

Kokkuvõte Noorum 2023 töötubadest

Töötod viidi läbi ja kokkuvõte valmis **Haridus- ja Noorteameti** tellimusel.

Tegevust rahastati haridus- ja teadusministri kinnitatud ning Haridus- ja Noorteameti poolt elluviidava Euroopa Sotsiaalfondist kaasrahastatud programmi „Tõrjutusriskis noorte kaasamine ja noorte tööhõivevalmiduse parandamine“ raames.



HARIDUS- JA NOORTEAMET

HARIDUS- JA
TEADUSMINISTEERIUMEuroopa Liit
Euroopa SotsiaalfondEesti
tuleviku heaks

Poliitikauuringute Keskus Praxis on Eesti esimene sõltumatu, mittetulunduslik mõttekoda, mille eesmärk on toetada analüüsile, uuringutele ja osalusdemokraatia põhimõtetele rajatud poliitika kujundamise protsessi.

Autorid:

Gertha Teidla-Kunitsõn

Marleen Allemann

Sandra Haugas

Moonika Teppo

Kristin Tammeoks

Väljaandes sisalduva teabe kasutamisel palume viidata allikale: Teidla-Kunitsõn, G., Allemann, M., Haugas, S., Teppo, M., Tammeoks, K. Kokkuvõte Noorum 2023 töötubadest. Tallinn: Poliitikauuringute Keskus Praxis; 2023.

Sisukord

Sissejuhatus	4
1. Muutuvad mustrid keskkonnas	5
1.1. Rahvastiku vananemine	6
1.2. Digitaliseerumine.....	7
1.3. Tööturu muutumine.....	9
1.4. Kliimamuutused	11
1.5. Julgeolekuolukord	12
1.6. Lisateemana geograafilise seose kadu	14
2. Muutuvad mustrid noortevaldkonnas	16
2.1. Pätevused	17
2.2. Töötajaskond.....	19
2.3. Vaimne tervis.....	20
2.4. Digilahendused.....	21
2.5. Valdkonnasisene kommunikatsioon.....	22
2.6. Noorte osaluse vähenemine.....	22
2.7. Noorte elu mõjutavad seadused	22
2.8. Valdkonna nähtavus ja noorte teemad ühiskonnas.....	22
3. Muutuvad mustrid töötajaskonnas	24
3.1. Tulevikutöötaja	25
3.2. Töötingimused	26
3.3. Töötajate väärtustamine	27
3.4. Vajalikud pädevused ja kvalifikatsioonid	28
3.5. Järelkasv	28
4. Muutuvad mustrid noortes	30
4.1. Milline on muutuv muster noortes?.....	30
4.2. Kes on see noor?	31
4.3. Kuidas peaks muutuma käsitlus noortest?.....	32
4.4. Mis viisil mõjutab eelnev noortevaldkonda?	32
4.5. Kuidas see noortevaldkonna töötajat puudutab?	33
Kokkuvõte	36
Lisa 1. Soov noortevaldkonnale	38
Lisa 2. Mida meie noortevaldkond enim vajab ja kuidas ta selle saab?	39

Sissejuhatus

Järjekorras seitsmes Noortevaldkonna foorum ehk Noorum kandis pealkirja „Noortevaldkonna muutuvad mustrid“ ning selle üheks eesmärgiks oli koguda sisendit valdkonna alus- ja arengudokumentidesse. Sel korral keskendus Noorum muutuste juhtimisele ja vaatele tulevikku. Kutsumaks kõiki Noorumil osalejaid kaasa mõtlema ja tulevikumuutuste teemal arutlema, toimusid Noorumil kahe päeva (17. ja 18. mai) jooksul töötoad neljal erineval teemal (vt Tabel 1). Esimesel päeval toimus üks töötubade sessioon ning teisel päeval viidi samadel teemadel töötube läbi veel kahel korral. Nii said kõik Noorumi osalejad registreerida end kokku kolme töötuppa neljast, tehes valiku neid enim kõnetanud teemade vahel.

TABEL 1. TÖÖTUBADE TEEMAD

Teema	Kirjeldus
Muutuvad mustrid keskkonnas	Uurime muutusi (loodus)keskkonnas ja seda, missuguseid uusi võimalusi ja riske toovad need kaasa noortele ja noortevaldkonnale. Märksõnadeks on keskkond, rohepööre, kliimamuutus, megatrendid.
Muutuvad mustrid noortevaldkonnas	Uurime muutusi noortevaldkonnas ja missuguseid võimalusi ja riske selles näha on. Märksõnadeks on noortevaldkonna teenused, digitaalsete võimaluste kasutuselevõtt, valdkonna vajadused ja ootused.
Muutuvad mustrid töötajaskonnas	Uurime noortevaldkonna töötajaskonda, vaatame, missuguseid võimalusi ja riske see endas kätkeb ning missugusena tahaksime noortevaldkonna töötajaskonda tulevikus näha. Töötoa märksõnad on tulevikutöötaja, vajalikud pädevused ja töötajaskonna järelkasv.
Muutuvad mustrid noortes	Uurime muutusi noortes, kuidas muutub või peaks muutuma käsitlus noortest ja mil viisil see noortevaldkonda mõjutab. Teemad, mida lähemalt vaatame: noorte osalemine ja osalus, vaimne tervis ja noorte ootused valdkonnale.

Töötubade eesmärgiks oli koostöös osalejatega arutleda muutuste üle, mis noortevaldkonnas aset leiavad ja kuidas need muutused valdkonda mõjutavad. Näiteks keskkonnateemalises töötoas arutati, kuidas hakkavad globaalsed megatrendid (digitaliseerumine, rahvastiku vananemine jne) noortevaldkonda mõjutama, missuguseid ootusi see valdkonnale ning valdkonna töötajale seab ning mida vajab valdkond selleks, et muutustega hästi toime tulla.

Töötubades toimunud arutelud annavad omakorda sisendit nii Haridus- ja Noorteametile (Harno) kui ka Haridus- ja Teadusministeeriumile (HTM) järgmiste tegevuste kavandamisel:

- 1) Haridus- ja noortevaldkonna ühise professionaalide väärtustamise ja atraktiivsuse kasvu kontseptsiooni loomine;
- 2) Noorsootöö seaduse ja huvikooli seaduse muutmise seaduse eelnõude väljatöötamine.

Järgnevalt kirjeldame kõigil neljal teemal toimunud töötubasid, nende ülesehitust ning peamisi mõtteid, mis aruteludes esile kerkisid. Oleme kokkuvõttesse illustreeriva materjalina lisanud ka fotosid, mis kujutavad väljavõtteid rühmatöödest. Me ei viita neile fotodele kui joonistele, kuna tegemist ei ole tervikliku ülevaatega ühestki teemast ega grupitööst, vaid näitlikustamiseks toodud nopetega eri teemadest.

1. Muutuvad mustrid keskkonnas

Töötoas „Muutuvad mustrid keskkonnas“ keskendusime **keskkonnale laiemalt kui pelgalt looduskeskkond**, võttes arvesse ka globaalseid megatrende¹, mis noortevaldkonda selgelt mõjutavad. Megatrendid, mille üle töötoas arutlesime, olid **rahvastiku vananemine, digitaliseerumine, tööturu muutumine, kliimamuutused** ning **julgeolekuolukord** (eeskätt sõda Ukrainas). Iga töötuba algas lühikese ülevaatega välja toodud megatrendidest, misjärel sai iga osaleja valida, missuguse megatrendi mõju üle soovib ta töötoas täpsemalt edasi mõtiskleda.

Töötuba toimus kolmel korral ja neist esimesel (17.mail) oli osalejatel võimalus pakkuda omalt poolt ka grupi peale üks uus teemafookus, mida tutvustatud megatrendid ei hõlmanud. Hilisemates töötubades (18.mail) seda võimalust ei olnud, kuna osalejate huvisid ja töötubade eesmärke silmas pidades ei olnud see töötoa juhendaja hinnangul mõistlik, olles liialt ajakulukas. Samuti jäi vabalt valitud teema puhul osalejate poolt välja toodu liiga üldiseks ega võimaldanud koguda vajalikku sisendit.

Töötoa toimumise esimesel korral said osalejad Padlet.com keskkonnas jagada omalt poolt ühte soovi noortevaldkonnale (leitav Lisa 1 alt), kahel järgneval toimumiskorral me seda lisategevust aga ei teinud ja pühendasime enam aega grupitöödele. Kui osalejad olid valinud enda jaoks sobivaima aruteluteema, tuli neil leida vastused viiele võtmeküsimusele. Üldiselt toimus küsimustele vastamine vaid gruppides, ent teisel toimumiskorral panid osalejad esmalt individuaalselt kirja märksõnad, mis neil antud teemaga seostuvad ning sellele järgnes arutelu rühmades. Nii oli võimalik koguda sisendit erinevatel tasanditel (individuaalne tasand ja/või grupi tasand).

Viis võtmeküsimust, mis suunasid grupiarutelusid iga teemal „Muutuvad mustrid keskkonnas“ toimunud töötoa puhul, olid:

- 1) Kuidas muutub valitud teema valguses noortevaldkond?
- 2) Missuguseid ootusi seab muutuv keskkond noortevaldkonna töötajatele?
- 3) Missugune roll saab olema riigil, KOVil ja noortevaldkonna töötajail endil, et saaksime selle muutusega hästi toime tulla?
- 4) Kuidas tänane struktuur/seadusandlus/süsteem meid toetab? Aga mis takistab?
- 5) Missugust süsteemi/tuge vajame, et muutusega paremini toime tulla?

Kahel esimesel toimumiskorral oli töötoas osalejatel võimalus vastata ka kuuendale küsimusele:

- 6) Missugune on noortevaldkond, kui tuleme muutusega ideaalselt toime?

Töötoa toimumiskordade puhul esines varieeruvust ka selles osas, kas oma grupis arutletut esitleti teistele töötoas osalejatele suuliselt või oli hoopis igal osalejal võimalus iseseisvalt uurida teiste rühmade poolt kirja pandut. Samuti said osalejad nii enda kui teiste tööde juures ära tähistada nende arvates kõige olulisemad mõtted või tegevused.

¹ Vt lähemalt „Eesti noortevaldkonna tulevikustsenaariumid“ (Haugas, Kendrali, 2022).

Järgnevalt anname töötoas räägitust ülevaate arutlusel olnud megatrendide kaupa, koondades kõigil kolmel toimumiskorral väljatoodud mõtteid.

1.1. Rahvastiku vananemine

Rahvastiku vananemine mõjutab noortevaldkonda ühest küljest läbi **noorte arvu vähenemise**, ent ka läbi **noortevaldkonna töötajate arvu vähenemise**. Ometi leidsid osalejad, et ka sellistes tingimustes eksisteerib endiselt vajadus noortevaldkonna tööjõu järele, kuna teised erialad ja valdkonnad saavad lubada töötajatele paremaid töötingimusi (sh palka) ning noore töötaja väärtus üldiselt tõuseb, mistõttu noortevaldkonda töötajate leidmine on ikkagi keeruline. Samuti leidsid osalejad, et **vananev** on ka iga päev noortega tegevusi ellu viiv **noortevaldkonna töötajaskond**, mis omakorda **võimendab põlvkondadevahelisi erinevusi**.

” Noorsootöös suureneb põlvkondadevaheline lõhe². (töötoas osaleja)

” Vähem lapsi ja noori kui sihtgruppi omaette. (töötoas osaleja)

” Aina tähtsamaks muutub generatsioonidevaheline dialoog³. (töötoas osaleja)

PÕLVKONDADE VAHELINE LÕIMUMINE

Tulemaks toime noorte ja noortevaldkonna töötajate arvu vähenemise, töötajaskonna vananemise ja põlvkondadevahelise lõhega, oodatakse noortevaldkonna töötajatelt **kompetentside ja paindlikkuse suurenemist**. See tingib pideva vajaduse enesetäiendamiseks – olgu see iga-aastane (täiend)koolitus või ka eraldi gerontoloogia õppimine. Töötoas osalejad tõid välja, et gerontoloogia muutub oluliseks, kuna see saab aidata noortevaldkonna töötajaid põlvkondadevahelise dialoogi ja lõimumise edendamisel. See, et rahvastiku vananemine toob kaasa senisest erinevama ootused noortevaldkonna töötajatele, tekitab töötajates omakorda ootuse, et nende töötingimused muutuksid võrdluses teiste valdkondadega ka **konkurentsivõimelisemateks**.

Riigi ülesandena nägid osalejad eeskätt noortevaldkonna **suuremat väärtustamist**. Kui valdkonda ei väärtustata, ei lisandu ka uusi töökäsi. Mitmed töötoas toimunud arutelud keskendusid ka sellele, kuidas **eakate potentsiaali noorsootöös kasutada**, ning vajadusele noorsootöö **õppekavasid kiiresti kohandada**. Osalejad leidsid, et riigil peaks olema roll õppekavade kohandamise toetajana läbi vastava valdkonna õppesse suuremate ressursside suunamise. Riigil nähakse ka väga selget rolli seadusandjana, rahastuse ja tööjõu tagajana, aga ka ühe valdkonna tööandjana. Lisaks on osalejatel ootus, et riigi (HTM, Harno) poolt tunnustataks kohalikke omavalitsusi (KOV) ja antaks neile tagasisidet noortevaldkonnas tehtule. Pidades silmas, et rahvastiku vananemine on rohkem Sotsiaalministeeriumi

² Originaalsitaat: „Noorsootöös suureneb generational gap“

³ Originaalsitaat: „Aina tähtsamaks muutub intergenerational dialogue“.

vastutusala puudutav teema, töid töötoas osalejad välja ka **koostööprojekte Sotsiaalministeeriumiga** kui võimalust noortevaldkonda muutustega toimetulekul toetada.

See, kuidas noortevaldkond täna korraldatud on, toetab töötoas osalejate arvates valdkonda eeskätt seeläbi, et annab võimaluse **olla noortevaldkonnaga pidevalt kursis** (nt Noorum kui võimalus tulla kokku ja end kurssi viia) ja **mõista uusi suundi noorsootöös** (näidetena varasematest uutest suundadest nimetati siin nt digivõimaluse laienemist, aga ka mobiilse noorsootöö esile kerkimist). Samal ajal nähakse takistustena väheseid ressursse ning vananevat inventari. Töötoas osalejad ootavad **enam võimalusi ja täiendkoolitusi**, mis aitaksid neil noortes toimuvate muutustega kaasas käia. Eraldi arutelu tekkis selle üle, kas ja kuidas peaks vananeva rahvastiku kontekstis üle vaatama ka seadusandluse, erinevate teenuste korralduse jne.

” **Vajame tihedaid⁴ koolitusi seoses noorte muutustega kaasas käimisega. (töötoas osaleja)**

” **Süsteemis ja seadusandluses peab üle vaatama sihtgruppide kirjeldused (sh vanuse kategooriad)⁵ kuivõrd aktuaalsed need on nt teatud teenuste, hüvede saamiseks. (töötoas osaleja)**

” **Idealis võiks toimuda noorte ja eakate vaheline koostöö, kus noored aitaksid eakaid digivaldkonnas ja eakad noori traditsiooniliste tegevustega. (töötoas osaleja)**

1.2. Digitaliseerumine

Digitaliseerumine on noortevaldkonna jaoks kaasa toonud **võimaluste suurenemise** ja seda nii noorte kui noortega töötajate vaatest. Digivahendite laialdane kasutus aitab, vähemalt osaliselt, kaasa ka digipädevuste arengule. Osalejad näevad digilahenduste kasutamises võimalust tööd lihtsustada, kiirendada ja mitmekesistada. Samal ajal tuuakse ohuna välja **noorte „nutistumine“** ja tuntakse suuremat **vajadust kriitilise mõtlemise järele**. Osalejad rõhutavad ka müütide ja massimeedia negatiivset mõju, aga mainivad ka pinnapealsust ja (meedia)kuvandeid sellest, missugunena kirjeldatakse või mõistetakse tänapäeva noori (vt lähemalt ptk 5. Muutuvad mustrid noortes). Just kriitiline mõtlemine aitaks paremini pinnapealsust ja ebaõiglaseid kuvandeid murda. Noortevaldkonna töötajalt eeldab nende muutuste tajumine ja mõtestamine ka ise **digitaalsesse keskkonda (sotsiaalmeediasse) kuulumist**.

” **Noored on rohkem digitaalkeskkonnas tegutsevad, meie leiame tee noorteni just läbi selle. (töötoas osaleja)**

⁴ Siinkohal peetakse silmas sageli toimuvaid koolitusi.

⁵ Kuna tänases ühiskonnas on erinevad, täiskasvanute rolle kirjeldavad elusündmused (nt pere loomine) lükkunud üha hilisemasse aega, toovad osalejad välja, ehk peaks arutlema ka selle üle, keda me täna noorena defineerime ning kas see definitsioon vajaks laiemat arutelu ning muudatusi.

Et digitaliseerivas maailmas edukas olla, on noortevaldkonna töötajatel vaja teadmisi infoühiskonnast ning ohtudest ja võimalustest, mida digivahendid pakuvad. Töötubades osalejad leidsid, et noortega töötaja peaks olema **tehnoloogiateadlik** ning **kasutama oma töös digilahendusi**, leides ka huvitavaid võimalusi tegevusteks digimaailmas. Näidetena toodi siinkohal välja noortele suunatud interaktiivsed mängud, tehisintellekti kaasamine, robotika, tehnoloogiaalased töötoad/huviringid ning IT-õpe, mis oleks ka noortele huvitav. Tõstmaks noortevaldkonna töötajate digipädevusi ja võimekust digitaliseerumisega paremini toime tulla, oodatakse ühest küljest küll töötajatele suunatud **koolitusi**, ent **rolli nähakse ka noortega töötajatel endil**. Osalejad rõhutavad, et vaja on töötajate julgust ise proovida ja kaasata ka noori (digi)pädevuste arendamisse. Valdkonna töötajal peaks olema positiivne meelestatus muutustega kaasas käimiseks.

Ühtlasi tõid osalejad välja, et tarvis on **rohkem oskusi ning ajaressurssi**, et oma digipädevusi arendada. Digipädevuse arendamise kõrval oodatakse noortega töötajatel seda, et nad õpetaksid noori, kuidas digikeskkondi ohutult kasutada.

”

Rohkem oskusi, rohkem ajaressurssi. Digipädevuse arendamist, samas oodatakse noortega töötavatel inimestel ka näiteks ohutut digitaalse keskkonna kasutamise õpetamist. (töötoas osaleja)

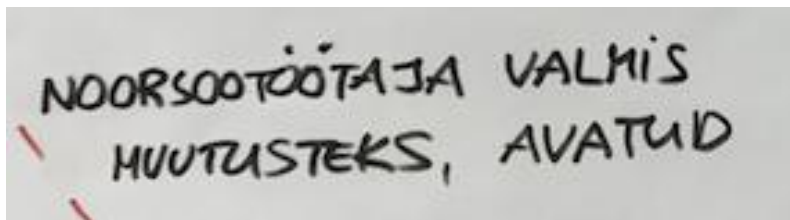
Samuti rõhutasid osalejad, et just **noortevaldkonna töötajal endal lasub olulisim vastutus**, et vastata ootustele (teadmised infoühiskonnast, tehnoloogiateadlikkus, digipädevused jne), mida digitaliseerumine valdkonna töötajale seab. Inimene peab ise tahtma muutustega kaasa minna, ennast arendada ja endale tuleb leida keegi, kellelt saada tuge nii digivahendite kasutamisel kui digioskuste arendamisel. Siinkohal ei tohiks halvustada digimuutusi või seda, kuidas teised digivahendeid kasutavad – peab olema eeskujuks. Tööandjatel nähakse olulist rolli, kuna just tööandja esmane vastutus on osalejate hinnangul **kvalifitseeritud, kompetentsete ja pädevate töötajate olemasolu tagamine**, kes muuhulgas julgevad katsetada ja kasutada erinevad digilahendusi. See aga eeldab taaskord tuge. Nii peakski KOV kui noorsootöö korraldaja toetama valdkonna töötajate digitaliseerivas maailmas hakkama saamist nii läbi digivahendite tagamise, aga ka vastavateemalistel koolitustel osalemise ja kogemuste jagamise võimaldamise kaudu. Riigilt oodatakse noortevaldkonna töötajatele **ette nähtud nõuete kehtestamist**, aga ka valdkonna prioriteediks seadmist, lisaressursside valdkonda suunamist ja üldist valdkonna väärtustamist, ent ka töötajate harimist (mh täiendkoolituste võimaldamist).

”

KOV motiveerib töötajat osa võtma ja arenema – lisapalk, tasuta koolitus. Töötaja ise peab muutusest teadlik olema ja tahtma ajaga kaasas käia. (töötoas osaleja)

Osalejad leiavad, et kehtivas seadusandluses ja valdkonna töökorralduses leidub mitmeid toetavaid tegureid, mis aitavad digitaliseerumisega paremini toime tulla. Nad tõid esile, et noortevaldkonna arengukava arengusuundades ja -vajadustes on **digitaliseerumine teemana ära märgitud**. Samal ajal on olemas ka **tugev tasemeõpe** (erialane), kutse omandamise võimalus ning ka **kutseõppe koostööprojektid** (Erasmus, rahvusvaheline koostöö). Teisalt nähakse olemasolevas valdkonna töökorralduses ja seadusandluses ka tegureid, mis takistavad digitaliseerumisest tulenevate muutustega toime tulemist. Nii tuuakse välja, et pakutavatel koolitustel on **osalejatele sageli piirangud**, mis eristavadd noorsootöö ja huviharidust ega võimalda kõigile töötajatele ühtviisi osalemist. Samal ajal leidis üks töötoas

osalenud gruppidest, et meil on loodud kõik eeldused selleks, et igaüks meist saaks tegeleda digitaliseerumisega – arendada oma digipädevusi ning võtta kasutusele erinevaid digilahendusi.



1.3. Tööturu muutumine

Laiemad muutused tööturul mõjutavad töötoas osalejate sõnul mitme moel ka noortevaldkonda. Näiteks tuuakse välja **muutusi noortele suunatud tegevustes**, vajadust harida noori **megatrendidega seoses** ja pakkuda **ettevalmistust nn tulevikutöödeks**. Muutused tööturul eeldavad muutusi ka tööviisides (kaugtöö, paindlik töötaeg, tööampsud) ning nõuavad enam koostöö- ja suhtlemisoskust ning kogukonda panustamist.

”

Noori peaks ette valmistama, et karjäär ei pruugi püsida ühes valdkonnas. Huviringid „tulevikutöödega“ seotud aladel. (töötoas osaleja)

Tööturu muutumine tekitab ka noortevaldkonna töötajate jaoks vajaduse selle muutusega hästi toime tulla. Näiteks tõid osalejad töötubades välja, et noortevaldkonna töötajalt oodatakse muutuva tööturu valguses **digipädevusi, võimet kriitiliselt mõelda ja argumenteerimisoskust** ning laia silmaringi. Oodatakse veel **säilenõtkust**, empaatiat ja noorte tajumise oskust. Tuuakse välja, et noortele peab võimalusel pakkuma eakohast **vastutuse võtmist** ning valdkonna töötajatelt oodatakse **tervise ja heaolu väärtustamist** ning sellesse järjepidevalt panustamist, seda nii enda seisukohast kui ka noorest lähtuvalt.

Läbivalt tuuakse esile vajadust omandada uusi teadmisi, **pidevalt ennast täiendada** ja valmidust koolitustel juurde õppida. Veelgi enam, noortevaldkonna töötajalt oodatakse ka **õppimise toetamise oskusi**, et seeläbi abistada noori nii õppimises kui ka üldisemas tööturu mitmekesisuses orienteerumisel.

Riigi rollina nähakse **tervikpildi ja struktuuri loomises**. Oodatakse formaalse, mitteformaalse õppe ja noorsootöö sisulist lõimimist. Just riigil nähakse rolli **ennetava lähenemise väärtustamisel**, sh teadus- ja tõenduspõhiselt, oodatakse regulaarseid uuringuid, avalikke infotunde jne. Koolitustellimused, täiendkoolitused, prognoosid ja seire on märksõnad, mis samuti riigi rollist rääkides aruteludes esile kerkisid.

”

Riik peaks välja töötama formaal- ja mitteformaalhariduse lõimimise kava, mis võimaldaks individuaalsemaid õpiteid ja paindlikkust. (töötoas osaleja)

KOV-i nähakse vastutavana, ent siinkohal tuuakse välja, et selleks vajaks KOV riigi poolt ressursside tagamist. Just KOV-i tasandil oodatakse noortevaldkonna töötajate **võrgustikukohtumisi** (minimaalselt kord kvartalis). KOV-ilt oodatakse ühest küljest selliste töökohtade ja meeskondade loomist, kus on võimalik koosloome ja ühistöö, ent toetama peaks ka individuaalset arengut (nt võimaldama koolitustel osalemist).



Kohalik omavalitsus peab tegema regulaarseid kohtumisi noorsootöö (sh huviringide jms) korraldavate organisatsioonidega, samuti uuringuid ning avalikustama [nende tulemusi] infotundide raames. (töötoas osaleja)

Noortevaldkonna töötaja vastutuseks jääb aga **elukestvalt õppida**, panustada kogukonda, olla initsiatiivi üles näitamisel eeskujuks. Töötoas osalejad mainisid, et ka töötaja ise peab noortevaldkonna töö tähenduslikkust mõistma ja oma tööd oluliseks pidama, esile toodi ka „argiteadlase“ mõiste. Viimane kirjeldab uudishimulikku, initsiatiivikat, valdkonnale pühendunud töötajat, kes ühest küljest „uurib“ läbi oma töö ka kogukonda ja teisalt reageerib vastavalt saadud teadmistele ja oma kogemustele.

Arutledes selle üle, kuidas kehtiv seadusandlus või noortevaldkonna töökorraldus toetab noortevaldkonda tööturu muutustega hakkama saamisel, töid osalejad välja, et mitmed aspektid omavad toetavat mõju. See, et eksisteerib noorsootöötaja kutse, toetab noortevaldkonna töötajate pädevuste arendamist ning innustab järjepidevalt õppima. Tööturu muutustest tingitud mõjudega toimetulekul aitab noortevaldkonda hästi ka valdkonna olemasolev infrastruktuur KOV-ides (sh noortekeskused ja huvikoolid). Osalejad hindaksid ka toetusvõimalusi, mis lubaks tööturu muutustega seonduvatel teemadel nt projekte kirjutada. Väärtustatakse seda, et erinevad noorsootööorganisatsioonid pakuvad valdkonna töötajatele tuge ning koolitusi ja riigi poolt pakutakse lisaks rahalisele toele ka uusi teadmisi erinevate uuringute tellimise näol (nt uuring „Eesti noortevaldkonna tulevikutsenaariumid“, mis kajastab ka tööturu muutusi megatrendina). Üldisel tasandil aga **tuntakse puudust terviklikust visioonist**, mis tooks välja noortevaldkonna struktuurikirjelduse, ühised eesmärgid ja ühisosa ning tagaks ühes sellega ka seadusandluse kaasjastamise. Olemasolevate ressursside kasutamise puhul soovitakse näha **paremat läbimõeldust**. Kuigi need teemad ei ole esmapilgul tööturu muutustega seotud, on nad seda siiski kaudselt – ühtne arusaam struktuurist, eesmärkidest ja ühisosast annab parema eelduse muuhulgas ka tööturu muutustega seonduvate väljakutsetega tegelemisel.

Vastuseks küsimusele, missugust tuge vajame selleks, et tööturu muutumisega paremini toime tulla, töid osalejad välja:

- valdkonnaülese tegeliku vajaduse kaardistamine (mis vajadused on noortevaldkonnas, sh inimressursi osas, aga ka finantside, koolitus- ja koostöövõimaluste jmt osas)
- toetatult muutuste läbiviimine
- süsteemne ja ühine raamist välja mõtlemine
- mõistete ja rollide ühtne kirjeldamine, et need oleks ühtselt mõistetavad (nt seaduses)
- noortevaldkond peaks rohkem nähtav olema
- väärikas töötasu
- töötasu sidumine kutsega

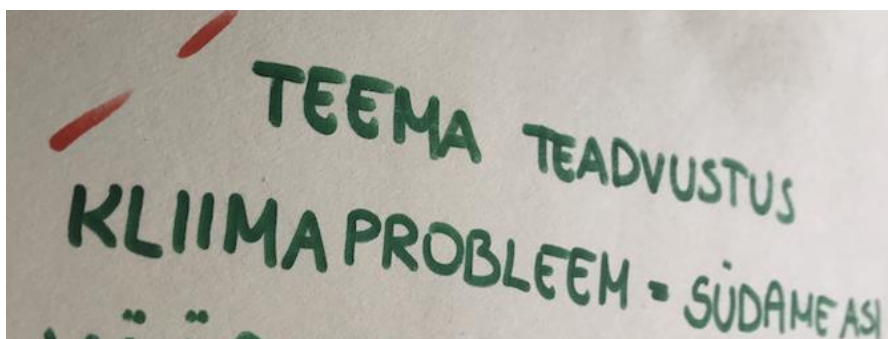
Töötoas uurisime ka seda, missugune on noortevaldkonna ideaalne toimetulek tööturu muutustega. Siinkohal tõid osalejad välja **ühiskondliku tellimuse noortevaldkonnale**, seda sarnaselt haridusele. Ideaalses olukorras oleks ka töölepingu seadus paindlik ja **toetaks tööturu trende**. Ühe ettepanekuna toodi välja ka võimalus vabatahtliku töö arvestamiseks tööstaažis.

”

Noortega tegevused oleks suunatud noorte tugevuste ja motivatsiooni leidmisele ja *match*-iksid⁶ tulevase tööturuga. Rohkem õpirännet, väiksem surve alustada 100% täiskasvanuelu. (töötoas osaleja)

1.4. Kliimamuutused

Töötoas osalejad leidsid, et on kahesugust mõju, mida kliimamuutused on noortevaldkonnale avaldamas. Positiivne mõju on **kliimateadlikkuse** kasv ja teema laialdasem käsitlemine ning vastavate **tegevuste** noortevaldkonda lisandumine (nt töötubade ja seminaride korraldamine).



Teisalt peab noortevaldkond arvestama ka kliimamuutuste **negatiivsete mõjudega valdkonnale**: kliimaärevuse esile kerkimine, väärtuskonfliktide teke ja seda ka nii noore kui noorsootöötaja vahel, mitte pelgalt laiemalt ühiskonnas. Osalejad tõdesid muuhulgas, et kliimamuutus võib esile kutsuda veelgi **süveneva ebavõrdsuse**.

”

Heaolu võib vähemaks muutuda. Maapiirkonnad, kus põllumajandus on oluline sissetulek, saavad veel rohkem keerulisse olukorda pandud. (töötoas osaleja)

Ka kliimamure⁷ on välja toodud kui negatiivne mõju noortevaldkonnale – see avaldab valdkonnale survet käsitleda veelgi rohkem probleeme kui seni.

Kliimamuutus ja sellega toimetulek tekitab noortevaldkonna töötaja jaoks ka uusi ootusi. Ühest küljest eeldab see noortevaldkonna **töötajalt teadlikkust**, silmaringi avardamist, ent samal ajal peavad need teadmised **rakenduma ka praktikas**. Nii oodatakse noortevaldkonna töötajatelt ka oskusi keskkonnateemast rääkida ja teema ka noorteni viia. Viimase puhul on oluline, et

⁶ Tuleneb inglise keelest ja tähendab vastavust või vastamist, sobitumist.

⁷ Kliimaärevuse asemel kliimamure mõiste kasutamine on selgitatud ka Eesti Inimarengu Aruandes 2023 peatükis 5.1 Kliimamure kui inimeste ja keskkonna suhete vahendaja.

pakutaks temaatilisi koolitusi kõigile noorte suunajatele⁸(sh materjale ja meetodeid), et nad nende tegevustega toime saaksid tulla. Samuti aitaksid teadlikuse kasvule ja õpitu rakendamisele kaasa õpiränded, kogemuste jagamine ning noortelt endilt õppimine. Nagu töötoas osalejate poolt välja toodi – noored ise juba ootavad keskkonnasõbralikumaid valikuid.

Ka riigil ja kohalikul omavalitsusel nähakse siin oma rolli. Kui riigilt oodatakse **strateegiaid ja suuniseid**, nõuete sisseseadmist, aga ka koolituste tellimist noortevaldkonnale, siis KOV-ilt oodatakse nii **strateegiate ja suuniste elluviimist** kui ka **järeldamist**. Noortevaldkonna töötaja ülesandena nähakse kogu info ja teadmiste noorteni viimist. Selle oluliseks eelduseks on aga noortevaldkonna töötaja enda **valmisolek seda teha**. Töötoas kõlas ka mõtte maksude reguleerimisest – näiteks pakuti välja, et suurtootjaid ja kliimavoodi kasutajaid peaks jõulisemalt maksustama.

Vajalike tegevustena nimetasid töötoas osalejad avalike kliimainnovatsiooni festivale, koolitusi, avalikke seminare ja mõttekodade arutellu kaasamist. Lähiva teemana tuuakse välja üritused, kus kõikidel tasanditel (kohalik ja kogukondlik, piirkondlik ja riiklik) arutatakse innovaatilisi ja keskkonnasäästlike ideid ning nende praktikas rakendamist.

Töötoa osalejad tõid välja, et kehtiv õiguslik regulatsioon üldiselt ühest küljest toetab noortevaldkonda kliimamuutuste ja sellega kaasnevaga toime tulemisel – nii on meil näiteks lubatud läbi viia streike avalike koosseisude näol. Tugevusena mainiti ka mitmeid arengukavasid, kus **kliimamuutuste temaatika on välja toodud**. Kuna arengukavad seavad kogu Eesti (sh noortevaldkonna) sihid ja eesmärgid pikemaks perioodiks, annab see aluse ka noortevaldkonnas hästi teemasid eesmärgistada ja vastavaid tegevusi ellu viia. Heade praktikatena tõsteti osalejate poolt esile Negavati konkurss koos Rohelise kooli ja kontori liikumisega, aga ka Teeviida info ja vastavad materjalid. Samuti toodi välja, et näiteks noortelaagrid ja õpiränded pakuvad võimalusi kliimamuutuste teemaga valdkonnas tegeleda. Samal ajal leidsid mõned töötoas osalenud, et teemast räägitakse piisavalt ja kliimateadlikke aktiivseid kajastatakse, ent teised osalejad rõhutasid, et teemast räägitakse väga vähe ning sellel puudub kõlapind. Kohati leidsid osalejad, et noori ei kuulata piisavalt ning kliimamuret ei võeta tõsiselt.

Seadusandlikul ja struktuursel tasandil oodatakse rohkem **teadlaste kaasamist** otsustesse. Õiguslikul tasandil nähakse ka maksumuudatusi ühe variandina – näiteks kehtestada maks (või täiendada olemasolevaid), millest osa eraldatakse nt prügi sorteerimise ja ümbertöötlemise tõhustamiseks. Osalejad väljendasid kohati ka ootust, et võetaks vastu ning rakendataks **kliimaseadus**. Konkreetse ettepanekuna nimetasi töötoas osalejad seda, et Kliimaministeriumi juures võiksid tegutseda ka noored. See aitaks osalejate sõnul hoida noorte dialoogi, toetaks nende kaasamist ja kogemuste jagamist.

1.5. Julgeolekuolukord

Praeguse julgeolekuolukorra (eeskätt sõda Ukrainas) mõju noortevaldkonnale tajuvad osalejad enim läbi kasvava vajaduse tegeleda **saabuvate sõjapõgenikega, toetada nii nende kui kohalike noorte vaimset tervist ning luua kõigile turvatunne**. Töötoas osalejad rõhutasid ka

⁸ Siinkohal toetume ühe osaleja pakutud mõistele, mis toob kokku kõik noortega töötajad ja noortele toe pakkujad lapsevanematest õpetajateni jne.

kogukonna olulisust, kes peaks samuti tegevustes *kuhugi mahtuma* ja julgeoleku teemadel panustama. Ühe töötoas osalenud grupi poolt sõnastati, et noorsootöötaja rolliks tänases maailmas on olla tõlgiks ühiskonna ja noorte vahel, et noored mõistaksid enese rolli ja vastutust eestlasena ja vabariigi kodanikuna.



Turvalise keskkonna loomine vajab suuremat tähelepanu. (töötoas osaleja)

Tänane julgeolekuolukord seab noorevaldkonnale uusi ootusi. Et muutusega hästi toime tulla, vajab valdkond nii inim- kui finantsressurssi, valdkonnast teadlikke (riigi)juhte ja jätkuvalt noorte kaasamist. Töötoas osalenud töid välja, et indiviidi tasandil tuntakse, justkui püüaksid teised tasandid (KOV-id, riiklik) vastutusest eemale hiilida – eeskätt on see seotud kvalifikatsiooninõuete sisse seadmise, aga ka valdkonnale ühiselt mõistetava struktuuri loomise ja lisaressurssidega. Viimane saab erilist tähelepanu just julgeolekuolukorra kontekstis, kus tekkis **vajadus kiireks reageerimiseks** (kriisijuhtimine, Ukrainast pärit noorte toetamine, info jagamine jne), mis kõik eeldas lisaressurssi.

Noorevaldkonna töötajad ootavad **koolitusi ja väljaõpet**, kuidas toimida kriisiolukorras. Jätkuvalt peetakse tähtsaks kriitilist mõtlemist, olemasoleva info analüüsimist, hindamist ja tõlgendamist. Noorsootöötajate professionaalsuse kontekstis räägitakse julgeolekuga seoses järgmistest vajadustest :

- oskus muutustega toime tulla
- oskused ja teadmised kriisisituatsioonis hakkama saamiseks
- oskus anda vajalikku teavet ja abi nii noortele kui ka kogukonnale
- oskus kiirelt kohaneda ja koostöövalmidus

Riigi rollina nägid töötoas osalejad **kvalifikatsiooninõuete kehtestamist noorevaldkonna töötajatele**. Täna tajutakse, et kogu vastutus on noorsootöötajal. Kriiside olukorras on tähtis, et leiduks kvalifitseeritud ja pädevaid noorevaldkonna töötajaid, kes muuhulgas oskaksid toime tulla ootamatustega. Ukraina sõja näitel võib öelda, et äärmiselt oluliseks muutusid töötajate puhul nt arusaam kriisijuhtimisest, koostöövalmidus ja oskus kaasata noorevaldkonda ka teist päritolu (antud juhul Ukraina) noori. Julgeolekuolukorra kontekstis nähakse väga suurt rolli **ministeeriumitevahelises koostöös** ja **terviklikus kriisijuhtimise kontseptsioonis**.



Noorevaldkonna töötaja peaks ka ise huvi tundma koolituste ja muu sellise vastu. KOV peaks võimaldama neid koolitusi, et noorsootöötajad saaksid paremini tööd teha. (töötoas osaleja)



Tähtis on ka oma **pädevuse piiri tundmine**, eriti kriisis, kus oluliseks muutub oskuslik ülesande, teema või ettevõtmise üleandmine ühelt vastutajalt (olgu selleks isik, organisatsioon või asutus) järgmisele vastutajale, kes teemaga kohalikul tasandil tegeleb. Kindel struktuur on eeskätt kriisis eriti oluline.

1.6. Lisateemana geograafilise seose kadu⁹

Ühes töötoas anti osalejatele soovi korral võimalus arutleda etteantud megatrendide asemel mõnel muul nende jaoks olulisel teemal. Selleks kogunesid etteantud megatrendidest mittehuvitunud osalejad üheks grupiks ja nii tuli neil rühmana leida see teema, mis neid enim huvitas. Ühel juhul selline grupp tekkis ja nad sõnastasid enda teemaks „geograafilise seose kadumine“ ning konteksti mõistmiseks toodi märksõnadena veel välja noorte **polariseerumine huvide alusel, netipõhine suhtlus, globaalsed eeskujud ja sallivus kui väljakutse**. Grupi liikmed tõid ka välja, et **suhtlemisoskuse kadu** on näha ning seda võib seostada süveneva veebipõhise suhtlemisega.

Nende märksõnade taustal oodatakse noortevaldkonna töötajalt toimetamist nii füüsilises kui ka digitaalses maailmas, mis tähendab, et **diginoorsootöö muutub veelgi olulisemaks**. Töötoas osalenute hinnangul on noortevaldkonna töötajal oluline roll ka noorte **suhtlemisoskuste edendamisel**, mis on vajalik just füüsilises maailmas toimetulekul. Valdakonnalt oodatakse ka **kultuurilist tundlikkust**, mis arvestaks eri kultuuridega ja seda hinnanguvabalt. Globaalsed eeskujud, netipõhine suhtlus ja teatud määral ka huvide alusel polariseerumine toovad esile vajaduse arvestada erinevate kultuuriruumidega. Sellest annab märku ka vajadus edendada sallivust.

KOVilt ja riigilt oodatakse virtuaalse asemel just reaalse suhtluse edendamist ning selle eelistamist nii poliitika kujundamisel, seadusloomes kui rahastusvõimalusi kavandades. Oluliseks muutuvad ka **eri põlvkondade koostegevused ja üksteiselt õppimine**.

⁹ Just selliselt sõnastasid töötoas osalejad oma teema

Ka malevate ja muu tegevuste olemasolu aitab tuua suhtlemist pärisellu, soodustades seeläbi suhtlemisoskuste arendamist. Küll aga oodatakse õiguslikul tasandil võimalust andmekaitsereeglite leevendamiseks: see lubaks noortevaldkonna töötajal teada, kellega töötatakse (nt leidsid osalejad, et teatud juhtudel võiks ka noortevaldkonna töötaja omada infot noore haigusloo kohta).

”

Peame saama probleemidest „karja“ sees avatult rääkida. (töötoas osaleja)

Grupp, kes käsitles olulise valdkonda mõjutava muutusena geograafilise seose kadu, leidis, et ideaalis on meil noortevaldkonnas on ühtsed, olgugi et mitte alati üksmeelsed noored.

2. Muutuvad mustrid noortevaldkonnas

Töötubades, mis toimusid teemal „Muutuvad mustrid noortevaldkonnas“, käsitlesime muutusi noortevaldkonnas ja võimalusi ning riske, mis võivad ühes nende muutustega avalduda. Arvestades, et teema on väga lai, toime igal korral töötuba sisse juhatades välja ka mõned võimalikud muutused, millele keskenduda, et anda osalejatele aimu, missuguses mastaabis ning millise tasandi muutustele võiks üheskoos mõelda. Sissejuhatuses mainitud märksõnad olid näiteks:

- noortevaldkonna reformid (nt võimalikud muudatused seadusandluses, kvalifikatsiooninõuete kehtestamine jms)
- uudsed teenused nüüdisaegses noortevaldkonnas
- digitaalsete võimaluste kasutuselevõtt
- vaimse tervise kui olulise teema esile kerkimine
- erivajadustega ja eriliste noorte hulga suurenemine
- noorteni jõudmine infomüra kontekstis

Nii nagu ka teistel teemadel toimunud töötubade puhul, toimus ka noortevaldkonna muutustele keskenduv töötuba kokku kolmel korral. Esimesel korral said osalejad esmalt kahekuni kolmeliikmelistesse rühmadesse koondunult arutada, mis on nende hinnangul see muutus noortevaldkonnas, mis täna enim tähelepanu vajaks. Oma mõtte(d) sisestas iga grupp Mentimeterisse ja tulemuste alusel moodustasime seitse arutelurühma, millest igaüks käsitles ühte osalejate poolt kirja pandud muutust noortevaldkonnas. Need muutused olid:

- noorte vaimne tervis
- digimaailm
- valdkonnasisene kommunikatsioon
- noorsootöötaja väärtustamine
- valdkonna nähtavus ja noorte teemad ühiskonnas
- noorte osaluse vähenemine
- noorte elu mõjutavad seadused

Rühmad arutlesid nende muutuste üle ja panid oma mõtteid kirja, lähtudes neljast diskussiooni suunavast võtmeküsimusest:

- 1) Milles see muutus seisneb?
- 2) Kuidas see muutus noortevaldkonda mõjutab?
- 3) Mida vajab noortevaldkond, et selle muutusega toime tulla?
- 4) Mis juhtub noortevaldkonnaga, kui me selle muutusega parimal võimalikul viisil hakkame saame?

Töötoa esimese toimumiskorra järel oli näha, et ise muutust sõnastades kipuvad osalejad noortevaldkonda mõjutava või valdkonnas toimuva muutuse asemel kirja panema pigem probleeme, mis tähelepanu vajaksid. See aga ei võimaldanud kõige paremal moel jõuda selleni, millised on muutused noortevaldkonnas. Niisiis otsustasime, et järgmisel kahel korral anname (uuringutele tuginedes) osalejatele ette valiku muutustest, mis noortevaldkonda parasjagu mõjutavad ning laseme neil valida, millise muutuse üle soovivad nad rühmadesse jagunenult arutada. Selline lähenemine võimaldas ühelt poolt vältida olukorda, kus osalejad jäävad kinni

probleemidesse, aga säästa suure osalejate arvu ning kitsa ajaraami tingimustes ka aega, mis muidu kulus muutuste sõnastamisele.

Noortevaldkonda mõjutavad muutused, mille üle rühmad teisel ja kolmandal korral töötoas arutlesid, olid:

- muutuv keskkond eeldab noortega töötajatelt senisest erinevaid ja mitmekesisemaid pädevusi
- noortevaldkonna töötajaskond väheneb (madalast palgast tingitud kaadrivoolavus; pikas vaates ka huvihariduse õpetajate vananemine sarnaselt üldhariduse õpetajatele), samas kui huvi ja vajadus kvaliteetsete noortevaldkonna teenuste vastu kasvab
- vaimse tervise probleemide ja erivajaduste laialdasem teadvustamine noortevaldkonnas
- digitaalsete lahenduste levik ja kasutuselevõtt noortevaldkonnas
- infomüra suurenemine, mis teeb noorteni jõudmise ja oluliste teemade nendeni viimise senisest keerulisemaks

Kõikidel töötoa toimumiskordadel pidi iga grupp arutelu lõpuosas väga lühidalt märkmepaberile kirja panema ka selle, mis on nende hinnangul suurim raskuskoht nende poolt arutletud muutusega toime tulemisel ja mida on hädavajalik teha (lahendus), et selle muutusega parimal võimalikul moel toime tulla.

Pärast rühmaarutelu oli töötoa osalejatel võimalus iseseisvalt uurida teiste poolt kirja pandut (rühmade poolt paberitele kirja pandu panime nähtavale kohale kas ruumi seinal või asetaside laudadele). Teiste töödega tutvumise ajal said osalejad mummukleepsude abil ära märkida ka mõtted või tegevused, mis tundusid neile kõige olulisemad. Iga töötoa lõpus tegid kõik grupid ka ülevaate sellest, missuguse muutuse üle nemad arutlesid ning millised olid nende peamised mõtted. Esimesel korral said rühmad ajapuuduse tõttu rääkida vaid muutusega seotud suurimast raskusest ja sellest, mida on hädavajalik teha, et muutusega hakkama saada. Teistel kordadel oli esitluseks aega veidi enam ning iga grupp sai natuke pikemalt oma rühmaarutelu sisu teistele edasi anda.

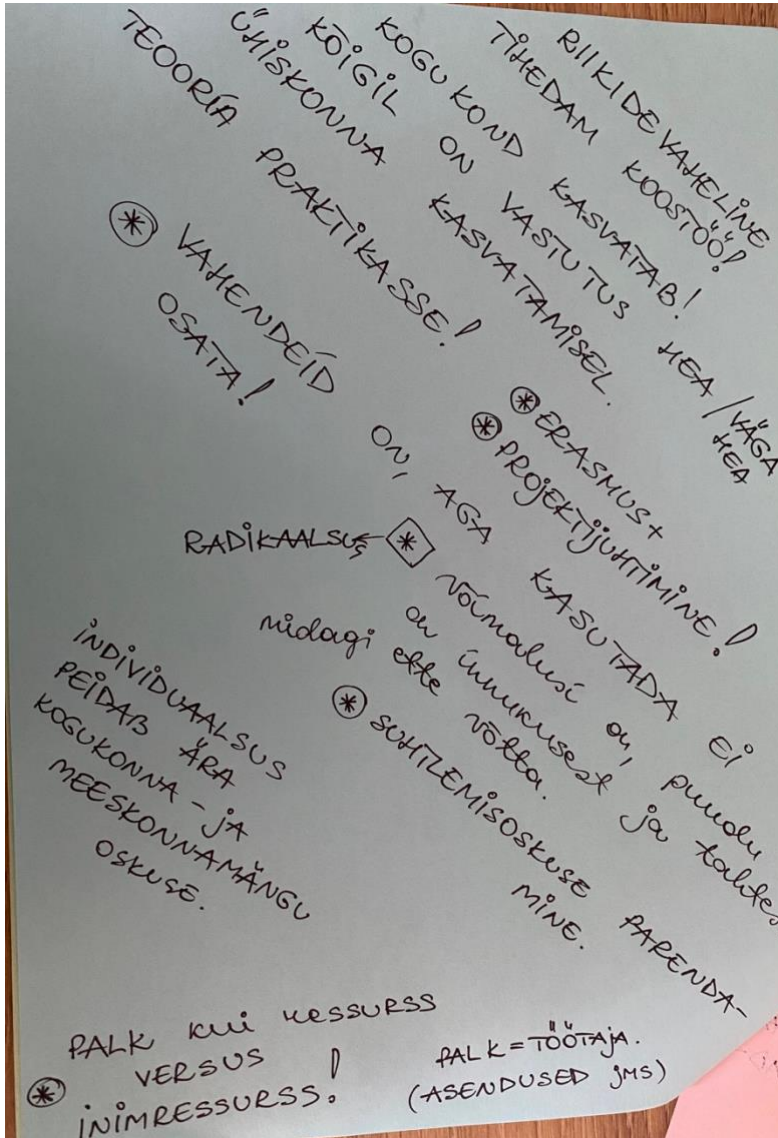
Järgnevalt anname ülevaate mõtetest, mida töötubades osalejad erinevate noortevaldkonda mõjutavate muutustega seoses väljendasid. Ülevaates ei erista me seda, kas tegu oli esimese, teise või kolmanda samal teemal toimuva töötoaga, vaid koondame kõik konkreetset muutust puudutava, mida eri rühmades välja toodi. Esmalt keskendume ülevaates muutustele, mida rühmad käsitlesid nii teisel kui kolmandal töötoa toimumiskorral ning kui sarnane teemapüstitus leidis ka esimese korra aruteludes, lisame needki mõtted. Need teemapüstitused, mida rühmad ise esimesel korral välja said pakkuda ja mis hilisematel kordadel arutlusel ei olnud, toome välja alates alapeatükist 2.5.

2.1. Pädevused

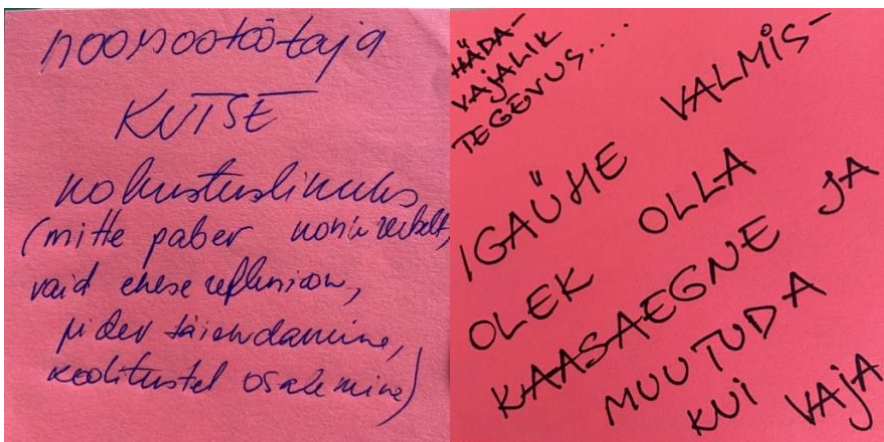
Muutuv keskkond eeldab noortega töötajatelt senisest **erinevaid ja mitmekesisemaid pädevusi**:

- Ühes noortega peavad olema valmis **muutama ka noortevaldkonna töötajad**. Nt ühes grupis toodi välja, et lisaks sellele, et digimaailmast tulenevatest muutustest tuleb aru saada ja ajaga kaasas käida, on ka popkultuur ja eri subkultuurid olulised teemad, mida peaks mõistma.

- Nähakse, et muutusterohkes maailmas on senisest suurem vajadus tegeleda **võrgustikutööga**, teha koostööd erinevate organisatsioonidega (muutunud julgeolekuolukorras ka nt kaitsevaldkonna organisatsioonidega).



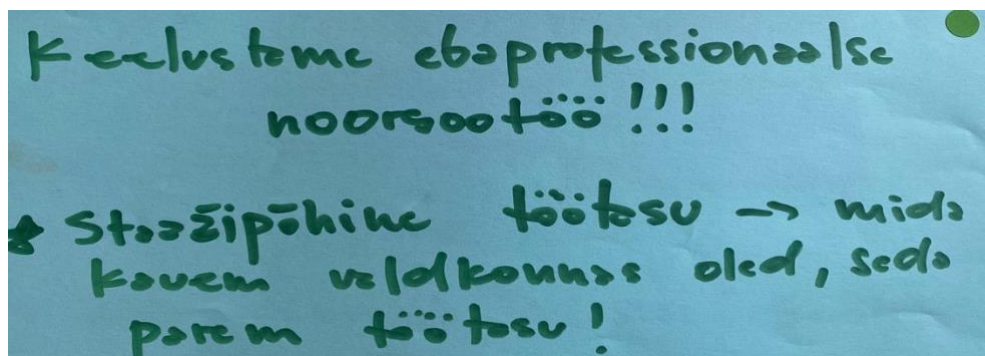
- Oluline on ka **üksteiselt õppimine**, sh oleks vaja rohkem riikidevahelist suhtlust ja kogemuste vahetamist (nt Erasmus+ projektid).
- Tähtsamaks muutub projektijuhtimise oskus, oskus erinevate inimestega suhelda, **ennastjuhtiv töötaja**.
- Oleks vaja erinevaid **koolitusi** ning tähtis on, et riik järjepidevalt **toetaks ka valdkonna katusorganisatsioone**, et nemad saaksid omakorda valdkonna töötajate pädevuste arendamisesse panustada. Ühtlasi peaks pädevuste kasvuga kaasnema ka kõrgem palk.
- Praegu on suurimaks probleemiks nii raha- kui inimeste puudus.
- Oluline on **igäihe valmisolek** olla nüüdisaegne ja muutuda, kui olud seda nõuavad.



2.2. Töötajaskond

Noortevaldkonna töötajaskond väheneb (madalast palgast tingitud kaadrivoolavus; pikas vaates ka huvihariduse õpetajate vananemine sarnaselt üldhariduse õpetajatele), samas kui huvi ja vajadus kvaliteetsete noortevaldkonna teenuste vastu kasvab:

- Valdkonda on **raske töötajaid leida**, kuna palgad on madalad ja valdkonda ei väärtustata. Kohati on takistuseks ka tööaeg ja selle omapära (avatud noorsootöös) ning see, et ei nähta valdkonnas arenguvõimalusi (vähe võimalusi karjääriredelil edasi liikuda) ning sageli pole ka tiimi.
- Selle teemaga seostus palju **noortevaldkonna (töötaja) väärtustamise küsimus**. Leiti, et üheltpoolt puudub ühiskonnas ühtne arusaam valdkonnast ja ka valdkonna sees ei saada üksteisest aru. Oluline on enese ja oma töö väärtustamine, aga ka see, et arusaam valdkonnast tervikuna paraneks ning seeläbi valdkonda rohkem hinnataks. Kurvastust tekitas nn katkise kassetti tunne – miks me räägime ikka sellest, et noortevaldkonda ja noortevaldkonna töötajaid peab väärtustama? Kui kaua me sellest räägime?
- Leiti, et on vaja süsteemset kommunikatsiooni ja tegevusi **valdkonnale positiivse tähelepanu tõmbamiseks**, teadlikkuse tõstmiseks. Märksõnad nt: töövarjutamine, kutsevõistlused, noortevaldkonna töötaja päev (nagu õpetajate päev). Arvati, et eeskujuks tuleks siinkohal võtta haridusvaldkond (õpetajad), mis on suutnud end nähtavamaks teha.
- Noortevaldkonna töötaja **roll on ajas muutunud** (nt rohkem nõustamist ja võrgustikutööd). Selleks, et tagada kvaliteetne teenus, on vaja palju eri pädevusi.
- Väga oodatakse **ajakohastatud noortevaldkonna seadusandlust**, mis annaks suunise KOV-idele, millised on ootused teenusele. Kvaliteetne teenus tuleb defineerida (standard) ning kvalifikatsiooninõuded paika panna, et noortevaldkonna töötaja poleks **hunt kriimsilm** ja oleks paigas nii nõutud pädevused kui selgem roll.
- Töötajaskonna tagamise ja teenuste kvaliteediga seostub ka **valdkonna palgatase**. Rühmades käis läbi mõtteid nii riiklikust palgasüsteemist (nt kas või töötasu miinimum võiks olla valdkonnas kehtestatud), staažipõhisest töötasust kui ka palgatoetusest regionaalse ebavõrdsuse vähendamiseks (nt alustava noortevaldkonna töötaja toetus väikestes kohtades/ääremaal nii palga- kui elukohatoetuse mõttes vms).



Keskuste ebaprofessionaalse noorsootöö !!!

Staažipõhine töötasu → mida kauem valdkonnas oled, seda parem töötasu!

2.3. Vaimne tervis

Vaimse tervise probleemide ja erivajaduste laialdasem teadvustamine noortevaldkonnas:

- Oskus probleemi ja erivajadusi märgata on oluline, kuid noortevaldkonna töötaja ei saa olla hunt kriimsilm. Niisiis tuleks esmalt mõtestada, **millised on üldse võimalused** noortevaldkonnas vaimse tervise teemaga tegelemiseks. Nt on küll oluline ennetustöö, raskustes noorte toetamine ja neile esmase toe pakkumine, kuid töötaja peab teadma oma pädevuste piire ning tajuma, millal on vajalik suunata noor professionaalse abi juurde.
- Ühe riskina seoses selle muutusega toodi välja ka see, et kui ressursid on piiratud ja töötajate tähelepanu läheb suures osas raskustes noortele, jääb vaeslapse rolli hoopis tavanoor, kellega jõutakse vähem tegeleda.
- Noortevaldkonna töötajad **vajavad koolitamist**, et osata vaimse tervise teemaga tegeleda. Korduvalt rõhutati, et noortevaldkonna töötajad peaksid läbima vaimse tervise esmaabi koolituse ja riik võiks selle võimaluse töötajatele tagada. Lisaks mainiti ka koolitusi nt sellest, kuidas arendada sotsiaalseid ja enesekohaseid oskusi, kuidas lahendada konflikte ja arendada kuulamisoskust (nii töötajate endi puhul kui ka see, kuidas neid oskusi noortele õpetada). Võiks kaaluda, kas vaimse tervise toetamise teema võiks kuidagi olla käsitletud ka tasemeõppes (noorsootöö õppekavas), et valdkonda lisanduvad töötajad oleks juba eos koolitatud muutunud oludes hakkama saama. Rõhutati, et ka noortevaldkonna töötajad ise vajavad vaimse tervise tuge, kui neil on pidev vajadus noortele abi pakkuda.



- Korduvalt rõhutati, et noorte vaimse tervise probleemide ja erivajadustega tegelemisel on äärmiselt oluline **KOV-i tasandi võrgustikutöö**. Ei piisa sellest, kui noortevaldkonna töötaja oskab probleeme märgata ja suunab noore mujalt abi saama, kuid juhtumi n-ö üleandmisel kukub noor süsteemsest abist välja ja koostöö eri osapoolte vahel ei toimi. Seetõttu on oluline, et erinevate toetavate teenuste pakkumine KOV-i tasandil oleks süsteemne ja koordineeritud. Sellist võrgustikku tuleb ehitada ja seda hoida ning selle koordineerijaks võiks olla KOV-i tasandi spetsialist (nt noorsootöö või hariduse vms valdkonnas).
- Lisaks noortevaldkonna töötajate koolitamisele toodi ühes grupis toetava meetmena välja ka **vanemahariduse arendamine**. Kui vanemad esmase toe pakkujana oleksid teadlikumad eos probleeme märkama ja nendega tegelema, oleks lihtsam ka noorte- ja haridusvaldkonna töötajatel.
- Leiti, et kui noortevaldkond tuleb noorte vaimse tervise probleemide ja erivajadustega noortega edukalt toime, kasvab ka üldine usaldus valdkonna suhtes.

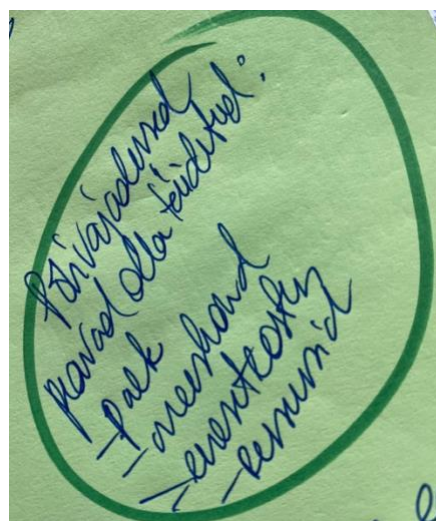
2.4. Digilahendused

Digitaalsete lahenduste levik ja kasutuselevõtt noortevaldkonnas:

- Noorte ootused selle suhtes, et valdkonnas kasutataks **rohkem digilahendusi**, on suured. Ühtlasi on see teema, kus valdkond saab õppida noortelt ehk noor saab õpetada töötajat, mitte vastupidi.
- Ühelt poolt on digilahenduste laialdasem levik positiivne, sest võimaldab asukohast tulenevate piirangute kadumisel jõuda rohkemate (ja teistsuguste, sh rohkem digimaailma eelistavate) noorteni. Teisalt võib mõnede noortega vaid digimaailmas tegutsedes kontakt kaduda, kõiki tegevusi ei ole võimalik virtuaalselt teha ning digist võib tekkida ka küllastus. Oluline on digilahenduste **eesmärgipärane ja oskuslik kasutamine** (mitte lihtsalt digi digi pärast).
- Leiti, et haridusvaldkond on digiteemadel olnud pikalt eelisseisus ja sinna on suunatud rohkem ressursse. Konkreetseid lahendused, mida nähti, et ka noortevaldkond saaks selles vallas areneda: 1) kõik Harno pakutavad koolitused, mis puudutavad digilahendusi, digioskusi jms peaks olema kättesaadavad ka noortevaldkonna töötajatele; 2) noortevaldkond vajab haridustehnoloogide.
- Muret tekitab see, et piirkonniti on **digivõimekus noortevaldkonnas väga erinev**. Töötajate kompetentside arendamine on loomulikult oluline, aga ressursid (et oleks üldse nüüdisaegseid digivahendeid) peavad ka selle arenguga kaasas käima (kahjuks praegu igalpool ei käi).

Infomüra suurenemine teeb noorteni jõudmise ja oluliste teemade nendeni viimise senisest keerulisemaks:

- Nutikas noorsootöö on andnud hea aluse muutusega toime tulla (sh seni üles kerkinud kriisidega), kuid võimekus ei ole ühtlane ja piirkonnad on selles osas erinevad.
- Selleks, et muutusega toime tulla, peavad töötajad **omandama uusi pädevusi** (nt digi- ja sotsiaalmeedia kasutamise oskused, teadlikkus eri kanalitest jms) ning oluline on loovus. Nende kompetentside arendamiseks on vaja, et üheltpoolt oleks KOV-il noorsootöö korraldajana huvi selle muutusega tegelemisesse panustada, teisalt on tarvis, et keegi hoiaks trendil n-ö näppu peal. Praegu nt koolitused või õppematerjalid ei ole nii kiiresti olemas või kättesaadavad, kui tekib vajadus.
- Tuleb ka mõista, et *üks inimene ei saa tulla toime kõikide kollidega ja noortevaldkonna töötaja ei tohi olla hunt kriimsilm*. Selleks, et võtta vastu uusi väljakutseid, peavad noortevaldkonna töötaja põhivajadused olema täidetud – hea palk, tugev tiim, motiveeritus ja eneseteostusvõimalused, ressursid.
- Tuleks mõelda nagu noored ja suhelda noorte keeles.



2.5. Valdkonnasisene kommunikatsioon

- Oluline on **laiapõhjaline koostöö** eri tasanditel olevate osapoolte vahel. Võiks olla senisest laiem koostöö eri KOV-ide vahel (nt sõprusomavalitsused) ja rohkem ühisüritusi ning päriselu kohtumisi, et vahetada kogemusi ja üksteiselt õppida.
- Ka läbi noortevaldkonna tegevuste tuleks soodustada **põlvkondadevahelisi tegevusi**, sh noorte ja eakate ühist tegutsemist, sest muidu kasvab lõhe väga suureks ja üksteist ei mõisteta.

2.6. Noorte osaluse vähenemine

- Noortel on rohkem vaimse tervise probleeme, rohkem erivajadusi. Senisest enam on NEET noori. See justkui eeldab, et muutub ka noorsootöö – rohkem on vaja eriprogramme ja -projekte, n-ö platsi noorsootöö kaob ära või selle tähtsus väheneb.
- Valdkond liigub oma tegevuste/teenustega aina enam sotsiaaltöö poole ja seetõttu on **tähtis võrgustikutöö** – sotsiaaltöö ja noorsootöö peaks astuma ühte jalga!
- Leiti, et kuna nooreni on aina raskem jõuda, neil on rohkem erivajadusi ja vaimse tervise muresid, siis see eeldab noortevaldkonna töötajatele **teistsuguseid pädevusi**. Seetõttu peaks olema kutse omandamine kohustuslik – mitte lihtsalt paber, aga pidev refleksioon, pidev enesetäiendamine, koolitustel osalemine.

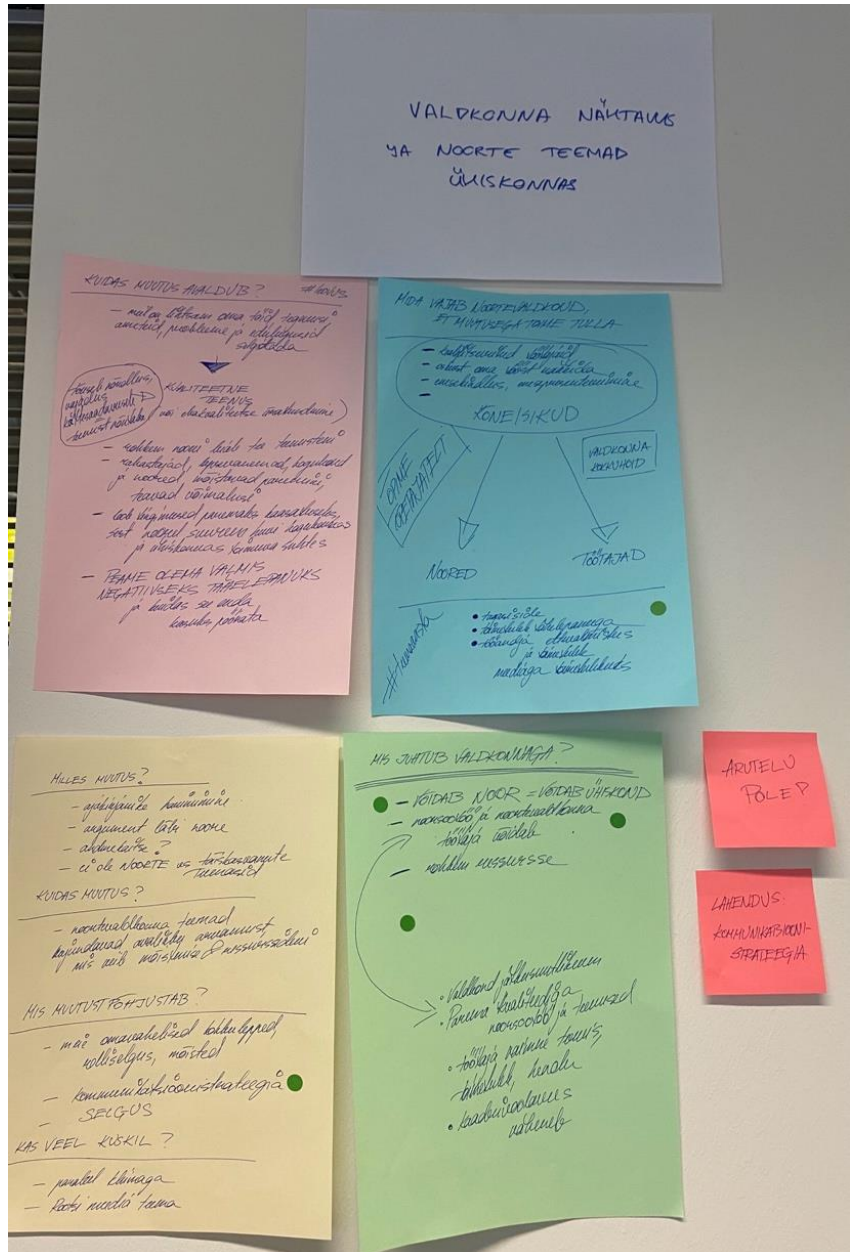
2.7. Noorte elu mõjutavad seadused

- Nähakse mitmeid probleeme, mis vajaksid seadusandlikul tasandil lahendamist: hetkel **puudub rolliselgus** valdkonna sees (nt huviharidus, -tegevus ja noorsootöö), mõisted vajaksid **defineerimist**, huvihariduse õpetajate **kvalifikatsiooni küsimus** lahendamist jne.
- On tunnetus, et seadus on ajale jalgu jäänud ja vajab seega **uuendamist ning täiendamist**.
- Ühelt poolt ülereguleerimine võib ka ohtlik olla – nt tekib koormus KOV-ile või KOV-i eelarvele ja sellega seoses hoopis töökohtade vähenemine. Ilmselt n-ö ülemineku periood senistelt nõudmistelt uutele on osale töötajatest raske ja seda tajutakse segase ning hirmutavana ning seeläbi võib suureneka kaadrivoolavus. Samas kui muudatus edukalt ellu viia, peaks töötajate motivatsioon suurenema, kuna paika saavad selged nõudmised pädevustele, konkreetsed ülesanded ning kasvab omakorda ka teenuse kvaliteet.

2.8. Valdkonna nähtavus ja noorte teemad ühiskonnas

- Valdkonna nähtavuse suurendamise eelduseks on 1) kvalifitseeritud töötajad, 2) oskus oma tööst rääkida, 3) enesekindlus ja enesepresenteerimisoskused, sh oskus suhelda meediaga.
- Valdkond vajab ühtset, läbimõeldud ja keskselt koordineeritud **kommunikatsioonistrateegiat**.

- Muuhulgas on valdkonnal vaja **kõneisikuid**, nii töötajate kui noorte seas.
- Õppida tuleks õpetajatelt! Nead on saanud oma tööle viimastel aastatel rohkem tähelepanu, ameti väärtustamine on kasvanud.
- Võiks olla noorsootöö/noortevaldkonna teema-aasta!



3. Muutuvad mustrid töötajaskonnas

Töötoa „Noortevaldkonna muutuvad mustrid töötajaskonnas“ fookuses oli noortevaldkonna töötajaskond – missuguseid võimalusi ja riske see endas kätkeb ning missugusena nähakse noortevaldkonna töötajaskonda tulevikus. Töötoa märksõnadeks olid tulevikutöötaja, vajalikud pädevused ja töötajaskonna järelkasv.

Töötoa metoodika oli mõlemal päeval sama, kuid vahetusid töötoa läbiviijad. Töötuba oli üles ehitatud osalejate aktiivsele kaasamisele, mistõttu kasutati läbiviimisel erinevaid aktiivõppe metoodikaid: grupitöö, maailmakohvik, grupitöö kokkuvõtete presentatsioon jne. Osalejate mõtete, arvamuste ning tagasiside saamiseks kasutati Mentimeterit.

Võttes arvesse töötuppa etteregistreerunute arvu ning nimetatud märksõnu, valmistati ette viis arutelugruppi (tulevikutöötaja; vajalikud pädevused ja kvalifikatsioon; töötingimused; töötajate väärtustamine; järelkasv) koos teemakohaste küsimustega. Töötuba algas nii-öelda soojendusküsimusega, millele järgnes rühmatöö viies arutelugrupis. Seejärel oli osalejatel võimalus oma grupitöö tulemusi maailmakohviku formaadis teiste rühmade liikmetega jagada ning töötuba lõppes grupitöö tulemuste presentatsioonidega. Järgnevalt toome välja kolme töötoa sisukokkuvõtteid vastavalt töötoa ülesehitusele. Siinkohal on olulime täpsustada, et noorsootöötajate all peame silmas kõiki neid noortevaldkonna töötajaid, kes töötavad otse noortega (sh ka huvihariduse õpetajaid).

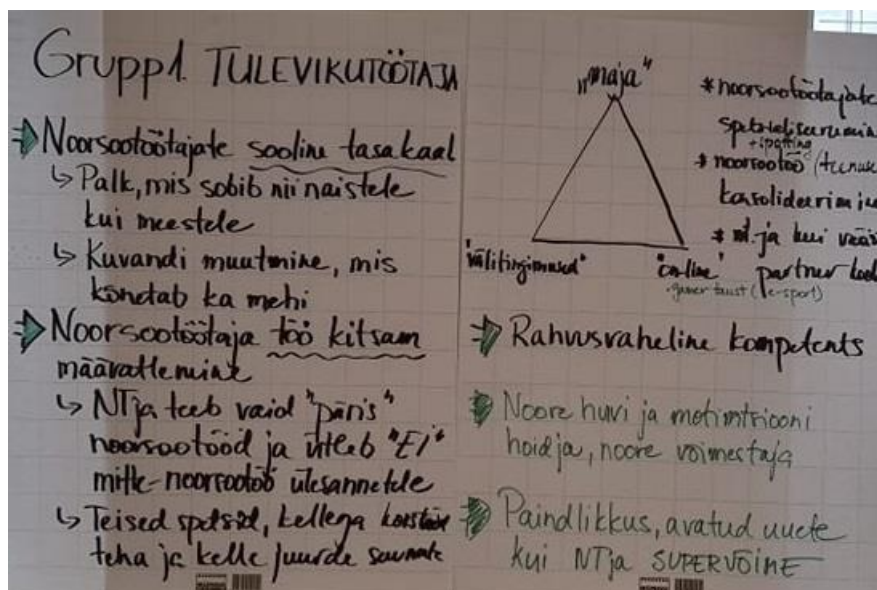
Terve auditooriumile esitatud küsimusele „Kas noortevaldkonnas töötamine on täna raskem kui 10 aastat tagasi?“ vastas enamus „ei“, kuid mõned vastasid siiski ka „jah“ (sai vastata ainult „jah“ või „ei“). Need, kes vastasid „ei“ tõid välja, et üldiselt on kümnendiku vaates tingimused siiski paranenud (piltlikult: umbes keldris enam valdavalt ikkagi ei töötata), noorte probleemid on normaliseerunud (nt vaimne tervis, seega saab nendega varjamatult tegeleda) ning valdkonnas on rohkem raha, mistõttu saavad toimuda ka kas või käesoleva konverentsi laadsed üritused, kus valdkonna töötajad saavad käia, üksteisega kogemusi jagada jne. Need, kes vastasid „jah“ ehk leidsid, et on läinud raskemaks, rõhusid suurenenud ootustele noortevaldkonna töötajate suunal ja mõned juhtisid tähelepanu, et raskem ei pruugi tähendada alati negatiivset. Näiteks kõrgemad ootused kas või iseenda suhtes viitavad küll sellele, et on läinud raskemaks, aga see on ka teatavas mõttes positiivne. Lähtudes esimese töötoa kogemustest, lisati teise ja kolmandasse töötuppa kolmas vastuse variant „ei oska öelda“, mida valis umbes kolmandik vastanutest. Peamiselt tingis selle vastusevariandi kasuks otsustamise kogemuste puudumine ehk et osal osalejatest puudus 10 aasta tagune võrreldav kogemus noortevaldkonnas töötamisel, mistõttu oli neil keeruline antud küsimusele vastata. Lisaks toodi ühe aspektina välja ühiskonnas toimuvad muutused, mis eeldavad noortevaldkonna töötajatelt kiiret kohanemisvõimet ning pidevat õppimist ja enesearendamist.

Grupitöö arutlemaks spetsiifilisemate noortevaldkonna töötajaskonda puudutavate teemade üle. Moodustati 5 gruppi, iga grupp keskendus ühele spetsiifilisele eelpool väljatoodud teemale: tulevikutöötaja; töötingimused; töötajate väärtustamine; vajalikud pädevused ja kvalifikatsioon; järelkasv. Iga grupile oli antud 2–3 temaatilist küsimust, mida tuli ühiselt arutada ja rühmas tekkinud mõtted ka kirja panna. Grupitöö hõlmas ka nn maailmakohviku metoodikat, kus pärast rühmaarutelu käisid kõikide gruppide kõik liikmed peale ühe teiste gruppide väljundeid vaatamas. Seega sai mõtteid vahetada ka teiste gruppide liikmetega ja vastavalt oma kirja pandut täiendada. Viimaks esitlesid kõik grupid oma mõtteid suures ringis.

3.1. Tulevikutöötaja

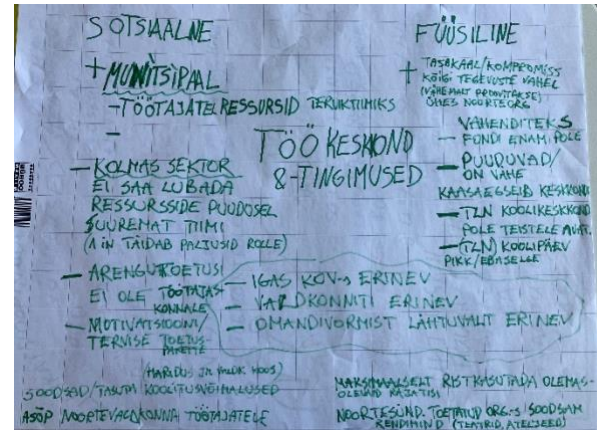
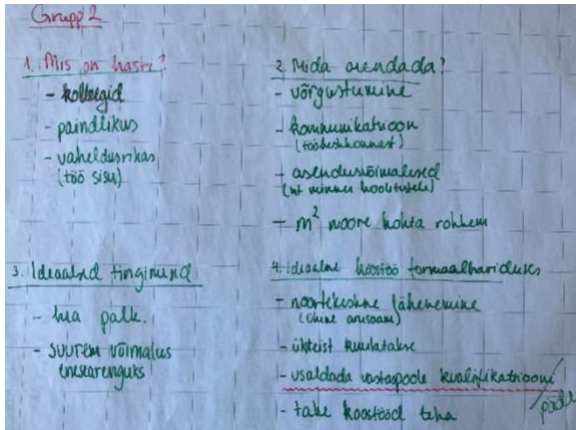
- Oluline on saavutada noorsootöötajate seas **sooline tasakaal**. Üks viis selleks on väärkas palk, mis motiveerib nii naisi kui mehi. Ka noorsootöötajate kuvand peab muutuma – noorsootöötaja kui meeldiv eeskuju (rollimudel) nii tüdrukutele kui poistele.
- Oluline on, et noorsootöötajad saaksid **teha oma n-ö päris tööd**, st keskenduda tõesti vaid noorsootöötaja rollile, mitte olla hunt kriimsilm, kes lisaks noortega töötamisele täidab ka koka, keevitaja, koristaja, kütja jne ametit.
- Oluline on pürgida selle poole, et noorsootöö oleks **väärt partner formaalharidusele**. Viidati Islandile kui heale näitele.
- **Rahvusvaheline koostöö** on väga oluline, seda tuleks teha rohkem, aga seda tuleks teha ühtlasi targalt ja jätkusuutlikult, st vähem reisida, suhelda rohkem digivahendite kaudu ning viia läbi rohkem pikaajalisemaid programme.
- **Avatus uuele** kui noorsootöötajate n-ö supervõime – see juba on nii ja peaks jätkuma ka tulevikus, st see ongi see, mida on vaja hoida ja arendada, sest me ei tea, mida tulevik tegelikult toob ja seega on oluline arendada selliseid omadusi nagu avatus, paindlikkus, kohanemisvõime, kriitiline mõtlemine, digipädevused, empaatiavõime, enesejuhtimine.
- Noortevaldkonna töötaja peab olema **hinnatud võrgustiku liige** – ta on oodatud ja kaasatud erinevate otsuste tegemisse ning protsesside kujundamisse.
- Arendamist vajab noorsootöötajate **palgasüsteem** ning sätestada on vaja **kvalifikatsiooninõuded**.





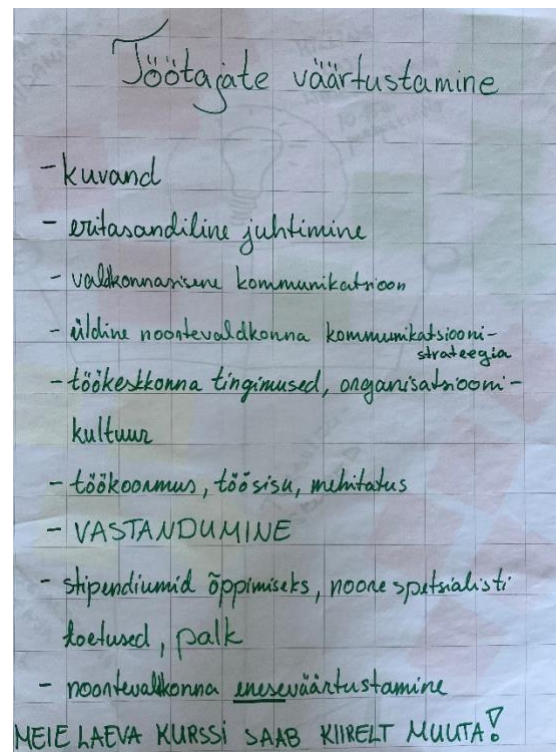
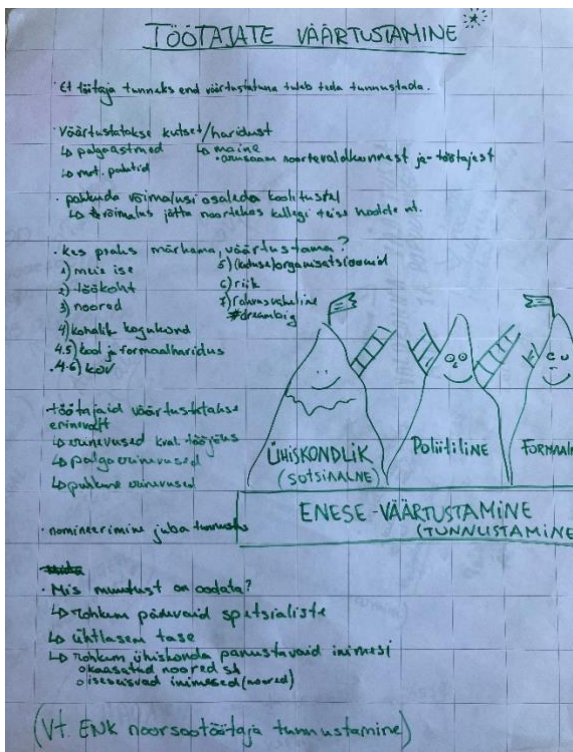
3.2. Töötingimused

- Noortevaldkonna töötajate **töötingimustes on praegu hästi** (õigemini: ajas paremaks läinud) see, et valdavalt on tegemist tähtajatute töölepingutega, st on teatav kindlus. Valdkonda sisenemine on kerge ja paindlik, on võimalik omandada vastavat kutset ja haridust. Töökeskkond on üldiselt paranenud. Võrgustikupoolne tugi on olemas.
- Noortevaldkonna töötajate töötingimustes on siiski ka mitmeid kitsaskohti. Nt kuigi on olemas katuseorganisatsioonid ja võrgustikud, siis maakondadeülesed võrgustikud on pigem soiku vajunud. **Palgad on väga madalad. Töökoormus on väga suur** – noorsootaja ei tööta 8st 17ni ega isegi 8st 18ni või 19ni, vaid tegelikult oluliselt rohkem, mõnikord lausa 24/7 (eriti kui mõelda e-teenustele, nt kui noored Messengeri kaudu õhtul hilja veel kirju saavad vms).
- Oluline on **koolitada juhte**, aga ka juhtide juhte, st KOV-ide spetsialiste, kelle seas nii mõnigi kord vajalikku kompetentsust napib.
- Kui saaks visualiseerida ideaal maailma, siis oleks noorsootajatel 56-päevane puhkus, tugev motivatsioonipakett (psühholoogi juures käimise võimalus, sporditoetus jms), soodsad/tasuta koolitusvõimalused, keskustes oleks vähemalt üks täiskohaga noorsootaja, kes saab keskenduda oma tööle ja ei pea samal ajal teisi ametikohti täitma, sest tal on vajalik võrgustik (juhataja, haldusjuht, ideaalis kommunikatsioonijuht jne) ümber.



3.3. Töötajate väärtustamine

- Peamine on **iseenda väärtustamine**, sealt läheb töötajate väärtustamine edasi KOV-i ja riigi tasandile (seda ütles KOV-i poliitikakujundaja). Oluline, et oleks **riiklik palgasüsteem**, mis on **kvalifikatsiooninõuetega** seotud. Tagatud peavad olema kaasaegsed töövahendid, sh digivahendid, aga ka nt autokütus, et noorsootõtaja ei peaks seda oma vahenditest kütust ostma, kui on vaja teha töösõite.
- Praegu eksisteerib noorsootöö ja formaalhariduse vahel **ebavõrdne olukord** – õpetaja ei pea ise lapsi n-õ üles otsima, kõiki meetodikaid välja töötama jne, küll aga peab seda tegema noorsootõtaja. Seega, miks on siis noorsootõtaja palk formaalhariduse õpetajate palgast nii palju madalam?

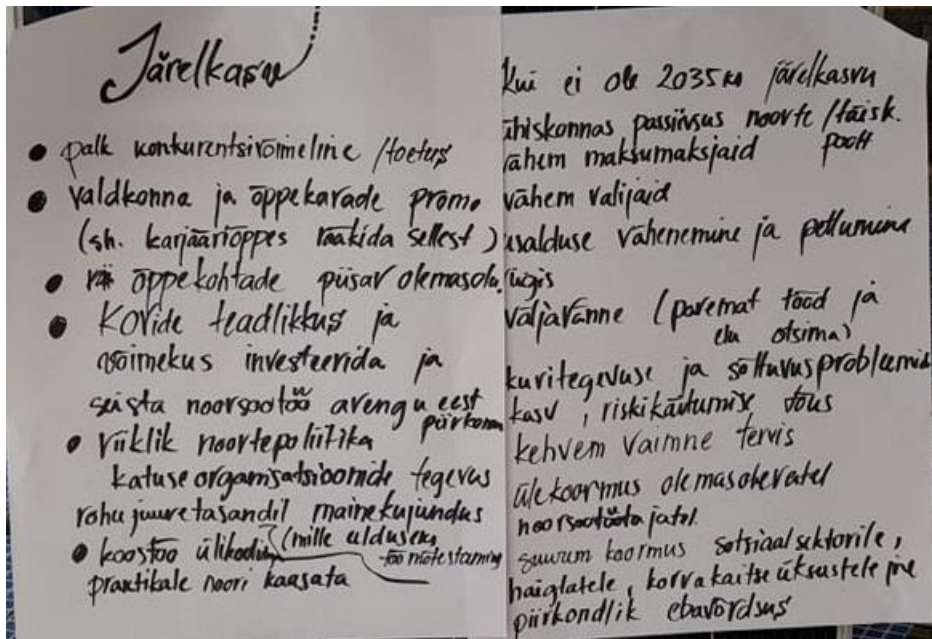


3.4. Vajalikud pädevused ja kvalifikatsioonid

- **Kvalifikatsiooninõuete kehtestamine** noorsootöötajatele on vajalik, kuna see aitab luua riigis ühtlaselt kõrget teenuse kvaliteeti. Ühtlasi annab see noorsootöötajatele võimaluse nõuda kõrgemat taset. Samas on siin oht, et Kovid pole võimelised seda tagama, et kõik ametis olevad noorsootöötajad kvalifikatsiooninõudeid täidavad – nt pole piisavalt raha, pole inimesi ja selle tagajärjel noorsootöö kannatab.
- Millised kvalifikatsiooninõuded võiksid olla? Nt nii, et kui on valdkondlik kõrgharidus, siis kutset ei pea taotlema, aga kui on kõrgharidus milleski muus, siis peab kutse taotlema. Kuid üleminek sellisele süsteemile ei tohiks olla kiire, sest praegu on ametis ka põhiharidusega ja kutseta noorsootöötajaid. Võib-olla võiksid olemas olla ka n-ö osakutsed, et spetsialiseeruda mingis kindlas noorsootöövaldkonnas.
- Praegu on noorsootöötajatele üsna palju koolitusvõimalusi, kuid probleem on pigem see, et kas saadakse neid **rahaliselt ja ajaliselt endale lubada** – nt kui noortekeskuses töötab ainult üks noorsootöötaja, ei saa ta koolitustel käia, sest sellisel juhul peaks ta keskuse koolituse ajaks sulgema. Ühekordsed koolitused aga ei pruugi olla head lahendused – pigem oleks vaja pikemaajalisi koolitusprogramme, sh õpireise kolleegidega kogemuste jagamiseks, valdkondlike küsimuste arutamiseks jne.
- On vajadus **ühtse terminoloogia** kasutuselevõtuks. Näiteks oli arutelu all, kumb on õigem termin – kas erinoorsootöö või kaasav noorsootöö? Küsimuse tõstatas üks osaleja, aga konsensust selle osas välja ei joonistunud.

3.5. Järelkasv

- Tuleb tõsta palkasid, aga väga oluline on tegeleda ka **ameti kuvandi parandamisega**. Noortel on vaja **eeskujusid** noorsootöötajate seas, siis tahavad nad ka ise noorsootöötajaks hakata. Positiivse noorsootöötaja kuvandi loomiseks saavad noorsootöötajad ise palju ära teha, alustades sellest, kuidas oma tööst räägitakse ning kui motiveeritult oma tööd tehakse. Innustunud noorsootöötajad mõjutavad noori nende karjäärivalikute tegemisel. Selleks, et õpilastel oleks ülevaade erinevatest noortevaldkonna karjäärivalikutest, tuleks vastavaid õppekavasid ja õppimisvõimalusi (nt noorsootöö) tutvustada nii põhikoolis kui ka gümnaasiumis.
- Vajadus välja selgitada, millist **järelkasvu me soovime** ja mis on piisav. Selleks pakuti välja häkatoni tüüpi ürituse korraldamist. Oluline on tagada ka piisav arv õppekohtasid kõrgkoolides neile, kes soovivad noorsootööd vms õppima minna. **Kutse/kvalifikatsiooni omistamise toetamine** VÕTA või mikroraadide abil. Kui kutsest saab nõue, siis sellega võib kaasneda potentsiaalne risk pikaajaliselt noortevaldkonnas töötavate inimeste ilmajäämisele, mistõttu peaks võimaldama paindlikumat lähenemist pädevuste tunnustamiseks ja hindamiseks, nt töökogemuse või läbitud koolituste kaudu.
- **Tõsta KOV-ide teadlikkust** noortevaldkonna arendamise ja hoidmise vajalikkusest, et seeläbi toetada noorte vaimset, füüsilist ja/või emotsionaalset arengut.



Töötuba lõppes sõnapilve koostamisega teemal “Mis motiveerib sind olema noortevaldkonna töötaja?” (osalejatel tuli kirja panna kolm märksõna). Alljärgnevalt on esitatud joonised kahes töötoas osalenute sõnapilvedest:



4. Muutuvad mustrid noortes

Töötoa „Muutuvad mustrid noortes“ eesmärk oli uurida muutusi noortes ja seda, kuidas muutub või peaks muutuma käsitus noortest ja mil viisil see noortevaldkonda mõjutab. Töötuba oli sarnaselt teistele üles ehitatud väiksematele rühmaaruteludele, ent erinevalt teistest töötubadest, arutles selle töötoa puhul iga grupp samal teemal. Sisulised rühmaarutelud toimusid seitse- kuni kaheksaliikmelistes gruppides. Küsimused, mis grupiarutelusid suunasid, olid:

- 1) Missugune on muutuv muster noortes? Kes noor on?
- 2) Kuidas muutub või peaks muutuma käsitus noortest?
- 3) Mil viisil mõjutab eelnev noortevaldkonda?
- 4) Kuidas see noortevaldkonna töötajat puudutab?

Iga küsimuse arutamiseks jäi rühmades orienteeruvalt 6-7 minutit ja gruppide ülesanne oli oma mõtted võimalikult selgelt ka paberil välja tuua. Töötoa lõpus esitlesid kõik grupid oma töid, lubades kõikidel osalejatel ka kuulata, mida teised rühmad samal teemal arutledes välja olid toonud. Töötoa lõpus paluti ka kõikidel osalejatel vastata ühele küsimusele padlet.com keskkonnas (Lisa 2). Küsimus, millele anonüümselt vastata sai, oli: mida meie noortevaldkond täna enim vajab ja kuidas ta selle saab? Järgnevalt on diskussiooni suunanud küsimuste kaupa välja toodud töötoa peamised mõtted ja rühmaaruteludes kõlama jäänud ideed.

4.1. Milline on muutuv muster noortes?

See teema võeti mitmel korral ette koos küsimusega „Kes on noor?“. Leiti, et **noored on mõjutatud** ja enamasti **kontaktis** sellega, mis maailmas toimub. Noored võivad kohati olla paremini kursis maailmas, kui kohalikul tasandil toimuvaga. Kogukonnatunne on globaalsem.

Noor on digiinimene – noorte jaoks on täiesti normaalne, et ka inimkontakt toimub läbi tehnoloogia. Kui esialgu töid osalejad välja, et noored on vähem sotsiaalsed, siis üsna pea jõuti tõdemuseni, et sotsiaalsed ollakse muul viisil. Suhtlus on tehnoloogiakesksem ja kuuluvustunne ehk „koht omasuguste seas“ on võimalik tänu sotsiaalmeediale saavutada mitmekesisemate võimalustega. Sõber võib olla keegi, keda pole kunagi päriselt kohanud.

Noortevaldkonna töötajad töid välja noorte koostöö- ja teineteisega arvestamise **oskuse halvenemise**, seda tulenevalt koroonakriisist ja isolatsioonistaastatest. Noor on rohkem üksik, ka perekondlikult üksik, sest vanemad on hõivatud. Ka noored ise on väga hõivatud ja nendeni jõudmiseks tuleb kasutada kiireid suhtluskanaleid, mida noored ise ka kasutavad. Info peab olema kiire ja atraktiivne, kui tahad noort kõnetada.

Noored tunnevad, et **surve tuleviku osas on suur** – ootused koolist, kodust, aga eksisteerivad ka kõrged ühiskondlikud standardid. Tajutakse ka suurt vastutust tulenevalt kliimamuutusest, vähenevatest ressurssidest ja majanduslikest raskustest.

Noortel on varasemast kõrgem **eneseteadlikkus** ja tugevam **enesemääratlemise** soov. Noored on avatud uuele ja soovivad vabaneda stereotüüpsetest lähenemistest. Noori kirjeldab ka suurem **individualiseerumine**, kuid vanem põlvkond näeb seda ka enesekesksusena. Noored soovivad, et meedia ei kajastaks kõiki noori üldistavalt ehk nii, et ühe noore kuvandit laiendatakse kõigile.

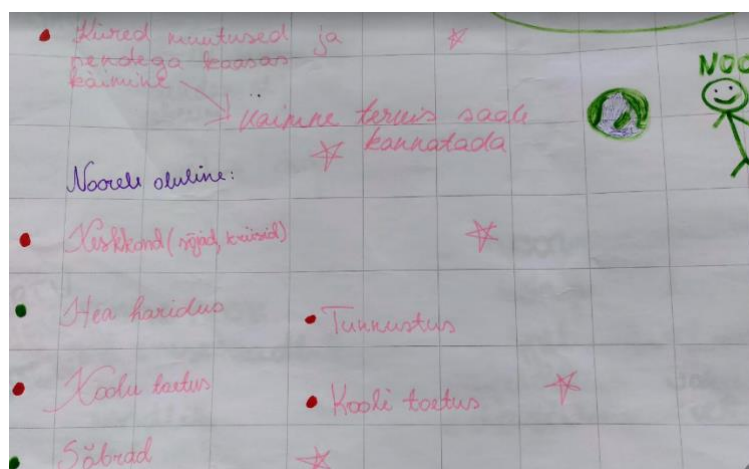
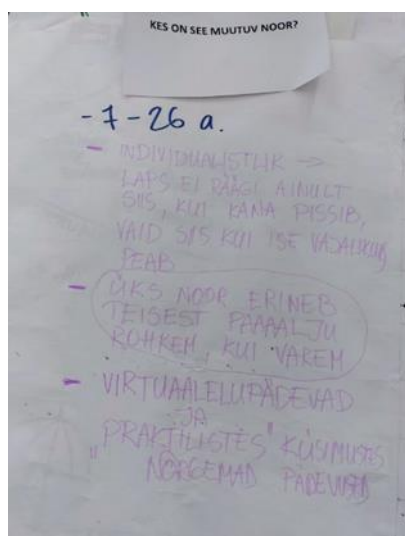
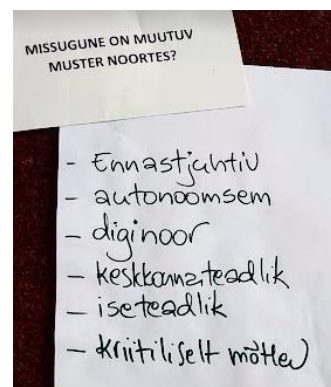
Veel toodi välja **ennastjuhtivat noort**, kes suures infokülluses teeb ise oma otsuseid eri teemadel alates haridusest kuni terviseteenusteni. Neid otsuseid tuleb teha olukorras, kus ka täiskasvanutel pole veel vastuseid ja käib pidev kohanemine ettearvamatustega ning elutempo on kiirem ja ajagraafik tihedam. Kõik eelnev mõjutab ka noorte **vaimset tervist**. Kriiside ja kiirete muutuste mõjuna toodi välja noorte **äärmustesse langemist**. Edasipüüdlikud ja aktiivsed on veel lennukamad ja kõrvalejäetud radikaliseeruvad.

Noor on kauem noor, õpingud on pikemad, pere loomine toimub hilisemal ajal. Samal ajal tahab noor ennast tunda kui normaalne inimene, mitte ebatäiusliku täiskasvanuna, keda alles vormitakse.

4.2. Kes on see noor?

Ta on **laia silmaringiga**, hindab mugavust ja elab kiiret elu, on loov, **julgeb olla kriitiline** ja arvamust avaldada, aga võiks olla veel julgem. Noor on ka uudishimulik, otsib tasakaalu ja ennast, on trendidest mõjutatud, kuid soovib individuaalselt välja paista ja leida personaalset lähenemist ja tunnustust. Noor on **positiivselt trotslik** ja ütlus "nii on alati olnud" ei päde enam. Noored murravad mustreid ja kõik noored on ise ka muutuses.

Noor on **killustunud** kooli- ja perekonna nõudmiste, trenni, sõprade ja sotsiaalmeedia mõjutuste vahel. Killustunud keskkonnas on noorel keerulisem tervikut ja tasakaalu luua.



4.3. Kuidas peaks muutuma käsitus noortest?

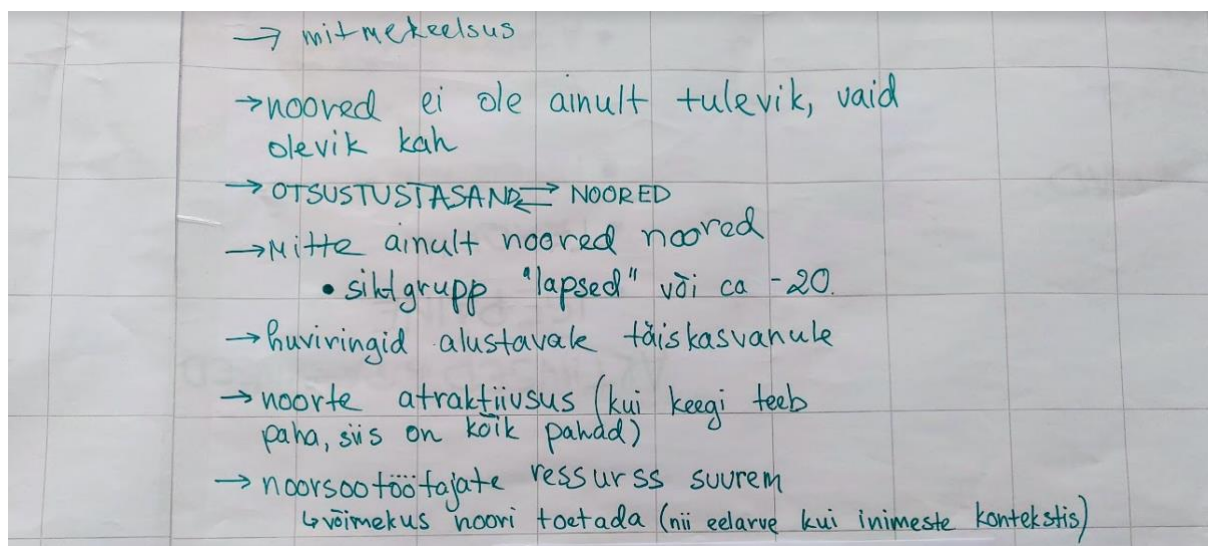
Noort peaks käsitlema kui täiesti normaalset inimest, ent teda ei peaks mõõtma täiskasvanute mõõdupuu järgi. Peaks olema teadlik ja sihipärane lähenemine koos teadliku lapsevanemaga. Arvestada tuleb sellega, mis üldse on aju erinevates arengufaasides võimalik ja kujundada normaalsus selle pealt.

Noortevaldkonna ülesandeks on toetada noorte valikuid, nende individuaalsust ja isikupära ning valdkonnal tuleb kohaneda noorte vajadustuga senisest kiiremini, nagu tuleb ka kiiremini eri olukordadele reageerida. Arusaam „noor kui ressurss“ võiks asendada käsitlusega „**noor kui võrdne partner**“. Noored ei ole ainult tulevik, vaid olevik.

”

Kui tahate noori poliitikas kaasa rääkima, siis päriselt kuulake meid ja arvestage otsuste tegemisel meie öelduga. Mitte suhtuda, et te olete lapsed ja te ei tea midagi. (töötoas osaleja)

Osalejad nägid, et noort tuleks vaadata kui **võrdset partnerit**, mitte kui kedagi, keda poodiumile tõsta ja kellele teid sillutada. Kõlama jäi vajadusel **koostöö järele eri vanusegruppide vahel**.



4.4. Mis viisil mõjutab eelnev noortevaldkonda?

Nähti vajadust noortevaldkonna **teenuste kaasajastamise** järele, mis eeldab tausta uurimist noortelt. Loobuda tuleb sildistamisest "tubli noor" ja "mittetubli" noor, sest teenust vajavad kõik noored. **Koostöö** noortekeskuste, huvikoolide, üldhariduskoolide jt valdkonna osapoolte vahel saab üha enam tähelepanu, kuna olulisel kohal on noorte tugevuste ja oskuste arendamine eri keskkondades. Matemaatikaoskusega võiks olla võrdselt tunnustatud näiteks noortekeskuses festivali korraldamine ja see tunnustus peaks jõudma ka kooli.

Poliitikaid tuleb **kujundada ettevaatavalt**, mitte tagasiulatuvalt. Seda mõtet illustreerib ka metafoor - kaitseväes ei tohi õpetada eelmise sõja taktikat, vaid peab suutma valmistuda järgmiseks sõjaks.

Nii tulebki valdkonnal leida viise, kuidas **toetada täisealist noort** ja tema vajadustele vastata, sest 20-aastased ja vanemad noored jäävad tihti teenuselt välja. Noortekeskus on mõeldud ka

vanematele kui 20-aastastele, aga vanematel noortel on tunne, et keskkond ja pakutavad tegevused on pigem seitsmeaastastele.

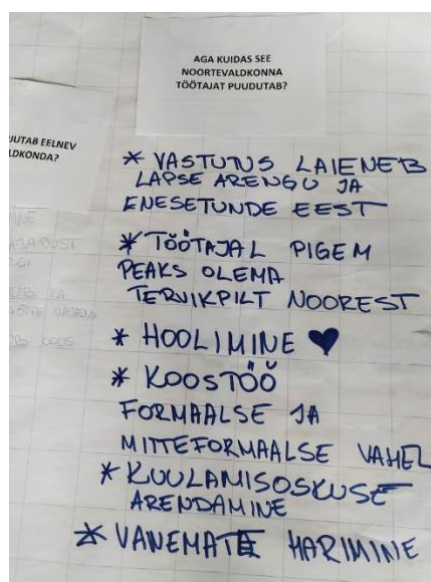
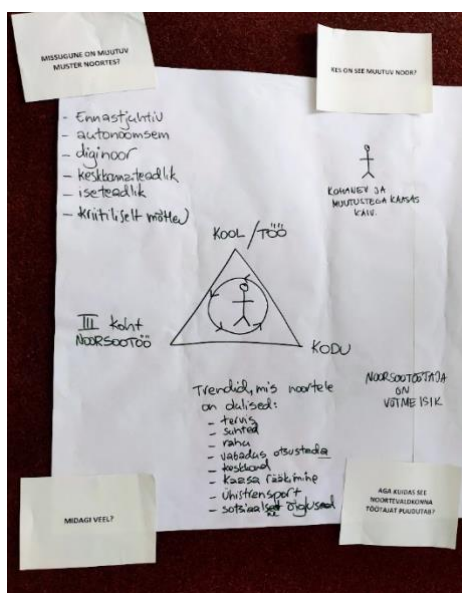
” Tuled ülikoolist ära, suur segadus – kogu elu on laiali. Esimene mõte on minna Töötukassasse, aga [esimene mõte] võiks olla hoopis noorsootöötaja. (töötoas osaleja)

” Minu noortekeskus renoveeriti nii, et see näeb välja nagu lasteaed. (töötoas osaleja)

” Meie noortekeskuses korraldati näiteks autoorienteerumist, et just näidata, et ka 20+ noortele on midagi. (töötoas osaleja)

4.5. Kuidas see noortevaldkonna töötajat puudutab?

Osalejate hinnangul tunnetavad noortevaldkonna töötajad **ootuste suurenemist**. Kindlasti oodatakse töötajate pädevuste tõstmist, sh oskust valdkondasid paremini lõimida. Töötajatelt oodatakse universaalseid teadmisi, ent samal ajal ka suuremat spetsialiseerumist, mis ilmneb just meeskondades töötades. Nii omab iga meeskonnaliige unikaalseid kogemusi, mida teistega jagada. **Noorsootöötaja peab olema loov, et noored oma netimullist kätte saada ja siis osata nendega ka midagi teha.**



Noortevaldkonna töötaja peamine ülesanne on luua noorega kontakt ja usaldav suhe ning vastavalt noore huvidele ta spetsialisti poole suunata. Mitmel korral rõhutati, et noortevaldkonna töötaja ei saa olla korruga koristaja, joogaõpetaja ja loovterapeut. Noortevaldkonna töötajatel on ühiskonnas väga oluline roll erinevate gruppide

kokku toomisel ja võimalus **vähendada lõhestumist ja radikaliseerumist**. Osalejad tõid välja, et just neid oskusi peaks toetama.

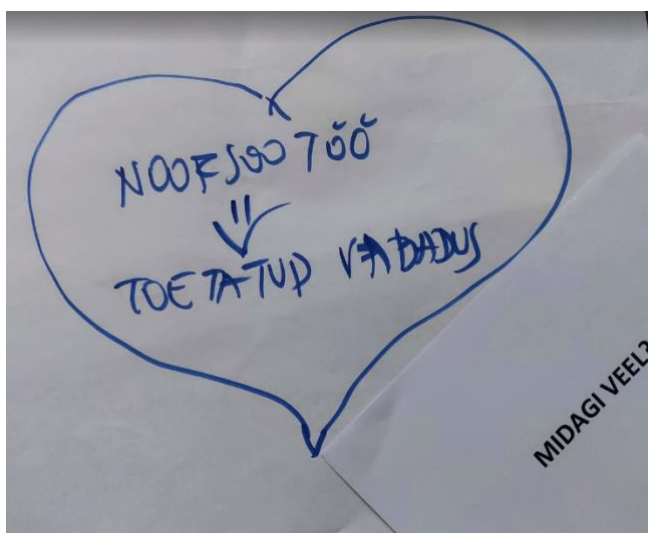
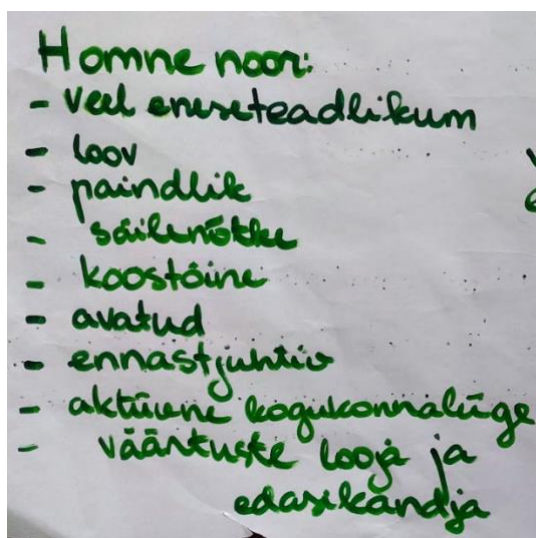
” Töötajana peame olema uute teemadega kursis ja olema väga ettevaatlikud, mis infot me jagame. Mõtlemata ei tohi midagi öelda, seda võetakse tõe pähe ja [sellel] võivad olla halvad tagajärjed. (töötoas osaleja)

Osalejad tõid esile ka **mobiilsed noorsootöötajad**, keda eriti vajatakse väiksemates keskustes – sellisel juhul ei pea uksi kinni panema, kui töötaja läheb end täiendama. Samuti on valdkonna töötajatel suured ootused noortekeskuste juhtidele, et nad julgeks teha asju uut moodi ja saata oma töötajaid end täiendama.

Praegu tajuvad valdkonna töötajad, et noor tuleb noortekeskusesse ja ootab, et temaga tegeletak. See suhtumine pärineb osalejate arvates tarbimisühiskonna kõrgetest ootustest, mis on kodust kaasa antud. Küll aga võiks suund olla selline, et noor tuleb ja **tahab ise midagi ellu viia** ja töötaja aitab seda teha või suunab teda vajalikku infot ja kontakte otsima. Probleemina nähti, et **noored kardavad eksida**, mis võib tuleneda koolisüsteemist ja sealsest korraldusest. Kartuses asju valesti öelda võib aga teatud osa mõtteid ja algatusi kahjuks üldse olemata jääda. Noortevaldkonna töötaja ülesanne on noored kokku tuua ja neid julgustada ning toetada. Olulist kohta nähti ka emotsionaalsel toetusel.

” Vahel ei taha see noor kooli ega ka koju minna, aga noortekeskusesse tullakse ikka hea meelega. (töötoas osaleja)

Lisaks oli töötoas osalejatel võimalik vastata küsimusele „Midagi veel?“, millega soovisime teada saada, kas töötoas on jäänud arutamata mõni oluline aspekt või valdkond, mis noortega seotud on.



Enamasti ei jäänud töötubades aega üle, sest ette antud teemad tõstatasid mitmeid arutelusid. Vaid ühe grupiga jäi aega 10-minutiliseks ühisaruteluks seadusandluse teemal. Vastavalt

Kokkuvõte

Kahe päeva jooksul neljal erineval teemal läbi viidud töötoad töid Noorumi osalejad mõtisklema ja arutlema väga eriilmeliste küsimuste ja mõtete üle. Aruteluteemade erinevusele vaatamata kerkisid kõikides töötubades esile sarnased märksõnad, millest järgnevalt ülevaate teeme.

Selgus

Töötubadest jäi kõlama vajadus suurema selguse järele selles osas, milline on noortevaldkonna korraldus ja kuidas valdkonda reguleeritakse. Osalejad leidsid, et praegu, mil täpsem regulatsioon puudub, võib sama teenust osutada väga erineval viisil ja kvaliteediga. Samuti tegi töötubades arutlejatele muret rolliselguse puudumine. Nimelt töid osalejad välja, kuidas ka valdkonna sees ei saada alati aru, mis on ühe või teise noortevaldkonna töötaja roll, millised on tema pädevuse piirid ning kuidas suhestub ta teiste osapooltega samas valdkonnas. Ootus on, et valdkonda reguleeriv seadusandlus saab ajakohastatud ning ühes sellega saavad paika ka vajalikud definitsioonid. Korduvalt toodi välja vajadus luua noortevaldkonna teenustele kvaliteedistandard ning mitmed osalejad pooldasid ka noorsootöötaja kutse omandamise kohustuslikuks muutmist, et luua seeläbi valdkonnas selgust ja tõsta pakutavate teenuste kvaliteeti. Samas rõhutasid aruteludes osalenud ka seda, et tehtavad muudatused peavad olema sisulised ning iga muudatuse puhul peab olema hästi kommuniqueeritud, miks muudatust tehakse ja mis on selle täpsem sisu.

Väärtustamine

Arutledes valdkonna väärtustamise teemadel, kasutas üks osaleja diskussioonis fraasi „katkine kassett“, ilmestamaks seda, kuidas valdkonna töötajad on väsinud ja küsivad, miks me ikka veel räägime valdkonna väärtustamisest, kuid pole selleni reaalsuses jõudnud. Samal ajal lisasid Noorumi osalejad, et valdkonna väärtustamisel on riikliku ja KOV-i tasandi kõrval oluline roll ka igal valdkonna töötajal, kes esmalt iseennast ja oma tööd väärtustama peaks.

Töötubade raames toodi välja ka üks noortevaldkonnale eeskujuks olev näide – haridusvaldkond. Just haridusvaldkonna töötajatel on viimastel aastatel õnnestunud oma mured kuuldavaks teha ja õpetajaameti maine on ühiskonnas kasvanud. Lisaks on valdkonnas asunud rakendama selgeid meetmeid (nt õpetajate töötasude tõstmine, stipendium õpetajaks õppimisel), mis ühelt poolt näitavad valdkonna väärustamist, kuid ühtlasi kasvatavad valdkonna atraktiivsust laiemalt. Sarnast ühiskonna teadvusse jõudmist ja valdkonna väärtustamist läbi erinevate meetmete (nt kõrgem töötasu) oodatakse ka noortevaldkonnas.

Pädevused

Noortevaldkonna töötaja on elukestev õppija. Kõikides töötubades tõesid osalejad, et noortevaldkonna töötaja peab olema valmis pidevaks enesetäiendamiseks ja õppimiseks, küll aga varieeruvad viisid ja kohad, kus õppida – olgu selleks erialase hariduse omandamine ülikoolis, täiendkoolitustel osalemine, aga ka võrgustikutöö raames oma teadmiste avardamine või hoopis noortelt (aga ka eakamatelt) õppimine. Just õppimine ja pidev enesetäiendamine lubab valdkonna töötajatel toime tulla muutustega, mida valdkond paratamatult kogeb.

Elukestva õppimisega on seotud ka märksõnad, mis pädevuste kontekstis töötubades veel esile kerkisid – ennastjuhtiv töötaja ja ennastjuhtiv noor. Kui esimese ehk ennastjuhtiva töötaja

all peetakse silmas seda, missugune peaks olema üks nüüdisaegne noortevaldkonna töötaja, siis teine märksõna ehk ennastjuhtiv noor tähistab noortevaldkonna püüdlust toetada noori ennastjuhtivaks kujunemisel.

Pädevuste all ei ole oluline mitte ainult erinevate kompetentside omandamine, vaid ka selge arusaam sellest, kus töötaja enda pädevus lõppeb. Nii tõidki töötubades osalejad esile ka selle, et noortevaldkonna töötaja peab mõistma, mis piirist ja mis teemavaldkonnast alates ei ole tema pädevus enam piisav või asjakohane mõne tegevuse või teenuse ellu viimisel (nt noorte vaimse tervise muredega tegelemine võib eeldada vastavat spetsialisti).

Töötubades kõlas korduvalt ka „hunt kriimsilma“ väljend. Üheltpoolt toodi välja, et praegu täidab noorevaldkonna töötaja sageli justkui mitut eri rolli ja peab jõudma ning oskama kõike. Teisalt tõdeti, et töötaja ei tohiks olla hunt kriimsilm ja tegelikult sooviksid paljud töötajad kvaliteetse teenuse tagamiseks mitmetest rollidest ja valdkonna põhitööd segavatest ülesannetest loobuda.

Koostöö

Noorumil osalejad tõid mitmetes aruteludes esile koostöö ja vajaduse senisest suurema ühise tegutsemise järele. Nii valdkonna sees kui ka väljapoole, mh teiste valdkondadega tehakse koostööd ka praegu, kuid siiski oodatakse tugevamat ühistegutsemist nii eri tasanditel (riiklik, kohalik, kogukondlik ja isiklik), aga ka eri põlvkondade vahel (pidades silmas rahvastiku vananemist ja eakamate inimeste kaasamist vähendamaks generatsioonidevahelist lõhe). Samuti leidsid osalejad, et keerukamaks muutuva maailma ja ühiskondlike muutuste kontekstis on senisest veelgi olulisem ka just valdkondadevaheline koostöö, eeskätt võrgustikutöö, mis võiks aidata erinevaid esilekerkivaid probleeme ühiselt paremini lahendada.

Noor

Ja viimase, ent vahest kõige tähtsamana jääb kõiki arutelusid saatma märksõnana „noor“. Osalejad rõhutasid, et just noortest tuleb valdkonnas lähtuda ja seda kõige laiemas mõttes. Noortest lähtumine saab alata, kui noored on kaasatud ja veelgi enam – nende arvamus ja mõtted on arvesse võetud. Noorumi osalejad rõhutavad ka noortelt õppimist – seda nii noorte jaoks oluliste teemade (nt looduskeskkond) kui ka oskuste (digipädevused) raames.

Lisa 1. Soov noortevaldkonnale.

Muutuvad muustrid keskkonnas töötoas oli esimesel grupil võimalus jagada ühte oma soovi noortevaldkonnale Padlet.com keskkonnas. Jagatud soovid olid järgnevad:

- Olge noored ikka edasijõudjad ja uuendusmeelsed.
- Soovin, et me hoiaksime sidet ja teeksime omavahel tihedat koostööd. Väga tore ja huvitav oli end väljendada.
- Uudishimu kasvamist ja jätkumist kõikidele asjaosalistele!
- Ma soovin, et noorsootöövaldkond oleks kõigile üheselt mõistetavalt teaduspõhine ja faktidel baseeruv. Siis tuleb ka raha!
- Soovin, et oleks enam asjakohaseid koolitusi noorsootöötajatele megatrendidega toimetulekuks.
- Soovin, et noorsootöö oleks rohkem „pildis“.
- Et NOORTE valdkonna tuntus ühiskonnas paraneks.
- Soovin, et erinevad valdkonnad ja et eriti sama valdkonna inimesed teeksid omavahel koostööd. Ja et see koostöö ei lõppeks siis, kui vahetub inimene ametipostil.
- Soovin, et noortevaldkond käiks alati ajaga kaasas ja kuulaks noorte soove teemade käsitlemisel.
- Et kõik noorte valdkonnas töötavad inimesed saaksid vähemalt riigi keskmist palka. Ideaalis võiks palgad olla ühtlustatud mingi standardi järgi kogu haridusvaldkonnas ja mitte eri suundade järgi (võrdsete koormustega: õpetaja-huviringi juhendaja-noorsootöötaja vms). Mitte noorsootöötajad < õpetajad.
- Soovin, et noortevaldkond oleks mõistetud ja väärtustatud.

Lisa 2. Mida meie noortevaldkond enim vajab ja kuidas ta selle saab?

Muutuvad mustrid noortes töötoas paluti osalejatel vastata Padlet.com keskkonnas kahele küsimusele: mida meie noortevaldkond enim vajab ja kuidas ta selle saab. Vastused küsimustele olid järgnevad:

- Noored ja veel kord noored, alustame nendest.
- Noorte paremat tundmist.
- Paremaid töötingimusi, austust, väärustamist, rohkem täiskohaga noorsootöötajaid!
- Teeme noortele ja kaasame neid, päriselt.
- Vanemaharidust noorte vanematele.
- Noorte väärtustamine.
- Noortevaldkond. Ta vajab rohkem tähelepanu, kuna siis ta teab, et ta pole unustatud ja veel ta saab julgustust juurde. (Ta teab, et tal on seljatagune kaitstud.)
- Kommunikatsiooni. Tuleb kuulata noori, suhelda nendega. Samas noored peavad ise julgelt ka suhtlema. Sisene suhtlus noore ja noortevaldkonna töötaja vahel. Noortevaldkonna töökeskkondade vaheline suhtlus. Kommunikatsioonistrateegia väljaspoole ühiskonnale!
- Äkki lähtuks noortest.
- Rohkem koolitusi, toredat/toetavat seltskonda, rohkem palka.
- Rohkem sponsoreid?
- Noorsootöö haridustehnoloogi (käib külakorda).
- Koordinatsiooni noortekeskuste vahel. Et oleks üksmeel, arusaam. Ja teineteise tugi.
- Vastutajat ja otsusteid.
- Mõtestamist.
- Rohkem ühtsust. Teineteise kuulamist, mõistmist ja ühtsust valdkonna jaoks oluliste väljakutsete eest seismisel.
- Ressursse, väärtustamist, usaldamist ja valdkonnasisest ühtlustumist. Vaja on raha, et töötajad saaks väärilist palka ja töökeskkond paraneks, väärtustamist nii ühiskonnas kui omavahel ja omavahelist sõbrunemist. Häbiväärselt suured käärid on näiteks huviharidustöötajate ja noorsootöötajate vahel. Miks tahetakse olla õpetajad kui pakutakse tegelikkuses noorele seda kolmandat kohta, kus on turvaline, head suhted, loovus ja kõik muud head väärtused? Miks noorsootöötajaks olemine ei ole iga noortevaldkonna töötaja soovidentiteet? Noorsootöötajana ma ei tahaks kunagi olla õpetaja, ehkki tegelen aktiivselt mitteformaalõppe elluviimisega ja juhendaja rollis olemisega. Mulle meeldib, et noored saavad rääkida minuga samal ajal kliimamuutustest, mis kleidi nad sõbra peole panevad, tulla kapist välja või jagada kurbasid seikasid oma elust. Õpetaja seda osa noorest ei saa.

- Ametikohti täistööajaga.
- Kvalifikatsiooninõuete kehtestamine.
- Teaduspõhine lähenemine.
- Varieeruvuse võimaldamine. Asutustesse ja keskustesse lisaametikohtade loomine, st avatud noorsootöös juhataja ja noorsootöötaja ametikohtade juurde luua kohti, nt projektijuht, arendusjuht, mitteformaalõppe koordinaator jne. Võimaldab teha karjääri ühe asutuse keskselt, sh areneda professionaalselt ja ka hoida (ning tuua) valdkonda noorsootöölase kõrgharidusega spetsialiste.
- Töökeskkondade loomist, mis toetavad nii noort kui ka noorsootöötajat. Eraldi keskuste loomine, mis võimaldab teha avatud noorsootööd lähtuvalt Noortekeskuste heast tavast ja Noortekeskuste miinimumstandardist, st võimalus individuaalseks tööks, kontoritöö tegemiseks, võrgustikukohtumiste korraldamiseks jne. Kui ei ole eelarveliselt võimalik luua keskusi, siis kohandada olemasolevad keskused vastavalt vajadustele, st ruumid, mis võivad kaasata eri vanuses ning eri vajaduste ja huvidega, sh mis võimaldaksid ülaltoodud ellu tuua.
- Kogemustega noorsootöötajad. Lisaks kõrgharidusega noorsootöötajatele vajame ka kogemustega noorsootöötajaid.
- Väärikas palk. Motiveeritud töötajad.
- Väärtustades ennast, väärtustan teisi.
- Selge ootus valdkonnale riiklikult tasandil koos vastavate mõjutusvahenditega.
- Ressurss ja enesetäiendus. Pole piisavalt ressursse noortevaldkonnas, et noorsootöötajad saaksid käia ennast pidevalt harimas ja täiendamas vajalikel teemadel.
- Sarnased töötingimused, mis õpetajal. 56 päeva puhkust, astmeline palgasüsteem, kus saab liikuda kõrghariduse või kutsega, st noorsootöö korralduse magistrakraad või tase 7 kutsega töötajatele õpetajate palk, teistele vähem palka, nt 90% magistri palgast bakalaureusekraadiga töötajatele jne. Aastased lepingud keskharidusega töötajatele. Hüved – sporditoetus või ligipääs rajatistele, kervisioon, coaching, psühholoog jne.
- Haridussüsteemi reformimist ning süsteemsemat ja integreeritumat lähenemist töösse noortega.
- Kaasaegseid ja mitmekülgseid koolitusi. Noorsootöövaldkond on väga lai ja koolitused võiksid arvestada erinevate huvide ja spetsialiseerumisega.
- Koolitusprogramme, mis on suunatud alustavale juhile ja sh ka üldiselt juhtidele.
- Inimesi, kes julgevad ja tahavad suhelda, sest üks hea vestlus võib aidata väga palju. Noortel on vaja kedagi, kes neid kuulaks ja toetaks.
- Teadlikke juhte igal tasandil.
- Teema prioritseerimist riigi tasandil.
- Mõistmist ja faktipõhist arengut.
- Ühiskondlikku arsaama valdkonnast + et noor on tulevik ning väärtus. Kuvandi loomine, ühiskonna tugi teenuste osas ja sellele järgnevad ka paremad tingimused töökeskkonnas, ressurrssides. See tähendab kvaliteetsemat teenust ning parimat tuge igale noorele.

- Asjalikku, motiveeritud ja koolitatud personali.
- Korralik kommunikatsioonistrateegia, et saaksime noortevaldkonna õiglaselt pildile. Kommunikatsioon noortekeskseks. Siis tuleb ka raha, toetus ja ressurss.
- Noorsootöölase kõrgharidusega spetsialistid.
- Tunnustamist erinevatel tasanditel, sh poliitiline, ühiskondlik, formaalne (ehk oleksime võrdne partner formaalharidusele).
- Väärikas palk.
- Noorte kaasärääkimiseks sobivate tingimuste loomine.
- Koostöö erinevate valdkondade vahel (nt kool ja noortekeskus).
- Ressursse rohkem.
- Noorsootöötajate koolitajate koolitajad. Ülikooli õppejõude.
- Noorte julgust kaasa rääkida.
- Ressursse. Noorsootöötajate motiveerimine ja tunnustamine.
- Võrdne kohtlemine erinevate valdkondade vahel, näiteks kooli, noortekeskuse ja kultuurikeskuse vahel.
- Rohkem raha (noorsootöötajate palgad), aga ka inimressurssi.
- Tugi.
- Poliitilist tunnustamist ja prioriteetsust, millega peaksid kaasnema vastavad vahendid ehk vajalik eelarve, struktuurne koostöö vastavate asutuste/osapoolte vahel ning asjakohased tugimeetmed.
- Initsiatiivikus. Näidata, et kõigil on hääl ja jõud ja ta saab seda kasutada, et viia läbi muutust.
- Koosloomet noortega KOV tasandil – kaasamine, mis on mõtestatud ja päriselt luuakse koos uusi lahendusi.
- Julgust tegeleda palavate tulevikuteemadega.
- Erinevaid meetodikaid ja mudeleid noorte kaasamiseks.
- Tarka juhtimist.
- Rohkem spetsialiste.
- Kindlat ja järjepidevat võrgustikutööd.
- Arusaamist norosootööst ja selle põhimõtetest otsuste tasanditel nt poliitikas (teemal, et kõike ei saa numbrites mõõta ja noortega varakult tegelemine on ennetamine ning päeva lõpuks raha kokkuhoidmine).
- Tänapäevased ruumid.
- Raha.
- Funktsioneerivat võrgustikku igale poole. Informatsioon ja koostöö igal pool.
- Noorsootöö terminisõnastikku.
- Tõenduspõhine meetodika ja selle mõtestamist ja teadvustamise toetamine.
- Noorsootöö meetodikate keskust.

- Kompetentsid & co. Kvaliteedijuhis ja sihistatud töö.
- Kvalifitseeritud noorsootöötajaid.
- Inimesed. Perspektiivikas töö.

Ühe vastuse puhul oli toetunud Chat GPT-le ja sellisel juhul oli vastus järgnev:

- Chat GPT: Noorte tulevaste eelistuste täpseks ennustamiseks on keeruline üks kindel valem või meetod, kuna noored moodustavad mitmekesise ja dünaamilise rühma, kelle huvid ja soovid võivad aja jooksul muutuda. Siiski on mõned lähenemised ja suundumused, mida võib arvesse võtta:
 - 1) uurige hetkeolukorda: jälgige noorte praeguseid huvisid, väärtusi ja eelistusi. See võib hõlmata sotsiaalmeedia jälgimist, küsitluste läbiviimist või osalemist noortega suhtlemise üritustel. See annab aimu sellest, mis neid hetkel kõige enam huvitab ja milliseid teemasid nad väärtustavad;
 - 2) tehnoloogilised suundumused: noored on sageli tehnoloogia ja innovatsiooni suhtes väga avatud ning võivad olla varajased kasutajad uutele digitaalsetele lahendustele. Jälgige tehnoloogia ja meelelahutuse valdkonnas toimuvaid suundumusi, et mõista, milliseid uusi rakendusi, seadmeid või teenuseid noored võivad tulevikus soovida;
 - 3) sotsiaalsed ja keskkonnateadlikkuse suundumused: noored on üha enam teadlikud sotsiaalsetest ja keskkonnaprobleemidest ning neil on sageli tugevad eetilised põhimõtted. Jälgige, milliseid sotsiaalseid ja keskkonnaalaseid probleeme noored kõige rohkem puudutavad ning püüdke mõista, milliseid lahendusi ja algatusi nad tulevikus toetavad;
 - 4) individuaalsus ja isiklik areng: noored otsivad sageli võimalusi eneseteostuseks, loovuseks ja isiklikuks arenguks. Uurige, milliseid oskusi, teadmisi või kogemusi noored tulevikus väärtustavad ning milliseid võimalusi nad soovivad oma potentsiaali realiseerimiseks. On oluline märkida, et noorte eelistused võivad olla väga mitmekesised ja individuaalsed ning neid ei saa üldistada kogu noorte populatsiooni kohta. Lisaks võivad sotsiaalsed, majanduslikud või tehnoloogilised muutused mõjutada noorte eelistusi tulevikus. Seega on oluline hoida silmad avatud, jälgida suundumusi ja olla valmsi kohanema muutuvate eelistustega.