

# Noortevaldkonna töötajaskonna töötingimused: hetkeseis ja väljakutsed

Uuringu põhitulemused

Balti Uuringute Instituut

17.05.2023



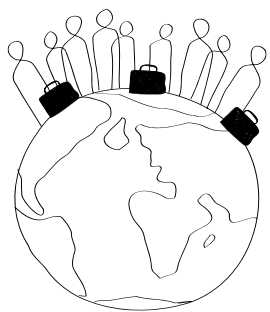
# Tipptasemel uuringud sõltumatult mõttekojalt

Rakendusuuringud ja sotsiaalmajanduslikud analüüsid

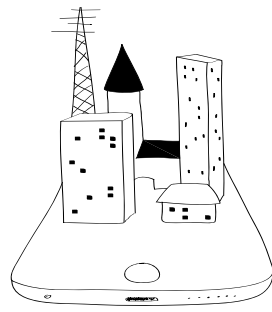
Kohalikud ja rahvusvahelised projektid

Aitame kujundada nii kohalikke kui ka Läänemere piirkonna teadmuspõhist ühiskonda ja avalikke poliitikat

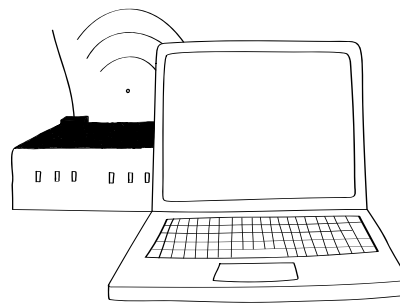
Eesmärgiks teadmuspõhise ühiskonna arendamine



**Ränne ja  
lõimumine**



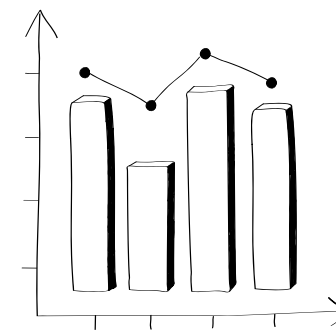
**Tark linn ja  
jätkusuutlik areng**



**IT ja tehnoloogia  
kasutuselevõtt**











**Haridus, noored ja  
tööturg**



**Tulevikuseire, poliitika-  
analüüs ja hindamine**

# Uuringu eesmärk ja uurimisküsimused

Milline on Eesti noortevaldkonnas ...

-  töötajaskond?
-  töötingimused?
-  töökeskkond?
-  töömotivatsioon ja rahulolu tööga?
-  töökorraldus?
-  enesearengu teekond?
-  võimalused professionaalseks arenguks?
-  tagasisidestamine?

# Uuringu metoodika

- Sekundaarallikate ülevaade
- Registriandmete analüüs
- Noortevaldkonna töötajate (N = 707) ja tööandjate (N = 201) veebiküsitlused
- Ekspert- ja fookusrühmaintervjuud: 11 (fookusrühma)intervjuud 37 inimesega
- KOV-ide andmepäring
- Valideerimisseminar
- Andmeid analüüsiti kvalitatiivselt ja kvantitatiivselt

# Noortevaldkonna töötajaskond (küsitlus)



## Uuringus osalesid:

- huvikooli õpetajad
- noorsootöötajad
- treenerid
- huvitegevuse juhendajad
- noortevaldkonna juhid
- NV ametnikud KOV-s



27% 17-30 a  
35% 31-45 a  
27% 46-60 a  
11% 61-80 a



84% naised  
16% mehed

# Noortevaldkonna töötajaskond II (küsitlus)



27% kesk-, keskeri- või kutseharidus  
34% BA või rakenduskõrgharidus  
37% MA või PhD



42% pedagoogiharidus  
18% noorsootöö-alane haridus  
26% ei ole kumbagi



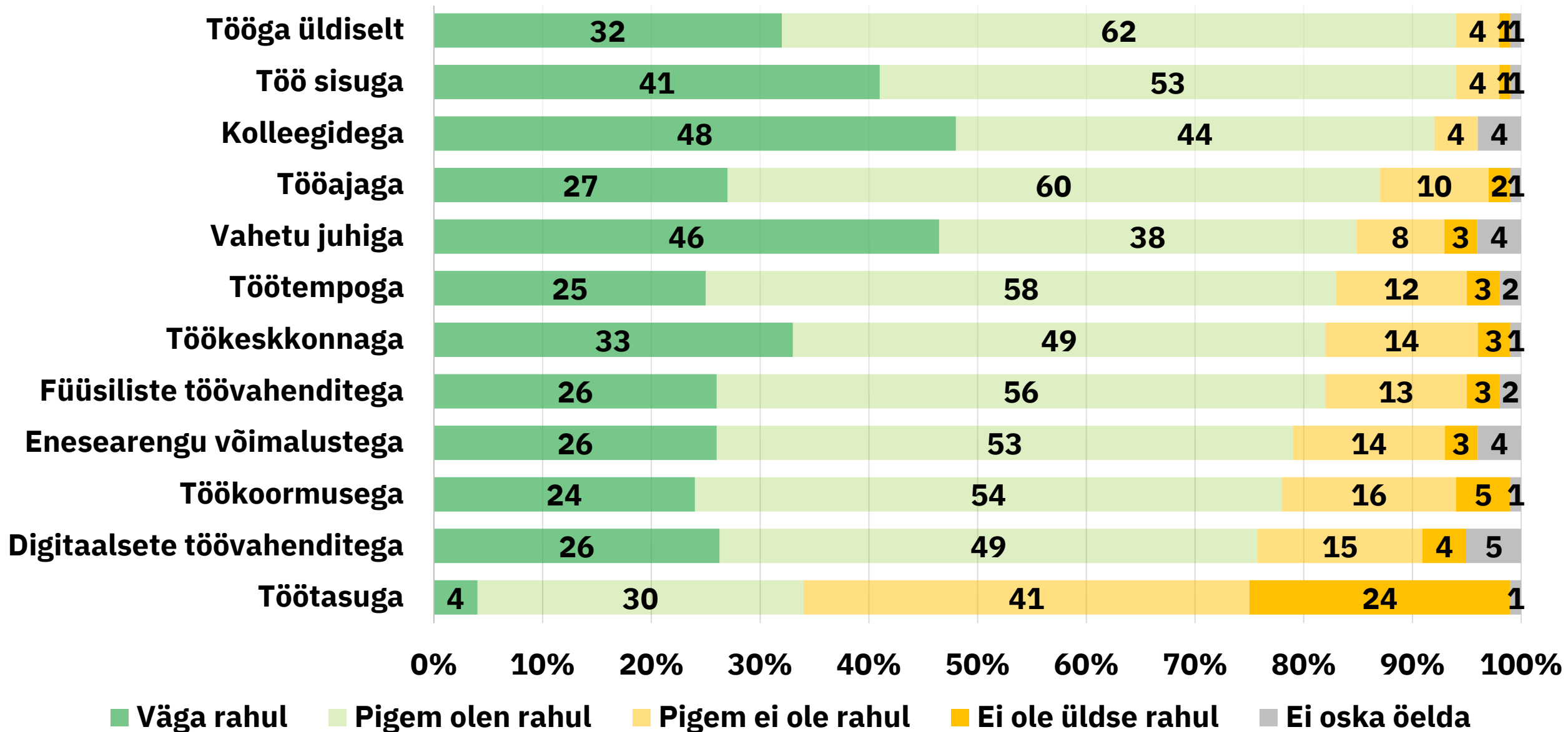
54% noorsootöö- või pedagoogika alane kutse  
5% taotlemine/ omandamine pooleli  
4% ei ole, kuid on olnud (vajab taastõendamist)




**Staaž**

7% kuni aasta	12% 7-9 aastat
13% 1-3 aastat	15% 10-15 aastat
20% 4-6 aastat	33% 15+ aastat


# Rahulolu tööga




# Töö sisu


 87% töötajatest – saab ennast teostada


 89% töötajatest – töökorraldus on paindlik

 Töötajad rahul, et:


- + saab noori arendada ja aktiivsena hoida
- + saab inimestega suhelda
- + töö on mitmekülgne ja vahelduv

 Ei teadvustata valdkonna ja ülesannete mitmekesisust

 22% tööandjatest: töötajad ei taha vastutada ja otsustada

 Töötajad rahulolematud, et peab:

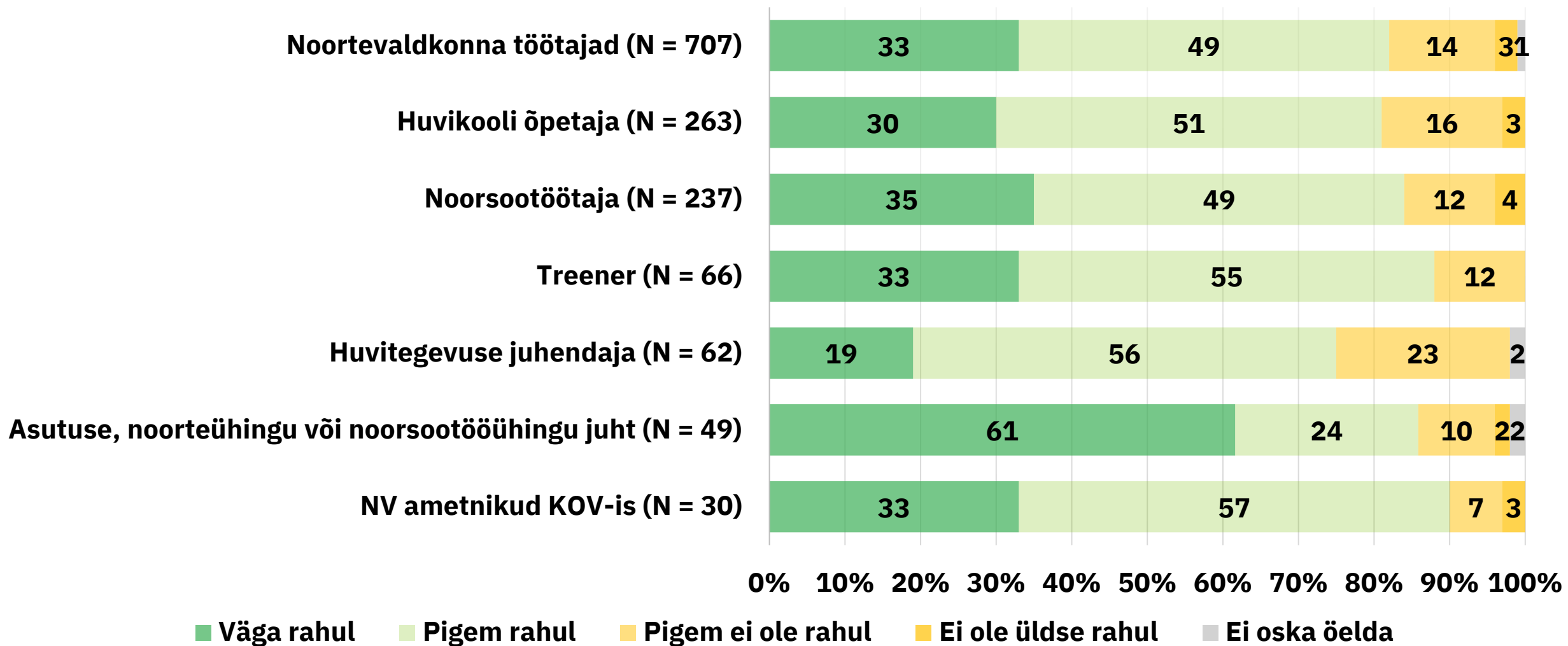
- rahastust otsima
- administratiivküsimustega tegelema
- tegevused on rahaliselt ja ajaliselt piiratud

 Väljakutseid pakub

- suhtlemine avalikkusega
- koostöö



# Kas olete rahul oma töökeskkonnaga?



# Töökorraldus

- Tööandjate väljakutsed seotud eelarve ja töötajatega
- Töötajate kvalifikatsioon ja arv seab piiranguid tehtavale ning kasutatavatele meetoditele
- 49% töötajatest pole mõelnud sellele, kas ja mida töökorralduses muudaksid
- Juhtimise kvaliteet
  - Töökoormuse, vastutuse, tööaja mõistliku kasutamise, tegevuste eesmärgistamise, koostöö jms probleemid

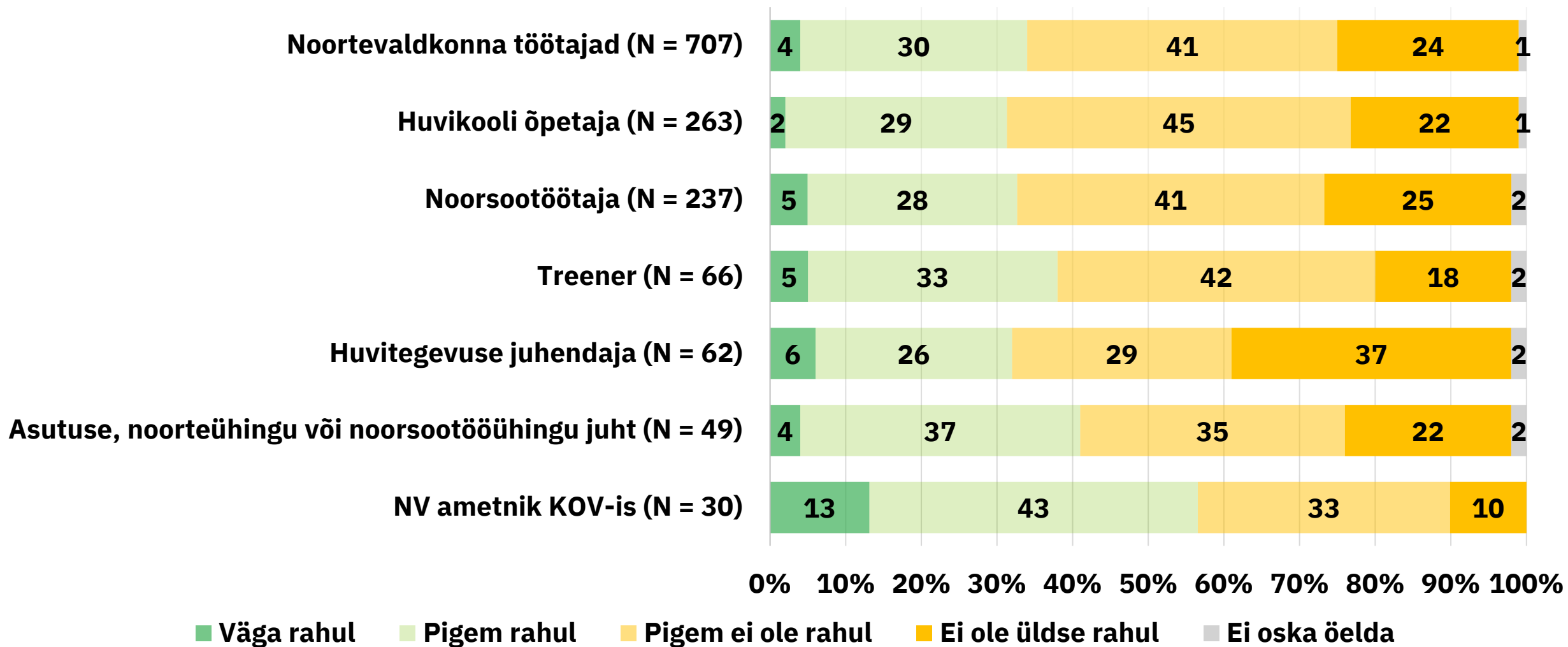
# Töösuhtevormid ja töökoormus

- 79% töötajatest töötab tähtajatu töölepinguga
  - Lühiajaline leping sõlmitakse tulenevalt töö eripäradest, väikese koormuse korral, töötaja soovil, või kui soovitakse töötaja sobivuses veenduda
- 69% töötajatest töötab ühel, ligi kolmandik kahel või rohkemal töökohal
- Probleemiks üle- ja alakoormus
  - 64% töötajatest ja 85% tööandjatest 0,75 või suurema koormusega
  - 21% töötajatest: osakoormusega töötamine ei ole nende enda valik
- 78% töötajatest töökoormusega rahul, rahulolevamad on ühel töökohal töötajad

# Palk ja palgaootus

- 85% noortega töötajate brutopalk alla 1500 euro
  - 65% töötajatest pole palgaga rahul
- Töötajate palk sõltub enim organisatsiooni palgaastmestikust ja eelarvelistest võimalustest
- Madal palk → raskused töötajate leidmisel, hoidmisel, enesearengu toetamisel
- Palk peaks sõltuma töötaja panusest, vastutusest ja (õpetajate) keskmisest palgast
- Palk pole peamine, mis töötajaid tööandja juures ja valdkonnas hoiab

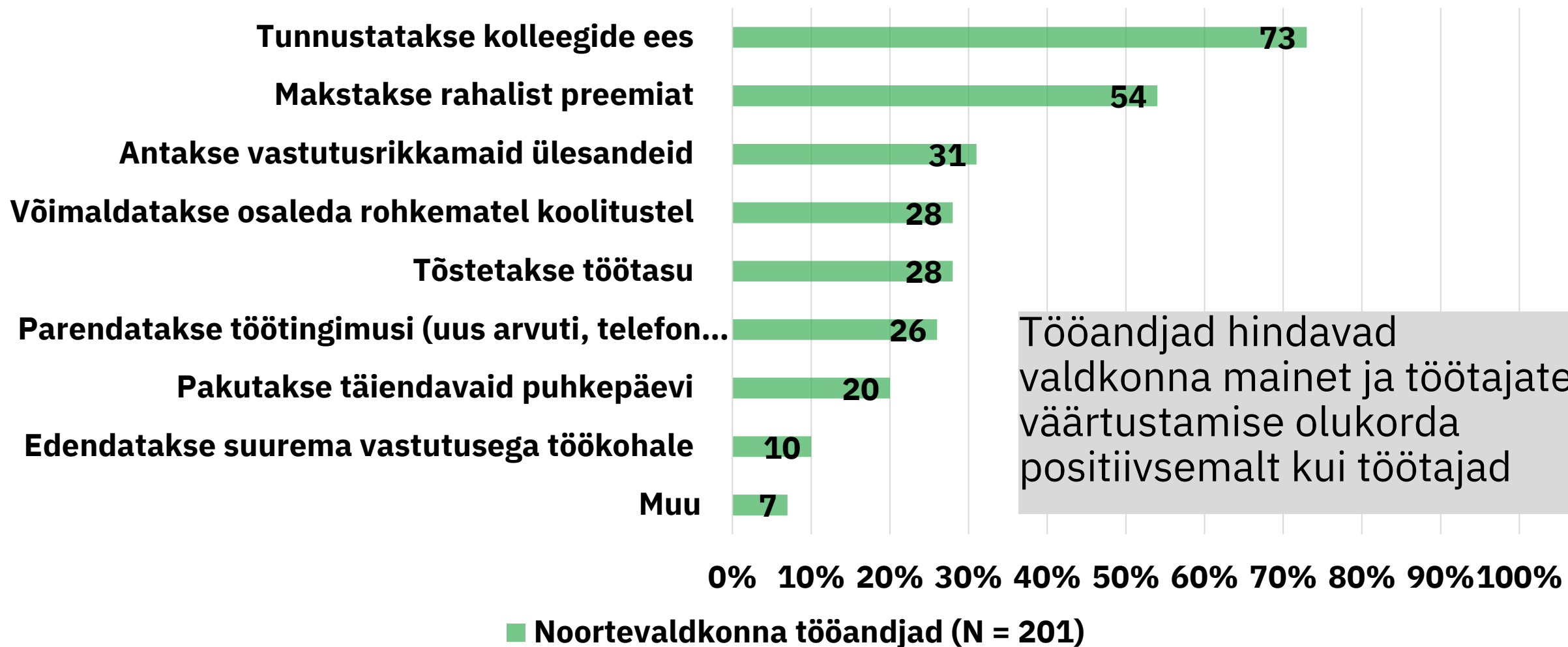
# Kas olete rahul oma töötasuga?



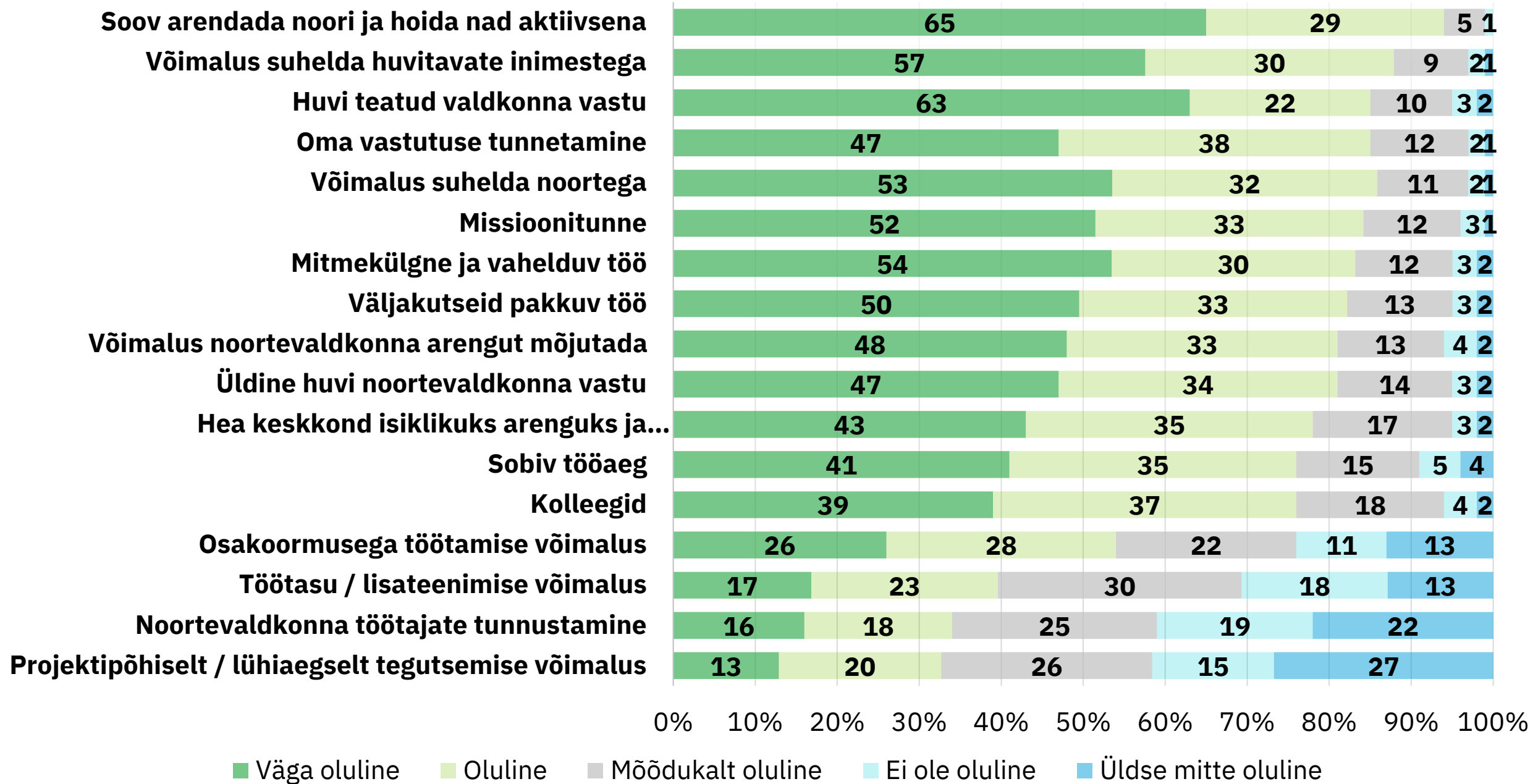
# Töökohaga kaasnevad lisahüved

- Lisahüved võivad leevendada rahulolematust palgaga ja suurendada rahulolu tööga ning töömotivatsiooni
- Paljud töökohaga kaasnevad hüved kättesaadavad vähem kui viiendikule valdkonna töötajatest
- 34% töökoha vahetusele mõelnud töötajatest märkis üheks põhjustest puuduvad lisahüved
- Kõige enam pakutavad lisahüved on koolituskulude kompenseerimine ja paindlik tööaeg
- Painslik tööaeg – enim pakutav ja soovitatav lisahüve

# Töötajate väärtustamine



# Töömotivatsioon





# Töötajate värbamine

- Värbajast ja tema rahalisest võimekusest sõltub, kas olulisemaks peetakse valdkondlikku haridust, erialast kompetentsi või isiksuseomadusi
- Erialast haridust ja kutset peavad olulisemaks üldharidus- või kutsekoolide ning huvikoolide juhid ja KOV-is töötavad juhid
- Vähemalt 2/3 üheski tööandjate rühmas ei pea kutset kuigi oluliseks
- Madal palk ja vähene tunnustamine → noorsootöö maine, valdkonda siirdujad, sh värbamine → noorsootöö kvaliteet
- 84% tööandjatest, 72% töötajatest: noortevaldkonnal on ühiskonnas pigem positiivne kuvand

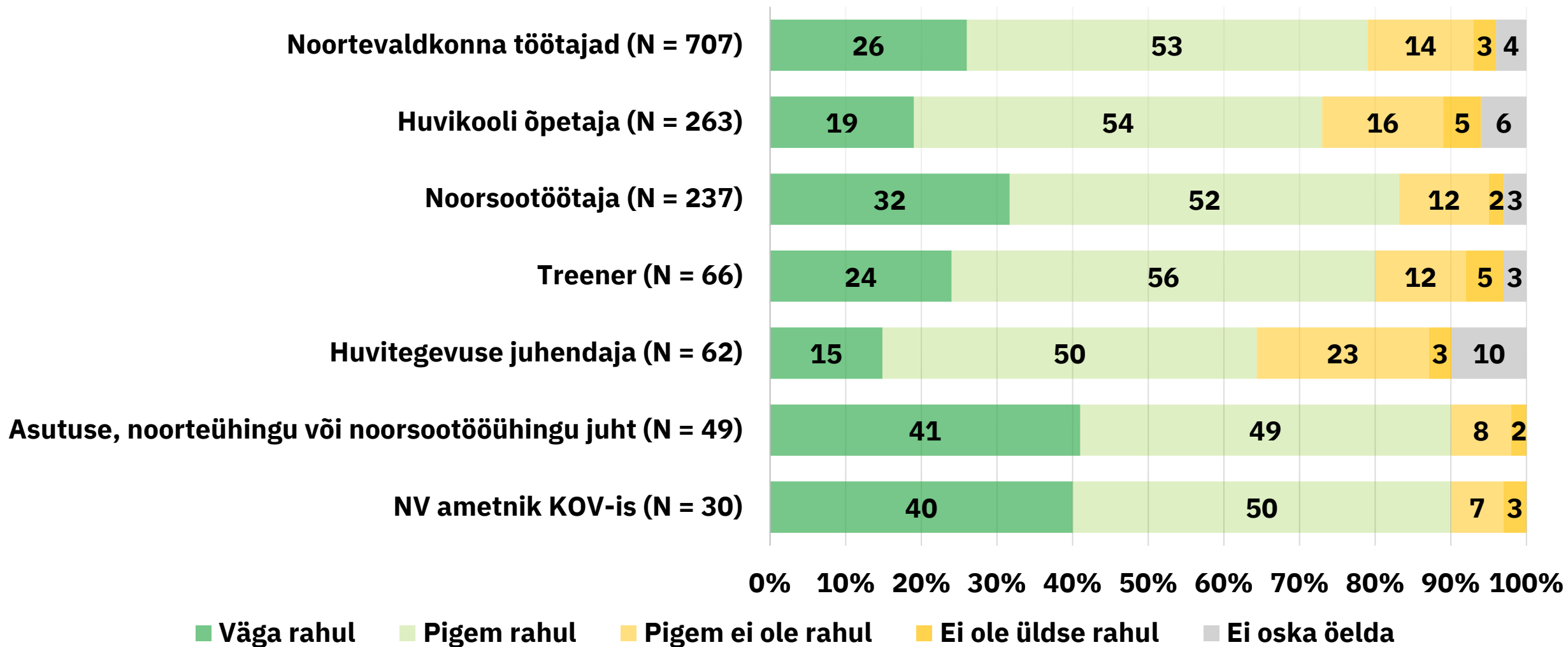
# Töötajate professionaalne teekond

- Noorsootöö-alane haridus
- Noortevaldkonnaga seotud haridus
- Isiklikust kogemusest kasvanud huvi valdkonna vastu
- Kogemus noorena, inspiratsioon õpetajatelt, noorsootöötajatelt või noorteühendustest
- Soov pakkuda noortele tuge, mida ise noorena ei saadud
- Soov elumuutuseks või enese proovile panemiseks (nt vabatahtlik tegevus)
- Juhuslikkus

# Enesearengu võimalused

- Tasemeõpe
  - Tartu Ülikooli Narva Kolledž (TÜNK), Tartu Ülikooli Viljandi Kultuuriakadeemia (TÜVKA), Tallinna Ülikool (TLÜ)
  - BA, rakenduslik kõrgharidus, MA, mikrokraad
- Õpiränne – väärtuslik, kuid ebapopulaarne
- Lühemad ja pikemad koolitused
- Noorsootöötaja kutse
- Silmast-silma ja digitaalsed võimalused, sh erialaste organisatsioonide kaudu
- Tagasisidestamine, teadusartiklid, uuringud, tööalased kohtumised, ...
- 84% töötajatest (pigem) on saanud oma töö tegemiseks piisavalt väljaõpet, koolitust või juhendamist
- 79% töötajatest enesearengu võimalustega (pigem) rahul

# Kas olete rahul oma enesearengu võimalustega?



# Enesetäiendamise vajadused

- Oluline, et tasandada kvalifikatsiooni puudumise lünki või teadmiste vananemist
- Vajadused tööalaseks enesearenguks erinevad
- Seesmine või väline arenguvajadus
- Juhtimine, tagasisidestamine, vaimne tervis, erivajadused, eneseanalüüs, noorsootöö põhimõtted

# Enesearengu takistused

- Kes ja millistest ressurssidest enesearengu võimalusi pakkuma peaks?
- Sissetulek ei sõltu kvalifikatsioonist
- Vähesed karjääriredelil üles liikumise võimalused
- Erinev teekond valdkonda töötama jõudmisel → personaalse lähenemise olulisus
- Arenguvõimaluste loomist takistab piiratud eelarve, töötajate koormus
- Teadmatus erinevatest karjääri- ja enesearengu võimalustest, kutse eesmärgist, pidevast enesearendamise olulisusest
- Enese identifitseerimine kellegi teise, mitte noorsootöötajana

# Tagasiside professionaalse arengu toetamiseks

- 86% töötajatest: tööle tagasiside saamine on oluline
- 55% tööandjatest, 52% töötajatest: tagasiside andmise/ saamise peamine eesmärk on tööalase eneseteadlikkuse suurenemine
- 29% töötajatest ja 25% tööandjatest: noortele kvaliteetsema teenuse pakkumine on üks kolmest olulisemast tagasisidestamise põhjusest
- Mentorid, coachid, super- ja kovisioon – väärtuslikud, kuid alakasutatud tagasiside andmise/saamise vormid

# Järeldused I

- Noortevaldkonna töötajate hariduslik ja kogemuslik taust on väga erinev
- Koolitustel on väga oluline roll teadmiste ühtlustamisel ja noortevaldkonna töö kvaliteedi tõstmisel
- Valdkonda on vaja täiendavaid kvalifitseeritud töötajaid
  - töötingimused (sh palk, koormus) ja valdkonna väärtustamine mõjutavad valdkonda tööle minekut ning valdkonnas püsimist
  - kõik valdkonda sisenejad ja valdkonnas juba töötajad ei tea või ei mõista valdkonna mitmekesisust ega seda, mis ülesandeid töö endas hõlmab
- Tööandja täpselt sihitud tagasiside potentsiaali töötaja enesearengu suunajana ei kasutata valdkonnas ära



## Järeldused II

- Noortevaldkonna töötajate töötingimused on sõltumata piirkonnast, organisatsioonist ja juhust väga erinevad
- Tööandjate võimalused töötingimuste parandamiseks on piiratud tulenevalt töötajate vähesusest, kvalifikatsioonist ja eelarvest
- Vähesed lisahüved, töökeskkonna ja -korralduse probleemid, enesearengu väljakutsed on teisejärgulised madala palga ja vähese väärtustamise kõrval
- Huvihariduse õpetajate ja noorsootöötajate identiteet, valdkonna ajalugu ja probleemid on niivõrd erinevad, et nende käsitlemine ja koordineerimine ühtse noortevaldkonnana on problemaatiline

## Järeldused III

- Huvikoolide maastik on korrastamata, litsentside üle puudub järelevalve
- Munitsipaal- ja erahuvikoolidel on väga erinevad võimalused
- Huvitegevuse juhendajad töötavad kõige ebastabiilsemate lepingute ja tingimustega, paljudel puudub töö tagasisidestamise struktuur, napib võimalusi koolitustel käimiseks ja muus vormis enesearenguks

## Uuringu aruanne, infograafik ja slaidid hiljem kättesaadavad aadressilt

<https://www.ibs.ee/publikatsioonid/noortevaldkonna-tootajaskonna-tootingimused-hetkeseis-ja-valjakutsed/>

Küsimuste korral kontakt: Kats Kivistik [kats@ibs.ee](mailto:kats@ibs.ee)

Mele Pesti [mele@ibs.ee](mailto:mele@ibs.ee)

Maarja Käger [maarja@ibs.ee](mailto:maarja@ibs.ee)