



Eesti noortevaldkonna töötajaskonna töötingimused

UURINGU LÜHIARUANNE

MTÜ Balti Uuringute Instituut

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

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

Tellijä: 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.....	5
METOODIKA.....	8
PEAMISED TULEMUSED JA JÄRELDUSED.....	11
SOOVITUSED.....	22
KOKKUVÕTE.....	27

Jooniste loetelu

Joonis 1. Noortevaldkonna töötajate ametikohtade jaotus % (töötajad registriandmete alusel, N = 12 309; veebiküsitlusele vastanud töötajad, N = 707)	11
Joonis 2. Töötajate profiil: sugu, vanus ja haridus (töötajad registriandmete alusel, N = 12 309)	11
Joonis 3. Töötajate rahulolu töö ja töötingimustega % (töötajad, N = 707)	12
Joonis 4. Keskmine brutotöötasu noortevaldkonnas töökoormusega vähemalt 0,75 (töötajad registriandmete alusel, N = 4058).....	12
Joonis 5. Töötajate hinnang tööga seotud väidetele % (töötajad, N = 707)	13
Joonis 6. Töötajate töökohavahetuse peale mõtlemise põhjused (töötajad, N = 317). Viis levinuimat vastust	13
Joonis 7. Töökohaga kaasnevad lisahüved töötajate ja tööandjate hinnangul % (tööandjad, N = 201; töötajad, N=707). Uuringu autorite valik vastuseid, seitse levinuimat vastust tööandjate seas ja vastusevariant „lisahüved puuduvad“	14
Joonis 8. Noorsootöö või pedagoogikahariduse olemasolu noortevaldkonna tööandjatel ja töötajatel % (tööandjad, N = 201; töötajad, N = 707).....	15
Joonis 9. Noorsootöö või pedagoogikakutse olemasolu noortevaldkonna tööandjatel ja töötajatel % (töötajad registriandmete alusel, N = 11 282; küsitlusankeedile vastanud tööandjad, N = 201 ja töötajad, N = 707).....	15
Joonis 10. Mitu aastat on töötajad noortevaldkonnas töötanud? % (Töötajad, N = 707).....	16
Joonis 11. Kui pikalt on töötajad töötanud senisel ametikohal? % (Töötajad registriandmete alusel, N = 11 282).....	16
Joonis 12. Millest lähtute kõige enam töötaja värbamisel? % (Tööandjad, N = 201) Viis levinuimat vastust	16
Joonis 13. Töötajate hinnang viiepalliskaalal sellele, mis on neid motiveerinud noortevaldkonnas töötama % (töötajad, N = 707)	17
Joonis 14. Kas Teie arvates on Teie valdkonnal positiivne kuvand? % (Tööandjad, N = 201; töötajad, N = 707).....	18
Joonis 15. Kuidas Teie tööandja toetab Teie erialast enesearengut? Kuidas Te toetate oma töötajate erialast enesearengut? % (Tööandjad, N = 201; töötajad, N = 707)	18
Joonis 16. Mis takistab töötajatele erialaste arenguvõimaluste loomist? % (Tööandjad, N = 201) Viis levinuimat vastu.....	19
Joonis 17. Valige kuni kolm peamist põhjust, miks on Teie (töötajate/tööandja) jaoks tagasiside saamine/andmine oluline, % (tööandjad, N = 201; töötajad, N = 609)	19
Joonis 18. Millised tööga seotud küsimused pakuvad Teile kui tööandjale kõige rohkem väljakutseid? % (Tööandjad, N = 201) Viis levinuimat vastust.....	20

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 mitteesalevate 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, mitmekülgsuse 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 teemadel

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>.

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

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, töotervishoid, 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 keskenduvaid 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 noortega⁷ ning noortega, kellel on vaimseid häireid.⁸ Osas uuringutes vaadeldakse õpetajate rahulolu töötingimustega.⁹ Uuringute sisu põhjal võib öelda, et töö keerukus, läbipõlemine ja motivatsiooni säilitamine on olnud probleem ka teistes riikides.

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, tööalase enesearengust ja selle võimalustest ning tagasiside-süsteemi praktikatest. Seejuures sooviti saada ülevaade nii töötaja kui ka tööandja¹⁰ vaatest.

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

⁷ Petty, G. (2005). „Job Satisfaction among Employees of a Youth Development Organization“. *Child & Youth Care Forum* 34 (1).

⁸ 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.

⁹ 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). „Why Do They Stay? Elementary Teachers' Perceptions of Job Satisfaction and Retention“. *The Professional Educator* 32 (2).

¹⁰ 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 ametinimetuse), 2) noorsootööasutuse (noortekeskuse) 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).

Uuringu põhiaruanne¹¹ 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. Uuringuaruande lõpetavad peamised järeldused ning soovitusel valdkonna arendamiseks eri tasanditel (riik, KOV, esindusorganisatsioon, tööandja ja töötaja).

See lühiaruanne hõlmab uuringuaruande järgmiseid osasid: peamised tulemused, järeldused ja soovitusel ning kokkuvõte. Lisaks on lühiaruande jaoks koostatud lühendatud metoodikapeatükk. Peamiste tulemuste ja järelduste peatükki on pigitud ka põhiaruande sisuosa olulisimad jooniseid.

Uuringuaruande terviktekst, faktileht ja muud materjalid asuvad aadressil <https://www.ibs.ee/publikatsioonid/noortevaldkonna-tootajaskonna-tootingimused/>.

¹¹ Leitav aadressilt <https://www.ibs.ee/publikatsioonid/noortevaldkonna-tootajaskonna-tootingimused/>.

METOODIKA

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

Noorte-valdkonna töötajaskond	<p>Kui suur on noortevaldkonna töötajaskond (koguarv Eestis) ning milline on selle profiil: vanus, sugu, haridus ja erialane kvalifikatsioon¹², töökeel, jaotus KOV-ide, ameti- ja huvialade¹³ vahel, staaž noortevaldkonnas (sh pidev staaž ühe tööandja juures; pidev ühes ametis)?</p> <p>Milline on olukord noorsootöötajate järelkasvuga, st mis motiveerib noori õppima noorsootööga seotud erialasid, millised on eesmärgid, ootused, soovid ja tulevikuvaated? Kus nähakse ennast tulevikus töötamas ja miks?</p>
Professionaalne teekond ja areng	<p>Milline on töötajaskonna tööalase enesearengu teekond? Vaadeldakse järgmisi teemasid:</p> <ul style="list-style-type: none">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	<p>Millised on noortevaldkonnas valitsevad töötingimused valdkonna töötajate jaoks? Vaadeldakse järgmisi teemasid:</p> <ul style="list-style-type: none">a) töösuhte vormid, töökoormus;b) palgatase, töötasuga rahulolu, palgaootus, palgaastmestikud ja nende seos kvalifikatsiooniga;c) kaasnevad lisahüved (nt puhkuse pikkus, tervisepäevad, spordi-, sõidukompensatsioonid)d) samal ajal mitmel ametikohal ja mitme tööandja juures töötamise (nii noortevaldkonna sisene kui ka väline) levimus ning selle põhjused;e) töötaja ootused töö sisule ning see, kas ja mil määral erinevad ootused tegelikkusest

¹² Sh noorsootöötaja kutse (sh erineva tasemega kutse), noorsootöötaja erialase hariduse, ametikohaga seotud muu erialase kõrghariduse või kutse (pedagoogi, treeneri vm) omajate osakaal.

¹³ Kui kohane, puudutab huvikooli juhte, õpetajaid ja huvitegevuse juhendajaid.

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:

- 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.

Uurimisküsimustele vastamiseks kasutati järgmisi meetodeid.

- Sekundaarallikate ülevaade – noortevaldkonda puudutav statistika (sh veebilehele minuomavalitsus.ee kogutud info KOV-i teenuste 2022. aasta olukorra kohta noortevaldkonnas), teadusartiklid, varasemate uuringute aruanded, strateegilised dokumendid ja õigusaktid.
- Registriandmete analüüs – töötamise register, rahvastiku statistiline register, Maksu- ja Tolliameti tulu- ja sotsiaalmaksu, kohustusliku kogumispensioni ning töötuskindlustusmaksu deklaratsiooni (vorm TSD) andmed, Eesti hariduse infosüsteem EHIS (huvihariduse töötajad), spordiregister (2022. aasta seisuga), laulu- ja tantsupeo register ning Kutsekoja kutseregister. Joonistel viidatud: registriandmete alusel töötajad.
- Noortevaldkonna töötajate ja tööandjate¹⁴ veebiküsitlused ning tulemuste analüüs – lõplikus analüüsis on arvestatud 707 töötaja ja 201 tööandja vastuseid. Küsitlustulemuste jooniste selguse huvides on tulemused ümardatud täisarvudeni, mistõttu võib joonistel kajastatud tulemuste summa olla üle 100%. Joonistel viidatud järgmiselt: noortevaldkonna töötajad, noortevaldkonna tööandjad.

¹⁴ Tööandjana käsitletakse tööandja esindajat, kes vastas küsitlusele.

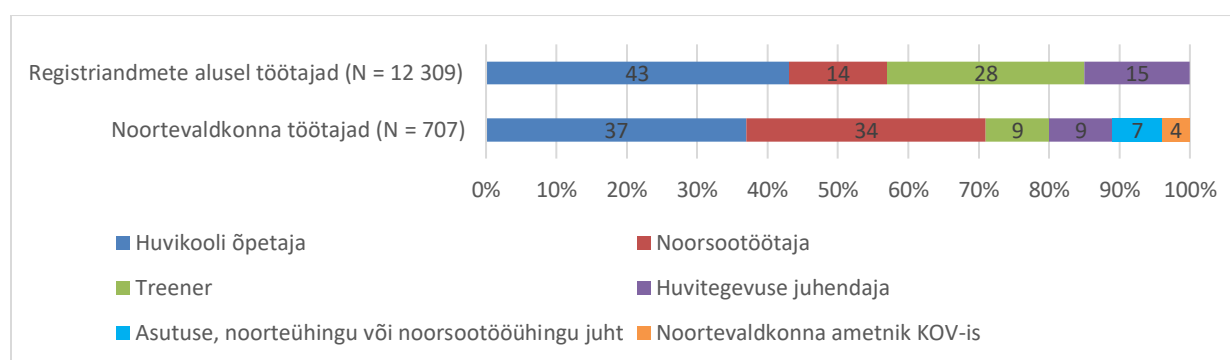
- Registri- ja küsitlusandmete võrdluses on küsitluses üleesindatud naised ja noorsootöötajad ning alaesindatud treenerid ja vähemalt magistrikraadiga töötajad.
- Intervjuud ja fookusrühmaintervjuud ning nendega kogutud info analüüs – 11 intervjuud 39 osalejaga.
- Andmepäringud KOV-idesse – vastused 66 KOV-ilt palga ja valdkonna koordineerimise kohta KOV-i tasandil.

Selles lühiaruandes on joonistel esitatud noortevaldkonna töötajaskonna kohta registriandmete analüüsi tulemused, kus on olemas registriandmed. Paralleelselt on joonistel esitatud küsitluste tulemused juhul, kui on oluline anda ülevaade andmete võrdlevast jaotumisest (nt joonis 1) või registriandmete kvaliteedis on põhjust kahelda (nt joonis 9). Joonistel on ainult küsitlusandmed juhul, kui andmed on saadud vaid küsitlusega (hoiakud jms).

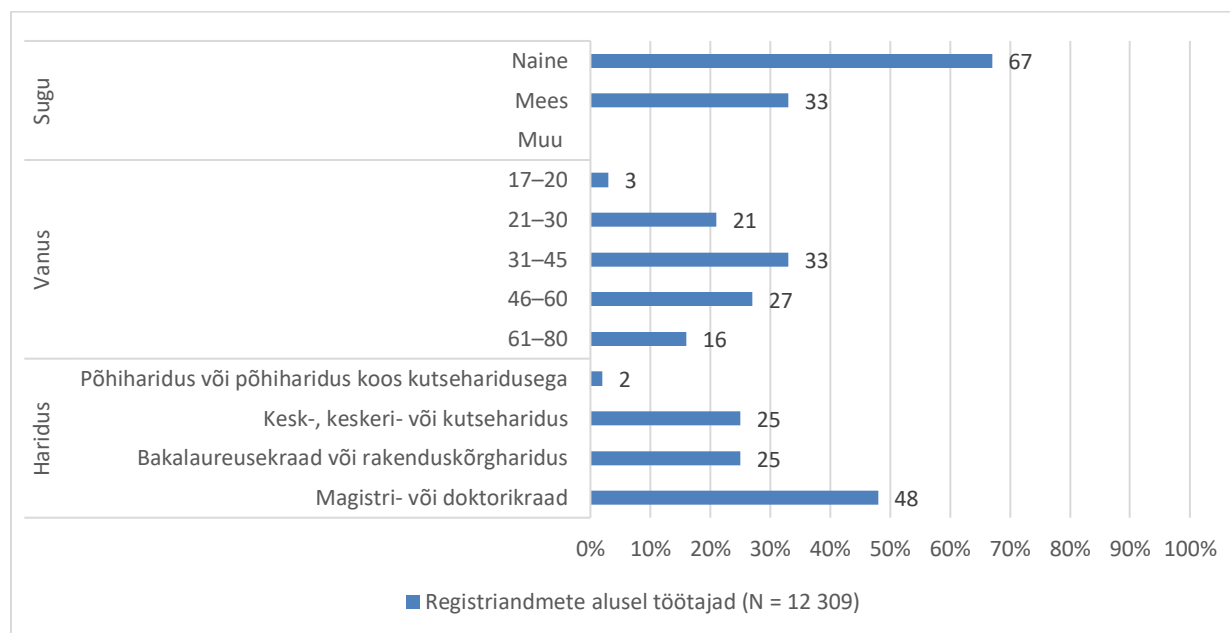
PEAMISED TULEMUSED JA JÄRELDUSED

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 kasvavad 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.



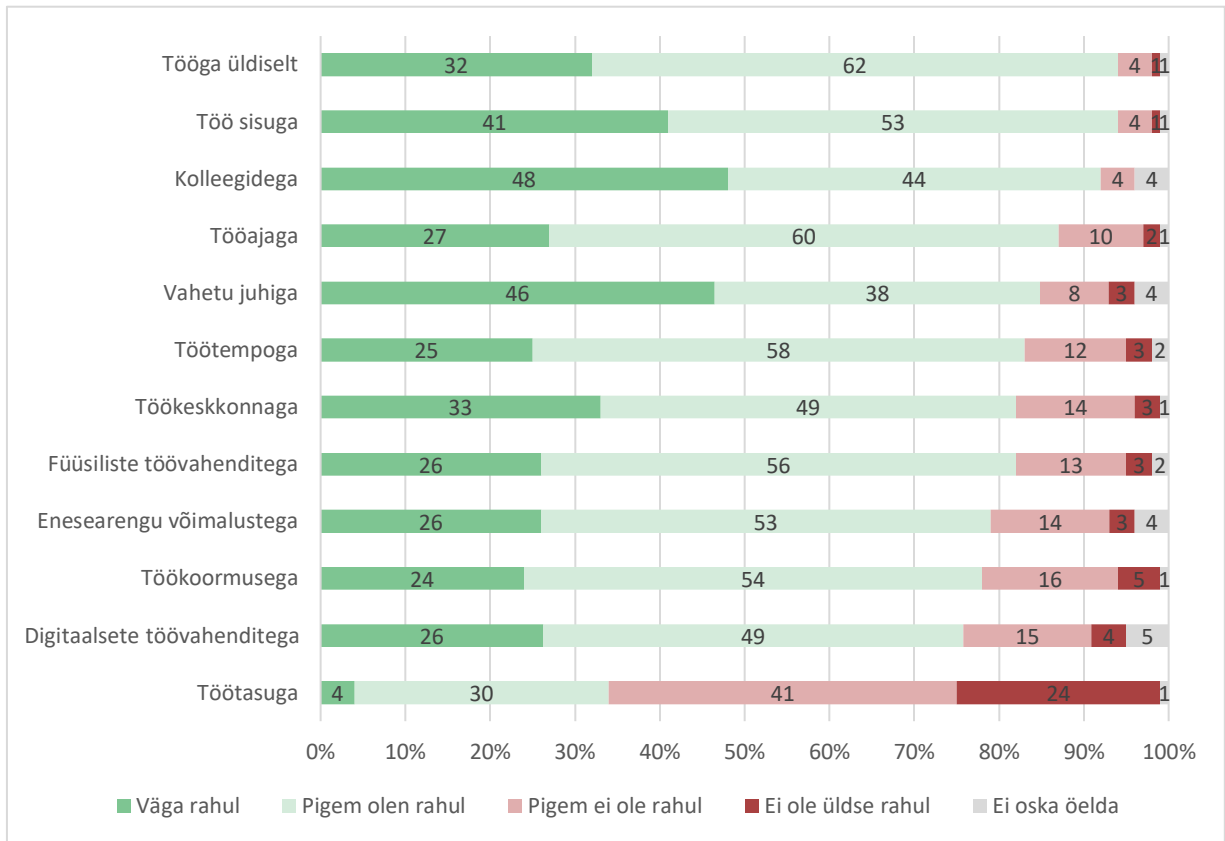
Joonis 1. Noortevaldkonna töötajate ametikohtade jaotus % (töötajad registriandmete alusel, N = 12 309; veebiküsitlusele vastanud töötajad, N = 707)



Joonis 2. Töötajate profiil: sugu, vanus ja haridus (töötajad registriandmete alusel, N = 12 309¹⁵)

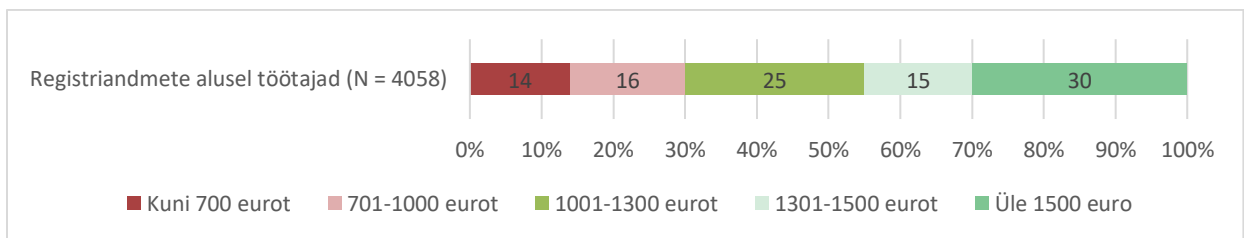
¹⁵ Registriandmete haridustaseme jaotus põhineb registreeritud andmete põhjal valimil N = 11 170.

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.



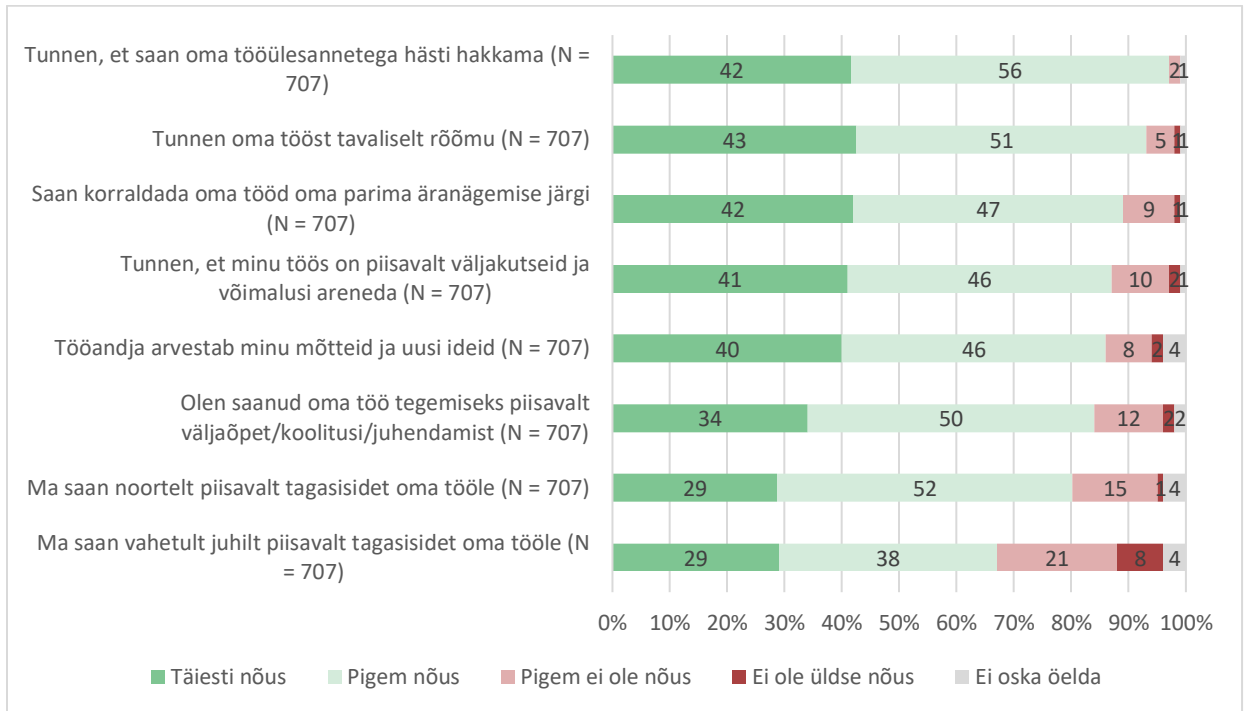
Joonis 3. Töötajate rahulolu töö ja töötingimustega % (töötajad, N = 707)

3. **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% täiskohaga 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.

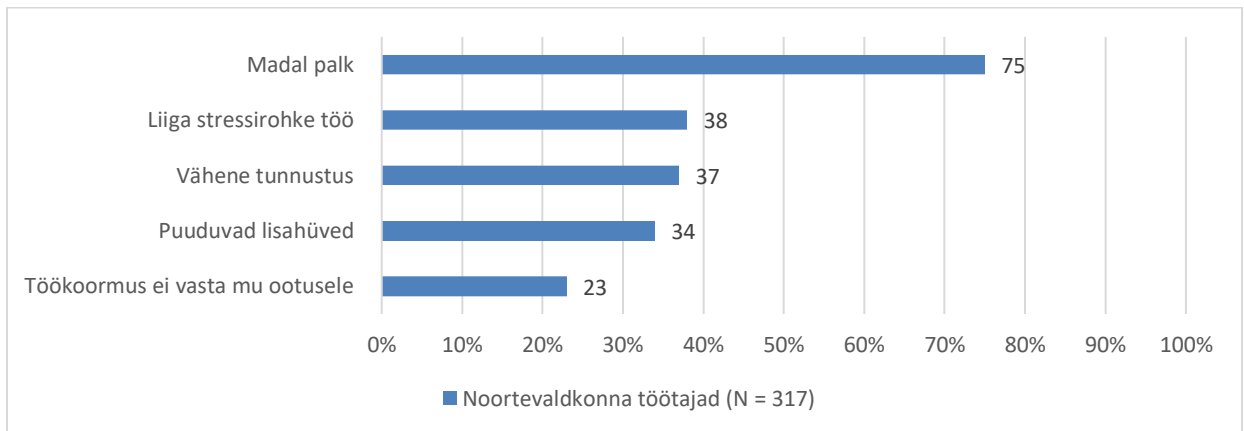


Joonis 4. Keskmine brutotöötasu noortevaldkonnas töökoormusega vähemalt 0,75 (töötajad registriandmete alusel, N = 4058)

4. **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.

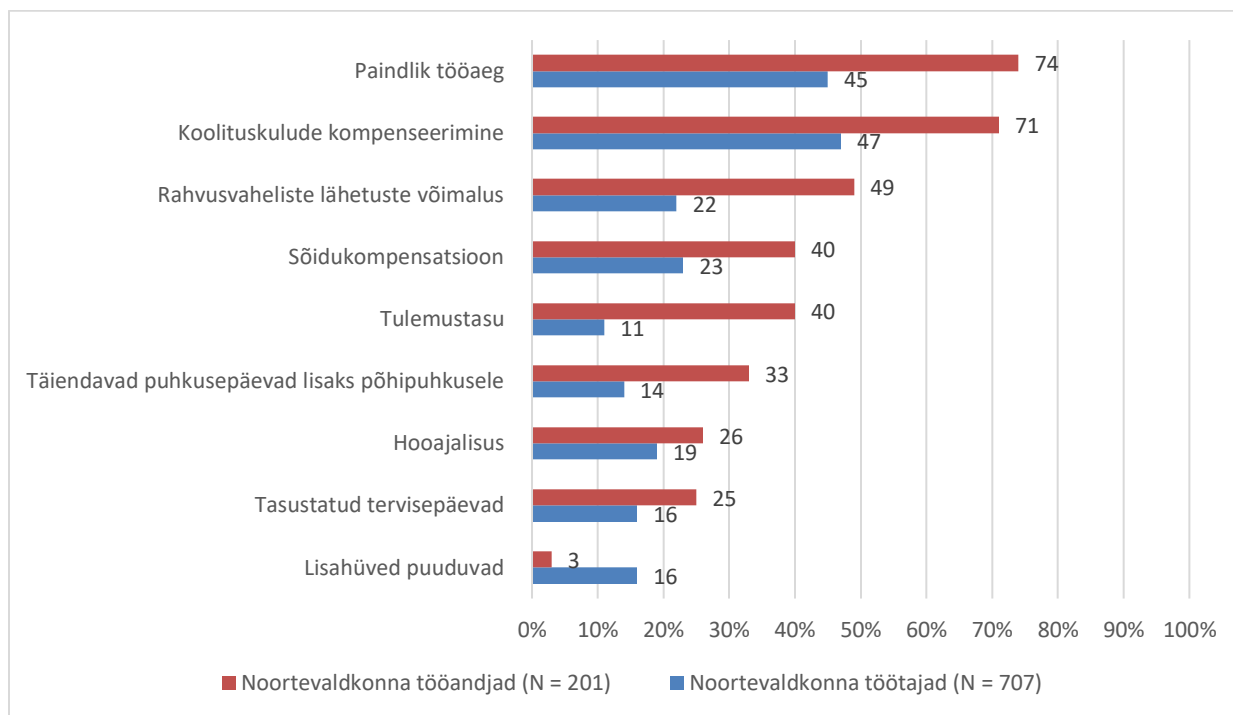


Joonis 5. Töötajate hinnang tööga seotud väidetele % (töötajad, N = 707)



Joonis 6. Töötajate töökohavahetuse peale mõtlemise põhjused (töötajad, N = 317). Viis levinuimat vastust

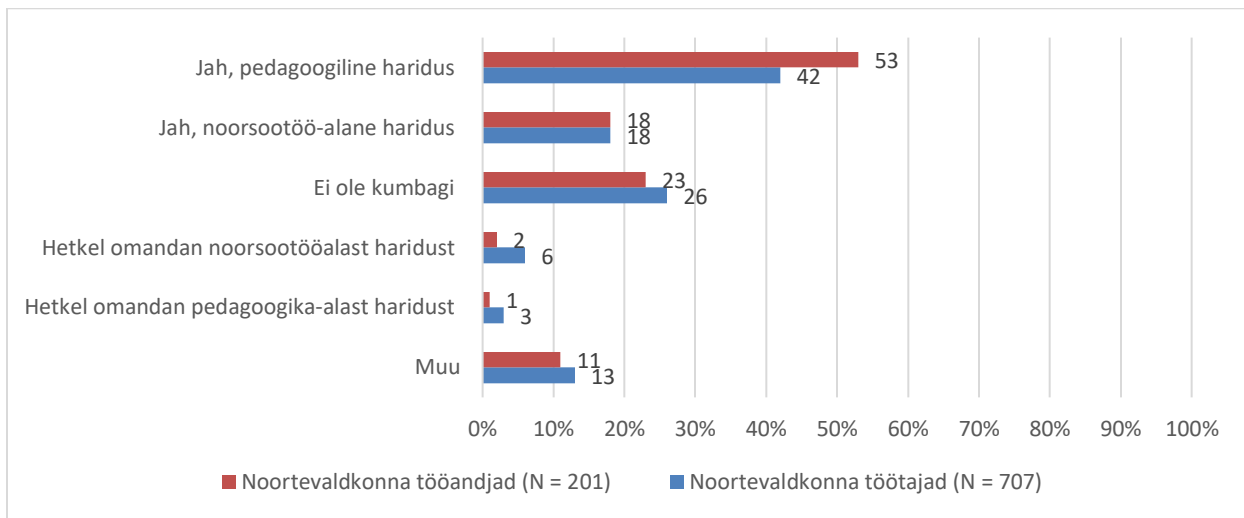
5. **Tööga kaasnevad lisahüved ei ole piisavalt kättesaadavad ega motiveerivad selleks, et aitaksid korvata väikest palka ning toimiksid tööandja juures püsimise lisamotivaatorina.** Paljud hüved on valdkonna töötajate hinnangul kättesaadavad vähem kui viiendikule neist. Kolmandik töökohavahetusele mõelnud 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.



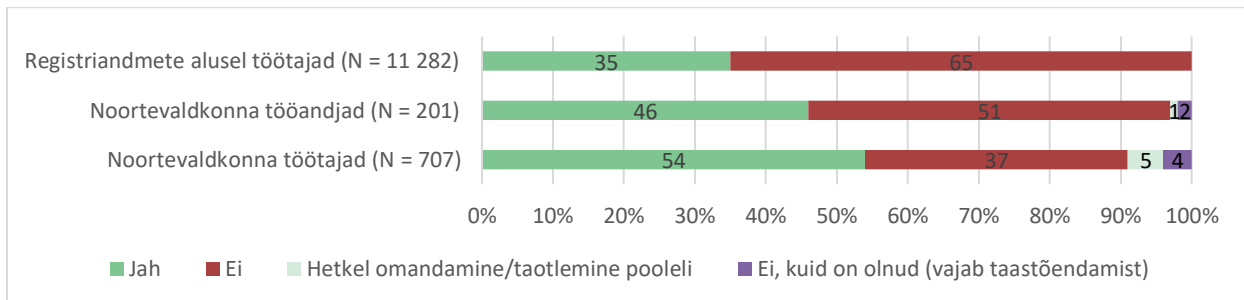
Joonis 7. Töökohaga kaasnevad lisahüved töötajate ja tööandjate hinnangul % (tööandjad, N = 201; töötajad, N=707). Uuringu autorite valik vastuseid, seitse levinuimat vastust tööandjate seas ja vastusevariant „lisahüved puuduvad“

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.
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 voolavusega 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 mõteta enda jaoks seda, milliseid ülesandeid ja miks see töö hõlmab. See mõjutab erialavalikut, spetsialiseerumist ja karjääri (sh valdkonnast lahkumist).

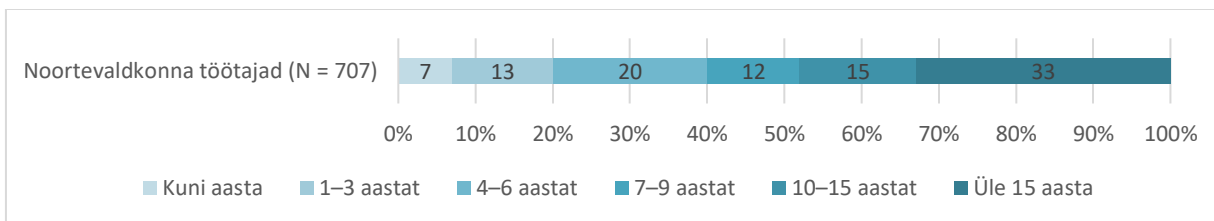
9. **Osa noortevaldkonna töötajaid ei ole valmis ega võimelised tegelema kvaliteetselt neilt oodatavate ülesannetega**, näiteks avaliku suhtlemise, koostöö arendamise, haldustöö ning hariduslike erivajaduste ja riskirühma noorte ning nende probleemidega. Vajalik on kolleegide, juhtkonna ja võrgustike 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.



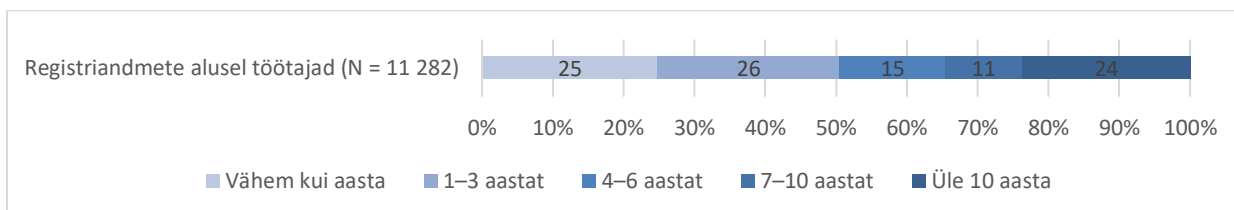
Joonis 8. Noorsootöö või pedagoogikahariduse olemasolu noortevaldkonna tööandjatel ja töötajatel % (tööandjad, N = 201; töötajad, N = 707)



Joonis 9. Noorsootöö või pedagoogikakutse olemasolu noortevaldkonna tööandjatel ja töötajatel % (töötajad registriandmete alusel, N = 11 282; küsitlusanneedile vastanud tööandjad, N = 201 ja töötajad, N = 707)



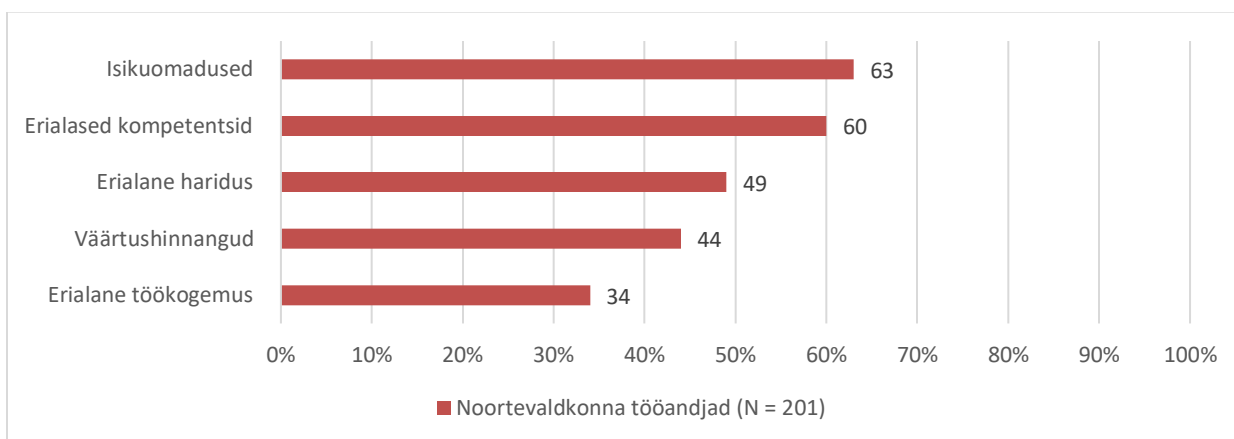
Joonis 10. Mitu aastat on töötajad noortevaldkonnas töötanud? % (Töötajad, N = 707)



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

12. Värbamisel lähtutakse enim kandidaadi isikuomadustest, töötahtest ja erialasest kompetentsist.

Erialast haridust peavad tähtsaks pooled juhid ja mitte üheski ametirühmas¹⁶ ei pea kutset tähtsaks üle kolmandiku tööandjatest.



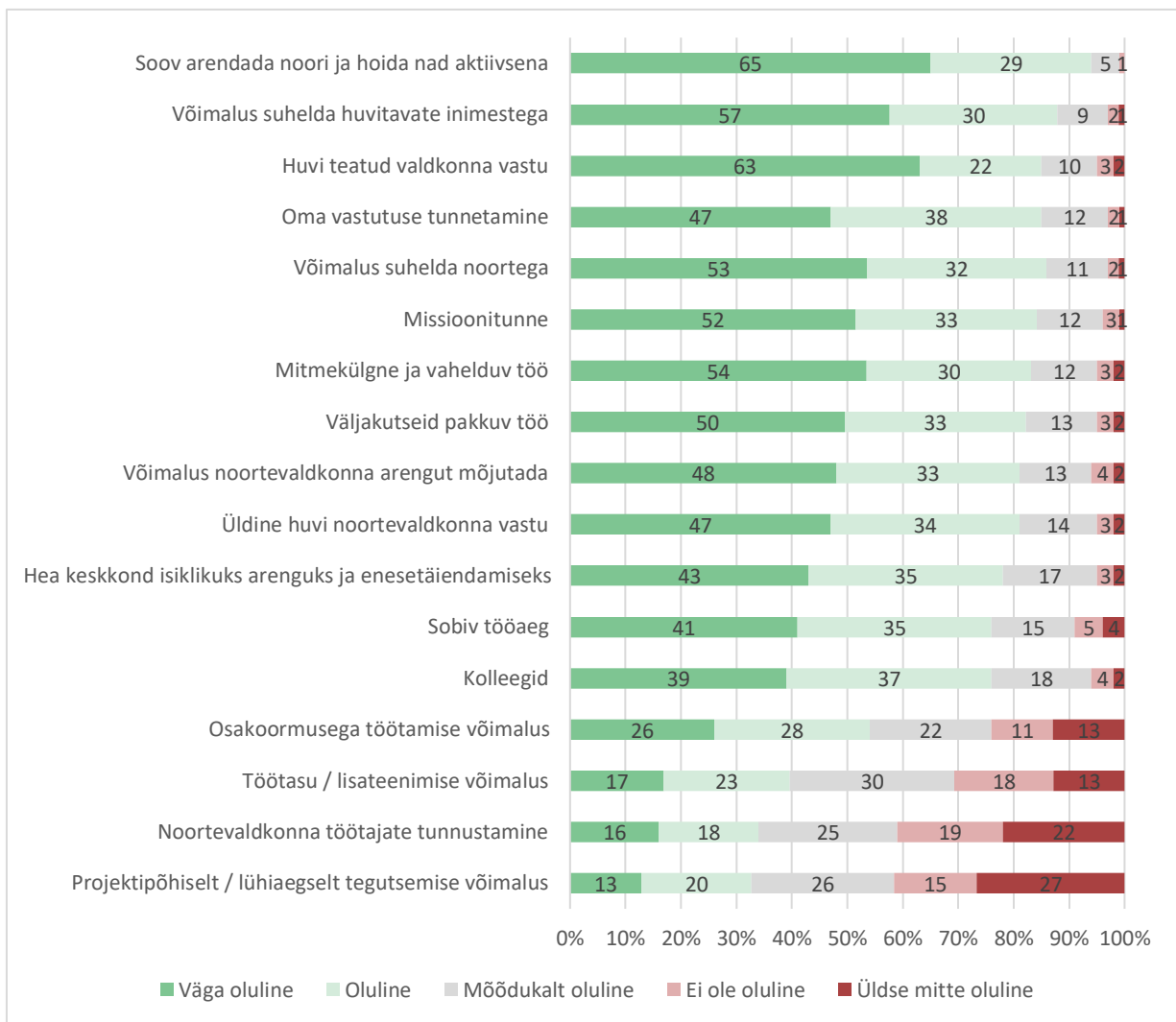
Joonis 12. Millest lähtute kõige enam töötaja värbamisel? % (Tööandjad, N = 201) Viis levinuimat vastust

13. 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.

¹⁶ Uuringu küsitluse vastustes eristusid järgmised ametirühmad: noorsootöötajad, huvihariduse õpetajad, huvitegevuse juhendajad ja treenerid.

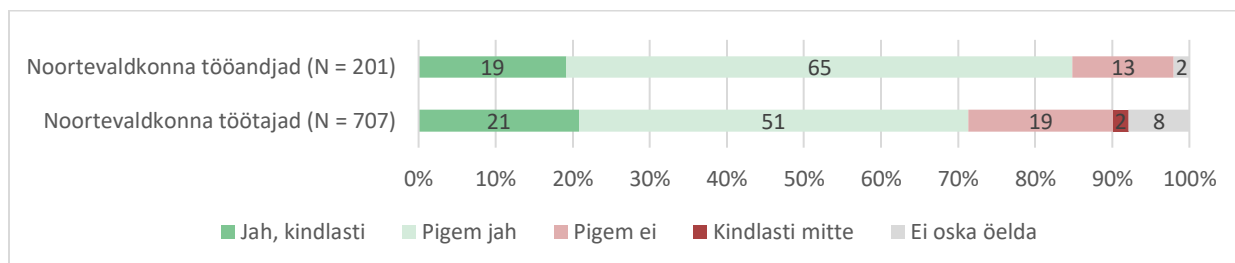
14. **Valdkonnas motiveerivad töötama pigem sisemised tegurid:** huvi valdkonna vastu, väljakutseid esitav töö, suhtlemise ja enesearendamise võimalus.



Joonis 13. Töötajate hinnang viiepalliskaalal sellele, mis on neid motiveerinud noortevaldkonnas töötama % (töötajad, N = 707)

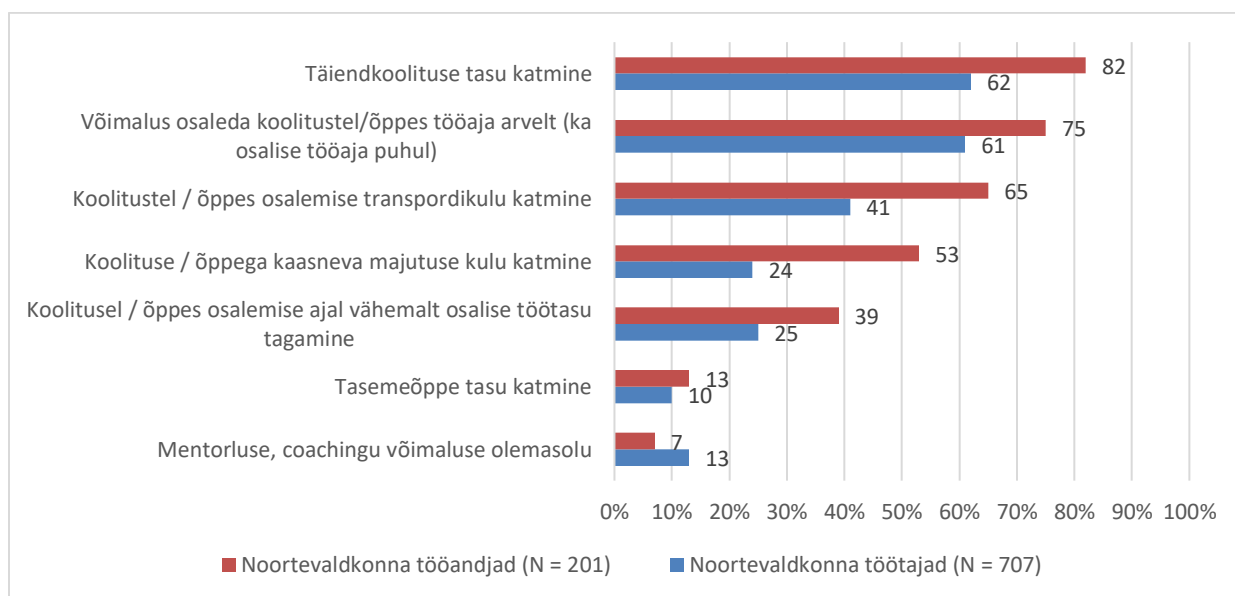
15. **Paljud tööandjad ja töötajad ei tunne vaimse tervise edendamise põhimõtteid**, sh ei tea, kuidas toetada vaimset tervist süsteemselt ja mõtestatult eri tüüpi võtteid kombineerides.

16. **Noortevaldkonna maine ja töötajate vähene tunnustamine raskendavad uute töötajate värbamist ning töötajate püsivust valdkonnas.** Ehkki uuringus osalenud tunnetasid valdkonna maine, väärtustamise ja tunnustamise paranemist aias, tuleb endiselt palju tegeleda tegevuste põhjendamise ja lisarahastuse otsimisega. Töötajatest 72% ja tööandjatest 84% on seisukohal, et noortevaldkonnal on ühiskonnas pigem hea kuvand. Töökohavahetusele mõelnud töötajatest üle kolmandiku tõi põhjuseks vähese tunnustuse.



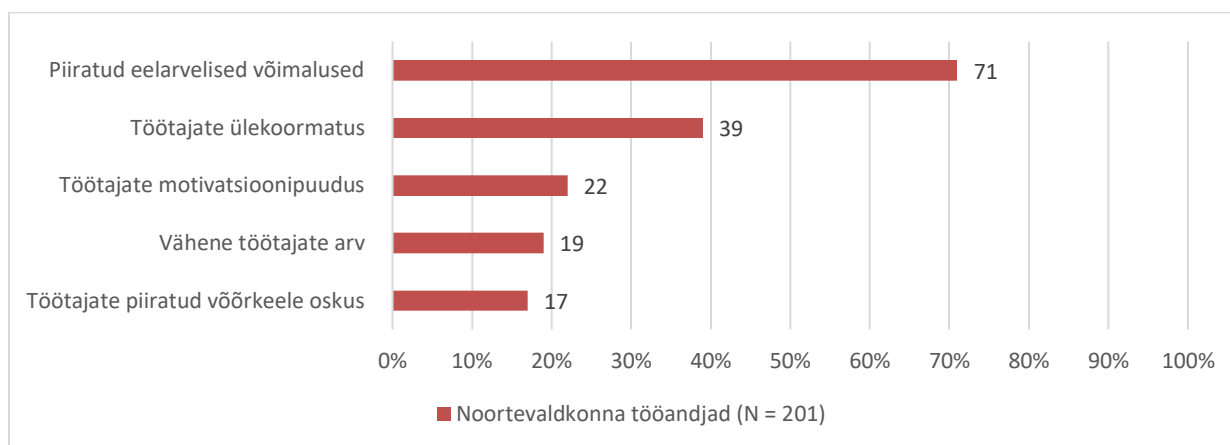
Joonis 14. Kas Teie arvates on Teie valdkonnal positiivne kuvand? % (Tööandjad, N = 201; töötajad, N = 707)

17. **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.



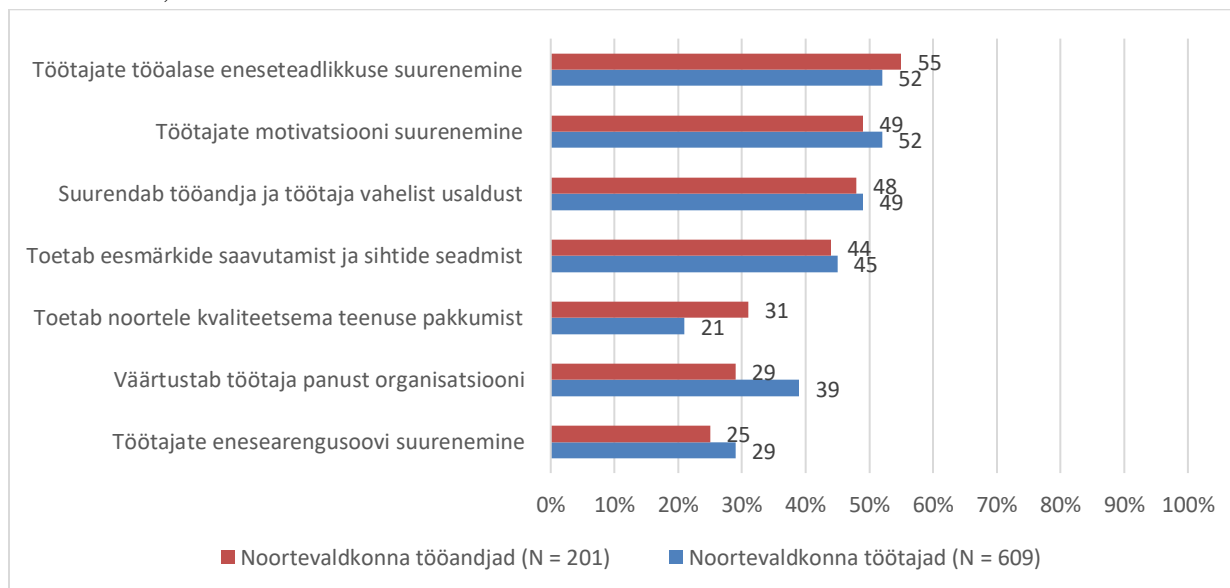
Joonis 15. Kuidas Teie tööandja toetab Teie erialast enesearengut? Kuidas Te toetate oma töötajate erialast enesearengut? % (Tööandjad, N = 201; töötajad, N = 707)

18. **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. Küsitlusankeedile vastanud tööandjate seast viiendik ei ole töötajate pädevusi või koolitusvajadusi hinnanud, lisaks ligi kümnendik ei oska öelda, kas nad on neid hinnanud. Arvestades, et enamik uuringus osalenutest näeb end samas valdkonnas tegutsemas ka tulevikus, tasub pöörata töötajate süsteemsele koolitamisele suuremat tähelepanu.



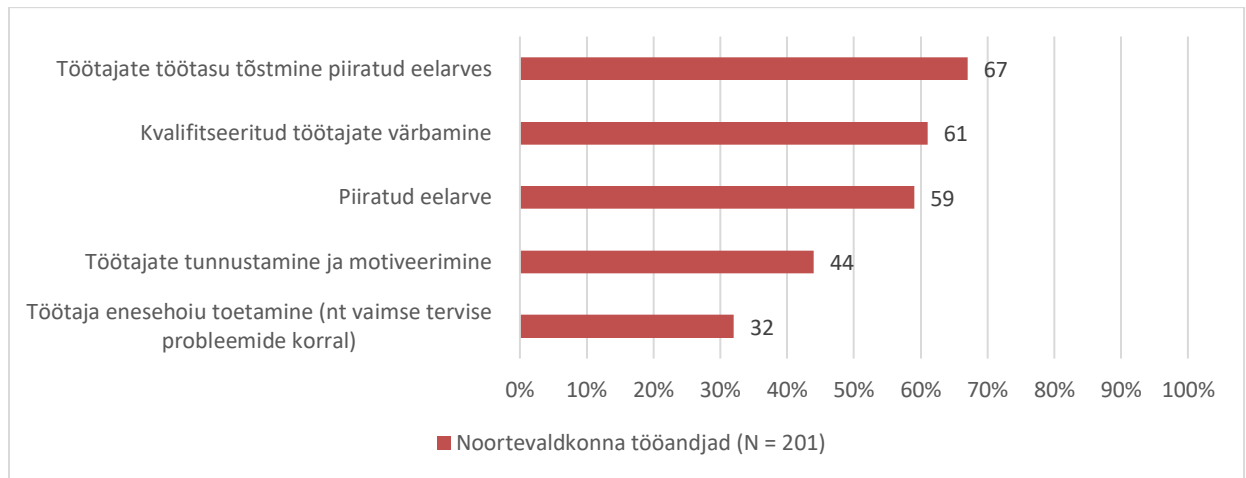
Joonis 16. Mis takistab töötajatele erialaste arenguvõimaluste loomist? % (Tööandjad, N = 201) Viis levinuimat vastu.

19. **Juhid ei oska anda täpselt sihitud konstruktiivset tagasisidet, mis toetaks töötaja enesearengut.** Veidi alla poolte töötajate ei saa tagasisidestamisel vajalikku infot oma tööskuste kohta või ei oska hinnata, kas saavad seda.



Joonis 17. Valige kuni kolm peamist põhjust, miks on Teie (töötajate/tööandja) jaoks tagasiside saamine/andmine oluline, % (tööandjad, N = 201; töötajad, N = 609)

20. **Noortevaldkonda tööle suundumine ning enesearendamine on tihti juhuslik ja mittelineaarne protsess.** Tähtis on tööandja teadlikkus töötaja enesearengu võimalustest ja tema suunamine õppima, kutset omandama, koolitustele või näiteks mentori või *coach*'i juurde või koviesiooni, kuna ta ei pruugi olla oma arenguvajadusest ega -võimalustest teadlik.



Joonis 18. Millised tööga seotud küsimused pakuvad Teile kui tööandjale kõige rohkem väljakutseid? % (Tööandjad, N = 201) Viis levinuimat vastust

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 on rohkem naisi ja nad on mõelnud rohkem töölt lahkumisele. Tunnetavad, et nende enesearengut soodustatakse rohkem, aga kuuluvad teistest märksa vähem erialaorganisatsiooni-desse.
- 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 survestatamiseks ja huvihariduse alatahtsustamiseks. Identiteediprobleemi süvendab asjaolu, et kord peetakse noortevaldkonda tervikuna noorsootöök ja kord mitte (nt riik vs. KOV vs. muud organisatsioonid; huvihariduse töötajaid kaasatakse rahastusprogrammidesse ning noorsootöö koolitustele ja tunnustusüritustele valikuliselt).
23. **Huvikoolide tegevus on korrastamata,** litsentside üle on puudulik järelevalve. Munitsipaalhuvikoolidel 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.

SOOVITUSED

Järgnevalt on esitatud põhisoovitused noortevaldkonna töötajate töötingimuste kohta ja viited järeldustele, 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 tihhe koostöö.

Täpne vastutaja iga soovituse rakendamise eest ja teiste seotud osaliste rollid tuleb ühiselt kokku leppida.

Tabel 2. Soovitused







Nr ja prioriteetsus ¹⁷	Kellele? ¹⁸	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 koostöök. Lisarahastus projekti- taotluste, sponsorite jm abil võiks olla võimalus tegevuste mitmekesistamiseks, uute meetodite katsetamiseks ja töösüsteemide mitmekesistamiseks, mitte ainuvõimalik viis põhitegevuse teostamiseks	3, 4, 5, 6, 7, 20
2. 	Riigi tasand koostöös esindus-organisatsioonidega	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 kõiki¹⁹	8, 21, 22
4. 	Esindusorganisatsioonid, võrgustikud	Vaadata üle, kuidas aitavad esindus-organisatsioonide tegevuskavad ellu viia noortevaldkonna riikliku arengukava eesmärke , hoides silme ees seda, mida, miks ja kellele suunatuna teha, kuidas kaasata	8, 10, 13, 16, 17, 22, 25








¹⁷ Punane on kõige kiiremat rakendamist vajav soovitus, oranž keskmise prioriteetsusega ja sinine kõige vähem pakiline.






¹⁸ Nimetatud on peamised sihtrühmad, kellele on soovitus suunatud. Täpsem vastutaja ja osaliste rollid tuleb kokku leppida.

¹⁹ Kaalumist ja otsustamist vajab, kas ja millistel tingimustel on vaja nimetada noortevaldkonna eri tegevusi ühe nimetuse all. Sõnastama peab ametite identiteedid, 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.

Nr ja prioriteetsus ¹⁷	Kellele? ¹⁸	Soovitus	Soovitusega seotud järeldused
		esindatavaid ning suurendada sihtrühmade teadlikkust tegevusest ja kasust töötajatele	
5. 	KOV-id	KOV peab toetama oma asutusi, sh eelarve ja personaliga seotud murede. Muu hulgas võiksid KOV-i töötajad, näiteks raamatupidajad ja IT-spetsialistid, abistada ka allasutusi	10
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 ametirühmasisesid erinevusi pädevustes, kvalifikatsioonis ja töö sisus	22
II Noortevaldkonna töötajaskonna järeلكasv 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 eesmäärke 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

Nr ja prioriteetsus ¹⁷	Kellele? ¹⁸	Soovitus	Soovitusega seotud järeldused
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 <ul style="list-style-type: none"> 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 <ul style="list-style-type: none"> töötajate enesearengu toetamist, professionaalset tagasisidestamist ja suhtlusoskusi töötajate kaasamist, sh turvalise keskkonna loomist, omaalgatuse ja vastutuse võtmise toetamist 	18, 19, 20

Nr ja prioriteetsus ¹⁷	Kellele? ¹⁸	Soovitus	Soovitusega seotud järeldused
		<ul style="list-style-type: none"> • seda, et jälgitaks regulaarselt ja parandataks töömotivatsiooni mõjutada võivad tegureid (sh lisahüvede võimalikkus), ning tutvustada neid töötajatele 	
III Noortevaldkonna töötingimused ja -keskkond			
17. 	Töandja	Vaimse tervise edendamiseks parandada töökorraldust ja teabevahetust ning pakkuda töötajatele turvalist ja toetavat keskkonda. Tutvustada selgelt tegevuste eesmärke, et neid mõistetak üheselt	15
18. 	Töandja	Piiratud eelarve tõttu keskenduda töökeskkonna sotsiaalsele aspektile , sh üksteise toetamise oskuse arendamisele, tagasisidestamisele, koostööle teiste organisatsioonidega ruumide ja muude vahendite ühiskasutamiseks ning keskkonna ajakohastamisele noorte meelitamiseks	16, 17, 18, 19
IV Noortevaldkonna väärtustamine ja töötajaskonna tunnustamine			
19. 	Riigi tasand, esindusorganisatsioonid	Parandada teavitussürituste, 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, teavitussürituste ja kampaaniatega	6, 10, 16
V Koostöö			
21. 	Riigi tasand koostöös esindusorganisatsioonidega	Luaa 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 teistel KOV-idelt nõu küsida	9, 10
22. 	KOV	Luaa noortevaldkonna töötajate piirkondlikud võrgustikud , mille eesmärgid on huvikaitse, teadmiste ja kogemuste vahetus, töökoormuste kohendamine (enim soovitatav lisahüve), asendajate leidmine ja spetsialiseerunud töötaja pädevuse laiendamise kasutus, näiteks teistes KOV-ides	7, 9
23. 	Riigi tasand, KOV-id koostöös	Töötada riiklikult välja formaal- ja mitteformaalhariduse lõimimise visioon , mõtestades noorte- ja haridusvaldkonda ühtselt sihtrühma	8, 10, 22, 23

Nr ja prioriteetsus ¹⁷	Kellele? ¹⁸	Soovitus	Soovitusega seotud järeldused
	esindusorganisatsioonidega	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	
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 seadusemuudatused, palgatoetus) reageerimist näitamaks, et esindusorganisatsioonid arvestatakse tõsiseltvõetava partnerina	25
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 märge, 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. Uurimisküsimuste 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 läbivamaid muresid on siinse uuringu tulemuste alusel töötajate ülekoormus, nii vastas 40% tööandjatest (enim noortekeskuste ja üldhariduskoolide juhid). Ligikaudu kolmandik noortevaldkonna töötajatest töötab vähemalt kahel 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 noorsootöökaks 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. Motivatsiooniteooriate alusel 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 töid 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 ebahütlane 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, koolituste 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 toetamisel väga vajalikuks, ent samal ajal vastas üle viiendiku töötajatest, et ei saa enda tööskuste 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 konkreetsesse, 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 koolituste, sh juhtimispädevuste suurendamiseks;
- 3) parandada töökeskkonda;
- 4) töötada välja töötajaid motiveeriva lisahüvede paketi;
- 5) luua töötajate asendus- ja tugistruktuuri.