

Tartu Ülikool
Sotsiaalteaduste valdkond
Narva kolledž
Õppekava Noorsootöö

Merilin Miks

**NOORSOOTÖÖTAJATE JA NENDE TÖÖ
VÄÄRTUSTAMISE TAJU MÕJU NENDE
TÖÖMOTIVATSIOONILE TARTUMAA NÄITEL**

Bakalaureuse töö

Juhendaja: nooremlektor Birgit Villum, MA

Narva 2024

NOORSOOTÖÖTAJATE JA NENDE TÖÖ VÄÄRTUSTAMISE TAJU MÕJU NENDE
TÖÖMOTIVATSIOONILE TARTUMAA NÄITEL

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

Lihtlitsents lõputöö reprodutseerimiseks ja üldsusele kättesaadavaks tegemiseks

Mina, Merilin Miks,

1. annan Tartu Ülikoolile tasuta loa (lihtlitsentsi) minu loodud teose „Noorsootöötajate ja nende töö väärtustamise taju mõju nende töömotivatsioonile Tartumaa näitel“, mille juhendaja on Birgit Villum, reprodutseerimiseks eesmärgiga seda säilitada, sealhulgas lisada digitaalarhiivi DSpace kuni autoriõiguse kehtivuse lõppemiseni;
2. annan Tartu Ülikoolile loa teha punktis 1 nimetatud teos üldsusele kättesaadavaks Tartu Ülikooli veebikeskkonna, sealhulgas digitaalarhiivi DSpace kaudu Creative Commons'i litsentsiga CC BY NC ND 4.0, mis lubab autorile viidates teost reprodutseerida, levitada ja üldsusele suunata ning keelab luua tuletatud teost ja kasutada teost ärieesmärgil, kuni autoriõiguse kehtivuse lõppemiseni;
3. olen teadlik, et punktides 1 ja 2 nimetatud õigused jäävad alles ka autorile;
4. kinnitan, et lihtlitsentsi andmisega ei riku ma teiste isikute intellektuaalomandi ega isikuandmete kaitse õigusaktidest tulenevaid õigusi.

Merilin Miks

/allkirjastatud digitaalselt/

15.05.2024

ABSTRACT

The thesis “The effect of the perception of valuing youth workers and their work on their work motivation on the example of Tartumaa“ tackles the important problems in the youth field, such as difficulty of the work, maintaining motivation and preventing burnout. However, very few studies have been done on this topic, which is why the input of this thesis is important. Youth work in Estonia is not valued in municipalities and, therefore, also in the society. This negatively affects the work motivation and daily work of youth workers, which in turn creates further problems. The purpose of this thesis was to find out how much influence the (non)valuation of youth work has on the work motivation of youth workers. Similarly, it is important that this thesis will be used for practical purposes in the future to raise the awareness of youth work.

In the theoretical part, the author gave an overview of the content, impact and value of Estonian youth work, youth field and its development. Herzberg's two-factor motivation theory was used to describe the working conditions of Estonian youth workers and, through this, their work motivation.

Using a qualitative research method, the author conducted six semi-structured online interviews with youth workers and youth work specialists representing four municipalities in Tartumaa. The author divided the municipalities into small, medium, and large according to the number of young people. The author assumed that if there are fewer young people in the region, less is invested in youth work, which affects the perception of valuing youth work and youth workers' working conditions. The author's assumption was correct when analyzing the results. In municipalities where there were fewer young people, the valuing of youth work is perceived less in society and in the municipality, and the valuing and recognition of youth work in practice is worse than in a municipality with many young people. Young people and their achievements, the nature of work and opportunities, giving back, seeing self-development, and achieving their goals are important motivators for people involved in youth work. Although internal motivation in the field is high, it is still necessary to work on improving external motivation factors and poor working conditions. In the case of this work, it is a validating study. Many of the points presented in the theoretical part coincided with the results of the practical research. This further confirms the importance of the topic of this thesis and the correctness of the results.

SISUKORD

SISSEJUHATUS	6
1. NOORSOOTÖÖ SISU, MÕJU JA VÄÄRTUS	9
1.1. Noorsootöö Eestis. Eesti noortevaldkond ja selle kujunemine	9
1.2. Noorsootöö mõju, olulisus ja väärtustamine Eesti noortevaldkonna näitel	12
1.3. Kahe teguri teooria ja Eesti noorsootöötajate töömotivatsioon	18
2. METOODIKA	23
3. LÄBIVIIDUD UURINGU TULEMUSED	26
3.1. Intervjueeritavate taust ja profiil	26
3.2. Tulemused teemade kaupa	27
3.2.1. Noorsootöö väärtustamise tunnetamine ühiskonnas	27
3.2.2. Noorsootöö väärtustamise tunnetamine omavalitsuses	27
3.2.3. Noorsootöö väärtustamine praktikas	29
3.2.4. Ootused noorsootöö väärtustamisele	30
3.2.5. Noorsootöö väärtustamise olukord praegu	32
3.2.6. Noorsootöö väärtustamise mõju igapäevatoos	34
3.2.7. Noorsootööst arusaamine	35
3.2.8. Motivatsioonitegurid ja väärtus noorsootöös	36
3.2.9. Motivatsioonitegurite rakendamine	37
3.2.10. Noorsootöö olulisus	38
4. JÄRELDUSED JA ETTEPANEKUD	41
KOKKUVÕTE	45
KASUTATUD KIRJANDUS	48
Lisa. Küsimused uuringus osalejatele	51

SISSEJUHATUS

Noored on vananevas ühiskonnas järjest vähenev ühiskonnarühm. Mida vähem neid on, seda enam peaksime neid mõistma, kaasama ja võimestama. Selleks, et vähendada sotsiaalse haavatavuse riske (sh vanusest tulenevad piirangud), vajavad noored eraldi tähelepanu ja tuge. Kui suhtume noortesse austavalt ja võimestavalt, siis mõjutab see positiivselt meie ühiskonna sidusust ja lõimumist tervikuna. Noortel on vaja võimalusi panna ennast uutes olukordades proovile, katsetada, eksida ja vigadest õppida, saades samas vajalikku tuge ja mõistmist. (Haridus- ja Teadusministeerium, 2020, lk 11)

Eesti noorsootöö seaduse järgi on noorsootöö “tingimuste loomine noore isiksuse mitmekülgeks arenguks, mis võimaldab noortel vaba tahte alusel perekonna-, tasemeharidus- ja tööväliselt tegutseda” (Noorsootöö seadus, 2010 §4, lõik 1). Eesti noorsootöö lähtub põhimõtetest, et noorsootöö keskmes on noored ja nende kaasamine, osalus ning vaba tahe. Noorsootöös lähtutakse noorte huvidest ja vajadustest ning sallivuse, partnerluse ja võrdse kohtlemise põhimõtetest. Noorsootöö peab toetama noorte omaalgatust. (Noorsootöö seadus, 2010, §4, lõik 2) Noortevaldkonna arengukava 2021-2035 järgi on Eesti noortevaldkonna eesmärk see, et Eestit viiks edasi noored, kellel on kindel tugi, turvatunne ja avarad arenguvõimalused (Haridus- ja Teadusministeerium, 2020, lk 2). Eesti noortevaldkonna arengukavas 2021-2035 on rõhutatud noorsootöö jätkusuutlikkust ning selle töötajaskonna väärtustamist. Inimeste palgatingimused ja sotsiaalsed garantiid selles valdkonnas on võrreldes sarnast tööd tegevate spetsialistidega haridusvaldkonnas palju kesisemad. Ka enesetäiendamise võimalused on kehvemad. Eraldi on arengukavas välja toodud, et noortega töötavate inimeste tööd on oluline väärtustada ja nende positsiooni ühiskonnas tugevdada. (Haridus- ja Teadusministeerium, 2020, lk 13) Noorsootöö ja huvihariduse tegevustega on Eesti noored üldiselt rahul. Samas saab öelda, et avatud noorsootöö ja huvihariduse võimalused ning potentsiaal on alakasutatud. Sellises kontekstis on noortevaldkonnas töötavate inimeste olukorda oluline teada ja sellele tähelepanu juhtida (Kivistik jt, 2023, lk 8), mistõttu on käesolev lõputöö oluline ja aktuaalne.

Noorsootöötajate töömotivatsiooni uurivaid ja noortevaldkonnas töötavate inimestele keskenduvaid teadustöid on kokkuvõttes tehtud võrdlemisi vähe (Kivistik jt, 2023, lk 9), seepärast on ka käesolev lõputöö uudne ja annab teemale olulist sisendit. Töö keerukus, läbipõlemine ja motivatsiooni säilitamine on olnud probleem ka teistes riikides (Kivistik jt,

2023, lk 9). Käesoleva töö autor keskendus oma töös Eestis läbiviidud uuringutele, sest töö eesmärk on käsitleda just Eesti noortevaldkonna töötajate olukorda, s.t nende töö väärtustamist ühiskonnas ja selle mõju nende motivatsioonile oma tööd teha.

Noorsootöö väärtustamine ja noorsootöötajate motiveerimine pole seotud ainult selliste teguritega nagu palk ja puhkus vms, vaid ka laiemate aspektidega, sh üldine tugi ühiskonnas ja kohalikus omavalituses. Noorsootöö rolli teadvustamine ja noorsootöötajate motiveerimine ning toetamine tähendavad noorsootöö väärtustamist. Noorsootöötajad on noore elus väga olulised, sest toetavad neid otsuste tegemisel, võimestavad neid ja aitavad neil oma elu kujundada ning kriitiliselt mõelda. (Rasmussen, 2017, lk 13) Noortele tuleb tähelepanu pöörata nüüd ja praegu, sest nemad on oma loovuse ja kodanikupanustega meie riigi püsijäämise võti (Haridus- ja Teadusministeerium, 2020, lk 6).

Lõputöö uurimisprobleem seisneb selles, et varasemate uuringute ja motivatsiooniteooriate põhjal võib eeldada, et noorsootööd Eestis omavalitsustes ja seega ka ühiskonnas pigem ei väärtustata, mis mõjutab noorsootöötajate töömotivatsiooni ja igapäevatööd negatiivselt, mis omakorda tekitab neile edasisi probleeme ja see võib tekitada ka valdkonnas laiemalt murekohti. Seetõttu on käesoleva bakalaureusetöö eesmärk varasemate sarnaste uuringute analüüsimise ja praktilise uurimuse põhjal välja selgitada, kui suur mõju on noorsootöö (mitte)väärtustamisel noorsootöötajate töömotivatsioonile. Autori jaoks on oluline, et käesolevat lõputööd kasutatakse praktilisel eesmärgil noorsootööst teadlikkuse tõstmiseks nii juba valdkonnas töötavate inimeste seas kui ka laiemalt.

Lõputöö eesmärgist lähtudes püstitas autor järgmised uurimisküsimused:

1. Kuidas toimub noorsootöötajate väärtustamine?
2. Kuidas mõjutab noorsootöö väärtustamine noorsootöötajate igapäevatööd?
3. Mis motiveerib noorsootöötajaid oma tööd tegema (kui palk seda ei tee)?

Töö koosneb neljast sisupeatükist. Esimeses peatükis ja selle alapeatükkides annab autor ülevaate Eesti noorsootöö sisust, mõjust ja väärtusest ning Eesti noortevaldkonnast ja selle kujunemisest. Samuti kirjeldab autor Herzbergi kahe teguri motivatsiooniteooria ja varasemate uuringute abil Eesti noortevaldkonna töötajate töötingimusi ja selle kaudu ka nende töömotivatsiooni. Teises osas toob autor välja uuringu läbiviimiseks kasutatud meetoodika. Kolmandas osas demonstreerib töö autor uuringust ilmnunud tulemusi,

neljandas peatükis autor arutleb tulemuste üle ning toob välja tööst ilmnenuid järeldused ja ettepanekud.

1. NOORSOOTÖÖ SISU, MÕJU JA VÄÄRTUS

1.1. Noorsootöö Eestis. Eesti noortevaldkond ja selle kujunemine

Rahvusvaheliselt ei saa noorsootööd üheselt määratleda. See oleneb sellest, kuidas riik noori oma ühiskonnas näeb. Ka termin “noorsootöö” on tekkinud alles üsna hiljuti. Noorsootööd peetakse mõnes riigis iseseisvaks valdkonnaks, teises aga hoopis sotsiaaltöö, hariduse, kultuuri või kogukonnatöö osaks. Erineda võib ka noorsootöö sihtrühm, s.t kas noorsootöö on universaalselt suunatud kõikidele noortele või keskendub ainult ühes (riski)rühmas olevatele noortele. (Kivistik jt, 2023, lk 12)

Eestis on noorsootööks palju võimalusi. Täna tegutsevad Eestis erinevad huvikoolid, noortekeskused, õpilasmalevad, laagrid, noorteklubid, osaluskogud, noorteaktiivid, noorteühingud jne. Noorsootöö toimub kogukonnakeskuse, kooli või kiriku juures ja vastavalt hoone eripärale, tegevuste või teenuste mitmekesisusele võib noorsootöötasutust kutsuda noortekeskuseks, noortetoaks või noortemajaks vms. Ükski nendest asutustest või osalusvormidest ei ole teisest olulisem, sest igal asutusel on oma erisused ja eesmärgid, kuid nad kõik järgivad noorsootöö põhimõtteid. Oluline on, et see noorsootööasutus täidaks nii ühiskonna kui ka noorte ootusi. (Eesti Avatud ..., 2018)

Võib öelda, et Eestis on pikk noorsootöö traditsioon. Eesti noorsootööl on struktuur õigusaktide, võrgustike või erialade õppekavade näol, s.h juriidiline määratlus, kutsesüsteem ja –kirjeldus ning vastavad esindusühingud. See kõik aitab noorsootööd mõtestada ja selle kvaliteeti hinnata. (Kivistik jt, 2023, lk 13) Tööle asumise tingimused kehtestab noorsootöötajale kohalik omavalitsus kui tööandja ning noorsootöö korraldaja (Kivistik jt, 2023, lk 15). Niimoodi saab noorsootöö teenust pakkuda ja arendada noortele võimalikult lähedal (Haridus- ja Teadusministeerium, 2020, lk 9). Kohalikud omavalitsused korraldavad noorsootööd vastavalt enda arusaamale ja võimekusele. Seepärast võib noorsootöö olla piirkonniti väga erinev. Noorsootöömaastik on selle võrra rikkam, aga see ei tähenda, et noortele oleks igal pool tagatud võrdsed võimalused. (Eesti Avatud ..., 2018) Riik toetab omavalitsusi teenuste ühtlase kvaliteedi tagamisel strateegiliselt prioriteetsetel teemadel ning loob õigusliku raami noorsootöö korraldamiseks (Haridus- ja Teadusministeerium, 2020, lk 9). See, kui palju inimesi täpselt Eesti noortevaldkonnas töötab, ei ole teada (Kivistik jt, 2023, lk 15). Hinnanguliselt võib see olla umbes 9000 inimest (Kivistik jt, 2023, lk 16).

Noortevaldkonda saab sisu järgi jagada huvihariduseks ja noorsootööks. Eestis käsitletakse huviharidust noorsootöö osana, sest noorsootöö seaduse ja huvikooli seaduse järgi toimetavad nii huvikoolid kui ka muud sarnased organisatsioonid just noorsootöö valdkonnas. Erinevus võib sisse tulla huvihariduse ja noorsootöö valdkonna esindajate vahel just erineva enesekuvandi pärast. Kui huvikoolis toimub õpe kinnitatud õppekava alusel (ja õpetamine eeldab erialast haridust), siis noorsootöös see nii ei ole. (Kivistik jt, 2023, lk 11)

Eesti noorsootöö, noorte huvihariduse ja noortepoliitika üheks lähtekohaks on noorte kaasamise suurendamine ja noortepoliitika vahenditega ühiskonnale oluliste ühiseväärtuste arendamine. Selle keskmes on arusaam, et noored on ühiskonnas positiivne ressurss. Eestis on alates aastast 2006 rakendatud lõimitud noortepoliitikat, mille eesmärk on lähtuda erinevates eluvaldkondades noorte tegelikest vajadustest ja väljakutsetest koordineeritult ning eesmärgistatult. Kõik ministriumid on lõimitud noortepoliitika valguses kohustatud arvestama noortepoliitika põhimõtetega. (Haridus- ja Teadusministeerium, 2020, lk 7)

Noorsootöö on kooskõlas riiklikult kehtestatud eesmärkide, noorsootöö seaduse, noorsootöö korraldamise põhimõtete ning kutse-eeskõiguga (Eesti Avatud ..., 2018). Eestis koordineerib noortevaldkonda ja kujundab noortepoliitikat Haridus- ja Teadusministeerium. Noortepoliitikat viib ellu ministriumide rakendusasutus Haridus- ja Noorteamet. Olulisteks partneriteks neile on valdkonnas tegutsevad katus- ja eeskosteorganisatsioonid, milleks on näiteks Eesti Noorsootöötajate Kogu, Eesti Avatud Noortekeskuste Ühendus, Eesti Noorteühenduste Liit jpt. (Haridus- ja Teadusministeeriumi veebileht) Eesti Noorsootöötajate Kogu (*edaspidi ENK*) ühendab omavahel noortevaldkonnas tegutsevaid inimesi (sh noorsootöötajaid, huvijuhte, laagrikasvatajaid, huvikoolide õpetajaid jne). ENK on alates aastast 2022 ka noorsootöötaja kutseala kutse andja. Eesti Avatud Noortekeskuste Ühendus (*edaspidi EANK*) on Eestis asuvate noortekeskuste üleriigiline eeskosteorganisatsioon. 2023. aasta seisuga kuulub ühendusse 88 liiget 246 noortekeskusega. Eesti Noorteühenduste Liit (*edaspidi ENL*) esindab noorteorganisatsioone, sh noorteühendusi ja osaluskogusid. (Eesti Noorsootöötajate Kogu veebileht)

Käesolevas töös keskendus autor eelkõige (avatud) noortekeskuste noorsootöötajatele ja kohalike omavalitsuste ametnikele, mistõttu on teooria osas eraldi tähelepanu pööratud avatud noorsootööle. Avatud noorsootöö tähendab noortele vabatahtlikkuse alusel osalemise võimaluste pakkumist toetamiseks nende aktiivsust ja toimetulekut ühiskonnaelus. Avatud noorsootöös on tähtsal kohal noorte vaba tahe, avatus, kaasatus ja isetegemine.

Noortekeskustes, kus rakendatakse avatud noorsootöö meetodit, saab pakkuda kõikidele noortele arendavat ja mõtestatud tegevust nende vaba tahte alusel vastavalt nende võimetele ja eelistustele. (Haridus- ja Teadusministeerium, 2020, lk 29) Noortekeskus aitab kaasa inimkapitali arendamisele ja kujunemisele olles noorte toetaja ja positiivne mõjutaja. Need käitumismustrid ja väärtushinnangud, mis me täna loome ja kinnistame, on need, mis mõjutavad tulevikus kogu meie ühiskonda. (Eesti Avatud ..., 2018)

Avatud noortekeskuse tegevused peaksid olema hariduslikud, võrdseid võimalusi tagavad, osalemist soodustavad ja julgustavad ning noori toetavad. Noortekeskuses peaksid töötama kompetentsed ja pädevad noorsootöötajaid, kes teadlikult eesmärgistatud tegevuskava või programmi alusel tegutsevad tegevusi toetavas keskkonnas. Noorsootöötaja on mitteformaalse õppe valdkonnas töötav haridusvaldkonna spetsialist. Noorsootöötaja peaks omama noorsootöötaja kutset või noorsootöö või sidusvaldkonna erialaharidust. Noorsootöötajad peaksid lähtuma oma töös noorsootöötaja kutse-eeskannast, kutsestandardist, noorsootöö seadusest ja noorsootöö korraldamise põhimõtetest. Noorsootöötaja võiks rakendada erinevaid meetodeid ja tegevusi sõltuvalt eesmärgist, noorsootöö valdkonna eripärast, sihtgrupist ja noorsootöö tegemise situatsioonist ning kohast. Noorsootöötaja tööaeg sisaldab erinevaid noorsootöö sisulisi tegevusi, koolitustel osalemist, noorsootöö- ja sidusvaldkonna koostöötegevusi, noortekeskuse töö ettevalmistavaid tegevusi, mitmepäevaseid väliüritusi ja muutuvate vajadustega ennast kursis hoidmist jpm. Noorsootöötaja peaks oskama valida ja rakendada sobivaid meetodeid ja analüüsida ning hinnata noorte olukorda ja vajadusi ning tehtud töö mõjusust. Noorsootöötaja peaks olema teadlik kohalikest oludest ja noorte elu tegelikkusest. Noorsootöötajal võib noore jaoks olla väga erinev roll. Noorsootöötaja võib olla usaldusisik, sõber, vestluskaaslane, õpetaja, mentor, eeskuju, juhendaja või toetaja (Eesti Avatud ..., 2018), kelle peamine ülesanne on noort võimestada (Rasmussen, 2017, lk 34). Noortekeskuse ja sellega ka noorsootöötaja esmane ülesanne on saavutada kontakt noorega ja vastavalt tema võimetele ja eelistustele noorele arendavat mõtestatud tegevust pakkuda (Eesti Avatud ..., 2018). Noorsootöötajate identiteet on suhteliselt ühtne ja see muutub aina tugevamaks, mistõttu on noorsootööst saamas järjest atraktiivsem karjäärivalik (Kivistik jt, 2023, lk 92).

Aegade jooksul on paljud välistegurid Eesti noorsootööd mõjutanud. Enne 1918. aastat pidid noortele mõeldud tegevused kokku minema Vene impeeriumi kehtestatud regulatsioonidega. Eesti esimese iseseisvusperioodi ajal (1918-1940) noorsootöö meetodite

õppimine ja poliitika ülekandmine teistest riikidest jätkus. Teise maailmasõja ajal (ja 1945-1991) kujundasid Eesti noorsootööd Nõukogude Liit ja ajutiselt ka Natsi-Saksamaa. Alates 1990ndatest ja 2000ndate algusest on erinevad vastastikuse õppimise ja poliitikasiirde vormid endiselt mõjutanud Eesti noorsootööd, olenemata sellest, et oleme nüüd iseseisev riik. Pärast taasiseseisvumist 1991. aastal on Eesti noorsootööd palju mõjutanud Soome, kuid ka Saksamaa ja Ühendkuningriigi noorsootöö. Samuti on Eesti noorsootööd mõjutanud erinevad Euroopa struktuurid ja programmid. Pärast Euroopa Liiduga ühinemist võttis Eesti üle nende poliitikasuuna, kuigi projektide kaudu tehti koostööd ka juba varem. Riiklikud noorsootöö arengukavad lähevad paljuski kokku Euroopa Liidu eesmärkidega. Euroopa rahastus mängib Eesti noorsootöö korraldamises samuti suur rolli. (Taru, 2018, lk 70) Järjest enam on hakatud üle võtma erinevaid noorsootöö programme teistest riikidest, näiteks “Veel parem mina” programm Põhja-Ameerikast, “Kiusamisest vaba” programm Soomest, SPIN-programm Ühendkuningriigist ja STEP-programm, mis toodi üle Taanist (Taru, 2018, lk 71). 1999. aastal võeti Eestis vastu noorsootöö seadus. Noort inimest defineeritakse kui kedagi, kes on vanuses 7-26 eluaastat. Definiitsioon säilis ka 2010. aasta seaduse muutmise käigus. (Taru, 2018, lk 65) 1998. aastal avati esimene avatud noortekeskus. Sellega näidati, et avatud noorsootöö on üks riigis kehtivatest peamistest noorsootöö meetoditest. Väga oluliseks sai Eesti Noorsootöö Keskuse loomine 1999. aastal. Sellele järgnes üleriigiline noorsootöötajatele ja noortele suunatud Esimene Eesti Noorsootöö Foorum. (Taru, 2018, lk 65) Noorsootöötajate väljaõppega alustati aastal 1992 ja praeguseks õpetatakse kõrgharidusega noorsootöötajaid välja Tallinna Ülikoolis (alates aastast 1992), Tartu Ülikooli Viljandi kultuuriakadeemias (aastast alates aastast 1995) ja Tartu Ülikooli Narva kolledžis (alates aastast 2004) (Taru, 2018, lk 65). Kutse- ja kõrghariduse tasandil on võimalik omandada ka huviala õpetaja haridust näiteks Eesti Muusika- ja Teatriakadeemias, Kõrgemas Kunstikoolis Pallas või on võimalik läbida vastavad täiendkoolituse programmid, et vastata kvalifikatsiooninõuetele (Haridus- ja Teadusministeerium, 2020, lk 30).

1.2. Noorsootöö mõju, olulisus ja väärtustamine Eesti noortevaldkonna näitel

„Noorsootöö noortekeskustes on LOOD. Noorsootöö ei ole NUMBRID. Noore arenemine ja arendamine on PROTSESS. Noorsootöös osalemine on iga noore jaoks isiklik/enda LUGU“ (Eesti Avatud ..., 2018, lk 2).

Põhjused, miks noored noortekeskustesse või ka noorsootöösse jõuavad, on väga erinevad. Noortekeskustes käivad väga erineva taustaga noored. Nad on väga erinevas eas, väga erinevate huvide ja arengutasemega. Võrgustikus ja koostöös on noortekeskuse oluliseks eeliseks see, et seal on võimalik noorte probleemide varajane märkamine ja noortele pakutavad asjakohased tegevused on paindlikud. Vastavalt vajadusele ja kindlale teemale saab muuta oma teenust sihtgrupist või noorest lähtuvamaks ja selle võrra on tegevus ka tulemuslikum. Noore enda vaba tahe ja otsene kontakt on suur noortekeskuste tugevus ja eelis. Eriti väikestes piirkondades on noortekeskused olulised, sest noored saavad endale vajalikud teenused kätte ühest kohast ja koostööpartnerid saavad jõuda suure hulga noorteni korraga. (Eesti Avatud ..., 2018)

Noorsootööl ja ka noorte huviharidusel on väga oluline roll noorte võimendamisel. Nende kaudu saab noor arendada mitmekülgsed teadmisi, oskusi ja hoiakuid, luua eeldusi iseseisvumiseks, saada töökogemust ja õppida tööturu muutustega kohanema ning kujundada oma väärtusruumi. Lisaks toetavad need ka tulevikuoskuste ja üld- ning erioskuste kujunemist ja arengut. Noored saavad noorsootöö kaudu tugevdada oma sotsiaalset võrgustikku ja ühiskondlikku kapitali. Noorsootöö mõjutab noorte käitumist positiivselt, et noored kujuneksid ettevõtlikuks, algusvõimeliseks ja aktiivseks kodanikuks. Võib öelda, et noorsootöö aitab noortel ümbritsevas maailmas paremini hakkama saada, õpetades mõistma nii teisi kui ka iseennast. (Haridus- ja Teadusministeerium, 2020, lk 7) Noorsootöö on allikas noortele omandamiseks oskuseid väljaspool klassiruumi. Lisaks võib noorsootööd siduda ka noorte parema tööalase konkurentsivõimega. Noorsootöö annab oma panuse ka noorte loovuse ja ettevõtlikkuse arendamisesse. Noorsootöö võib mängida võtmetegurit erinevate sotsiaalsete probleemide leevendamisel ja suuremate ühiskondlike probleemide märkamisel. (Zentner ja Ord, 2018, lk 27) Mitmete noori puudutavate probleemide puhul on kvaliteetne ja noortest lähtuv noorsootöö nagu imeravim. Kõik noored ei saa kodust neile vajalikku tuge, mis võimaldab noorsootööl olla neile täiendavaks toeks. Noorsootöös osalemine pakub noortele positiivseid kogemusi ja emotsioone. (Käger, 2021) Rasmussen uuris 2017. aastal oma magistritöös “Noorsootöötaja kutse väärtustamine kohalikes omavalitsustes” noorsootöö ja noorsootöötaja rolli tähtsust. Tema tööst tuleb välja, et noorsootöö spetsialistide arvates seisneb nende töö tähtsus selles, et kui pakkuda noortele oma kodukohas erinavad häid võimalusi (noorsootöö kaudu), siis nad tahavad sinna suurema tõenäosusega tagasi tulla ja oma kodukoha arengusse panustada. See tähendab aga ka sellele

omavalitsusele rohkem (uusi) töökohti ja ka maksumaksjaid. Lisaks arvasid noorsootöötajad, et noorsootöö tõstab noorte ettevõtlikkust ja see läbi ka panustavad nad rohkem oma elukeskkonna arengusse. Kolmanda väga olulise põhjusena leidis Rasmussen, et noorsootöö pakub noortele nende vaba aja sisustamiseks tegevusi, mis omakorda võivad ennetada noorte halvale teele sattumist ja õigusrikkumisi. (Rasmussen, 2017, lk 30)

Eestis läbiviidud noorsootöö mõju-uuringus (Taru ja Kötsi, 2018) tõid noored välja palju positiivseid muutusi, mis avaldusid noortekeskuses käimise ja seega ka noorsootöö tegevustes osalemise tulemusena. Laienesid noorte vaba aja veetmise võimalused ja sellega kasvas ka osalemine organiseeritud vaba aja tegevustes. Noored said aru, et noortekeskus on turvaline koht, kus nad saavad mõistlikult oma vaba aega veeta hirmuta sattuda pahandustesse. Noortel on seega koht, kus olla ja kuhu tulla. Noorte sõprus- ja tutvusringkond on laienenud noortekeskuses ja noorsootöö tegevustes osalemise kaudu. Paranenud on lisaks sõprade arvule ka sõprussuhete kvaliteet. See omakorda on seotud sellega, et paranenud on noorte sotsiaalsed oskused. On kasvanud julgus (uute) inimestega suhelda. Noorte tunnetatud enesekindluse kasv on ka sellega seotud. Noored tõid välja olukorrad, kus nad on pidanud eakaaslaste seas oma arvamust avaldama. Lisaks kasvab noortes vastutustundlikkus ja usaldusväärsus olukordades, kus noored pandi mingi olukorra eest vastutama või kui tuleb teistega koos mingit üritust korraldada ning inimesed peavad üksteisele lootma. Noorsootöös osalemine on aidanud noortel uusi oskusi ja teadmisi omandada, aga tõstnud ka soovi kõike uut õppida. Arenenud on noorte isikuomadused ja väärtushinnangud, näiteks sallivus ja abivalmidus, aga ka muud eluks vajalikud oskused, näiteks ajaplaneerimise oskus, oma käitumise parem juhtimine (enesekontroll negatiivsete emotsioonide paremaks juhtimiseks), viisakus, distsipliin ja konkreetsete oskused nagu näiteks õmblemine. Noored on palju teadlikumad oma võimekusest. Mitmel korral tõid noored välja, et noortekeskuses käimine ja noorsootöö tegevustes osalemine on positiivselt mõjutanud nende prosotsiaalset käitumist ja viinud halbade harjumuste muutmiseni, s.t vähenenud on varastamine, valetamine, ropendamine jms käitumine, aga ka suitsetamine ja alkoholi tarbimine. Vähem olulisem ei ole, et noortekeskuses käimise ja noorsootöös osalemise kaudu on noored arendanud ja parandanud oma suhteid täiskasvanutega. Noored otsivad abi noorsootöötajatelt ja ka saavad seda. Noorsootöötaja pakutud tugi on isegi mõjutanud noore õpitulemusi koolis. (Taru ja Kötsi, 2018, lk 161-165) Noored on Eesti noorsootööga väga rahul. Tegevuste hulgast pidasid noored kõige tähtsamaks noortega

arvestamist, noorte probleemide kuulamist, märkamist ja nõu andmist ning suhteid kaaslaste ja juhendajatega. (Väljaots jt, 2020, lk 4) Noored on öelnud selle kohta, miks nad osalevad noorsootöö tegevustes, seda, et tegevused pakkusid neile huvi, taheti õppida midagi uut ja sõbrad juba osalesid kuskil tegevuses. Noored seostavad noorsootöö tegevustega selliseid sõnu, nagu lõbus, tore, areng, aktiivsus ja koostöö. Väga sagedasti seostati noorsootööd ka sõpradega. (Väljaots jt, 2020, lk 21-22)

Rahvusvahelisel tasandil on noorte võimaluste ja positsiooni väärtustamine prioriteet. Euroopa Liit on pidevalt rõhutanud riiklike noortestrategiate tähtsust ning kutsunud liikmesriike üles arendama noorsootööd ja koordineeritud noortepoliitikat. Eesti noortevaldkonna arendamist on ka rahvusvaheliselt kõrgelt tunnustatud. 2019. aastal sai meie tollane noortevaldkonna arengukava Maailma Tuleviku Nõukogu (*World Future Council*) tulevikupoliitika kuldse auhinna (*Future Policy Gold Award*). (Haridus- ja Teadusministeerium, 2020, lk 6) Sellega võiks justkui arvata, et Eesti noortevaldkonnas on kõik hästi. Ometi see nii pole. Suuremal osal ühiskonnast ei ole selget arusaama selle kohta, mis on noorsootöö ega mõisteta selle mõju nii noortele kui ka tervele kogukonnale. Pahatihti on noorsootöötajad ise need, kes ei mõista põhimõtteid, millele noorsootöö on üles ehitatud. Selle tagajärjel võivad nad olla liiga agarad nõustuma kõikvõimalike tingimustega, mille poliitikakujundajad on kehtestanud. Antud probleemi keskmes on ühest küljest segadus selle ümber, millele noorsootöö peaks keskenduma ja mida peaks saavutama, teisest küljest see, kuidas noorsootöö tegutseb ja millised on selle meetodid. Noorsootöö protsessi mõistetakse tihti poliitikakujundajate poolt valesti, mis olenemata eesmärgist on väga oluline. Noorsootöö protsess kujuneb välja kooskõlas noortega ning ei ole programm etteantud tulemuste saavutamiseks. (Zentner ja Ord, 2018, lk 20) Õigekeelsussõnaraamatus puudub sõna “noorsootöötaja”, mis justkui näitaks, et ühiskonna silmis pole sellist ametit olemas (Kivistik jt, 2023, lk 79). Teadlikkus noorsootööst on Eestis madal, mis tähendab, et head noorsootööd ei saa teha. Siinkohal olekski oluline roll koostööl nii valdkonnas sees kui väljas, et üheskoos selgitada noorsootöö olemust. (Rasmussen, 2017, lk 36)

Üldiselt on noortevaldkonna kuvand ühiskonnas hea. Siiski suhtutakse kriitiliselt noortevaldkonna ja haridusvaldkonna võrdlevale arusaamale ühiskonnas. Erinev palgatase kinnitab, et haridusvaldkonna töötajad on ühiskonnas kõrgemalt hinnatud kui noortevaldkonna töötajad. (Kivistik jt, 2023, lk 79) Ühiskonnas loob noortevaldkonnale halvema maine just vähene väärtustamine ja madal palk. Noorsootööl on ebamäärane

kuvand, sest tegevused on ebaühtlased. Lisaks on ühiskonnas on ettekujutus, et noortekeskustes ei tegeleta oluliste asjadega, vaid mänguga. Valdkonna maine parandamiseks oleks vaja korraldada üleriiklikke teavituskampaaniaid (Kivistik jt, 2023, lk 129), et tõuseks teadlikkus noorsootööst ja sellega ka arusaam, miks noorsootöö oluline on. Haridusvaldkonna halb suhtumine noorsootöösse takistab noorsootöö väärtustamist ning tekitab koostööprobleeme. Noorsootöö on valdkond, kus on suur kaadrivoolavus ja sellega seonduvalt ka töötajate puudus, mis takistab järjepidevuse ja taas koostöövormide teket. Samamoodi ei teata, et mis noorsootöötajaid motiveeriks juhul, kui palk seda ei tee. (Rasmussen, 2017, lk 42) Viimast on käesoleva töö autor püüdnud ka oma uurimusest välja selgitada.

Noorsootööst arusaamine ja eelarveliste vahendite nappus takistavad noorsootöö väärtustamist. Mõned omavalitsusjuhid ei toeta noorsootööd oma piirkonnas. Ühiskonnas ei saada ka üldiselt sellest aru, sest ei nähta noorsootöö olulisust ega vajalikkust. See kõik takistab noorsootöötajal tegemast kvaliteetses noorsootööd, sest kogu energia läheb enda ja oma töö olulisuse tõestamisele. Rahalisi vahendeid hoitakse noorsootöö arvelt kokku, sest noorsootöö pole omavalitsustes enamasti prioriteet näiteks koolide ja lasteaedade ülalpidamise kõrval. Prioriteetsus aga sõltubki omakorda sellest, kas noorsootööst saadakse aru ja noorsootöötajatesse suhtutakse kui tõsiseltvõetavatesse oma ala spetsialistidesse. (Rasmussen, 2017, lk 42) Noorevaldkonna rahastusotsuseid omavalitsustes tehakse seadustest tulenevate kohustuse alusel ja prioriteetsuse järgi. Noortevaldkonna prioriteetsus omavalitsuses võib sõltuda ka sellest, kes parasjagu võimul on. Seega võib see olla nii isikupõhine kui ka sõltuda noorsootööst arusaamisest. Mida suurema osa võtab valdkond valla eelarvest, seda prioriteetsem see on. Omavalitsuse juhid tõlgendavad noortevaldkonda peamiselt formaalhariduse kaudu, s.t koolid, lasteaiad võtavad enda alla suurema osa eelarvest. Rahastusotsuseid mõjutavad ka noortetegevusteks vajalik taristu ja selle olemasolek, noorte osakaal ja omavalitsuse kompaktsus. Paljudes Eesti omavalitsustes ei ole konkreetselt noortevaldkonna arengukava või strateegiat olemas, noorsootöö teemad on põimitud teistesse valdkondadesse, näiteks haridus, kultuur ja sport. (Urmann jt, 2023, lk 11-12, 15) See mõjutab palju noortevaldkonnaga seotud väärtustamist, rahastust ja valdkonna ning inimeste tunnustamist (Kivistik jt, 2023, lk 120). Kohaliku tasandi noortevaldkonna rahastusotsuste uuringus (Urmann jt, 2023) toodi välja omavalitsuste väljakutseid noortevaldkonna arendamisel. Omavalitsuste juhid ootavad, et mitteformaalne

haridus ja formaalharidus oleksid omavahel paremini seotud, s.t vastavad spetsialistid peaksid omavahel rohkem koostööd tegema, sh omavalitsused omavahel. Inimesed suhtuvad skeptiliselt noortekeskustesse ja noorsootöötajatesse, sest neil on negatiivne kuvand. Noortevaldkonna kuvand on vaja päriselt ümber kujundada, sh on vaja rohkem tähelepanu hakata pöörama noortega töötavate spetsialistide riiklikult kehtestatud palgale. (Urmann jt, 2023, lk 34-35) Noorsootöötajate arvates tuleks nende palka tõsta ja muuta seda sarnasemaks kui mitte võrdseks õpetajate palkadega (Rasmussen, 2017, lk 43).

Omavalitsustes tähendab noorsootöö väärtustamine selle teadvustamist, toetamist ja tunnustamist ning kõik muu on pigem motiveeriv osa. Igasugune toetus kohalikul omavalitsuselt või tööandjalt ning teadlikkus noorsootööst on siinkohal olulised näitajad. Kui omavalitsuses on noorsootöö üheks prioriteediks, siis seda võib mõista kui teadlikkust noorsootööst. Noorsootöötajate abistamine ja toetamine, ruumide võimaldamine ja rahaline tugi ning koostöö on asjaolud, mis kerkivad esile, kui kohalik omavalitsus noorsootöö tegemist toetab. (Rasmussen, 2017, lk 37) Noorsootööd saab rohkem väärtustada, kui tõsta noorsootöö nähtavust, et sellest hakatakse paremini aru saama. Lisaks peaks rääkima selle olulisusest ja suurendama erinevaid koostöövõimalusi, sh töötamine otsustajate ja juhtidega, et nemad saaksid teha noorsootöö jaoks positiivseid otsuseid. (Rasmussen, 2017, lk 43) Noortevaldkonna töötajatele mõjub olulise tunnustusena ka see, kui nad saavad oma tööle tagasisidet ning neid tänatakse, sest nende töö on oluline ja läheb korda. Võimaliku tunnustamisena mõjub samuti, kui noored usaldavad noorsootöötajatele oma muresid, tunnevad huvi tema käekäigu vastu ja tulevad noorsootöö tegevustesse tagasi. (Kivistik jt, 2023, lk 80)

Noortevaldkonnas töötades on oluline näha enda saavutusi ja panustamist. Noortevaldkonna töötajad peaksid kogukonnana rohkem oma töö eest vastutust võtma ning selle olulisust ja tunnustamist väärt tegureid nähtavamaks muutma. (Kivistik jt, 2023, lk 80) Esindusorganisatsioonid noortevaldkonnas on ääretult olulised valdkonna eeskõnelejatena, aga nende potentsiaali pole ära kasutatud (Kivistik jt, 2023, lk 122). 49% noortevaldkonna töötajatest kuulub kuskile erialaorganisatsiooni (Kivistik jt, 2023, lk 104), samas koostööd näiteks haridus- ja sotsiaalvaldkonnaga on vähe olemata suurematesse organisatsioonidesse ja võrgustikesse kuulumisest (Kivistik jt, 2023, lk 105). Just sellised organisatsioonid aitaksid tõsta noortevaldkonna endaga seotud olevate inimeste teadlikkust noortevaldkonna tegelikust olukorrast (Kivistik jt, 2023, lk 122).

1.3. Kahe teguri teooria ja Eesti noorsootöötajate töömotivatsioon

Noortevaldkonna töötingimused ja –keskkond mõjutavad noorsootöö ja huvihariduse kättesaadavust ja kvaliteeti. Siinkohal saab rääkida töötajate motivatsioonist. Töötaja, kes on motiveeritud, tahab olla tulemuslik ja saavutada tööalaseid eesmärke. Motivatsioon tööd teha on otseselt seotud töö tulemuslikkusega. (Kivistik jt, 2023, lk 17)

Frederick Herzbergi kahe teguri teooria alusel on olemas töömotivatsiooni vaatlemiseks kaks tegurit: hügieenitegurid ja motivatsioonitegurid (Herzberg jt, 2017, lk 113-114). Ühed tegurid kirjeldavad seda, mida töötaja teeb, tema ülesandeid ja teised seda, millises olukorras või keskkonnas ta oma tööd teeb (Herzberg, 1966, lk 88). Hügieenitegureid võib käsitleda ka kui ennetavaid tegureid. Nende olemasolu suurendaks inimese tööga rahulolu ja motivatsiooni, kuid nende tegurite mitteilmnemine ei põhjusta tingimata tööga rahulolematust. Samamoodi ei pruugi nende olemasolu tõsta alati motivatsiooni. Hügieenitegurid aitavad vähendada rahulolematust ja motiveerivad tegurid suurendavad tööga rahulolu. Inimesed teevad rahulolevateks sisemised tegurid ehk see, mida nad teevad. Neid nimetatakse motivatsiooniteguriteks. Mida vähem on motivaatorite ilmutamise võimalusi, seda suurem peab olema pakutav hügieen, et töö oleks talutav. (Herzberg jt, 2017, lk 111-115) Hügieeniteguriteks on näiteks organisatsiooni poliitika ja haldamine, järelevalve, inimestevahelised suhted, töötingimused ja palk. Motiveerivad tegurid on töö iseloomuga kaasnevad tegurid, näiteks saavutused, tunnustus, töö ise, vastutus ja eneseareng. Hügieenitegurid ei suuda anda seda, mida on vaja töötajal individuaalseks arenguks ja seega ei saa hügieenitegurid lõpuni töötajaid rahuldada. (Herzberg, 1966, lk 77-78) Tuleb kõrvaldada enne hügieenitegurite põhjustatud rahulolematust, et motiveerivate teguritega tekiks motivatsioon.

Ka Kivistik jt (2023, lk 86-87) võtsid oma uuringus „Eesti noortevaldkonna töötajaskonna töötingimused“ üheks teoreetiliseks aluseks Herzbergi kahe teguri teooria. Nende tulemustest ilmnes, et noortevaldkonnas ollakse rohkem rahul motiveerivate tegurite kui hügieeniteguritega. Noortevaldkonnas on praegu paljuski puudujääke just hügieenitegurites, sh tagasisidestamine, juhtimise kvaliteet, ülekoormus ja väike palk. Need puudujäägid on need, mis panevad noortevaldkonna töötajaid töölt lahkuma. Seega on oluline pöörata tähelepanu noortevaldkonna töötingimustele.

Noorsootöö tegemises võib motivatsiooniteguriteks lugeda näiteks töötajate võimalusi noori toetada, tööaja paindlikkust, huvi selle valdkonna vastu ja eneseteostuse ning valdkonna arengu mõjutamise võimalusi (Kivistik jt, 2023, lk 9). Noortevaldkonna töötajaid motiveerivad kõige rohkem just noored ise, soovitakse neid arendada ja aktiivsena hoida. Sama tähtis on võimalus suhelda erinevate inimestega, sh noortega. Motiveerivad tegurid on veel ka vastutusrikas töö ja missioontunne. (Kivistik jt, 2023, lk 83) Olulised on ka enese proovilepanemise võimalused ja töö mitmekülgsus (Kivistik jt, 2023, lk 85). Noorsootöötajaid võivad veel motiveerida sellised tegurid, nagu erinevate kulude hüvitamine, rahalised preemiad, kaugtöö võimalus, regulaarne tunnustamine, võrgustiku kohtumised, kingitused, paindlik töögraafik jm (Rasmussen, 2017, lk 41). Suur osa noortevaldkonna töötajatest peavad oma kolleege ka tähtsaks motivatsiooniteguriks (Kivistik jt, 2023, lk 68). Valdkonna võimalike arenguvajaduste juures on välja toodud näiteks tagasisidestamine, tööalased arenguvõimalused ja töötajate motiveerimine (Kivistik jt, 2023, lk 9).

Palk, paindlik tööaeg, preemiad, töökoha lähedus kodule, toetav meeskond ja muud tööga kaasnevad boonused on need tegurid, mida noortevaldkonnas peetakse oluliseks, et siin töötada täiskoormusega. Suurem palk motiveeriks kõige rohkem täiskoormusega töötama treenereid ja noorsootöötajaid. (Kivistik jt, 2023, lk 43) Samas tõid Kivistik jt (2023, lk 75) oma uuringus esile huvitava mõtte, et osa noortevaldkonna töötajatest on endale võtnud justkui “ennastohverdava positsiooni”. Nad ei eeldagi seda, et nende töö võimaldaks neil ära elada, rääkimata lisahüvedest. Need töötajad on leppinud sellega, et tavaliselt raha ei olegi ja peab leppima äärmuslike tingimustega. Selline tegevus ei ole aga jätkusuutlik. Nii noortevaldkonna töötajatele kui ka tööandjatele on olulised missioontunne ja tahe noori suunata. Valdkonda tõenäoliselt vahetatakse siiski palgasurve tõttu, sest suur sisemine motivatsioon ehk missioontunne ja väike välimine motivatsioon ehk palk lähevad omavahel tugevalt vastuollu. Samas on töökoha vahetusteks ka muid põhjusi, sh karjääri tegemine. (Kivistik jt, 2023, lk 46-47) Rasmussen tõi oma töös välja, et siiski ainult palga tõstmine ei pruugi olla piisavaks motivatsiooniallikaks, et noorsootöös kaadrioolavust vähendada. Noorsootöösse püsijäämine sõltub inimesest endast ja tema motivatsioonist seda tööd teha. Töötasu võib motiveerida noorsootöötajaid ennast erialaselt täiendama, sest erialane haridus paneb paika töötasu alammäärad ning siis on sellistele inimestele võimalik rohkem maksta. (Rasmussen, 2017, lk 39)

Samuti tõi Rasmussen oma magistr töö tulemustes välja, et noorsootöötajad on avaldanud soovi selleks, et riik võika panna paika noorsootöötajate palgad ja puhkused, et noorsootöö olukorda Eestis ühtlustada sarnaselt õpetajatele (Rasmussen, 2017, lk 39). Noortevaldkonna töötajate palk peaks lisaks erialasele kvalifikatsioonile sõltuma õpetajate keskmisest palgast, aga ka töötaja panusest ja vastutusest. Noortevaldkonna töötajad peaksid saama õpetajatega sarnast palka, sest tihti tegeletakse samade noortega (sh probleemid, kriisid), kellega ka õpetajad koolis kokku puutuvad. Kohati võib noorsootöötajate töö olla isegi keerulisem. Noorte arengu jaoks on vajalikud nii formaal- kui ka mitteformaalharidus. Mõlema valdkonna töötajate palgade ühtlustamine tõstaks ka noorsootöötajate töö väärtustamist. Siinkohal on ka noortevaldkonna tööandjatel keeruline leida piisavalt pädevaid inimesi töökohtadele, kui palka pole võimalik maksta. Lõpuks otsustakse inimeste kasuks, kel pole vastavat haridust. Samamoodi pole neil ka aega tegeleda enesearendamisega, sest selleks, et ära elada, tuleb töötada mitmel töökohal. Lõpuks ei püsigi need inimesed sellel töökohal pikalt. (Kivistik jt, 2023, lk 52) Seost palga ja erialase hariduse vahel tuleks rohkem rõhutada, sest see suurendaks noortevaldkonna töötajate motivatsiooni kutset või erialast haridust omandada. Noorsootöötajate kvalifikatsiooni tõus ja valdkonnas liikuvuse vähendamine oleksid need, milleni võib jõuda kui siduda palk kvalifitseerumisega ja õpetajate palgaga. (Kivistik jt, 2023, lk 50) Noortevaldkonna töötajate palk sõltub praegu ikkagi kõige rohkem organisatsiooni palgaastmestikust ja kohalikust omavalitsusest, sh mängib rolli piiratud eelarve (Kivistik jt, 2023, lk 51).

Noorsootöö kohta käib üsna levinud eelarvamus, et see pole rohkem kui ajaviide ja mäng, mis aga kahjustab valdkonna mainet. Noortevaldkonna tase on Eestis ebahühtlane paljuski sellepärast, et valdkonna spetsialistid mõtestavad noorsootööd enda jaoks erinevalt. Laiem avalikkus ei hakkagi noorsootööd mõistma enne, kui sellest saadakse aru kõigepealt ühtmoodi valdkonnas. Põhimõtteid ja eesmärke tuleks hakata ühiselt mõistma. (Kivistik jt, 2023, lk 100-101) Noortevaldkonda sisenevad töötajad või juba seal mõnda aega töötanud inimesed ei mõista täpselt, mida töö tegemine selles valdkonnas endast kujutab. Kõik noortevaldkonna töötajad ei ole võimelised teostama oma tööülesandeid. Töötajad vajavad selleks suuremat igakülgset toetust, selgust rollide osas ja spetsialiseerumist. (Kivistik jt, 2023, lk 120) Rohkem rõhku tuleks panna ka valdkonnas alustavate töötajate toetamisele (Kivistik jt, 2023, lk 81). Seda sellepärast, et uute töötajate ja värbamist ja ka töötajate püsimist valdkonnas raskendavad just noortevaldkonna maine ja selle töötajate vähene

tunnustamine (Kivistik jt, 2023, lk 120). Alustavaid töötajaid ei osata kogu aeg piisvalt toetada (Kivistik jt, 2023, lk 82). Toetav ja sõbralik töökeskkond on nendest isegi ehk kõige olulisem (Kivistik jt, 2023, lk 81).

Noorsootöötajad põlevad kiiresti läbi, sest valdkonnas puudub püsiv võrgustik ja koostööd teha on väga raske (Rasmussen, 2017, lk 36), sest noorsootöös on suur kaadrivoolavus ja piirkonniti võib töö iseloom olla väga erinev. Eestis on noorsootöö üsna killustunud, mis teeb ka selle ühiselt mõistetavuse keeruliseks. Kuna noorsootöö ja huvihariduse spetsialiste on Eestis palju ning neil kõigil on erinev arusaam oma tööst ja kuulumisest noorsootöö alla (nt kuulumine hoopis kultuuri või spordi valdkonna alla), siis on ka noorsootöö kvaliteedi ühtlustamine ja parandamine raskendatud. (Kivistik jt, 2023, lk 17)

Noortevaldkonna tööandjate hinnangul ongi töötajate vaimse tervise ja enesehoiu küsimused ühed kõige raskemad tööga seonduvad probleemid. Tööandjad pigem mõistavad, et töötajad on nende organisatsiooni väärtus. Samas tundub, et kõik noortevaldkonna tööandjad ja töötajad ei tea täpselt või ei teadvusta endale, kuidas enesehoiu ja vaimse tervise teemade ja probleemidega tegeleda. (Kivistik jt, 2023, lk 65-66) Kõigega, mida noortevaldkonna töötajatelt eeldatakse, ei olegi kõik töötajad suutelised tegelema. Suhtlemine avalikkusega ja koostöö on üks kõige keerulisem tööülesanne noortevaldkonna töötajatele. (Kivistik jt, 2023, lk 61) Kivistiku jt (2023, lk 61-62) läbiviidud uuringus toodi välja, et noorsootöö ja selle põhimõtete olulisuse selgitamine on paljudele tähtis. Koostöö noortevaldkonnas sõltub paljuski juhust, organisatsioonist ja omavalitsusest ja arusaamadest koostööst erinevatel tasanditel. Koostöö puhul on probleemideks väike eelarve ja sellega seonduvad mured, oskamatus näha noortevaldkonna tervikuna ja ka see, et noorsootööd tegevates asutustes puuduvad piisavate noorsootööalaste teadmistega inimesed. Valdkonda tahetakse rohkem raha eelkõige sellepärast, et seda suunata noortele olulise kvaliteetse noorsootöö tegemise jaoks. Kui paraneks valdkonna maine taseme ühtlustamise näol (valdkonnast saadakse ühtmoodi aru), mis omakorda vähendaks noortevaldkonna töötajate vajadust ennast pidevalt tõestada. See mõjutab lõpuks ka töömotivatsiooni. (Kivistik jt, 2023, lk 83)

Töötingimusi ei peeta noortevaldkonnas nii oluliseks (Herzbergi teooria järgi hügieenitegureid). Samas ei peeta nii oluliseks ka tunnustamist. Põhjus võib olla selles, et noortevaldkonnas ei ole tunnustamine väga levinud. (Kivistik jt, 2023, lk 85) Samas on oluline mõista, et iga inimese jaoks on vajadus saada tunnustatud erinev. See ei tähenda aga, et noortevaldkonnas ei peaks tunnustamisele veel rohkem tähelepanu pöörama. (Kivistik jt,

2023, lk 82) Töötajate väärtustamine mõjutab nende motivatsiooni ja tööl püsimist. Noortevaldkonna tööandjate sõnul kasutatakse töötajate väärtustamiseks kõige rohkem tunnustamist, näiteks aktustel ja koosolekutel tänamised. Samas tunnetavad noortevaldkonna töötajad, et nemad saavad oma juhtidelt siiski vähe sõnalist tunnustamist. (Kivistik jt, 2023, lk 77) Noorsootöötajaid ja muid valdkonnas töötavaid inimesi tunnustatakse ka erinevatel suurematel (riigi või valla) tunnustusüritustel, sh aasta noorsootöötaja jms. Selliste ürituste korraldajad töid aga välja, et kandidaate on leida raske, sest valdkonna töötajad ise ei taha sellega eriti tegeleda. Valdkonnas ei tunta ära ja ei saada aru, et vaja on töötajaid tunnustada. Tunnustuseladel lõimitakse nii noortevaldkond kui ka haridusvaldkond omavahel, kui mujal püütakse olla lahus. Väärtustamist või ka tunnustamist saab mõista ka näiteks rahalise preemia ja vastutusrikkamate ülesannete määramise näol. (Kivistik jt, 2023, lk 78)

Noortevaldkonnas peab teadlikult ja süsteemiselt tegelema töötajate motivatsiooni suurendamisega. Sisemiselt on töötajad küll väga motiveeritud, kuid välised tegurid (näiteks vähene tunnustamine ja eesmärgistatud tagasiside puudumine) võivad seda vähendada. Järjest rohkem tuleb hakata pöörama tähelepanu hügieenitegurite ja töötingimuste parandamisele. Puudused hügieenitegurites (näiteks madal palk, juhtimise kvaliteet, ülekoormus ja tagasisidestamine) sunnivad töölt lahkuma ja raskendavad ka seda, et väliseid motivatsioonitegureid rohkem rakendatakse või seda, et võetakse suuremat vastutust. (Kivistik jt, 2023, lk 87) Noortega tehtavate tegevuste kvaliteeti parandavad noortega töötavate inimeste töötingimused (sh palk), professionaalsete töötajate olemasolu piisaval arvul ja nende hea juhtimine. Tegevuste kvaliteediga suureneb ka noortevaldkonna töötajate väärtus ja paraneb valdkonna maine. See omakorda toob noortevaldkonna rohkem inimesi, nad püsivad seal kauem ja väärtustamine ning hea maine tõstavad ka noortega töötavate inimeste motivatsiooni. (Kivistik jt, 2023, lk 119)

2. METOODIKA

Kvalitatiivne uurimismeetod annab võimaluse mõista mingit ainulaadset nähtust konkreetses kontekstis keskendudes inimeste subjektiivsetele tegevustele ja kogemustele. Selline meetod annab võimaluse mõista inimese sisemaailma, mis juhib tema käitumist ja suhteid inimestega laiemalt. Võib ka öelda, et kvalitatiivse uurimismeetodi eesmärk on uurida seda, kuidas argielus mingeid tähendusi luuakse ja kuidas juba mingid olemasolevad tähendused inimeste käitumist ja valikuid mõjutavad ning isiklike kogemuste mõjul muutuvad. (Strömpl, 2024) Just sellepärast kasutas töö autor oma uurimuse läbiviimisel kvalitatiivset uurimismeetodit, sest see andis võimaluse uurida hästi ja sügavamalt käesolevat teemat ning intervjuueeritavate kogemusi sellega seoses.

Lõputöö autor viis läbi kuus poolstruktureeritud intervjuud. Poolstruktureeritud intervjuu on osaliselt struktureeritud intervjuu, mille puhul kasutatakse intervjuukava, aga küsimuste järjekorda võib vastavalt vajadusele muuta ja küsida täpsustavaid küsimusi (Lepik jt, 2014). Kokku intervjueeris autor kolme Tartumaa omavalitsuste noorsootöötajat ja kolme noorsootöö ametnikku neljast omavalitsusest, s.t üks noorsootöötaja ja üks noorsootöö ametnik samast omavalitsusest kui võimalik või eraldi, kui teistmoodi ei olnud võimalik. Nii noorsootöötajate kui ka omavalitsuse tasandil noorsootööga tegelevate inimeste valimisse kuulumine andis parema võimaluse käesoleva lõputöö teemat põhjalikumalt uurida. Maakonnaks valis autor just Tartumaa seetõttu, et ta on ise siin noorena noorsootöö tegevustes osalenud ning tulevane tööelu noortevaldkonnas algab tõenäoliselt Tartumaalt. Uurimuse läbiviimine andis autorile võimaluse saada ülevaadet tulevastest töötingimustest ja ennast tulevikuks ette valmistada.

Valimi moodustamiseks kasutas autor Statistikaameti noorteseire juhtimislauda. Autor selgitas välja, milline oli noorte arv erinevates Tartumaa omavalitsustes. Seejärel valis autor välja suure, keskmise ja väikese noorte arvuga omavalitsused. Suure noorte arvuga omavalitsuses elas rohkem kui 5000, keskmise noorte arvuga üle 2000 ja väikese noorte arvuga omavalitsuses alla 2000 noore. Autor valis väikese, keskmise ja suure noorte arvuga omavalitsuse juurde igaks juhuks mitu varianti. Selle kaudu on võimalik näha sõltuvust sellega, kuiõrd noorsootöö on omavalitsustes oluline. Võib oletada, et kui piirkonnas on noori vähe, siis tõenäoliselt pole seal ka noorsootöö nii oluline kui mõnes suure noorte arvuga omavalitsustes. Kuna noorsootöö sihtgrupp on väiksem, siis see eeldab ka vähem

noorsootöötajaid ja panustamist valdkonda. Võimalikult suure anonüümsuse tagamiseks ei kasuta autor nende omavalitsuse nimesid, vaid siin ja edaspidi nimetatakse neid omavalitsusi just suure, keskmise ja väikse noorte arvuga omavalitsusteks. Samuti ei nimeta töö autor töös asutuste nimesid, kus intervjuueeritavad oma omavalitsuses töötavad ega avalda muidu nende isiklikke andmeid.

Pärast omavalitsuste kindlakstegemist kasutas autor Tartumaa Noorsootöötajate Ühenduse kodulehte ning vastavate omavalitsuste kodulehti, et leida sobivad inimesed intervjuueerimiseks. Intervjuueeritavad noorsootöötajad ja ametnikud kujunesid välja vastavalt sellele, millise kohaliku omavalitsuse esindajaga autor ühendust sai ja/või kes olid nõus uuringus osalema. Autor võttis intervjuueeritavatega ühendust otse ja isiklikult meili teel. Küsimused saadeti intervjuueeritavatele ette (vt Lisa). Intervjuud viis autor läbi vastavalt intervjuukavale. Intervjuud algasid sissejuhatusega, kus autor seletas intervjuueeritavatele lõputöö eesmärki, uurimisküsimusi ning andis kiire ülevaate töö olulisematest teoreetilistest punktidest. Intervjuude alguses kogus autor intervjuueeritavalt taustainfot (s.t täpne ametinimetus, tööstaaž noortevaldkonnas, vanusevahemik ja hariduslik taust), et saadud tulemustel oleks rohkem mõõdet ja võimalusi neid analüüsida ning võrrelda. Intervjuu oli jagatud kahte ossa. Esimeses osas uuris autor intervjuueeritavalt nende väärtustamise tunnetuse kohta nende omavalitsuses ning ühiskonnas laiemalt. Intervjuu teises osas uuris autor sügavamalt intervjuueeritavate töömotivatsiooni noorsootöös ning noorsootöö olulisust nende jaoks. Intervjuude lõpuks uuris autor üldisemalt käesoleva lõputöö teema käsitlemist valdkonnas.

Kõik intervjuud toimusid veebi vahendusel jaanuaris 2024 ja kestsid vahemikus 25 – 45 minutit. Intervjuud salvestas autor intervjuueeritavate nõusolekul transkribeerimise eesmärgil. Transkribeerimiseks kasutati TalTechi loodud veebipõhist kõnetuvastustarkvara (Olev ja Alumäe, 2022). Transkribeeritud intervjuud kodeeriti, mille järel jagas autor need vastajate järgi küsimuste kaupa vastusteks. Seejärel tegi autor vastustest kokkuvõtted, tuues välja olulise info. Vastajate vahel toodi välja erinevused ja võrdlused seal, kus see oli oluline ja tunnetatav. Autor on esitanud tulemused sarnaselt intervjuukavale teemade kaupa ning välja toonud tsitaadid seal, kus need illustreerivad hästi mõnda mõtet. Pärast analüüsimist kõik kogutud andmed hävitati. Eetilisi piiranguid ei esinenud, sest autor intervjuueeris kõiki uuringus osalejaid eraldi ning intervjuudes arutletu jäi konfidentsiaalseks.

NOORSOOTÖÖTAJATE JA NENDE TÖÖ VÄÄRTUSTAMISE TAJU MÕJU NENDE
TÖÖMOTIVATSIOONILE TARTUMAA NÄITEL

Kuna valim oli väike, siis ei saa käesoleva uurimuse tulemusi kindlasti kogu Eestile või ka Tartumaale üldistada, vaid see annab osalise sissevaate Tartumaa olukorrale.

3. LÄBIVIIDUD UURINGU TULEMUSED

3.1. Intervjueeritavate taust ja profiil

Intervjuus osales kokku kolm noorsootöötajat, kaks noorsootöö spetsialisti ja üks haridusspetsialist Tartumaa neljast erinevast omavalitsusest. Kokku osales uuringus seega kolm noortekeskuse tasandi noorsootöötajat ja kolm omavalitsuse tasandil noorsootööga tegelevat spetsialisti. Vastajad jagas autor vastavalt väikese, keskmise või suure noorte arvuga omavalitsuse ametnikeks ja noorsootöötajateks. Keskmise ja suure noorte arvuga omavalitsuse noorsootöötaja ja noorsootöö spetsialist töötavad samas omavalitsuses, väikse noorte arvuga omavalitsuse noorsootöötaja ja noorsootöö spetsialist mitte.

Keskmiselt jäid vastajad vanusevahemikku 30-40, noorim vahemikku 20-30 ja vanim vahemikku 50+.

Kolm intervjueeritavat olid noortevaldkonnas töötanud 10 või rohkem aastat. Kaks vastajat 2 või vähem aastat ning üks natuke alla 10. Vastajad olid keskmiselt valdkonnas töötanud kokku umbes 8 aastat, seega võib öelda, et vastajatel kokku oli ka üsna suur erialane kogemus.

Kahel vastajal oli erialane kõrgharidus, ühel oli erialaväline kõrgharidus, ühel oli noorsootöötaja kutse ja kahel vastajal oli erialane kõrgharidus hetkel omandamisel. Seega võib öelda, et kõik vastajad on erialase või noorsootööle lähedase valdkonna haridusega ja seega ka tööks vajalike teoreetiliste teadmistega.

Üldistatud vastaja profiil: vanuses 30-40, valdkonnas töötanud keskmiselt 8 aastat ja erialase haridusega noorsootöötaja või valla noorsootöö spetsialist. Võib öelda, et sellistelt noortevaldkonnas töötavatel inimestelt saadud sisend lõputööle on kvaliteetne ja toetatud nii teoreetiliste kui ka praktiliste kogemuste ja näidetega. Tartumaal töötavad noortevaldkonnas intervjueeritavate põhjal oma ala professionaalid. Samas on oluline välja tuua see, et kuna ühel vastajal ei olnud noorsootöö tausta, siis tunnetas ta noorsootöö teemasid ikkagi erinevalt. Ta oli vähem teadlikum ja temalt ei saadud nii põhjalikku sisendit kui teistelt noorsootöö taustaga inimestelt. Mõnel pool ei osanud ta lihtsalt vastata.

3.2. Tulemused teemade kaupa

3.2.1. Noorsootöö väärtustamise tunnetamine ühiskonnas

Vastuseid sai antud teemaplokis eristada vastavalt autori oletusele, et vastavalt noorte arvule on noorsootöö omavalitsuses prioriteetsem või vähem prioriteetsem. Keskmise ja väikse noorte arvuga omavalitsuse noorsootöötajad ütlesid, et nemad ei tunnetata, et noorsootööd ühiskonnas piisavalt väärtustatakse. Teadlikkus noorsootööst on madal ja valdkonnal on halb maine. Noortevaldkonna nähtavus on ühiskonnas halb ning kohati see teema inimesi isegi ei huvita. Mitteväärtustamist näitavad sellised tegurid nagu madal palk valdkonnas või ka see, et üldse on valdkonnas vähe raha ning tavaliselt on noorsootöö omavalitsustes üks esimesi valdkondi, kust raha ära võetakse. Suure noorte arvuga omavalitsuste esindajate vastused ühtisid omavahel. Suure noorte arvuga omavalitsuse noorsootöötaja ja noorsootöö spetsialist ütlesid, et nemad tunnetavad, et noorsootööd pigem väärtustatakse või on see paremaks läinud võrreldes näiteks aastataguse ajaga. Väärtustamist näitavad näiteks see, et Eestis on olemas noorsootöö eestkosteorganisatsioonid ja erinevad noorsootöö tunnustussündmused ning võimalus omandada noorsootöölalast kõrgharidust. Olulise mõttena toodi välja, et noortevaldkonna esindajatest (sh eestkosteorganisatsioonid) sõltub noorsootöö laiem väärtustamine, kuid ka nähtavus ja teadlikkus ühiskonnas.

Väikse noorte arvuga omavalitsuse noorsootöö spetsialist tõi välja, et noorsootöö väärtustamisest ühiskonnas on olulisem eelkõige iseenda väärtustamine. Keskmise noorte arvuga omavalitsuse noorsootöö spetsialist ei osanud küsimusele vastata, sest oli valdkonnaväline inimene.

„Me ei saa nagu eeldada, et kõik teavad, mis on noorsootöö või millega me üldse tegeleme, et kõige olulisem on see, et iseennast nagu väärtustada ja nähtavaks teha. [---] meid väärtustatakse ühiskonnas nii palju, kui me ise ennast väärtustame (...).“ – väikese noorte arvuga omavalitsuse noorsootöö spetsialist

3.2.2. Noorsootöö väärtustamise tunnetamine omavalitsuses

Vastuseid eristati siin vastavalt autori oletusele omavalitsuse noorte arvu ja selle seosega noorsootöö prioriteetsuse osas. Suure noorte arvuga omavalitsuste esindajate vastused jälle ühtisid omavahel. Suure noorte arvuga omavalitsuse noorsootöötaja ja noorsootöö spetsialist

ning ka väikse noorte arvuga omavalitsuse noorsootöö spetsialist tunnetavad, et neid väärtustatakse nende omavalitsuses piisavalt. Noorsootöö spetsialistid ütlesid siinkohal, et tunnetatakse väärtustamist, sest selleks on ise hästi palju lobitööd tehtud. Otsustajate teadlikkus on noorsootööst ikkagi madal. Iseennast ja oma tööd tuleb eelkõige väärtustada. Väärtustamine tuleb välja näiteks siis, kui noorsootöö on omavalitsuses eraldi valdkond ja see on oluline koostööpartner võrgustikes. Oluline on, et omavalitsuses tegeleks noorsootööga vastav noorsootöö spetsialist. Keskmise noorte arvuga omavalitsuse noorsootöötaja ütles, et tunnetab oma kogukonnas noorsootöö väärtustamist eelkõige lapsevanemate ja vähem tööandjate poolt. Noorsootöötaja on kogukonna jaoks oluline koostööpartner.

Suure noorte arvuga omavalitsuse noorsootöötaja ja keskmise noorte arvuga omavalitsuse noorsootöö spetsialist töid mõlemad välja, et noorsootöötajad soovivad, et nende palgad oleksid õpetajatega samal tasemel. Keskmise omavalitsuse noorsootöö spetsialist tõi välja mõtte, et noorsootööga tegelevatele spetsialistidele tuleks palka maksta vastavalt hariduse olemasolule. Suures omavalitsuses seda juba rakendatakse ning seal sõltub haridustasemest töötaja palk. Ka siit tuleb tegelikult välja kinnitus autori hüpoteesile, et omavalitsuses, kus on noori rohkem, tegeletakse ka noortega töötavate spetsialistide palgatingimustega rohkem, sest noortevaldkond on prioriteetsem.

Nii väikese kui ka keskmise noorte arvuga omavalitsuse noorsootöötajad tõi välja, et omavalitsuse tasandil ei tegele noorsootööga õiged inimesed. Noorsootöö eest vastutavatel ametnikel pole tihti noorsootööst haridust ja seega nad tegelikult ei tea noorsootööst eriti midagi.

„Kui ma toon nagu tegelikult otsustajate laua taga ka välja mingid noorsootööpunkte, siis tegelikult ma saan aru, et nad ei saa aru. Ma olen neile öelnud ja kusjuures neid ei huvita ka tegelikult (...).“ – keskmise noorte arvuga omavalitsuse noorsootöötaja

Lisaks on ametnike seas ka suur kaadrivoolavus, mistõttu nad vahetuvad tihti ning puudub valdkonna arendamiseks vajalik järjepidevus. Veel tõi keskmise noorte arvuga omavalitsuse noorsootöötaja välja huvitava mõtte, et kui omavalitsuse juhid või noorsootöö spetsialistid teavad noorsootööst vähe ja võivad vahetuda üsna tihti, siis ka alluvad ei pruugi oma tööd nii põhjalikult teha. Nad ei näe mõtet pingutada, kui tööandjad asjast eriti aru ei saa. Sellega

aga võib kannatada noorsootöö kvaliteet. Veel keerulisemaks teeb olukorra see, kui tööandjatega on halvad suhted.

3.2.3. Noorsootöö väärtustamine praktikas

Ka selles teemaplokis oli autoril võimalik eristada noorsootöö olulisust noorte arvu järgi omavalitsuses. Väikese ja ka keskmise noorte arvuga omavalitsuse noorsootöötajad ütlesid, et tegelikult nad ei tunnetagi erilist väärtustamist ega tunnustamist. Keskmise noorte arvuga omavalitsuse noorsootöötaja tõi välja mõtte, et tunnustussündmused on nii riiklikul kui ka omavalitsuse tasandil tegelikult halvasti korraldatud, sest tunnustamiseks esitamise taotlused võivad olla tavakodanikele (sh lapsevanematele) väga keerulised ja seepärast nad lihtsalt ei saa head noorsootöötajat tunnustada, sest lihtsalt ei oska seda teha, kuigi tahaks. Samas aitab kaasa Tartumaa Noorsootöötajate Ühenduse tegevus tunnustamise tunnetamisele maakonnas. Juba selle võrgustiku olemasolu, kohtumised ja üritused pakuvad noorsootöötajatele olulist toetust.

Suure noorte arvuga omavalitsuse noorsootöötaja ütles, et olemas on erinevad tunnustussündmused nii riiklikult kui ka omavalitsuses. Neil on omavalitsuses hea koostöö ning parajalt suur eelarve. Lisaks on võimalus nende omavalitsuses noorsootöötajatel saada lisatunnustust (nt aasta noorsootöötaja), millega kaasneb rahaline preemia.

Suure noorte arvuga omavalitsuse noorsootöö spetsialist tõi uuesti välja mõtte, et noorsootöö väärtustamine, sh nähtavus ühiskonnas sõltub nii riiklikul kui ka omavalitsuse tasandil valdkonna esindajatest ja eestvedajatest ning võrgustikutööst. Noorsootöö on pehme väärtus ja seepärast ei osata selles tihti näha reaalselt väärtust. Noorsootöö peaks olema eelkõige lapsevanema huvi, sest lapsevanemad on suuresti vastutajad selle eest, mida nende lapsed väljaspool kooli teevad. Siinkohal saaks noorsootöö tegevustes osalemine pakkuda noortele olulist väljundit.

Väikese noorte arvuga omavalitsuse noorsootöö spetsialist ütles, et väärtustamine tuleb välja siis, kui on olemas omavalitsuses hea koostöö ja tugev võrgustik, kuhu noorsootööga seotud inimesi kaasatakse, ning seda praegu väikese noorte arvuga omavalitsuses ka tehakse.

“See väärtustamine ei pea alati olema nagu mingi pidev tänamine, aga just see, nagu et noorsootöötajaid nähakse koostööpartneritena, et neid kaasatakse erinevatesse võrgustikesse.” – väikese noorte arvuga omavalitsuse noorsootöö spetsialist

Ka suure noorte arvuga omavalitsuse noorsootõtaja tõi välja sama punkti, s.t omavalitsuses on olemas hea koostöö ja tugev võrgustik. Siiski tuleb siin olla ettevaatlik näilise kaasamise tekkimise osas, sest väikese noorte arvuga omavalitsuse noorsootöö spetsialisti sõnul jääb väga palju noorsootöö kaasamine praegu näilise kaasamise tasemele, seda näiteks maakonna tasemel. Täpselt samamoodi on oluline veel suurem lobitöö nähtavuse suurendamiseks kogu ühiskonnas.

Keskmise noorte arvuga omavalitsuse esindajate vastuseid oli siinkohal hea võrrelda. Keskmise noorte arvuga omavalitsuse noorsootöö spetsialist nägi noorsootõtajate väärtustamist nii, et vallas anti noorsootõtajatele puhkusepäevi juurde. Samamoodi see, et neil on suur tegutsemisvabadus, ja nad saavad ise oma asju planeerida ning noortekeskustel on kindlad eelarved, et ei peaks tegutsema ainult projektipõhiselt. Siinkohal läksid sama valla noorsootõtaja jutt ja ametniku jutt ka kokku. Mõlemad arvasid, et noorsootöö paindlikkus ja võimalus oma tööd ise korraldada on oluline aspekt ameti väärtustamisel. Samuti on noorsootõtajatel võimalused lisahüvedeks (kütusekulude kompenseerimine) ning neil on olemas võrgustikutöö (tihedad kohtumised), et ühtlustada omavalitsuse noorsootöö taset ja pakkuda üksteisele toetust. Samuti on omavalitsuses olemas erinevad tunnustussündmused, kus ka kogukond saab vajadusel tunnustatud ning noortevolikogu tunnustab noori eraldi. Täpselt samamoodi esitatakse taotlusi riiklikele tunnustussündmustele. Samas tekkis vastuolu tunnustussündmuste sisu osas, kuna noorsootõtaja nägi selles vähem reaalselt tunnustamist. Näiteks peavad noorsootõtajad ka tunnustusüritustel tööpostidel olema ja ei tunneta tegelikult seepärast, et neid päriselt tunnustatakse. Selles omavalitsuses ei ole noorsootõtajatele võimalik pakkuda asendust, sest igas noortekeskuses on ainult üks töötaja. See on probleem, sest see mõjutab noorsootõtajate puhkuse- ja tunnustusvõimalusi. Kui noorsootõtaja on näiteks tunnustussündmusel või puhkusel, peaks noortekeskus olema kinni. Sellega väheneks aga kohe noorte võimalused noorsootöö tegevustes osaleda, seega ei taheta seda väga teha.

3.2.4. Ootused noorsootöö väärtustamisele

Siin ei ole omavalitsuste esindajate vastuseid noorte arvu ja noorsootöö prioriteetsuse järgi üldiselt võrreldud. Vastuseid saab tõlgendada pigem üldistatult, kuna need on suunatud laiemalt noortevaldkonnale. Oli palju sarnaseid vastuseid. Noorsootõtajad ütlesid, et oleks

vaja tõsta noorsootöö nähtavust ühiskonnas (sh meedias), et tõuseks teadlikkus kogu valdkonnast. Noorsootööd võiksid vedada omavalitsuse tasandil teadlikumad inimesed ehk siis oleks oluline eraldi noorsootöö inimene omavalitsuse tasandil. Samuti võiks mõelda sellele, et anda noortekeskustele atraktiivsem välimus ning tõsta noorsootöötajate palku. Mitu korda tuli intervjuudest välja ka mõte, et noorsootöötajad võiksid saada õpetajatega sarnast palka ehk oleks oluline sisse seada noorsootöötajate riiklik palk. Samamoodi peaks valdkonnas mõtlema uuenduslikemate ja laiapõhjalisemate koolituste pakkumisele, sest üks vastaja ütles, et neil, kes on valdkonnas olnud kauem, võivad olla muidu piiratud arenguvõimalused. Tartumaa Noorsootöötajate Ühenduse roll maakondliku noorsootöö koordineerijana toodi intervjuueeritavate poolt välja. Kohati tunnetatakse ikkagi veel laiema koordineerimise osas puudujääke. Väikese noorte arvuga omavalitsuse noorsootöötaja tunnetas eriliselt, et omavalitsused võiksid pakkuda noorsootöötajatele paremat tuge (nt vaimse tervise probleemide ja läbipõlemise vältimiseks) ning samuti võiks olla omavalitsuses sees suurem koostöö ka teiste noortekeskustega. Noorsootöötajate motivatsiooni tõstmiseks ja väärtustamise tajumiseks peaks sisse seadma katseaja süsteemi seal, kus seda juba pole. Alustavad noorsootöötajad peaksid saama vähem palka kui pikemaajalise töökogemusega noorsootöötajad.

Keskmise noorte arvuga omavalitsuse noorsootöö spetsialist ja noorsootöötaja käisid mõlemad välja mõtte, et ehk vajaks Eesti noorsootöö reformi, kus noortekeskuste asemel on väikestes kogukondades hoopis kogukonnakeskused, mis tooksid kohaliku rahva (sh noored) ühiselt tegutsema. See oleks ka eelarveliste vahendite osas omavalitsusele odavam ning noored saaksid muu kogukonnaga niimoodi paremini lõimuda.

Ametnike sõnul on oluline see, et noorsootöö oleks tõsiseltvõetavam, s.t noorsootöö peaks omavalitsustes olema võrdne teiste valdkondadega. Noorsootöö annab teistele valdkondadele lisaväärtust, sest noorsootöös on tegelikult palju rohkem potentsiaali, kui seda sageli mõistetakse ja ära kasutatakse.

„(...) näiteks me võiksime normaliseerida seda, et meil ongi omavalitsuses näiteks noorsootöökomisjon, kes mingitel asjadel jah-ei kaasa räägib ja annab sellesama kaalu, mis praegu teistel komisjonidel on, näiteks haridus, kultuur. [---] me ei tohiks alavääristada seda, mida noortevaldkond võiks pakkuda teistele osakondadele nagu toeks.“ – suure noorte arvuga omavalitsuse noorsootöö spetsialist

Samamoodi on oluline suurem koostöö koolidega, kes praegu noorsootöö väärtust ja selle tuge noorte arengus ei näe. Koostöö puhul on oluline ka see, et ei tohiks olla näilist kaasamist, vaid noorsootöö ja noortevaldkond peaksid olema kaasatud kogu koostööprotsessi vältel ja nende pakutud sisendiga tuleks päriselt rohkem arvestada. Lisaks töid ametnikud välja ka mõtte, et noorsootöö peaks olema riiklikult paremini defineeritud ning sellega peaksid kaasnema selgemad juhised omavalitsustele noorsootöö korraldamiseks. Praegu täidavad omavalitsused pigem lihtsalt oma seaduslikku kohustust linnukese kirjasaamiseks ja tegelikult rohkem ei tehtagi. Selgelt eristus valdkonnavälise taustaga ametniku arvamus teistest. Sellisele ametnikule on noorsootöö tööülesandena juurde pandud kui mingi lisakohustus ja tegelikult on keeruline tegelda asjaga, mille osas teadmised puuduvad. See näitas, et inimesed, kes valdkonda laiemalt ei mõista, mõõdavad noorsootööd numbrites, s.t mitu noort mingis noortekeskuses käib ning kas huvitegevuse ja huvihariduse lisatoetus riigilt oli omavalitsusele kasulik või mitte. Noorsootöös üldiselt ei ole aga kvantiteet alati kvaliteet. Samas tõi see ametnik ka välja, et omavalitsus soovib omalt poolt, et koolid ja noortekeskused teeksid omavahel rohkem koostööd.

Üks noorsootöötajatest ütles, et riigi roll on noorsootöös teisejärgulisem, sest noorsootööd korraldab ikkagi kohalik omavalitsus. Siinkohal vaatavad noorsootöötajad eelkõige enda omavalitsuste esindajatele otsa.

3.2.5. Noorsootöö väärtustamise olukord praegu

Selles vastuste plokis ei ole vastuseid eristatud noorte arvu järgi omavalitsustes, sest need olid läbivalt üsna sarnased. Vastanute hinnangul on teadlikkus noorsootööst ühiskonnas üldiselt ikkagi madal. Nähtavuse tõstmiseks on vaja teha kõvasti lobitööd. Lobitööna mõistetakse näiteks seda, et pidevalt peab noorsootöö teemasid erinevates protsessides lauale tooma, sh noorsootöö väärtuse ja eesmärkide tutvustamine ja meeldetuletamine otsustajatele. Noorsootöötajad peavad ennast justkui kogu aeg tõestama. Lisaks mängib noorsootöö väärtustamisest arusaamisel rolli ka see, et valdkonnal on kohati halb maine või suhtutakse laiemalt negatiivselt noortesse, s.t arvatakse, et noored on ainult probleemsed.

„ (...) mõtlen just võib-olla nagu, et siin käivad sellised noored, kes on hästi probleemsed või sellised nagu rasked, et nagu sellist asja nagu ühiskonnast võib-olla tuleb ja ka seda, et

nagu me ainult võib-olla nagu valvame lapsi või et ei ole võib-olla nagu nii sisutihe, et arvatakse, et see on võib-olla lihtsam töö. Aga noh, me ei ole ju tegelikult vabaajakeskus üldse, noorsootöö on nagu palju laiem.“ – **suure noorte arvuga omavalitsuse noorsootöötaja**

Samuti oli vastustel rõhk noorsootöö eestkosteorganisatsioonidel ja sellel, mida nemad noorsootöölase teadlikkuse tõstmiseks teha saaksid. Eestkosteorganisatsioonid võivad rääkida õigetest asjadest, aga noorsootöötajad ei taju, et tekiks muutus. Nähtavus ühiskonnas mõjutab valdkonnas järelkasvu. Paarist intervjuust tuli huvitava mõttena välja asjaolu, et noorsootöö õppekavadel on suur väljalangevus, mis võib olla seotud ka laiemalt noorsootöö vähese nähtavuse ja selle mitteväärtustamisega.

Mitme vastaja vastustest selgus, et noorsootöö arengudokumendid peaksid olema selgemad ning noorsootöö raamid paremini paika pandud, sest kõik omavalitsused ei täida riigi poolt etteantud ülesandeid. Lapsevanemad ise võiksid olla rohkem huvitatud noorsootööst, mitte lihtsalt oma last saata kuskile mingit noorsootöö tegevust tegema. Muidu võib tekkida mulje, et see on justkui lapsehoiuteenus, kus keegi teine hoiab ja tegeleb minu lapsega. Lapsevanemad võiksid olla rohkem kursis sellega, mida noorsootöö päriselt teeb ja milliseid väärtusi noores kujundab ja tema jaoks omab. Noored peaksid ka ise noorsootöö nähtavaks tegemisega aktiivsemalt tegelema ning lihtsalt sotsiaalmeedias oma tegemiste jagamisest ei piisa.

Lisaks nähtus vastustest, et valdkonnas ja noorsootöötajate enda seas võiks olla parem arusaam oma tööst. Tihti ei oska noorsootöötajad ka ennast ja oma tööd väärtustada, kuid see oleks oluline algus. Kohalikud omavalitsused ajavad taga numbreid, aga see ei ole tihti ka füüsiliselt võimalik, kui noortekeskuses on väiksed ruumid. Kuna nendes ruumides on koos palju erinevas vanuses noori, siis tekib nende vahel ka konflikte ja lõpuks kannatavad noored selle all ise. Mida vähem on noori, seda sisulisemat noorsootööd saaks tegelikult teha ning ka tulemused võivad olla paremad.

Vastajad tõid välja, et tegelikult oleneb noorsootöö väärtustamine väga palju kohalikust omavalitsusest ja sealsest noorte arvust. Noorsootöö on prioriteetsem, kui omavalitsuses on rohkem noori. See oli ka üks töö autori hüpoteesidest.

Siinkohal on oluline märkida, et valdkonnaväline inimene tegelikult ei tajunud, et teadlikkus noorsootööst on madal.

3.2.6. Noorsootöö väärtustamise mõju igapäevatoos

Ka käesolevas vastuste plokis pole eristatud omavalitsusi noorte arvu järgi, sest vastused ilmestavad üldisemat noortevaldkonna olukorda. Mitme vastuse puhul tuli välja, et väärtustamine pole teema, millele iga päev mõeldakse. Samas toodi välja, et siiski tunnetatakse motiveerituse kasvu erinevate ühisürituste, võrgustikutöö ja saadud tunnustuse kaudu. Samamoodi on oluline palk, mis võimaldab ära elada, ja lisahüved (nt tervisepäevad ja spordimotivatsioonipakett). Vastustes toodi välja, et noorsootöötajatel võiks olla õpetajatega sama puhkuse kestvus ja muud hüved, sest ka noorsootöötajad puutuvad kokku sama sihtrühmaga, kellega õpetajad. Noorsootöötajatel võib olla suur töökoormus, sest tihti tehakse tööd ka väljaspool ettenähtud tööaega, näiteks seoses projektide kirjutamisega. Noorsootöötajate puhkuseaeg on igal pool erinev ja võib omavalitsuste kaupa üsna palju erineda. Siinkohal mängib rolli see, kas töötatakse noortekeskuses üksi või mitte. Noorsootöötajatele ei ole omavalitsustes sageli asendajaid, mis tähendab seda, et kui noorsootöötaja puhkab, siis on noorte võimalused sellega piiratud, sest noortekeskus oleks kinni. Noorsootöötaja jaoks peab olema oluline osata ennast juhtida, sh motiveerida ja väärtustada ning seada oma tööle eesmärgid ja vajadusel piire (näiteks läbipõlemise vältimiseks või muus osas enesehoiuks).

Negatiivselt võib mõjutada asjaolu, kui noorsootöötajal on keelebarjäärid ning noortega ei saa lihtsalt ja vabalt suhelda. Samuti mõjub halvasti see, kui noorsootöötaja peab oma energia suunama korra ja distsipliini pidamisele ning vähem sisulisele tööle. Kontakt noorsootöötajaga on noortele väga oluline, sest tihti on ta nende usaldusisik. Mitu korda tuli vastustest välja ka see, et noorsootöötajaid usaldavad noored rohkem kui teisi täiskasvanuid, sh kooli tugipersonali. Intervjuudest selgus väga mitmel korral, et noored on praegusel ajal (vaimselt) väga katki. Suur probleem on ärevusega ja noored vajavad inimest, kellega päriselt rääkida. See mõjutab omakorda noorsootöötajaid ja nende töökoormust, sest peavad oskama neile pakkuda vajalikku tuge.

Uuringust selgus, et mida suurem on omavalitsus, mida rohkem on noori ning kaasnevalt ka noorsootöötajaid, seda rohkem pakutakse noorsootöötajatele hüvesid. Suure noorte arvuga omavalitsuse noorsootöö spetsialist ja noorsootöötaja tõid välja, et neil on suhteliselt head töötingimused. Lisaks on omavalitsuses olemas tugispetsialist noorsootöötajatele. Suures omavalitsuses on suurem meeskond, kus on rollid ja seetõttu ka töökoormus paremini

jaotatud. Lisaks suuremas tiimis, kus ka üksteist hoitakse, on info levimine tugisüsteemidest parem. Uuringust tuli välja mõte, et noortevaldkonnas võib olla hoopis laiemalt probleem sellega, et ei osata ega taheta vaimse tervise teemadega tegeleda.

Intervjuude läbiviimisel kerkisid esile ka töötajate läbipõlemise teemad. Üheks põhjuseks võib olla koolidest õpitu ja reaalse elu kardinaalne erinevus. See tähendab, et reaalsesse tööellu jõudes tekib alustaval noorsootöötajal šokk, sest praktiline töö on hoopis midagi muud, kui koolis õpiti. Läbipõlemist võib mõjutada ka see, et alustavatel noorsootöötajatel puudub piisav tugi. Noored panevad noorsootöötajad alguses ikka proovile ning alustavad noorsootöötajad ei pruugi osata ennast kohe kehtestada. See toetusüsteem tuleks tööandjatel paremini läbi mõelda, et hoida töötajaid kauem tööpostil. Samas võib olla probleem ka see, et ei julgeta abi küsida, kui on raske. Alustavale noorsootöötajale on olemas kursused, kuid nendel osalemine sõltub tööandjast või ka töötajate arvust noortekeskuses. Piisavaid abimaterjale vms praegu (eriti omavalitsustes) selleks ei ole.

Lõpuks tuleb anda endale aru, et noorsootöö ei olegi kõigi jaoks mõeldud. Tuleb arvestada, et valdkond on hektiline ja töö pingeline.

“Kui sa pead juba aasta vastu siin valdkonnas ja sellel ametikohal, siis sa võid nagu õlale patsutada, ütled: Hästi, nüüd sa oled sees.” – **suure noorte arvuga omavalitsuse noorsootöö spetsialist**

Kuna noorsootöös lähtutakse noortest, siis nemad mõjutavad ka muid aspekte tööl, sh enesehoidu ja läbipõlemist. Intervjuudest tuli välja, et tajutakse, et töö on raske, aga see ikkagi meeldib. Seda on lähemalt uuritud uuringu teises osas.

3.2.7. Noorsootööst arusaamine

Siin pole eristatud omavalitsusi noorte arvu järgi, vaid antakse üldine ülevaade noorsootööst arusaamisest, sest vastused olid üsna sarnased. Noorsootöö tähendab vastanute jaoks noori, nende jaoks olemasolemist ning neile eesmärgistatud tegevuse pakkumist. Noorsootöö on üks toetav osapool noorte arengus. Mitu vastajat ütlesid, et noorsootöö on nende jaoks justkui südameasi ja seda tehakse missioonitundest. Lisaks olid olulised märksõnad veel noorsootöö kui elustiil, ennetustöö ja kogukonnatunne või eneseteostus ning võimalus

midagi ühiskonnale tagasi anda. Noorsootöötaja on tihti nagu Hunt Kriimsilm, kes peab suutma täita noorte jaoks mitut erinevat ülesannet.

“Mul on vist korduvalt olnud nagu selliseid hetki, et mõtled, et paned ameti maha, teeks midagi hoopis teistsugust. Aga asi ei ole ikkagi nagu välja tulnud selles mõttes, et võib-olla ma ei oskagi midagi muud nagu teha.” – väikese noorte arvuga omavalitsuse noorsootöö spetsialist

3.2.8. Motivatsioonitegurid ja väärtus noorsootöös

Antud plokis ei ole omavalitsusi noorte arvu järgi eristatud. Välja tuli palju olulisi mõtteid. Noorsootööd motiveerivad tegema noored ise, nende toetamine ja nende (edu)lood. Noorte motivatsioon mõjutab tihti ka noorsootöötaja motivatsiooni ja noored õpetavad väga palju.

“Just nagu see, et neil [noortel] on siiras rõõm, et nad saavad minuga koos olla, minuga koos asju teha, minuga rääkida.” – väikese noorte arvuga omavalitsuse noorsootöötaja

Väga palju tuli intervjuudest välja, et noorsootöös on olulised motiveerivad tegurid need, et töö on mitmekülgne ja paindlik. Selle tegemiseks on palju võimalusi ja vabadus teha oma tööd vastavalt oma äranägemisele. Noorsootöö võimaldab suhelda paljude inimestega ja olla loov. Eriliselt motiveerib see, kui saab tegutseda just enda kogukonnas ja sellele midagi tagasi anda, seal muutust ellu viia. Lisaks on olulised motivaatorid võrgustik (nt Tartumaa Noorsootöötajate Ühendus) ja isiklik areng. See tähendab, et eneseareng, kogemused, saavutused ja oma eesmärkide saavutamine, muutuse nägemine, mõju loomine ning juhtimine motiveerivad noortevaldkonna töötajaid. Valdkonnas toimub olemata ametikohast pidev õppimine. Oluline on osata oma energiat suunata ja hoida, et läbi ei põleks.

Kõik intervjuueeritavad tõid välja, et noorsootöös on väärtuslikud noored ja inimesed, kes seda tööd südamega teevad, sh võrgustik ja koostöö.

3.2.9. Motivatsioonitegurite rakendamine

Uuringu erinevatest vastuste plokkidest selgus juba eelnevalt palju välja toodud motivatsioonitegureid, sh noored, töö iseloom (paindlikkus, mitmekülgus), inimesed (koostöö, kollektiiv, võrgustik), endale seatud eesmärkide saavutamine ja muud saavutustega saadud eduelamused (nt projektidele rahastuse saamine, noorsootöö kvaliteedi hindamine). Lisaks on oluline motivaator ka tagasiside saamine oma tööle, sh noortelt. Oluliseks plussiks on see, kui noortekeskustel on olemas enda eelarve ja ei pea noorsootööd tegema ainult projektipõhiselt. Noortevaldkonna töötajate jaoks on oluline ka toetus isiklikust elust (näiteks perekonnalt ja elukaaslaselt). Suure noorte arvuga omavalitsuse noorsootöötaja ja keskmise noorte arvuga omavalitsuse noorsootöö spetsialist ütlesid, et noorsootöötajate töötasu on üsna motiveeriv. Teised palgateemat pigem sisse ei toonud. Vastajad mainisid ära, et oluline on tõsta noorsootööst teadlikkust ja nähtavust ning vähendada selle halba mainet (sh noorte endi ja ka lapsevanemate seas), kuid selleks on vaja teha palju lobitööd, s.t pidevalt noorsootöö teemasid erinevates võrgustikes lauale tuua. Oma tööle on eelkõige oluline ise väärtus anda. Noorsootööl on võimalus olla seotud laiemalt erinevate (kohaliku omavalitsuse) otsustega ja teha laiapõhjalisemat koostööd teiste valdkondadega. Noorsootööd tehakse omavalitsustes vastavalt valla arengukavale, aga oluline on ka see, et seal peaksid olema sees noorsootöö sisulised punktid. See aitaks kaasa väärtustamise tunnetusele ja motiveeritusele.

Üks ametnikest tõi välja probleemi, et noortevaldkonnas kardetakse vastutuse võtmist ja vigade tegemist, nt mingite ülesannete puhul. See võib ka mõjutada motiveeritust. Teine ametnikest ütles, et noorsootöös tuleb olla realistlik ja mitte olukordi ilustada, sest siis midagi ei muutugi. Üks ametnikest tõi välja, et nemad pakuvad enda omavalitsuses noorsootöötajatele kohalikul tasandil arenguestlusi. See võib olla oluline motiveerimisvahend, mis annab võimaluse saada vajalikku lisatuge tööandjalt. Lisaks tõi sama ametnik välja selle, et omavalitsuses on erinevad noortekeskused spetsialiseerunud kindlatele teemadele (nt malevad, noortevolikogu jne), mis aitab hästi jagada koormust. Siinkohal motiveerib ka veel näiteks see, kui lisaks põhipalgale makstakse noorsootöötajatele näiteks maleva korraldamise eest tasu või kui antakse võimalus saada pärast malevat puhkusepäevi juurde. Hea, kui omavalitsuse tasandil saadakse aru, et noorsootööd tehakse koos ühe eesmärgi eest väljas ja koostööpartnerid.

“Meil ei ole sellised nugade peal suhted või kõik on nagu läbiräägitavad. Et mulle tundub, et me saame aru, et me oleme ühe asja eest väljas, et olla noortele toeks, nende tegevust seal... vald toetab seda tegevust ja noh mulle tundub küll, et me oleme ikkagi koostööpartnerid, kohalik omavalitsus ja siis need noortekeskuste juhid.” – **keskmise noorte arvuga omavalitsuse noorsootöö spetsialist**

Kõik need tegurid on olulised, et noorsootöötajad tunnetaksid suuremat motiveeritust ja enda töö olulisust. Üks ametnikest mainis, et vaja oleks riiklikke suuniseid noorsootöötajate puhkuse ja töö reguleerimiseks, sh süsteem ja ressursid omavalitsustes noorsootöötajatele vajaliku puhkuse võimaldamiseks. Valdkonda oleks vaja rohkem raha, et töötingimusi parandada. Üks noorsootöötajatest tõi välja, et noorsootöötajaid võiks tunnustada sarnaselt õpetajatele, mis aitaks ka tõsta motiveeritust.

3.2.10. Noorsootöö olulisus

Kõik vastajad leidsid, et noorsootöö on väga oluline ja suures pildis olid vastused sarnased. Igasugune töö noortega on oluline ja seda ei tohiks teha linnukese kättesaamise pärast ega mingite arvuliste tulemuste saamiseks. Noored on need, kes meid edasi kannavad ja noorsootöösse reaalselt panustamine oleks ühtlasi panustamine meie tulevikku. Noorsootöö mitmekesistab ühiskonda ja noortevaldkonnas töötavad inimesed jätavad sinna oma hinge, olles noortele oluliseks eeskujuks nende arenguteel.

Noorsootöö meeldib noortele, sest nad tulevad noorsootöö tegevustesse jälle tagasi. Noorsootöö on midagi, mis on päriselt noorte oma ja nad tunnevad ennast seal turvaliselt. Noorsootöö annab noortele lisaväärtust, -tuge ja -võimalusi, sh uusi kogemusi, teadmisi, oskusi ja samal ajal on see lõbus. Noortekeskustel on noorte jaoks mitu erinevat funktsiooni, lisaks lihtsalt noortepesaks olemisele. Noorsootöö aitab noortel sotsialiseeruda, kohtuda uute inimestega ja sõpradega koos olla. Noorsootöö annab noortele justkui mõtlemisaega ja aitab neid võimendada, et nad teeksid enda elu mõjutavad otsuseid ise.

“Ta [noorsootöö] nagu annab selle lisatõe seal või ta on lihtsalt selline vaheetapp mingis mõttes arusaamaks, mis ma üldse nagu elus tahan teha või niisugune vahepaus kõigest selles pingelisest, mis elu kaasa toob ja mida ma kõike pean tegema.” – **suure noorte arvuga omavalitsuse noorsootöö spetsialist**

Kui ei oleks noorsootööd või noortekeskusi, koguneks noored kuskil mujal. On hea, et noorsootöö saab pakkuda neile eesmärgistatud ja kasulikku tegevust, mis neid positiivselt mõjutab. Noorsootööd võib võtta kui ennetustööd, sest annab võimaluse juba varakult noorte muresid märgata ja nendega tegelema hakata. Noorsootöö võlu seisneb selles, et see põhineb vabal tahtel, s.t noored tahavad siin päriselt olla. Noorsootöö on vaba ja paindlik. Noored ei pea jääma mingitesse raamidesse kinni.

Intervjuude lõpuks uuris autor, kui palju ja kas üldse väärtustamise ja motiveerituse teemadest noortevaldkonnas räägitakse, ning selgus mitmeid olulisi mõtteid. Teema on valdkonnas oluline. Vastanud tunnetasid teema käsitlemist valdkonnas (sh võrgustikes) siiski pisut erinevalt. Mõne jaoks räägitakse noorsootöö väärtustamisest piisavalt ja teise jaoks mitte. Noorte toetamiseks vajavad ka noorsootöötajad tuge ja seepärast oleks vaja valdkonda tugevat eestvedajat, kes juhiks tähelepanu parasjagu olulistele probleemidele ning tegeleks lahenduste leidmisega. Tartumaa Noorsootöötajate Ühendus on siinpuhul oluline nähtus ja see on maakonnas suur väärtus. Ühendus tunnustab noorsootöötajaid eraldi ja väärtustakse koosolemist ning inimesi.

Uuringus osalejad tajusid väärtustamist erinevalt. Osade jaoks tuleb see rahanumbrist ja teiste jaoks sellest, kui töötajat töökohal tähele pannakse ja võetakse kui olulist koostööpartnerit. Väärtustamine peaks olema pikema perspektiiviga, s.t igapäevane ja järjepidev.

Kerkisid esile küsimused, mis võivad mõjutada väärtustamisest arusaamist ja motiveeritust. Eestlaste seas võib üldisemalt esineda see kultuuriline aspekt, et inimestele meeldib ennast justkui surnuks töötada ja ei osata ennast väärtustada ega kiita ning kiituse saamisel on raske teisi tänada. Olenemata valdkonnast algab kõik ikkagi iseenda ja oma töö väärtustamisest ning oluline on seada endale eesmärgid oma heaolust lähtuvalt.

Uuringust tuli olulise mõttena välja, et noorsootöö mõju on raske hinnata ja tegelikult ei tea seda päriselt keegi. See on üks põhjus, miks noorsootööst võib olla raske aru saada. Noorsootöötajad siiski tunnetavad noorte edulugude või oma koha leidmise kaudu noorsootöö mõju (nt aktiivsest noorest välja kasvanud noorsootöötaja). Tihti selgub see aga alles aastate pärast. Siiski võib see mõjuda noorsootöötajatele olulise tunnustusena.

Noorsootöö on keeruline valdkond, sest see on väga suhteline. Noorsootööd võidakse teha erinevates piirkondades väga erinevalt ja väga väiksed otsused võivad mõjutada suuremat pilti, nt kasvõi see, kas omavalitsuses vastutab noorsootöö eest vastava taustaga inimene või mitte.

„Ma räägin, et ega Tartumaal ju on ka see noorsootöö väga erinev, tehakse väga erinevalt ja võib-olla see, mis näiteks siin meie vallas üldse ei toimi, toimib näiteks kõrval vallas suurepäraselt. Need on nii erinevad asjad ja kõik on ju selles kinni, et selles antud ajahetkes, et sel hetkel praegu on meil näiteks see nii, võib-olla ülehommene on hoopis teisiti juba. Tegelikult need asjad, kõik need noorsootöö asjad on nii väikestes otsustes kinni, kuidas me saaksime seda teha palju paremini.“ – **keskmise noorte arvuga omavalitsuse noorsootöötaja**

Noorsootöö võidakse jätta omavalitsuse tasemel tihti vaeslapse rolli, kuigi noorsootöötajaid on vaja rohkem toetada ning neile tähelepanu pöörata. Lihtsalt tegutsemisvabaduse andmisest ei piisa, mistõttu võibki otsustajate tasandil tekkida konflikt – valdkonna töötajatele meeldib vabadus, aga samas tahetakse väga koordineerimist.

4. JÄRELDUSED JA ETTEPANEKUD

Väikese, keskmise ja suure noorte arvuga omavalitsusi oli eristatud noorsootöö väärtustamise tunnetamise järgi ühiskonnas, omavalitsuses ja praktikas. Teiste teemade puhul omavalitsusi noorte arvu järgi ei eristatud. Autori oletus pidas nende võrdluste juures paika, mis tähendab seda, et omavalitsustes, kus on vähem noori, on ka noorsootöö vähem prioriteetsem ja sellega tegeletakse ning sellesse panustatakse vähem. Väikese ja ka keskmise noorte arvuga omavalitsuste esindajad (peamiselt noorsootöötajad) tunnetasid, et noorsootööd väärtustatakse ühiskonnas või nende enda omavalitsustes vähe. Samuti on praktikas noorsootöö väärtustamisel praegu üsna palju puudujääke ja tegelikult ei tunnetata noorsootöötajad ka erilist tunnustamist, sest tunnustusüritused on tihti halvasti korraldatud. Väike palk ja üldse vähe raha valdkonnas on üks näitaja, mille põhjal võib järeldada, et noorsootööd ei väärtustata. Siinkohal on oluline välja tuua, et noorsootöötajad tahavad, et neile makstakse õpetajatega sarnaselt palka. See läheb kokku ka teooria osas kirjeldatuga. Palka peaks maksma valdkonnas vastavalt hariduse olemasolule. See on aga üks kitsaskohti noortevaldkonna palgateemade juures, sest praegu ei ole noorsootöölane haridus töö tegemisel kohustuslik. Lisaks selgus, et noorsootööga ei tegele omavalitsuse tasandil piisavalt pädevad inimesed. Samuti vahetuvad nad tihti, mis on ka üheks teguriks, miks noorsootöö teemadega on raske tegeleda, sest puudub järjepidevus. Omakorda võib sellega kannatada töö kvaliteet.

Suure noorte arvuga omavalitsuse esindajad tunnetasid, et noorsootööd ühiskonnas ja nende omavalitsustes väärtustatakse piisavalt või on see paremaks läinud. Eestis on olemas noorsootöö katusorganisatsioonid ja võimalus omandada noorsootöölalt kõrgharidust, mis võiksid olla olulised näitajad noorsootöö väärtustamisel. Samuti on oluline väärtustamise näitaja ka see, kui noorsootöö on omavalitsuses eraldi valdkond ja oluline koostööpartner. Siiski on noorsootöö väärtustamise jaoks ise palju vaeva nähtud ja lobitööd tehtud (eelkõige noorsootöö ametnikud). Suures noorte arvuga omavalitsuses on hea ja toimiv võrgustik ning piisavalt suur eelarve ja ka tunnustusüritused on seal paremini korraldatud, mis näitab ka noorsootöö väärtustamist.

Noorsootööd ei saa numbritega mõõta, mis oli ka teooria osas välja toodud. Uuringust tuli aga välja, et omavalitsuse tasandil seda tihti tehakse, eriti kohtades, kus noorsootööga tegelevad valdkonnavälised inimesed. Kvantiteedist olulisem on aga kvaliteet. Mida vähem

on noori, seda sisulisemat tööd saab noorsootöötaja nendega tegelikult teha, sh tekib noorte vahel vähem konflikte. Noorsootöö on tihti kasutamata potentsiaal. Väikese noorte arvuga omavalitsused peaksid rohkem sisulisemalt noorsootöösse panustama, sest seeläbi on võimalik paremaid tulemusi saavutada. Kui omavalitsuses on niigi vähe noori, siis seda olulisem on see, et noored sinna kunagi tagasi tuleks ja vajalikku maksuraha tooksid. Seda saab just aidata teha noorsootöö.

Nii teoreetilisest osast kui ka praktilisest uuringust selgus, et teadlikkus noorsootööst on madal ja kohati on valdkonnal halb maine. Noorsootöö väärtustamine ja nähtavus ühiskonnas sõltub paljuski valdkonna eestseisjatest nii riiklikul kui ka omavalitsuse tasandil. Siinkohal on oluline, et need inimesed või organisatsioonid noorsootöö väärtustamise teemaga rohkem tegeleksid. Madala palga ja vähese finantseerimise korvamiseks võiks tööandjad pakkuda noorsootöötajatele muid võimalusi, näiteks sõidukompensatsioonid, koolitustel käimise võimalused, toetav meeskond ja võrgustikutöö ning paremini korraldatud puhkusesüsteem (s.t noorsootöötajatele leitakse asendajad, et noortekeskus ei peaks olema kinni). Täpselt samamoodi tuleks mõelda nii riiklikul kui ka omavalitsuse tasandil (kaasates noorsootöö eestkosteorganisatsioonide) parema tunnustamise süsteem noorsootöötajatele, mis päriselt võimaldaks tublisid noorsootöötajaid tunnustada. Tartumaa Noorsootöötajate Ühendus on siinkohal hea näide, sest see organisatsioon annab olulise panuse Tartumaa noorsootöötajate töömotivatsiooni hoidmisele ja säilitamisele ning see on maakonnas väga suur väärtus. Selliseid organisatsioonid on teerajajaks paremate tunnustuspraktikate poole. Ootused noorsootöö väärtustamisele olid suhteliselt sarnased kõikide vastajate seas. Palju läks kokku ka teoreetilisest osast välja toodud punktidega. Oluline on tõsta noorsootöö nähtavust ja teadlikkust ühiskonnas ning vähendada valdkonna halba mainet. Selleks on vaja teha palju lobitööd. Valdkonda oleks vaja eraldi lobistajaid, kes saaksid pidevalt tuua noorsootöö teemasid otsustajate laua taha. Noorsootööd peaksid ka kohalikul tasandil vedama teadlikumad inimesed. Siinkohal on oluline roll noorsootöö haridusel, kust tuleb valdkonnale oluline järelkasv. Samuti tuntakse noortevaldkonnas puudust laiemast koordineerimisest. Siinkohal võiksid noorsootöö eestkosteorganisatsioonid selle nimel rohkem tööd teha, kaasates võrgustikku nii riiklikul kui omavalitsuse tasandil. Noorsootöötajatele oleks vaja pakkuda paremaid tugisüsteeme (sh erinevad enesehoiuteenused), sest valdkonnas on suur läbipõlemine. Siinkohal võivad erinevused suure ja väikse omavalitsuse vahel olla väga suured. Suures omavalitsuses võib olla piisav

tugi noorsootöötajatele olemas (sh töökoormus paremini jagatud), aga väikses omavalitsuses tunnetatakse seda palju vähem. Väga oluline on mõelda ka sellele, kuidas parandada koostööd formaalhariduse ja mitteformaalse hariduse vahel, sest tihti ei võeta noorsootööd tõsiselt ega nähta selle väärtust. Noorsootöö peaks olema rohkem tõsiseltvõetavam ja kaasatum ka erinevates võrgustikes. Noorsootööst arusaamist ja sellega ka teadlikkust võiks tõsta see, kui noorsootöö oleks riiklikult selgemini defineeritud ja omavalitsustel oleksid selgemad juhised noorsootöö korraldamiseks ning seda ei tehta lihtsalt linnukese kirjasaamiseks. Omavalitsuste arengudokumentides võiks olla ka rohkem eraldi noorsootööteemalisi punkte välja toodud, sest praegu on seda vähe. Nähtavuse ja teadlikkuse tõstmisel tuleks kaasata ka noori ise ja lapsevanemaid, kes võiksid samuti olla kursis rohkem sellega, mida noorsootöös osalemisest päriselt saab. Noorsootöötajad on noorte jaoks väga olulised usaldusisikud, keda sageli usaldatakse rohkem kui teisi täiskasvanuid. Noortel on praegusel ajal palju vaimse tervise muresid, mille lahendamise koormus ka noorsootöötajaid igapäevaselt mõjutab.

Alustavate noorsootöötajatega seotud probleemid tulid välja nii käesoleva töö teoreetilisest osast kui ka läbiviidud uuringust. Neil puudub praegu piisav tugi, mis võib viia selleni, et põletakse valdkonnas kiiresti läbi või vahetatakse kiiresti töökohta, s.t noortevaldkonnale on iseloomulikud kaardivoolavuse probleemid. Siinkohal tuleks mõelda läbi paremad tugisüsteemid alustavatele noorsootöötajale. Võib-olla tuleks sisse seada mentorlusprogramm. Noorsootöö haridus peaks ka noorsootöötajaid rohkem reaalseteks olukordadeks ette valmistama, et vähendada alustavate noorsootöötajate kiiret läbipõlemist. Noortevaldkonnas endas peaks olema parem arusaam oma tööst. Kui see on olemas, osatakse rohkem oma tööd ja iseennast väärtustada. Noorsootöötajad peavad ise üldse jõulisemalt hakkama oma tööd väärtustama, sh julgemini võtma vastu tunnustusi. Samas pole väärtustamise teema miski, millele noorsootöötajad iga päev mõtlevad. See võib olla sellepärast, et noorsootöötajad on sisemiselt väga motiveeritud, mis tuli välja ka teooria osas kirjeldatud uuringutest (sh Herzbergi kahe teguri teooria). Noorsootöö on nende jaoks missioonitunne, südamekutse ja elustiil. Olulised motivatsioonitegurid noorsootöös on noored ise ja nende saavutused, töö paindlikkus ja mitmekülgsus, võimalus olla loov ja suhelda paljude inimestega. Samuti motiveerivad noortevaldkonna töötajaid Tartumaal, kui oma kogukonnale saab midagi tagasi anda ja saab juhtida ning näha muutust ja saavutada oma eesmärgi. Inimesi, sh noori ja koostöövõrgustikku ning nendelt saadavat tagasisidet

hinnatakse valdkonnas kõrgelt. Noortevaldkonda on siiski vaja rohkem raha, et töötingimusi parandada (Herzbergi teooria järgi hügieenitegureid). Noorsootöö on väga oluline, kuigi seda võib tihti olla keeruline mõõta. Noorsootöö pakub noortele eesmärgistatud tegevuste kaudu kasulikke kogemusi ja lisavõimalusi, mida koolist ei saa. See annab noortele võimaluse sotsialiseeruda ja saada oma elu ise juhtivaks kodanikuks, samuti aitab noorsootöö varakult märgata noori puudutavaid probleeme. Nendest võidakse saada erinevalt aru, aga väärtustamise ja motivatsiooni küsimused on noortevaldkonnas olulised teemad ning nendele tuleks hakata kindlasti rohkem tähelepanu pöörama.

Siit saab järeldada, et käesoleva lõputöö puhul oli tegu pigem valideeriva uurimusega. Palju teoorias välja toodud infot kattus praktilisest uurimisest selgunud tulemustega. See kinnitab uuringu osast selgunud tulemuste õigsust ja annab neile kaalu. Käesolevast tööst, aga ka varem läbiviidud uurimustest ei tohiks järeldada seda, et kui noorsootöötajaid pigem palk ja töötingimused (hügieenitegurid) ei motiveeri, vaid motivatsioon tuleb kuskilt sügavamalt (motivatsioonitegurid), siis ei tähenda see, et hügieenitegurite parandamisega ei peaks tegelema. Siinkohal peab lõputöö autor tõdema, et noortevaldkonna arengukavas 2021-2035 on välja toodud strateegilised eesmärgid noortevaldkonna jätkusuutlikkuse parandamiseks. Seega võib loota, et praegu väga vajalik muutus on reaalselt ka tulemas. Näiteks on arengukavas välja toodud punktid noorsootöö mõju ja tulemuslikkuse mõõtmiseks ja teaduspõhiseks arendamiseks, samuti noorsootöö nähtavaks tegemiseks ühiskonnas ja kutseala väärtustamiseks. Lisaks on dokumendis rõhutatud ka formaalhariduse ja mitteformaalhariduse suuremat koostööd ja üksteisega arvestamist (sh noorsootööst saadud pädevuste tunnustamist formaalhariduses) ning noorsootöö kvaliteedi arendamist. Samamoodi on arengukavas rõhutatud ka noorsootöölase hariduse tagamist, erialase kvalifikatsiooni kohustust ja kvaliteetsete ning asjakohaste täiendkoolituste pakkumist. Olulisena on välja toodud ka alustavate noorsootöötajate tugisüsteemide arendamine, noorsootöötaja professionaalse identiteeti areng, samamoodi tunnustamise, töökeskkonna ja palgataseme parandamise küsimused. (Haridus- ja Teadusministeerium, 2020, lk 17-18) Tulenevalt töö eesmärgist on autoril plaanis levitada käesoleva lõputöö tulemusi valdkondlikes väljaannetes ning võimalusel ka mujal, et noorsootöötajate väärtustamise ja töömotivatsiooni probleemile tähelepanu juhtida ning tõsta teadlikkust noorsootööst.

KOKKUVÕTE

Käesolevas lõputöös käsitleti noorsootöö väärtustamise tajumist ja selle mõju noorsootöötajate töömotivatsioonile Tartumaa näitel. Töötajaskonna väärtustamine ja noorsootöö jätkusuutlikkus on olulised teemad, sest valdkonnas on probleeme töö raskusega, motivatsiooni säilitamise ja läbipõlemisega. Noorsootöötajate töömotivatsiooni ja töötingimusi käsitlevaid uuringuid on tehtud aga üsna vähe, mistõttu on käesoleva lõputöö sisend oluline. Varasemate uuringute ja motivatsiooniteooriate põhjal võis eeldada, et noorsootööd Eestis omavalitsustes ja seega ka ühiskonnas pigem ei väärtustata. See mõjutab noorsootöötajate töömotivatsiooni ja igapäevatööd negatiivselt, mis omakorda tekitab neile edasisi probleeme ja ka valdkonnas laiemalt murekohti. Selle bakalaureusetöö eesmärk oli varasemate sarnaste uuringute analüüsimise ja praktilise uurimuse põhjal välja selgitada, kui suur mõju on noorsootöö (mitte)väärtustamisel noorsootöötajate töömotivatsioonile. Samamoodi on autori jaoks oluline, et käesolevat lõputööd kasutatakse edaspidi praktilisel eesmärgil noorsootööst teadlikkuse tõstmiseks.

Autor otsis oma töös vastuseid järgmistele uurimisküsimustele:

1. Kuidas toimub noorsootöötajate väärtustamine?
2. Kuidas mõjutab noorsootöö väärtustamine noorsootöötajate igapäevatööd?
3. Mis motiveerib noorsootöötajaid oma tööd tegema, (kui palk seda ei tee)?

Lõputöö koosnes neljast peatükist. Esimeses peatükis ja selle alapeatükkides andis autor ülevaate Eesti noorsootöö sisust, mõjust ja väärtusest ning Eesti noortevaldkonnast ja selle kujunemisest toetudes varasemalt läbiviidud uuringutele ja valdkonnas olulistele dokumentidele. Samuti oli kirjeldatud Herzbergi kahe teguri motivatsiooniteooria ja varasemate uuringute abil Eesti noortevaldkonna töötajate töötingimusi ja selle kaudu ka nende töömotivatsiooni. Teises osas kirjeldas autor uuringu läbiviimiseks kasutatud meetodikat. Kolmandas osas oli välja toodud uuringust ilmnunud tulemused ning neljandas peatükis toimus arutelu ning toodi välja tööst ilmnunud järeldused ja ettepanekud.

Kvalitatiivset uurimismeetodit kasutades viis autor läbi kuus poolstruktureeritud veebiintervjuud Tartumaa nelja omavalitsust esindanud noorsootöötaja ja noorsootöö spetsialistiga. Noorsootöötaja ja noorsootöö ametnik esindasid võimalusel sama

omavalitsust. Omavalitsused jagas autor noorte arvu järgi väikeseks, keskmiseks ja suureks. Niimoodi sai hästi võrrelda omavalitsuste ja vastanute vahel tekkinud erinevusi. Lisaks sai noorte arvu järgi omavalitsusi jagades näha sõltuvust sellega, kuivõrd oli noorsootöö omavalitsustes oluline. Töö autor lähtus oletusest, kui piirkonnas on noori vähe, siis pole seal ka noorsootöö nii oluline kui mõnes suure noorte arvuga omavalitsustes. Käesoleva uurimuse tulemusi ei saa valimi väiksuse tõttu laiemalt üldistada, vaid saab mingi ülevaate Tartumaa olukorrast lõputöö teema suhtes.

Autori oletus pidas tulemusi analüüsisid paika. Samuti kattus väga palju teoreetilises osas väljatoodud punkte praktilisest uurimisest selgunud tulemustega. See kinnitab käesoleva lõputöö teema olulisust ja tulemuste õigsust veelgi. Omavalitsustes, kus oli vähem noori, tunnetavad noorsootöötajad ja noorsootöö spetsialistid noorsootöö väärtustamist nii ühiskonnas kui ka omavalitsuses vähem ning noorsootöö väärtustamine ja tunnustus on praktikas kehvemad kui suure noorte arvuga omavalitsuses. Väärtustamist näitavad sellised tegurid, nagu noorsootöö katusorganisatsioonide ja erialase kõrghariduse omandamise olemasolu, noorsootööd võetakse kui eraldiseisvat ja tõsiseltvõetavat valdkonda ning see on oluline koostööpartner erinevates võrgustikes. Ka eelarve ja töötajate palkade suurust tunnetatakse siis vastavalt kas väärtustamise või mitteväärtustamisena. Siiski on valdkonnas laiemalt probleemikohaks, et noorsootööga ei tegele omavalitsustes tihti piisavalt pädevad inimesed, mistõttu võib kannatada noorsootöö kvaliteet. Samuti see, et noorsootööd tihti ei võeta tõsiselt ja tegelik potentsiaal valdkonnas on kasutamata. Noorsootöö väärtustamist mõjutab teadlikkus sellest nii valdkonnas sees kui väljaspool ning tihti kaasaskäiv halb maine. Noorsootöö nähtavus aga sõltub valdkonna eestseisjatest nii riiklikul kui ka omavalitsuse tasandil. Noortevaldkond vajab eraldi lobitöö tegijaid. Noorsootöötajad (ja eriti alustavad noorsootöötajad) vajavad paremat toetussüsteemi igapäevastressiga toimetulekuks ja läbipõlemise vähendamiseks. Suhted formaalhariduse ja mitteformaalhariduse vahel peaksid paranema, et teha paremini väga vajalikku koostööd. Noorsootöö peaks olema riiklikult paremini defineeritud, et omavalitsustel kui noorsootöö korraldajatel oleks oma ülesannetest parem arusaam ning ka noorsootöö teemad oleksid paremini kajastatud omavalitsuste arengudokumentides. Ka noortevaldkonna töötajatel peaks olema parem arusaam oma tööst ja oskus nii seda kui ka iseennast rohkem väärtustada.

Väärtustamine pole pigem teema, millele iga päev mõeldakse, sest sisemiselt ollakse valdkonnas väga motiveeritud. Siiski tunnetatakse tunnustamise ja väärtustamise olulisust läbi erinevate motivatsioonitegurite. Noorsootöoga tegelevatele inimestele on olulisteks motivaatoriteks noored ja nende saavutused, töö iseloom ja võimalused, tagasiandmine, enesearengu nägemine ja oma eesmärkide saavutamine. Kuigi sisemine motivatsioon valdkonnas on kõrge, on siiski vaja tegeleda ka väliste motivatsioonitegurite ja töötingimuste parandamisega. Lõputöös välja toodud kitsaskohad on valdkonnas teada ning nende lahendamiseks on noorevaldkonna arengukavas 2021-2035 välja toodud ka strateegilised punktid. Lõputöö autor jääb siinkohal lootma, et need muutused viiakse valdkonnas edukalt ellu ja Eesti noorsootöötajate töötingimused paranevad järgnevate aastate jooksul.

KASUTATUD KIRJANDUS

Eesti Avatud Noortekeskuste Ühendus. (2018). *Noortekeskuste hea tava. Abimaterjal noortekeskuste asutamisel, arendamisel, toetamisel ja koostöösse kaasamisel.*

[Noortekeskuse Hea Tava 2018.pdf \(ank.ee\)](#) (vaadatud märts 2024).

Eesti Noorsootöötajate Kogu veebileht. (23. aprill, 2023). *Noortevaldkonna katusorganisatsioonide pöördumine haridus- ja teadusministri poole.*

<https://enk.ee/noortevaldkonna-katusorganisatsioonide-poordumine-haridus-ja-teadusministri-poole/> (vaadatud märts 2024).

Haridus- ja Teadusministeerium. (2020). *Noortevaldkonna arengukava 2021-2035.*

[2. noortevaldkonna arengukava 2021-2035 kinnitatud 12.08.21 \(2\).pdf](#) (vaadatud veebruar 2024).

Haridus- ja Teadusministeeriumi veebileht. *Noorsootöö.* <https://www.hm.ee/uldharidus-ja-noored/noortevaldkond/noorsootoo> (vaadatud märts 2024).

Herzberg, F. (1966). *Work and the Nature of Man.* The World Publishing Company.

Herzberg, F., Mausner, B., Bloch Snyderman, B. (2017/1959). *The Motivation to Work.* Routledge.

Kivistik, K., Käger, M., Pesti, M., Juuse, L., Toomik, K. ja Aavik, A-L. (2023). *Eesti noortevaldkonna töötajaskonna töötingimused.* Uuringuaruanne. MTÜ Balti Uuringute

Instituut. https://www.hm.ee/sites/default/files/documents/2023-09/Eesti%20noortevaldkonna%20%C3%B6%C3%B6tajaskonna%20%C3%B6%C3%B6tingimused_5.pdf (vaadatud september 2023).

Käger, M. (20. mai 2021). *Noorsootöö kui imeravim.* Blogi. Balti Uuringute Instituudi veebileht. <https://www.ibs.ee/noorsootoo-kui-imeravim/> (vaadatud september 2023).

Lepik, K., Harro-Loit, H., Kello, K., Linno, M., Selg, M., Strömpl, J. (2014). *Intervjuu.* Sotsiaalse Analüüsi Meetodite ja Metodoloogia õpibaas. Tartu Ülikool.

<https://samm.ut.ee/intervjuu/> (vaadatud mai 2024).

Olev, A., Alumäe, T. "Estonian Speech Recognition and Transcription Editing Service" *Baltic HLT 2022*. <https://bark.phon.ioc.ee/webtrans/> (vaadatud jaanuar 2024).

Rasmussen, B. (2017). *Noorsootöötaja kutse väärtustamine kohalikes omavalitustes*. Magistritöö. Tallinna Ülikooli akadeemiline raamatukogu. <https://www.etera.ee/zoom/32495/view?page=1&p=separate&search=noorsoot%C3%B6%C3%B620v%C3%A4%C3%A4rtustamine&tool=search&view=0,0,2481,1406> (vaadatud juuli 2023).

Strömpl, J. (2024). Kvalitatiivsed uurimismeetodid sotsiaalteadustes. *Üldmetodoloogilised küsimused*. Tartu Ülikool. <https://sisu.ut.ee/kvalitativne/%C3%BCldmetodoloogilisi-k%C3%BCsimusi> (vaadatud aprill 2024).

Zentner, M., Ord, J. (2018). European Youth Work Policy Context. *The Impact of Youth Work in Europe: A Study of Five European Countries*. 17-31. Humak. <https://www.humak.fi/wp-content/uploads/2018/09/The-Impact-Of-Youth-Work.pdf> (vaadatud oktoober 2023).

Taru, M., Kötsi, K. (2018). The Impact of Youth Work in Estonia: 'Friendship', 'Experiences' and 'Development'. *The Impact of Youth Work in Europe: A Study of Five European Countries*. 156-174. Humak. <https://www.humak.fi/wp-content/uploads/2018/09/The-Impact-Of-Youth-Work.pdf> (vaadatud oktoober 2023).

Taru, M. (2018). Youth Work in Estonia. *The Impact of Youth Work in Europe: A Study of Five European Countries*. 63-73. Humak. <https://www.humak.fi/wp-content/uploads/2018/09/The-Impact-Of-Youth-Work.pdf> (vaadatud oktoober 2023).

Urmann, H., Tubelt, E., Remmik, M. (2023). *Kohaliku tasandi noortevaldkonna rahastusotsused*. Tartu Ülikool. RAKE. [Kohaliku tasandi noortevaldkonna rahastusotsused.pdf](#) (vaadatud märts 2024).

Väljaots, K., Kivistik, K., Hein, T., Käger, M., Hiir, K., Derevski, R., Allik A., & Adamson, A-K. (1. aprill 2021). *Noorsootöös osalevate noorte rahulolu noorsootöoga 2020*. Uuringu lõpparuanne. Haridus- ja Teaduministeerium. <https://www.ibs.ee/wp->

content/uploads/2022/01/Noorsootoo-tegevuste-rahulolu-2020_lopparuanne.pdf (vaadatud
detsember 2023).

ÕIGUSAKTID

Noorsootöö seadus. (2010). RT I 2010, 44, 262. <https://www.riigiteataja.ee/akt/NTS>
(vaadatud august 2023).

Lisa. Küsimused uuringus osalejatele

ESIMENE OSA - noorsootöö väärtustamine ühiskonnas ja teie KOVis/töökohal

1.1. Kas teid (noorsootöötajana/noorsootöö ametnikuna vallas) ja teie tööd väärtustatakse ühiskonnas piisavalt? Miks see teie arvates nii on?

1.2. Kas teid (noorsootöötajana/noorsootöö ametnikuna vallas) ja teie tööd väärtustatakse teie KOVis/töökohal piisavalt? Miks see teie arvates nii on?

2.1. Kuidas noorsootöö väärtustamine teie arvates ühiskonnas reaalselt praegu välja näeb? Kuidas noorsootöö väärtustamine teie arvates teie KOVis/töökohal praegu reaalselt välja näeb?

2.2. Unistage, kuidas noorsootöö väärtustamine ühiskonnas võiks välja näha. Unistage, kuidas noorsootöö väärtustamine teie KOVis/töökohal võiks välja näha. Soovitused riigile, KOVile, tööandjatele, kolleegidele jms seotud osapooltele.

3. Mis teie arvates mõjutab seda, kuidas noorsootööd/teie tööd ühiskonnas väärtustatakse/nähakse? Mis teie arvates mõjutab seda, kuidas noorsootööd/teie tööd teie KOVis väärtustatakse/nähakse?

4. Kuidas mõjutab noorsootöö väärtustamine/mitteväärtustamine teie igapäeva tööd (nt motivatsiooni tööd teha, sh vaimset tervist, töökorraldust, puhkust jms)? Võite tuua mingeid konkreetseid näited.

TEINE OSA - noorsootöö väärtus teie jaoks/töömotivatsioon noorsootöös

1. Mida tähendab teie jaoks noorsootöö?

2. Mida teie tahate noorsootööst saada enda jaoks? Mis on see, mis motiveerib teid oma tööd tegema?

3. Mida teie noorsootöötajana/noorsootöö ametnikena vallas noorsootöös/konkreetselt oma töös väärtuslikuks peate? Mis motiveerib teid noorsootööd tegema?

4. Kuidas teie (noorsootöötajana/noorsootöö ametnikena vallas) oma tööle väärtuse annate? Kuidas te ennast motiveerite noorsootööd/oma tööd tegema?
5. Miks on noorsootöö oluline? Kas ja miks peaksid seda oluliseks pidama teised?