisama mängitakse. Haridus aitab kindlasti seda taset ühtlustada.“ (Noorsootöötaja ja noorsootöö eriala üliõpilane)

See töötav üliõpilane ei olnud ainus, kes märkas, et ka töötajad ise mõtestavad noorsootööd väga erinevalt. Kui juba valdkonna töötajate seas ei ole ühest arusaama tegevuste läbivast eesmärgist, siis on mõistetav, et laiemal avalikkusel on see arusaam veel nõrgem. Taseme

¹²³ Käger, M., Kivistik, K., Tatar, M. (2017). Noorsootöötajate koolitusvajaduse uuring. <https://www.ibs.ee/wp-content/uploads/Noorsootöötajate-koolitusvajaduse-uuring-2017.pdf>.

ebaühtlus ja eesmärkide erinev mõistmine on samamoodi probleem huvihariduse õpetajate seas. Seega on põhimõtete selgitamine ja ühine eesmärkide seadmine vajalik taseme ühtlustamiseks.

- **Välisprojektides osalemine**, erialane kogemus (töö või õpe) välisriigis: kasulik kõrvalpilk, kogemustest õppimine, värskendav vaade teistsugustel alustel korraldatud valdkonnale ja motiveeriv vaheldus osalejatele.

Eesti Noorsootöötajate Kogu pakub liikmetele õpirände võimalusi välismaal ning Erasmus+ jt pakuvad valdkonnaga seotud projekte, aga töötajatel napib aega ning oskuseid, et leida sobivaid projekte ja neisse edukalt kandideerida. Õpirändel osalenud noortekeskuse juht kiitis ühist õpirännet kui tiimitöö tugevdajat, lisaks suurendas tavatööst eemalolek kohalolekutunnet. Üliõpilaste seas on välispraktika ja vahetusaasta või -semester praegu siiski väga ebapopulaarne valik (alaptk 3.2).

Nagu varasemates uuringutes¹²⁴ nii töid ka selles uuringus osalenud noorsootöötajad ja huvihariduse õpetajad korduvalt esile **vajaduse parandada erivajadustega noortega töötamise oskusi**, põhjendades seda tõsiasjaga, et erivajaduste ja käitumishäiretega lapsi ja noori on üha rohkem.

Kõikides huvialavaldkondades mainiti riskikäitumisega noorte arvu kiiret kasvu ja vaimse tervise probleeme. Ka kõnealused lapsed ja noored ise on valmis neis teemades end avama ning noorsootöötajatelt abi paluma, ent noorsootöötajatel puudub ettevalmistus, et pakkuda adekvaatselt esmast nõustamist ja suunata abivajajad õige professionaali juurde.

II Järgnevalt on esitatud enesetäiendamise vajadused sihtrühmade kaupa.

- **Noorsootöö erialade viimaste kursuste üliõpilased** nimetasid teemasid, mida ei käsitletud õppekavas nende hinnangul piisavalt: oskus toetada noorte vaimset tervist ja sotsiaalsete oskuste arendamist; erivajadusega ja lihtsalt erinevate noorte kaasamise oskus; projektide kirjutamise ja teostamise võimekus ning oskus tugineda praktilises töös teooriale, teadusele ja andmetele. Neid jahmatas õpingute jooksul, kui lai kompetents peaks noorsootöötajal olema. Seesama kirevus peegeldub koolituste pakkumises ja alustavas töötajas võib tekkida hirm, et ta ei jõua kõike omandada. Samas annab uuring noorsootöö professionaliseerumise kohta Eestis, Austraalias ja Islandil alust arvata, et noorsootööst ja noorte mitmekesisusest lähtudes ongi hea, kui töötajad on erineva tausta ja erinevate oskustega ning läbinud erinevaid koolitusi.¹²⁵
- **Noorsootöötajad** arvasid intervjuudes, et vajavad rohkem noorsootöö põhialuste koolitusi. Nad toonitasid, et töötaja tausta ja tegevuste laadi alusel võib olla väga erinev vajadus nüüdisaegse õppijakeskse õpikäsituse põhimõtteid ja meetodeid tutvustavate mahukamate koolituste järele. Lühiajalise selgelt raamistatud huvitegevuse juures võib minna laiemaid noorsootööoskuseid vähem vaja, kui näiteks laagrit läbi viies. Noorsootöötajad tunnetavad vajadust mentori järele, ent rõhutavad, et mentor võiks olla valmis ka kohapeal tegevusi jälgima ja neile soovitusi andma.

¹²⁴ *Ibid.*

¹²⁵ Corney, T., Rannala, I., Guðmundsson, A., Jüristo, K., Valdimarsdóttir, H., Martinson, M., Griffith, H., Šakarašvili, S., Sigurjónsson, G.A. (2020). Noorsootöö professionaliseerumine Eestis, Austraalias ja Islandil: tõendus põhise suurendamine. <https://enk.ee/wp-content/uploads/2022/10/IO1-Noorsootöö-professionaliseerumine-Eestis-Austraalias-ja-Islandil-tõendus põhise suurendamine.pdf>.

- **Huvijuhid** mainisid, et abi võiks olla töövarjusüsteemist. Eesti Noorsootöötajate Kogu vahendab töövarje nii Eestis kui ka välismaale, aga seda võimalust ei kasutata Eesti Noorsootöötajate Kogu juhtide sõnul eriti sagedasti.
- **Noortekeskuste juhid** olid seisukohal, et suurepärase töötaja tagab kolm tegurit: tal peab olema piisavalt kogemust, ta peaks pidevalt osalema koolitustel ja tuge võiks anda mentorlus. Rõhutati, et töö noortekeskuses muutub pidevalt, kuna noored vahetuvad ja töötajal on kogu aeg vaja kohaneda, end ümber häälestada ja end ületada – see eeldab ka **pidevat enesetäiendamise vajadust**. Positiivsena toodi välja, et noorsootöökoolituste pakkumine on väga agiilne, st muutuvatele oludele (nt pandeemia piirangud) reageeritakse ruttu, pakkudes nendega kohanemiseks vajaminevaid koolitusi. Samas lisati, et koolituseelarve on piiratud, osalemist mõjutab hind ja alati ei saa valida seda koolitust, millega seotud arenguvajadus on kõige kriitilisem. **Arvati, et noorsootöö põhialuste koolitus võiks olla riigi tagatud.**
- **Huvikoolide õpetajate** kohta ütlesid juhid, et tööteel eri kaugusel olevad töötajad vajavad erinevat tuge. Otse ülikoolist uut huviala või tegevust juhendama tulnud õpetajad vajavad rohkem tuge ja koolitusi, sh meeskonnakoolitusi, kauem samas ametis püsinud juhendajad aga pigem kogemusvahetust probleemidele lahenduste otsimiseks näiteks kovisiooni vormis. Eesti Kunstikoolide Liit toodi esile hea näitena juhtimisoskusi värskendavate koolituste korraldamisel.
- **KOV-i noortevaldkonna töötajad** mainisid, et näevad valdkonnas ka keelekursuste vajadust, aga selleks ei ole tihti rahastust. Nad eelistavad lühiajalisi ja regulaarseid koolitusi, sest need segavad jooksvat tööd võimalikult vähe.

Koolituste aja ja formaadi valimisel tuleks arvestada töötajate võimaluste erinevusi. Väikelaste vanematel on keeruline osaleda koolitusel näiteks nädalavahetusel, ent mõni vanem töötaja sooviks käia koolitusel just vabal päeval. Sageli on koolitused koolivaheajal, mis võib sobida huvikooli nendele õpetajatele, kelle töös on koolivaheajal paus, samal ajal kui noorsootöötajate jaoks on see kõige töömahukam aeg.

Leiti, et veebikoolitustest ollakse väsinud, ent need lihtsustavad keskustest kaugemates KOV-ides elavate töötajate koolitustel osalemist. Kohapeal osalust nõudvate koolituste puhul tuleb arvestada kaugemate piirkondade osalejate sõiduaega ja -kulu. Ühe soovitusena pakkusid valdkonna juhid välja mõtte viia riigi tasemel sisse asukohast lähtuv koolituste transpordikulude toetus.

Koolitustel õpitu rakendamise **tegeliku panuse ja mõju** kohta on töötajatel ja juhtidel erinevad arvamused. Osa juhte ja ka töötajaid arvab, et **mõju sõltub esmajoones juhi hoiakutest, suhtumisest ja motivatsioonist teha organisatsioonis midagi päriselt teisiti**. Samas on teised juhid seisukohal, et mõju suurus oleneb isiksustest: nad on loonud töökohas enda hinnangul keskkonna, mis soodustab uute meetodite katsetamist, ent **õpitu proovimine jääb töötaja julguse, kogemuse ja initsiatiivikuse taha**. Töötajate ebapiisavaid oskusi peavad teistest juhtidest suuremaks probleemiks noortekeskuste juhid (nii arvas neist iga kolmas), vähem KOV-ides töötavad juhid ning kooli ja huvikooli juhid.

Tööandjad vajavad koolitusi töötajate enesearengu toetamiseks, organisatsiooni eesmärkide strateegiliseks planeerimiseks, meeskonna motiveerimiseks, tööprotsesside juhtimiseks ja natuke vähemal määral hea tööõhkkonna tekitamiseks.

Kuna paljud tööandjad on kasvanud välja spetsialisti ametikohalt noortevaldkonnas või sellelähedases valdkonnas (nt haridusvaldkond), siis ei pruugi neil olla juhtimiskvalifikatsiooni

ega -pädevust. See mõjutab otseselt töötajate enesearengu suunamise võimet. Nii huvikoolide kui ka noortekeskuste juhid ütlesid ka ise, et tunnevad, et juhtimiseks on vaja täiesti teistsuguseid oskuseid kui noortega töötamiseks, ja ilmselt ühtlasi seepärast igatseb osa neist minna tagasi noorsootööd tegema.

Ehkki väga suur osa tööandjaid mainis enda mitmekülgset arenguruumi ja juhtimisoskuste arendamise vajadust, pidasid nad **kõige vähem tähtsaks enda pädevuse arendamist töötajate enesearengu toetamisel.** Kõige suuremaks hindavad tööandjad enda pädevust hea õhkkonna tekitamisel ja tööprotsesside juhtimisel.

Valdkondade kohta, kus tajutakse arenguruumi, väidavad tööandjad, et nad tegelevad enda pädevuste arendamisega, ent tasub tähele panna, et see ei tähenda, et pädevusi juba rakendatakse. Pigem näitavad siinsed suured osakaalud ilmselt seda, et tööandjad on küsitluses loetletud teemadest teadlikud ja peavad neid oluliseks. Seega oleks ilmselt vaja suurendada nende teadlikkust ja parandada oskusi anda töötajatele professionaalset tagasisidet ning toetada nende enesearengut muudel viisidel. Huvikoolide juhid rõhutasid fookusrühmaintervjuus, et vajaksid suhtlemise ja eneseväljenduse koolitusi, et anda töötajatele kvaliteetsemat tagasisidet.

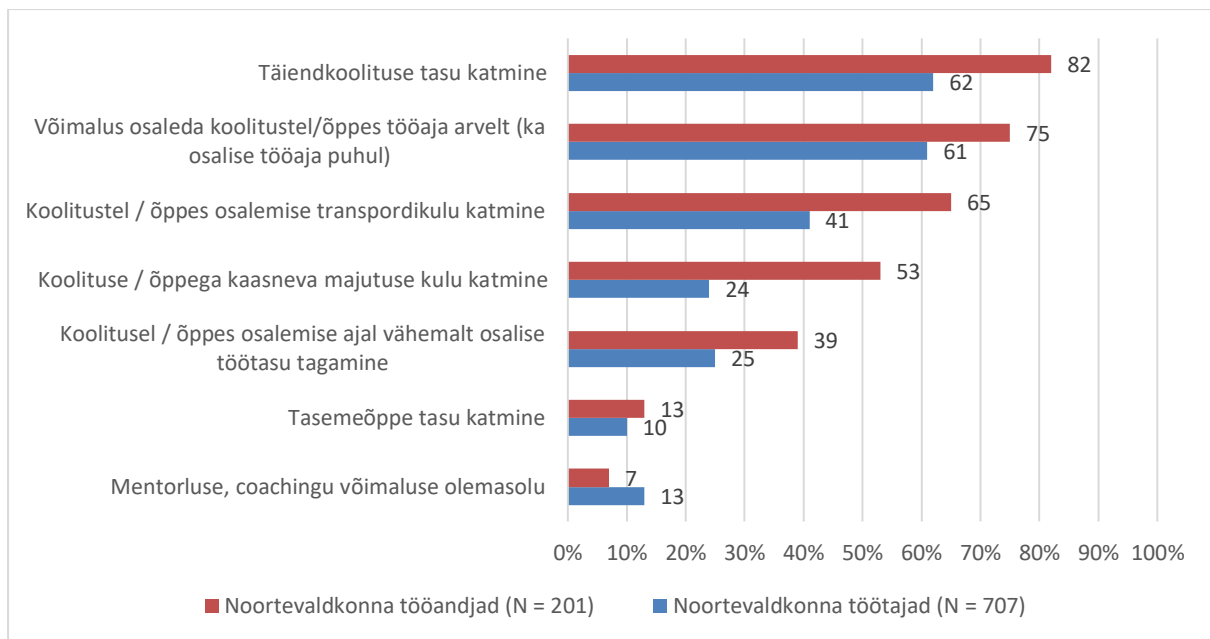
Üldiselt on töötajatest enesearengu võimalustega rahul või pigem rahul 79% vastanutest, 18% (pigem) ei ole rahul. Ilmnes seos rahuloluga enesearengu võimaluste ja noorsootöö või pedagoogikakutsega: 82% kutselistest töötajatest on enesearengu võimalustega rahul, samas kui nende hulgas, kes parasjagu alles omandavad kutset, olid rahul ainult pooled.

Ka töökoht mängib rolli: 81% neist, kes töötavad noortevaldkonnas põhitegevusena, ütlesid, et on enesearengu võimalustega rahul, ent tasustatud kõrval- või lisatöö tegijate hulgas oli rahulolu väiksem. Ameti alusel on enesearengu võimalustega enim rahul noorsootöötajad (84%) ja vähim huvitegevuse juhendajad (66%) (lisa 2 joonised 32–34). Täiskoormusega töötajatest on enesearengu võimalustega rahul 83%, kuid alla 0,75 töökoormusega töötajatest üksnes 72%.

Seosed ilmnesid veel organisatsioonis töötamise aja ja enesearengu võimalustega rahulolu vahel. Kui nii alla aasta, 1–3 aastat kui ka üle 10 aasta organisatsioonis töötanud töötajad hindavad enesearengu võimalusi kõrgelt (kõigil näitaja 80–82%), siis 4–9 aastat töötanute hulgas on rahulolu veidi väiksem. Enim ei ole rahul 4–6 aastat organisatsioonis töötanud inimesed (24%).

84% vastanutest on (pigem) nõus väitega, et on saanud töö tegemiseks piisavalt väljaõpet, koolitust või juhendamist, ent 14% (pigem) pole selle väitega nõus. Töötajate hinnangul on neil vähem enesearengu võimalusi kui tööandjate hinnangul. 62% töötajate sõnul on tööandja katnud nende täiendkoolituste tasu ja võimaldanud koolitustel/õppes osaleda tööajast (joonis 46).¹²⁶ Teisalt oli üksnes 41% töötajatest seisukohal, et tööandja on katnud nende koolituse transpordikulu ja 24% märkis, et neile on kaetud koolitusega kaasnenud majutuskulu. Ainult 25% töötajatest vastas, et tööandja on nende koolitusel või õppetöös osalemise ajal taganud neile töötasu.

¹²⁶ Tööandjate pakutavate võimaluste kohta küsiti ka töökohaga kaasnevate lisahüvede küsimuse juures. Seal märkis 48% vastanutest, et koolituskulud hüvitatakse või seda nähakse ühe lisahüvena. Ligikaudu neljandikule töötajatest võimaldatakse selle küsimuse vastuste järgi ka välislähetusi ja 11% on märkinud *coaching*’u, mentorluse või kovisiooni võimalust.



Joonis 46. Kuidas Teie tööandja toetab Teie erialast enesearengut? Kuidas Te toetate oma töötajate erialast enesearengut? (Tööandjad, N = 201; töötajad, N = 707)

Koolitustel või õppetöös tööaja arvelt osalemist toetatakse enim **KOV-i noortevaldkonna ametnikel** (87%), **asutuse juhtidel** (86%) ja **noorsootöötajatel** (84%), märksa vähem aga **huvikooli õpetajatel** (43%) ja **huvitegevuse juhendajatel** (39%). Täiendkoolituste tasu katmise puhul olid ametiesindajate vastused sarnasemad, kuid teistest vähem märkisid seda **huvitegevuse juhendajad** (48%, vs. näiteks asutuste juhid 82% ja treenerid 67%).

Ka on ameti alusel erinevusi selles, kas tööandja tasub koolitusel või õppetöös osalemise transpordikulu: KOV-i noortevaldkonna ametnikud (77%), asutuse juhid (67%) ja noorsootöötajad (50%) vastasid sellele väitele tunduvalt sagedamini jaatavalt kui huvikooli õpetajad (32%), huvitegevuse juhendajad (27%) ja treenerid (26%). Muudelgi enesearenguga seotud teemadel hindavad huvikooli õpetajad ja huvitegevuse juhendajad enda võimalusi teistest ametiesindajatest märksa väiksemaks (lisa 2).

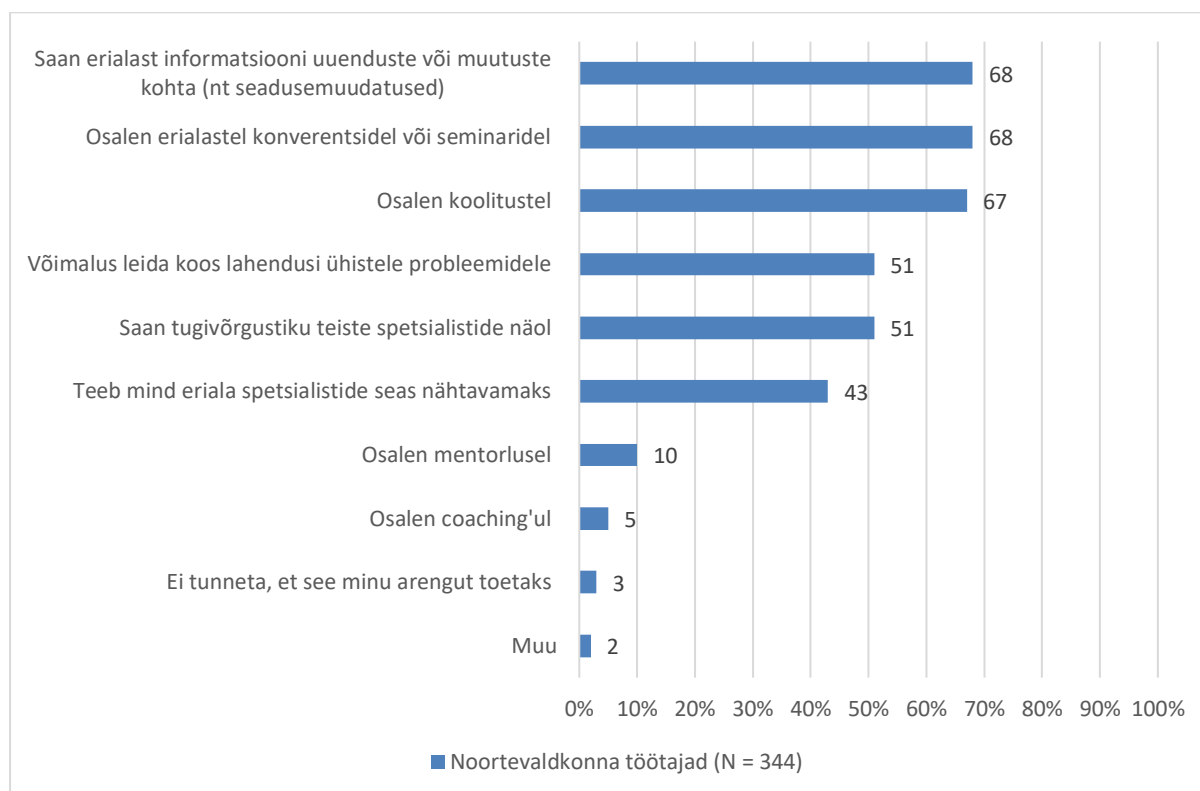
Kuigi tööandjad katavad tihti noortevaldkonna töötajate koolitustasu, jäävad paljud muud koolitusega kaasnevad kulud töötajate enda katta. Teistest vähem tunnetavad tööandja toetust enesetäiendamisele huvitegevuse juhendajad, kes on ühtlasi kõige vähem rahul enesearengu võimalustega.

Noortevaldkonna töötajatest **49% kuulub mõnda erialaorganisatsiooni**, mille kaudu avaneb samuti tööalast arengut toetavaid võimalusi nii koolituste kui ka kogemuste vahetamise kaudu. 45% töötajatest ei kuulu erialastesse organisatsioonidesse. Kõige vähem (36%) kuulub neisse organisatsioonidesse noorsootöötajaid, kõige rohkem aga asutuse, noorteühingu või noorsootööühingu juhte (63%) ja huvikooli õpetajaid (56%).

Töötajad, kes kuuluvad mõnda erialasesse organisatsiooni, on seisukohal, et organisatsiooni kuulumine aitab neil olla paremini kursis valdkonna uudiste ja muutustega (68%), samuti on neil võimalik erialaste organisatsioonide kaudu osaleda erialastel konverentsidel ja seminaridel (68%) ning koolitustel (67%) (joonis 47).

KOV-i noortevaldkonna ametnikud ja asutuse, noorteühingu või noorsootööühingu juhid, kes ise kuuluvad töötajatest märksa sagedamini erialaorganisatsioonidesse, pidasid ka tänu liikmeks olemisele avanevaid arengut toetavaid võimalusi mõnevõrra suuremaks kui teiste ametite esindajad. Sellegipoolest mainisid nad intervjuudes, et horisontaalset koostööd näiteks sotsiaal- ja haridusvaldkonnaga nad eriti ei kohta.

Portaali minuomavalitsus.ee andmetel osaleb siiski enamik KOV-i noortevaldkonna töötajad KOV-i valdkonnaspetsiifilistes, valdkonnaülestes ja KOV-i-ülestes koostöövõrgustikes (vastavalt 59, 54 ja 68 KOV-i). Erialaorganisatsiooni kuulumisega kaasnevad enesearengu aspektid on kajastatud joonisel 47.

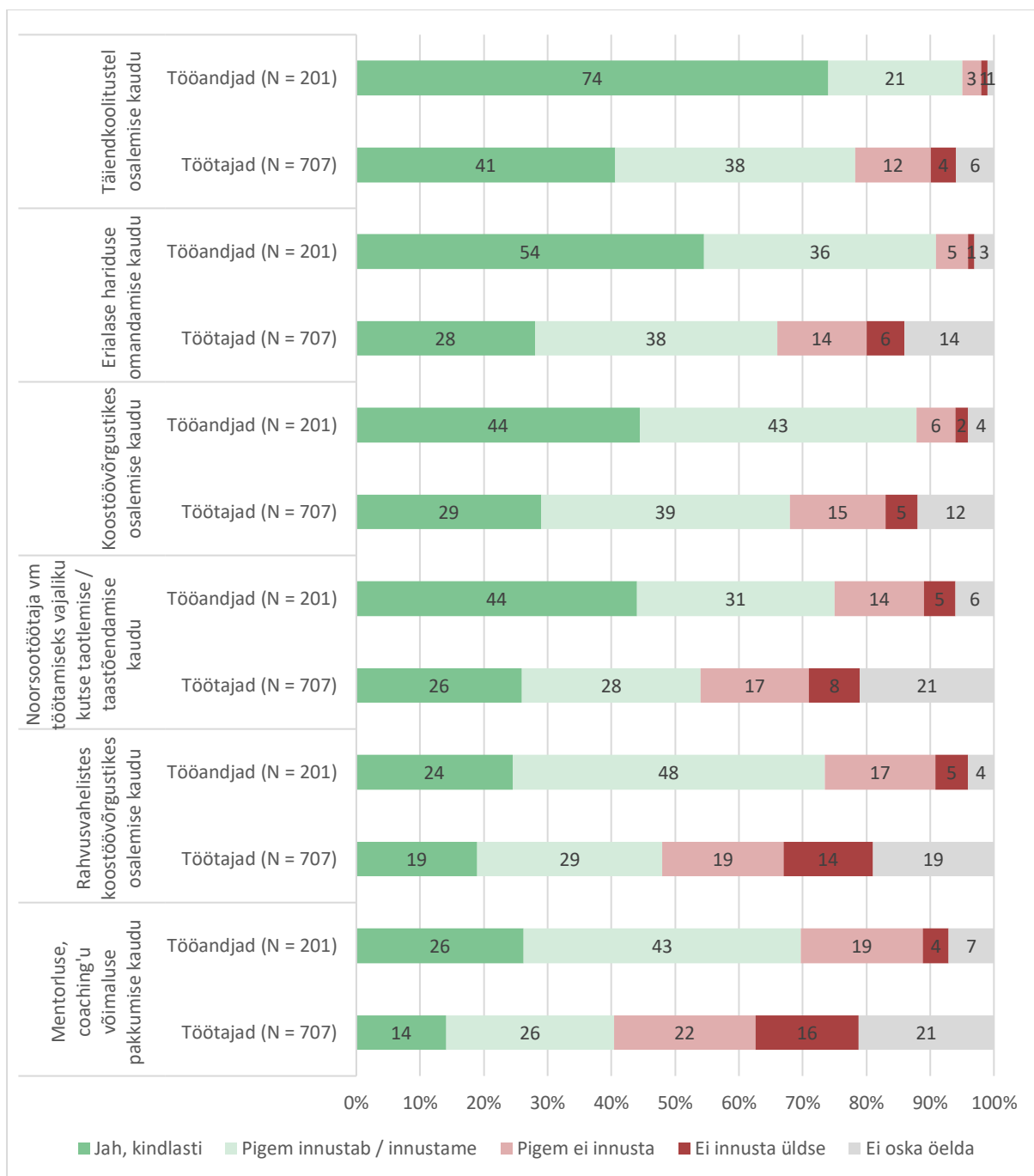


Joonis 47. Kuidas erialasesse organisatsiooni kuulumine toetab Teie tööalast arengut? (Töötajad, N = 344)

Nii töötajatelt kui ka tööandjalt küsiti, kuidas innustatakse töötajaid organisatsioonis erialasele enesearengule (joonis 48). Selgus, et töötajad tunnevad, et nende tööandja innustab neid kõige rohkem koolitustele saatmise (79% kindlasti või pigem innustab), koostöövõrgustikes osalemise (68%) ning erialase hariduse omandamise toetamise (66%) kaudu.

Tööandjate hinnangul innustavad nad töötajaid erialasele enesearengule rohkem, kui töötajad seda tajuvad (võrdluseks joonis 48). Fookusrühma intervjuudes lisasid tööandjad, et kui näevad, et töötaja jääb valdkonda pikemalt püsima, siis on neil märksa suurem tahe investeerida tema arendamisse aega ja raha.

Paistab silma, et tööandjad hindavad töötajatele kättesaadavate erialase enesearengu võimalusi igas küsimuses paremaks kui töötajad. Tulemuste erinevus võib viidata töötajate ja tööandjate senisest suuremale suhtlusvajadusele. On tarvis, et töötajad tajusid paremini võimalusi, mida tööandja pakub neile nende arengut toetamiseks, ja et tööandjad innustaksid töötajaid neid võimalusi kasutama.



Joonis 48. Kas Teie tööandja innustab Teie erialast enesearengut? Kas Te innustate töötajaid erialasele enesearengule? (Tööandjad, N = 201; töötajad, N = 707)

Kõigis erialase enesearenguga seotud küsimustes ilmnemised statistiliselt olulised erinevused ameti alusel ja järgnevalt on need tulemused esitatud (lisa 2 joonised 52–54).

Enim teatasid enesearengu võimalustest noorsootöötajad, vähim aga huvikooli õpetajad ja huvitegevuse juhendajad. Näiteks vastasid huvitegevuse juhendajad (31%) teistest ametirühmadest märksa rohkem, et tööandja ei innusta neid end arendama **erialase hariduse omandamise kaudu** (võrdluseks noorsootöötajate näitaja: ainult 18%).

Sarnased tulemused ilmneseid

- **täiendkoolitustel osalemise** (treeneritest innustatakse 85%, noorsootöötajatest 81%, kuid huvitegevuse juhendajatest üksnes 60%),
- **kutse taotlemise või taastõendamise** (innustatakse 77% treenereid ja 68% noorsootöötajaid, kuid ainult 40% huvitegevuse juhendajaid ja 39% huvikooli õpetajaid¹²⁷),
- **koostöövõrgustikes osalemise** (innustatakse 83% noorsootöötajaid, 60% huvikooli õpetajaid ja 48% huvitegevuse juhendajaid),
- **rahvusvahelistes koostöövõrgustikes osalemise** (innustatakse 62% noorsootöötajatest, 39% huvikooli õpetajatest ja 31% huvitegevuse juhendajatest) ning
- **mentorluse või coaching'u pakkumise** (innustatakse kasutama 51% noorsootöötajatest, 31% huvikooli õpetajatest ja 27% huvitegevuse juhendajatest) puhul.

See pilt peegeldab hästi valdkonna töötajate tööle asumise trajektoore (alaptk 5.1), mille puhul ilmneseid suured erinevused sõltuvalt ametikohast. Ehkki noorsootöö on kehvasti tasustatud ja ametiala mainega on probleeme, on valdkonna sisemine areng ja identiteet tugevad, olemas on erialane kõrgharidus ja kutsesüsteem ning tihe täiendkoolituste pakkumine.

Huvikoolide õpetajad tunnevad end justkui kahe tooli vahele kukkunult: noorsootöö kõrgharidus, kutse ja koolitused enamasti ei sobi neile nende hinnangul, kuid pedagoogidele suunatud ressursidele ei ole neil tihti juurdepääsu. Huvitegevuse juhendajad kuuluvad osalt noorsootöötajate ja osalt (nt üldhariduskoolis) pigem pedagoogide hulka, aga väga suur osa neist on enesearengu teemadel üsna üksi.

Põhitulemused

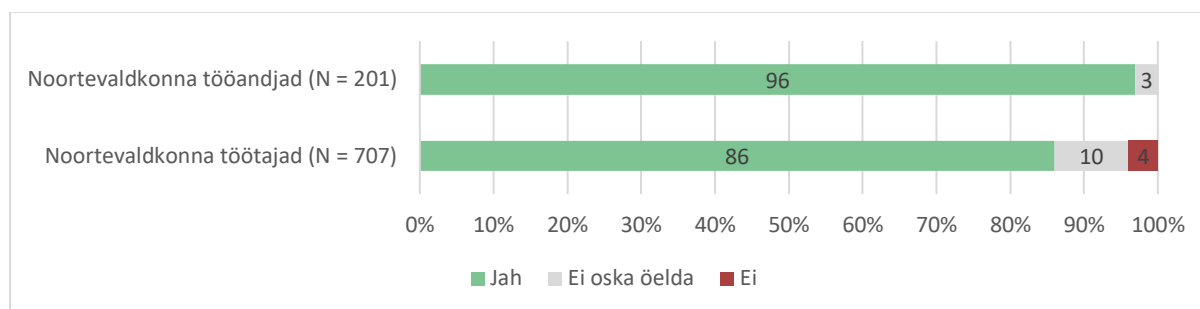
- Noorsootöö algteadmisi tuleb pakkuda kõigile valdkonna töötajatele, sh huvihariduse, huvitegevuse ja formaalhariduse valdkonna töötajatele.
- Kõigile sihtrühmadele olulised enesearenguvajadused on eneseanalüüsi oskuse arendamine (arenguestlused, mentorlus, *coaching*), valdkonna põhimõtete ja eesmärkide mõistmine ning välisprojektides osalemine.
- Paljud tööandjad on olnud varem spetsialistid ja neil ei pruugi olla juhtimiskvalifikatsiooni ega -pädevust, mis mõjutab otseselt töötajate enesearengu suunamise võimet. Juhid pidasid vähim vajalikuks enda pädevuse arendamist töötajate enesearengu toetamisel.
- Koolitustel või õppetöös tööl ajal osalemine on KOV-i noortevaldkonna ametnikel, asutuse juhtidel ja noorsootöötajatel normiks, ent seda toetatakse vähem kui pooltel huvikooli õpetajatel ja huvitegevuse juhendajatel.
- Noortevaldkonna töötajatest pooled kuuluvad mõnda erialaorganisatsiooni, kõige vähem (veidi üle kolmandiku) kuulub neisse noorsootöötajaid.
- Enim andsid oma enesearengu võimalustest teada noorsootöötajad, vähim aga huvikooli õpetajad ja huvitegevuse juhendajad. Tööandjad hindavad töötajatele kättesaadavate erialase enesearengu võimalusi igas küsimuses paremaks kui töötajad.

¹²⁷ Tasub silmas pidada, et paljude huvialavaldkonna õpetajatel ei olegi oma kutsesüsteemi.

5.4. Tagasisidestamine professionaalse arengu toetamiseks

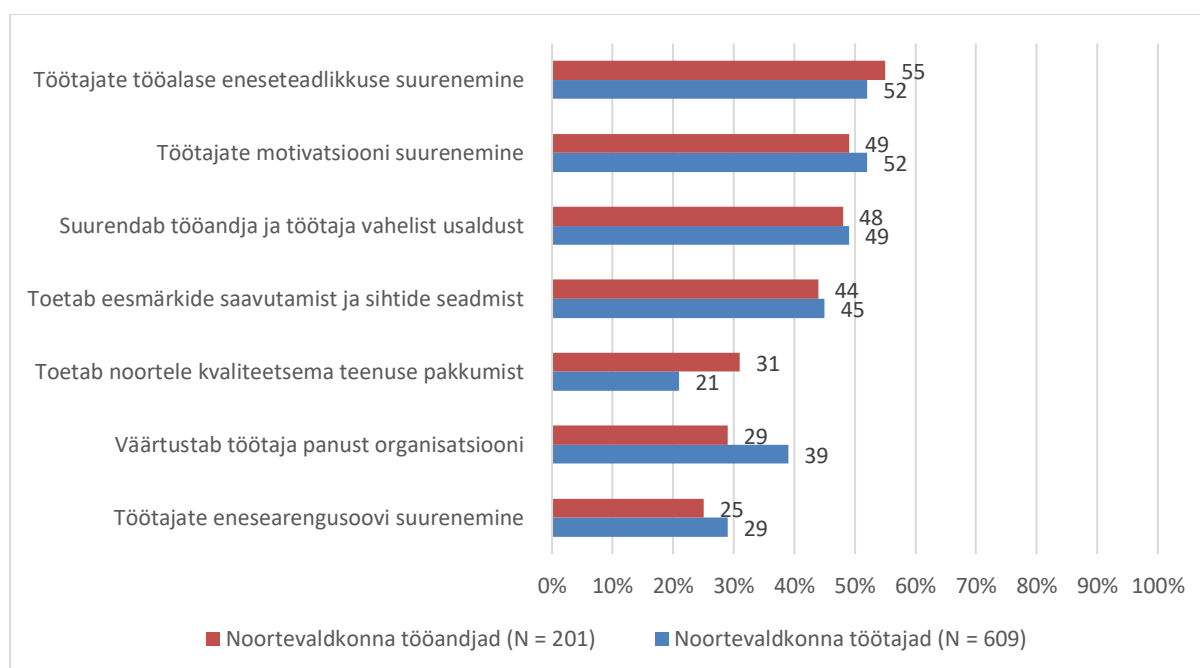
Nagu eelnevast näha, on noortevaldkonna töötajate kvalifikatsioon ja pädevused väga erinevad. Seetõttu on iga töötaja individuaalne tagasisidestamine tööalase arengu toetamiseks eriti vajalik.

96% tööandjatest märkiski uuringus, et nende jaoks on oluline anda alluva tööle tagasisidet (joonis 49). Tagasiside saamine tööle on tähtis 86% töötajatele. Kuigi tagasiside oli kõige tähtsam noorsootöötajatele (91%), pidasid seda väga oluliseks ka kõikide teiste ametite esindajad.



Joonis 49. Kas Teie jaoks on oluline töötajate tööle tagasiside andmine? Kas Teie jaoks on oluline töötaja tagasiside Teie tehtud tööle? (Tööandjad, N = 201; töötajad, N = 707)

Tööandjad ja töötajad peavad tagasiside andmise kolmeks peapõhjuseks töötajate tööalase eneseteadlikkuse ja motivatsiooni suurendamist ning usalduse teket töötaja ja tööandja vahel (joonis 50). Motivatsiooni suurendamist pidasid kõige tähtsamaks KOV-i noortevaldkonna ametnikud (62%) ja huvitegevuse juhendajad (59%) ning tööalase eneseteadlikkuse suurendamist enim treenerid (64%) ja noorsootöötajad (60%).

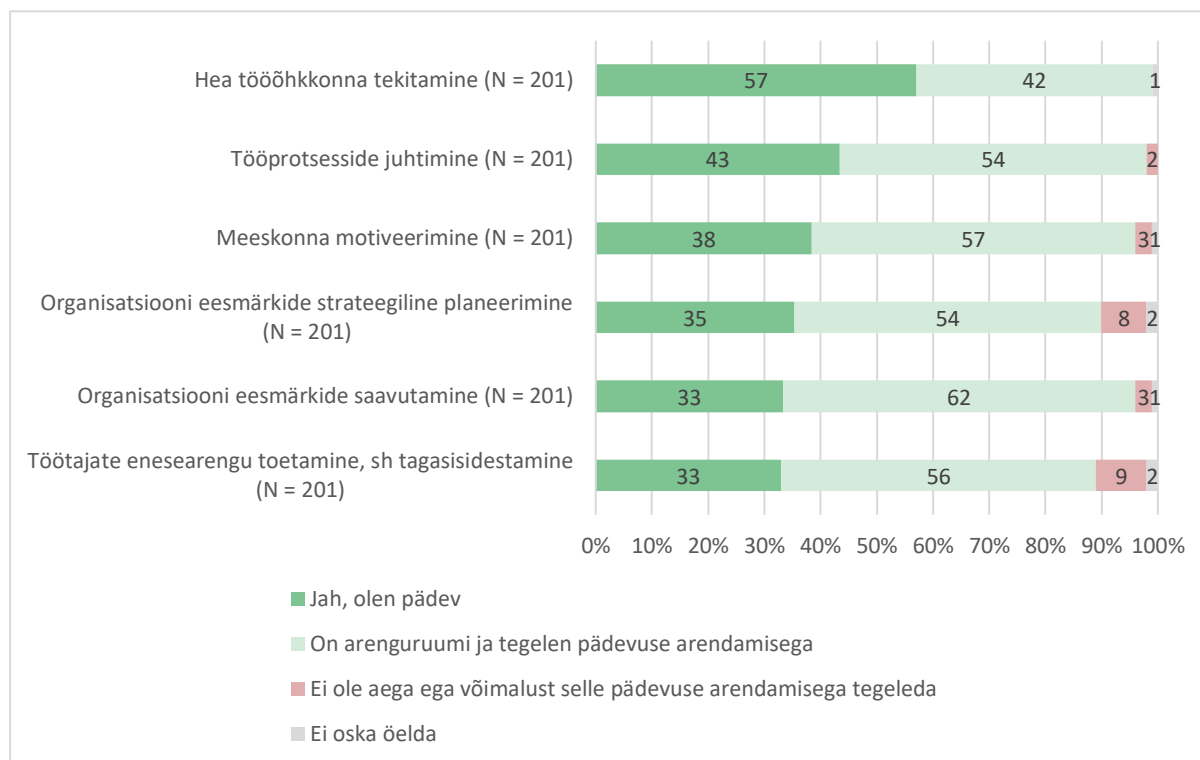


Joonis 50. Valige kuni kolm peamist põhjust, miks on Teie (töötajate/tööandja) jaoks tagasiside saamine/andmine oluline (tööandjad, N = 201; töötajad, N = 609)

Töötaja ja tööandja vahel usalduse teket pidasid teistest veidi olulisemaks asutuse, noorteühingu või noorsootööühingu juhid (55%) ja treenerid (53%). Eesmärkide saavutamist ja sihtide seadmist hindasid teiste ametite esindajatega võrreldes tähtsamaks KOV-i noortevaldkonna ametnikud (62%) ning asutuse, noorteühingu või noorsootööühingu juhid (53%). Tagasisidestamise tulemusel tekkivat enesearengusoovi tähtsustasid enim treenerid (38%), kõige vähem aga huvitegevuse juhendajad (25%).

On tähelepanuväärne, et **üksnes viiendik töötajatest ja kolmandik tööandjatest arvas tagasisidestamise kolme põhilise põhjuse sekka noortele kvaliteetsema teenuse pakkumise**. Kõige olulisemaks pidasid seda noorsootöötajad (27%) ja kõige vähem oluliseks KOV-i noortevaldkonna ametnikud (4%) (lisa 2 joonis 58).

Jooniselt 51 on näha, et tööandjad peavad enda pädevuste hindamisel kõige vähem arenenuks ja ka vähem tähtsaks töötajate enesearengu toetamist. Pädevaks peab end sel alal kõigest kolmandik tööandjatest. **Tööandja oskuslik toetus ja suunamine on töötaja pädevuste arendamise ning selle kaudu valdkonna taseme ühtlustamise jaoks seega kõige tähtsam.**



Joonis 51. Tööandjate hinnang enda pädevustele (tööandjad, N = 201)

Nagu 2017. aasta noorsootöötajate koolitusvajaduse uuring¹²⁸ nii näitab ka siinne uuring, et peamiselt hinnatakse enda tööd noorte, nende vanemate ja kolleegide tagasiside põhjal. Intervjuudest ilmnes, et leidub tööandjaid ja töötajaid, kes on tagasisidestamise meetoditega kursis ja kasutavad neid, kuid märkimisväärselt palju on ka neid, kes töö tagasisidestamist ei väärtusta.

Tervise Arengu Instituudi koostatud vaimse tervise käsiraamatus tuuakse eeskujuks pangandussektor. Ka teistes valdkondades võiks olla uutele töötajatele baasõpe ja põhjalik sisseelamisprogramm ning

¹²⁸ Käger, M., Kivistik, K., Tatar, M. (2017). Noorsootöötajate koolitusvajaduse uuring. <https://www.ibs.ee/wp-content/uploads/Noorsootöötajate-koolitusvajaduse-uuring-2017.pdf>.

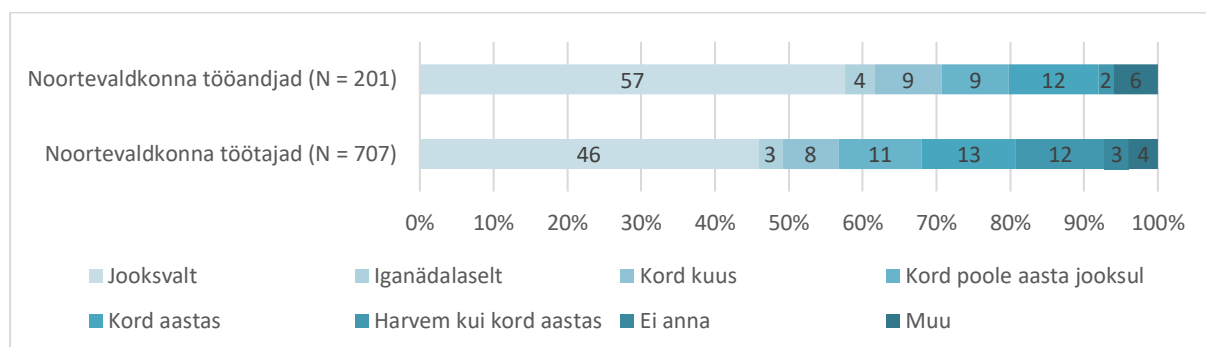
mitu korda aastas regulaarsed põhjalikud arenguestlused, mille alusel luuakse karjääriplaanid ja koolitusrühmad ning määratakse mentorid.¹²⁹

Kõige rohkem tagasisidestatakse noortevaldkonna töötajate tööd jooksvalt (joonis 52). Enim saavad sellist tagasisidet ühingu juhid (53%), teistest vähem aga huvikoolide õpetajad (40%) ja huvitegevuse juhendajad (45%) (lisa 2 joonis 59).

Kõige sagedamini saavad tagasisidet noorsootöötajad (kaks kolmandikku vähemalt kord kuus) ning harvem huvikooli õpetajad ja huvitegevuse juhendajad, kellest vähem kui pooled saavad tagasisidet harvem kui kord poolaastas (lisa 2). 39% noortevaldkonna töötajatest saab enda hinnangul tagasisidet tööle kord poole aasta jooksul või harvem.

Tööandjad leiavad, et tagasisidestavad töötajaid mõnevõrra rohkem, kui selgub töötajate vastustest, teisalt ilmneb erinevus kõige suuremal määral just jooksva tagasisidestamise puhul. Kuigi siinses uuringus osalenud töötajad ja tööandjad ei ole omavahel kokku viidavad, annab vastuste erinevus aluse arvata, et töötajad ei pruugi võtta tööprotsessis saadavat tagasisidet sama tõsiselt ja enda jaoks läbi analüüsida kui selgemini vormistatud tagasisidet. Samas võib erinevus viidata ka töötajate senisest suuremale tagasiside saamise ja andmise vajadusele.

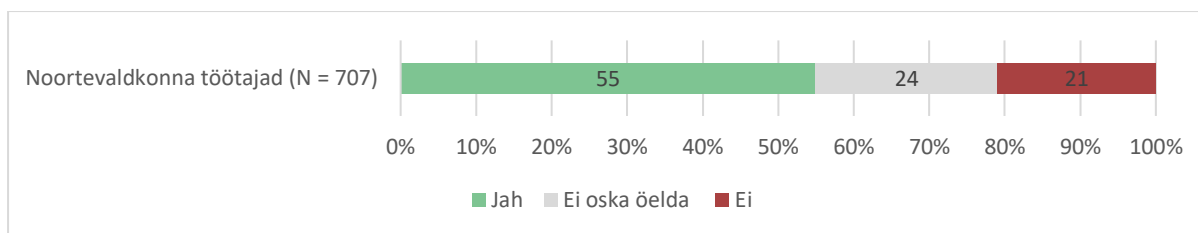
Kuna selle alusel võib töötajal olla raske probleeme jooksvalt tõstatada ja tööandja ei pruugi neid raskuseid mõista, võib tulla kasuks tagasisidestamist ja muredest rääkimist toetavate konkreetsete formaatide välja töötamine.



Joonis 52. Kui tihti Te annate töötajatele nende töö kohta tagasisidet? Kui tihti annab Teie tööandja teile tagasisidet? (Tööandjad, N = 201; töötajad, N = 707)

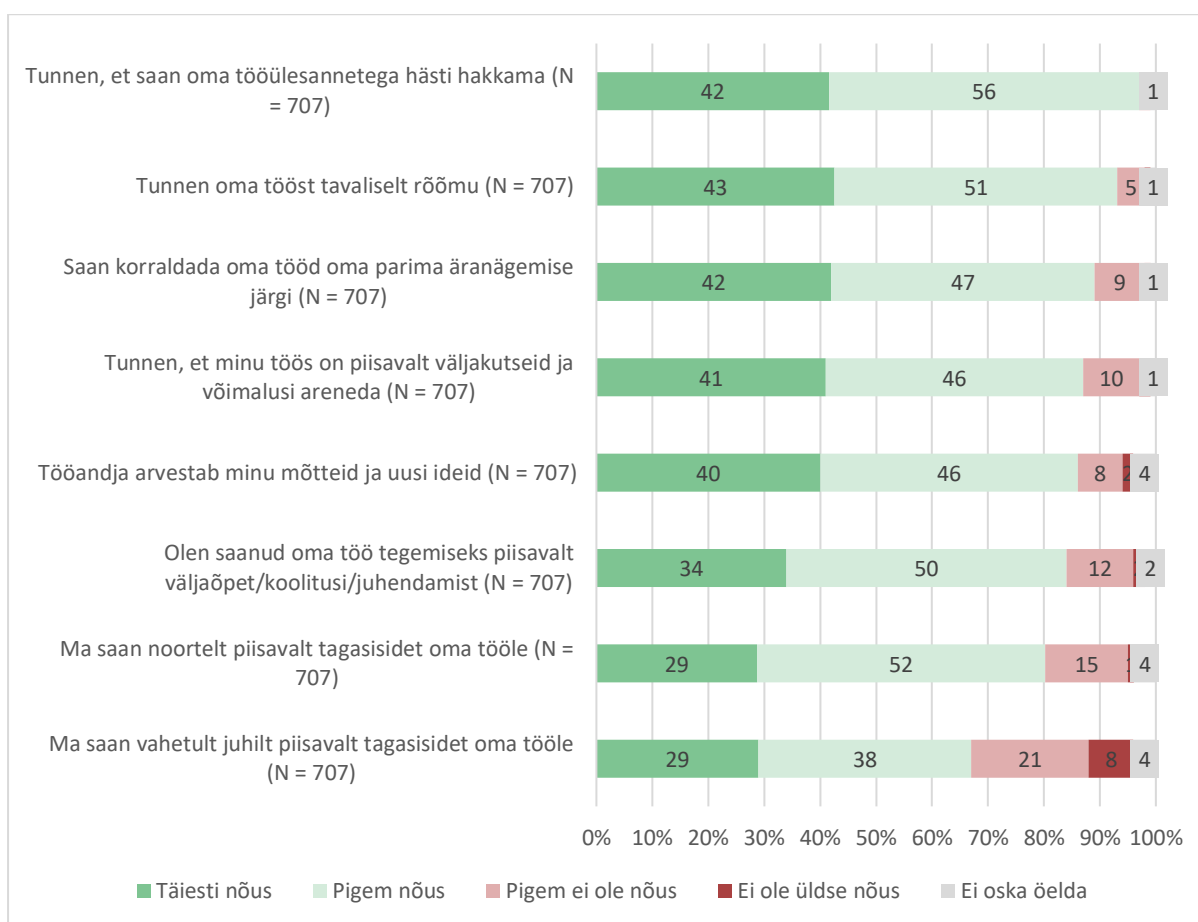
Nagu eespool ja joonisel 53 on esile toodud, on nii töötajate kui ka tööandjate jaoks tagasiside andmise kõige tähtsam põhjus suurendada töötaja tööalast eneseteadlikkust. Tööandjad hindavad tagasiside andmise eesmärgina kõrgelt ka tööalaste eesmärkide saavutamist ja sihtide seadmist. Seega peaks tagasisidestusprotsess toetama töötaja enesearengut. Töötajatest **21% leiab siiski, et ei saa tagasisidestamisel vajalikku infot enda tööoskuste kohta, ja 24% töötajatest kõhkleb, kas saab seda.** Teistest mõnevõrra vähem saavad vajalikku infot huvitegevuse juhendajad (45%).

¹²⁹ Tervise Arengu Instituut. 2015. Vaimne tervis töökohal. Käsiraamat tööandjale ja töötajale. https://tai.ee/sites/default/files/2021-03/143817521369_vaimne_tervis_tookohal.pdf.



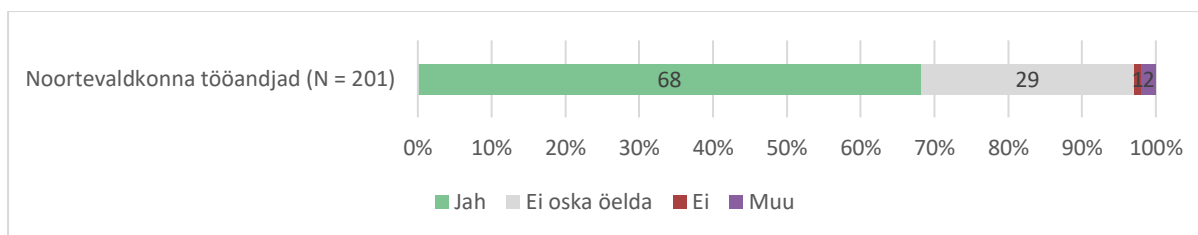
Joonis 53. Kas Te saate tagasisidestamisel vajalikku infot oma tööskuste kohta? (Töötajad, N = 707)

29% töötajatest tunneb, et vahetud juhid võiksid anda neile rohkem tagasisidet (joonis 54). Samuti tunneb 16% töötajatest puudust noortelt saadavast tagasisidest.



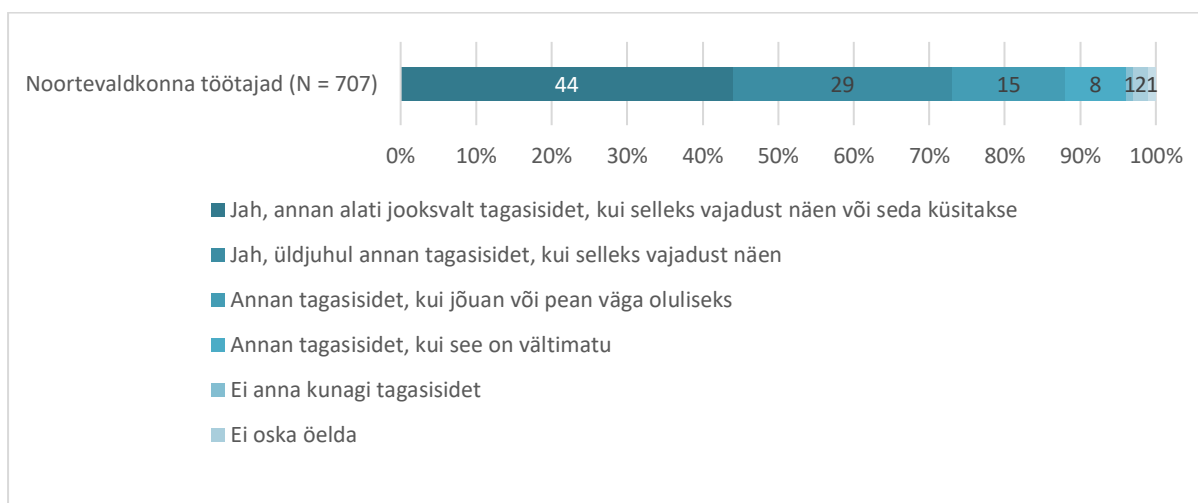
Joonis 54. Töötajate hinnang tööga seotud väidetele (töötajad, N = 707)

Tagasisidestamise tähtsust enesearengu jaoks kinnitavad tööandjate tähelepanekud: neist 68% leidis, et töötajate töösooritus on pärast tagasiside saamist paranenud (joonis 55). Samas ei ole kolmandik tööandjatest pärast tagasisidestamist muutusi töötaja töös põhjalikumalt analüüsinud või neid tunnetanud.



Joonis 55. Kas Te olete märganud pärast tagasiside andmist töötaja paranenud töösooritust? (Töötajad, N = 201)

Et töötingimused ja -korraldus tuleks kujundada tööandja ja töötaja koostöös, küsiti ka töötajatelt, mil määral annavad nad tööandjale tagasisidet. Vastuste järgi on noortevaldkonna töötajad pigem alati andma tööandjatele tagasisidet (joonis 56), osaledes sellega töökeskkonna arendamises. Nagu tagasiside saamise puhul nii on selles küsimuseski huvikoolide õpetajad ja huvitegevuse juhendajad need, kes annavad oma tööandjale vähem tagasisidet: jooksvalt vastavalt 38% ja 39% (lisa 2 joonis 61).

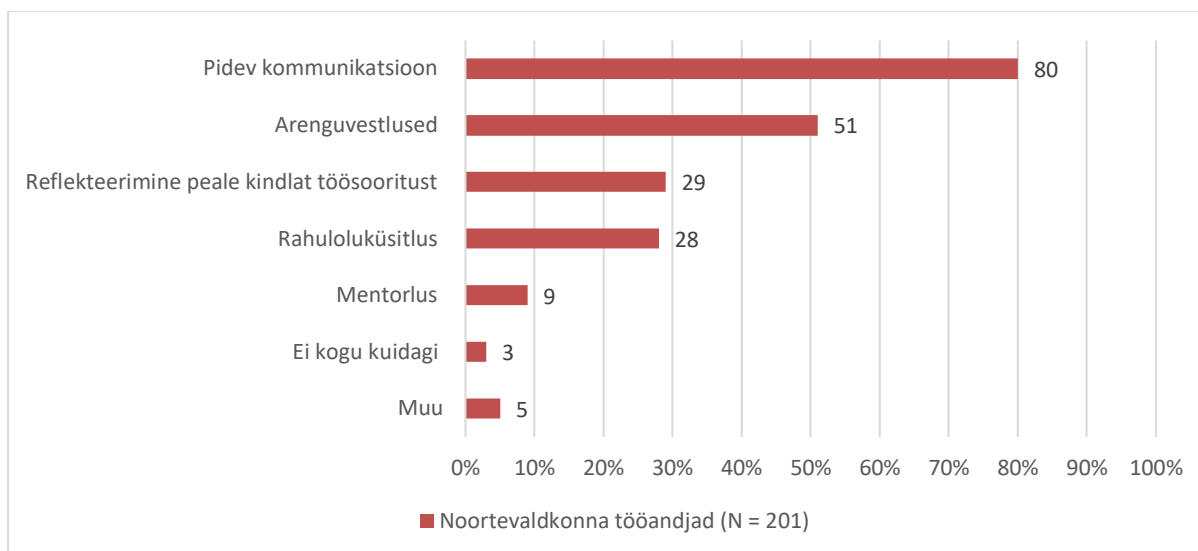


Joonis 56. Kas Te annate tööandjale tagasisidet töökorralduse, motivatsiooni, töötasu, kommunikatsiooni jms kohta? (Töötajad, N = 707)

Töötajad eelistavad struktureeritud tagasiside saamise asemel saada tagasisidet kõige rohkem pideva kommunikatsiooni (80%, joonis 57) ja arenguvestluste (51%) kaudu. Veidi väiksemal määral kasutavad töötajad selleks töötaja töö reflektiooni ja rahuloluküsitluste korraldamist.

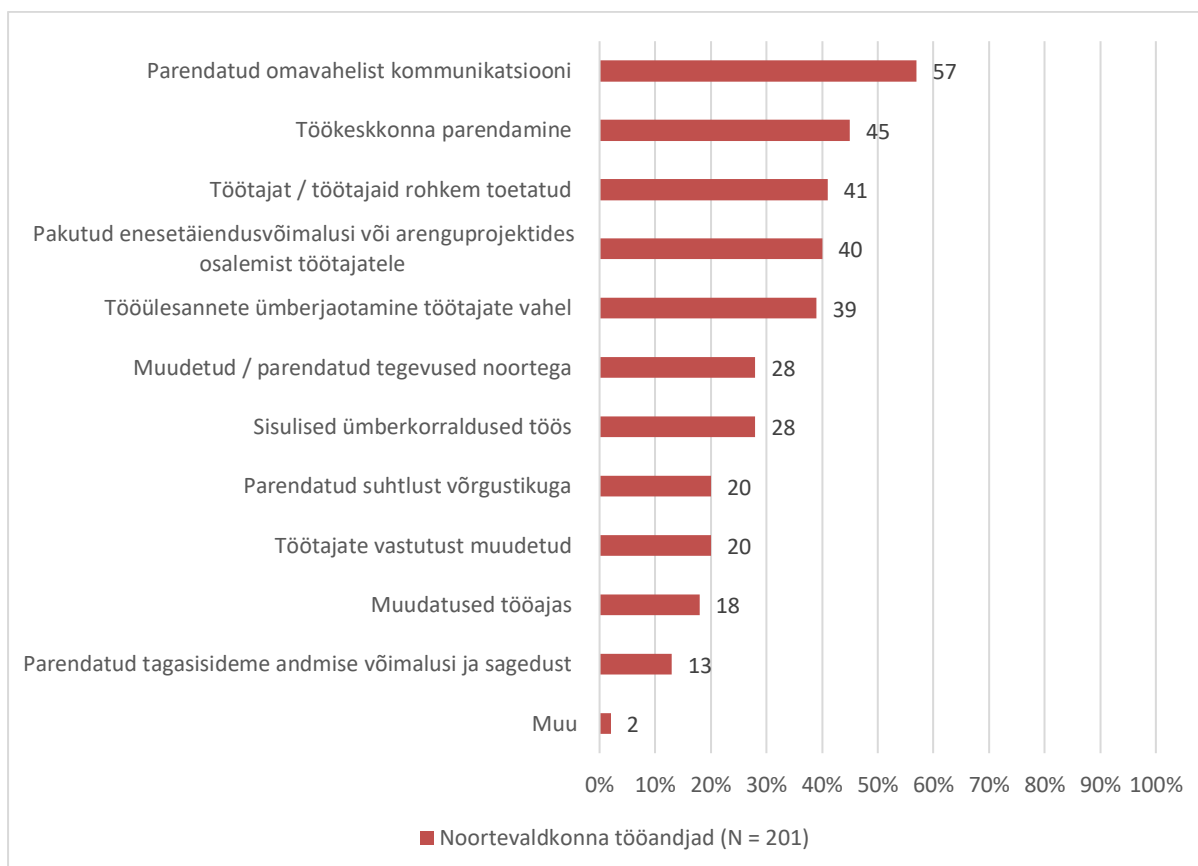
Töötajad annavad tööandjale tagasisidet peamiselt pideva vestluse raames. Märkimisväärne osa noorsootöötajatest peab oluliseks ka arenguvestlustel ja kindlate töösoorituste järel tähelepanekute nn koondamist.

Asjaolu, et töötajate-tööandjate vastused tagasiside andmise-küsimise kohta on üsna kattuvad, näitab, et töötajad on hästi tajunud, kus ja millal saab anda töörahulolu ja arenguvajaduste kohta tagasisidet. Arendada saaks tagasiside andmise formaadi püsivust. Pidev kahepoolne suhtlus võiks olla heas töökeskkonnas normaalne igapäevane olukord, ent see ei vähenda üks ühele arenguvestluste ja teiste formaatide tähtsust. Eri formaatides saab esitada erinevat sorti tagasisidet ja üks pool ei pruugi tunnetada, et teisel poolel jääb jooksvas suhtluses olulisi asju teatamata.



Joonis 57. Kuidas Te kogute tagasisidet töötajatelt töörahulolu ja arenguvajaduse kohta? Palun valige kõik (töötajad, N = 201)

Et näha, kas ja mis muutub tagasiside andmise ja saamise järel, paluti uuringus vastata ka selle kohta. Selgus, et enim on tagasisidestamine parandanud omavahelist kommunikatsiooni (joonis 58) ning märkimisväärne soodne mõju on olnud ka töökeskkonna parandamisele ja töötajate toetamisele. Neid näitajaid hinnates tasub aga meele pidada eelnevalt esitatut: jooksvalt annab tagasisidet ainult osa töötajatest ja omakorda üksnes osa neist pöörab tähelepanu tagasisidejärgsetele muutustele.



Joonis 58. Millised on olnud tagasisidestamise jätkutegevused viimase 12 kuu jooksul? Palun valige kõik (töötajad, N = 201)

„Sellest sõltub palju, kas sa julged minna oma probleemiga ja kas sul on lootust, et ta hakkab aru saama – mitte see isegi, kas ta saab aidata, aga kas sul on lootust, et ta hakkab aru saama, milles asi on. Mul on nõukogudeaegne turvavarustus, siis ma olen võimeline ignoreerima tööandjaid ja muid käskijaid ja tegema nii, nagu endal vaja on.“ (Huvikooli õpetaja)

Fookusrühmaintervjuudest jäi tagasisidestamise meetodite ja formaatide tundmise ja praktiseerimise kohta väga erinev mulje. Oli juhte, kes paistsid olevat kõigi tänapäevaste meetoditega kursis, end sel alal koolitanud ja kes tundusid neid praktikas rakendavat. Oli teisalt ka neid, kes ei osanud tagasiside meetodite ja tagasisidestamise kohta midagi konkreetset vastata. Juhtide juhtimiskompetentsi ja väärtusruumi tuleks lähemalt uurida, ent siinsest uuringust võib järeldada, et tagasisidestamise oluliseks pidamises ja kvaliteedis on puuduseid.

Juhtimispädevuste parandamiseks tõid nii juhid kui ka töötajad positiivselt esile erialaliite, kes pakuvad vahel selle ala koolitusi. Üha rohkem ollakse kursis mentori, *coach*'i ja super- või kovisiooni kui tagasiside saamise vormidega ning peetakse neid oluliseks, ent sellealaseid oskuseid või võimalusi leidub veel vähe. Huvikoolide juhid tõdesid intervjuudes, et vajavad suhtlemise ja eneseväljenduse koolitusi, et anda töötajatele kvaliteetsemat tagasisidet.

Tagasisidestamise teemaplokis soovisid valdkonna töötajad palju rääkida ka töö sihtrühmade (laste ja noorte) ning kaudsete sihtrühmade (lapsevanemate) tagasisidest, mis on töötajate jaoks tähtis ja tihti ainus positiivse tagasiside vorm. Samuti juhti jutt tunnustamisele: räägiti sellest, kuidas juht töötajaid tänab ja kiidab, samuti organisatsioonivälisest tunnustamisest, näiteks valla tunnustusüritustest.

Ehkki mitte kummagi (sihtrühmade ega organisatsioonivälise) tunnustuse ja kiituse tähtsust ei saa ega tohi alahinnata, tundus mitmes vestlustes, et seda liiki positiivse tagasiside tähtsustamisega täitsid töötajad puudujääke, mis on tekkinud seepärast, et juhid tagasisidestavad ja tunnustavad neid vähe.

Tööandja professionaalne ja täpselt sihitud arengut toetav tagasiside peaks olema töötaja enesearengut suunav alus.

Põhitulemused

- Peaaegu kõik küsitlusele vastanud tööandjad ja töötajad pidasid individuaalset tagasisidestamist tööalase arengu toetamisel väga tähtsaks.
- Ainult viiendik töötajatest ja kolmandik tööandjatest liigitas tagasisidestamise kolme põhilise põhjuse sekka noortele kvaliteetsema teenuse pakkumise. Kõige olulisemaks pidasid seda noorsootöötajad ja kõige vähem oluliseks KOV-i noortevaldkonna ametnikud.
- Töötajad ei pruugi võtta tööprotsessis jooksvalt saadavat tagasisidet sama tõsiselt ja analüüsida enda jaoks läbi kui selgemini vormistatud tagasisidet. Kuna neil võib olla raske probleeme jooksvalt tõstatada ning tööandja ei pruugi neid raskuseid mõista, võib kasuks tulla tagasisidestamist ja muredest rääkimist toetavate konkreetsete formaatide väljatöötamine.
- Töötajatest 21% leiab, et nad ei saa tagasisidestamisel vajalikku infot enda tööoskuste kohta, ja 24% töötajatest on sel alal kõhkleva seisukohal.

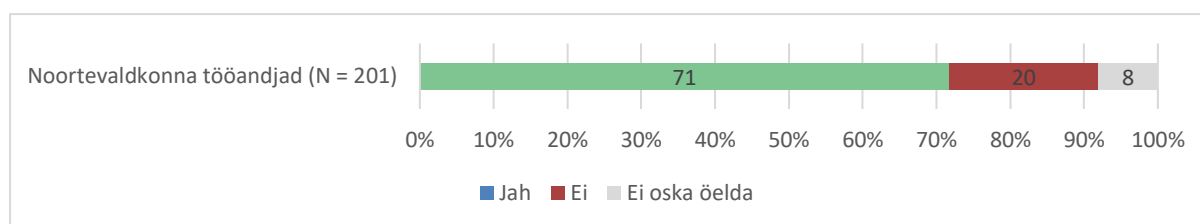
5.5. Enesearengu takistused

Selle uuringu üks eesmärk oli selgitada välja, miks ei tegele osa noortevaldkonna töötajatest enesearendamisega ja ei omanda erialast kvalifikatsiooni. Kui 2017. aasta noorsootöötajate koolitusvajaduse uuring¹³⁰ kajastas teemat üsna üksikasjalikult, siis seekord vaadeldi teemat pigem põgusalt, et tuvastada, kas ja milliseid muutuseid on vahepeal toimunud.

Noortevaldkonna töötajate professionaalse arengu arvestatav takistus on alapeatükis 5.1 kajastatud **erinev teekond valdkonda töötama jõudmisel**. Seetõttu on töötajatel väga erinevad teadmised ja kogemus tööks noortega. See **raskendab kollektiivset arengut toetavate tegevuste teostamist ja suurendab isikliku lähenemise vajalikkust**.

Piirkonna- ja Eesti-üleste tegevuste puhul võiks õnnestuda erineva süvitsi mineku astmega tegevuste või koolituste läbiviimine, et ka kogenenumatel oleks võimalik midagi uut õppida ning neil püsiks motivatsioon koolitustel osaleda. Töötajate kogemuste ja teadmiste taseme erinevuse tõttu vajab põhjalikumalt läbi mõtlemist, kuidas viia erinevusi arvestavaid koolitusi ning muid enesearengut toetavaid tegevusi läbi nii, et osalejad saaksid sellest maksimaalset kasu.

Siinsest uuringust selgus, et töötajate teadmiste-oskuste erinevuse, ülekoormuse, ajapuuduse ja piiratud eelarve tõttu on tähtis valida enesearendamise meetodid ja koolitused teadlikult. Seega on hea, et 71% tööandjatest hindab töötajate pädevusi või koolitusvajadusi (joonis 59) ja innustab neid erialasele enesearengule.



Joonis 59. Kas Te olete organisatsiooni töötajate pädevusi või koolitusvajadust hinnanud? (Tööandjad, N = 201)

Siiski pole viiendik tööandjaid töötajate pädevusi ja koolitusvajadusi hinnanud. Seda kinnitab asjaolu, et ainult kolmandik tööandjaid tunneb ennast kindlalt töötajate enesearengu toetamisel, sh tagasisidestamisel. Ka intervjuudest tööandjatega selgus, et arusaam sisukast ja töötajat toetavast arenguveestlusest on kohati puudulik, muutes ühtlasi küsitavaks töötajate pädevuste või koolitusvajaduste hindamise kvaliteedi, nagu on näidanud juba varasemad uuringud¹³¹. See võib märkimisväärselt mõjutada enesearenguga tegelemist.

Koolitusvajaduste hindamata jätmine võib kaasa tuua ka koolitustel osalemise emotsioonide ajal, mille puhul on suurem risk, et koolitus ei vasta vajadustele ega paku piisavat lisandväärtust. See võib vähendada motivatsiooni osaleda koolitustel tulevikus. Niisiis on enesearengu üks takistusi endiselt **ebasüsteemne ja eneseanalüüsile mittetuginev enesearendamine**.

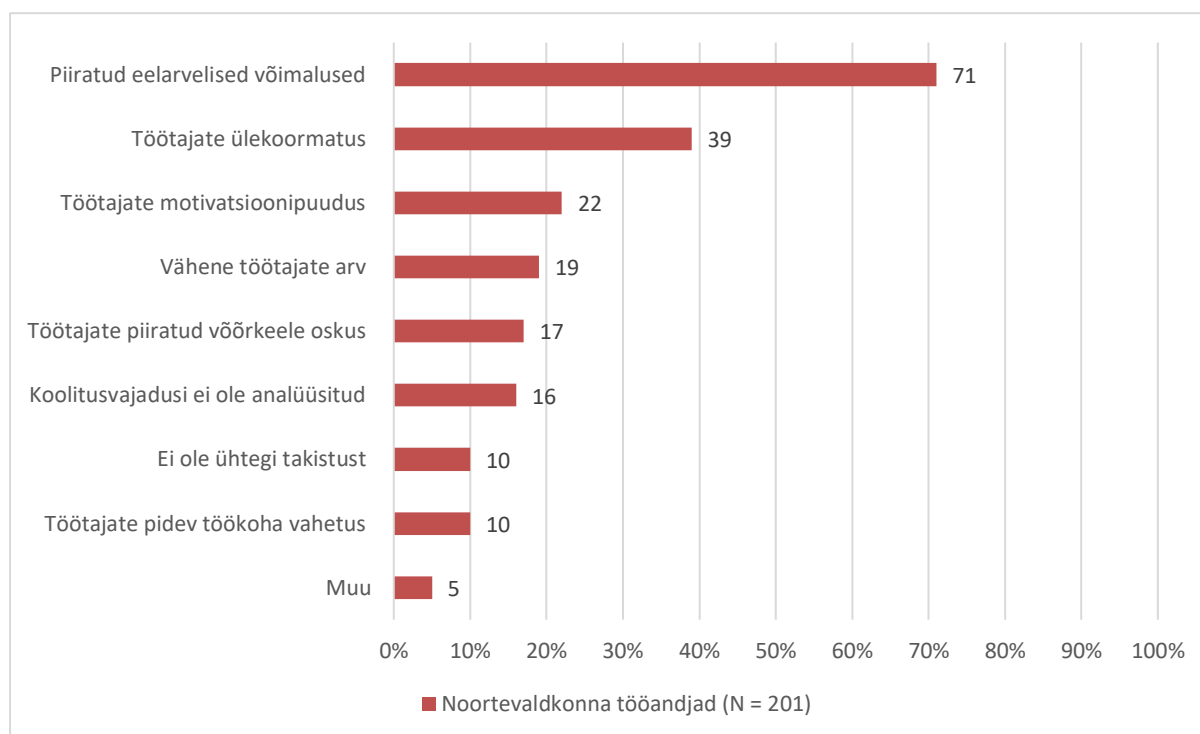
¹³⁰ Käger, M., Kivistik, K., Tatar, M. (2017). Noorsootöötajate koolitusvajaduse uuring. <https://www.ibs.ee/wp-content/uploads/Noorsootöötajate-koolitusvajaduse-uuring-2017.pdf>.

¹³¹ Ibid.

Kuna tööandjatel on töötajate enesearengu toetamisel suur roll, küsiti tööandjalt, millised on **erialaste arenguvõimaluste loomise takistused**. Samamoodi nagu üldiste väljakutsete (alaptk 4.3) puhul nii toodi ka siin ülekaalukalt kõige suurema takistusena esile piiratud eelarve (71% tööandjatest; joonis 60). Probleem on ka töötajate ülekoormus (39%), mis võib tuleneda näiteks mitmel töökohal töötamisest, tööajal enesetäiendamise tegelemise keerukusest ja noorsootöötajate tavalisest erinevatest tööaegadest.

Kuigi siinse ja 2017. aasta noorsootöötajate koolitusvajaduse uuringu tulemused pole üks ühele võrreldavad, võimaldavad vastused järeldada, et eelarve on tööandjate hinnangul praegu suurem takistus kui toona. Rahapuudus oli 2017. aasta uuringu järgi täiendõppes osalemise takistuseks 33% noorsootöötajate jaoks, jäädes kolmandale kohale, suurimad takistused olid ebasobiv toimumisaeg ja ajapuudus/töökoormus.

Tähelepanuväärselt palju märgiti seekordses uuringus töötajate motivatsioonipuudust, mis on probleemiks 22% tööandjate jaoks. Uuring näitas veel töötajate vähest julgust õpitut rakendada.



Joonis 60. Mis takistab töötajate erialaste arenguvõimaluste loomist? (Tööandjad, N = 201)

Huvihariduse õpetajate ja huvitegevuste juhendajate enesearengu üks süsteemne takistus on **segadus selles, kelle hulka nad kuuluvad ja kelle eelarvest peaks neile enesearengu võimalusi pakkuma**. Teine süsteemne probleem on tõik, et nende **sissetulek ei sõltu kvalifikatsioonist**, ja kolmas probleem on asjaolu, et neil on **vähe võimalusi liikuda karjääriredelil üles**.

Fookusrühma intervjuudes osalenud noorsootöötajad ja huvikoolide õpetajad ei osanud harilikult näha asutusesiseseid karjäärivõimalusi: väärtustati enda erialast tööd ning leiti, et asutuse juhil on hoopis teistsugused tööülesanded, mida pigem ei peetud ahvatlevaks võimaluseks. Valdkonna sees, ent oma asutusest väljaspool nähti veidi rohkem võimalusi edasi liikuda, ent see paistis neile pigem kauge teoreetiline võimalus, mis eeldaks liiga suurt karjäärimuutust, elukoha vahetust vms. Arutleti sellegi

üle, et tänapäevane karjäär ei tähendagi enam alt üles liikumist, st liikuda võib ka oma ala laiendades või süvendades, näiteks juhendades uusi huviringe või koolitades end, et võtta vastu uusi tööülesandeid.

Huvijuhid leidsid, et koolinoorsootöös ei ole neil kuhugi areneda juhul, kui ei nad ei soovi saada koolijuhiks. Nooremad on veidi rohkem häälestatud edasi liikuma ja juurde õppima, kas juhiks või koordinaatoriks, või osalema rahvusvahelistes projektides. Erialane haridus ja laiem pilk võib aga automaatselt tähendada sedagi, et noortevaldkonda nähakse pelgalt hüppelauana ning sealt siirdutakse edasi paremini tasustatud ja ühiskonnas väärtustatud aladele. Sellised on näiteks formaalharidus ja noortega suhtlemist eeldavad ametikohad ettevõtluses, näiteks tehnoloogiasektoris.

„Noortevaldkond on väga lai nii era- kui ka avalikus sektoris ja võimalusi on palju. Ise olen ka teadlikult olnud meelestatud, et ei kavatse alati olla noorteka noorsootöötaja. Pigem on see hüppelaud valdkonda, mis on kindlasti väga hea esimene töökoht noorsootöötajale, sest näed seda sihtrühma ja valdkonda kõige otsesemalt.“ (Noorsootöötaja)

Kui vaadata lähemalt erialaste arenguvõimaluste loomise takistusi, ilmneb mõni märkimisväärne erinevus tööandjate vahel.

Töötajate **ülekoormatust** mainisid enim need tööandjad, kelle alluvuses töötab vähemalt 25 töötajat (58%), ja vähim 3–5 töötajaga tööandjad (23%). See viitab suuremate piirkondade rohkematele tegevustele ja väiksemate piirkondade töötajate rollide rohkusele ning asendamise keerukusele.

Töötajate **motivatsioonipuudust** märkisid enim KOV-i hallatavate üksuste juhid (32%) ja vähim eraõiguslike mittetulundusühingute juhid (11%). Ametialaselt tõid seda kõige sagedamini esile noortekeskuste juhid (37%).

Mida vähem oli tööandjal töötajaid, seda enam pidas tööandja enesearengu probleemiks **töötajate väikest arvu**. Kõige rohkem pidasid seda probleemiks ühe-kahe alluvaga tööandjad (35%), tunduvalt harvem aga vähemalt 25 töötajaga tööandjad (3%).

Töötajate **piiratud võõrkeeleoskust** pidasid kõige sagedamini probleemiks KOV-i hallatavate asutuste juhid (25%), vähim aga eraõiguslike mittetulundusühingute juhid (6%). Maakonniti erinevust ei ilmnunud.

Töötajate **pideva töökohavahetusega** on enim hädas noortekeskuste juhid: see tulemus ilmnes nii organisatsioonitüüpi (24%, vs. näiteks üldharidus- ja kutsekoolid 5%, N = 19) kui ka ametit (30% noortekeskuse juhtidest vs. näiteks kooli või huvikoolide juhid, kellest 8% pidas seda probleemiks) vaadeldes. Pidev töökohavahetus on ühtlasi takistuseks neile tööandjatele, kelle töötajate palgatase ei ole seotud erialase kvalifikatsiooniga (76%). Alla 0,75 koormusega töötavad juhid ütlesid märksa sagedamini, et nad ei ole koolitusvajadusi analüüsinud (24%), seevastu vähemalt 0,75 töökoormusega tööandjatest ütles seda ainult 14%.

Paistab ilmne seos noortekeskuste töötajate väikese palga, tiheda töökohavahetuse ja töötajate enesearengusse investeerimise riskantsuse vahel.

Teiseks, kui töötajad on tööl ainult väikese koormusega, siis soovib tööandja nende arengusse vähem panustada. Lepingulisi suhteid tutvustavast alapeatükist 3.2 selgus, et kõige vähem sõlmitakse tähtsamatuid lepinguid huvitegevuse juhendajatega ja neil on palju tööga seotud ebakindlust; juhid peavad

ebakindlat töösuhet ja lühiajalisi lepinguid teistest hoopis suuremaks probleemiks kui näiteks noorte-keskuste juhid. Paljud huvitegevuste juhendajad töötavad põhikohaga muul ametikohal ja neil ei pruugi olla motivatsiooni ega aega täiendada end huvitegevuse juhendajana.

Osa noortevaldkonna töötajaid pole valdkonna karjäärivõimalustest teadlikud. Nii küsitluse vabadest vastustest kui ka intervjuudest jäi silma, et noorsootööks peetakse mõnikord ainult piiratud tegevusi noortega või üksnes teatud organisatsioonides tehtavat. See seab enesearengule ja karjääri jätkamisele noortevaldkonnas piirangud. Teadlikkus karjäärivõimalustest võib suurendada motivatsiooni enesearendamiseks.

„Õppisin noorsootööd tundma tööle tulles, enne olin neli aastat koguduse noortejuht. Samuti on kogemus laagrikorralduses.“ (Noorsootöötaja)

Üldistest suundumustest tõid juhid töötajate enesearengu takistustena fookusrühmaintervjuudes esile, et eakamaid töötajaid on veidi raskem innustada minema uusi meetodeid tutvustavatele koolitustele. Samuti peeti õpitu rakendamist isiksusepõhiseks: on neid, kes ei julge uusi meetodeid proovida või kes ei oska teooriat praktikasse viia. Suure kooli huvijuht nimetas takistusena üksindust kõigis otsustes: kui koolis töötaks kasvõi veel üks noorsootöötaja, saaks üksteist paremini toetada.

Erialast haridust kajastava avatud küsimuse vastustest kerkis esile, et paljud peavad piisavaks noorsootööga seotud haridust (isegi kui see on omandatud ammu ja sisuliselt veidi vananenud) või pikaajast kogemust valdkonnas. Nimelt oli vastajaid, kes mainisid, et varem ei väljastatud õppijale kutset ega määratud taset, ja oli neid, kes loetlesid ainult oma pedagoogilisi täiendkoolitusi.

See näitab, et noortevaldkonna kvalifikatsiooni mitteomamist ja enese mittetäiendamist võib põhjustada ka **teadmatus võimalustest, kutse eesmärgist, pideva enesearendamise olulisusest, õppijakesksest lähenemisest lähtumise tähtsusest ning enese identifitseerimine kellegi teise kui noorsootöötajana.**

Põhitulemused

- Erinev teekond valdkonda töötama tulekul, erinevad teadmised ja erinev töökogemus raskendab ühist arengut toetavate tegevuste teostamist ning suurendab personaalse lähenemise rolli.
- Viiendik tööandjaid ei ole hinnanud oma töötajate pädevusi ega koolitusvajadusi.
- Arenguvõimaluste loomise suurima takistusena näevad tööandjad ülekaalukalt piiratud eelarvet.
- Huvihariduse õpetajate ja huvitegevuste juhendajate enesearengu süsteemne takistus on segadus selles, kelle hulka nad kuuluvad ning kelle eelarvest peaks pakkuma neile enesearengu võimalusi.
- Noortekeskuste töötajate väikese palga, sagedase töökohavahetuse ja töötajate enesearengusse investeerimise riskantsuse vahel on ilmne seos.
- Kui töötaja on tööl ainult väikese koormusega, soovib tööandja tema arengusse vähem panustada.

PEAMISED TULEMUSED, JÄRELDUSED JA SOOVITUSED

Kuuendas peatükis on esitatud noortevaldkonna töötajate järelkasvu, kvalifikatsiooni, töötingimusi, motivatsiooni ja enesearengut puudutavad järeldused ja soovitused.

6.1. Tulemused ja järeldused

Uuringutulemusi terviklikult vaadates võib järeldada, et head **töötingimused (esmajoones kõrgem palk)**, **piisava arvu kvalifitseeritud töötajate olemasolu ja nende professionaalne juhtimine** parandavad noortega tehtavate tegevuste kvaliteeti. See suurendab ühtlasi töötajate ja valdkonna väärtust ning **parandab nende mainet**. Väärtustamine ja parem maine toovad **valdkonda rohkem töötajaid**, hoiavad neid **kauem valdkonnas ja kasvatavad töötajate motivatsiooni**.

1. **Noortevaldkonna töötajate hinnanguline arv on ligikaudu 12 300 inimest** ning ka siinse uuringu arvulise ja proportsionaalse hinnangu puhul tuleb arvestada teatud veapiiriga. Riiklikud andmed on puudulikud: registrite andmed ei ole omavahel võrreldavad, valdkonna töötajad ei kajastu koos ühes registris ja registrites puudub märge selle kohta, kas töötaja töötab vahetult noortega.
2. **Töötajad on töö sisuga üldjoontes rahul**. Heaks hinnati ka töökeskkonna **sotsiaalne aspekt**: enamik töötajatest on kolleegide ja vahetu juhiga rahul ning peab kolleege noortevaldkonnas töötamise oluliseks põhjuseks.
3. **Kõige vähem on töötajad rahul töötasu, juhilt ja noortelt tagasiside saamise, töökoormuse ning enesearengu võimalustega**. Rahulolematust töökeskkonnaga põhjustavad valdavalt ruumide puudus ja remondivajadus. Viiendik tööandjatest ja töötajatest ei ole rahul tehniliste töövahenditega (arvuti, projektor jm). Töökohavahetusele mõtlemise peamised põhjused on madal palk, stressirohke töö, vähene tunnustus ja lisahüvede puudumine.
4. **Väike palk on kõige kriitilisem tegur, mis mõjutab töötajate professionaalsust, töö kvaliteeti ja korraldust ning töötajate järelkasvu**. See jääb alla Eesti keskmisele palgale ja õpetajate töötasu alammääradele: registriandmete alusel on 70% täiskohaga¹³² noortevaldkonna töötajate brutopalk alla 1500 euro, 55% palk alla 1300 euro ning 30% palk alla 1000 euro. Oma palgaga ei ole rahul 65% noortevaldkonna töötajatest. See ajendab neid töötama mitmel töökohal, raskendades töökorraldust. Väike töötasu on töökohavahetuse mõtte põhjus kolmveerandil juhtudel ja väikest tasu tõlgendatakse valdkonna vähese väärtustamisena.
5. **Tööga kaasnevad lisahüved ei ole piisavalt kättesaadavad ega motiveerivad selleks, et aitaksid korvata väikest palka ning toimiksid tööandja juures püsimise lisamotivaatorina**. Paljud hüved on valdkonna töötajate hinnangul kättesaadavad vähem kui viiendikule neist. Kolmandik töökohavahetusele mõelnud töötajatest märkis ühe põhjusena, et töökoht ei paku lisahüvesid. Töötajad pole paljudest lisahüvede võimalustest teadlikud ja puudub süsteemsus nende tutvustamisel. Enim oodatud lisahüved on paindlik tööaeg, preemiad ja pikem puhkus.
6. **Töökorraldusega seotud suurimad katsumused on tööandjate jaoks seotud eelarve ja töötajatega**, sh töötasu tõstmisega piiratud eelarvega asutuses, kvalifitseeritud töötajate värbamisega, mitmel töökohal töötamise ning töötajate tunnustamise ja motiveerimisega.

¹³² Täiskoormusega töötajatena on arvestatud vähemalt 0,75 koormusega töötajad.

7. **Valdkonnas on puudus kvalifitseeritud töötajatest.** Noorsootöös ja huvihariduses osaleb üha rohkem noori, sh riskirühmadest, kellega tegelemine eeldab rohkem aega ja oskuseid. Töötajaskonna vananemise ja tööjõu volavusega toimetulek eeldab kvalifitseeritud töötajate lisandumist, et toetada noori koostöös teiste spetsialistide (nt sotsiaaltöötajad, formaalhariduse õpetajad) ja valdkondade (nt ettevõtlus, keskkond) esindajatega ning leida aega võrgustumiseks ja valdkonna arendamiseks. **Töötajate puuduse vältimiseks ei ole mõistlik nõuda kõigilt töötajatelt kvalifikatsiooni enne, kui hakatakse kõrgemalt väärtustama valdkonda, töötajaid ja kvalifikatsiooni.**
8. Osa noortevaldkonnas tööd alustavaid, aga ka juba seal **töötavaid inimesi** ei tunne või **ei mõista noortevaldkonna mitmekesisust** ega mõtesta enda jaoks seda, milliseid ülesandeid ja miks see töö hõlmab. See mõjutab erialavalikut, spetsialiseerumist ja karjääri (sh valdkonnast lahkumist).
9. **Osa noortevaldkonna töötajaid ei ole valmis ega võimelised tegelema kvaliteetselt neilt oodatavate ülesannetega**, näiteks avaliku suhtlemise, koostöö arendamise, haldustöö ning hariduslike erivajaduste ja riskirühma noorte ning nende probleemidega. Vajalik on kolleegide, juhtkonna ja võrgustike suurem toetus, spetsialiseerumine ning rollide selgus.
10. **Osa omavalitsusjuhte ja noortevaldkonna eest vastutavaid spetsialiste ei mõista noortevaldkonna olulisust.** Igas KOV-is ei ole eraldi noortevaldkonna spetsialisti, rääkimata valdkonna arengu- ja tegevuskavast. See mõjutab halvasti valdkonna rahastust, valdkonna ja töötajate tunnustamist ning kvalifikatsiooni väärtustamist.
11. **Noortevaldkonna töötajate ja juhtide haridus- ning kogemuslik taust on väga erinev.** Noorsootöö haridus on ainult 18% töötajatel ja juhtidel, pedagoogikaharidus 42% töötajatel ja 53% juhtidel ning noorsootöö või pedagoogikakutse 54% töötajatel ja 46% juhtidel. Töötajatest on ligikaudu pooled töötanud valdkonnas vähemalt 10 aastat, viiendik kuni kolm aastat.
12. **Värbamisel lähtutakse enim kandidaadi isikuomadustest, töötahtest ja erialasest kompetentsist.** Erialast haridust peavad tähtsaks pooled juhid ja mitte üheski ametirühmas¹³³ ei pea kutset tähtsaks üle kolmandiku töötajatest.
13. **Töötajate tööalane eneseareng, selle jälgimine, toetamine ja tagasisidestamine ning kvaliteetsete koolituste süsteemne pakkumine on ülivajalik selleks, et tasandada kvalifikatsiooni puudumisest või töötajaskonna vananemisest tulenevad lüngad.** Juhtidel puuduvad pahatihti aeg, raha ja asendustöötajad, et võimaldada töötajate enesearengut, sh koolitustel osalemist. Arvestades, et enamik uuringus osalenutest näeb end samas valdkonnas tegutemas ka tulevikus, tasub pöörata töötajate süsteemsele koolitamisele suuremat tähelepanu.
14. **Valdkonnas motiveerivad töötama pigem sisemised tegurid:** huvi valdkonna vastu, väljakutseid esitav töö, suhtlemise ja enesearendamise võimalus.
15. **Paljud töötajad ja töötajad ei tunne vaimse tervise edendamise põhimõtteid**, sh ei tea, kuidas toetada vaimset tervist süsteemselt ja mõtestatult eri tüüpi võtteid kombineerides.
16. **Noortevaldkonna maine ja töötajate vähene tunnustamine raskendavad uute töötajate värbamist ning töötajate püsimist valdkonnas.** Ehkki uuringus osalenud tunnetasid valdkonna maine, väärtustamise ja tunnustamise paranemist aias, tuleb endiselt palju tegeleda tegevuste põhjendamise ja lisarahastuse otsimisega. Töötajatest 72% ja töötajatest 84% on seisukohal, et noortevaldkonnal on ühiskonnas pigem hea kuvand. Töökohavahetusele mõelnud töötajatest üle kolmandiku tõi põhjuseks vähese tunnustuse.
17. **Noortevaldkonda tööle suundumine ning enesearendamine on tihti juhuslik ja mitte-lineaarne protsess.** Tähtis on töötaja teadlikkus töötaja enesearengu võimalustest ja tema

¹³³ Uuringu küsitluse vastustes eristusid järgmised ametirühmad: noorsootöötajad, huvihariduse õpetajad, huvitegevuse juhendajad ja treenerid.

- suunamine õppima, kutset omandama, koolitustele või näiteks mentori või *coach*'i juurde või kovisiooni, kuna ta ei pruugi olla oma arenguvajadusest ega -võimalustest teadlik.
18. **Mitte kõik tööandjad ei tähtsusta erialaseid arenguvõimalusi ega ole valmis selleks töökorraldust muutma.** 71% tööandjaid hindab enda väitel töötajate pädevusi või koolitusvajadusi ning innustab töötajaid erialasele enesearengule, kuid viiendik tööandjaid ei ole seda teinud. Arenguvõimaluste loomise suurimate takistustena toodi esile piiratud eelarve ja mõnevõrra vähem töötajate ülekoormus. Kohati on põhjus vähene teadlikkus kutse eesmärgist ning sellest, kui vajalik on elukestev õpe ja sihtrühma ehk noorte vajadustest lähtumine.
 19. **Juhid ei oska anda täpselt sihitud konstruktiivset tagasisidet, mis toetaks töötaja enesearengut.** Ligikaudu pooled töötajad ei saa tagasisidestamisel vajalikku infot oma tööoskuste kohta või ei oska hinnata, kas saavad seda.
 20. **Noortevaldkonna töötajate töötingimused mõjutavad otseselt tööga rahulolu ja valdkonnas püsimist.** Vajakajäämised hügieenitegurites (nt väike palk, lisahüvede puudumine, ülekoormus, kehv juhtimiskvaliteet, napp tagasisidestamine) sunnivad töölt lahkuma ning pärsivad suurema vastutuse võtmist. Tööandjate võimalused parandada töötingimusi on piiratud, sõltudes eelarvest ning töötajate arvust ja kvalifikatsioonist.
 21. **Suurimad erinevused uuringus välja joonistunud ametirühmade profiilide vahel on järgmised.**
 - 1) **Huvitegevuse juhendajad:** keskmisest vanemad ja kõrgema haridusega, töötavad kõige ebastabiilsemate lepingute ja tingimuste alusel. See töö ei ole nende põhitegevus, nad teevad seda väiksema koormusega, nende palk on väike ja neil puuduvad lisahüved. Paljud ei saa juhilt tööle tagasisidet, neil napib koolitus- ja muus vormis enesearengu võimalusi. Pigem on nad oma töö aspektidega vähem rahul, eriti töökeskkonna ja digitaalsete töövahenditega. Nende seas on kõige rohkem neid, kes muudaksid midagi oma töökorralduses.
 - 2) **Noorsootöötajad:** keskmisest nooremad, madalama haridustasemega ja lühema staažiga. Nende seas rohkem naisi ja nad on mõelnud rohkem töölt lahkumisele. Tunnetavad, et nende enesearengut soodustatakse rohkem, aga kuuluvad teistest märksa vähem erialaorganisatsioonidesse.
 - 3) **Huvikooli õpetajad:** keskmisest vanemad ja kõrgema haridusega, on vähem mõelnud töökohavahetusele. Töötama motiveerib huvi õpetatava valdkonna vastu.
 - 4) **Treenerid:** nende seas on rohkem mehi. Eristuvad teistest ametirühmadest motivatsioonitegurite poolest kõige rohkem. Peale palga peavad treenerid võrreldes teiste ametitega tähtsamaks motivaatoriks paindlikku tööaega, huvi õpetatava valdkonna vastu ja preemiat heade töötulemuste eest. Usuvad oma valdkonna heasse kuvandisse ja sellesse, et kõrgem kvalifikatsioon tähendab suuremat palka.
 - 5) **KOV-i noortevaldkonna ametnikud:** töötavad valdkonnas keskmisest suurema koormusega, aga osakoormus ei ole valdavalt nende enda valik. Nende palk on kõrgem, ja nad on sellega rohkem rahul, ka lisahüvesid on rohkem. Nad on lühema staažiga, vähem rahul oma töö sisuga ja näevad ennast tulevikus teistest vähem kindlalt samas valdkonnas töötamas. Tunnevad, et saavad tööle vähe tagasisidet.
 - 6) **Asutuse, noorteühingu või noorsootööühingu juhid:** töötavad valdkonnas suurema koormusega ja nende palk on pigem kõrgem. Nad on rohkem oma tööga väga rahul, sh ennekõike töökeskkonna ja -vahenditega.
 22. **Huvihariduse töötajate ja noorsootöötajate identiteet, valdkondade ajalugu ja probleemid on niivõrd erinevad, et nende käsitlemine ja koordineerimine ühtse noortevaldkonnana on problemaatiline.** Kehtivas õigusruumis on huviharidus osa noorsootööst. Huvikoolide õpetajate ja huvitegevuse juhendajate töö kvaliteeti võiks parandada õppijakesksusest lähtumine, valdkonna

sees aga sellist arusaama ei ole. Katseid leida ühist identiteeti peetakse survestamiseks ja huvi-hariduse alatahtsustamiseks. Identiteediprobleemi süvendab asjaolu, et kord peetakse noortevaldkonda tervikuna noorsootööks ja kord mitte (nt riik vs. KOV vs. muud organisatsioonid; huvi-hariduse töötajaid kaasatakse rahastusprogrammidesse ning noorsootöö koolitustele ja tunnustus-üritustele valikuliselt).

23. **Huvikoolide tegevus on korrastamata**, litsentside üle on puudulik järelevalve. Munitsipaal-huvikoolidel on enamasti rohkem raha kui erahuvikoolidel ja viimased tunnetavad seda ebavõrdse stardipositsioonina, konkureerides samal alal. Samuti tunnetavad osa huvikoolide juhid tavakoolide konkurentsi, sest need laiendavad huvitegevuse pakkumist koolides või avavad kooliga seotud uusi huvikoole, selle asemel et suunata oma õpilasi teistesse piirkondlikesse huvikoolidesse.
24. **Tööandjad hindavad olukorda noortevaldkonnas läbivalt paremaks kui töötajad.**
25. **Noortevaldkonna esindusorganisatsioonidel on valdkonna eestkõnelejana suur potentsiaal** – riigi ja KOV-i tasandi ning riigi tasandi ja noortevaldkonna töötajate vajaduste vahendajana –, **ent see ei ole täielikult ära kasutatud**. Esindusorganisatsioonidel on suur potentsiaal suurendada osaliste teadlikkust enamikust selles uuringuaruandes esile toodud probleemidest.

6.2. Soovitused

Järgnevalt on esitatud põhisoovitused noortevaldkonna töötajate töötingimuste kohta ja viited järeldestele, millele tuginedes on soovitus antud. Soovituste läbiv eesmärk on, et noored oleksid senisest veelgi paremini märgatud, kaasatud ja toetatud ning ühiskonda lõimitud.

Üldjoontes on **riigi tasandi roll** luua arendustegevusteks ja muutusteks raamistik, tuua valdkonna organisatsioonid ja töötajad kokku ning nügida neid ning toetada KOV-i kui noortevaldkonna korraldajat. **KOV-i roll** on väärtustada valdkonda ning võtta raamistik ja vastutus omaks. Ülitähtis on riigi ja KOV-i tihe koostöö.

Täpne vastutaja iga soovitusel rakendamise eest ja teiste seotud osaliste rollid tuleb ühiselt kokku leppida.

Tabel 5. Soovitused

Nr ja prioriteetsus ¹³⁴	Kellele? ¹³⁵	Soovitus	Soovitusega seotud järeldused
I Noortevaldkonna rahastus ja koordineerimine			
1. 	Riigi tasand, KOV	Suurendada riigi ja KOV-i noortevaldkonna eelarvet palgafondi suurendamiseks, töö sisulise kvaliteedi parandamiseks ning ametite ja tasandite koostööks. Lisarahastus projektitaotluste, sponsorite jm abil võiks olla võimalus tegevuste mitmekesistamiseks, uute meetodite katsetamiseks ja tööoskuste mitmekesistamiseks, mitte ainuvõimalik viis põhitegevuse teostamiseks	3, 4, 5, 6, 7, 20
2. 	Riigi tasand koostöös esindusorganisatsioonidega	Toetada KOV-e strateegiate ja rahastuskavade koostamisel	10
3. 	Riigi tasand	Mõelda terminid ja määratlused, ametite ja huvialavaldkondade sisu ja piirid selgelt läbi, panna poliitikadokumentidesse kirja ning teavitada otsustest kõiki ¹³⁶	8, 21, 22
4. 	Esindusorganisatsioonid, võrgustikud	Vaadata üle, kuidas aitavad esindusorganisatsioonide tegevuskavad ellu viia noortevaldkonna riikliku arengukava eesmäärke , hoides silme ees seda, mida, miks ja kellele suunatuna teha, kuidas kaasata esindatavaid ning suurendada sihtrühmade teadlikkust tegevusest ja kasust töötajatele	8, 10, 13, 16, 17, 22, 25
5. 	KOV-id	KOV peab toetama oma asutusi, sh eelarve ja personaliga seotud mures. Muu hulgas võiksid KOV-i töötajad, näiteks raamatupidajad ja IT-spetsialistid, abistada ka allasutusi	10

¹³⁴ Punane on kõige kiiremat rakendamist vajav soovitus, oranž keskmise prioriteetsusega ja sinine kõige vähem pakiline.

¹³⁵ Nimetatud on peamised sihtrühmad, kellele on soovitus suunatud. Täpsem vastutaja ja osaliste rollid tuleb kokku leppida.

¹³⁶ Kaalumist ja otsustamist vajab, kas ja millistel tingimustel on vaja nimetada noortevaldkonna eri tegevusi ühe nimetuse all. Sõnastama peab ametite identiteetidid, soovitava muutuse nendes ja plaani teostuseni jõudmiseks dialoogis esindusühingutega, samuti selle, kes on noorsootöötaja, huvijuht, treener ja huvitegevuse juhendaja ning kelle koordineerida on iga ameti tugistruktuur, koolitussüsteem, rahastusskeem ja võrgustikud.

6. 	Riigi tasand, KOV-id	Arvestada valdkonna arendamisel piirkondlikke erisusi ning senisest rohkem toetada väiksemate piirkondade arengut, rakendades töötajate meelitamiseks uusi regionaalpoliitilisi toetusi, näiteks hüvitada elamiskulusid. Ühtlustada noortevaldkonna töötajate palgad üle Eesti, et vähendada valdkonnasisest palgalõhet. Koolituste kavandamisel arvestada rohkem ligipääsetavust ja võtta kasutusele koolituste transpordikulude toetus väiksematest piirkondadest pärit töötajatele	10
7. 	Riigi tasand, KOV-id, esindusorganisatsioon	Valdkonda arendades arvestada ametirühmade erijooni , sest ametirühmade vahel ilmnesid uuringus suurimad statistilised erinevused. Pidada silmas ametirühmasiseseid erinevusi pädevustes, kvalifikatsioonis ja töö sisus	22
II Noortevaldkonna töötajaskonna järelkasv ja professionaalsuse suurendamine			
8. 	Esindusorganisatsioonid koostöös riigi tasandi, haridusasutuste, täiendkoolitajate ja tööandjatega	Tutvustada rohkem enesearengu võimalusi , erinevaid meetodeid, enesehindamise ja elukestva õppe olulisust ja kutse eesmärgi ning tuua tasemeõpet andvate koolide ja õppekavade erijooned selgelt esile	3, 13, 17, 18, 19
9. 	Riigi tasand, ülikoolid, koolitajad, esindusorganisatsioonid	Pakkuda rohkem noorsootööhariduse omandamise ja enesearendamise võimalusi . Kaaluda noorsootöömooduli lisamist pedagoogika ja huvihariduse erialade õppekavadesse. Pakkuda kvalifikatsiooni omandamiseks ja täiendamiseks mikrokraade	7, 8, 10, 11
10. 	Riik, KOV-id	Tagada noortevaldkonnas konkurentsivõimeline palk . Siduda noortevaldkonna töötajate ja juhtide palk formaalhariduse pedagoogide või Eesti keskmise palgaga. Muuta valdkonna palk sõltuvaks omandatud haridustasemest, erialasest haridusest, kutsest, pädevustest ja vastutusest. Vajaduse korral võiks Haridus- ja Teadusministeerium pakkuda kvalifikatsioonipõhist palgatoetust. Anda riigi garantii, et kokkulepitud määrad on tagatud ka KOV-i rahalistesse raskustesse sattumise korral	3, 4, 7, 10
11. 	Esindusorganisatsioonid koostöös riigi tasandiga	Suurendada KOV-i noortevaldkonna ametnike teadlikkust selleks, et nad toetaksid piirkonna noortevaldkonna arengut , töötajaid (nt kui neil pole kedagi, kellega muresid arutada) ja kogemuste vahetamist. Leida KOV-i noortevaldkonna ametnike süsteemse valdkondliku koolitamise võimalusi. Muuta piirkonna valdkondlike organisatsioonide külastamine neile heaks tavaks	7, 9, 10

12. 	Esindusorganisatsioonid	Parandada noortevaldkonna organisatsioonide juhtide juhtimiskvaliteeti, sh - väärtustada juhtide värbamisel juhtimisharidust - pakkuda spetsiaalselt juhtidele (keskseid) juhtimisprogramme ja -koolitusi, töötube jt enesearenguvorme - pakkuda juhtidele mentorlust ja <i>coaching</i>'ut - toetada koostöövõrgustike teket ja kogemuste vahetamist - kaaluda väikeste organisatsioonide koondamist ühe juhi alla	3, 18, 20
13. 	Riigi tasand	Muuta kvalifikatsioon noortevaldkonnas järk-järgult kohustuslikuks , alustades sellest, et igas organisatsioonis on vähemalt üks kvalifitseeritud töötaja, kelle ülesannete hulka kuulub kolleegide toetamine, sh tegevuse mõtestamine. Kaaluda kutse uuendamise nõuet ka kõrgharidusega kaasneva kutse korral	7, 8, 9, 12
14. 	Riigi tasand koostöös esindusorganisatsioonidega	Jätkata noortevaldkonna töötajatele tasuta koolituste pakkumist , sh noorsootöö aluste süvakoolituse pakkumist. Leida võimalusi pakkuda koolitusi töötajatele lähemal. Pöörata tähelepanu sihtrühma taustale: suunata ja turundada koolitusi kindla hariduse ja kogemusega või teatud sihtrühmaga tegelevatele töötajatele	7, 8, 9
15. 	Kõik, eelkõige esindusorganisatsioonid	Suurendada lapsevanemate ning laiemalt ühiskonna teadlikkust noortega töötavate inimeste kvalifikatsiooni tähtsusest sotsiaalmeedia ja meedia abil	7
16. 	Riigi tasand koostöös esindusorganisatsioonide ja KOV-idega	Juhtimisel pidada esmatähtsaks - töötajate enesearengu toetamist, professionaalset tagasisidestamist ja suhtlusoskusi - töötajate kaasamist, sh turvalise keskkonna loomist, omaalgatuse ja vastutuse võtmise toetamist - seda, et jälgitaks regulaarselt ja parandataks töömotivatsiooni mõjutada võivad tegureid (sh lisahüvede võimalikkus), ning tutvustada neid töötajatele	18, 19, 20
III Noortevaldkonna töötingimused ja -keskkond			
17. 	Tööandja	Vaimse tervise edendamiseks parandada töökorraldust ja teabevahetust ning pakkuda töötajatele turvalist ja toetavat keskkonda. Tutvustada selgelt tegevuste eesmäärke, et neid mõistetak üheselt	15
18. 	Tööandja	Piiratud eelarve tõttu keskenduda töökeskkonna sotsiaalsele aspektile , sh üksteise toetamise oskuse arendamisele, tagasisidestamisele, koostööle teiste	16, 17, 18, 19

		organisatsioonidega ruumide ja muude vahendite ühiskasutamiseks ning keskkonna ajakohastamisele noorte meelitamiseks	
IV Noortevaldkonna väärtustamine ja töötajaskonna tunnustamine			
19. 	Riigi tasand, esindus-organisatsioonid	Parandada teavitusürituste, kampaaniate ja meedia abil noortevaldkonna mainet , jagades infot ning jutustades lugusid valdkonna sisu ja olulisuse kohta. See eeldab muu hulgas kommunikatsioonistrateegia loomist koostöös Haridus- ja Teadusministeeriumi, Eesti Noorsootöötajate Kogu ning teiste osalistega	16
20. 	Riigi tasand koostöös esindusorganisatsioonidega ja noortevaldkonna organisatsioonidega	Suurendada töötajate ja noorte teadlikkust tunnustamise tähtsusest ning võimalustest , näiteks koolituste, teavitusürituste ja kampaaniatega	6, 10, 16
V Koostöö			
21. 	Riigi tasand koostöös esindusorganisatsioonidega	Luua KOV-i noortevaldkonna ametnike tugivõrgustik eesmärgiga teha koostööd ja vahetada kogemusi ning kujundada toimiv mitmepoolne suhtlus, mille käigus saab KOV valdkonna eest vastutavalt ministeeriumilt ja teistelt KOV-idelt nõu küsida	9, 10
22. 	KOV	Luua noortevaldkonna töötajate piirkondlikud võrgustikud , mille eesmärgid on huvikaitse, teadmiste ja kogemuste vahetus, töökoormuste kohendamine (enim soovitatav lisahüve), asendajate leidmine ja spetsialiseerunud töötaja pädevuse laiem kasutus, näiteks teistes KOV-ides	7, 9
23. 	Riigi tasand, KOV-id koostöös esindusorganisatsioonidega	Töötada riiklikult välja formaal- ja mitteformaalhariduse lõimimise visioon , mõtestades noorte- ja haridusvaldkonda ühtselt sihtrühma ehk noore vaatenurgast. Toetada senisest rohkem KOV-e formaal- ja mitteformaalhariduse lõimimises ning õppijakesksest lähenemisest lähtumises kõigis huvialavaldkondades, kaasates kõiki osalisi. Pakkuda valdkonnaüleseid koolitusi jm üritusi ning aruteluplatvormi, et tekiks ruum dialoogiks	8, 10, 22, 23
24. 	Riigi tasand	Jõustada esindusorganisatsioone valdkonna eestkõneleja rollis ning tööandjate ja töötajateni jõudmises (teadlikkuse suurendamine eri teemadest, probleemide lahendamine), koolituste korraldamises ja valdkonna maine parandamises. Eeldab 1) piisava eelarve eraldamist ja 2) esindusorganisatsioonide esitatud ettepanekutele (nt	25

		seadusemuudatused, palgatoetus) reageerimist näitamaks, et esindusorganisatsioone arvestatakse tõsiseltvõetava partnerina	
VI Registrid ja tulevased uuringud			
25. 	Riigi tasand	Korraldada noortevaldkonna arendamiseks ja korrastamiseks huvihariduse ja -tegevuse uuring , mille fookuses on litsentsid, pädevused ja kvaliteedinõuded ning vastavus sihtrühma vajadustele	23
26. 	Riigi tasand koostöös esindusorganisatsioonidega	Korrastada noortevaldkonna töötajate kajastumine registrites, sh 1) korrastada töötamise registris valdkonna töötajate ametinimetused 2) registreerida töötamise registris valdkonna kõik töötajad, sh vabatahtlikud 3) teha töötamise registris märged, kui töötaja töötab noortega 4) parandada registritevahelist suhtlust ja andmete kooskõla, et valdkonna töötajatest saaks kiire ülevaate	1
27. 	Riigi tasand	Korraldada noortevaldkonna juhtide paremaks toetamiseks (sh koolituskavade koostamiseks) valdkonna juhtide uuring huvialavaldkondade või ametikohtade kaupa (fookuses juhtide karjäärirajajad, juhtimisharidus ja -pädevused, arenguvajadused)	19
28. 	Esindusorganisatsioonid	Korraldada noortevaldkonna maine parandamiseks ning noorte ja ühiskonna kaasamiseks uuring või võistlus (nt esseevõistlus) teemal, mida ja miks väärtustavad noorsootöös noored ja lapsevanemad	8, 16

KOKKUVÕTE

Uuringu eesmärk oli selgitada välja noortevaldkonna töötajaskonna suurus ja koosseis ning saada põhjalik ülevaade noortega töötavate spetsialistide töötingimustest, -keskkonnast ja -korraldusest, töömotivatsioonist, tööalasest enesearengust ning tagasisidesüsteemi praktikatest. Uurimisküsimustele vastuste leidmiseks kasutati sekundaarallikate analüüsi, registriandmete analüüsi, noortevaldkonna töötajate ja tööandjate veebiküsitlusi, eksperdi- ja fookusrühmaintervjuusid ning KOV-ide andmepäringut.

Eestis on hinnanguliselt umbes 12 300 noortevaldkonna töötajat. Registriandmete järgi on nende seas huvikooli õpetajaid 43%, treenereid 28%, huvitegevuse juhendajaid 15% ja noorsootöötajaid 14%. Noortevaldkonna töötajatest 67% on naised ja 33% mehed. Magistrikraad või sellest kõrgem kraad on registriandmete järgi veidi vähem kui pooltel töötajatel, enim on see huvikooli õpetajatel (61%) ja huvitegevuse juhendajatel (58%), vähim noorsootöötajatel (27%). Küsitluse alusel on 42% töötajatel ja 53% tööandjatel pedagoogiline kõrgharidus. 18%-l nii töötajatel kui ka tööandjatel on kõrgharidus noorsootöö alal.

Enamik noortevaldkonna töötajatest saab Eesti keskmisest märksa madalamat palka: registriandmete alusel on 70% täiskohaga noortevaldkonna töötajate brutopalk alla 1500 euro ning 55% palk alla 1300 euro. Umbes poolte töötajate palk on seotud erialase kvalifikatsiooniga, kõige tihedamini treeneritel, kõige vähem asutuse juhtidel.

Küsitluse järgi on oma palgaga rahul ainult kolmandik töötajatest. Madal palk on peamine põhjus, miks on töötajad mõelnud töökoha vahetamisele. Lisaks on paljud töökohaga kaasnevad hüved töötajate endi hinnangul kättesaadavad neist vähem kui viiendikule. Kolmandik töökohavahetusele mõelnud töötajatest märkis üheks põhjuseks just puuduvad lisahüved.

Tööandjate üks läbivaimaid muresid on siinse uuringu tulemuste alusel töötajate ülekoormus, nii vastas 40% tööandjatest (enim noortekeskuste ja üldhariduskoolide juhid). Ligikaudu kolmandik noortevaldkonna töötajatest töötab kahel või rohkemal töökohal, muu hulgas palgastabiilsuse hoidmiseks. Esmajoones treenerite ja huvikooli õpetajate seas on see kehva palga kõrval suurim rahulolematuse põhjus.

Kui töötajad on tööl ainult väikese koormusega, mis on kõige levinum huvitegevuse juhendajate seas, siis soovib tööandja nende arengusse ka vähem panustada. Teisalt on osakoormusega töötamine üldjuhul töötajate endi valik oma sissetuleku suurendamiseks. Täiskoormusega töötama motiveeriks neid palgatõusu kõrval võimalus töötada paindliku tööajaga.

Töötajate järelkasv on valdkonnas väike. Ligikaudu kahel kolmandikul huvikooli õpetajatest ja huvitegevuse juhendajatest on üle 10 aasta valdkonna töökogemust, seda enamasti samal ametikohal. Vähe tehakse karjääri organisatsiooni sees, paljud ei ole ka teadlikud karjäärivõimalustest noortevaldkonnas laiemalt. Töötajad peavad noorsootööks üksnes piiratud hulka tegevusi või teatud organisatsioonide tegevust ning see seab takistused enesearengule ja karjäärile. Teadlikkus karjäärivõimalustest võiks suurendada enesearendamise motivatsiooni.

Töö sisu ja kolleegidega on töötajaskond üldiselt väga rahul. Peaaegu kõik töötajad on seisukohal, et nad saavad enda tööülesannetega hästi hakkama, ja enamik saab enda sõnul korraldada tööd oma äranägemise järgi. Motivatsiooniteooriatele tuginedes on see tõenäoliselt ühtlasi põhjus, miks madalast töötasust hoolimata valdkonnas töötatakse.

80% töötajatest on töökeskkonnaga rahul, ent mainiti ka ruumide puudust ja remondivajadust. Rahulolematumad on huvitegevuste juhendajad, kes tõid esile iganenud ruumid ja tehniliste vahendite puuduse. Laiemalt tekitab töötajaskonnas rahulolematust vajadus otsida lisarahastust ning pidevalt veenda rahastajaid ja üldsust enda töö olulisuses. Hulk arenguruumi on tööle tagasiside andmisel ning töötamise toetamisel väljaõppe, juhendamise ja koolitustega.

Peaaegu pooled noortevaldkonna töötajad kõigis ametirühmades, aga enim noorsootöötajate seas, on kaalunud viimase kahe aasta jooksul töökohavahetust. Kaks kolmandikku tööandjatest märkis suurimaks katsumuseks töötasu tõstmise piiratud eelarvega asutuses. Samuti panevad tööandjaid proovile eelarve piiratusest ja töötajate vähesusest või madalast kvalifikatsioonist tulenevad töökorralduslikud mured.

Valdkonna madalad palgad ja vähene väärtustamine rikub valdkonna mainet. Noorsootöö ebamäärase kuvandi taga on veel tegevuste ebaühtlane tase ja üldine ettekujutus, et noortekeskustes ei tegeleta oluliste asjadega. Maine parandamiseks peavad noorsootöötajate esindajad vajalikuks korraldada üleriiklik teavituskampaania.

Noortevaldkonna töötajaid motiveerib töötama huvi valdkonna ja noorte arendamise vastu, suhtlus noortega, mitmekülgne töö ning enesearengu võimalused. Valdkonda tööle minek ei ole tingimata sirgjooneline protsess: paljud jõuavad siia juhuslikult ja nappide erialaste teadmistega. Seetõttu on eriti oluline tööandja teadlikkus ja see, et nad suunaksid töötajaid õppima, kutset omandama, koolitustele minema ja teisi enesearengu võimalusi kasutama.

Eestis on tugev noorsootöö tasemeõppe- ja kutsesüsteem, ent huvihariduses nii selgepiirilist süsteemi ei ole. Erialase kvalifikatsiooni omandamist demotiveerib kogu noortevaldkonnas asjaolu, et selle lisandväärtust ei tunnetata.

Paljud juhid on kasvanud välja spetsialisti ametikohalt ja neil ei pruugi olla juhtimiskvalifikatsiooni ega -pädevust, mis mõjutab otseselt töötajate enesearengu suunamise võimet. Tööandjad pidasid küsitluse alusel enda pädevuse arendamist töötajate enesearengu toetamisel väga vähetähtsaks. Ühtlasi hindavad nad töötajatele kättesaadavaid erialase enesearengu võimalusi igas küsimuses kõrgemalt kui töötajad. Enim nõustusid enesearengu võimaluste olemasoluga noorsootöötajad, vähim aga huvikooli õpetajad ja huvitegevuse juhendajad. Muret teeb esmajoones huvikoolide noorte õpetajate olukord: neid peaks karjääri algul toetama kvaliteetse tagasisidestamise, mentori pakkumise ja tundide turundamisega.

Peaaegu kõik küsitlusele vastanud tööandjad ja töötajad pidasid individuaalset tagasisidestamist tööalase arengu toetamises väga vajalikuks, ent samal ajal vastas üle viiendiku töötajatest, et ei saa enda tööoskuste kohta vajalikku tagasisidet ning veerand töötajatest jäi selles kõhklevale seisukohale. Töötajad ei pruugi tööprotsessi vältel jooksvalt saada tagasisidet sama tõsiselt võtta ja läbi analüüsida kui konkreetse, näiteks perioodiliste arenguveestluste formaati pakendatud tagasisidet.

Valdkonna eri ametikohtadel ja huvialavaldkondadel on äärmiselt erinevad identiteedid. Paljudel töötajatel, tööandjatel ja esindusisikutel on kahtlusi, kas noorsootöö, huvihariduse ja huvitegevuse käsitlemine ühtse noortevaldkonnana on põhjendatud.

Noorsootöötajate identiteet on suhteliselt ühtne ja üha tugevnemas, ent samas on selge seos noortekeskuste töötajate väikese palga, sagedase töökohavahetuse ja töötajate enesearengusse investeerimise riskantsuse vahel. Huvikoolide töötajate identiteet on tugev, kuid pingestatud: nad ei tunneta end mitte noorte-, vaid haridusvaldkonna osana.

Kõige ebamäärasema staatusega ja nõrgemas seisus on huvitegevuse juhendajad, sest neil ei ole ühtset tööteed ega erialase kvalifikatsiooni süsteemi, töökohaga ei kaasne lisahüvesid, ka nende professionaalne eneseareng sõltub peamiselt töötaja enda võimalustest ja huvist. Natuke üle poole huvitegevuse juhendajatest töötab lisateenistuse saamiseks, teistest ametirühmadest rohkem tähtajalise või töövõtulepinguga, ligikaudu kolmveerand neist juhendab väiksema koormusega kui 0,75.

Nii huvihariduse õpetajate kui ka huvitegevuste juhendajate enesearengu süsteemne takistus on segadus selles, kelle hulka nad kuuluvad ja kelle eelarvest peaks pakkuma neile enesearengu võimalusi.

Noortevaldkonnas tegutsevad kõigest hoolimata valdavalt sisemiselt motiveeritud inimesed, kelle jaoks on tähtis töö sisu, noorte ja/või huviala arendamine ning kes on töö sisuga põhiosas rahul. Probleemid on väike töötasu, formaalhariduse valdkonnas noortega töötajatega võrreldes lühem puhkus, vähepaindlik töögraafik ning ülekoormus ja pingeline töö, teatud määral ka tunnustuse puudus ja valdkonna kehv maine.

Keskse soovitusena esitasid uuringu autorid vajaduse suurendada riigi ja KOV-ide noortevaldkonna eelarvet. See võimaldaks:

- 1) tõsta töötajate palka, mis lihtsustaks kvalifitseeritud töötajate värbamist selleks, et tegevused oleksid kvaliteetsemad, töötajad saaksid vajaduse korral spetsialiseeruda ning tegeleda seni vähe tähelepanu saanud koostöö, valdkonna ja enesearendamisega, aga ka oma töö tutvustamisega selle maine parandamiseks;
- 2) osaleda organisatsioonile, juhile või töötajale olulistel tasulistel koolitustel, sh juhtimis-pädevuste suurendamiseks;
- 3) parandada töökeskkonda;
- 4) töötada välja töötajaid motiveeriva lisahüvede paketi;
- 5) luua töötajate asendus- ja tugistruktuuri.

LISAD

Aruandega käivad kaasas eraldiseisvad lisad.

Lisa 1. Küsitlusankeedid

Lisa 2. Küsitlustulemused ametirühmade alusel

Lisa 3. Registriandmete analüüsi tulemused

Lisa 4. Noorsootöö tasemeõpe