

Tallinna noortevaldkonna töötajaskonna töötingimused

Lühiraport

MTÜ Balti Uuringute Instituut

Liina Juuse, Kats Kivistik

Juuli 2023

Sisukord

Sissejuhatus.....	3
Jooniste loetelu	5
Tabelite loetelu.....	7
Tulemused.....	9
Kokkuvõte.....	43

Sissejuhatus

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

Antud lühiraport põhineb Teadus- ja Haridusministeeriumi tellitud ja MTÜ Balti Uuringute läbiviidud uuringul „Eesti noortevaldkonna töötajaskonna töötingimused“¹, mille eesmärk on selgitada välja noortevaldkonna töötajaskonna suurus, anda ülevaade püsivalt noortega töötavate spetsialistide töötingimustest ja -motivatsioonist ning tööalasest enesearengust, samuti tööandjate hoiakutest töötingimuste kujundamise suhtes. Siinses raportis on kirjeldatud Tallinna linna tulemusi võrdluses kogu Eesti tulemustega.

Raporti koostamiseks on kasutatud registriandmeid (töötamise register, rahvastiku statistiline register, Maksu- ja Tolliameti tulu- ja sotsiaalmaksu, kohustusliku kogumispensioni ning töötuskindlustusmakse deklaratsiooni (vorm TSD) andmed, Eesti hariduse infosüsteem EHIS (huvihariduse töötajad), spordiregister (2022. aasta seisuga), laulu- ja tantsupeo register ning Kutsekoja kutseregister). Joonistel on registriandmetele viidatud: Tallinna linna töötajad registriandmete alusel ja kogu Eesti töötajad registriandmete alusel. Teise allikana on kasutatud noortevaldkonna töötajate veebiküsitlust (lõplikus analüüsis on arvestatud 707 töötaja vastuseid). Joonistel koos registriandmetega on neile viidatud järgmiselt: Tallinna linna noortevaldkonna töötajad küsitluse alusel ja kogu Eesti noortevaldkonna töötajad küsitluse alusel; ainult küsitlusandmete joonistel on viidatud nii: Tallinna linna noortevaldkonna töötajad ja noortevaldkonna töötajad.

Lühiraportis on joonistel paralleelselt esitatud registriandmete olemasolu korral registri- ja küsitlusandmed. Registriandmete olemasolul on ametipõhistes võrdlustes esitatud registriandmete tulemused. Joonistel on ainult küsitlusandmed juhul, kui andmed on saadud vaid küsitlusega (hoiakud jms). Tulemuste jooniste selguse huvides on tulemused ümardatud täisarvudeni, mistõttu võib joonistel kajastatud tulemuste summa olla üle 100%. Küsitlusandmed koguti 2. jaanuarist 2. veebruarini 2023, registriandmeid analüüsiti 23. märtsist 12. juunini 2023.

Kogu Eesti ametirühmade põhises jaotuses on töötajaskond jaotatud registriandmete alusel huvikoolide õpetajateks (5343, 45% vastanutest), treeneriteks (3423, 28% vastanutest), huvitegevuse juhendajateks (1831, 15% vastanutest) ja noorsootöötajateks (1712, 14% vastanutest). Küsitlusandmetes jaotusid vastanud erahuvikooli õpetajateks (37, 5% vastanutest), munitsipaalhuvikooli õpetajateks (216, 31% vastanutest), muudeks huvikooli õpetajateks (10, 1% vastanutest), noorsootöötajateks (237, 34% vastanutest), treeneriteks (66, 9% vastanutest), huvitegevuse juhendajateks (62, 9% vastanutest), noorsootööd, noorte huviharidust ja tegevust pakkuvate või koordineerivate asutuste ja noorteühingute ja noorsootööühingute juhtideks (edaspidi *asutuse, noorteühingu või noorsootööühingu juhid*) (49, 7% vastanutest) ja noortevaldkonna eest vastutavateks ametnikeks KOV-is (edaspidi *NV ametnik KOV-is*) (30, 4% vastanutest). Ametipõhiste võrdluste puhul on eemaldatud 10 „muu“ huvikooli õpetaja andmed, mistõttu võrdlustes on N = 158 (kõiki huvikooli õpetajaid koos analüüsides on N = 168).

Tallinna töötajaskonna puhul on arvestatud registriandmete analüüsis 4288 inimesega ja küsitlusandmete puhul 168 inimese vastusega. Peamised võrdlused küsitlusandmetes lähtuvad seega piiratud valimist ning üldistuste tegemine on mõneti piiratud. Näiteks ei saa välistada olukorda, et mõne väiksemaarvulise ametirühma puhul (nt NV ametnik KOV-is) on vastused tulnud vaid ühest asutusest ning seega peegeldavad

¹ Kättesaadav: <https://www.ibs.ee/publikatsioonid/noortevaldkonna-tootajaskonna-tootingimused/>

pigem asutusesiseseid kui üldiselt ametikohale omaseid murekohti. Küsitlusele on vastanud proportsionaalselt rohkem noorsootöötajaid, kui neid on tegelikkuses kõigi ametirühmade võrdluses, ja seetõttu võivad selle rühma mured olla üldvalimit arvestades ülesindatud. Registriandmetes on väga suur osakaal treeneritel ning kuna spordiregistri alusel ei ole võimalik tuvastada, kas nad teevad tööd vaid noortega, võib selle ametirühma osakaal olla registriandmete analüüsis ülesindatud. Nii registri- kui ka küsitlusandmete puhul usume, et oleme kõige paremini katnud huvikoolide õpetajate ametirühma. Täpsemate metoodika eripärade kohta saab lugeda täismahus aruandest „Eesti noortevaldkonna töötajaskonna töötingimused“. Kogu Eesti tulemused on võrdluseks esitatud lisa 1 (Eesti noortevaldkonna töötajaskonna ametirühmade põhised jaotused).

Jooniste loetelu

Joonis 1. Töötajaskonna sooline, vanuseline ja hariduslik jaotus registri- ja küsitlusandmete alusel (%)....	9
Joonis 2. Töötajaskonna jaotus ametirühmade vahel registri- ja küsitlusandmete alusel (%).....	11
Joonis 3. Tallinna ja kogu Eesti töötajate erialase hariduse olemasolu jaotus küsitlusandmete alusel (%)	11
Joonis 4. Tallinna ja kogu Eesti töötajaskonna erialase kutse olemasolu küsitlusandmete alusel (%).....	12
Joonis 5. Tallinna ja kogu Eesti töötajaskonna erialaste kutsete jaotus küsitlusandmete alusel (%).....	13
Joonis 6. Tallinna ja kogu Eesti töötajaskonna töökeel registri- ja küsitlusandmete alusel (%)	13
Joonis 7. Tallinna ja kogu Eesti töötajaskonna töölepingu tüüp registri- ja küsitlusandmete alusel (%)....	14
Joonis 8. Tallinna ja kogu Eesti töötajaskonna tööstaaž noortevaldkonnas küsitlusandmete alusel (%)	15
Joonis 9. Tallinna ja kogu Eesti töötajaskonna töökoormus noortevaldkonnas küsitlusandmete alusel (%)	15
Joonis 10. Tallinna ja kogu Eesti töötajaskonna tööstaaž ametikohal registri- ja küsimustiku andmete alusel (%).....	16
Joonis 11. Tallinna ja kogu Eesti töötajaskonna töökoormus ametikohal registri- ja küsimustiku-andmete alusel (%).....	17
Joonis 12. Tallinna ja kogu Eesti töötajaskonna brutotöötasu registri- ja küsimustikuandmete alusel (%)	17
Joonis 13. Täiskohaga (0,75 ja suurema töökoormusega) Tallinna ja kogu Eesti töötajaskonna brutotöötasu registri- ja küsitlusandmete alusel (%)	18
Joonis 14. Tallinna ja kogu Eesti töötajaskonna töövõimaldaja õiguslik vorm registri- ja küsitlus-andmete alusel (%).....	18
Joonis 15. Tallinna ja kogu Eesti noortevaldkonna töötajate töö tüüp (%)	19
Joonis 16. Tallinna ja kogu Eesti noortevaldkonna töötajate hinnang sellele, kas osakoormusega töötamine on nende enda valik küsitlusandmete alusel (%).....	20
Joonis 17. Tallinna ja kogu Eesti noortevaldkonna osakoormusega töötajate hinnang sellele, miks töötatakse osakoormusega küsitlusandmete alusel (%).....	20
Joonis 18. Tallinna ja kogu Eesti noortevaldkonna töötajate hinnang sellele, miks töötatakse osakoormusega küsitlusandmete alusel (%)	22
Joonis 19. Tallinna ja kogu Eesti noortevaldkonna töötajate hinnang küsitlusandmete alusel sellele, kas nende palgatase on seotud erialase kvalifikatsiooniga (%)	23
Joonis 20. Tallinna ja kogu Eesti noortevaldkonna töötajate hinnang küsitlusandmete alusel töökohaga kaasnevatele hüvedele (%)	24
Joonis 21. Tallinna ja kogu Eesti noortevaldkonna töötajate rahulolu küsitlusandmete alusel töö erinevate aspektidega (%)	26
Joonis 22. Tallinna ja kogu Eesti noortevaldkonna töötajate hinnang tööga seotud väidetele küsitlusandmete alusel (%).....	27
Joonis 23. Tallinna ja kogu Eesti noortevaldkonna töötajate hinnang küsitlusandmete alusel sellele, kas nad muudaksid midagi oma töökorralduses (%)	28
Joonis 24. Tallinna ja kogu Eesti noortevaldkonna töötajate hinnang sellele, kas näevad end tulevikus samas valdkonnas töötamas küsitlusandmete alusel (%).....	28
Joonis 25. Tallinna noortevaldkonna töötajate (N = 168) hinnang küsitlusandmete alusel sellele, mis on neid motiveerinud noortevaldkonnas töötama (%).....	29
Joonis 26. Tallinna ja kogu Eesti noortevaldkonna töötajate hinnang küsitlusandmete alusel sellele, kas nad on viimase kahe aasta jooksul kaalunud töökoha vahetust (%).....	30

Joonis 27. Tallinna ja kogu Eesti noortevaldkonna töötajate hinnang küsitlusandmete alusel sellele, mis on olnud nende töökoha vahetusega seotud mõtte põhjused (%)	31
Joonis 28. Tallinna ja kogu Eesti noortevaldkonna töötajate hinnang küsitlusandmete alusel sellele, kas nende haridus vastab sellele, mida on töökohal töötamiseks vaja (%)	32
Joonis 29. Tallinna ja kogu Eesti noortevaldkonna töötajate hinnang küsitlusandmete alusel sellele, kas noortevaldkonnas töötamiseks on vajalik erialane kvalifikatsioon (nt erialane haridus või kutse) (%).....	32
Joonis 30. Tallinna ja kogu Eesti noortevaldkonna töötajate hinnang küsitlusandmete alusel sellele, milliseid eeliseid annab erialane kvalifikatsioon (nt erialane haridus või kutse) (%)	33
Joonis 31. Tallinna ja kogu Eesti noortevaldkonna töötajate hinnang küsitlusandmete alusel sellele, kas valdkonnal on positiivne kuvand (%)	34
Joonis 32. Tallinna ja kogu Eesti noortevaldkonna töötajate hinnang küsitlusandmete alusel sellele, kas tööandja innustab nende arengut (%)	35
Joonis 33. Tallinna ja kogu Eesti noortevaldkonna töötajate hinnang küsitlusandmete alusel sellele, kuidas tööandja innustab nende arengut (%)	36
Joonis 34. Tallinna ja kogu Eesti noortevaldkonna töötajate hinnang küsitlusandmete alusel sellele, kas nad kuuluvad mõnda erialasesse organisatsiooni (%)	37
Joonis 35. Tallinna ja kogu Eesti noortevaldkonna töötajate hinnang küsitlusandmete alusel sellele, kuidas erialasesse organisatsiooni kuulumine toetab nende tööalast arengut (%)	38
Joonis 36. Tallinna ja kogu Eesti noortevaldkonna töötajate hinnang küsitlusandmete alusel sellele, kas nende jaoks on oluline tagasiside tehtud tööle (%)	39
Joonis 37. Tallinna ja kogu Eesti noortevaldkonna töötajate hinnang küsitlusandmete alusel sellele, miks nende jaoks on oluline tagasiside tehtud tööle (%)	39
Joonis 38. Tallinna ja kogu Eesti noortevaldkonna töötajate hinnang küsitlusandmete alusel sellele, kui tihti annab tööandja nende tööle tagasisidet (%)	40
Joonis 39. Tallinna ja kogu Eesti noortevaldkonna töötajate hinnang küsitlusandmete alusel sellele, kas nad saavad tagasisidestamise vajalikku informatsiooni oma tööskuste kohta (%)	40
Joonis 40. Tallinna ja kogu Eesti noortevaldkonna töötajate hinnang küsitlusandmete alusel sellele, kas nad annavad tööandjale tagasisidet (%).....	41

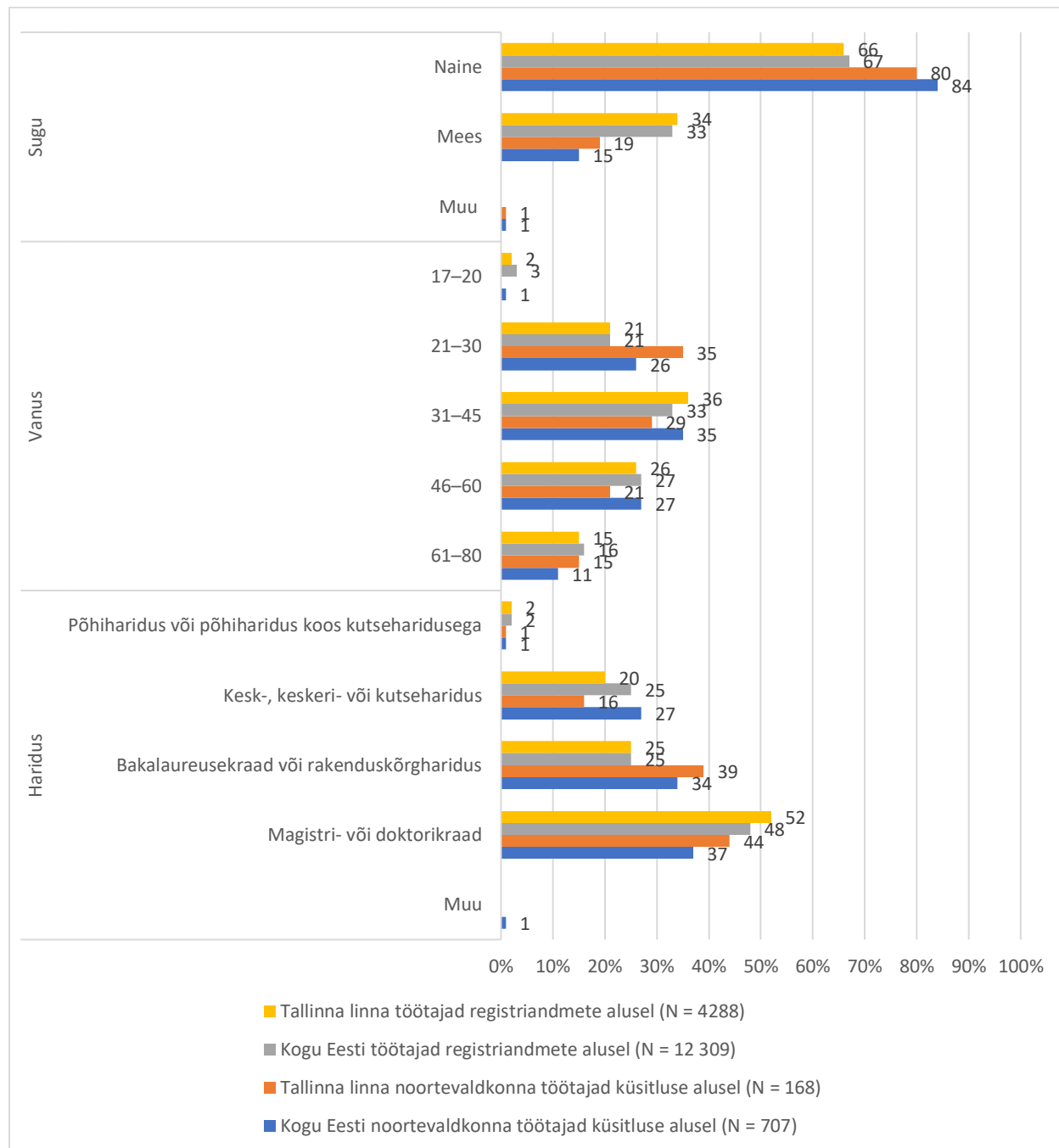
Tabelite loetelu

Tabel 1. Tallinna noortevaldkonnas töötajate sooline jaotus ametirühmade põhiselt registriandmete alusel (%).....	10
Tabel 2. Tallinna noortevaldkonnas töötajate vanuseline jaotus ametirühmade põhiselt registri-andmete alusel (%).....	10
Tabel 3. Tallinna noortevaldkonnas töötajate erialase hariduse jaotus ametirühmade põhiselt küsitlusandmete alusel (%).....	12
Tabel 4. Tallinna noortevaldkonnas töötajate erialase kutse olemasolu jaotus ametirühmade põhiselt küsitlusandmete alusel (%).....	12
Tabel 5. Tallinna töötajaskonna töökeel ametirühmade jaotuses registriandmete alusel (%).....	14
Tabel 6. Tallinna töötajaskonna töölepingu tüüp ametirühmade lõikes registriandmete alusel (%).....	14
Tabel 7. Tallinna noortevaldkonna töötajaskonna tööstaaž valdkonnas ametirühmade lõikes küsitlusandmete alusel (%).....	15
Tabel 8. Tallinna noortevaldkonna töötajaskonna töökoormus valdkonnas ametirühmade lõikes küsitlusandmete alusel (%).....	16
Tabel 9. Tallinna töötajaskonna tööstaaž ametikohal ametirühmade lõikes registriandmete alusel (%).....	16
Tabel 10. Tallinna noortevaldkonna töötajaskonna töövõimaldaja õiguslik vorm ametirühmade lõikes küsitlusandmete alusel (%).....	19
Tabel 11. Tallinna noortevaldkonna töötajaskonna töö tüüp ametirühmade lõikes küsitlusandmete alusel (%).....	19
Tabel 12. Tallinna noortevaldkonna töötajate hinnang sellele, kas osakoormusega töötamine on nende enda valik ametirühmade lõikes küsitlusandmete alusel (%).....	20
Tabel 13. Tallinna noortevaldkonna osakoormusega töötajate hinnang sellele, miks töötatakse osakoormusega ametirühmade lõikes küsitlusandmete alusel (%).....	21
Tabel 14. Tallinna noortevaldkonna osakoormusega töötajate hinnang sellele, mis motiveeriks neid täiskoormusega töötama ametirühmade lõikes küsitlusandmete alusel (%).....	23
Tabel 15. Tallinna noortevaldkonna töötajate hinnang küsitlusandmete alusel ametirühmade lõikes sellele, kas nende palgatase on seotud erialase kvalifikatsiooniga (%).....	23
Tabel 16. Tallinna noortevaldkonna töötajate hinnang küsitlusandmete alusel ametirühmade lõikes töökohaga kaasnevatele hüvedele (%).....	25
Tabel 17. Tallinna noortevaldkonna töötajate rahulolu küsitlusandmete alusel ametirühmade lõikes töö erinevate aspektidega (%).....	27
Tabel 18. Tallinna noortevaldkonna töötajate hinnang küsitlusandmete alusel ametirühmade lõikes sellele, kas nad muudaksid midagi oma töökorralduses (%).....	28
Tabel 19. Tallinna noortevaldkonna töötajate hinnang küsitlusandmete alusel ametirühmade lõikes sellele, kas näevad end tulevikus samas valdkonnas töötamas (%).....	29
Tabel 20. Tallinna noortevaldkonna töötajate hinnang küsitlusandmete alusel ametirühmade lõikes sellele, kas nad on viimase kahe aasta jooksul kaalunud töökohavahetust (%).....	30
Tabel 21. Tallinna noortevaldkonna töötajate hinnang küsitlusandmete alusel ametirühmade lõikes sellele, mis on olnud nende töökoha vahetusega seotud mõtte põhjused (%).....	31
Tabel 22. Tallinna noortevaldkonna töötajate hinnang küsitlusandmete alusel ametirühmade lõikes sellele, kas nende haridus vastab sellele, mida on töökohal töötamiseks vaja (%).....	32

Tabel 23. Tallinna noortevaldkonna töötajate hinnang küsitlusandmete alusel ametirühmade lõikes sellele, kas noortevaldkonnas töötamiseks on vajalik erialane kvalifikatsioon (nt erialane haridus või kutse) (%)	33
Tabel 24. Tallinna noortevaldkonna töötajate hinnang küsitlusandmete alusel ametirühmade lõikes sellele, milliseid eeliseid annab erialane kvalifikatsioon (nt erialane haridus või kutse) (%)	34
Tabel 25. Tallinna noortevaldkonna töötajate hinnang küsitlusandmete alusel ametirühmade lõikes sellele, kas valdkonnal on positiivne kuvand (%).....	34
Tabel 26. Tallinna noortevaldkonna töötajate hinnang küsitlusandmete alusel ametirühmade lõikes sellele, kas tööandja innustab nende arengut (%)	35
Tabel 27. Tallinna noortevaldkonna töötajate hinnang küsitlusandmete alusel ametirühmade lõikes sellele, kuidas tööandja innustab nende arengut (%)	36
Tabel 28. Tallinna noortevaldkonna töötajate hinnang küsitlusandmete alusel ametirühmade lõikes sellele, kas nad kuuluvad mõnda erialasesse organisatsiooni (%).....	37
Tabel 29. Tallinna noortevaldkonna töötajate hinnang küsitlusandmete alusel ametirühmade lõikes sellele, kas nad kuuluvad mõnda erialasesse organisatsiooni (%).....	38
Tabel 30. Tallinna noortevaldkonna töötajate hinnang küsitlusandmete alusel ametirühmade lõikes sellele, kas nende jaoks on oluline tagasiside tehtud tööle (%)	39
Tabel 31. Tallinna noortevaldkonna töötajate hinnang küsitlusandmete alusel ametirühmade lõikes sellele, kas nende jaoks on oluline tagasiside tehtud tööle (%)	40
Tabel 32. Tallinna noortevaldkonna töötajate hinnang küsitlusandmete alusel ametirühmade lõikes sellele, kas töötajad saavad tagasisidestamisel vajalikku informatsiooni oma töösüste kohta (%)	41
Tabel 33. Tallinna noortevaldkonna töötajate hinnang küsitlusandmete alusel ametirühmade lõikes sellele, kas töötajad saavad tagasisidestamisel vajalikku informatsiooni oma töösüste kohta (%)	42

Tulemused

Tallinnas töötab noortevaldkonnas registriandmete alusel 66% naisi ja 34% mehi (joonis 1). Kõiki andmeid arvesse võttes on enamik nii Tallinna kui kogu Eesti töötajaskonnast vanuses 31-45, kuid registriandmete puhul ilmneb, et Tallinna linnas töötab ka 35% 21-30-aastaseid. Seega tundub, et Tallinna töötajaskond on kogu Eestiga võrreldes veidi noorem. Ka on registriandmete alusel Tallinna linnas keskmisest rohkem bakalaureuse- (39%) või kõrgema haridusastme kraadiga (44%) töötajaid (joonis 1).



Joonis 1. Töötajaskonna sooline, vanuseline ja hariduslik jaotus registri- ja küsitlusandmete alusel (%)

Tallinna linna noortevaldkonna töötajaskonna sooline jaotus ei erine märkimisväärselt üldisest Eesti omast. Eesti keskmisest on Tallinnas mõnevõrra rohkem meessoost noorsootöötajaid (20% vs kogu Eesti 15%) ja mõnevõrra vähem meessoost treenereid (51% vs kogu Eesti 57%; tabel 1, lisa 1 tabel 1). Tallinna linnas on keskmisest mõnevõrra vähem vanemaid huvikoolide õpetajaid (vanuses 61-80, 17% vs kogu Eesti 22%; tabel 2; lisa 1 tabel 2)

Tabel 1. Tallinna noortevaldkonnas töötajate sooline jaotus ametirühmade põhiselt registriandmete alusel (%)

	Huvikooli õpetaja (N = 1546)	Huvitegevuse juhendaja (N = 830)	Noorsootöötaja (N = 402)	Treener (N = 1510)
Naine	72,1	77,2	79,6	49,0
Mees	27,9	22,8	20,4	51,0

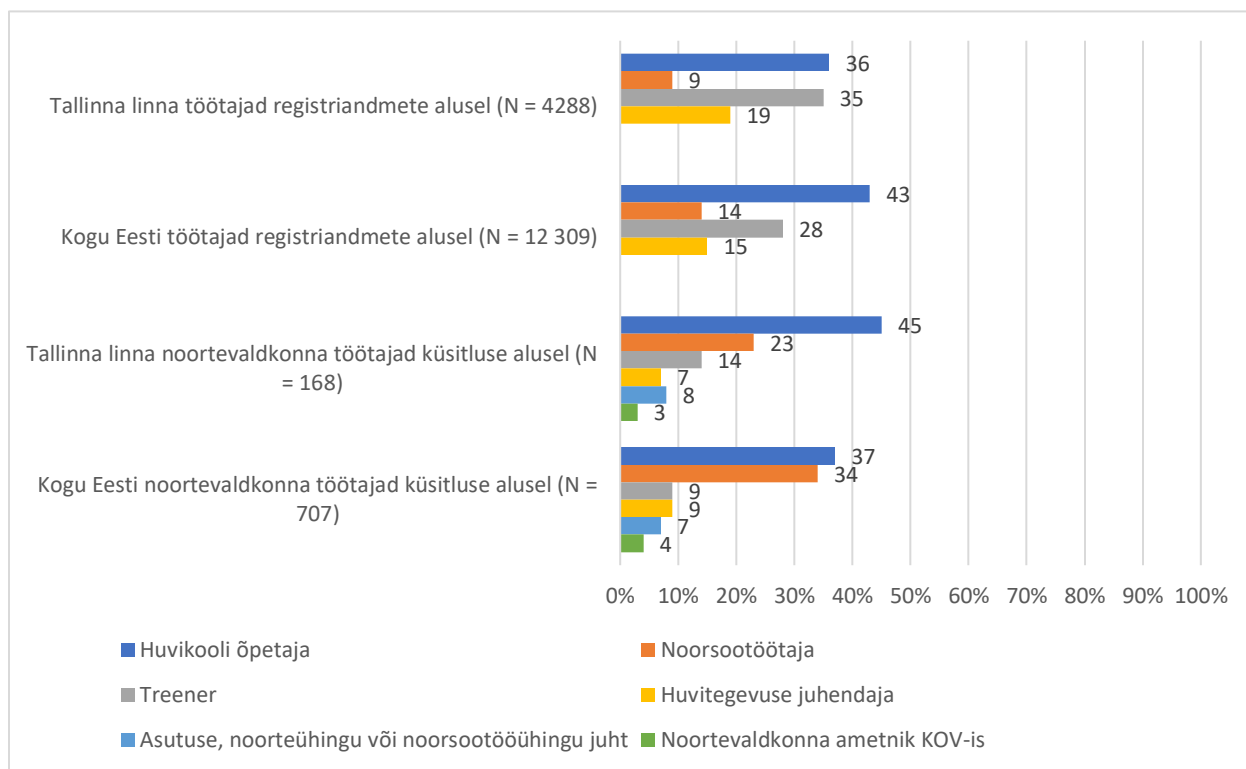
Tabel 2. Tallinna noortevaldkonnas töötajate vanuseline jaotus ametirühmade põhiselt registri-andmete alusel (%)

	Huvikooli õpetaja (N = 1546)	Huvitegevuse juhendaja (N = 830)	Noorsootöötaja (N = 400) ²	Treener (N = 1510)
17-20	1,2	1,7	8,0	2,6
21-30	17,3	12,7	32,3	27,5
31-45	33,5	33,9	40,0	38,1
46-60	30,8	29,4	15,3	21,5
61-80	17,2	22,4	4,5	10,1

Kõigi andmete alusel töötab suurim osa töötajaskonnast huvikoolide õpetajatena (joonis 2). Küsitluse alusel töötab suur osa töötajatest ka noorsootöötajatena (Tallinna linnas 23%, kogu Eestis 34%), registriandmete alusel on suur osakaal treeneritel (Tallinna linnas 35%, kogu Eestis 28%).³

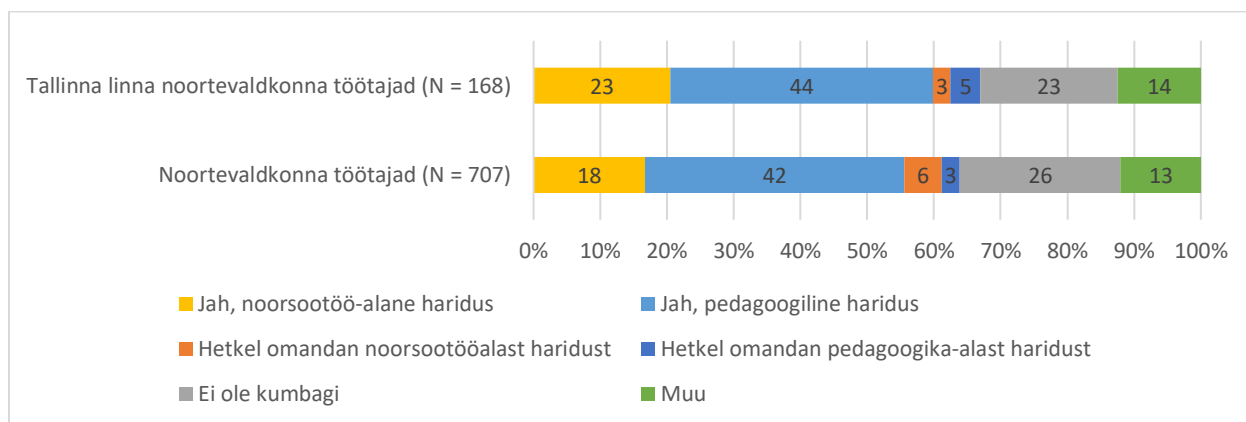
² Erinevused valimi suuruses (nt tabelis 1 noorsootöötajate N = 402, tabelis 2 N = 400) tulenevad andmekaitse nõudest kustutada andmed lahtritest, kus on andmed 1-2 inimese kohta.

³ Siinkohal võib rolli mängida andmekogumismeetod. Küsitlusele vastasid paljud noorsootöötajad, mistõttu võib nende osakaal küsitlusandmetes kogu noortevaldkonna töötajaskonna suhtes olla ülesindatud. Registriandmete alusel on valimis esindatud suur treenerite osakaal. Spordiregistriga võrdlemine ei võimalda eristada vaid noortega töötavaid treenereid, seega võib treenerite osakaal noortevaldkonnas olla registriandmetes veidi ülesindatud.



Joonis 2. Töötajaskonna jaotus ametirühmade vahel registri- ja küsitlusandmete alusel (%)

Erialase hariduse olemasolu sai hinnata vaid küsitlusandmete alusel (joonis 3). Tallinna linna töötajatel on kogu Eestiga võrreldes veidi suurem osakaal noorsootöö- või pedagoogilise hariduse olemasolul (Tallinna linna töötajatel 67% vs kogu Eesti 60%). Erialase hariduse jaotus Tallinna linna ametirühmades on esitatud tabelis 3.



Joonis 3. Tallinna ja kogu Eesti töötajate erialase hariduse olemasolu jaotus küsitlusandmete alusel (%)

Tallinna linna noorsootöötajatel on kogu Eesti töötajaskonnaga võrreldes suurema tõenäosusega noorsootööalane haridus (Tallinna linna töötajatel 56% vs kogu Eestis 30%) ning Tallinna treeneritel kogu Eestiga võrreldes suurema tõenäosusega pedagoogiline haridus (Tallinna linnas 43% vs kogu Eesti 33%). Tallinna erahuvikoolide õpetajatel ei ole kogu Eestiga võrreldes suurema tõenäosusega erialast haridust

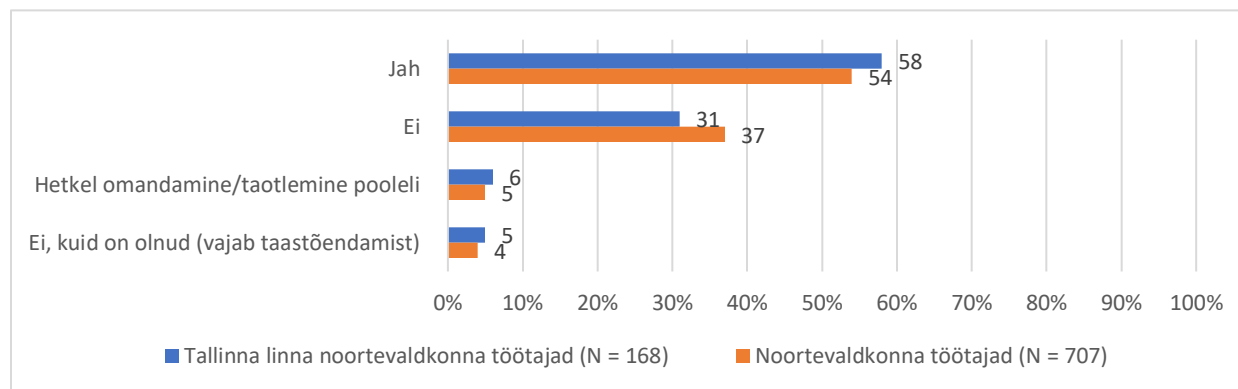
(Tallinna linnas 50% vs kogu Eesti 27%). Kogu Eesti küsitluse alusel töötajate erialase hariduse jaotuse ametirühmade põhisel võib leida lisa 1, joonis 3.

Tabel 3. Tallinna noortevaldkonnas töötajate erialase hariduse jaotus ametirühmade põhisel küsitlusandmete alusel (%)

	Erahuvikooli õpetaja (N = 16)	Munitsipaalhuvikooli õpetaja (N = 53)	Huvitegevuse juhendaja (N = 11)	Noorsootõõtaja (N = 39)	Treener (N = 24)	Asutuse, noorteühingu või noorsootööühingu juht (N = 14)	NV ametnik KOV-is (N = 5)
Noorsootõõalane haridus	0,0	1,9	0,0	56,4	25,0	35,7	80,0
Pedagoogiline haridus	31,3	71,7	54,5	7,7	41,7	42,9	20,0
Omandan noorsootõõalast haridust	0,0	0,0	0,0	7,7	4,2	7,1	0,0
Omandan pedagoogilist haridust	6,3	3,8	9,1	5,1	8,3	0,0	0,0
Ei ole kumbagi	50,0	15,1	27,3	20,5	24,0	21,4	20,0

Märkused. Küsitluses osalenud võisid valida rohkem kui ühe vastusevariandi, seega tabeli veergude liitmisel võib kogusumma olla suurem kui 100%.

Tallinna linna töötajad (58%) on keskmisest (54%) veidi enam märkinud, et neil on erialane kutse (joonis 4).



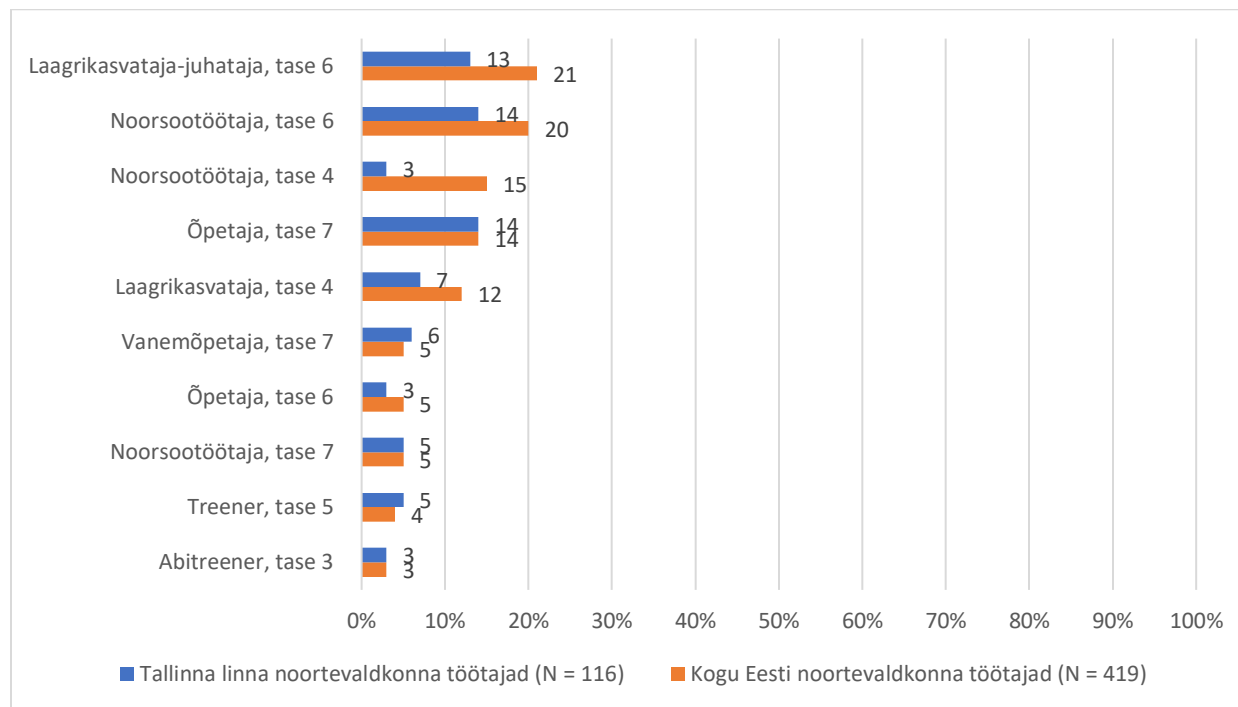
Joonis 4. Tallinna ja kogu Eesti töötajaskonna erialase kutse olemasolu küsitlusandmete alusel (%)

Tallinna linnas on kogu Eestiga võrreldes veidi vähem huvitegevuse juhendajaid (27%) märkinud, et neil on erialane kutse (vs kogu Eesti 40%), Eesti keskmisest mõnevõrra rohkem paistab Tallinna linnas olema erialase kutsega NV ametnikke KOV-is (80% vs kogu Eesti 43%; tabel 4; lisa 1 tabel 4).

Tabel 4. Tallinna noortevaldkonnas töötajate erialase kutse olemasolu jaotus ametirühmade põhisel küsitlusandmete alusel (%)

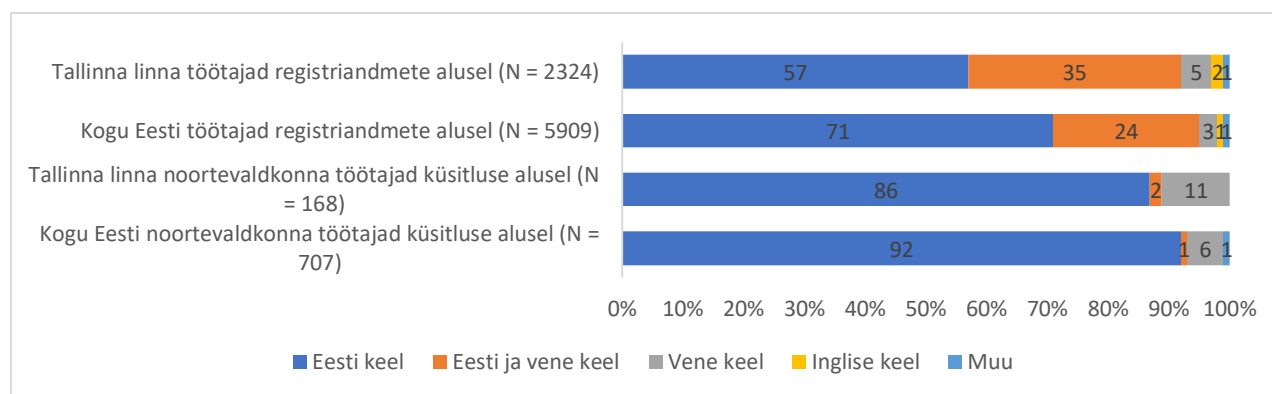
	Erahuvikooli õpetaja (N = 16)	Munitsipaalhuvikooli õpetaja (N = 53)	Huvitegevuse juhendaja (N = 11)	Noorsootõõtaja (N = 39)	Treener (N = 24)	Asutuse, noorteühingu või noorsootööühingu juht (N = 14)	NV ametnik KOV-is (N = 5)
Jah	56,3	56,6	27,3	59,0	66,7	57,1	80,0
Ei	43,8	32,1	45,5	28,2	20,8	28,6	20,0
Omandamine pooleli	0,0	5,7	0,0	7,7	12,5	7,1	0,0
Vajab taastõendamist	0,0	5,7	2,3	5,1	0,0	7,1	0,0

Võrreldes kogu Eestiga on küsitlusandmete põhjal Tallinna linnas veidi vähem noorsootõtaja ja laagrikasvataja kutsega töötajaid (joonis 5). Enim on Tallinna linnas noorsootõtaja, tase 6 (14%) ja õpetaja, tase 7 (14%) kutsega töötajaid.



Joonis 5. Tallinna ja kogu Eesti töötajaskonna erialaste kutsete jaotus küsitlusandmete alusel (%)⁴

Küsitlusandmete alusel on suure osa nii Tallinna kui kogu Eesti peamine töökeel eesti keel (Tallinna linnas 86%, kogu Eestis 92%). Registriandmete alusel on 35% Tallinna ning 24% kogu Eesti töötajaskonna töökeel eesti ja vene keel.⁵ Märkimisväärne on registriandmete alusel noorsootõtajate osakaal Tallinna linnas, kelle töökeel on eesti ja vene keel (73% vs kogu Eesti 56%, tabel 5; lisa 1 tabel 5).



Joonis 6. Tallinna ja kogu Eesti töötajaskonna töökeel registri- ja küsitlusandmete alusel (%)

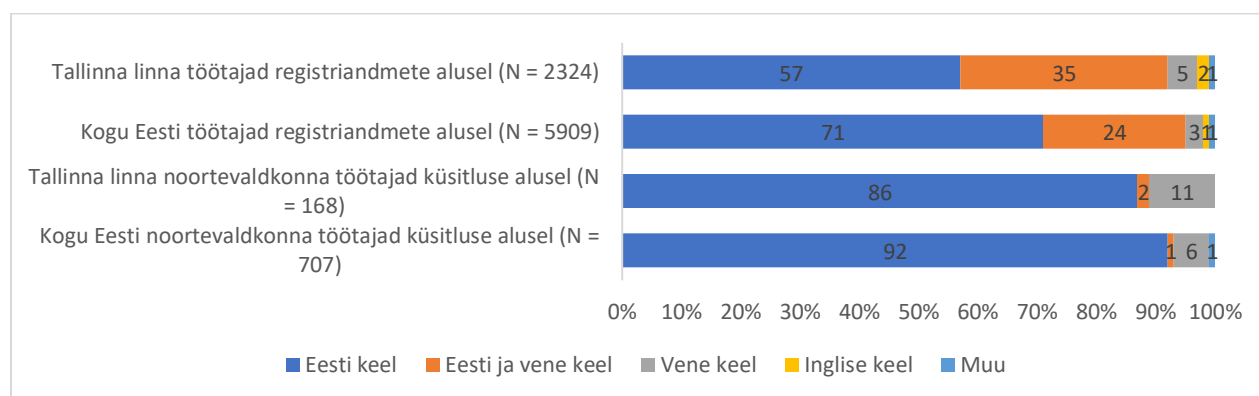
⁴ Ametirühmade põhjal ei ole vaadatud tulemusi, sest ühes rühmas oleks liiga vähe inimesi.

⁵ Registriandmete analüüsis oli töökeele kohta informatsioon kättesaadav vaid EHIS-e andmestikus, mistõttu on tegemist üldvalimist väiksema valimiga.

Tabel 5. Tallinna töötajaskonna töökeel ametirühmade jaotuses registriandmete alusel (%)

	Huvikooli õpetaja (N = 954)	Huvitegevuse juhendaja (N = 422)	Noorsootõõtaja (N = 37)	Treener (N = 907)
Eesti keel	61,4	45,5	18,9	59,8
Eesti ja vene keel	24,6	49,8	73,0	37,8
Vene keel	7,4	4,7	8,1	2,4
Inglise keel	4,2	0,0	0,0	0,0
Muu	2,3	0,0	0,0	0,0

Peamiselt töötatakse nii Tallinna linnas kui Eestis tähtajatu töölepingu alusel (76-80% töötajatest; joonis 7). Enim töötab tähtajatu töölepingu alusel Tallinna linnas huvitegevuse juhendajaid (91%; tabel 6) ning seda märgatavalt suuremal määral kui kogu Eestis (74%, lisa 1 tabel 6). Huvikoolide õpetajad töötavad tähtajatu töölepingu alusel Tallinna linnas (72%) kogu Eesti keskmisest (84%) veidi vähesemal määral. Sama saab öelda noorsootõõtjate töölepingute kohta (Tallinna linnas 71%, kogu Eestis 81%).



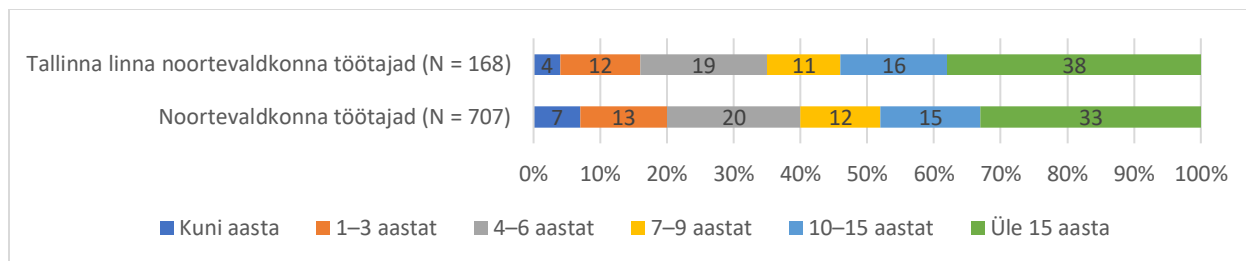
Joonis 7. Tallinna ja kogu Eesti töötajaskonna töölepingu tüüp registri- ja küsitlusandmete alusel (%)⁶

Tabel 6. Tallinna töötajaskonna töölepingu tüüp ametirühmade lõikes registriandmete alusel (%)

	Huvikooli õpetaja (N = 988)	Huvitegevuse juhendaja (N = 828)	Noorsootõõtaja (N = 396)	Treener (N = 1480)
Tööleping	72,1	90,9	71,0	72,1
VÕS leping	27,5	9,1	25,8	27,2
Muu	0,4	0,0	3,2	0,7

Uuringus uuriti noortevaldkonnas töötavate inimeste valdkondlikku tööstaaži (joonis 8). Registriandmetest saab vastavat teavet leida ainult hetkel aktiivsete ametikohtade kohta (joonis 10). Uuringuandmete põhjal selgus, et Tallinna linna töötajad (38%) on valdkonnas keskmisest pikema staažiga (kogu Eesti on 33%; joonis 8).

⁶ Registriandmetes puudus märge tähtajalisele töölepingule ning sealsed kategooriad on tähtajatu tööleping, VÕS leping ja muu. Muu lepingu alla läks näiteks juhtimis-kontrollorgani liige, omavalitsuse valitud või nimetatud liige ja avalik teenistus.



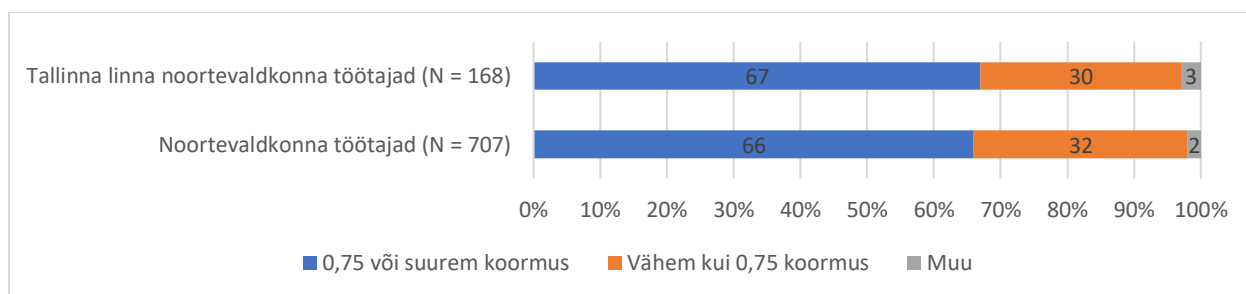
Joonis 8. Tallinna ja kogu Eesti töötajaskonna tööstaaž noortevaldkonnas küsitlusandmete alusel (%)

Tallinna linna munitsipaalhuvikoolide õpetajad (64% vs kogu Eesti 53%) on küsitluse alusel keskmisest enam üle 15 aastase ning huvitegevuse juhendajad (18% vs kogu Eesti 8%) enam 1-3-aastase tööstaažiga. Tallinna linna noorsootöötajad (41% vs kogu Eesti 27%) on keskmisest rohkem 4-6-aastase tööstaažiga (tabel 7; lisa 1 tabel 7).

Tabel 7. Tallinna noortevaldkonna töötajaskonna tööstaaž valdkonnas ametirühmade lõikes küsitlusandmete alusel (%)

	Erahuvikooli õpetaja (N = 16)	Munitsipaalhuvikooli õpetaja (N = 53)	Huvitegevuse juhendaja (N = 11)	Noorsootöötaja (N = 39)	Treener (N = 24)	Asutuse, noorteühingu või noorsootööühingu juht (N = 14)	NV ametnik KOV-is (N = 5)
Kuni aasta	6,2	1,9	0,0	12,8	0,0	0,0	0,0
1-3 aastat	18,8	9,4	18,2	17,9	8,3	0,0	20,0
4-6 aastat	25,0	5,7	18,2	41,0	20,8	14,3	0,0
7-9 aastat	12,5	9,4	9,1	5,1	16,7	7,1	20,0
10-15 aastat	25,0	9,4	18,2	17,9	16,7	21,4	0,0
Üle 15 aasta	12,5	64,2	36,4	5,1	37,5	57,1	60,0

Tallinna linna noortevaldkonna töötajatel on küsitluse alusel ka kogu Eesti töötajatega sarnane valdkondlik töökoormus (joonis 9). Valdkondlikku koormust ei olnud võimalik registriandmete alusel arvutada (koormus ametikohtade põhised on esitatud joonisel 11).



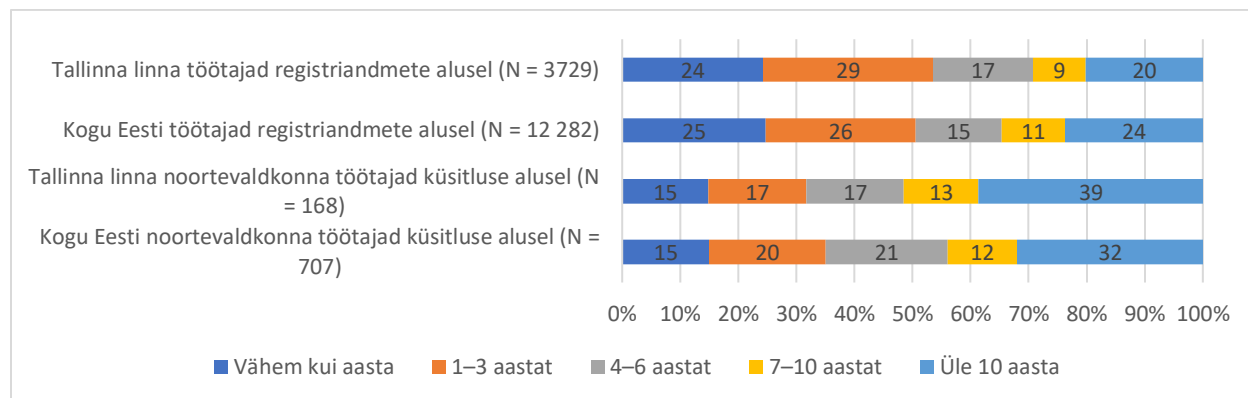
Joonis 9. Tallinna ja kogu Eesti töötajaskonna töökoormus noortevaldkonnas küsitlusandmete alusel (%)

Tallinna linna erahuvikooli õpetajad (50%) on küsitlusandmete alusel Eesti keskmisest (60%) vähem 0,75 ja suurema töökoormusega hõivatud, noorsootöötajad (87% vs kogu Eesti 79%) aga keskmisest veidi rohkem. Nii Tallinna linnas (36%) kui kogu Eestis (29%) on huvitegevuse juhendajad vähesel määral 0,75 ja suurema töökoormusega hõivatud (tabel 8, lisa 1 tabel 8).

Tabel 8. Tallinna noortevaldkonna töötajaskonna töökoormus valdkonnas ametirühmade lõikes küsitlusandmete alusel (%)

	Erahuvikooli õpetaja (N = 16)	Munitsipaalhuvikooli õpetaja (N = 53)	Huvitegevuse juhendaja (N = 11)	Noorsootöötaja (N = 39)	Treener (N = 24)	Asutuse, noorteühingu noorsootööühingu juht (N = 14)	NV ametnik KOV-is (N = 5)
0,75 või suurem koormus	50,0	62,3	36,4	87,2	58,3	78,6	100,0
Vähem kui 0,75 koormus	43,8	35,8	63,6	7,7	41,7	21,4	0,0
Muu	6,2	1,9	0,0	5,1	0,0	0,0	0,0

Kui küsitlusele vastasid peamiselt töökohal pikemalt töötanud töötajad (üle 10 aasta töökohal töötanud Tallinna linnas 39% vs kogu Eestis 32%), siis registriandmetest selgub, et töötajaskond on oodatust noorem – 53% Tallinna linna ja 51% kogu Eesti töötajaskonnast on ametikohal töötanud kuni 3 aastat (vs küsitlusandmete alusel 32% ja 35%; joonis 10). Siin võib küll rolli mängida see, et registriandmetes on esitatud vaid kehtivad töölepingud, samas kui töötajad võivad teistsuguse lepingu all ka varem samal ametikohal tööd olla teinud. Seega ei pruugi võrdlus täielikult üks-ühele sobiv olla.



Joonis 10. Tallinna ja kogu Eesti töötajaskonna tööstaaž ametikohal registri- ja küsimustiku andmete alusel (%)

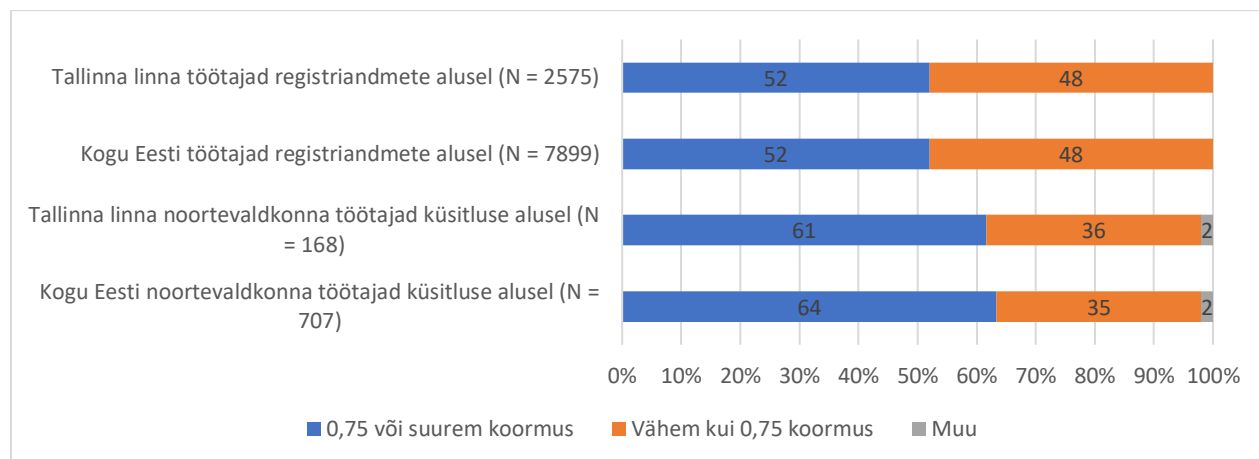
Tallinna linna ja kogu Eesti töötajaskonna võrdlusele ei ole märkimisväärseid erinevusi. Tallinna linnas (44%) on Eesti keskmisest (38%) veidi rohkem alla aasta töökohal töötanud noorsootöötajaid (tabel 9; lisa 1 tabel 9).

Tabel 9. Tallinna töötajaskonna tööstaaž ametikohal ametirühmade lõikes registriandmete alusel (%)

	Huvikooli õpetaja (N = 990)	Huvitegevuse juhendaja (N = 830)	Noorsootöötaja (N = 402)	Treener (N = 1507)
Vähem kui aasta	27,7	19,2	43,8	20,2
1-3 aastat	21,7	25,1	26,9	36,6
4-6 aastat	10,8	21,0	11,7	20,1
7-10 aastat	8,7	6,3	7,0	12,1
Üle 10 aasta	31,1	28,6	10,7	11,0

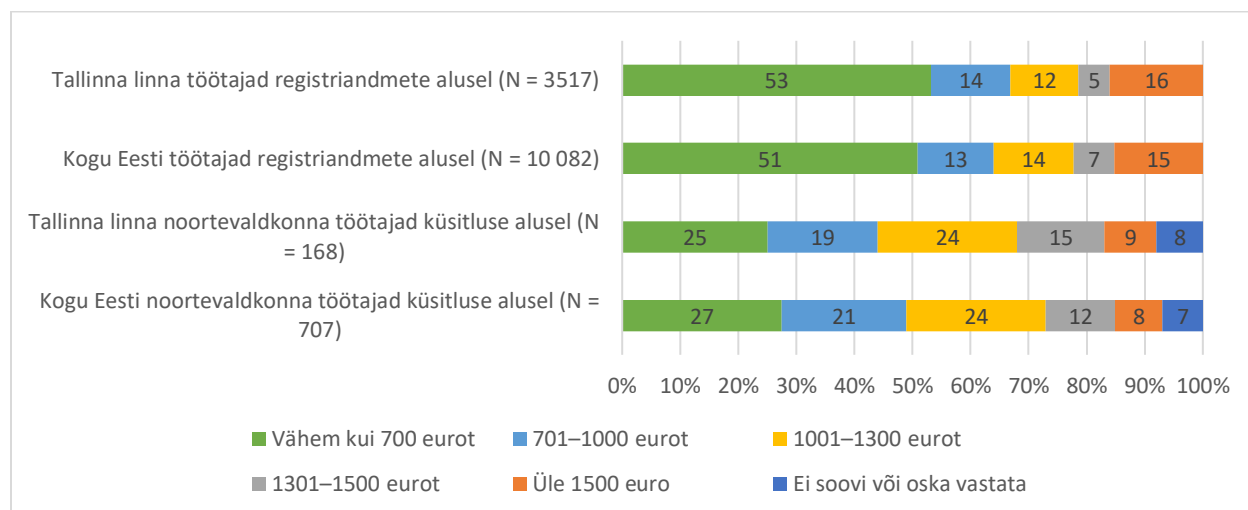
Tallinna linna töötajate töökoormus on sarnane kogu Eesti töötajate töökoormusele küsitlus- ning registriandmete alusel, kuid registriandmete alusel on nii Eestis kui ka Tallinnas väiksem osakaal töötajaid hõivatud 0,75 või suurema koormusega (52% vs küsitlusandmete alusel 61-64%; joonis 11).

Registriandmete väljavõtet, kus oleks esindatud ametirühm, piirkond ja koormus ei tehtud, seega pole siinkohal võimalik hinnata töökoormuse jaotumist Tallinna linnas ametirühmade ja koormuste lõikes.



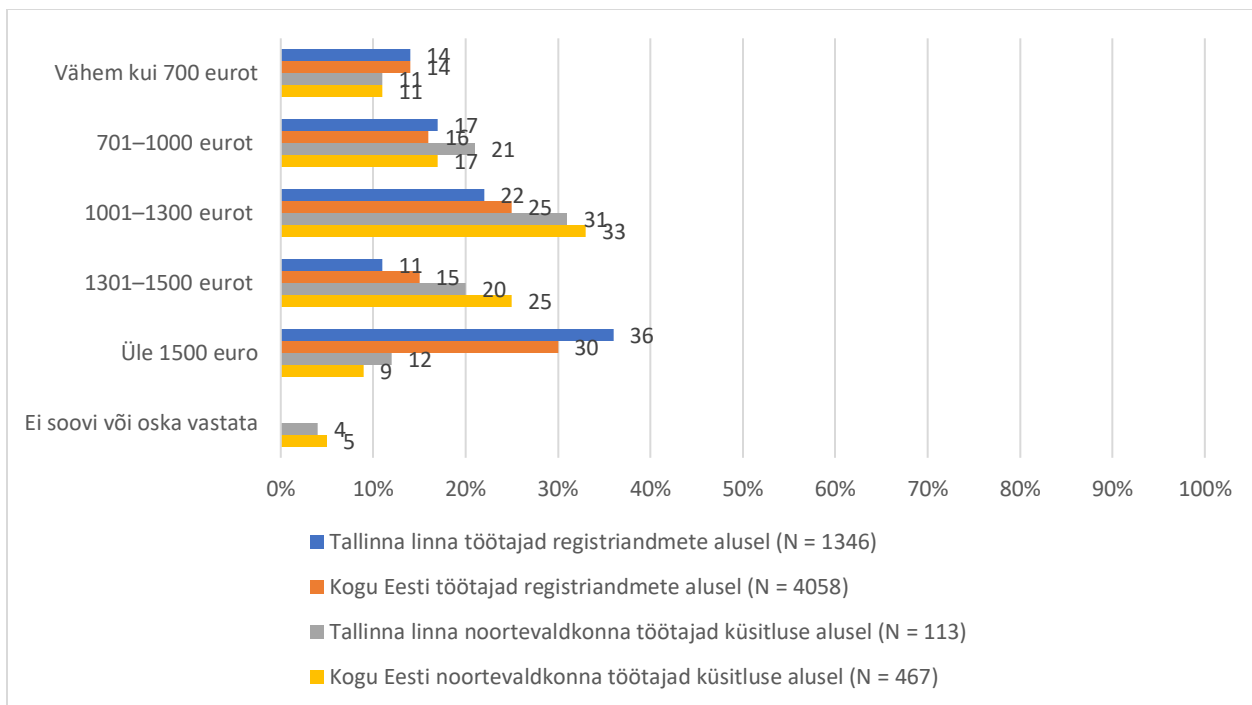
Joonis 11. Tallinna ja kogu Eesti töötajaskonna töökoormus ametikohal registri- ja küsimustikuandmete alusel (%)

Ka brutotöötasu osas on Tallinna ja kogu Eesti andmed registri- ja küsitlusandmete alusel eraldi vaadates üsna sarnased. Registriandmete alusel teenib suur osa nii tallinlastest kui kogu Eesti töötajaskonnast vähem kui 700 eurot, kuid siinkohal on arvesse võetud kõik töötajad, sõltumata nende töökoormusest (joonis 12).



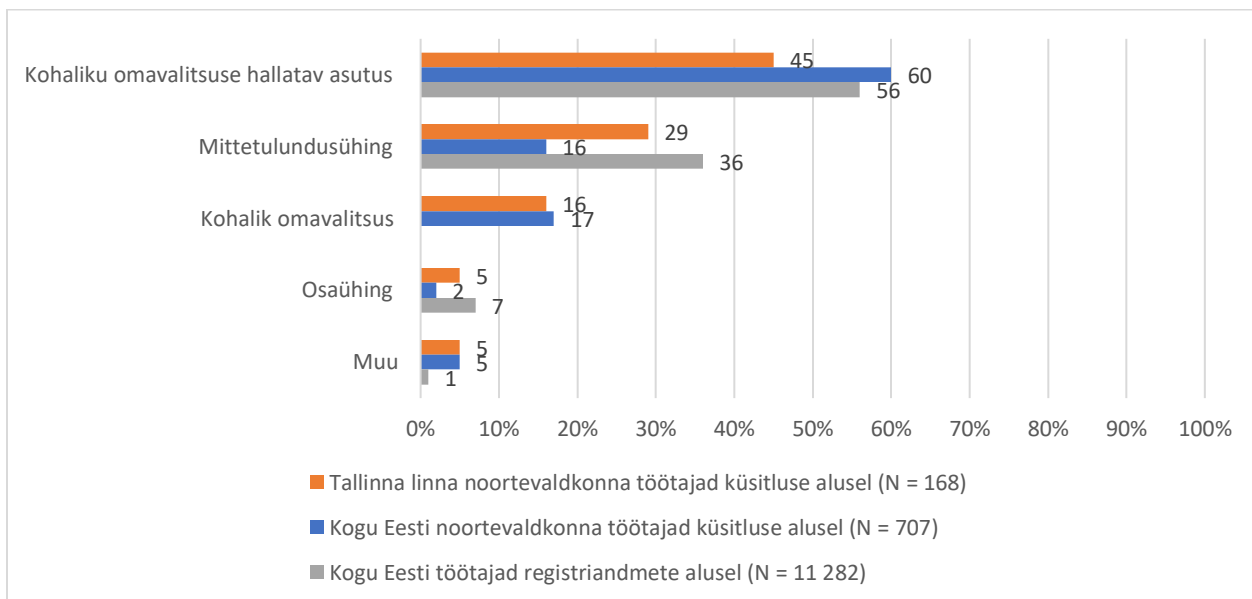
Joonis 12. Tallinna ja kogu Eesti töötajaskonna brutotöötasu registri- ja küsimustikuandmete alusel (%)

Võttes arvesse vaid suurema kui 0,75 töökoormusega töötavad töötajad ühtlustub pilt palgavahemike osas. Registriandmete alusel saab siiski 64% Tallinna linna töötajatest vähem kui 1500 eurot brutotöötasuks, küsitluse andmetel on see osakaal koguni 83% (joonis 13).



Joonis 13. Täiskohaga (0,75 ja suurema töökoormusega) Tallinna ja kogu Eesti töötajaskonna brutotöötasu registri- ja küsitlusandmete alusel (%)

Peamiselt töötavad Eesti noortevaldkonna töötajad kohaliku omavalitsuse hallatavates asutustes (45-60%), Tallinna linna puhul ilmneb suurem osakaal mittetulundusühingutes (MTÜ) töötamises (29%; joonis 14). Registriandmetest Tallinna linnale spetsiifilist väljavõtet töövõimaldaja õigusliku vormi osas ei tehtud.



Joonis 14. Tallinna ja kogu Eesti töötajaskonna töövõimaldaja õiguslik vorm registri- ja küsitlus-andmete alusel (%)

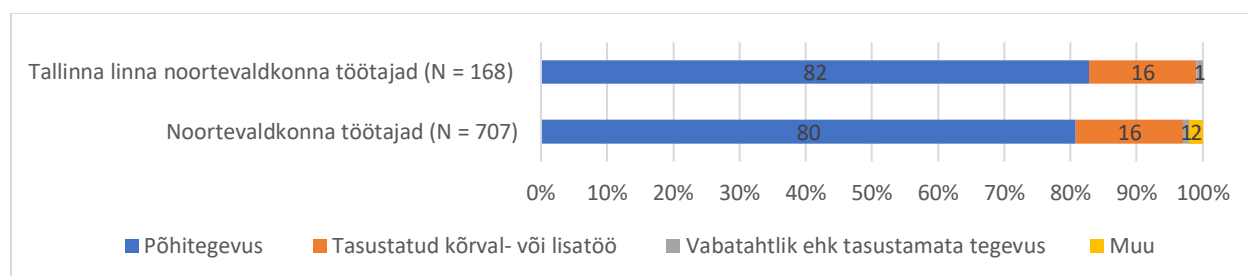
Tallinna linna noortevaldkonna töötajate ametipõhised rühmad jaotuvad sarnaselt kogu Eesti töötajaskonnaga (tabel 10, lisa 1 tabel 10). Suur osa noorsootöötajaid (69%) ja munitsipaalhuvikoolide

õpetajaid (32%) töötab KOV hallatavates asutustes, erahuvikoolide õpetajad töötavad peamiselt MTÜ-des (88%) ja OÜ-des (13%). Enim treenereid töötab MTÜ-des (71%).

Tabel 10. Tallinna noortevaldkonna töötajaskonna töövõimaldaja õiguslik vorm ametirühmade lõikes küsitlusandmete alusel (%)

	Erahuvikooli õpetaja (N = 16)	Munitsipaalhuvikooli õpetaja (N = 53)	Huvitegevuse juhendaja (N = 11)	Noorsootõotaja (N = 39)	Treener (N = 24)	Asutuse, noorteühingu või noorsootööühingu juht (N = 14)	NV ametnik KOV-is (N = 5)
KOV hallatav asutus	0,0	32,1	45,5	69,2	16,7	21,4	20,0
MTÜ	87,5	0,0	18,2	15,4	70,8	64,3	0,0
KOV	0,0	67,9	9,1	12,8	0,0	0,0	80,0
OÜ	12,5	0,0	9,1	0,0	12,5	14,3	0,0
Muu	0,0	0,0	18,2	2,6	0,0	0,0	0,0

Nii Tallinna linna kui kogu Eesti noortevaldkonna töötajad ütlevad enamasti, et noortevaldkonnas töötamine on nende põhitegevus (80-82%, joonis 15). Teistest ametirühmadest rohkem töötavad tasustatud kõrvaltegevusena noortevaldkonnas huvitegevuse juhendajad (kogu Eestis 45%, Tallinna linnas 55%). Eesti keskmisest (59%) töötab põhitegevusena Tallinna linnas (71%) rohkem treenereid (tabel 11, lisa 1 tabel 11).

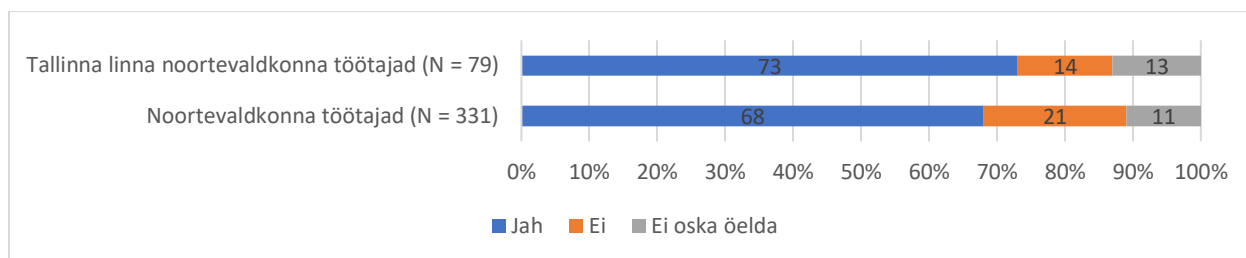


Joonis 15. Tallinna ja kogu Eesti noortevaldkonna töötajate töö tüüp (%)

Tabel 11. Tallinna noortevaldkonna töötajaskonna töö tüüp ametirühmade lõikes küsitlusandmete alusel (%)

	Erahuvikooli õpetaja (N = 16)	Munitsipaalhuvikooli õpetaja (N = 53)	Huvitegevuse juhendaja (N = 11)	Noorsootõotaja (N = 39)	Treener (N = 24)	Asutuse, noorteühingu või noorsootööühingu juht (N = 14)	NV ametnik KOV-is (N = 5)
Põhitegevus	87,5	84,9	36,4	89,7	70,8	92,9	100,0
Tasustatud kõrvaltegevus	7,1	13,2	54,5	7,7	29,2	7,1	0,0
Vabatahtlik	0,0	0,0	9,1	2,6	0,0	0,0	0,0
Muu	0,0	1,9	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0

Tallinna linna töötajaskond ütleb mõningal määral Eesti keskmisest rohkem, et noortevaldkonnas osakoormusega töötamine on nende enda valik (Tallinna linnas 73% vs kogu Eesti 68%; joonis 16). Tallinna linna huvitegevuse juhendajad (89% vs kogu Eesti 78%) ja noorsootõotajad (100% vs kogu Eesti 70%) ütlevad kogu Eesti töötajaskonnast enam, et töötavad enda valikul osakoormusega (tabel 12, lisa 1 tabel 12).



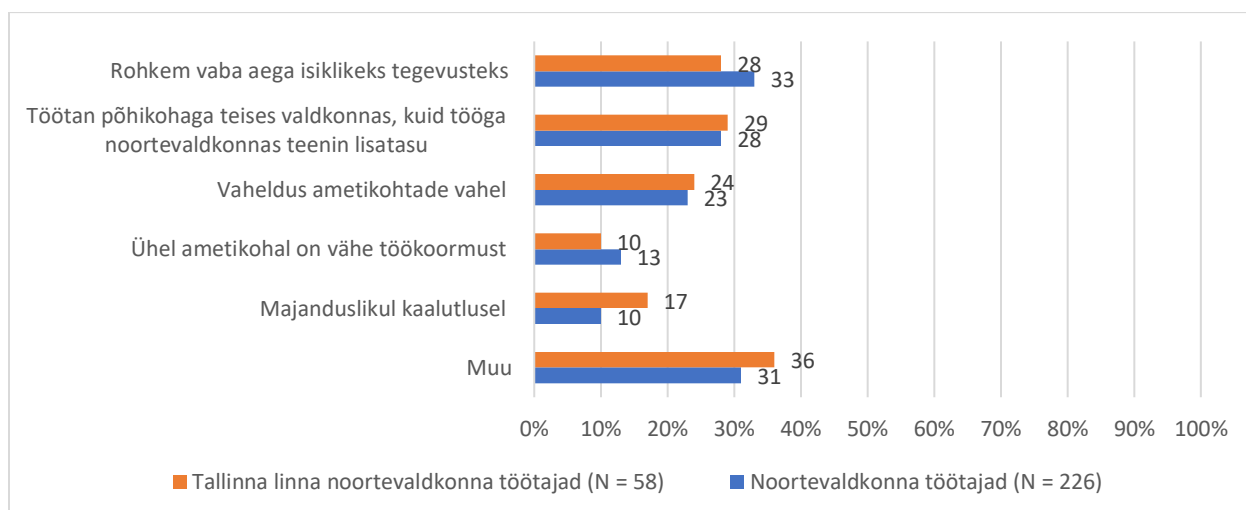
Joonis 16. Tallinna ja kogu Eesti noortevaldkonna töötajate hinnang sellele, kas osakoormusega töötamine on nende enda valik küsitlusandmete alusel (%)

Tabel 12. Tallinna noortevaldkonna töötajate hinnang sellele, kas osakoormusega töötamine on nende enda valik ametirühmade lõikes küsitlusandmete alusel (%)

	Erahuvikooli õpetaja (N = 10)	Munitsipaalhuvikooli õpetaja (N = 31)	Huvitegevuse juhendaja (N = 9)	Noorsootöötaja (N = 7)	Treener (N = 14)	Asutuse, noorteühingu või noorsootööühingu juht (N = 3)	NV ametnik KOV-is (N = 1)
Jah	60,0	67,7	88,9	100,0	78,6	66,7	0,0
Ei	20,0	19,4	11,1	0,0	7,1	0,0	100,0
Ei oska öelda	20,0	12,9	0,0	0,0	14,3	33,3	0,0

Tallinna linna noortevaldkonna töötajad ütlevad kogu Eesti töötajaskonnast veidi enam, et töötavad osakoormusega majanduslikel kaalutlustel (17% vs kogu Eesti 10%) ja keskmisest veidi vähem (28% vs kogu Eesti 33%), et töötavad osakoormusega, et jätta rohkem vaba aega isiklikeks tegevusteks. Ka ütlevad nad keskmisest veidi vähem, et töötavad osakoormusega selle tõttu, et ühel ametikohal on vähe töökoormust (10% vs kogu Eesti 13%; joonis 17)

Tallinna linna era- (33%) ning munitsipaalhuvikoolide õpetajad (14%) ja huvitegevuse juhendajad (25%) ütlevad kogu Eesti töötajatest (vastavalt 15%, 9% ja 13%) mõnevõrra rohkem, et töötavad osakoormusega majanduslikel kaalutlustel (tabel 13, lisa 1 tabel 13). Tallinna linna treenerid (46%) ütlesid kogu Eesti treeneritest (29%) rohkem, et töötavad osakoormusega, et panustada rohkem aega isiklikeks tegevusteks.



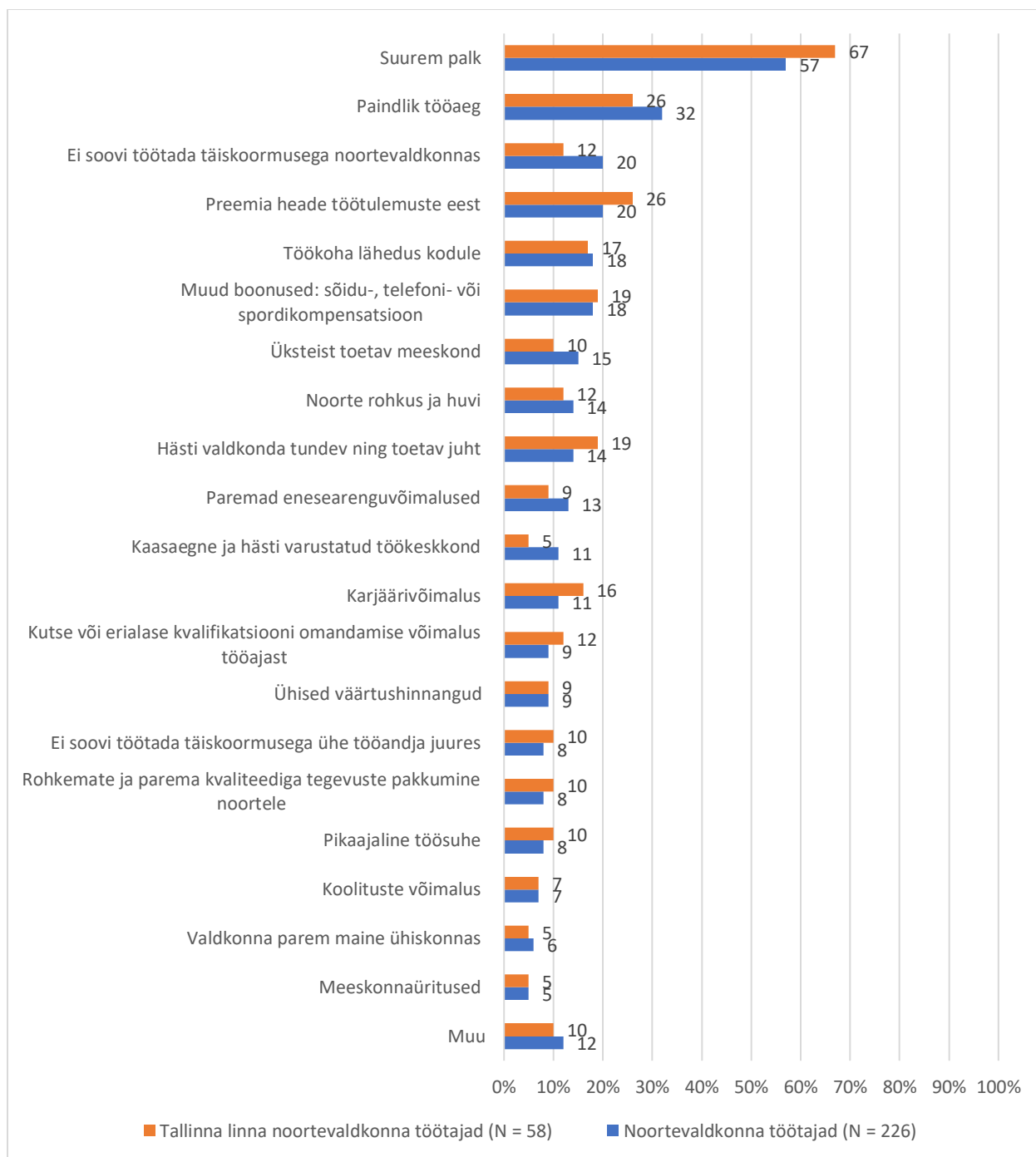
Joonis 17. Tallinna ja kogu Eesti noortevaldkonna osakoormusega töötajate hinnang sellele, miks töötatakse osakoormusega küsitlusandmete alusel (%)

Tabel 13. Tallinna noortevaldkonna osakoormusega töötajate hinnang sellele, miks töötatakse osakoormusega ametirühmade lõikes küsitlusandmete alusel (%)

	Erahuvikooli õpetaja (N = 6)	Munitsipaalhuvikooli õpetaja (N = 21)	Huvitegevuse juhendaja (N = 8)	Noorsootöötaja (N = 7)	Treener (N = 11)	Asutuse, noorteühingu või noorsootööühingu juht (N = 2)	NV ametnik KOV-is (N = 1)
Rohkem aega isiklikeks tegevusteks	33,3	23,8	25,0	14,3	45,5	50,0	0,0
Ühel ametikohal on vähe koormust	16,7	9,5	12,5	0,0	9,1	0,0	100,0
Majanduslikul kaalutlusel	33,3	14,3	25,0	0,0	9,1	50,0	17,2

Märkused. Esitatud on küsimused, kus ilmsid peamised erinevused kogu Eesti tulemustest. Küsitluses osalenud võisid valida rohkem kui ühe vastusevariandi, seega tabeli veergude liitmisel võib kogusumma olla suurem kui 100%.

Osakoormusega töötajatelt uuriti ka, mis motiveeriks neid täiskoormusega töötama (joonis 18). Tallinlasi motiveeriks Eesti keskmisest noortevaldkonna töötajast rohkem suurem palk (67% vs kogu Eesti 57%), preemia heade töötulemuste eest (26% vs kogu Eesti 20%) ja hästi valdkonda tundev ning toetav juht (19% vs kogu Eesti 14%). Keskmisest vähem motiveerib tallinlasi paindlik tööaeg (26% vs kogu Eesti 32%), see, et ei soovita täiskoormusega noortevaldkonnas töötada (12% vs kogu Eesti 20%) ja üksteist toetav meeskond (10% vs kogu Eesti 15%).



Joonis 18. Tallinna ja kogu Eesti noortevaldkonna töötajate hinnang sellele, miks töötatakse osakoormusega küsitlusandmete alusel (%)

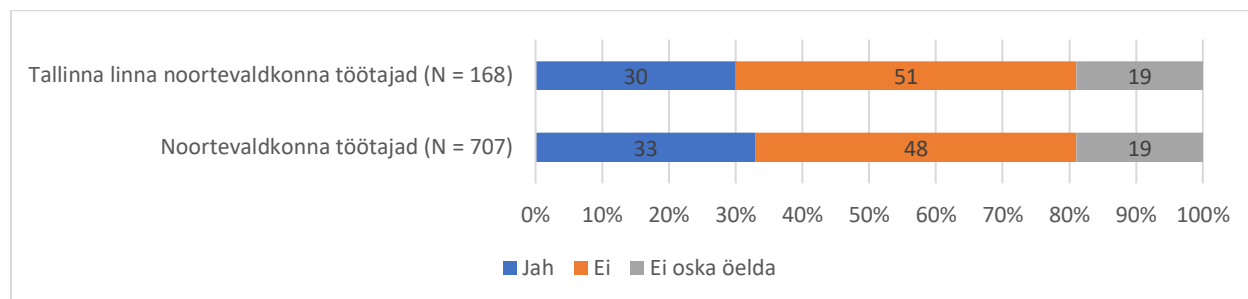
Tallinna linna munitsipaalhuvikoolide õpetajad (62%), huvikooli juhendajad (75%) ja noorsootöötajad (86%) on Eesti keskmisest töötajast (vastavalt 51%, 54% ja 61%) enam motiveeritud suuremast palgast, Tallinna treenerid (73%) keskmisest rohkem (45%) paindlikust tööajast. Tallinna linna munitsipaalhuvikoolide õpetajad (5%), huvitegevuse juhendajad (13%), noorsootöötajad (0%) ja treenerid (0%) ütlevad keskmisest vähem (vastavalt 20%, 23%, 18% ja 13%), et ei soovi täiskoormusega noortevaldkonnas töötada (tabel 14, lisa 1 tabel 14).

Tabel 14. Tallinna noortevaldkonna osakoormusega töötajate hinnang sellele, mis motiveeriks neid täiskoormusega töötama ametirühmade lõikes küsitlusandmete alusel (%)

	Erahuvikooli õpetaja (N = 6)	Munitsipaalhuvikooli õpetaja (N = 21)	Huvitegevuse juhendaja (N = 8)	Noorsootöötaja (N = 7)	Treener (N = 11)	Asutuse, noorteühingu või noorsootööühingu juht (N = 2)
Suurem palk	66,7	61,9	75,0	85,7	81,8	0,0
Paindlik tööaeg	16,7	14,3	0,0	42,9	72,7	0,0
Ei soovi täiskoormusega noortevaldkonnas töötada	33,3	4,8	12,5	0,0	0,0	50,0
Preemia heade töötulemuste eest	16,7	14,3	37,5	14,3	45,5	0,0

Märkused. Esitatud on küsimused, kus ilmsesid peamised erinevused kogu Eesti tulemustest. Küsitluses osalenud võisid valida rohkem kui ühe vastusevariandi, seega tabeli veergude liitmisel võib kogusumma olla suurem kui 100%. Tallinna linna NV ametnikud KOV-is ei olnud sellele küsimusele kordagi vastanud ja seega see veerg eemaldati tabelist.

Tallinna linna töötajaskond (30%) usub keskmisest veidi vähem (kogu Eesti 33%), et nende palgatase on seotud erialase kvalifikatsiooniga (joonis 19).



Joonis 19. Tallinna ja kogu Eesti noortevaldkonna töötajate hinnang küsitlusandmete alusel sellele, kas nende palgatase on seotud erialase kvalifikatsiooniga (%)

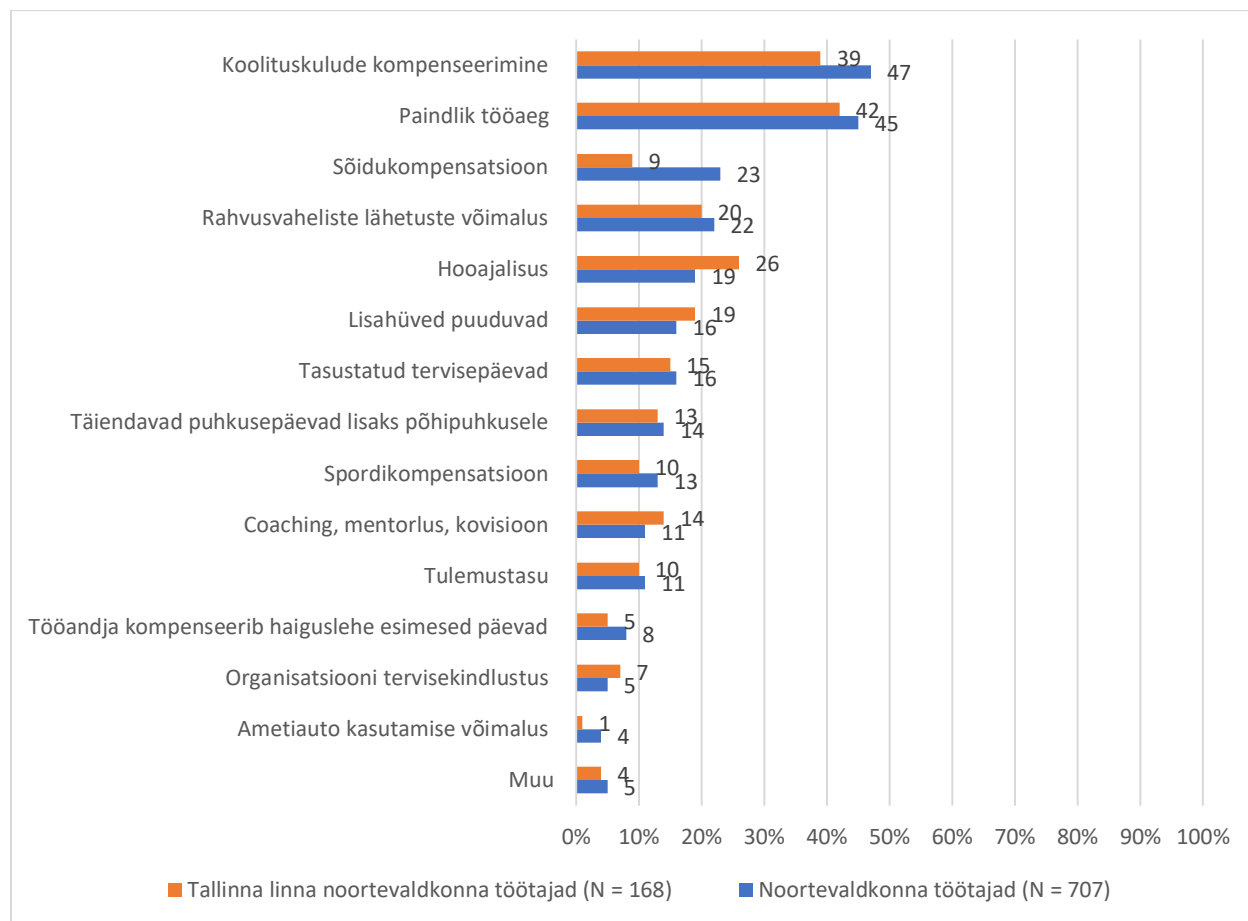
Tallinna munitsipaalhuvikoolide õpetajad (32%) arvavad Eesti keskmisest (41%) veidi vähem, et nende palgatase on nende erialase kvalifikatsiooniga seotud, erahuvikoolide õpetajate hinnang (25%) ühtib suuresti Eesti keskmisega (22% usub, et palgatase on seotud erialase kvalifikatsiooniga). Tallinna treenerid (63%) usuvad Eesti keskmisest mõnevõrra rohkem (50%), et nende palgatase on seotud erialase kvalifikatsiooniga (tabel 15, lisa 1 tabel 15).

Tabel 15. Tallinna noortevaldkonna töötajate hinnang küsitlusandmete alusel ametirühmade lõikes sellele, kas nende palgatase on seotud erialase kvalifikatsiooniga (%)

	Erahuvikooli õpetaja (N = 16)	Munitsipaalhuvikooli õpetaja (N = 53)	Huvitegevuse juhendaja (N = 11)	Noorsootöötaja (N = 39)	Treener (N = 24)	Asutuse, noorteühingu või noorsootööühingu juht (N = 14)	NV ametnik KOV-is (N = 5)
Jah	25,0	32,1	27,3	20,5	62,5	14,3	20,0
Ei	68,8	37,7	63,6	69,2	20,8	71,4	20,0
Ei oska öelda	6,2	30,2	9,1	10,3	16,7	14,3	60,0

Küsitluses uuriti noortevaldkonna töötajaskonnalt, millised on nende töökohaga kaasnevad peamised hüved. Tallinna töötajaskond (39%) märkis Eesti keskmisest (47%) veidi vähem, et tööandja kompenseerib

tema koolituskulud ja sõidu (9% vs kogu Eesti 23%). Tallinlased (26%) pidasid Eesti keskmisest (19%) enam tööalaseks hüveks töö hooajalisust (joonis 20).



Joonis 20. Tallinna ja kogu Eesti noortevaldkonna töötajate hinnang küsitlusandmete alusel töökohaga kaasnevatele hüvedele (%)

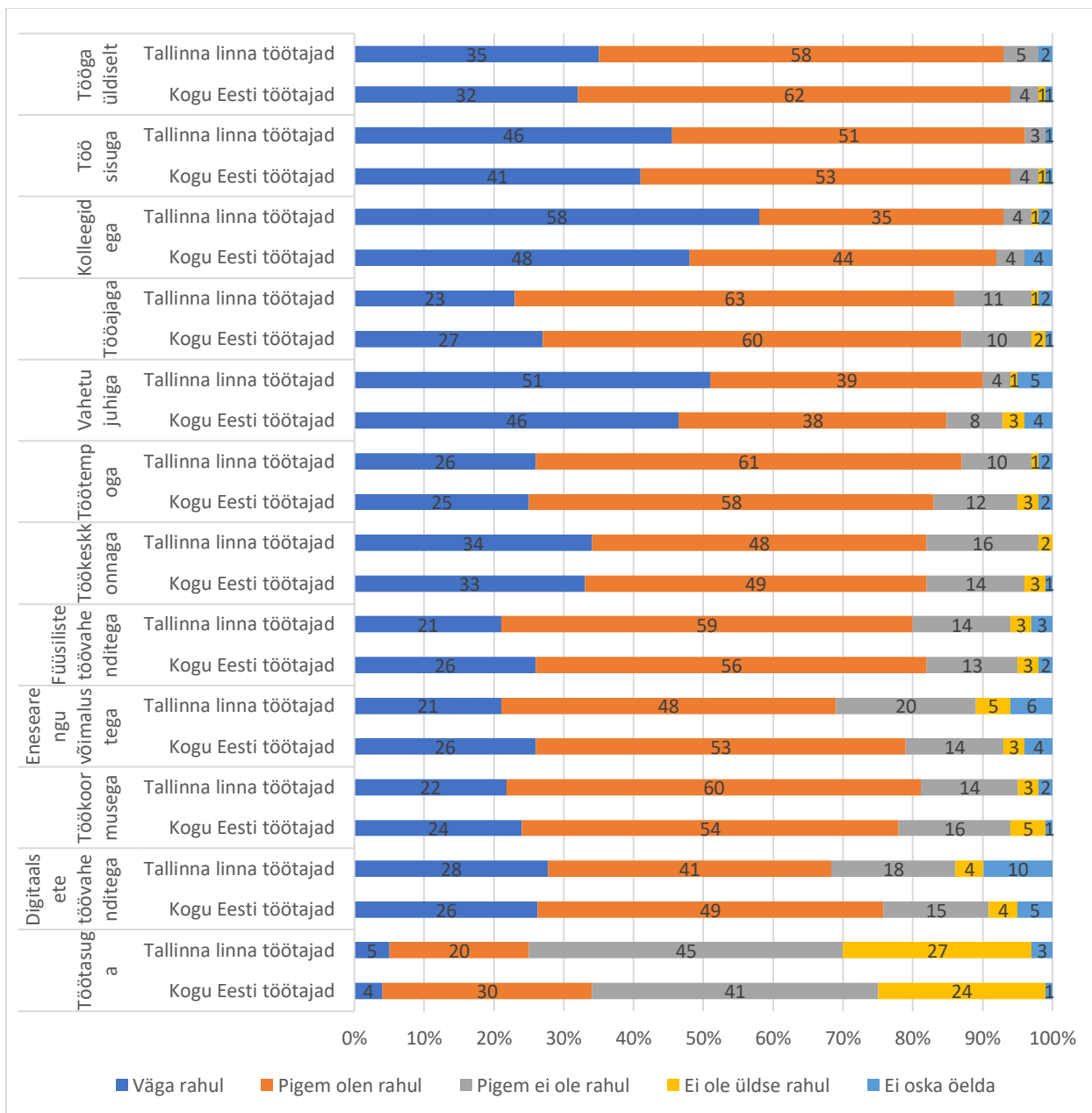
Nii Tallinna linna era- (31%) kui munitsipaalhuvikoolide õpetajad (34%), huvitegevuse juhendajad (18%), noorsootöötajad (43%), treenerid (42%) kui ka asutuse juhid (50%) ütlevad Eesti keskmisest (vastavalt 43%, 40%, 24%, 52%, 49% ja 71%) vähem, et nende koolituskulud kompenseeritakse. Tallinna erahuvikoolide õpetajad (38%) ütlevad keskmisest (30%) rohkem, et peavad hüveks paindlikku tööaega, munitsipaalhuvikoolide õpetajad (32%) aga Eesti keskmisest (39%) vähem. Ka Tallinna noorsootöötajad (62%) peavad Eesti keskmisest (51%) enam hüveks paindlikku tööaega. Sõidukompensatsiooni ei pea oluliseks hüveks Tallinna linna munitsipaalhuvikoolide õpetajad (4%), huvitegevuse juhendajad (0%), noorsootöötajad (8%), treenerid (4%), asutuse juhid (36%) ja NV ametnikud (20%) võrreldes kogu Eestiga (vastavalt 12%, 13%, 30%, 15%, 53% ja 53%). Hooajalisust hindavad Tallinna linna treenerid (46%) ja asutuse juhid (36%) Eesti keskmisest enam (vastavalt 38% ja 22%; tabel 16, lisa 1 tabel 16).

Tabel 16. Tallinna noortevaldkonna töötajate hinnang küsitlusandmete alusel ametirühmade lõikes töökohaga kaasnevatele hüvedele (%)

	Erahuvikooli õpetaja (N = 16)	Munitsipaalhuvikooli õpetaja (N = 53)	Huvitegevuse juhendaja (N = 11)	Noorsootöötaja (N = 39)	Treener (N = 24)	Asutuse, noorteühingu või noorsootööühingu juht (N = 14)	NV ametnik KOV-is (N = 5)
Koolituskulude kompenseerimine	31,3	34,0	18,2	43,6	41,7	50,0	80,0
Paindlik tööaeg	37,5	32,1	18,2	61,5	45,8	71,4	20,0
Sõidukompensatsioon	18,8	3,8	0,0	7,7	4,2	35,7	20,0
Hooajalisus	31,3	24,5	27,3	10,3	45,8	35,7	0,0

Märkused. Esitatud on küsimused, kus ilmnisid peamised erinevused kogu Eesti tulemustest. Küsitluses osalenud võisid valida rohkem kui ühe vastusevariandi, seega tabeli veergude liitmisel võib kogusumma olla suurem kui 100%.

Töötajatelt küsiti, milliste oma tööga seotud aspektidega on nad rahul. Tallinna ja kogu Eesti töötajaskond jaotub üsna sarnaselt. Välja võib tuua, et Tallinna töötajad on Eesti keskmisest veidi vähem rahul enesearengu võimalustega (69% rahul või väga rahul vs kogu Eesti 79%), digitaalsete töövahenditega (69% vs kogu Eesti 75%) ja töötasuga (25% vs kogu Eesti 34%; joonis 21).



Joonis 21. Tallinna ja kogu Eesti noortevaldkonna töötajate rahulolu küsitlusandmete alusel töö erinevate aspektidega (%)

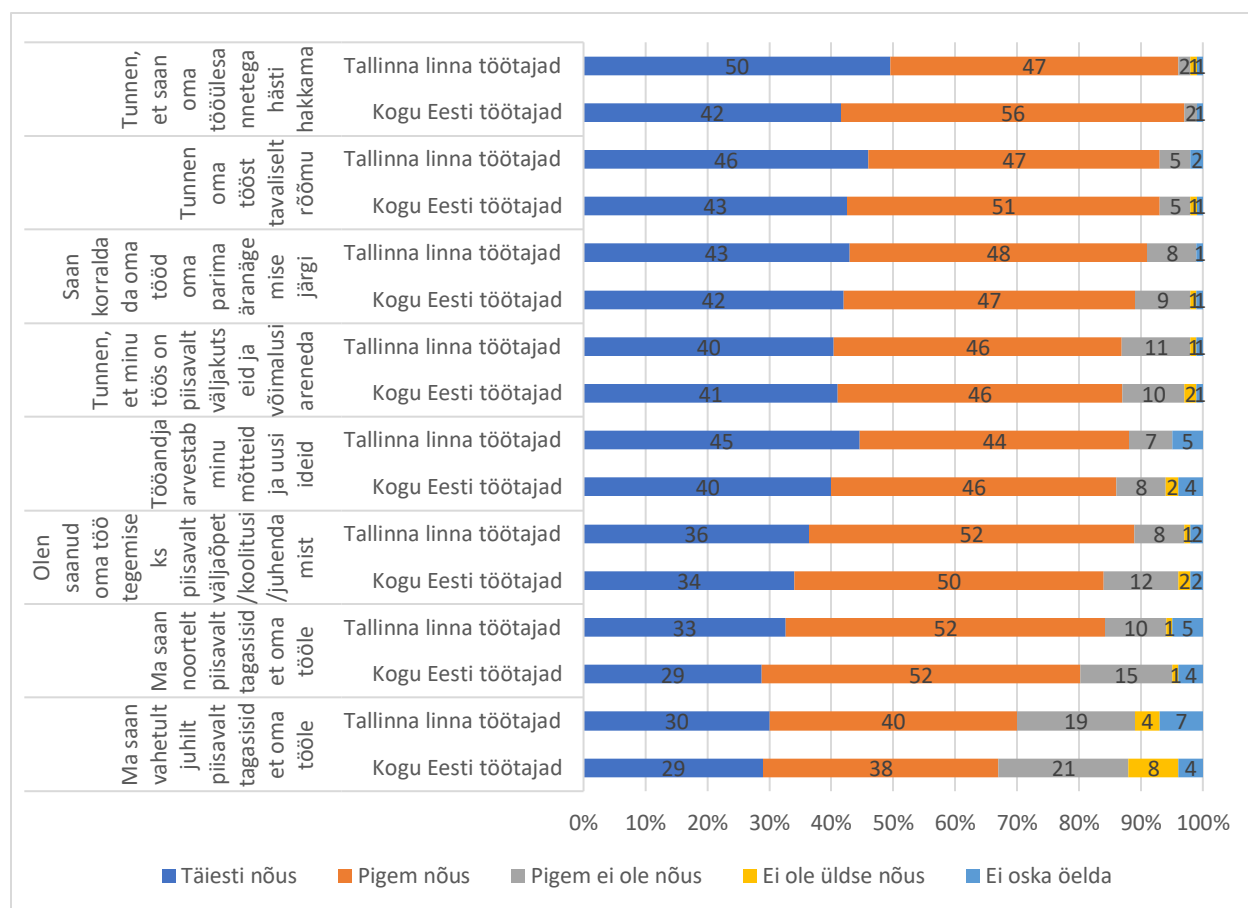
Nii Tallinna era- (44%) kui munitsipaalhuvikoolide õpetajad (66%) ning huvitegevuse juhendajad (36%) on Eesti keskmisest (vastavalt 60%, 78% ja 65%) vähem rahul enesearengu võimalustega. Era- (63%), munitsipaalhuvikoolide õpetajad (64%) ja huvitegevuse juhendajad (46%) on Eesti keskmisest (vastavalt 70%, 75% ja 66%) vähem rahul ka digitaalsete töövaheanditega. Kõik ametirühmad (v.a NV ametnikud KOV-is) on keskmisest vähem rahul töötasuga (tabel 17, lisa 1 tabel 17).

Tabel 17. Tallinna noortevaldkonna töötajate rahulolu küsitlusandmete alusel ametirühmade lõikes töö erinevate aspektidega (%)

	Erahuvikooli õpetaja (N = 16)	Munitsipaalhuvikooli õpetaja (N = 53)	Huvitegevuse juhendaja (N = 11)	Noorsootöötaja (N = 39)	Treener (N = 24)	Asutuse, noorteühingu või noorsootööühingu juht (N = 14)	NV ametnik KOV-is (N = 5)
Enesearengu võimalus	43,8	66,0	36,4	84,6	79,2	85,7	100,0
Digitaalsed töövahendid	62,5	64,2	45,5	76,9	70,8	85,7	69,0
Töötasu	25,0	22,6	27,3	20,5	29,2	35,7	80,0

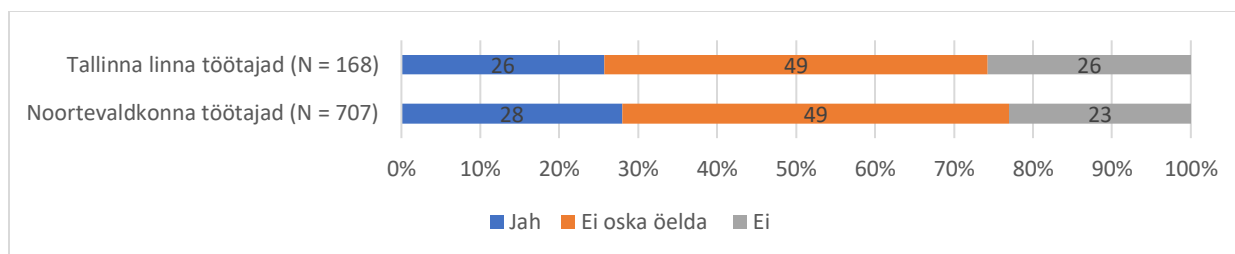
Märkused. Esitatud on küsimused, kus ilmsed peamised erinevused kogu Eesti tulemustest. Esitatud on nende töötajate osakaal, kes märkisid küsimuse vastuseks "Rahul" või "Väga rahul". Küsitluses osalenud võisid valida rohkem kui ühe vastusevariandi, seega tabeli veergude liitmisel võib kogusumma olla suurem kui 100%.

Töoga seotud väidete hinnangutes ei ilmne Tallinna linna ja kogu Eesti töötajaskonnas märkimisväärseid erinevusi (joonis 22).



Joonis 22. Tallinna ja kogu Eesti noortevaldkonna töötajate hinnang tööga seotud väidetele küsitlusandmete alusel (%)

Selle osas, kas noortevaldkonna töötajad muudaksid midagi enda töökorralduses ei ilmne Tallinna linna ja kogu Eesti töötajaskonnas märkimisväärseid erinevusi (joonis 23).



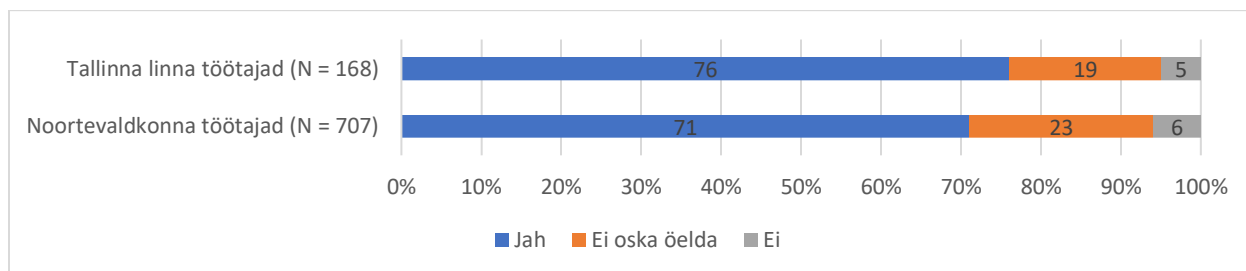
Joonis 23. Tallinna ja kogu Eesti noortevaldkonna töötajate hinnang küsitlusandmete alusel sellele, kas nad muudaksid midagi oma töökorralduses (%)

Tallinna linna huvitegevuse juhendajad (46%) ütlevad Eesti keskmisest (39%) veidi rohkem, et muudaksid midagi oma töökorralduses. Tallinna linna asutuse juhid (64% ei sooviks) aga ütlevad keskmisest (41%) rohkem, et ei sooviks midagi muuta. Era- (56%) ja munitsipaalhuvikoolide õpetajad (59%) on keskmisest (vastavalt 46% ja 52%) kõhklevamad (tabel 18; lisa 1 tabel 18).

Tabel 18. Tallinna noortevaldkonna töötajate hinnang küsitlusandmete alusel ametirühmade lõikes sellele, kas nad muudaksid midagi oma töökorralduses (%)

	Erahuvikooli õpetaja (N = 16)	Munitsipaalhuvikooli õpetaja (N = 53)	Huvitegevuse juhendaja (N = 11)	Noorsootöötaja (N = 39)	Treener (N = 24)	Asutuse, noorteühingu või noorsootööühingu juht (N = 14)	NV ametnik KOV-is (N = 5)
Jah	25,0	18,9	45,5	30,8	25,0	14,3	20,0
Ei	18,8	22,6	0,0	28,2	25,0	64,3	20,0
Ei oska öelda	56,2	58,5	54,5	41,0	50,0	21,4	60,0

Tallinlased (76%) ütlevad Eesti keskmisest (71%) rohkem, et näevad end tulevikus samas valdkonnas töötamas (joonis 24).



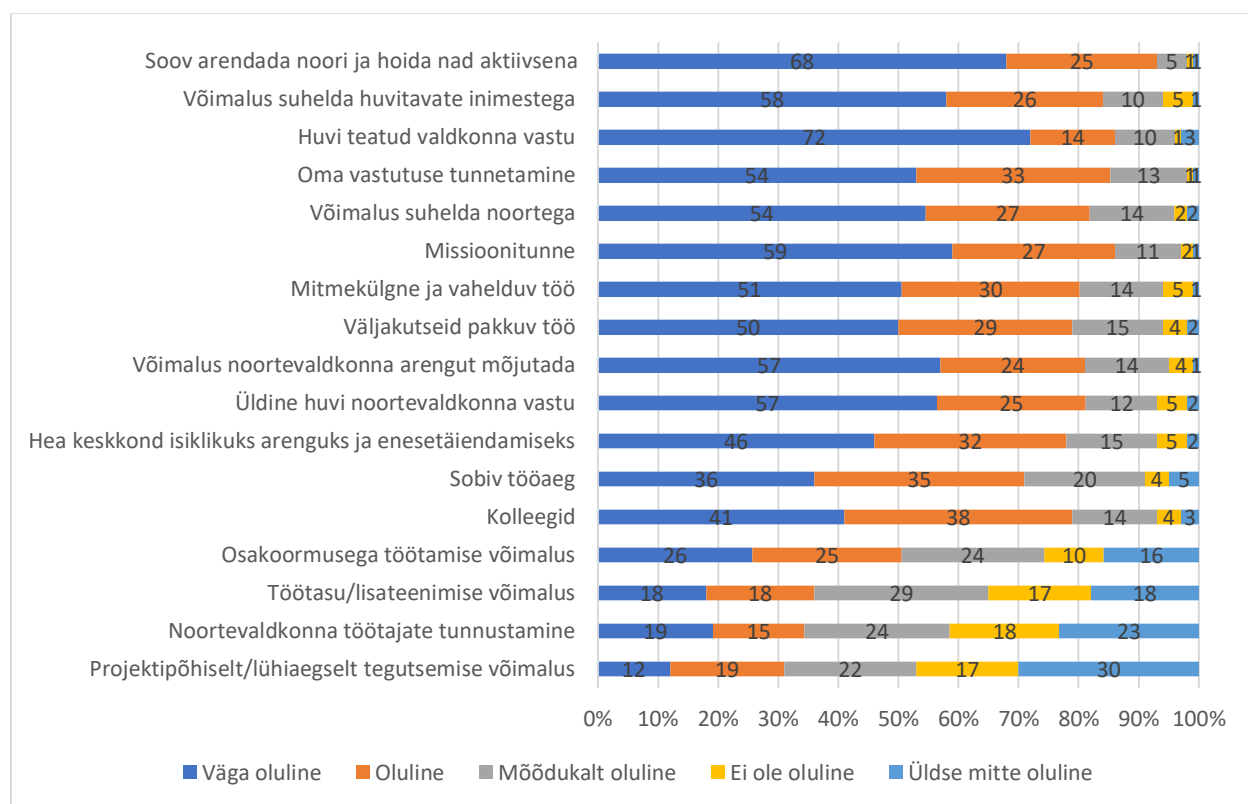
Joonis 24. Tallinna ja kogu Eesti noortevaldkonna töötajate hinnang sellele, kas näevad end tulevikus samas valdkonnas töötamas küsitlusandmete alusel (%)

Tallinna linna erahuvikoolide õpetajad (56%) ja huvitegevuse juhendajad (55%) näevad end Eesti keskmisest (vastavalt 65% ja 66%) veidi vähem edaspidi valdkonnas töötamas. Tallinna linna noorsootöötajad (74%) peavad seda aga keskmisest (63%) tõenäolisemaks. Positiivne on, et nii 80-81% Tallinna linna ja kogu Eesti munitsipaalhuvikoolide õpetajatest näeb end edaspidi valdkonnas töötamas. Ka treenerid (77-80%) näevad end edaspidi valdkonnas töötamas (tabel 19; lisa 1 tabel 19).

Tabel 19. Tallinna noortevaldkonna töötajate hinnang küsitlusandmete alusel ametirühmade lõikes sellele, kas näevad end tulevikus samas valdkonnas töötamas (%)

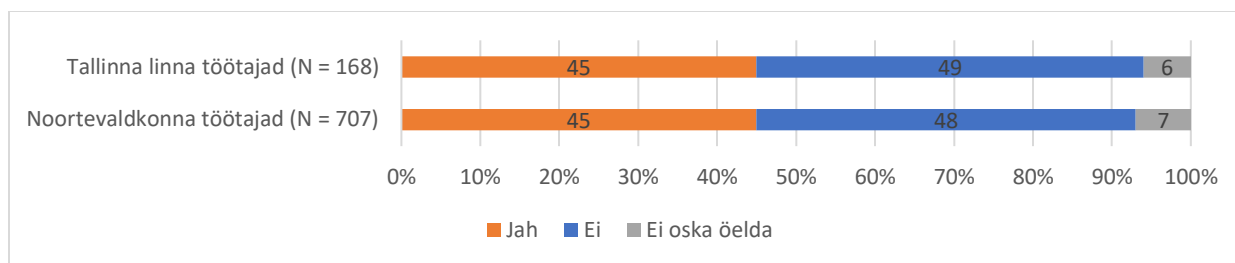
	Erahuvikooli õpetaja (N = 16)	Munitsipaalhuvikooli õpetaja (N = 53)	Huvitegevuse juhendaja (N = 11)	Noorsootöötaja (N = 39)	Treener (N = 24)	Asutuse, noorteühingu või noorsootööühingu juht (N = 14)	NV ametnik KOV-is (N = 5)
Jah	56,3	81,1	54,5	74,4	79,2	78,6	100,0
Ei	31,2	13,2	45,5	20,5	12,5	21,4	0,0
Ei oska öelda	12,5	5,7	0,0	5,1	8,3	0,0	0,0

Tallinna linna ja kogu Eesti noortevaldkonna töötajaskonnas ei ilmnenud märkimisväärseid erinevuseid selles, mis neid on motiveerinud noortevaldkonnas töötama. Tallinna linna noortevaldkonna töötajate vastused on märgitud joonisel 25 ja kogu Eesti töötajaskonna vastused lisas 1 joonisel 1.



Joonis 25. Tallinna noortevaldkonna töötajate (N = 168) hinnang küsitlusandmete alusel sellele, mis on neid motiveerinud noortevaldkonnas töötama (%)

Tallinna linna ja kogu Eesti noortevaldkonna töötajaskonnas ei ilmnenud märkimisväärseid erinevuseid selles, kas nad on viimase kahe aasta jooksul kaalunud töökohavahetust (joonis 26).



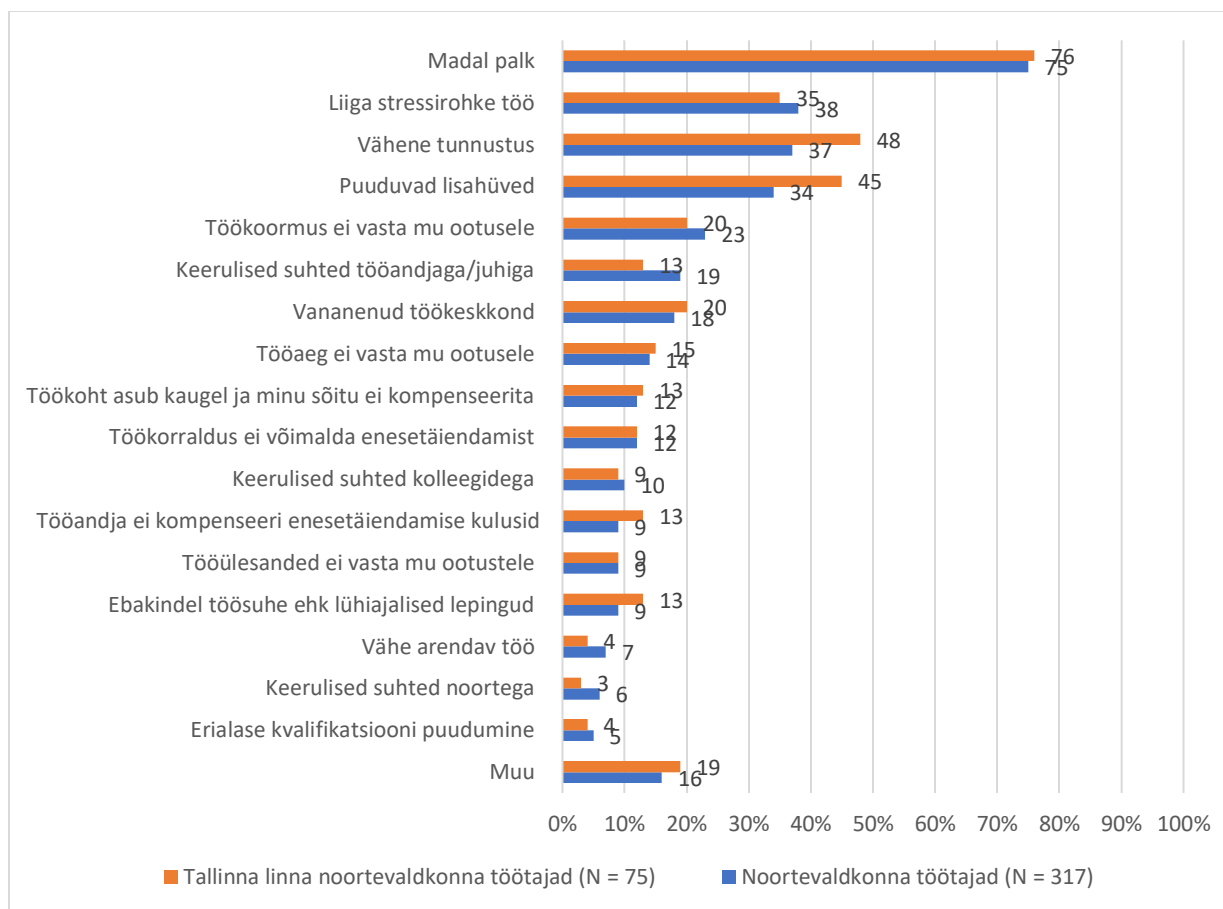
Joonis 26. Tallinna ja kogu Eesti noortevaldkonna töötajate hinnang küsitlusandmete alusel sellele, kas nad on viimase kahe aasta jooksul kaalunud töökoha vahetust (%)

Tallinna linna erahuvikoolide õpetajad (43%) on keskmisest vähem (60%) kahe aasta jooksul töökohavahetusele mõelnud, Tallinna linna noorsootöötajad (68%) aga keskmisest (57%) rohkem (tabel 20; lisa 1 tabel 20).

Tabel 20. Tallinna noortevaldkonna töötajate hinnang küsitlusandmete alusel ametirühmade lõikes sellele, kas nad on viimase kahe aasta jooksul kaalunud töökohavahetust (%)

	Erahuvikooli õpetaja (N = 16)	Munitsipaalhuvikooli õpetaja (N = 53)	Huvitegevuse juhendaja (N = 11)	Noorsootöötaja (N = 39)	Treener (N = 24)	Asutuse, noorteühingu või noorsootööühingu juht (N = 14)	NV ametnik KOV-is (N = 5)
Jah	42,9	24,5	45,5	66,7	45,8	42,9	40,0
Ei	50,0	69,8	45,5	28,2	50,0	50,0	60,0
Ei oska öelda	7,1	5,7	9,0	5,1	4,2	7,1	0,0

Töötajatelt, kes on viimase kahe aasta jooksul mõelnud töökoha vahetusele, küsiti selle põhjuseid (joonis 27). Tallinna linna töötajaskond mainib keskmisest rohkem, et neid on ajendanud töövahetusele mõtlema vähene tunnustus (48% vs kogu Eesti 37%) ja lisahüvede puudumine (45% vs kogu Eesti 34%). Keskmisest vähem tõid Tallinna linna töötajad välja keerulisi suhteid tööandja või juhiga (13% vs kogu Eesti 19%).



Joonis 27. Tallinna ja kogu Eesti noortevaldkonna töötajate hinnang küsitlusandmete alusel sellele, mis on olnud nende töökoha vahetusega seotud mõtte põhjused (%)

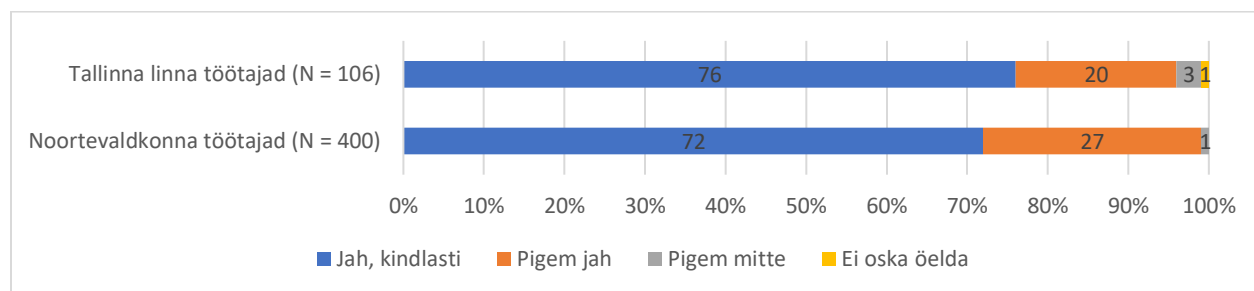
Tallinna linna era- (40%) ja munitsipaalhuvikoolide õpetajad (46%), noorsootöötajad (54%) ja asutuse juhid (83%) toovad Eesti keskmisest (vastavalt 32%, 38%, 42% ja 39%) enam välja, et töövahetusega seotud mõtteni on viinud vähene tunnustus. Tallinna linna erahuvikoolide õpetajad (100%) ja noorsootöötajad (54%) toovad keskmisest (vastavalt 72% ja 37%) enam välja, et peamiseks töökoha vahetusega seotud mõtteks on lisahüvede puudumine. Eesti keskmisest vähem keerulised on munitsipaalhuvikoolide õpetajate (8%), huvitegevuse juhendajate (0%) ja treenerite (9%) suhted juhi või tööandjaga (kogu Eesti tulemused vastavalt 17%, 19% ja 14%; tabel 21; lisa 1 tabel 21).

Tabel 21. Tallinna noortevaldkonna töötajate hinnang küsitlusandmete alusel ametirühmade lõikes sellele, mis on olnud nende töökoha vahetusega seotud mõtte põhjused (%)

	Erahuvikooli õpetaja (N = 10)	Munitsipaalhuvikooli õpetaja (N = 13)	Huvitegevuse juhendaja (N = 5)	Noorsootöötaja (N = 26)	Treener (N = 11)	Asutuse, noorteühingu või noorsootööühingu juht (N = 6)
Vähene tunnustus	40,0	46,2	40,0	53,8	36,4	83,3
Lisahüvede puudumine	100,0	23,1	40,0	53,8	36,4	0,0
Keerulised suhted juhiga	10,0	7,7	0,0	23,1	9,1	16,7

Märkused. Esitatud on küsimused, kus ilmsid peamised erinevused kogu Eesti tulemustest. Küsitluses osalenud võisid valida rohkem kui ühe vastusevariandi, seega tabeli veergude liitmisel võib kogusumma olla suurem kui 100%. Tallinna linna NV ametnikud KOV-is ei olnud sellele küsimusele kindagi vastanud ja seega see veerg eemaldati tabelist.

Tallinna linna noortevaldkonna töötajad (96%) usuvad sarnaselt kogu Eesti töötajaskonnale (99%), et nende haridus vastab sellele, mida töökohal töötamiseks on vaja (joonis 28). Ametirühmade põhised jaotused on esitatud Tallinna linna kohta tabelis 22 ja kogu Eesti kohta lisa 1 tabelis 22.

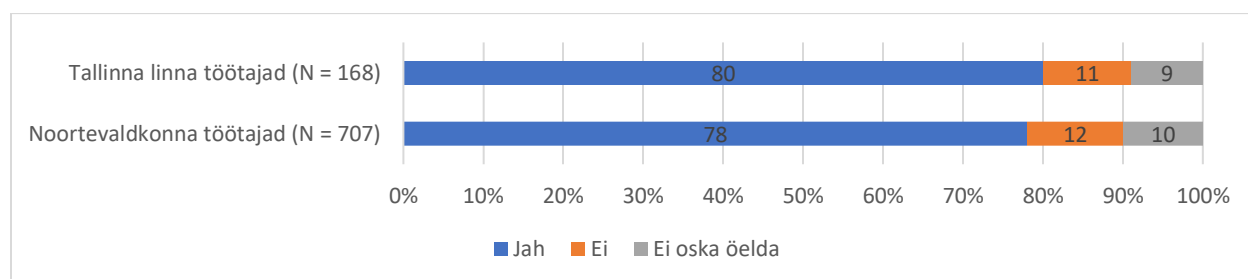


Joonis 28. Tallinna ja kogu Eesti noortevaldkonna töötajate hinnang küsitlusandmete alusel sellele, kas nende haridus vastab sellele, mida on töökohal töötamiseks vaja (%)

Tabel 22. Tallinna noortevaldkonna töötajate hinnang küsitlusandmete alusel ametirühmade lõikes sellele, kas nende haridus vastab sellele, mida on töökohal töötamiseks vaja (%)

	Erahuvikooli õpetaja (N = 5)	Munitsipaalhuvikooli õpetaja (N = 39)	Huvitegevuse juhendaja (N = 6)	Noorsootõtaja (N = 24)	Treener (N = 15)	Asutuse, noorteühingu või noorsootööühingu juht (N = 9)	NV ametnik KOV-is (N = 4)
Jah, kindlasti	80,0	76,9	83,3	79,2	66,7	66,7	100,0
Pigem jah	20,0	17,9	16,7	16,7	26,7	33,3	0,0
Pigem mitte	0,0	2,6	0,0	4,2	6,7	0,0	0,0
Ei oska öelda	0,0	2,6	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0

Tallinna linna noortevaldkonna töötajaskond ei erine suurel määral kogu Eesti töötajaskonnast selle osas, kas nad usuvad, et noortevaldkonnas töötamiseks on vajalik erialane kvalifikatsioon (nt erialane haridus või kutse; joonis 29).



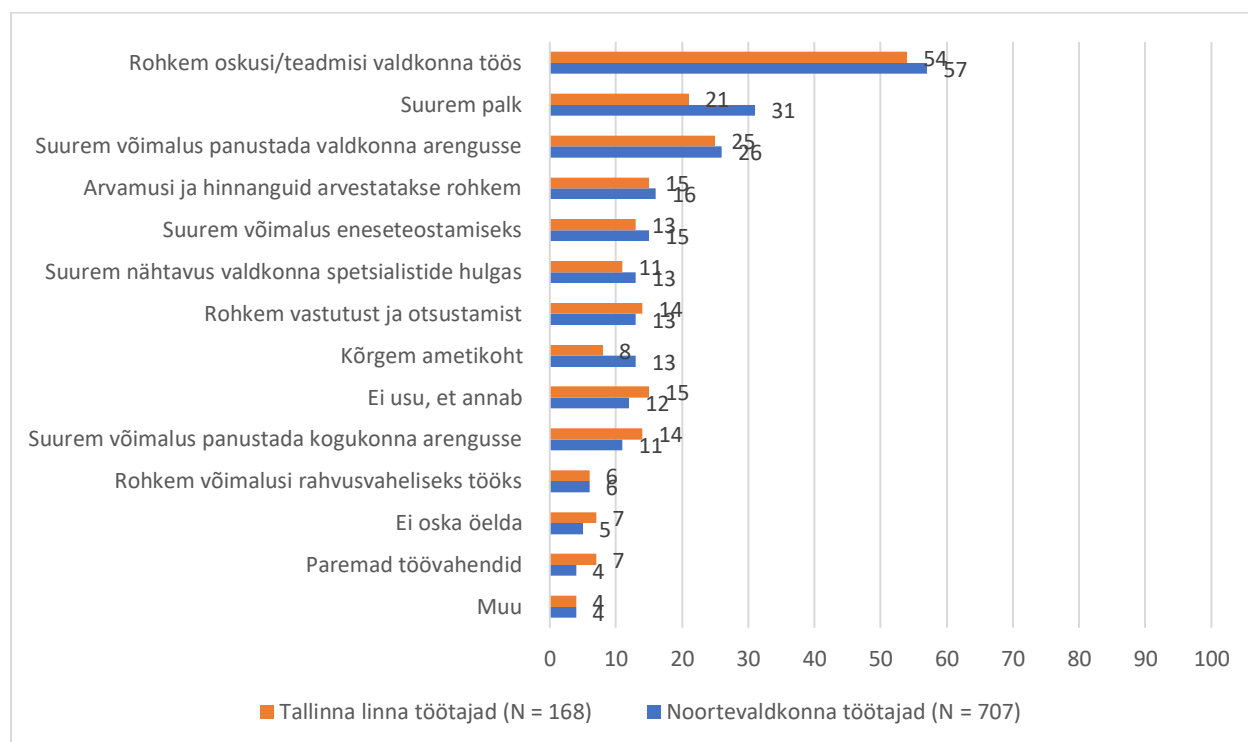
Joonis 29. Tallinna ja kogu Eesti noortevaldkonna töötajate hinnang küsitlusandmete alusel sellele, kas noortevaldkonnas töötamiseks on vajalik erialane kvalifikatsioon (nt erialane haridus või kutse) (%)

Tallinna linna erahuvikoolide õpetajad (69%) arvavad Eesti keskmisest (84%) mõnevõrra vähem, et noortevaldkonnas töötamiseks on vajalik erialane kvalifikatsioon. Tallinna linna noorsootõtajad (82%) arvavad seda aga kogu Eesti keskmisest (71%) rohkem (tabel 23; lisa 1 tabel 23).

Tabel 23. Tallinna noortevaldkonna töötajate hinnang küsitlusandmete alusel ametirühmade lõikes sellele, kas noortevaldkonnas töötamiseks on vajalik erialane kvalifikatsioon (nt erialane haridus või kutse) (%)

	Erahuvikooli õpetaja (N = 16)	Munitsipaalhuvikooli õpetaja (N = 53)	Huvitegevuse juhendaja (N = 11)	Noorsootöötaja (N = 39)	Treener (N = 24)	Asutuse, noorteühingu või noorsootööühingu juht (N = 14)	NV ametnik KOV-is (N = 5)
Jah	68,8	83,0	63,6	82,1	83,3	71,4	100,0
Ei	12,5	7,5	9,1	10,3	12,5	7,1	0,0
Ei oska öelda	18,8	9,5	27,3	7,6	4,2	21,4	0,0

Tallinna linna noortevaldkonna töötajad arvavad kogu Eesti keskmisest vähem, et noortevaldkonnas töötamisel tagab erialane kvalifikatsioon suurema palga (21% vs kogu Eesti 31%) või kõrgema ametikohta (8% vs kogu Eesti 13%; joonis 30).



Joonis 30. Tallinna ja kogu Eesti noortevaldkonna töötajate hinnang küsitlusandmete alusel sellele, milliseid eeliseid annab erialane kvalifikatsioon (nt erialane haridus või kutse) (%)

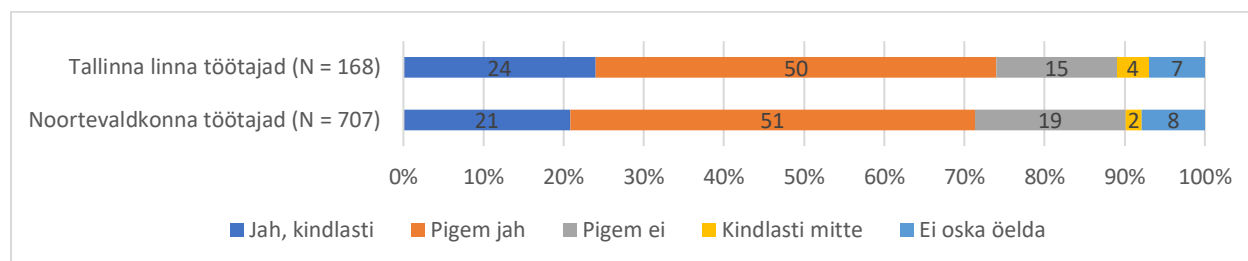
Tallinna linna era- (19%), munitsipaalhuvikoolide õpetajad (19%), huvitegevuse juhendajad (0%) ja noorsootöötajad (18%) usuvad Eesti keskmisest vähem (vastavalt 24%, 28%, 13% ja 35%), et erialane kvalifikatsioon tagab neile suurema palga. Tallinna linna era- (0%), munitsipaalhuvikoolide õpetajad (2%), huvitegevuse juhendajad (0%) ja noorsootöötajad (15%) usuvad ka Eesti keskmisest (vastavalt 11%, 5%, 7% ja 21%) vähem, et erialane kvalifikatsioon tagab neile kõrgema ametikohta (tabel 24, lisa 1 tabel 24).

Tabel 24. Tallinna noortevaldkonna töötajate hinnang küsitlusandmete alusel ametirühmade lõikes sellele, milliseid eeliseid annab erialane kvalifikatsioon (nt erialane haridus või kutse) (%)

	Erahuvikooli õpetaja (N = 16)	Munitsipaalhuvikooli õpetaja (N = 53)	Huvitegevuse juhendaja (N = 11)	Noorsootõotaja (N = 39)	Treener (N = 24)	Asutuse, noorteühingu või noorsootööühingu juht (N = 14)	NV ametnik KOV-is (N = 5)
Suurem palk	18,8	18,9	0,0	17,9	41,7	28,6	40,0
Kõrgem ametikoht	0,0	1,9	0,0	15,4	12,5	14,3	20,0

Märkus. Esitatud on küsimused, kus ilmnesid peamised erinevused kogu Eesti tulemustest. Küsitluses osalenud võisid valida rohkem kui ühe vastusevariandi, seega tabeli veergude liitmisel võib kogusumma olla suurem kui 100%.

Tallinna linna noortevaldkonna töötajaskond usub sarnaselt kogu Eesti töötajaskonnale (72%), et noortevaldkonnal on positiivne kuvand (74% ütles, et on kindlasti või pigem on; joonis 31).



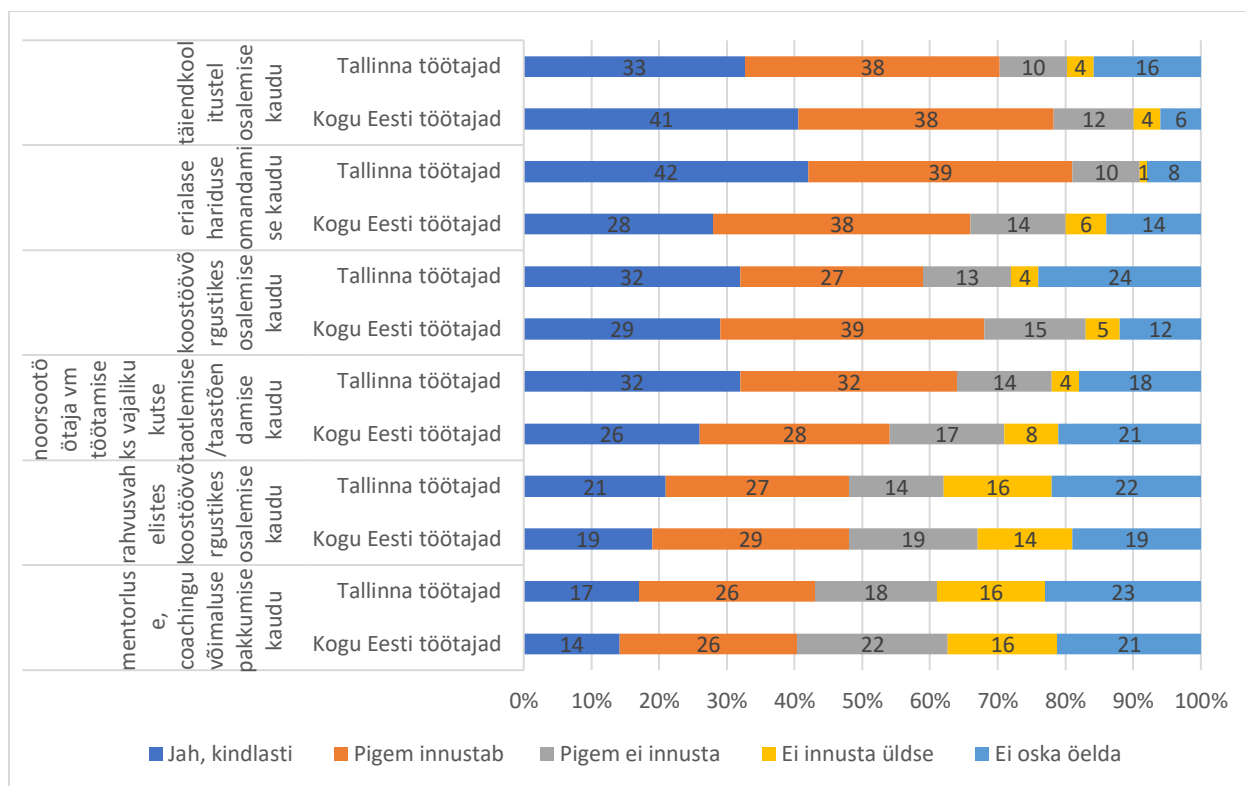
Joonis 31. Tallinna ja kogu Eesti noortevaldkonna töötajate hinnang küsitlusandmete alusel sellele, kas valdkonnal on positiivne kuvand (%)

Tallinna linna era- (81%), munitsipaalhuvikoolide õpetajad (81%) ja asutuse juhid (86%) arvavad Eesti keskmisest (vastavalt 78%, 76% ja 69%) isegi veidi enam, et valdkonnal on positiivne kuvand. Tallinna linna huvitegevuse juhendajad (64%) ja treenerid (75%) arvavad seda keskmisest veidi vähem (vastavalt 73% ja 80%; tabel 25; lisa 1 tabel 25).

Tabel 25. Tallinna noortevaldkonna töötajate hinnang küsitlusandmete alusel ametirühmade lõikes sellele, kas valdkonnal on positiivne kuvand (%)

	Erahuvikooli õpetaja (N = 16)	Munitsipaalhuvikooli õpetaja (N = 53)	Huvitegevuse juhendaja (N = 11)	Noorsootõotaja (N = 39)	Treener (N = 24)	Asutuse, noorteühingu või noorsootööühingu juht (N = 14)	NV ametnik KOV-is (N = 5)
Jah	81,3	81,1	63,6	64,1	75,0	85,7	60,0
Ei	18,7	11,3	27,3	28,2	8,3	14,3	40,0
Ei oska öelda	0,0	7,5	9,1	7,7	16,7	0,0	0,0

Küsitluses uuriti noortevaldkonnas töötajate käest, kas tööandja innustab nende arengut ning paluti märkida viise, kuidas seda tehakse. Tallinna linna töötajaskond vastas veidi vähemal määral, et neid innustatakse täiendkoolitustel osalemise kaudu (71% ütles, et kindlasti või pigem innustab vs kogu Eesti 79%) ja koostööõrgustikes osalemise kaudu (59% vs kogu Eesti 68%). Keskmisest rohkem ütlesid tallinlased, et neid innustatakse erialase hariduse omandamise kaudu (81% vs kogu Eesti 66%) ja kutse taotlemise või taastõendamise kaudu (64% vs kogu Eesti 54%; joonis 32).



Joonis 32. Tallinna ja kogu Eesti noortevaldkonna töötajate hinnang küsitlusandmete alusel sellele, kas tööandja innustab nende arengut (%)

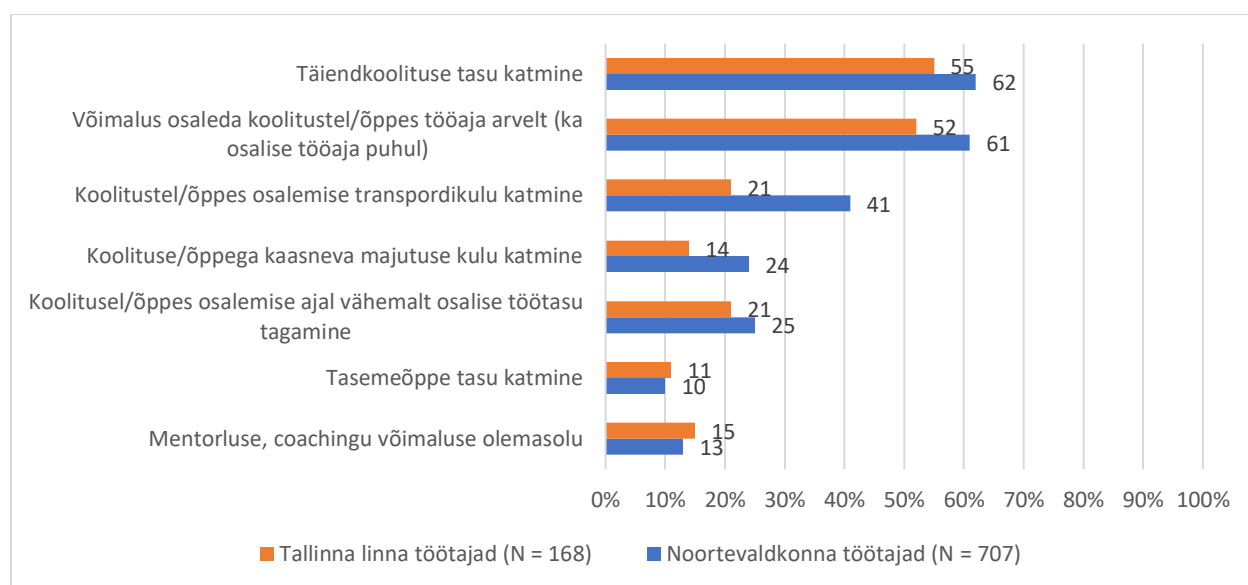
Peamiselt ütlevad Tallinna linna erahuvikoolide õpetajad (56%) ja treenerid (79%) Eesti keskmisest vähem (vastavalt 70% ja 85%), et neil jääb vajaka täiendkoolitustel osalemisest. Tallinna linna huvitegevuse juhendajad (64%) ja noorsootöötajad (92%) ütlevad keskmisest (vastavalt 60% ja 81%) rohkem, et neid innustatakse täiendkoolitustel osalemise kaudu. Koostöövõrgustikes osalemist pakutakse Tallinna linna erahuvikoolide õpetajatele (63%) ja noorsootöötajatele (92%) keskmisest (vastavalt 51% ja 81%) rohkem, aga munitsipaalhuvikoolide õpetajad (43%) ja treenerid (58%) tunnevad sellest puudust (kogu Eesti vastavalt 48% ja 64%). Erialase hariduse omandamise võimalust hindavad keskmisest kõrgemalt Tallinna linna noorsootöötajad (85% vs kogu Eesti 70%), asutuste juhid (71% vs kogu Eesti 59%) ja NV ametnikud KOV-is (100% vs kogu Eesti 67%). Kutse taotlemise või taastõendamisega on keskmisest rohkem rahul erahuvikoolide õpetajad (63% vs kogu Eesti 57%), huvitegevuse juhendajad (73% vs kogu Eesti 40%) ja noorsootöötajad (80% vs kogu Eesti 68%; tabel 26; lisa 1 tabel 26).

Tabel 26. Tallinna noortevaldkonna töötajate hinnang küsitlusandmete alusel ametirühmade lõikes sellele, kas tööandja innustab nende arengut (%)

	Erahuvikooli õpetaja (N = 16)	Munitsipaalhuvikooli õpetaja (N = 53)	Huvitegevuse juhendaja (N = 11)	Noorsootöötaja (N = 39)	Treener (N = 24)	Asutuse, noorteühingu või noorsootööühingu juht (N = 14)	NV ametnik KOV-is (N = 5)
Täiendkoolitustel osalemine	56,3	84,9	63,6	92,3	79,2	78,6	81,0
Koostöövõrgustikes osalemine	62,5	43,4	54,5	92,3	58,3	78,6	100,0
Erialase hariduse omandamine	75,0	62,3	45,5	84,6	75,0	71,4	100,0
Kutse taotlemine või taastõendamine	62,5	35,9	72,7	79,5	79,2	35,7	59,0

Märkused. Esitatud on küsimused, kus ilmnesid peamised erinevused kogu Eesti tulemustest. Küsitluses osalenud võisid valida rohkem kui ühe vastusevariandi, seega tabeli veergude liitmisel võib kogusumma olla suurem kui 100%. Esitatud on nende töötajate osakaal, kes märkisid küsimuse vastuseks “Jah, kindlasti” või “Pigem innustab”.

Töötajatelt uuriti, kuidas tööandja/juht innustab töötajate arengut. Tallinna linna töötajad vastasid Eesti keskmisest veidi vähem, et nende täiendkoolituste tasu kaetakse (55% vs kogu Eesti 62%), et neil on võimalik osaleda koolitustel või õppes tööaja arvelt (52% vs kogu Eesti 61%), et nende transpordikulu (21% vs kogu Eesti 41%) või majutus (14% vs kogu Eesti 24%) kaetakse koolitustel või õppes osalemise korral (joonis 33).



Joonis 33. Tallinna ja kogu Eesti noortevaldkonna töötajate hinnang küsitlusandmete alusel sellele, kuidas tööandja innustab nende arengut (%)

Keskmisest vähem ütlevad Tallinna linna erahuvikooli õpetajad (38% vs kogu Eesti 51%), huvitegevuse juhendajad (27% vs kogu Eesti 48%) ja treenerid (50% vs kogu Eesti 67%), et nende täiendkoolituse tasud kaetakse, NV ametnikud KOV-is (80% vs kogu Eesti 63%) viitavad sellele võimalusele aga keskmisest rohkem. Võimalust osaleda koolitustel või õppes peavad keskmisest vähem võimalikuks Tallinna linna huvitegevuse juhendajad (27% vs kogu Eesti 39%), treenerid (38% vs kogu Eesti 52%) ja asutuste juhid (64% vs kogu Eesti 86%).

Keskmisest vähem ütlevad Tallinna linna munitsipaalhuvikoolide õpetajad (25% vs kogu Eesti 35%), huvitegevuse juhendajad (9% vs kogu Eesti 27%), noorsootöötajad (21% vs kogu Eesti 50%) ja treenerid (8% vs kogu Eesti 26%), et nende koolituse või õppega kaasnev transpordikulu kaetakse. Keskmisest vähem ütlevad Tallinna linna huvitegevuse juhendajad (0% vs kogu Eesti 16%), noorsootöötajad (5% vs kogu Eesti 27%), treenerid (4% vs kogu Eesti 26%) ja asutuste juhid (14% vs kogu Eesti 41%), et nende koolituse või õppega kaasneva majutuse kulu kaetakse. Keskmisest veidi rohkem (23% vs kogu Eesti 17%) ütlevad munitsipaalhuvikoolide õpetajad, et nende koolituse või õppega kaasneva majutuse kulu kaetakse (tabel 27; lisa 1 tabel 27).

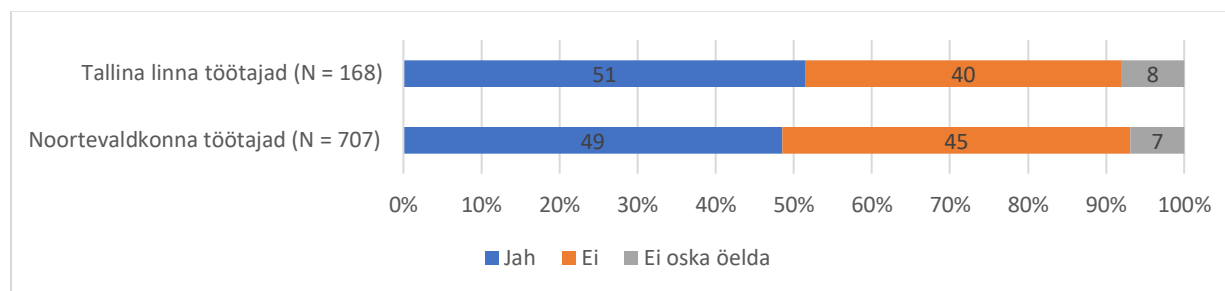
Tabel 27. Tallinna noortevaldkonna töötajate hinnang küsitlusandmete alusel ametirühmade lõikes sellele, kuidas tööandja innustab nende arengut (%)

Erahuvikooli õpetaja (N = 16)	Munitsipaalhuvikooli õpetaja (N = 53)	Huvitegevuse juhendaja (N = 11)	Noorsootöötaja (N = 39)	Treener (N = 24)	Asutuse, noorteühingu või	NV ametnik
-------------------------------	---------------------------------------	---------------------------------	-------------------------	------------------	---------------------------	------------

						noorsootööühingu juht (N = 14)	KOV-is (N = 5)
Täiendkoolituse tasu katmine	37,5	52,8	27,3	64,1	50,0	78,6	80,0
Võimalus osaleda õppes	31,3	41,5	27,3	84,6	37,5	64,3	80,0
Transpordikulu katmine	18,8	24,5	9,1	20,5	8,3	35,7	60,0
Majutuskulude katmine	18,8	22,6	0,0	5,1	4,2	14,3	60,0

Märkused. Esitatud on küsimused, kus ilmnesid peamised erinevused kogu Eesti tulemustest. Küsitluses osalenud võisid valida rohkem kui ühe vastusevariandi, seega tabeli veergude liitmisel võib kogusumma olla suurem kui 100%.

Tallinna noortevaldkonna töötajaskond kuulub erialastesse organisatsioonidesse üsna sarnaselt kogu Eesti töötajaskonnaga (joonis 34).



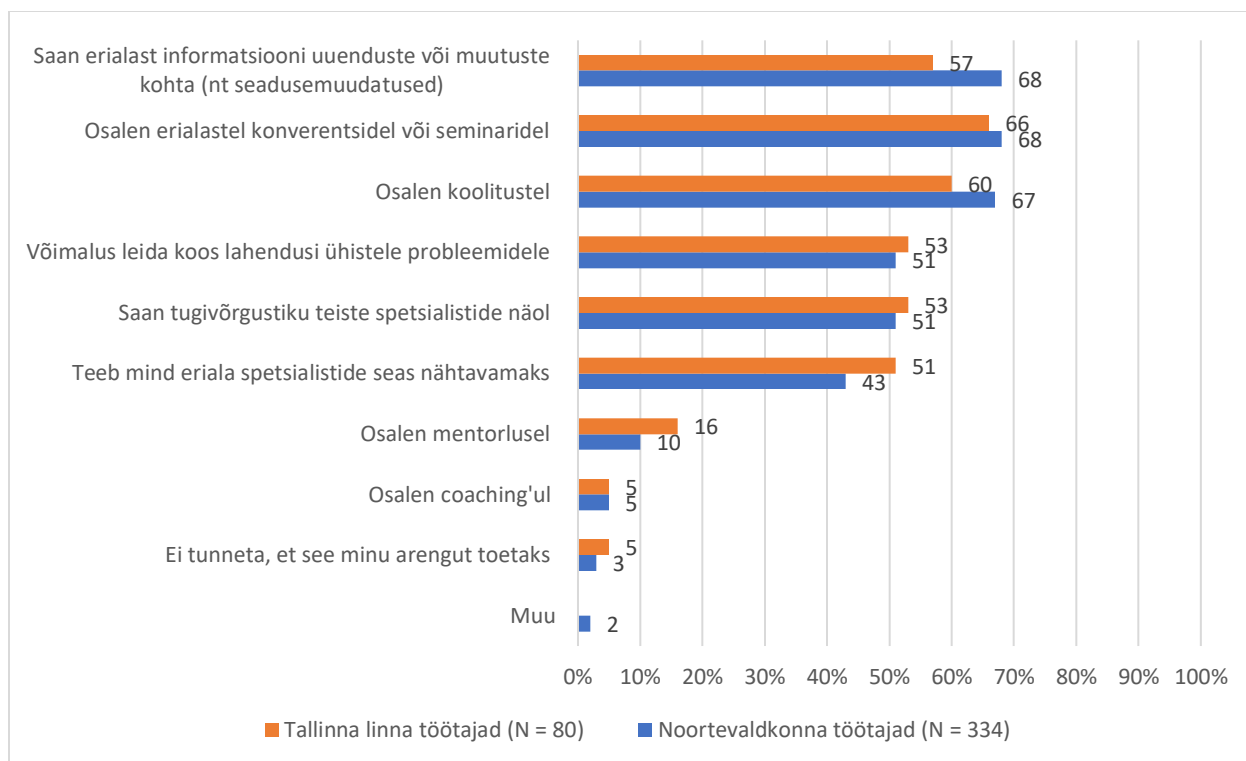
Joonis 34. Tallinna ja kogu Eesti noortevaldkonna töötajate hinnang küsitlusandmete alusel sellele, kas nad kuuluvad mõnda erialasesse organisatsiooni (%)

Tallinna linna huvitegevuse juhendajad (64% vs kogu Eesti 52%) raporteerivad keskmisest rohkem, et kuuluvad erialasesse organisatsiooni (tabel 28; lisa 1 tabel 28).

Tabel 28. Tallinna noortevaldkonna töötajate hinnang küsitlusandmete alusel ametirühmade lõikes sellele, kas nad kuuluvad mõnda erialasesse organisatsiooni (%)

	Erahuvikooli õpetaja (N = 16)	Munitsipaalhuvikooli õpetaja (N = 53)	Huvitegevuse juhendaja (N = 11)	Noorsootöötaja (N = 39)	Treener (N = 24)	Asutuse, noorteühingu või noorsootööühingu juht (N = 14)	NV ametnik KOV-is (N = 5)
Jah	62,5	56,6	63,6	38,5	45,8	42,9	60,0
Ei	25,0	39,6	36,4	53,8	37,5	42,9	40,0
Ei oska öelda	12,5	3,8	0,0	7,7	16,7	14,3	0,0

Küsitluses küsiti, kuidas erialasesse organisatsiooni kuulumine toetab töötajaskonna tööalast arengut. Tallinna linna töötajad valisid keskmisest vähem, et nad saavad erialast informatsiooni uuenduste või muutuste kohta (57% vs kogu Eesti 68%) ja et nad osalevad seeläbi koolitustel (60% vs kogu Eesti 67%). Keskmisest rohkem arvasid tallinlased, et erialasesse organisatsiooni kuulumine teeb neid eriala spetsialiste seas nähtavamaks (51% vs kogu Eesti 43%) ja et nad osalevad seeläbi mentorlusel (16% vs kogu Eesti 10%; joonis 35).



Joonis 35. Tallinna ja kogu Eesti noortevaldkonna töötajate hinnang küsitlusandmete alusel sellele, kuidas erialasesse organisatsiooni kuulumine toetab nende tööalast arengut (%)

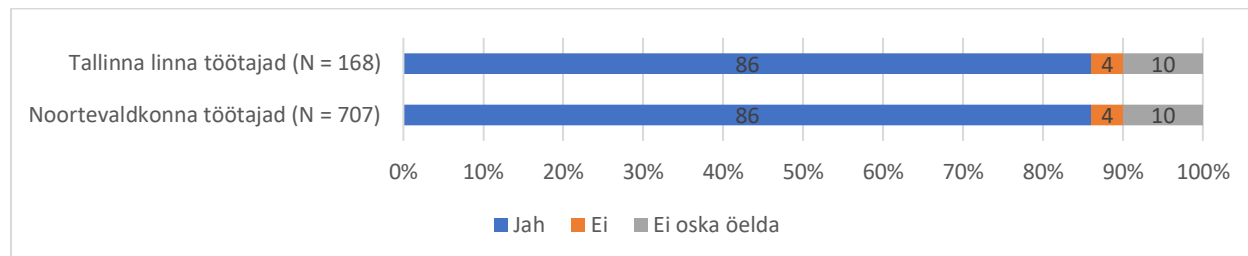
Erialasesse organisatsiooni kuulumise eelisenähtu tõid Tallinna linna munitsipaalhuvikoolide õpetajad (25%), huvitegevuse juhendajad (27%) ja asutuste juhid (36%) keskmisest (vastavalt 32%, 31% ja 51%) vähem välja, et saavad erialast informatsiooni uuenduste või muudatuste kohta (nt seadusemuudatused). Koolitustel osalemist pidasid keskmisest vähem hüveks asutuste juhid (36% vs kogu Eesti 51%). Seda, et erialasesse organisatsiooni kuulumise eelis on nähtavus teiste eriala spetsialistide seas, arvasid keskmisest rohkem erahuvikoolide õpetajad (38% vs kogu Eesti 27%) ja huvitegevuse juhendajad (36% vs kogu Eesti 23%). Mentorluses osalemist pidasid keskmisest rohkem eeliseks Tallinna linna era- (25%), munitsipaalhuvikoolide õpetajad (8%), huvitegevuse juhendajad (9%), noorsootöötajad (8%) ja treenerid (13%; võrdluseks Eesti keskmine vastavalt 14%, 3%, 7%, 4% ja 6%; tabel 29, lisa 1 tabel 29). Seega arvavad mitmed Tallinna linna ametirühmad keskmisest enam, et erialase organisatsiooni hüved on nähtavus erialaspetsialistide seas ja mentorlus.

Tabel 29. Tallinna noortevaldkonna töötajate hinnang küsitlusandmete alusel ametirühmade lõikes sellele, kas nad kuuluvad mõnda erialasesse organisatsiooni (%)

	Erahuvikooli õpetaja (N = 16)	Munitsipaalhuvikooli õpetaja (N = 53)	Huvitegevuse juhendaja (N = 11)	Noorsootöötaja (N = 39)	Treener (N = 24)	Asutuse, noorteühingu või noorsootööühingu juht (N = 14)	NV ametnik KOV-is (N = 5)
Erialase info levik	43,8	24,5	27,3	28,2	25,0	35,7	60,0
Koolitustel osalemine	37,5	30,2	27,3	25,6	29,2	35,7	40,0
Nähtavus spetsialistide seas	37,5	24,5	36,4	17,9	20,8	35,7	20,0
Mentorlusel osalemine	25,0	5,7	9,1	7,7	12,5	0,0	0,0

Märkused. Esitatud on küsimused, kus ilmnesid peamised erinevused kogu Eesti tulemustest. Küsitluses osalenud võisid valida rohkem kui ühe vastusevariandi, seega tabeli veergude liitmisel võib kogusumma olla suurem kui 100%.

Küsitluses osalenutelt küsiti, kas nende jaoks on oluline töötaja tagasiside nende tehtud tööle. Tallinna linna töötajaskond ei erinenud siinkohal Eesti keskmisest (joonis 36).



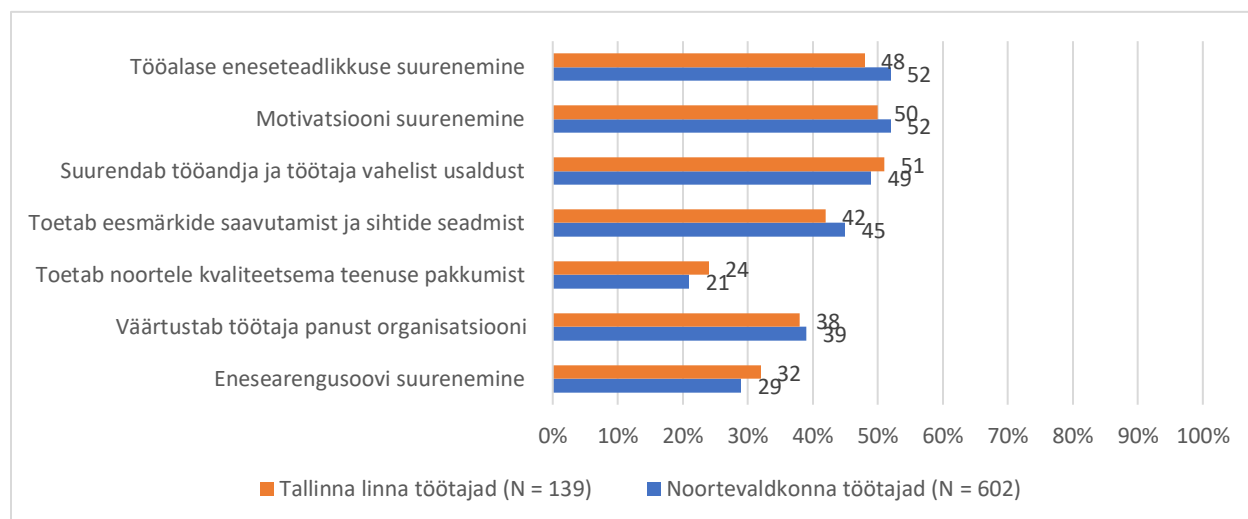
Joonis 36. Tallinna ja kogu Eesti noortevaldkonna töötajate hinnang küsitlusandmete alusel sellele, kas nende jaoks on oluline tagasiside tehtud tööle (%)

Seda, et tagasiside tehtud tööle on nende jaoks oluline, ütlevad keskmisest veidi vähem Tallinna linna huvitegevuse juhid (73% vs kogu Eesti 91%; tabel 30; lisa 1 tabel 30).

Tabel 30. Tallinna noortevaldkonna töötajate hinnang küsitlusandmete alusel ametirühmade lõikes sellele, kas nende jaoks on oluline tagasiside tehtud tööle (%)

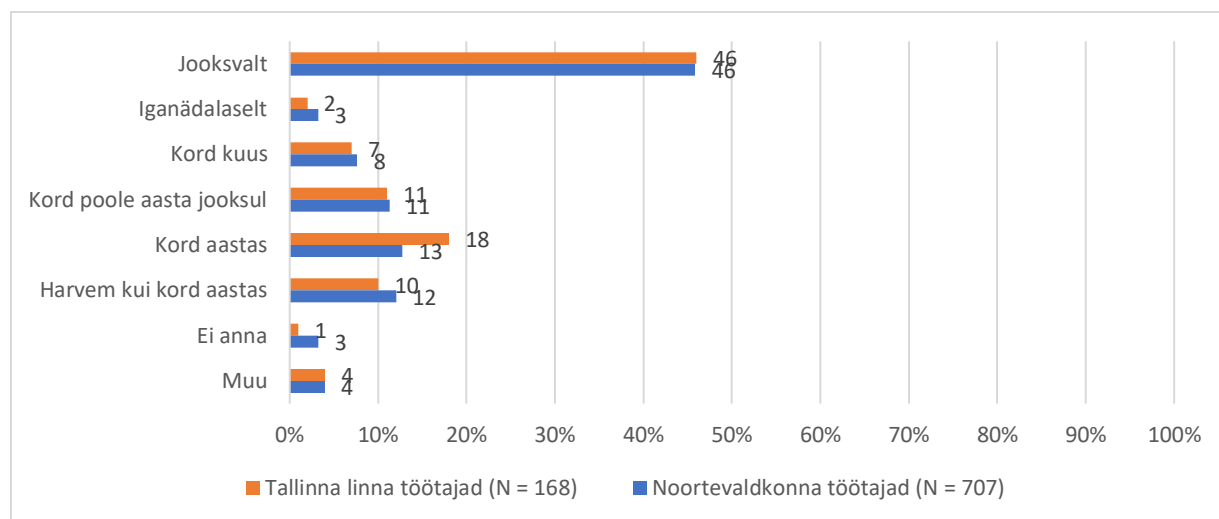
	Erahuvikooli õpetaja (N = 16)	Munitsipaalhuvikooli õpetaja (N = 53)	Huvitegevuse juhendaja (N = 11)	Noorsootöötaja (N = 39)	Treener (N = 24)	Asutuse, noorteühingu või noorsootööühingu juht (N = 14)	NV ametnik KOV-is (N = 5)
Jah	85,7	79,2	72,7	94,9	87,5	85,7	100,0
Ei	6,3	5,7	9,1	2,6	0,0	7,1	0,0
Ei oska öelda	6,3	15,1	18,2	2,6	12,5	7,1	0,0

Neilt, kes vastasid, et tagasiside tehtud tööle on nende jaoks oluline, uuriti ka, miks see oluline on. Tallinna linna noortevaldkonna töötajad ei erinenud sellele küsimusele vastamise puhul märkimisväärselt Eesti keskmisest (joonis 37).



Joonis 37. Tallinna ja kogu Eesti noortevaldkonna töötajate hinnang küsitlusandmete alusel sellele, miks nende jaoks on oluline tagasiside tehtud tööle (%)

Ka küsimusele „Kui tihti annab töandja teie tööle tagasisidet?“ vastasid tallinlased kogu Eesti valimile üsna sarnaselt (joonis 38). Enim antakse tagasisidet jooksvalt, kuid näiteks huvikoolide õpetajate ja huvitegevuse juhendajate hulgas olid levinud ka poole aasta, kord aasta või harvem kui aasta tagant tagasisidestamised (tabel 31).

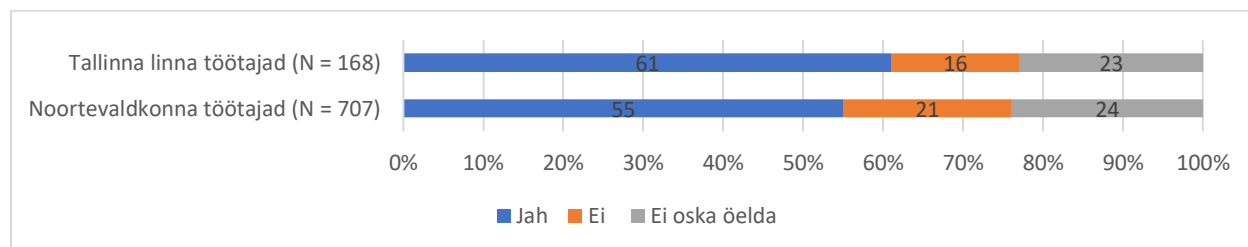


Joonis 38. Tallinna ja kogu Eesti noortevaldkonna töötajate hinnang küsitlusandmete alusel sellele, kui tihti annab töandja nende tööle tagasisidet (%)

Tabel 31. Tallinna noortevaldkonna töötajate hinnang küsitlusandmete alusel ametirühmade lõikes sellele, kas nende jaoks on oluline tagasiside tehtud tööle (%)

	Erahuvikooli õpetaja (N = 16)	Munitsipaalhuvikooli õpetaja (N = 53)	Huvitegevuse juhendaja (N = 11)	Noorsootöötaja (N = 39)	Treener (N = 24)	Asutuse, noorteühingu või noorsootööühingu juht (N = 14)	NV ametnik KOV-is (N = 5)
Jooksvalt	31,3	35,8	27,3	59,0	45,8	71,4	80,0
Iganädalaselt	0,0	1,9	0,0	7,8	0,0	0,0	0,0
Kord kuus	6,3	1,9	9,1	10,3	16,7	7,1	0,0
Kord poole aasta tagant	18,8	13,2	0,0	7,7	16,7	7,1	0,0
Kord aastas	31,3	22,6	36,4	10,3	12,5	7,1	20,0
Harvem kui kord aastas	12,5	17,0	18,2	2,6	8,3	0,0	0,0
Ei anna	0,0	0,0	0,0	2,6	0,0	0,0	0,0
Muu	0,0	7,5	9,1	0,0	0,0	7,1	0,0

Tallinna linna noortevaldkonna töötajad ütlesid keskmisest veidi enam, et saavad tagasisidestamisel vajalikku informatsiooni oma töösüste kohta (61% vs kogu Eesti 55%; joonis 39).



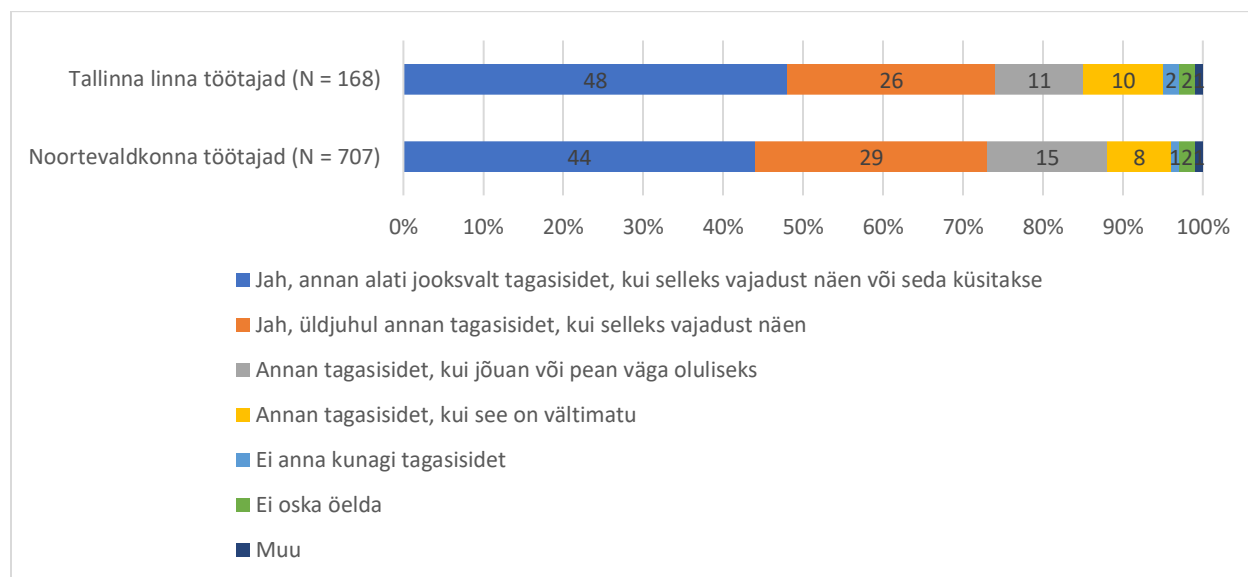
Joonis 39. Tallinna ja kogu Eesti noortevaldkonna töötajate hinnang küsitlusandmete alusel sellele, kas nad saavad tagasisidestamisel vajalikku informatsiooni oma töösüste kohta (%)

Tallinna linna erahuvikoolide õpetajad (63%), noorsootöötajad (82%), asutuste juhid (71%) ja NV ametnikud KOV-is (100%) ütlevad keskmisest enam, et saavad tagasisidestamise vajalikku informatsiooni oma tööskuste kohta (vs kogu Eesti tulemused vastavalt 54%, 59%, 57% ja 60%), huvitegevuse juhendajad (27%) ütlevad seda aga keskmisest vähem (vs kogu Eesti 45%; tabel 32; lisa 1 tabel 32).

Tabel 32. Tallinna noortevaldkonna töötajate hinnang küsitlusandmete alusel ametirühmade lõikes sellele, kas töötajad saavad tagasisidestamise vajalikku informatsiooni oma tööskuste kohta (%)

	Erahuvikooli õpetaja (N = 16)	Munitsipaalhuvikooli õpetaja (N = 53)	Huvitegevuse juhendaja (N = 11)	Noorsootöötaja (N = 39)	Treener (N = 24)	Asutuse, noorteühingu või noorsootööühingu juht (N = 14)	NV ametnik KOV-is (N = 5)
Jah	62,5	47,2	27,3	82,1	62,5	71,4	100,0
Ei	6,3	18,9	27,3	12,8	25,0	7,1	0,0
Ei oska öelda	31,3	34,0	45,5	5,1	12,5	21,4	0,0

Tallinna linna noortevaldkonna töötajate vastused küsimusele „Kas te annate tööandjale tagasisidet töökorralduse, motivatsiooni, töötasu, kommunikatsiooni jm kohta?“ ei erine märkimisväärselt kogu Eesti vastustest (joonis 40).



Joonis 40. Tallinna ja kogu Eesti noortevaldkonna töötajate hinnang küsitlusandmete alusel sellele, kas nad annavad tööandjale tagasisidet (%)

Tallinna linna erahuvikoolide õpetajad (44%) ja noorsootöötajad (59%) ütlevad keskmisest (vastavalt 32% ja 45%) mõnevõrra enam, et annavad oma tööandjale jooksvalt tagasisidet, huvitegevuse juhendajad (27%) aga keskmisest veidi vähem (39%; tabel 33; lisa 1 tabel 33).

Tabel 33. Tallinna noortevaldkonna töötajate hinnang küsitlusandmete alusel ametirühmade lõikes sellele, kas töötajad saavad tagasisidestamisel vajalikku informatsiooni oma töösüste kohta (%)

	Erahuvikooli õpetaja (N = 16)	Munitsipaalhuvikooli õpetaja (N = 53)	Huvitegevuse juhendaja (N = 11)	Noorsootöötaja (N = 39)	Treener (N = 24)	Asutuse, noorteühingu või noorsootööühingu juht (N = 14)	NV ametnik KOV-is (N = 5)
Jah, jooksvalt	43,8	35,8	27,3	59,0	58,3	57,1	80,0
Jah, kui vajadust näen	25,0	24,5	36,4	28,2	16,7	28,6	20,0
Kui jõuan või pean oluliseks	25,0	11,3	9,1	5,1	20,8	7,1	0,0
Kui see on vältimatu	0,0	22,6	18,2	5,1	4,2	0,0	0,0
Ei anna	0,0	1,9	0,0	2,6	0,0	0,0	0,0
Ei oska öelda	6,2	3,8	9,1	0,0	0,0	0,0	0,0
Muu	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	7,1	0,0

Kokkuvõte

Antud lühiaraporti aluseks on Teadus- ja Haridusministeeriumi tellitud ja MTÜ Balti Uuringute läbiviidud uurimus „Eesti noortevaldkonna töötajaskonna töötingimused“, mis annab ülevaate noortega töötavate spetsialistide töötingimustest, hoiakutest, motivatsioonist ja tööalasest enesearengust. Siinses lühiaruandes on võrreldud Tallinna linna tulemusi kogu Eesti tulemustega. Aruande aluseks on registriandmed ja töötajate hulgas tehtud küsitlus.

Peamiselt töötavad Tallinnas noortevaldkonnas kogu Eestile sarnaselt 31-45-aastased töötajad, kuid registriandmete alusel on ka 21-30-aastaste osakaal Tallinna töötajaskonnas märkimisväärne. Nii Tallinna linnas kui kogu Eestis töötab noortevaldkonnas rohkem naisi kui mehi, kuid treenerite seas on mehi ja naisi võrdselt. Registriandmete alusel töötavad Tallinna linnas keskmisest enam bakalaureusekraadiga või kõrgema haridustasemega töötajad ning keskmisest vähem töötab Tallinna linnas 61-80-aastaseid huvikoolide õpetajaid.

Küsitluse alusel on Tallinnas keskmisest enam noorsootöölase haridusega ja kutsega töötajaid. Tallinna treeneritel on kogu Eestiga võrreldes suurema tõenäosusega pedagoogiline haridus, kuid leidub keskmisest enam erialase kutseta huvitegevuse juhendajaid. Küsitlusandmete alusel on Tallinna töötajaskonnas levinuimad kutsed noorsootöötaja, tase 6 ja õpetaja, tase 7. Tallinna linna töötajaskond usub küsitlusandmete alusel keskmisest veidi vähem, et nende palgatase on seotud erialase kvalifikatsiooniga.

Noortevaldkonna töötajate peamine töökeel on valdavalt eesti keel. Registriandmete alusel on umbes kolmandiku, seega märkimisväärse osa Tallinna noortevaldkonna töötajate peamisteks töökeelteks nii eesti kui ka vene keel.

Peamiselt töötavad Tallinna noortevaldkonna töötajad tähtjatu töölepingu alusel ning umbes kolmandik töötajaskonnast on valdkonnas töötanud üle 15 aasta. Kui küsitlusele vastasid peamiselt ametikohal üle 10 aasta töötanud töötajad, siis registriandmetest selgub, et umbes pooled valdkonna töötajad on töötanud praegusel ametikohal kuni 3 aastat. Küll peaks siinkohal arvesse võtma, et registriandmete analüüs toimus vaid kehtivate töölepingute alusel ning töötajad võivad olla eelnevalt samal ametikohal töötanud mõne teise töölepingu alt.

Umbes pooled Tallinna noortevaldkonna töötajad töötavad 0,75 ja suurema töökoormusega (n-õ täiskoormusega). Võttes arvesse vaid täiskoormusega töötavaid töötajaid, saavad 64% Tallinna töötajatest vähem kui 1500 eurot brutotöötasu kuus.

Küsitlusandmete alusel ütlevad Tallinna töötajad keskmisest veidi enam, et valdkonnas osakoormusega töötamine on nende enda valik. Täiskoormusega töötama motiveeriks tallinlasi suurem palk, preemia heade töötulemuste eest ja valdkonda hästi tundev ja toetav juht.

Tallinna noortevaldkonna töötajad peavad keskmisest enam tööga seotud hüveks hooajalisust, vähem aga koolituskulud kompenseerimist. Peamiselt on töövahetusele ajendanud mõtlema vähene tunnustus ja lisahüvede puudumine. Eesti keskmisest vähem toovad Tallinna töötajad välja keerulisi suhteid tööandja või juhiga. Kolmveerand töötajaskonnast usub, et noortevaldkonnas on ühiskonnas positiivne kuvand.

Tallinna linna töötajaskonda innustatakse keskmisest enam erialast haridust omandama ja kutset taotlema või taastõendama. Keskmisest veidi vähem tunnevad tallinlased, et neid innustatakse täiendkoolitustel osalema ja koostöövõrgustikes osalema. Tallinlased ütlevad ka keskmisest veidi vähem, et nende täiendkoolituste tasu kaetakse, et neil on võimalik osaleda koolitustel või õppes tööaja arvelt ja et nende majutus- või transpordikulud kaetakse koolitusel või õppes osalemise korral.

Erialasesse organisatsiooni kuulumise hüveks peavad tallinlased keskmisest rohkem eriala spetsialistide seas nähtavamaks muutumist ja mentorluses osalemist. Keskmisest veidi vähem arvavad tallinlased, et saavad erialast informatsiooni uuenduste või muutuste kohta. Tallinlased arvavad keskmisest veidi enam, et saavad tööandjalt tagasisidestamise korral kasulikku või vajalikku informatsiooni oma tööskuste kohta.

Tallinna erahuvikoolide õpetajad töötavad keskmisest vähem täiskoormusel (lähtepunktiks 0,75 ja suurem töökoormus), töötavad suurel määral mittetulundusühingutes, ütlevad keskmisest enam, et nende koolituskulusid ei kompenseerita, peavad hüveks paindlikku tööaega ning on keskmisest vähem rahul tööalaste enesearenguvõimaluste, digitaalsete töövahendite ja töötasuga. Nad näevad ennast keskmisest vähem edaspidi valdkonnas töötamas ning töövahetusega seotud mõtteni on viinud vähene tunnustus ning lisahüvede puudumine. Nad usuvad ka keskmisest vähem, et erialane kvalifikatsioon tagab neile suurema palga või kõrgema ametikoha, kuid usuvad keskmisest rohkem, et noortevaldkonnal on ühiskonnas positiivne kuvand. Nad leiavad keskmisest mõnevõrra enam, et neid innustatakse kutse taotlemise või taastõendamise võimalusega ning et erialasesse organisatsiooni kuulumise eelis on nähtavus teiste eriala spetsialistide seas ja mentorlus. Nad ütlevad keskmisest enam, et annavad ise tööandjale tagasisidet ja et saavad tagasisidestamisel vajalikku informatsiooni oma tööskuste kohta.

Tallinna munitsipaalhuvikoolide õpetajate seas on keskmisest enam üle 15 aastase tööstaažiga noortevaldkonnas töötavaid ning nad töötavad peamiselt KOV-i hallatavates asutustes. Nad soovivad keskmisest enam valdkonnas täiskoormusega töötada ja ütlevad, et neid motiveeriks suurem palk. Nad on keskmisest vähem rahul enesearengu võimalustega, digitaalsete töövahenditega ja töötasuga, kuid näevad end keskmisest enam valdkonnas ka edaspidi töötamas. Neid, kes on kaalunud töövahetust, on selle mõtteni keskmisest enam viinud vähene tunnustus. Nad usuvad keskmisest vähem, et nende palgatase on seotud erialase kvalifikatsiooniga ning et see tagaks neile suurema palga või kõrgema ametikoha. Nad usuvad keskmisest enam, et noortevaldkonnal on ühiskonnas positiivne kuvand. Erialasesse organisatsiooni kuulumise eeliseks peavad nad keskmisest enam mentorlust.

Tallinna huvitegevuse juhendajad on keskmisest enam 1-3-aastase tööstaažiga, töötavad suurel määral osakoormusega ja peavad teistest ametirühmadest enam oma tööd tasustatud kõrvaltegevuseks. Nad ütlevad keskmisest enam, et töötavad noortevaldkonnas osakoormusega omal valikul ning on keskmisest vähem rahul enesearenguvõimaluste ja töötasuga. Nad näevad end keskmisest vähem valdkonnas edasi töötamas ning usuvad vähem, et erialane kvalifikatsioon tagab neile suurema palga või kõrgema ametikoha. Neil on keskmisest paremad suhted oma juhi või tööandjaga, kuid leiavad mõnevõrra vähem, et annavad tööandjale tagasisidet ja et tagasiside nende tehtud tööle on nende jaoks oluline. Ka arvavad nad keskmisest vähem, et saavad tagasisidestamisel oma tööskuste kohta vajalikku informatsiooni. Nad arvavad keskmisest vähem, et valdkonnal on ühiskonnas positiivne kuvand. Samas ütlevad nad keskmisest rohkem, et neid innustatakse täiendkoolitustel osalemise ja kutse taotlemise või taastõendamise võimalusega. Erialasesse organisatsiooni kuulumise eeliseks peavad nad keskmisest rohkem mentorlust ja nähtavust teiste eriala spetsialistide seas.

Tallinna noorsootöötajate seas on keskmisest rohkem töötajaid 4-6-aastase valdkondliku staažiga ning keskmisest rohkem alla aasta töökohal töötanuid. Nad töötavad keskmisest vähem valdkonnas tähtajatu lepinguga ning keskmisest rohkem täiskoormusega. Nad näevad ennast keskmisest enam valdkonnas edaspidi töötamas ning usuvad keskmisest rohkem, et valdkonnas töötamiseks on vajalik erialane kvalifikatsioon. Nad arvavad keskmisest enam, et annavad tööandjale jooksvalt tagasisidet ja saavad ise tagasisidestamisel vajalikku informatsiooni oma tööskuste kohta. Nad tunnevad keskmisest enam, et neid innustatakse täiendkoolituste, erialase hariduse omandamise ja kutse taotlemise või taastõendamise kaudu.

Tallinna linna treenerid töötavad peamiselt mittetulundusühingutes ning töötavad keskmisest rohkem osakoormusega, et panustada aega isiklikeks tegevusteks. Nad soovivad keskmisest enam täiskohaga

valdkonnas töötada ja ütlevad, et nende palgatase on seotud nende erialase kvalifikatsiooniga. Täiskohaga töötama motiveeriks neid keskmisest enam paindlik tööaeg. Nad hindavad töö hooajalisust, kuid ütlevad keskmisest vähem, et nende (täiend)koolitus- ja sõidukulud kompenseeritakse. Neil on keskmisest paremad suhted oma juhi või tööandjaga. Samas peavad nad keskmisest vähem võimalikuks võimalust osaleda koolitustel või õppes ja ütlevad vähem, et tööandja innustab neid koostöövõrgustikes- või täiendkoolitustel osalemisega.