

# NOORSOOTÖÖST JA NOORTE TÖÖHÕIVEST



Euroopa Liit  
Euroopa Sotsiaalfond



Eesti tuleviku heaks



# NOORSOOTÖÖST JA NOORTE TÖÖHÕIVEST

SALTO kaasatuse ressursikeskusega seotud trükised on tasuta allalaaditavad aadressil <http://www.SALTO-YOUTH.net/inclusion>

Eestikeelse käsiraamatu leiad aadressil <http://www.mitteformaalne.ee>

Käsiraamat põhineb tõlgitud materjalidel:

### **Käsiraamatu I osa „Töötades tööga“**

Originaalpealkiri: „Working on Work for all“

Avaldatud detsembris 2009 / Ajakohastatud 2010. aasta novembris, kohaldaja Marija Kljajic

SALTO-YOUTH sotsiaalse kaasatuse ressursikeskus

(Õppe- ja koolitusvõimaluste tugi programmi Euroopa Noored raames)

SALTO-Jint, Grétrystraat 26, 1000 Brussel, Belgia

Tel: +32 (0)2 209 07 20 Faks: +32 (0)2 209 07 49

inclusion@salto-youth.net

Koordineerija: Ülly Enn (ully.enn@gmail.com)

Autorid: Ülly Enn (ully.enn@gmail.com) ja Miguel Angel Garcia Lopez (rmbercia@aol.com)

Korrektor: Fionnuala Walsh fionnualawalsh@hotmail.com

Küljendus: miXst, info@mixst.be

Trükk: Newgoff, Mariakerke

Illustratsioonid: Info@gifant.be

### **Käsiraamatu II osa „Kaasamine läbi tööhõive“**

Originaalpealkiri: „Inclusion through employability. Youth work approaches to unemployment.“

Avaldatud jaanuaris 2011

SALTO-YOUTH Kaasatuse Ressursikeskus

(Õppe- ja koolitusvõimaluste tugi Euroopa Noored programmi raames)

SALTO-Jint, Grétrystraat 26, 1000 Brüssel, Belgia

Tel: +32 (0)2 209 07 20 Faks: +32 (0)2 209 07 49

inclusion@salto-youth.net

Koordineerija: Tony Geudens & Marija Kljajic, inclusion@salto-youth.net

Märksõnakaardid: Tony Geudens, tony@salto-youth.net, tony@geudens.com

Autorid: Ian Goldring & Yamina Guidoum, ProjectWorks ühedus, iangoldring@gmail.com

Küljendus: miXst, info@mixst.be

SALTO sotsiaalse kaasatuse ressursikeskus ei ole vastutav materjali tõlke õigsuse eest.

Paljudamine ja kasutamine mitteäriksel eesmärgil on lubatud, juhul kui märgitakse ära allikas

www.SALTO-YOUTH.net/Inclusion/ ning sellest teavitatakse aadressil inclusion@salto-youth.net.

Väljaandja: Sihtasutus Archimedes Euroopa Noored Eesti büroo

Koidula 13a, 10125 Tallinn

<http://euroopa.noored.ee> / <http://www.mitteformaalne.ee>

Avaldatud: juuli 2011

Toimetaja: Marit Kannelmäe-Geerts

Keeleline korrektuur: Erle Luuk

Tõlge: Siu Tõlkebüroo

Küljendus ja trükk: AS Ecoprint

Käsiraamatu „Noorsootööst ja noorte tööhõivest“ väljaandmist toetatakse Haridus- ja Teadusministeeriumi noorteosakonna algatatud programmi „Noorsootöö kvaliteedi arendamine“ raames. Programmi rahastatakse Euroopa Sotsiaalfondi ja riikliku struktuuritoetuse perioodi 2007-2013 vahenditest.

ISBN 978-9949-481-13-2 (trükis)

ISBN 978-9949-481-14-9 (pdf)

# SISUKORD

Noorsootööst ja noorte tööhõivest. Sissejuhatus mõne uppilöödud müüdi näitel.....	5
Tööturule trügides: väljakutsed noorsootöös.....	9

## I osa

### TÖÖTADES TÖÖGA

Sissejuhatus.....	19
<b>Valdkonna määratlemine: noorte töötus.....</b>	<b>23</b>
Mikro- ja makrotasandi seisukohad noorte töötuse suhtes.....	23
Strukturaalsed faktorid.....	23
Individaalsed faktorid.....	24
<b>Töötus ja sotsiaalne tõrjutus.....</b>	<b>31</b>
<b>Noorte töötus poliitilises tegevuskavas.....</b>	<b>35</b>
Sotsiaalne tõrjutus.....	38
Haridus.....	39
Loovus ja ettevõtlikkus.....	39
<b>Noorte töötus – kuidas seda vähendada?.....</b>	<b>45</b>
Üldisemad lähenemised.....	45
Positiivne mõtlemine.....	46
Noorte töötajate jõustamine.....	48
Sotsiaalse tõrjutuse vastu võitlemine multiprobleemsest vaatenurgast lähtuvalt.....	62
<b>Programm Euroopa Noored kui vahend tööga töötamiseks.....</b>	<b>79</b>
Noortevahetus.....	80
Noortealgatus.....	84
Noorte demokraatiaprojektid.....	85
Euroopa vabatahtlik teenistus (EVT).....	86
Koolitus- ja võrgustikuprojektid.....	88
Kohalikud ja rahvusvahelised noorteseminarid.....	89
Noortepass.....	92
<b>Kutse tegudele.....</b>	<b>99</b>
<b>Autorid ja kaastöötajad.....</b>	<b>100</b>
<b>Lisalugemist ja muid materjale.....</b>	<b>102</b>

## II osa

**KAASAMINE LÄBI TÖÖHÕIVE**

Kokkuvõte.....	109
Sissejuhatus.....	112
<b>Kes on tõrjutud noored?.....</b>	<b>115</b>
Noored.....	116
Tõrjutud noored.....	116
<b>Noorte tööellu sisenemise trendid EL-is.....</b>	<b>119</b>
Noorte inimeste kogemused tööhõivega.....	120
Nurjumise ja edu faktorid.....	122
Käesoleva majanduslanguse mõju noorte tööhõivele.....	124
Hiljutised arengud Euroopa Liidu noorte tööhõivepoliitikas.....	128
Euroopa tööhõivestrategia.....	130
Noorte liikuvus ja Euroopa 2020. aasta strateegia.....	131
Uute töökohtade jaoks uued oskused.....	132
Euroopa Parlamendi resolutsioon.....	134
Euroopa noorte strateegia.....	135
<b>Tõrjutud noortele töö leidmine: kõige tõhusamad lähenemised.....</b>	<b>136</b>
Kaasatus ja osalemine.....	138
Terviklik kooskõlastamine ja juhtimine.....	142
Mitteformaalne õppimine.....	145
Ettevõtlikkus.....	155
Kasutatud kirjandus.....	159
Tänuõnad.....	164

# NOORSOOTÖÖST JA NOORTE TÖÖHÕIVEST.

*Sissejuhatuses mõne uppilöödud müüdi näitel*

Mind on alati köitnud kui noortevaldkonnas tõstatub teema, mis on korraga justkui midagi uut. Olgu selleks siis mõni moeröögatuslikku laadi subkultuuriline ilming või nähtus, millele võiks selle paljulubavuses kohe pikemaajalist pildilejäämist ennustada. Viimane aastakümme on noortevaldkonda üsna mitmete selliste arengutega rikastanud: noorte osaluse alased arengud, lõimitud noortepoliitika mõtteeviisi levik, noorsootöö professionaliseerumine... kõige selle taustal on üha enam põhjust rääkida noorsootööst kui noorte head toimetulekut toetavast arenguvaldkonnast. Kuid mida see hea toimetulek õieti tähendab?

Mõelda vaid, kui palju tuttavate juhuslikke kohtumisi algab küsimusega: „Oi tere, kuidas sul läheb?“ Ja areneb edasi umbes nii: „Täna küsimast, täitsa kenasti. Teen tööd ja...“ Mõni ime – oluliseks osaks inimese heaolust on võimalus ennast töö kaudu teostada ja elatada. Viimastel aastatel on paljude vestluste sisuks olnud ka küsimus, kas tööd ikka veel on.

Või saavad kaks inimest omavahel tuttavaks. Tutvustavad end nimepidi, ehk tuleb juttu ka sellest, kust keegi pärit on. Ja ilmselt liigub jutt varem või hiljem selle peale, millega tegeletakse. Sest ka see on oluline osa identiteedist. Kasvõi nende kahe näite taustal tuleb hästi esile see, kuidas olulist rolli mängib tööalane eneseleidmine. Ja nii on see loomulikult ka noorte puhul. Ometi on aga noorte tööhõivevalmiduse toetamine noorsootöö teadliku eesmärgipüstitusena veel suhteliselt „uus laine“.

Mul on Sulle, hea lugeja, kaks üleskutset. Kõigepealt tahan Sind kutsuda kaasa mõtlema selle üle, millised võiksid olla noorsootöö ja noorte tööhõive kokkupuutepunktid. Oma senises töös olen kokku puutunud mitmete arvamustega, mis minu enda tähelepanekutega just kuigivõrd ei ühti. Järgnevalt neist juttu tulebki.

## MÜÜT NR 1: VÕITLUS NOORTE TÖÖPUUDUSEGA EI OLE NOORSOOTÖÖ RIDA

Noorsootöö on tingimuste loomine noore isiksuse mitmekülgses arenguks, mis võimaldab noortel vaba tahte alusel perekonna-, tasemeharidus- ja tööväliselt tegutseda.<sup>1</sup> Selliselt defineeritud noorsootöös on vajadus ja võimalused tegeleda kõigi teemadega, mis noorte mitmekülgses

-----  
<sup>1</sup> EV Noorsootöö Seadus. RT I 2010, 44, 262

eneseteostuseks olulised võiksid olla, seda enam, et noorsootöö põhimõtete väljendus kinnitab teadmiste ja oskuste omandamiseks tingimuste loomisel lähtumist noorte vajadustest ja huvidest, noori kaasates (*ibid*).

Nii ei ole põhjust karta, et suunitlus noorte tööhõivevalmidusele justkui objektistaks noori või seaks esiplaanile majandusliku fookuse, seda enam, et endiselt on noorsootöö sisu palju enam kui vaid noorte tööhõivevalmiduse tõstmine. Ja olgem ausad, isegi üdini humanistlikust mõttelaadist lähtudes, kes meist oleks õnnelik, elades vanemate juures ja kulul ka hilistes kahekümnendates või suisa kolmekümnendates ning seda mitte seetõttu, et see oleks meie ja meie lähedaste vaba valik, vaid majanduslikel põhjustel? Või ärgates igal hommikul üles küsimusega, mida küll täna teha selleks, et tööd leida?

Ilmselt tuleb tõdeda, et noorsootöö võimuses ei ole luua noortele uusi töökohti, ehkki isegi see ei ole päris õige, sest noortevaldkonna praktikas on levinud näiteks see, et vabatahtlikuna noorteühingus tegutseja saab tulevikus erinevatesse projektidesse panustades ka töötasu. Rääkimata neist noortest, kes on oma positiivsele osalus kogemusele või inspireerivatele eeskujudele tuginedes otsustanud alustada karjääri omaealiste koolitaja või noorsootöötajana. Otseselt töövõimaluste loomisega on seotud ka noorsootöö roll noorte ettevõtlikkuse ja ettevõtluse arendamisel (*lk 155, osa II "Kaasamine läbi tööhõive"*).

Kõige enam saab aga noorsootöö noorte tööpuuduse leevendamisele kaasa aidata läbi tähenduslike õpikogemuste loomise, mis toetavad noorte pädevuste arengut ja suurendavad seeläbi nende võimekust tööturul läbilöömiseks – programmi Euroopa Noored näitel on seda põhjalikult vaagitud peatükis "Programm Euroopa Noored kui vahend tööga töötamiseks" (*lk 79, osa I "Töötades tööga"*). Huvitavat mõttearendust sellest, millised on noorsootöö võimalused seoses noorte olukorraga tööturul, leiab ka Anne Kivimäe artiklist (*lk 9*).

## **MÜÜT NR 2: NOORTE TÖÖHÕIVE ON NOORTEVALDKONNA TÄHELEPANU ALL TÄNU VIIMASTE AASTATE MAJANDUSLANGUSELE**

Erinevad uurimused toovad esile, et noorte tööpuudus ilmutab täiskasvanutega võrreldes enam tundlikkust üldise majandusolukorra suhtes – nii oleme ka Eestis näinud seda, kuidas majanduskasvu perioodil hullutavad head töö- ja palgatingimused noori suisa koolipingist, samal ajal kui majanduslanguse tingimustes teeb just noorte töötus hüppelise tõusu.

Ometi ei ole noorte võimalused tööturul läbi lüüa väljakutseks vaid majanduslanguse perioodil. Noorte töötus on läbi aegade olnud keskmisest töötuse määrast kõrgem ning tegelikult ei ole



noorte heaolu seisukohalt isegi oluline, kas tegu on statistiliselt suure probleemiga või mitte – üksikisiku tasandil on inimese võimetus tööd leida tema jaoks igal juhul keeruline probleem. Nii ei ole põhjust imestada, et nii mõnedki noorte tööhõivet toetavad algatused on Eesti noortevaldkonnas alguse saanud ajal, mil majandus pigem õitses kui kiratses – tähelepanuväärseimaks on siin kindlasti ESF programmi „Noorsootöö kvaliteedi arendamine“ ellukutsumine 2007. aastal (*lk 10*). Ka Euroopas ei ole hiljutised strateegilised muutused poliitika kujundamise tasandil sündinud üleöö (*lk 128, osa II “Kaasamine läbi tööhõive”*).

Nii ei ole põhjust arvata, et noorte tööalased arenguvõimalused minetaks noortevaldkonna jaoks oma tähenduse niipea kui majandus taas tõusutendentse ilmutab. Küsimus, mida tulevase (töö) elu jaoks vajalikku noored noorsootöotegevustes osalemise läbi omandada võiksid, jääb püsima.

### **MÜÜT NR 3: NOORED TÖÖTSIJAD ON VÄGA KEERULINE SIHTGRUPP**

Ühel hiljutisel koolitusel tekkis tuline arutelu, kas noorsootöös on „lootusetuid“ sihtgruppe. Selles väga mitmekesisel argumentide kogus oli palju väärt mõtteid, sh noore enda rollist, aga ka noorsootöötaja võimest tunda ära, milline abi noorele on kõige asjakohasem või veelgi enam, teadvustada seda, kus tema võimalused noort toetada lõppevad jms. Kõige enam jäi mind aga kummitama ühe noorsootöötaja öeldud mõte “noortega töötava inimesena ei ole mul õigust tituleerida kedagi „lootusetuks“ – see on eetika ja väärtuste küsimus”.

Umbes midagi sellist kangastub mulle ka siis kui kuulen noorsootöötajat väitmas, et tema korraldatud projekt noortele töötutele kukkus läbi, sest kolmandaks projektiürituseks ei ilmunud enam ükski noortest kohale. Ma ei arva, et küsimus on idealismis, sest tõsi, noored töötajad võib olla väga väljakutseid esitav ja ebastabiilne sihtgrupp. Neil noortel puudub sageli harjumus millestki regulaarselt osa võtta, samuti vajavad nad ehk hoopis erinevat motivatsioonituge ja see kõik seab väljakutse noorsootöötajale – kuid see on ju ka professionaalselt omamoodi erutav. Peatükist „Noorte töötus – kuidas seda vähendada?“ (*lk 45*) leiab mitmeid põnevaid võimalikke lähenemisi, lisaks on raamatus „Noorsootööst ja noorte tööhõivest“ läbivalt häid näiteid erinevates riikides elluviidud ettevõtmistest. Nende näidete varal on ilmne, et noorte töötajate kaasamine ei eelda ilmtingimata uute spetsiifiliselt eesmärgistatud algatuste ellukutsumist, vaid võib pigem keskenduda sellele, et otsime võimalusi kaasata juba toimivatesse projektidesse ja tegevustesse enam noori töötajaid, eriti neid, kes ka muudes noorsootöotegevustes (veel) ei osale.

Teatud hoiakulist suunist kannab endas seegi, et Eesti noortevaldkonnas on üha enam levimas mõiste „töötaja“. Ametlikku tööhõivevaldkonna spetsiifikat kõrvale jättes (sest selles kontekstis on terminitel “töötaja” ja “töötaja” oma definitsiooniline tähendus), peetakse selle all silmas noori,

kes erinevatel põhjustel vajavad erilist tähelepanu ja tuge selleks, et tööturule siseneda ja seal edukalt toime tulla. Nii hõlmab nimetatud mõiste eelkõige neid, kes on ametlikult registreeritud tööotsijatena ja töötutena, aga ka neid, kes ei ole ametlikult end töötuna registreerinud (ent on tegelikkuses tööta või töötavad illegaalselt jms). Mõiste „noored tööotsijad“ on heakskiitu leidnud ka seetõttu, et kannab endas mõnevõrra aktiivsemat nägemust noortest.

Küllap võib küsida, kas keelekasutus on üldse nii oluline aspekt, mida põhjalikult vaagida ja ilmselt on siin arvamusi sama palju kui arvajaid. Isiklikult pean küll tõdema, et mulle ei meeldi mõelda kellestki kui „nullstaatusega“ inimesest ja ma usun, et see ei ole niivõrd mitte maitse- kui mõtteviisiküsimus ning seetõttu siiski märgilise tähendusega (*lk 112, osa II “Kaasamine läbi tööhõive” sissejuhatus*).

#### **MÜÜT NR 4: NOORTE TÖÖHÕIVEST ON VIIMASTEL AASTATEL SEDAVÕRD PALJU JUTTU OLNUD, ET VAEVALT VÕIKS SELLES TEEMAS VEEL MILLEGAGI ÜLLATADA**

Ja siit tulebki minu teine üleskutse – lugegem neid kaht raamatut, mis nüüd käesoleva väljaande näol ka eestikeelsena noortevaldkonna tegijateni jõuavad ning mis avavad süvitsi seda, milline võiks olla noorsootöö roll noorte tööhõive toetamisel.

Noorte tööhõive on väga kompleksne nähtus ning nende raamatute väärtust võib näha eelkõige selles, et need püüavad süveneda teemasse sedavõrd mitmetahuliselt kui selle probleemi olemus ise. Millised on noorte tööpuuduse toimemehhanismid ning seda mõjutavad tegurid nii indiviidi tasandil kui laiemat taustsüsteemi silmas pidades? Kas või kuidas on tööpuudus seotud sotsiaalse tõrjutusega? Millised on noortevaldkonna mõjusaimad strateegiad noorte tööhõive toetamisel? Sekka ka häid näiteid, konkreetseid meetodeid...

Hea kolleeg, loe, mõtle kaasa, kinnista selle toel oma seniseid teadmisi ja arusaamu või vaidle vastu, kus vajalik. Saagu sellest väljaandest Sulle väärt töövahend!

*Head tööd soovides*

*Ülly Enn*

*ESF programmi “Noorsootöö kvaliteedi arendamine” koolitajate koolituse valdkonna juht ning koolitaja, konsultant ja autor noortevaldkonnas Eestis ja Euroopas.*

Ülly on üks raamatu “Töötades tööga” autoritest.

# TÖÖTURULE TRÜGIDES:

## *väljakutsed noorsootöös*

### **EBAKINDLUS TÖÖTURUL KASVAB**

„Noored on see segment Euroopa rahvastikust, kes töötab kõige suuremal määral vähekvaliteetsetel töökohtadel, mis nõuavad madalat kvalifikatsiooni ning on madalalt tasustatud“ - selline on lühikokkuvõtte noorte olukorrast tööturul mõne aasta taguses Euroopa Komisjoni tellitud uurin-gus<sup>1</sup>. Ebakindel positsioon tööturul kajastub ka tööturu statistikas, mille kohaselt on noorte töö-tuse määr märkimisväärselt kõrgem keskmisest, kusjuures Eestis on noorte olukord halvenenud eriti kiiresti ja rängalt. Kui noortel oli keeruline tööturul(e) trügida juba nn õitsengu tingimustes (nt lõigu alguses tsiteeritud uuring on valminud majanduskasvu aastatel – sellega alustati juba 2006. aastal – ja see kirjeldab põhjalikult kuivõrd erinevate raskustega seisavad noored töötu- rule integreerumisel silmitsi), toob majanduskriisi näitlikult esile mõiste „riskirühm tööturul“ tähenduse – muudatused tabavad esimesena ja valusalt.

### **NOORSOOTÖÖ ON OLULINE**

Arusaam, et noorsootöö toetab noore toimetulekut elus ja annab selleks vajalikke teadmisi ning oskusi, on Eesti noorsootöö lähtekohaks olnud päris algusest peale. Juba esimeses, 1936. aastal heakskiidetud, noorsoo organiseerimise seaduses<sup>2</sup> nähakse vajadust „luua noorsoole soodsaid võimalusi teadmiste ja oskuste omandamiseks ning oma positiivsete oskuste väljaarendamiseks ja tegevusse rakendamiseks“. Ka kaasaegse noorsootöö kujunemisel ja seda kajastavates stra-teegilistes dokumentides (Noorsootöö kontseptsioon 2001-2004, Noorsootöö strateegia 2006-2013) on noorsootöö seosed tööturuga silmapaistvad. Viimastel aastatel on ilmunud hulk kirju-tisi ja kirjeldusi noorsootöö võimalustest toetada noore šansse tööturul hakkama saada<sup>3</sup>, samuti on suurenenud arusaam mitteformaalse õppimise tähtsusest.

-----  
<sup>1</sup> „Pathways to work: Current practices and future needs for the labour market integration of young people. YOUTH: Young in Occupations and Unemployment: Thinking of their better integration in the labour market“. Vt <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?langId=et&catId=89&newsId=448&furtherNews=yes>

<sup>2</sup> Vt hariduskorralduslike aktide andmebaasi 1918-1940 <http://www.hm.ee/index.php?0510503>

<sup>3</sup> Vt nt „Noored ja tööturg noorsootöö vaatenurgast“, MTÜ BGC Grupp 2006;

Kokkuvõtlikult saab noorsootöö võimalused seoses noorte olukorraga tööturul esile tuua kahes grupis:

- Noorsootööl on võimalused toetada noore õppimist ja oskust, soovi ning harjumust õppida erinevates kohtades, erinevates vormides, elukestvalt. Seeläbi aitab noorsootöö kaasa ühelt poolt uute teadmiste, oskuste, kogemuste omandamisele ning teisalt ka positiivse õpikogemuse saamisele. Viimane on eriti oluline noorte puhul, kellel nt formaalharidusest positiivseid võnkeid elus eriti ei teki. Noorsootöö saab positiivse kogemuse kaudu toetada ka tasemehariduses jätkamise soovi, sest on selge, et tasemehariduse tunnistus (ja eriti kõrgharidust tunnistav) on tööturukonkurentsisis kindlasti eeliseks, kuigi mitte garandiks<sup>4</sup>.
- Sotsiaalse tõrjutuse ennetamiseks ja selle mõju vähendamiseks on noorsootööl mittemformaalse hariduse valdkonnana kasutada suur hulk võimalusi ja meetodeid, mida teistes valdkondades on raskem või võimatu rakendada. Noorsootöö põhimõtted ja eetika, mis väärtustavad noort kui partnerit ning „otsivad“ noori nende tegelikus elukeskkonnas, noorte huvide ja vajaduste maailmas, on eriti sobivaks aluseks reaalse sotsiaalse kaasatuse kujundamisele. Kättesaadavad võimalused eneseteostuseks ja eneseväärikuse kujunemiseks, aga ka tugi probleemidega toimetulekuks – need on noorsootöö võimalused.

Riski, et noorsootöö muutub niimoodi pelgalt instrumendiks tulevaste maksumaksjate tagamisel, tuleb teadvustada ja vajadusel ka maandada. Siiski sätestab noorsootöö seadus, et noorsootöö lähtub noore vajadustest ja huvidest ning kui noorel on vaja tuge tööturukonkurentsisis, siis tuleb seda ka tagada. Selles ongi noorsootöö tugevus, et ei valita endale sobivaid valdkondi, milles noore võimalusi toetada, vaid lähtutakse noore vajadustest.

## **NOORSOOTÖÖ KVALITEEDI PROGRAMM ABIKS TÖÖHÕIVEVALMIDUSE TÕSTMISEL**

30.06.2008 kinnitas haridus- ja teadusminister käskkirjaga riikliku programmi „Noorsootöö kvaliteedi arendamine“, mille rakendamiseks kasutatakse peamiselt välisabi Euroopa Sotsiaalfondist. Programmi põhieesmärgiks on tõsta noorte valmidust tööturule sisenemiseks ja seal toimetulekuks tänu noorsootöö teenuste kõrgemale kvaliteedile. Tegevused keskenduvad noortega töötavate spetsialistide koolitusele ja noorte kohta käivate teadmiste hulga ning kvaliteedi suurendamisele. Käsiraamat „Noorsootööst ja noorte tööhõivest“ on üks näide konkreetsest ette-

-----  
<sup>4</sup> Euroopa esimene noorteraport toob esile, et mida kõrgem on haridustase, seda madalam on töötuks jäämise risk. Vt raport [http://ec.europa.eu/youth/news/doc/new\\_strategy/youth\\_report\\_final.pdf](http://ec.europa.eu/youth/news/doc/new_strategy/youth_report_final.pdf)

võtmisest, mille kaudu kirjeldatud eesmärke on kavas saavutada. Eesti Noorsootöö Keskus programmi üldjuhina ja Sihtasustus Archimedes Euroopa Noored Eesti Büroo programmi partnerina on tänaseks juba mõned aastad programmi elluviimise nimel koos töötanud ning programmi tegevused jätkuvad kuni astani 2013 (vt detailne ülevaade programmist <http://www.mitteformaalne.ee/noorsootöö-kvaliteedi-arendamine.html>).

Lisaks tõsiasjale, et programm aitab suuresti kaasa noorsootöö arengule, on tähelepanuväärne, et programmi heakskiitmisega 2008. aastal oli Eesti üks väheseid riike, kes võttis EL tõukefondide vahendid riikliku programmi näol kasutusse just noorsootöö valdkonnas ning tunnustas seeläbi ka noorsootöö olulisust tööturu arengutes. Selle aasta juulis viis grupp uuringuinstituute rahandusministeeriumi tellimusel läbi struktuurvahendite rakenduskava hindamise ning noorsootöö kvaliteedi programmi mõte ning tegevustik sai selles heakskiitva hinnangu. Selgelt on toetatud noortega töötavate spetsialistide ja nende koolitamise rolli noorte tööhõivevalmiduse kujunemisel, eriti aga noorsootöö rolli sotsiaalse tõrjutuse riski ennetamisel ja selle mõju vähendamisel. Uurijate hinnangul oleks just noorsootöö programm see, kuhu peaks lisavahendeid panustama (vt uuringuaruannet [http://www.struktuurifondid.ee/public/Struktuurivahendite\\_rakenduskava\\_hindamine.pdf](http://www.struktuurifondid.ee/public/Struktuurivahendite_rakenduskava_hindamine.pdf)).

## **EUROOPA LIIDU POLIITIKATE UUED SUUNAD KINNITAVAD EESTI VALIKUID**

Euroopa Komisjoni 2001. aasta valgel raamatul põhinev noortepoliitika koostöösükkel lõppes 2009. aastaga. 27. novembril 2009 kiideti Euroopa Liidu Nõukogus heaks resolutsioon Euroopa noortevaldkonna uuendatud koostööraamistiku kohta aastateks 2010-2018<sup>5</sup>. Resolutsiooni eeltoonina on Euroopa Komisjon kirjeldanud nägemust vajalikest arengutest 2009. aasta 27. aprilli teatises „ELi noorsoostrategia: investeerimine ja mobiliseerimine. Uuendatud avatud koordineerimismeetod noortega seotud väljakutsete ja võimaluste tarvis“<sup>6</sup>. Lohiseva pealkirjaga dokumendis on tööhõive valdkonna eesmärkidena kirjeldanud Euroopa Komisjon vajadust „arendada noorsootööd kui võimalust toetada noorte tööhõivevalmidust“ ning „tagada, et noorte tööhõive edendamiseks ettenähtud ELi fonde, eelkõige Euroopa Sotsiaalfondi, kasutatakse efektiivselt“. Nii on ka teatise põhjal ühiselt kokkulepitud resolutsioonis esile toodud, et uues koostööraamistikus „tuleks noorsootöö toetamist ja arendamist pidada valdkondadevahelisteks küsimusteks“, mis seega toetab kõigi peamiste eesmärkide saavutamist kokkulepitud kaheksas valdkonnas (haridus ja koolitus, tööhõive ja ettevõtlus, tervis ja heaolu, osalemine, vabatahtlik tegevus,

<sup>5</sup> <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=OJ:C:2009:311:0001:0001:ET:PDF>

<sup>6</sup> <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=COM:2009:0200:FIN:ET:PDF>

sotsiaalne kaasatus, noored ja maailm, loovus ja kultuur). Samuti on resolutsioonis tõdetud, et tuleb leida võimalusi „kuidas noorsootööd toetada ning kuidas tunnustada lisandväärtust, mille annab noorsootöö majanduslik ja sotsiaalne panus“.

Euroopa Komisjoni teatis „Ühine kohustus tööhõive tagamisel“ (03.06.2009)<sup>7</sup>, mis määratleb olulisemad prioriteedid ja meetmed töökohtade säilitamiseks ja raskustesse sattunute abistamiseks ning sillutab ühtlasi teed majanduse elavdamisele, toob esile, et riigid peaksid reageerima kriisile uute meetmetega Euroopa Sotsiaalfondi vahendite kasutamisel. Üks kuuest peamist (rahalist) tähelepanu vajavast toetussuunast on fokuseeritud noortele.

---

<sup>7</sup> <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=89&langId=en&newsId=514&furtherNews=yes>

## KOKKUVÕTTEKS

Võib kinnitada, et Eesti noorsootöötajate aastatepikkune tugev töö on toonud meid aega, kus ei ole vaja enam tunda end äärmuslasena väljendades veendumust, et noorsootöö mängib rolli noore inimese võimalustes tööturule jõuda ja seal toime tulla ning tööturu lainetustest tekkivate sotsiaalprobleemidega hakkama saada.

Nüüd aga on seda olulisem tagada, et noorsootöö tegelik sisu ka vastaks sellele rollile. Olukorras, kus noorsootöötajad peavad noore aitama kusagile, kus ei ole mugav olla, aga kuhu minemata ka ei saa jätta, peavad meetmed ja meetodid olema pikaajalist tuge ning enesekindlust loovad. Noortevaldkond on suutnud kujuneda võrdsete võimaluste, osaluse ning partnerluse väärtuste kandjaks, mistõttu on noorsootööl nõ tagataskust võtta mitmekesiseid ja tulemuslikke lähene-misi probleemide lahendamisele ja ennetamisele. Omajagu tuge meetodite ja koolituste leidmi-seks pakub kasvõi eelkirjeldatud programm.

Ja lõpuks – ei tohi unustada noori – just noorsootöö saab iseenda näitel tõestada, kuivõrd palju loovat ja arendavat mõtet kannab endas noorte vahetu osalus neid puudutavate tegevuste kavan-damisel ja elluviimisel.

*Anne Kivimäe*

*Haridus- ja Teadusministeeriumi noorteosakonna juhataja*



## **SALTO-YOUTH TÄHISTAB ...**

... õppe- ja koolitusvõimaluste tuge programmi Euroopa Noored raames (Support and Advanced Learning and Training Opportunities within the Youth in Action programme). Euroopa Komisjon pani aluse kaheksast ressursikeskusest koosnevale SALTO-YOUTH võrgustikule, mille eesmärk on soodustada Euroopa Liidu kodanikuharidusprogrammi Euroopa Noored rakendamist. Euroopa Noored programm pakub noortele väärtuslikku mitteformaalse õppimise kogemust.

SALTO eesmärk on toetada programmi Euroopa Noored rakendamist seoses prioriteetsete valdkondadega, nagu näiteks sotsiaalne kaasatus, kultuuriline mitmekesisus ja osalus. SALTO toetab koostööd selliste piirkondadega nagu EuroMed, Kagu-Euroopa või Ida-Euroopa ja Kaukasus ning koordineerib kogu koolitus- ja koostöötegevust ning Euroopa Noored riiklikele büroode teabevahendeid.

Nendes Euroopa prioriteetsemates valdkondades pakub SALTO-YOUTH riiklikele büroodele ning Euroopa noorsootöötajatele nii vahendeid, informatsiooni kui koolitust. Suuremat osa nendest vahenditest tutvustatakse ning levitatakse aadressil <http://www.SALTO-YOUTH.net>. Sellelt veebilehelt leiate Euroopa noortevaldkonna koolituskalendri (European Training Calendar), Euroopa noortevaldkonna õpimeetodite andmebaasi (Toolbox for Training and Youth Work), Euroopa noortevaldkonna koolitajate andmebaasi (Trainers Online for Youth ehk TOY), viited veebis kättesaadavatele materjalidele ning palju-palju muud...

SALTO-YOUTH teeb aktiivset koostööd teiste Euroopa noortevaldkonnaga seotud üksustega, teiste hulgas Euroopa Noored riiklike büroodega ning teiste Euroopa Noored programmi koordineerijatega, Euroopa Komisjoni, Euroopa Noortefoorumi, Euroopa noorsootöötajate ning koolitajate ja koolituste korraldajatega.

## **SALTO-YOUTH SOTSIAALSE KAASATUSE RESSURSIKESKUS**

**[HTTP://WWW.SALTO-YOUTH.NET/INCLUSION/](http://www.SALTO-YOUTH.NET/INCLUSION/)**

SALTO-YOUTH sotsiaalse kaasatuse ressursikeskus (asub Belgias) teeb koostööd Euroopa Komisjoniga, toetamaks vähemate võimalustega noorte kaasamist Euroopa Noored programmi, et soodustada seeläbi sotsiaalset sidusust ühiskonnas laiemalt. SALTO toetab kaasamistegevuses ka riiklike büroosid ning noorsootöötajaid, pakkudes neile koolitusi, töötades välja noorsootöö metoodikat, levitades uudiskirjade kaudu infot jne.



Kaasamisele keskendumise kõrval tegutseb SALTO kaasatuse ressursikeskus ka terve SALTO võrgustiku huvides, võttes osa Euroopa noortevaldkonna koolitajate andmebaasi (TOY) tegevusest, töötades välja SALTO-YOUTH.net veebilehte, andes välja trükiseid.

 Rohkem informatsiooni leiate SALTO kaasatuse ressursikeskuse veebilehelt:  
<http://www.SALTO-YOUTH.net/Inclusion/>

Käsiraamat ei kajasta tingimata Euroopa Komisjoni, SALTO kaasatuse ressursikeskuse või nendega koostööd tegevate organisatsioonide ametlikke seisukohti.

# I osa



"Youth in Action" Programme





# TÖÖTÄDES TÖÖGA

Käesolev käsiraamatu osa aitab mõista noorte töötusega seotud küsimusi ning kasutada noorsootööd, vähemate võimalustega noorte tööjõuturule sisenemise toetamiseks.

**UNEMPLOYMENT**

**I DON'T HAVE A JOB  
BUT I'M WORKING  
ON IT**

*Loesje*

# SISSEJUHATUS

SALTO sotsiaalse kaasatuse ressursikeskuse missiooniks on soodustada KÕIKIDE noorte kaasatust Euroopa Komisjoni kodanikuharidusprogrammi Euroopa Noored võimalustesse, et seeläbi panustada ühiskonna sotsiaalsesse sidususesse.

Euroopa Noored programmile (2007-2013) suunatud Euroopa Komisjoni kaasatuse strateegia toob välja peamised takistused, millega noored võivad silmitsi seista ning mis ei võimalda neil saada osa rahvusvahelisest mobiilsusest, Euroopa Noorte projektidest ning takistavad nende aktiivset osalemist ühiskonnas laiemalt. Selliste takistuste hulka kuuluvad:

- Sotsiaalsed takistused: diskrimineerimine, piiratud sotsiaalsed oskused, antisotsiaalne käitumine, kriminaalne minevik ja/või taust, noores eas lapse saamine jne.
- Majanduslikud takistused: madal elatusstandard, madal sissetulek, sõltumine sotsiaalhoolekandest, (pikaajaline) töötus, kodutus, võlad jne.
- Puuded: vaimne, kehaline, meele või muu puue.
- Hariduslikud probleemid: õpiraskused, haridustee katkemine või haridustee katkemine vähese või puuduva kutseoskusega jne.
- Kultuurilised erinevused: sisserännanu või pagulane, rahvus- või etnilisse vähemusse kuulumine, keelelise kohastumise ning kultuurilise kaasatusega seotud raskused.
- Terviseprobleemid: kroonilised terviseprobleemid, raske haigus, psühhiaatriline seisund, probleemid vaimse tervisega jne.
- Geograafilised takistused: elamine kaugemas maapiirkonnas või mägisel alal, väikesel saarel või perifeerses piirkonnas, probleemses linnapiirkonnas, puuduliku teenindusega piirkonnas jne.

👉 Euroopa Noored programmile suunatud Euroopa Komisjoni kaasatuse strateegia leiate aadressilt: <http://www.SALTO-YOUTH.net/InclusionStrategy/>

Kooskõlas Euroopa kaasatuse strateegiaga pakub SALTO kaasatuse ressursikeskus materjale (koolitusmaterjalid, trükised, informatsioon) isikutele ja organisatsioonidele, kes pakuvad tuge vähemate võimalustega noortele (kaasamisega tegelevad isikud, riiklikud bürood jne) ning loovad võimalusi suutlikkuse ja kompetentsi arendamiseks.

Aastate jooksul on SALTO sotsiaalse kaasatuse ressursikeskus keskendunud erinevatele sihtgruppidele, liites noorsootöötajaid, kes töötavad mõne takistusega silmitsi seisvate noortega, näiteks puudega noored, gei/lesbi/biseksuaalse orientatsiooniga noored, noored õigusrikkujad,

maapiirkondadest ja geograafiliselt isoleeritud piirkondadest noored ning keerukates linnaoludes elavad noored, etnilisse vähemusse kuuluvad noored naised jne. Nende teemadega seotud oskusteave on kogutud vastavatesse praktilistesse “Inclusion FOR ALL” trükistesse, mis asuvad aadressil: <http://www.salto-youth.net/inclusionforall/>

Oma tegevuse jooksul on SALTO kaasatuse ressursikeskus püüdnud leida aina enamatele vähemate võimalustega noortele võimalusi Euroopa Noored programmist osa saamiseks. Loomulikult on mitmeid erinevaid võimalusi ning teooriaid, kuidas töötusesse suhtuda, sh majanduslikud ja sotsioloogilised vaatenurgad, mis aitavad mõista ühiskonnas eksisteerivat nähtust nimega töötus, ning pigem sotsiaalpsühholoogia valdkonda kuuluvad seisukohad, mis keskenduvad töötusega silmitsi seisvate inimeste suhtumise ja käitumisega seotud teemadele ning toovad seeläbi päevavalgele töötuse niiöelda individuaalse poole.

Oma tegevusplaanis on SALTO sotsiaalse kaasatuse ressursikeskus otsustanud läheneda töötuse küsimusele võimaliku kaasabi ning lisandväärtuse vaatenurgast, mida mitteformaalne õppimine ning programm Euroopa Noored saavad tuua lähemale töötusega silmitsi seisvatele noortele.

SALTO sotsiaalse kaasatuse ressursikeskus koostöös Portugali Euroopa Noored bürooga organiseeris rahvusvahelise koolituse “Unemployment: I don’t have a job but I’m working on it” (Töötus: mul ei ole tööd, kuid ma töötan selle kallal), mis toimus Portugalis Guimarãesis 2009. aasta juunis. (<http://www.salto-youth.net/tcunemployment>).

Koolitus keskendus noorsootöötajate oskuste arendamisele kasutada Euroopa Noored programmi vahendina, mis võimaldab noorte võtmepädevuste arendamise kaudu neile paremat ligipääsu töajourule. Koolituse idee sündis sellest, et vähemate võimalustega noortel (eriti neil, kelle haridustee katkes varakult) puuduvad sageli vajalikud töajourule pääsemise või seal püsimise oskused ja kogemused. Samal ajal pakub mitteformaalne õppimine, mis toimub noorteprojektide raames (programm Euroopa Noored ja muud programmid), noortele väga väärtuslikku õppimiskogemust – näiteks suhtlemine ja meeskonnatööoskus, mõne tegevusega regulaarselt või vähemalt teatud aja jooksul seotud olemise harjumuse arendamine, vastutuse võtmine jne.

Lisaks sellele on Euroopa Noored programmi raames töötatud välja erinevaid meetmeid, mille kaudu saadud õppekogemusi tunnustada ning kanda need üle noorte inimeste edasisesse õpingutesse või töajourule. Peamine vahend selleks on Noortepass.

Erinevalt varasematest koolitustest, mis keskenduvad töötuse keerukale nähtusele, ei võta see koolitus ega käesolev trükis „sihtgrupile suunatuse hoiakut”. Oleks tõepoolest väga keeruline täpselt määratleda ning iseloomustada „töötuid noori” kui sihtgruppi.

Kahjuks mõjutab töötus erineva taustaga noori inimesi nende elu eri etappidel ning eri olukordades. Lisaks soodustab „töötutest noortest” rääkimine selle grupi stigmatiseerimist.

Kuid selline „nähtusele keskendumine” ei ole tingitud soovist eirata paljudest teaduslikest uurin-gutest välja tulnud fakti, et töötus avaldab mõnedele noortele rohkem mõju, tõenäoliselt see-tõttu, et nad kuuluvad mõne vähemuse hulka – neil on puudest tingitud erivajadused, neil on väiksemad võimalused hariduse omandamiseks jne. Selles valguses, mida rohkem infot meil noortepopulatsiooni kohta tervikuna on – nende olukorra, huvide ja raskuste –, seda paremini suudame rakendada vastavaid strateegiaid ja korraldada noorsootööd nii, et see vastaks noorte „tegelikele” vajadustele. Seetõttu on väga olulised noorteteemalised uurimused ning eriti Euroopa Komisjoni initsiatiiv alustada Euroopa Noortepoti koostamist (esimene ilmus 2009. aastal). Kuid käesolevas kirjutises oleme otsustanud mitte keskenduda noorte töötuse statistili- sele – kui kiiresti muutavale – vaatenurgale, lootes et see küsimus võetakse arutlusele tulevaste tegevuste ettevalmistamisel tõendus põhise lähenemise tagamiseks.

Me loodame, et uurides „noorte töötust” kui kompleksset nähtust, suudame seda paremini mõista ning leida tõhusamaid strateegiaid selle vastu võitlemiseks ning kasutada – koos muude vahenditega – Euroopa Noored programmi, et parandada vähemate võimalustega noorte ligi-pääsu tööjõuturule. Igal juhul on noorte tööhõive koos sotsiaalse kaasatusega esiletõstetud teema Euroopa noortestrategias ning on jätkuvalt üks prioriteetsematest valdkondadest SALTO sotsiaalse kaasatuse ressursikeskuse tegevuses ka järgnevatel aastatel.

Käesoleva käsiraamatu osa pealkiri on „Töötades tööga”. Kogu sellesse valdkonda jäävas tegevus- ses on SALTO sotsiaalse kaasatuse ressursikeskus kasutanud ka juhtlauset „Mul ei ole töökohta, kuid ma töötan selle kallal”, mis pärineb koostööst Loesje<sup>1</sup> rahvusvahelise bürooga. Nii käsiraa- matu esimese osa pealkiri kui ka ülaltoodud juhtlause viitavad võitluses noorte töötusega proak- tiivsele ja praktikale orienteeritud lähenemisele, mida me oleme püüdnud rakendada ka SALTO sotsiaalse kaasatuse ressursikeskuse tegevustes ning ka käesolevas käsiraamatus.

***Nautige lugemist ning (noorsoo)tööga töötamist!***

***Ülly & Miguel***

-----  
<sup>1</sup> Loesje rahvusvaheline büroo <http://www.loesje.org> ja Loesje Eesti <http://www.loesje.ee>

**51% OF THE  
WORKING PEOPLE  
IS  
CALCULATING  
THE OTHER HALF**

*Loesje*



# VALDKONNA MÄÄRATLEMINE: *NOORTE TÖÖTUS*

## MIKRO- JA MAKROTASANDI SEISUKOHAD NOORTE TÖÖTUSE SUHTES

Töötus on tänapäeva ühiskondades keerukas nähtus. Selle põhjuste uurimine on majandusteadlastele, sotsioloogidele, kasvatusteadlastele ning muudele ekspertidele suur väljakutse. Töötuse põhjused on mitmetahulised, üksteisega seotud, kiiresti muutuvad ja sõltuvad suurel määral kontekstist.

Seetõttu oleks liialt keeruline püüda neid mõnele leheküljele kokku koguda. Kuid samas on oluline vaadelda, vähemalt põgusalt, mõnda noorte töötuse levinumat põhjust, enne kui hakata uurima, kuidas selle vastu võidelda.

Töötuse põhjuste keerukust silmas pidades on need sageli jaotatud kahte peamisesse gruppi:

- struktuuralsed ehk ühiskonnatasandi põhjused, mis on seotud majandussüsteemi ja tööjõuturuga
- isiklikud põhjused, mis on seotud isiku oskuste ja omadustega, mis mõjutavad ligipääsu tööjõuturule.

Need on töötuse niinimetatud makro- ja mikrotasand. Selline jaotus on üks võimalus töötuse problemaatikat lahata.

## STRUKTURAALSED FAKTORID

Noorte töötuse analüüsimine püüab leida vastuse küsimusele, miks on töötuse määr noorte hulgas keskmisest kõrgem. Noorte töötuse määr on keskmisest kõrgem kõikides Euroopa riikides ja kõikides majandussektorites (tööstuses, teenindussektoris, põllumajanduses jne).

Uuringud (O'Higgins, 1997 jt) näitavad, et makrotasandil varieerub noorte töötus sõltuvalt muutustele majanduslikus olukorras rohkem kui täiskasvanute töötus, suurenedes kiiremini majanduslanguse mõjul ning vähenedes kiiremini majandusliku tõusuga.

Üks viis noorte töötuse analüüsimiseks on võtta arvesse kogunõudlust, noorte palkasid ja tööealiste noorte hulka, kui noorte töötuse kolme peamist tegurit. (ibid.)

Kõikumised tööjõu kogunõudluses mõjutavad noori disproportsionaalselt, kuna sageli „maksab” noorte vallandamine vähem kui täiskasvanute vallandamine, sest tööhõivealane seadusandlus ei kaitse noori samavõrd hästi ning ka seetõttu, et noored on avatumad töölt lahkuma või töökohta vahetama, seda isegi majanduslanguse perioodil. Teine põhjus on see, et sageli reageerib ettevõtte majanduslangusele uute töötajate palkamise lõpetamisega; vanemate töötajate vallandamine tuleb päevakorrade hiljem.

Tööd otsivate noorte hulk (tingituna noorte populatsiooni osakaalust või ebapiisavate täiendkoolitusvõimaluste tõttu jne) on noorte töötuse taseme seisukohalt oluline. See noorte töötuse faktor (tööealiste noorte hulk) muutub veelgi olulisemaks seoses muutustega tööjõu kogunõudluses. See tähendab, et suur langus kogunõudluses kombineerituna suure hulga tööealiste noortega annab tulemuseks noorte töötuse kõrge määra, nagu me seda oleme kahjuks mitmes riigis pidanud tõdemaks.

Vastupidiselt sellele, mida soovitavad noorte töötuse vähendamiseks paljud strateegiad, näitavad uuringud<sup>2</sup>, et noorte töötuse määra ja noorte/täiskasvanute suhtelise palga määrade vahel ei ole tugevat seost. Teisisõnu võime öelda, et noortele makstavad madalamad palgad – mille põhjuseks on lihtsalt töötaja noorus – ei mängi olulist rolli noorte töötuse vähendamises.

## INDIVIDUAALSED FAKTORID

Olles analüüsinud noorte töötuse struktuuralseid põhjuseid ja tendentse, on oluline vaadata ka mikrotasandil, millised individuaalsed omadused mõjutavad inimeste võimalust leida endale töökoht. Neid nimetatakse noorte töötuse „individuaalseteks faktoriteks”.

## SUGU

Noorte (ja täiskasvanud) naiste töötuse määr on suurem. See tendents on Euroopas tavaline, kuigi erinevates riikides on see mõnevõrra erinev.

Töötavate naiste – ja noorte naiste – hulk on viimastel aastatel kasvanud, kuid kasvanud on ka

-----  
<sup>2</sup> Abowd, J., Kramarz, F., Lemieux, T. & Margolis, D. 1996. “Minimum Wages and Youth Employment in France and the United States” [Miinimumpalk ja noorte tööhõive Prantsusmaal ja Ameerika Ühendriikides], ettekanne esitatud arenenud riikides elavate noorte tööhõivet ja töötust käsitleval konverentsil NBER Conference on Youth Unemployment and Employment in Advanced Countries, Winston-Salem, 12.-14. september (vt lk 10)

naissoost tööjõu (st töötada soovivate naiste) hulk. See koos tõsiasiaga, et naiste puhul ei mängi vanus niivõrd suurt rolli (kuna võrreldes meestega kalduvad naised töötama madalamat kvalifikatsiooni nõudvatel ametikohtadel) on põhjuseks, miks naiste töötuse määr on keskmisest jätkuvalt märgavatavalt kõrgem.

### OSKUSED JA HARIDUSTASE

Noorte töötust iseloomustavad ka inimeste haridustasemest sõltuvad erinevused, mis on kahtlemata Euroopa noortega ning mitteformaalse õppimise valdkonnas töötavate inimeste tähelepanu üks oluline kese. Üldine tendents näitab, et kõrgem (formaalse) hariduse tase on tugevasti seotud madalama töötuse määraga. Tavaliselt on väga vara koolist lahkunudel kaks korda suurem võimalus jääda töötuks võrreldes nendega, kes on kooli lõpetanud (European Youth Forum Policy Paper on Early Education Leaving, 2008). Lisaks sellele on näiteks Nickell (1996b) oma uurimuses märkinud, et OECD riikides on viimase kahekümne aastaga madalama ja kõrgema haridustasemega inimeste töötuse määra ja palkade vahe pigem kasvanud. See tähendab, et üha enam on haridus määrav faktor ning kutseoskusi mitte omavate töötajate olukord on viimase kahekümne aasta jooksul muutunud üha halvemaks.

Seda tendentsi põhjendab hästi Euroopa majandusarengu mudeli areng: üha enam sõltutakse toodetest ja teenustest, millega kaasnevaks lisandväärtuseks on kvaliteet, disain ja tehnoloogia.

Kuid eriti majanduskriisi olukorras on paljudes Euroopa riikides täheldatud, et töötus avaldab olulisel määral mõju erineva haridustasemega noortele (näiteks raport "Youth In Action Inclusion Colleague Support Group", veebruar 2008).

Mõned uuringud (näiteks Byambadorj, 2007) on leidnud, et noorte töötuse peamine põhjus ei ole mitte hariduse puudumine, vaid kogemuse puudumine ning olemasolevate kutseoskuste ja tööjõuturu nõudluse kokkusobimatus.

Seetõttu, kui me räägime töötusest ning selle vastu võitemisest, on olulisteks temadeks jätkuvalt oskused ning formaalse hariduse tase, mida saab arendada läbi mitteformaalse õppimise.

### ELUKESKKONNA REGIONAALSED ASPEKTID

Igas Euroopa riigis esinevad töötuses piirkondlikud erinevused. Suurlinnade ja maapiirkondade, rannikualade ja sisemaa vahel ja/või erinevused ida-lääne, põhja-lõuna ja/või mandrialade ja saarte vahel. Paari näitena võib piirkondlike erinevustena välja tuua Lõuna- ja Põhja-Itaalia

(võrreldes põhjaga on Lõuna-Itaalias töötus väga kõrge) ning Saksamaa ida- ja lääne piirkonnad (võrreldes länepiirkonnaga on Saksamaa idapiirkonnas töötus väga kõrge).

Noorte töötus on tugevas korrelatsioonis riigi piirkondlike erinevustega. Noorte töötuse puhul on piirkondlikud erinevused isegi suuremad kui täiskasvanute töötuse puhul.

Selle tendentsi põhjused on piirkonniti varieeruvad, kuid üldiselt liiguvad paremate oskustega noored majanduslikult paremini arenenud piirkondadesse ja linnadesse. Vähemarenenud piirkonnad ei suuda luua noortele piisava töökohti ning koolitusvõimalusi. See tekitab vähemate võimaluste ja piiratud tulevikuperspektiivide nõiaringi, mis avaldab mõju ennekõike noortele.

Puudub piisav uurimustepagas, mis keskenduks noorte töötusele linna- ja maapiirkonna erinevuste kontekstist lähtuvalt. Kuid mõned uuringud on näidanud, et kuigi maapiirkonna tööturгу iseloomustavad madalam kvalifikatsioon ja ebakindel hõivatus tööga, on maapiirkondades sellegipoolest pikaajaline töötus harvem kui linnades (näiteks Cartmel ja Furlong, Youth unemployment in rural areas, 2000).

On täiesti ilmne, et paljud töötusega seotud väljakutsed, millega noored kokku puutuvad, on sarnased nii linna- kui maakontekstis, kuid viimasega on seotud veel lisaraskused geograafilise isoleerituse ja piiratud töö- ning koolitusvõimaluste näol. Sellegipoolest arvatakse, et seotus kohalike mitteformaalsete võrgustikega mõjub maapiirkonnas töötuse vähendamisele positiivselt (ibid).

## ETNILINE PÄRITOLU JA IMMIGRATSIOONITAUST

Erinevat etnilist päritolu esineb terves maailmas ning ka Euroopas, mistõttu on see noorte töötusest rääkides oluline faktor. Üldise tendentsina on sisserännanute hulgas töötus suurem kui kohalike puhul (OECD foorum “Migration, Employment and Integration”, 2009). Näiteks UK-s on etnilisse vähemusse kuuluvate inimeste keskmine töötusemäär rohkem kui kaks korda suurem kui etnilisse enamusse kuuluvatel ning seda vaatamata asjaolule, et etniliste vähemuste osalusmäär hariduses on kõrgem.<sup>3</sup>

<sup>3</sup> 16-24aastaste noorte hariduses osalemise määr oli 1996. aasta kevadel 57% etnilisse vähemusse kuuluvatel inimestel ja 41% „valgetel” (UK Department for Education and Employment, 1996). Osaliselt võib see loomulikult olla tingitud etnilisse vähemusse kuuluvate noorte kehvematest väljavaadetest tööjõuturul ning see on iseloomustanud Briti tööjõuturгу juba 1980ndatest aasatest alates (O’Higgins, 1992). (vt lk 13)

Jules Shropshire', Rebecca Wartoni ja Robert Walkeri poolt Loughborough' Ülikooli Sotsiaaluuringute Keskuse tellimisel läbi viidud uurimus "Töötus ja töötsimine: konkreetsed grupid ja nende kogemused" näitab, et võrreldes teiste populatsioonigruppidega on etnilistel vähemustel keerulisem töökohta leida ning hoida. Kaheksakuulise uuringuperioodi jooksul oli etnilisse vähemusse kuuluvate inimeste töötuse mediaanpikkus kaks korda suurem kui teistel vastanutel. Etniliste vähemuste probleemid tööle asumisel võisid olla tingitud sellest, et nad ei olnud teadlikud enda töötuks registreerimisega seotud üksikasjadest ning tegevustest, mis oleksid töö leidmise seisukohalt olulised.

Teine näide pärineb Madalmaadest. Sotsiaal- ja kultuuriplaneerimise ameti poolt välja antud trükis "Kõrge töötuse määr etniliste vähemuste hulgas"<sup>4</sup> toob välja türklaste, marokolaste, surinamelaste ja Antillide päritoluga inimeste hulgas valitseva kõrge töötuse määra ning märgib, et viimaste aastate jooksul on see oluliselt tõusnud. Sisserändavate noorte – ja isegi teise põlvkonna esindajate – olukord on töökoha leidmist ning hoidmist silmas pidades eriti halb (ibid).

## PUUDEST TINGITUD ERIVAJADUSED

Suurte raskustega tööturul puutuvad kokku ka puuetega inimesed. Arvukad uuringud (Reguera 1995 ja Sly jt 1995) on näidanud nii madalamat tööealise elanikkonna kaasatust kui kõrgemat töötuse määra.

Puueteta ning puuetega inimeste edu erinevus tööturul kaldub vanusega suurenema. Üldine trend näitab, et noorte puuetega inimeste töötuse määr on madalam kui vanematel puuetega inimestel. Osaliselt võib see olla tingitud asjaolust, et aja jooksul puude raskusaste tõuseb, kuid põhjuseks võib olla ka tööjõuturul varasema edu puudumise püsiv mõju.<sup>5</sup>

Ülaltoodud näited osutavad mõnele peamisele töötust soodustavale faktorile. Kuid on selge, et sõltuvalt kontekstist võivad inimeste tööhõivet või töötust mõjutada ka muud aspektid.

-----  
<sup>4</sup> "High unemployment among ethnic minorities" [Kõrge töötuse määr etniliste vähemuste hulgas] Sotsiaal- ja kultuuriplaneerimise amet J. Dagevos (17. jaanuar 2006 ISBN: 90-377-0266-x)  
[http://www.eukn.org/E\\_library/Economy\\_Knowledge\\_Employment/Urban\\_Economy/Employment/Unemployment/High\\_unemployment\\_among\\_ethnic\\_minorities](http://www.eukn.org/E_library/Economy_Knowledge_Employment/Urban_Economy/Employment/Unemployment/High_unemployment_among_ethnic_minorities) (vt lk 13)

<sup>5</sup> Vt näiteks Reguera (1995) ja Sly jt (1995). (vt lk 13)

**Noorte töötust mõjutavad** faktorid 2009. aasta juunis Portugalis SALTO koolituskursusel „Mul ei ole tööd, kuid ma töötan selle kallal” osalenute pilgu läbi:

Koolituse ettevalmistamisel paluti osalejatel viia läbi väike uurimisprojekt, et tuvastada oma koduriigis noorte töötuse peamised faktorid. Koos üldisemate statistiliste andmetega analüüsisid osalejad oma töö tulemusena leitud noorte töötust põhjustavaid tegureid. Nad viisid läbi „tegevusele suunatud” analüüsi, püüdes teha vahet nendel teguritel, mida nad saaksid mõjutada ning nendel, mida nad ei saa mõjutada.



Faktorid, mille puhul osalejad tundsid, et nad ei saa neid mõjutada, olid näiteks majanduslangus, haridussüsteemi omapärad, ettevõtete töajõupoliitika, globaliseerumisprotsess, tururegulatsioonid jne.

Seevastu mõjutamisele alluvateks faktoriteks pidasid nad oskuste arendamist, mitteformaalse õppimise võimalusi, noorte töötute tugisüsteeme ning diskrimineerimise vastu võitlemist.

Üldiselt leidsid osalejad, et nad ei saa eriti mõjutada sotsio-ökonomilisi tegureid, kuid personaalsel tasandil on nende võimalused suuremad. Osalejatelt saadud tulemused olid väga sarnased peamistele leidudele, mida kajastavad paljud teaduslikud uuringud.

Makrotasandil tõid osalejad noorte töötuse põhjustena välja „musta turu” olemasolu, mis mõjutab ennekõike just noori, ning vähese koordineerituse töøjõuturu vajaduste ja kutsehariduse pakkujate vahel.

Mikro- ehk personaalsel tasandil tõid osalejad täpsemalt välja oskusi ja haridustasemeid mõjutavad faktorid. Töøjõuturule pääsemise seisukohast lähtuvalt rõhutasid nad (ainuüksi) teadmiste või (ainuüksi) oskuste olemasolu kõrval „pädevuste” (milles nähti teadmiste, oskuste ja hoiakute kombinatsiooni) olulisust. Lisaks formaalses haridussüsteemis omandatavate oskuste kõrval tõid nad välja ka sotsiaalsete oskuste, ettevõtlikkuse ja suhtlemisega seotud pädevuse olulisuse.

Osalejad tõid välja veel ühe faktori, mis takistab ligipääsu töøjõuturule: usuline diskrimineerimine. Mõnel puhul võib usk olla etnilise päritolu vaste, kuid osalejatele tundus, et usk on eraldi-seisev faktor, millele tuleks mõnes kontekstis samuti tähelepanu pöörata.

**DUE TO THE CRISIS**

**WORKING CLASS**

**IS BECOMING AN  
EXCLUSIVE TITLE**

*Loesje*



# TÖÖTUS

## ja sotsiaalne tõrjutus

Mõiste „sotsiaalne tõrjutus” olulisus on üha kasvanud, kuna see aitab mõista väljakutseid, millega tänapäeva ühiskonnad silmitsi seisavad ning sellega seonduvat puudulikku sidusust. Käesoleva käsiraamatu kontekstis on huvitav vaadata töötust ka sellest vaatenurgast, kuidas see on seotud sotsiaalse tõrjutusega, või vähemalt püüda anda selle kohta mõned võimalikud seisukohad.

Sotsiaalne tõrjutus on oluliselt laiem mõiste kui vaesus ning selle all mõistetakse dünaamilist, multidimensionaalset protsessi, mis hõlmab endas elamise sotsiaalseid ja majanduslikke aspekte, subjektiivseid kogemusi ja objektiivseid olukordi, ning mis sõltub olemasolevatest personaalsetest ja sotsiaalsetest ressurssidest (Kieselbach 2000). Kieselbachi sõnul viitab sotsiaalne tõrjutus kriisile tööhõives, mis mõjutab ennekõike madala kvalifikatsiooniga töötajaid ning mille tulemusena üha enam inimesi ei suuda vastata materiaalse ja sotsiaalse heaolu ühiskondlikele standarditele (ibid).

Nagu märgitakse uuringus “Noorte töötuse olukord Rootsis” (Purvee Byambadorj, viidates Kieselbachile)<sup>6</sup>, on sotsiaalse tõrjutuse kuus dimensiooni (seoses töötusega) järgmised:

- Tõrjutus tööjõuturul tekitab välised takistused sisenemaks tööjõuturule.
- Majanduslik tõrjutus on seotud vaesusega ning tähendab sõltuvust healuriigist või sotsiaalselt vastuvõetamatut sissetulekut ning inimeste võimaluste vähenemist ennast või oma perekonda rahaliselt toetada.
- Institutsionaalne tõrjutus võib olla seotud haridussüsteemiga, töötuse ja vaesusega tegelevate institutsioonide ning riigi- ja erateenistusega.
- Tõrjutus sotsiaalse isoleerituse tõttu tähendab, kas inimese sotsiaalse võrgustiku eemaldumist või tema enda eemaldumist, mis võib põhjustada olukorra, kus isikul on kokkupuude vaid ühe kindla inimgrupiga või ta on teistest täielikult isoleeritud.
- Kultuuriline tõrjutus tähendab suutmatust elada vastavalt sotsiaalselt heakskiidetud normidele ja väärtustele, mille tulemuseks võivad olla standardile mittevastavad normid ja käitumismallid.
- Ruumiline tõrjutus tähendab selliste piiratud rahaliste ressurssidega inimeste koondumist, kellel on sarnane sotsiaalne ja kultuuriline taust ning kes tunnevad end isoleerituna oma elupiirkonna piiratud infrastruktuuri tõttu (ibid).

<sup>6</sup> <http://gupea.ub.gu.se/dspace/bitstream/2077/4603/2/IMSSW%20degree%20report%20Byambadorj-%20after%20seminar.pdf> (vt lk 17)

Nagu me näeme, on töötus (eriti pikaajaline töötus) sotsiaalse tõrjutuse üks põhjuseid. Paljude noorte inimeste jaoks tähendab töötus võimaluste puudumist, tulevikuväljavaadete puudumist, piiratud isiklikku arengut, madalat enesehinnangut, sõltumatuks muutumise võimatust jne.

Töötus puudutab eri taustaga noori nende elu eri etappidel ning eri olukordades. Töötuse mitmekesiste põhjuste mõistmine ei tohiks juhtida tähelepanu kõrvale eelnevates lõikudes käsitletud üldistelt ideedelt, sihtgruppidele ja faktoritelt.

Töötus on ühiskondlik probleem, millega võivad puutuda kokku kõik. Kuid kui töötus puudutab ebasoodsa taustaga noori inimesi, on nende olukord puuduva toetuse tõttu veelgi keerulisem. Sellised noored jäävad kergemini töötuks ning töötusest võib saada „negatiivse lumepalliefekti” alguspunkt. Sellisel juhul seisavad nad silmitsi eri laadi probleemidega, mis kuhjuvad lühikese aja jooksul ja/või kumuleeruvad mõnel muul moel.



Pidades silmas, et takistused, millega inimesed kokku puutuvad, on omavahel seotud, on niinimetatud multiprobleemne olukord<sup>7</sup> üks kasulikemaid lähenemisviise noorte sotsiaalse tõrjutuse uurimises. Kui keegi kaotab töö, võib ta väga lühikese aja jooksul kaotada nii oskused kui

-----  
<sup>7</sup> Multiprobleemi idee ja mõned meetodid pärinevad Insoo Kim Bergilt, kes on perekeskuse Milwaukee Brief Family Therapy Center asutaja. Raamatust: “Family preservation – a brief therapy workbook” [Perekonna säilitamine – väike teraapiavihik], 1991. (vt lk 18)

ka sotsiaalsed kontaktid. Võib-olla tundub selline lähenemine liialt lihtsustav või üldistav, kuid tegelikkuses sageli me just seda näemegi. See on nagu nõiaring, millest on raske välja pääseda.

Lisaks püsivalt või pikaajaliselt töötu olemisele võivad sotsiaalselt tõrjutud noored seista silmitsi ühe või mitme järgneva olukorraga:

- Sagedane töökohavahetus, raskused töökoha hoidmisel
- Krooniline vaimne või kehaline haigus või puue
- Koolist puudumine, lõpetamata haridustee, kutseoskuste puudumine või muud probleemid koolis
- Alkoholisõltuvus või narkomaania, sõltuvuskäitumine või suhtesõltuvus, „riskeeriv” eluviis
- Ebasoodne perekondlik taust, põlvkondadevahelised konfliktid, perekonna toetuse puudumine, problemaatilised suhted vanematega jne
- Ebasoodne ümbruskond
- Varasem kokkupuude politseiga, kriminaalne taust
- ...

Olukord on eriti keeruline siis, kui töötus (ning sellega seotud vaesus) puudutab ühte põlvkonda teise järel – on inimesi, kes pärandavad vaesuse ja töötuse põlvkond põlvkonna järel edasi (niinimetatud põlvkondlik vaesus).

Sellisel juhul puuduvad noorel inimesel sageli positiivsed näited, kuidas vaesusega toime tulla või nõiaringist välja pääseda. Käesolevas kontekstis on oluline pöörata tähelepanu mitte üksnes stigmatiseerimisele vaid enesestigmatiseerimisele.

Lisaks sellele pannakse sarnastes olukordades vastutus sageli inimeste õlgadele, kuigi tegelikult võiks väita, et suurem osa takistustest on „süsteemi” tõrked ja puudujäägid. Seda enam, et sellistesse perekondadesse ja sotsiaalsetesse keskkondadesse professionaalne sotsiaalhoolekanne sageli ei jõua – mis aga ei tähenda seda, et noortevaldkond, mis on sageli paindlikum ning püüab kasutada innovaatilisi lähenemisi, ei saaks edukalt tegeleda sellises keskkonnas elavate noortega!

Kuid veel enne, kui me hakkame uurima praktilisemaid viise kuidas töötusega toime tulla, heidame sellele pilgu ühest väga huvitavast dimensioonist, mis loodetavasti aitab meil asetada terve noorte töötuse teema veelgi terviklikumasse vaatenurka – Euroopa noortepoliitika dimensioonist.

**WORK IS  
HARD  
TO GET  
SO  
LET'S HAVE  
HOLIDAYS**

***Loesje***

The New York Complaints Campaign  
Erickson

Hill  
reps  
mice  
the  
mine  
my  
racks  
every  
phys  
other  
set  
work  
reps  
sh  
hows  
of  
N  
Julia  
Pres  
w  
c  
emp  
taugh  
re  
c  
St  
App  
In  
and  
and  
By  
fab  
and  
can  
train  
giving  
keeping them quiet during the night

# Noorte töötus

## POLIITILISES TEGEVUSKAVAS

Paljud praktikud näiksid arvatavasti meelsasti poliitilisest dimensioonist mitte väga huvitatud – eriti siis veel Euroopa tasandil –, kuna see näib olevat liialt „kauge”, raskesti kättesaadav ning ei puuduta nende igapäevategevust. Tegelikult on küsimus pigem selles, kuivõrd me teame, mis meie ümber toimub, sest see oleks esimeseks sammuks püüda luua poliitika ja praktika vahel paremat sünergiat.

Käesolev peatükk just seda teha püüabki: tutvustada Euroopa noortepoliitika valdkonda kuuluvaid viimaste aastate olulisemaid saavutusi ning kasutada neid vundamendina, millele seejärel rajada praktilisemad lähenemised, mis aitaksid muuta noorte töötusega seotud poliitilisi ambitsioone noortevaldkonnas kasutatavateks praktilisteks tegevusteks.

Kui me vaataksime mõistet „poliitika” täielikult sõnaraamatu definitsiooni vaatenurgast, siis oleks see: „...valitsuse, partei, äriettevõtte või üksikisiku poolt omaks võetud või välja pakutud tegevuspõhimõte.” (Thesaurus seletav sõnaraamat)

või

„...kaalutletud tegevusplaan, mille eesmärgiks on suunata otsuste langetamist ning saada ratsionaalseid tulemusi.” (Wikipedia).

See ei olegi ju niivõrd erinev sellest, kuidas me tavaliselt mõistame, miks või mil moel me noortevaldkonnas töötame. Kui poliitika on teatud tulemuste saavutamiseks mõeldud tegevusplaan, milles võivad mängida rolli paljud inimesed, võib sellega seotud olla ükskõik kes meist.

Viimaste aastate jooksul on noorte sotsiaalse ja tööalase integratsiooni teema muutunud järk-järgult olulisemaks ka Euroopa noortepoliitika tegevuskavas, mille formaalsem lähenemine pärineb 1990ndate aastate lõpust, kui algasid nõupidamised Euroopa noortepoliitika valge raamatu „Uus hoog Euroopa noortele” koostamiseks.

Muuhulgas keskendub valge raamat ka tööjõu küsimusele, töehõive olulisusele sotsiaalse lõimumise vahendina, ning rõhutab töehõive tähtsust individuaalsete võimaluste toetamisel noorte

õppimises ja töötamises ning seeläbi kaasava ühiskonna loomises. Noorte pikaajalise töötuse vältimise küsimuses toetub valge raamat Euroopa tööhõivestrateegiale, rõhutades individuaalse nõustamise, täiustatud haridus- ja koolitusskeemide ja varakult koolist või täiendkoolitusest lahkuvate noorte osakaalu vähendamise olulisust ning vajadust paremate juhendmaterjalide ja uute tehnoloogiate kättesaadavuse järele (ibid, lk 20).

Võttes valget raamatut kui Euroopa Komisjoni avaldust, milles ta kohustus rakendada selget poliitikat ja sellega seotud tegevusi, jätkati liikmesmaades jätkuprotsesside elluviimisega. Noorte tööhõive ning sotsiaalne kaasatus kuulusid jätkuvalt „peavoolustamise” protsessi (mida võib iseloomustada kui erinevate poliitikate koordineerimist ühtseks lähenemiseks), kuni Lissaboni strateegia (2005) osana võeti vastu Euroopa Noortepakt. Viimane keskendus veelgi selgemalt tööhõive ja sotsiaalse kaasatuse küsimusele kui ühele prioriteetsemale valdkonnale Euroopa noortepoliitikas, tehes ettepaneku rakendada noorte tööhõive, lõimumise ja edasijõudmise tõstmiseks järgnevaid meetmeid:

- vähemate võimalustega noortele ja töötajatele kaasavate tööjõuturgude loomine;
- tööle elutsükli põhise lähenemise väljatöötamine, sealhulgas uute pingutuste tegemine noortele tööhõivevõimaluste loomiseks ja noorte töötuse vähendamiseks;
- haridus- ja koolitussüsteemi ning tööjõuturu vajaduste parem vastavusse viimine seoses vajadustega uute oskuste järele;
- inimvarasse tehtavate investeeringute suurendamine.

Need meetmed võivad näida suurte ideaalidena, kuid on oluline mõista, et noorte tööhõive ja töötus, mis on väga mitmetahulised nähtused, nõuavad kindlat poliitilist tegevusplaani ning erinevate poliitikate ja meetmete vahelist sidusust. Selles valguses ei olegi üllatav, et üheks prioriteediks on olnud teiste Euroopa poliitikavaldkonda kuuluvate peamiste algatustega (ning mitte üksnes kitsamalt noorsootöö valdkonnaga) – Euroopa tööhõivestrateegia, sotsiaalse kaasatuse protsess, haridus ja koolitus ning elukestva õppe strateegia jt – parema sünergia leidmine.

2007. aastal andis Euroopa Komisjon välja trükise „Noorte hariduses, tööhõives ja ühiskonnas osalemise edendamine” (“Towards the full participation of youth in education, employment and society”), mis kirjeldas noorte töötust kui raisatud vahendeid ning rõhutas vajadust Euroopa Komisjoni tegutsemise järele – näiteks noorte tööhõive parem jälgimine liikmesriikides ning heade praktikate jagamine. Ühtlasi kutsuti kõiki riike üles tegutsema ning muuhulgas kasutama rohkem ära riiklikke poliitikaid ja Euroopa фонде, näiteks Euroopa Sotsiaalfondi, Euroopa regionaalset arengufondi, EL-i ühtekuuluvusfondi jne.

Me oleme juba rääkinud valgest raamatust ja Euroopa Noortepaktist ning nende rollist niini-metatud peavoolustamise protsessis, kuid on veel üks algatus – EL-i Noortestrategia „Noored – investeerimine ja mobiliseerimine” (2009), mis püüab tegeleda nende väljakutsetega, mis on välja toodud programmis „Uuenenud sotsiaalmeetmete kava: võimalused, juurdepääs ja solidaarsus 21. sajandi Euroopas“ (2008).



Strategia “Noored – investeerimine ja mobiliseerimine” eesmärk on anda ülevaade valdkondadeülesest lähenemisest, tutvustades peamistes Euroopa noori puudutavates poliitikavaldkondades – teiste hulgas tööhõive ja sotsiaalne kaasatus – lühiajalisi ja pikaajalisi tegevusplaanide. Lisaks viidatakse veel mitmele teisele valdkonnale, mida peetakse noorte töötuse seisukohast oluliseks – näiteks haridus ja tervis – ning mida kajastavad ka käesoleva käsiraamatu eelnevad peatükid.

Püüdes luua noortele hariduses ja tööhõives suuremaid võimalusi ning samal ajal parandada kõikide noorte juurdepääsu ja osalemist neis ning juurutada noorte ja ühiskonna vahel solidaarsust, märgib strateegia, et „Tööhõiveturule juurdepääsu tagamine ja kvaliteetne tööhõive on olnud Lissaboni majanduskasvu ja tööhõive strateegia ning Euroopa Noortepakti üks peamisi prioriteete. See peab nii ka jätkuma. Rahandus- ja majanduskriisi mõju tööhõiveturule muudab noorte

tööhõiveküsümuse veelgi pakilisemaks nii lühi- kui pikaajalises perspektiivis. Tööjõu vaba liikumine, mis puudutab noori ennekõike nende karjääri alguses, on ühisturu nurgakivi.”

Töötuse vastu võideldes rõhutab strateegia liikmesriikide ja EL-i vahelise sujuva koordineerituse olulisust, kuna see hõlbustab üleminekut koolist tööle või töötusest tööle, ning investeringute suurendamist ja tõhustamist selliste oskuste kindlustamiseks, mida vajatakse tööjõuturul nõudluses olevatel töökohtadel, suutes sel moel lühiajalises plaanis paremini pakkuda vajalikke oskusi ning pikaajalises plaanis näha ette vajaduste muutumist.

Pidades silmas tööhõivevaldkonda ning vastavatesse pädevusvaldkondadesse jäävaid konkreetseid tegevusi, kutsutakse liikmesriike ning Komisjoni üles:

- Tagama, et noorte tööhõive oleks prioriteetne ka edaspidi;
- Edendama noorte piiriüleseid professionaalseid ja kutsealaseid võimalusi, sealhulgas tutvustama noortele juba varakult töömaailma;
- Arendama noorsootööd kui noorte tööhõive tugisüsteemi;
- Soodustama koostööd tööhõive- ja noortepoliitikaga tegelevate isikutega ning soodustama noorte osalemist tööhõivepoliitikas;
- Tagama, et noorte tööhõivet edendavaid EL fonde, ennekõike Euroopa sotsiaalfondi, kasutatakse tõhusalt;
- Töötama elavdamiskavades välja lühiajalisi noorte tööhõivet soodustavaid meetmeid ning noori soosivaid struktuurseid meetmeid;
- Töötama välja kutsesuunitluse ja karjäärinõustamise teenuseid;
- Soosima tööjõu vaba liikumist EL-is;
- Soodustama õppimise ja koolituse ajal kvaliteetse praktika läbimist ja/või tööhõivekavasid;
- Täiustama lastehoidu, aitamaks sobitada noorte täiskasvanute töö- ja pereelu.

Järgnevates lõikudes keskendume veel mõnele strateegias kajastatud valdkonnale – sotsiaalne kaasatus, haridus, loovus ja ettevõtlikkus –, kuna need on väga tihedasti seotud noorte tööhõive või töötusega, seda eriti vähemate võimalustega noorte puhul.

## SOTSIAALNE TÕRJUTUS

EL-i noortestrategie tõdeb, et vaesus ja sotsiaalne tõrjutus on keerulised nähtused, millega tegelemine nõuab täiendavaid pingutusi ning strateegia eesmärk on katkestada ebasoodsates oludes kasvanud inimeste tõrjutuse edasikandumine põlvest põlve, kaasates kõiki isikuid, kellel



on anda oma panus noorte inimeste ellu (noorsoo- ja sotsiaaltöötajad, vanemad, õpetajad jne). Seda strateegiat kajastatakse ka käesolevas käsiraamatus, ning see on üheks võimaluseks, kuidas teha lõpp niinimetatud multiprobleemsetele olukordadele.

Strateegia pakub välja mõned tegevused liikmesriikidele ning ka Euroopa Komisjonile, näiteks EL-i fondide ning eksperimentaalprogrammide optimeeritud kasutamine sotsiaalse lõimumise toetamiseks, kodutuse, eluaseme ja rahaliste vahendite puudumise küsimusega tegelemine; juurdepääsu tagamine kvaliteetsetele transporditeenustele, e-kaasatusele, tervise teenustele, sotsiaalhoolekandele, ning sotsiaalse kaasatuse poliitikate tõhususe suurendamine muuhulgas ka noorte kaasamise läbi.

## HARIDUS

Hariduses, mis on väga otseselt seotud tööhõivevalmidus ja töövõimalustega, rõhutatakse formaalse ja mitteformaalse hariduse olulisust ja üksteist täiendavat rolli. Kolm peamist valdkonda selles on elukestva õppe strateegia edendamine, õpirände soodustamine ja võitlemine varajase koolitee katkestamise vastu. Muuhulgas soovitab strateegia:

- arendada mitteformaalset õppimist kui ühte varajase koolitee katkemise vältimise meetet;
- soodustada kõikide noorte õpirännet; teha kättesaadavaks kutsesuunitlus- ja nõustamisteenused;
- arendada edasi Europassi (eriti selle enesehinnangufunktsioone) ning anda välja selliseid tunnistusi nagu näiteks Noortepass.

## LOOVUS JA ETTEVÕTLIKKUS

Strateegia näeb ette, et kõiki noori inimesi peaks julgustama mõtlema innovaatsiliselt ning selle kohaselt on ettevõtlusalane haridus vahendiks majanduskasvu saavutamiseks ning uute töökohade loomiseks. Samuti on see uute oskuste, kodanikuosaluse, autonoomia ning eneseväärikuse allikas. Kahtlemata on kõik need faktorid olulised paremate tööväljavaadete seisukohalt, kuid mitte ainult, sest ennekõike on need olulised isiklikuks heaoluks ja eneseteostuseks. Loovuse ja ettevõtlikkuse alal on peamisteks töövaldkondadeks loovusoskuste edendamine, kultuuriväljenduse soodustamine ning annete arengu toetamine. Mõned soovitatavad tegevused on järgmised:

- töötada välja stardirahasüsteem ja soodustada juuniorettevõtete tunnustamist;
- suurendada juurdepääsu uutele tehnoloogiatele ning veelgi enam toetada noorsootöö panust noorte inimeste loovuse ja ettevõtluse edendamisel.

Lisaks eelnevale rõhutab Euroopa noortestrategia professionaliseerumist ja noorsootöö tunnustamist. Noorte tööhõive ja töötuse temaatikas tähendaks see ennekõike vajadust tagada, et noortevaldkonnas tegelevatel inimestel on vajalikud pädevused töötamiseks selle ülimalt olulise teemaga ning veenduda, et nende pädevuste arendamiseks on olemas piisavad võimalused. Laiemalt võttes väljendab see seisukohta, et noortevaldkond võib anda olulise panuse sektoriteüle-sesse lähenemisse selliste väljakutsetega võitlemisel, millega noortepopulatsioon kokku puutub, ning üks nendest on kahtlemata töötus.

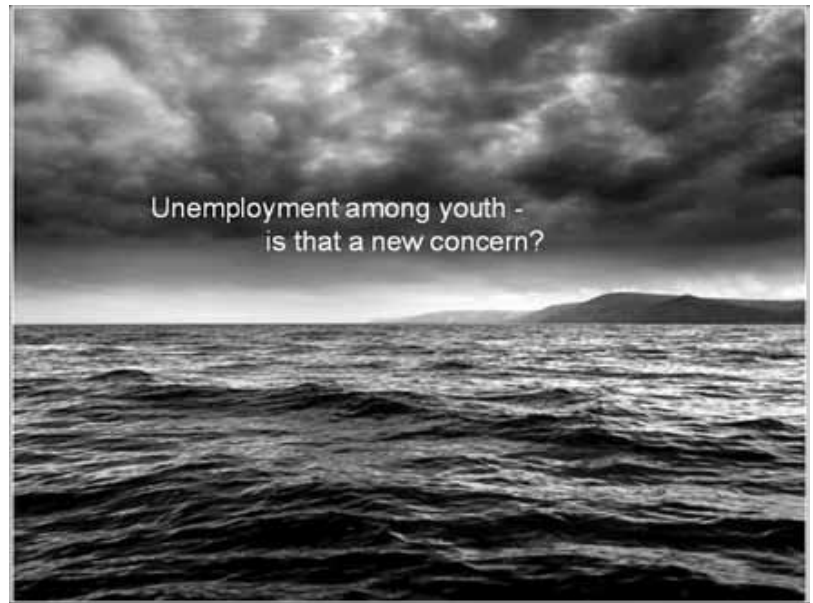
*Kui sellised on Euroopa tasandil välja käidud poliitilised püüdlused noortevaldkonnas kuni aastani 2018, siis millisena te näete enda ning oma organisatsiooni rolli? Kuidas sobib see kokku teie strateegiate ning tegevusplaanidega?*

Peale 2010. aastat keskendub Lissaboni majanduskasvu ja tööhõive strateegia majanduslangu-sest väljatulemisele ning Euroopa Liidu muutmisele jätkusuutlikumaks, värskemaks ning inno-vaatilisemaks majandusüksuseks. Sellel eesmärgil käivitas Euroopa Komisjon 2008. aasta lõpus arutelu „Uute töökohtade jaoks uued oskused ” ning selle kohaselt muutuvad üha olulisemaks sellised pehmed oskused nagu probleemide lahendamine, enesejuhtimise- ja suhtlusoskus, kee-leoskus, infotehnoloogilised pädevused ning meeskonnatööoskus. Kõikidel nendel oskustel on suur mõju noortevaldkonnas pädevuste arendamisele läbi mitteformaalse õppimise.

Oskuste arendamine ja täiustamine on tööhõive laiendamise aluseks, mida kajastatakse ka Jose Manuel Barroso (2009) raamatus „Poliitilised suunised järgmise komisjoni jaoks” (Political Guidelines for the Next Commission). Selles raamatus käsitletakse töötuse vastu võitlemist ja ühiskondliku sidususe tugevdamist kui ühte viiest väljakutsest, millega Euroopa praegu silmitsi seisab. Lisaks sellele on raamatu eesmärk toetada kultuuridevahelist õppimist ja kultuurideva-helisi pädevusi, mille tarbeks on välja pakutud algatus „Noorte liikuvus”, eesmärgiga tagada 2020. aastaks kõikidele Euroopa noortele võimalus veeta osa oma haridusteest mõnes teises liik-mesriigis (ibid, lk 32).

Kuigi käesoleva peatüki tähelepanu on suunatud ennekõike Euroopa Liidu ja Euroopa Komisjoni poliitikale, on ilmne, et selles valdkonnas on Euroopa tasandil ka teisi olulisi osapooli.

Euroopa Nõukogu näeb juurdepääsus palgatööle ühte noortepoliitika võtmekomponenti, mis loob noortele võimalused õppida ning omandada vajalikud pädevused maksimaalseks osalemiseks töajooturul (Denstad 2009, 29).



Euroopa Noortefoorum on tulnud välja mitmete dokumentidega, näiteks poliitikadokument „Noorte tööhõive” (2008) või poliitikadokument „Varajane haridusest lahkumine” (2008). Mõlemad institutsioonid on sarnaselt paljudele teistele Euroopa tasandi organisatsioonidele organiseerinud rahvusvahelisi algatusi, mis on pühendatud noorte töötuse temale, selle seotusele sotsiaalse tõrjutusega jne.

Need on mitmekülgsest seotud ning mõjutavad poliitikat riiklikul, piirkondlikul või mõnikord isegi kohalikul tasandil, mis on tõenäoliselt veelgi lähemalt seotud praktilise noorsootööga, mille sihtgrupiks on töötusega silmitsi seisvad noored.

Alljärgnevalt toome välja mõned olulisemad mõtisklused Euroopa noortepoliitika teemadel, mis pärinevad SALTO koolituselt „Mul ei ole tööd, kuid ma töötan selle kallal”, 2009. aasta juunis Portugalis

*Nagu me näeme, moodustavad välja pakutud töövaldkonnad ja konkreetsed tegevused üsnagi suure hulga meetmeid, mis aitavad jagu saada noorte töötusest.*

*Sellegipoolest võiks ning tõenäoliselt peakski heitma kriitilise pilgu noorte töötusega seotud poliitilistele arengutele, seda eriti siis, kui neid asutakse rakendama lootuses saada konkreetseid tulemusi. Üks koolitusel välja käidud mõte oligi, et osalejad süüviksid põhjalikult varem kirjeldatud arengutesse Euroopa noortepoliitikas ning mõtleksid nende peale kriitiliselt.*

*Arutelude keskmes oli küsimus, kuidas mõjutada noortepoliitika arengut kohalikul, riiklikul ning isegi Euroopa tasandil. Toodi välja mitmeid poliitika mõjutamise viise, mis toimuksid kas läbi riiklike noorteühenduste või koostöös nendega, kohalike omavalitsustega jne. Põhjuseks on see, et noortepoliitika on eelkõige liikmesriikide vastutusala ning seetõttu ka peamine tasand, kus poliitilised püüdlused muutuvad konkreetsemaks.*

*Osalejad leidsid, et tuleb olla kannatlik ja järjekindel, kuna poliitikavaldkonnas võtab tulemuste saamine aega. Poliitiliste protsesside põhiline ühine eesmärk on tagada kõikidele noortele inimestele võrdsed võimalused tööturul.*

*Fakt, et noorte töötuse temaatika on noortepoliitika arengutes niivõrd levinud, lisab hoogu konkreetsete meetmete ja programmide loomisele.*

*Osalejad järeldasid, et poliitilised arengud ei ole iial „valmis lahendused”, vaid – nagu noorte töötuse puhul – need aitavad kaasa vajalike tingimuste loomiseks.*



### PRAKTILINE NÄPUNÄIDE:

#### Mõelge, mis seob poliitikat ja praktikat?

Oma organisatsioonile strateegiate loomise osana võib osutada kasulikuks mõtiskleda poliitikadimensioonide üle iseenda vaatenurgast, võttes arvesse nii kohalikke, riiklikke kui Euroopa tasandeid:

- Kas, kus ja kuidas on teie töö seotud noorte töötusega?
- Milliseid võimalusi pakuvad poliitilised arengud teie praktilisele tööle?
- Kus te näete puudujääke? Mis näib olevat vajaka?
- On see midagi, millega peaks tegelema ning milline võiks olla selles teie panus?

Näiteks programmi Euroopa Noored alaprogramm 5 hõlmab võimalusi organiseerida rahvusvahelisi ja kohalikke noorteseminare, tuua omavahel kokku noored ja noortevaldkonnaga tegelevad poliitikud. Kuivõrd nende kohtumiste eesmärk on soodustada heade tavade ja mõtete vahetamist Euroopa noortepoliitika ja selle põhilisemate valdkondadega seotud teemaderingis, pakuvad need ka häid võimalusi arendada edasi arutelusid noorte tööhõive ja töötuse teemadel. Rohkem informatsiooni noorteseminaride kohta leiate hilisemast peatükist, mis käsitleb Euroopa Noored programmi.

**FIGHT  
UNEMPLOYMENT**

**WORK LESS**

*Loesje*

# NOORTE TÖÖTUS KUIDAS SEDA VÄHENDADA?

## MÕNED ÜLDISED KÄSITLUSED

Inimesed tulevad töötusega toime erineval viisil. Julkunen väidab, et „toimetulekul on laiad piirid, sõltudes soost, vanusest, kvalifikatsioonist, inimese majanduslikust olukorrast, aktiivsuse tasemest ja sotsiaalsest võrgustikust” (Julkunen, 2001). Töötus näib olevat väga mitmetahuline ja dünaamiline olukord, millega tullakse toime erineval moel, sõltuvalt inimese ressurssidest, sotsiaalsest kapitalist ja isiklikest eesmärkidest ning suundadest. Töötuse seisukohast on toimetulek suuremal või vähemal määral probleemide lahendamise strateegia.

Oma uuringus leidis Julkunen, et töötuse psühholoogiline mõju on seotud sellega, kuidas töötud inimesed kasutavad oma aega; need, kes tulevad kõige paremini toime, on seotud eesmärgipärase tegevusega ning neil säilib regulaarne kontakt „tuumikperekonnast” väljapoole jäävate inimestega. Näiteks spordiühendusse kuulumine võib vähendada töötusega kaasneva võiva vaimse tervise halvenemise tõenäosust. Negatiivsete kogemuste vastu aitab võidelda ka alternatiivsete rollide võtmine. Üldiselt kohanevad naised töötuse mõjuga kergemini kui mehed, kuna naistel on sageli ulatuslikum sotsiaalne võrgustik, mis pakub neile toetust ning nad suudavad ka töötuna säilitada paremini oma sotsiaalse aktiivsuse taset (Julkunen, 2001).

Mida kauem on inimene töötu, seda suurema tõenäosusega tabavad teda psühholoogilised probleemid ja enesekindluse kadumine. Ritchi leidis, et inimesel, kes on olnud töötu enam kui kolm kuud, võivad hakata esinema mõned psühholoogilistest probleemidest (Ritchie & Bourne, 2005).

Kahjuks on nii, et paljude töötute inimeste sõbrad on samuti töötud ning nende sotsiaalne tugisüsteem, mis võiks neid psühholoogiliste ja majanduslike probleemide juures abistada, on nõrgem.

Nagu me näeme, on noorte töötus tõsine ja pidev väljakutse. Seega peaks ka selle vastu võitlemine olema mitmekülgne, võttes arvesse eri dimensioone (majanduslik, sotsiaalne, poliitiline, hariduslik jne), koostöö tegemist mitmete partneritega ning erinevate tasanditega (kohalik, riiklik, Euroopa) jne.

Püüdmata noorte töötuse vastu võitlemise meetmeid kuidagi lihtsustada või kunstlikult grupeerida, oleme jaotanud need kolme põhiidee ümber:

- positiivne mõtlemine
- noorte tööotsijate jõustamine<sup>8</sup>
- sotsiaalse tõrjutuse vastu võitlemine

On ilmselge, et see on vaid üks võimalikest lähenemistest, ning et noorte töötuse vastu võitlemiseks on veel palju teisigi viise. Me loodame, et meie lähenemine inspireerib professionaale ja organisatsioone töötama välja oma meetodeid ning innustab Euroopa noortevaldkonda leidma viise, kuidas neid võimalikke lähenemisi kokku koguda ning levitada.

## POSITIIVNE MÕTLEMINE

Vaatamata noorte töötuse vastu võitlemise keerukusele – või pigem selle keerukuse tõttu – on oluline tegeleda sellega positiivselt mõeldes. See on esimene kogemustest saadud õppetund.

Positiivne mõtlemine algab sõnavara ning valitseva suhtumise muutmisest töötusega tegelemisel – näiteks võiks kasutada väljendit „noored tööotsijad”, mitte „noored töötud”, keskenduda olemasolevatele ressurssidele ja võimetele, mitte nende puudumisele jne.

Positiivne mõtlemine kätkeb endas ka vajadust töötuks olemise olukorda analüüsida, kuid seda mitte negatiivsest küljest, vaid püüdes leida selles ka positiivset mõju – vähemalt mõnele eluaspektile. Lähtudes Harry S. Trumani kuulsast tsitaadist, peaksime töötut inimese keerulisest olukorrast suutma luua uusi võimalusi:

*“Pessimist on see, kes näeb igas võimaluses uusi raskusi ning optimist on see, kes näeb igas raskuses uut võimalust.”*

*Harry S. Truman*

<sup>8</sup> Sotsiaalvaldkonnas on inglise keelset terminit *empowerment* tõlgitud mitmel erineval moel. Lisaks terminile „jõustamine“ kasutatakse ka termineid „võimestamine“, „võimestumine“ ja „võimustamine“. Käesolevas käsiraamatus on termini *empowerment* vastena kasutatud sõna „jõustamine“.





## NÄIDE SELLEST, KUIDAS SOODUSTADA POSITIIVSET MÕTLEMIST

### Harjutus „Töötuse plussid ja miinused” koolituselt

Sihtasutus Archimedes Euroopa Noored Eesti büroo organiseeris 2007. aastal Eestis koolituse „Noorte töötajate kaasamine läbi mitteformaalse õppimise”. Koolitus keskendus küsimusele, kuidas kasutada mitteformaalset õpet, loomaks töötutele noortele paremaid enesetäiendamise võimalusi ning pikemas perspektiivis soodustada nende tööle naasmisest ning ühiskondlikus elus kaasa tegemist.

Arvukate koolituses kasutatud harjutuste hulgas oli üks, mis oli suunatud töötuse pluside ja miinuste analüüsimisele. Järgnevalt toome välja lühikese ülevaate, mida arvasid selle kohta koolitusel osalenud:

#### Töötuse plussid:

- soov ja motivatsioon elus muutatuste tegemiseks
- palju vaba aega
- lootus paremaks tulevikuks
- aeg iseenda peale mõtlemiseks
- valikud, mida saab teha ilma kartmata (tööelus) midagi „kaotada”
- uued kogemused
- aeg hobidega tegelemiseks, pere ja sõpradega koos olemiseks
- võimalus kauem magada
- võimalus tegeleda enesetäiendamisega
- aeg koolitustest vms osa võtmiseks

#### Töötuse miinused:

- enesekindluse langus
- majanduslikud raskused
- hirm ja ebakindlus
- võimatu uute teadmistega kursis olla
- stress, mis võib omakorda põhjustada eri haigusi jne
- partnerlussuhted võivad isiklike probleemide tõttu kannatada
- depressioon
- liiga palju vaba aega..

See harjutus näitab, et piisava toetuse olemasolul (näiteks individuaalne juhendamine vms) võib töötuna veedetud aeg pakkuda olulisi õppimiskogemusi ning aidata ennast kui isiksust ning oma võimeid paremini tundma õppida.

Töötusega silmitsi seisvate noorte positiivse mõtlemise toetamiseks on palju muidki meetodeid. Näiteks võib võtta aega omaette mõtisklemiseks, keskendudes sihtgruppi kuuluvate noorte inimeste potentsiaalidele. Üksikasjalikuma tulemuse annab SWOT-analüüs (Strengths, Weaknesses, Opportunities, Threats ehk tugevused, nõrkused, võimalused ja ohud), millega saab hinnata noori töötajaid ja/või töötuse olukorda.

## NOORTE TÖÖTSIJATE JÕUSTAMINE

Üks olulisemaid vahendeid noorte töötuse vastu võitlemisel on töötusega silmitsi seisvate noorte jõustamine. Lähtuvalt kultuurist, traditsioonidest ja konkreetsetest olukordadest, kus seda mõistet kasutatakse, tõlgendatakse seda erinevalt.

Antud kontekstis võiks „jõustamist” määratleda järgmiselt:

„Jõustamine on see, kuidas inividid/kogukonnad tegutsevad õppeprotsessides, kus nad loovad, omandavad ning jagavad teadmisi, vahendeid ja võtteid selleks, et muuta ning parandada oma elu ja ühiskonna kvaliteeti. Läbi oma mõju rakendamise inividid mitte üksnes ei kohane muutustega, vaid annab ka oma panuse muutuste tegemiseks oma ellu ja keskkonda.” (UNESCO 1998) SALTO sotsiaalse kaasatuse ressursikeskuse käsiraamat “E.M. Power” sisaldab nii seda kui ka teisi arusaamu jõustamise kohta (<http://www.salto-youth.net/EmpowerBooklet/>) .

Oma raamatus „Rõhutute pedagoogika” (1968) esitles Paulo Freire oma mõtet, et jõustamine tuleneb praksisest: jõustamine on kogemusliku õppimise tsükliline protsess, milles inividid uurib oma praegust olukorda elus, paneb paika asjad, mida ta tahaks muuta, astub samme nende muutuste ellu viimiseks ning seejärel mõtleb nende sammude üle. Jõustamine on seega pidev muutumise protsess.

Selline lähenemine jõustamisele kui vabastavale ja katkematule protsessile sobib kokku noorte töötajate praktiliste näidete ja töötamiskogemustega. Noorte jõustamine kätkeb endas protsessi – sageli üsna pikka –, mis koosneb praktiliste oskuste ja sotsiaalsete päevuste arendamisest, hoiakute muutmise toetamisest ning koostöö ja võrgustikutegevuse edendamisest.

See protsess ühendab hariduslikke ja sotsiaalseid strateegiaid, koolitust ja sotsiaalset kaitset (seoses selliste baasvajadustega nagu eluase ja tervis) ning eeldab kodanikuühenduste, avaliku ja erasektori vahelist koostööd.

Noorte töötajate jõustamist, eesmärgiga luua neile töö leidmiseks paremad tingimused, ei tohiks vaadelda kui mõnele noortegrupile suunatud „isiklikku lahendust”. Vastupidi, sellised programmid ja algatused on sageli väga ilmekad näited ning aluseks uutele ja parematele poliitikatele, mis hiljem luuakse.



## NÄIDE KOOLITUSELT SELLE KOHTA, KUIDAS NOORI JÕUSTADA NING SEDA HINNATA: „Rõhutute teater” noorte töötuse kontekstis.

2009. aasta juunis Portugalis peetud SALTO koolitusel „Mul ei ole tööd, kuid ma töötan selle kallal” kasutati jõustamise praktiseerimiseks ning selle üle mõtisklemiseks tuntud „rõhutute teatri” metodoloogiat. Esmalt lubage meil lühidalt tutvustada teile seda lähenemist, mis põhineb „rõhutute teatri” metodoloogia looja ning peamise arendaja – Aguto Boali – töödel.

Rõhutute teater (RT) on kahekõnel põhinev mäng: me mängime ja õpime koos. Kõikidel mängudel peavad olema reeglid, millest kinni pidada. Samas peavad mängud ilmtingimata soodustama ka loovust ning vabadust. RT on ideaalne süntees antiteetiliste reeglite ja vabaduse vahel. Ilma reegliteta ei ole ühiskondlikku elu, ilma vabaduseta ei ole elu.

Meie mängu reeglid on meie usk, et me peame taastama igaühe õiguse eksisteerida väärikalt. Me usume, et me kõik oleme rohkem ja paremad, kui me usume end olevat. Me usume solidaarsusesse.

Meie vabadus on leiutada viise inimkonna inimlikustamiseks, puudutades seejuures takistamatult kõiki inimtegevuse valdkondi: ühiskondlikku, pedagoogilist, poliitilist, kunstilist... Teater on keel ning seetõttu peaks seda kasutama kõikidest inimkonna muredest rääkimiseks, mitte hoidma seda üksnes teatri tarbeks.

Me usume rahusse, mitte passiivsusesse!

**Rõhutute mängud** – igapäevase kordamise tulemusena kipuvad kõik meie meeled ning meie tundmis- ja arutlusvõime muutuma automaatseks. Me kaldume muutuma vähem loovateks ning selle asemel, et reaalsust ümber kujundada, me aktsepteerime seda sellisena, nagu ta on. Rõhutute mängud on mängude süsteem, mis aitab meil „tunda, mida puudutame”, „kuulata, mida kuuleme”, „näha, mida me vaatame” ja „mõista, mida me ütleme ja kuuleme”.

**Pilditeater** – sõnad on tühjus, mis täidavad kahe inimese vahel valitsevat tühjust (vaakumit). Sõnad on jooned, mida me liiva sisse tõmbame, helid, mida me voolime õhku. Me teame väljaöeldud sõna tähendust, kuna me täidame selle oma soovide, ideede ja tunnetega, kuid me ei tea, kuidas kuuleb seda sõna meie kuulaja. Pilditeater on võtete kogumik, mis võimaldab inimestel suhelda piltide ja ruumi, mitte üksnes sõnade kaudu.

**Foorumteater** – Muusika on helide korraldus ajas; plastika – värvide ja joonte korraldus ruumis; teater – inimtegevuse korraldus ajas ja ruumis. Teater on sotsiaalse reaalsuse kirjeldus, mitte jäljendus. Foorumteater esitab stseeni või etenduse, mis näitab rõhutuse olukorda, mille vastu peategelane ei oska võidelda ning kaotab. Pealtvaatajatel palutakse peategelast asendada ning mängida läbi – laval, mitte teiste pealtvaatajate hulgas – kõik võimalikud lahendused, ideed ja strateegiad. Puutudes kokku uute sekkumistega, improviseerivad teised näitlejad oma karakteri reageeringuid, võimaldades seeläbi nende soovitude tegelikkuses kasutamise analüüsi. Kõikidel pealtvaatajatel on võrdne õigus sekkuda ning oma ideed läbi mängida. Foorumteater on kollektiivne proov tegelikkuses toimetulekuks.

**Nähtamatu teater** – kodanikuks olemine ei tähenda pelgalt ühiskonnas elamist, vaid ka selle muutmist. Kui ma muudan savi kujuks, saab minust skulptor. Kui ma muudan kivid majaks, saab minust arhitekt. Kui ma muudan ühiskonna meie kõigi jaoks paremaks, saab minust kodanik. Nähtamatu teater on otsene ühiskonda sekkumine, mis puudutab ühte kindlat kõikidele huvipakkuvat teemat ning mille eesmärk on kutsuda esile arutelu ning rääkida selgeks lahendust vajav probleem. See ei muutu iial vägivaldseks, kuna selle eesmärk on näidata ühiskonnas eksisteerivat vägivalda, mitte seda taasluua. Nähtamatu teater on etendus (mitte üksnes improvisatsioon), mida mängitakse avalikus kohas ilma, et keegi teaks, et tegemist on varem läbi proovitud teatritükiga. Nähtamatu teater on väljamõeldise tungimine tegelikkusesse ning tegelikkuse tungimine väljamõeldisesse, mis aitab meil näha, kui palju leidub tegelikkuses väljamõeldist ning väljamõeldises tegelikkust.

**Soovide vikerkaar** – paljud konkreetset ängistused teevad meie subjektiivsusele ja psüühikale tõsist kahju. Soovide vikerkaare nime all on viisteist võtet – mitmetahulist, kuid mitte keerulist! –, mis aitavad meil teatraalselt ette kujutada meie änge ning tegeleda nendega selgemini: mitte keegi ei tõlgenda midagi, kuid kõik osalejad peegeldavad peategelasele olukorda erinevatest vaatenurkadest. Me püüame leida oma peades politseinikke, teades väga hästi, et kui politseinikud on seal, pärinevad nad meist väljapoole jäävatest staapidest, kust neid saadetakse laiali veel paljude teistegi kodanike peadesse. Me püüame avastada iga politseiniku ideoloogia ning mitte keskenduda konkreetsele indiviidile.”

Augusto Boal, Rio de Janeiro 2004

Rõhutute teatri metoodika ning selle hariduses rakendamise kohta leiab väga põhjaliku dokumentatsiooni järgnevalt veebiaadressilt: <http://www.theatreoftheoppressed.org><sup>9</sup>

SALTO koolituse „Mul ei ole tööd, kuid ma töötan selle kallal” raames võimaldas rõhutute teatri metoodika kasutamine tuvastada meil elemente, mis oleksid noorte töötajate jõustamise juures olulised:

Üldist suhtumist silmas pidades:

- kuulamine
- paindlikkus
- aktiivsus läbi kohese reageerimise

Töötuse olukorras peaksid erinevad spetsialistid kasutama järgnevaid võtteid:

- Töötajate toetamisel „üks-ühele” lähenemise kasutamine
- Kõikide osapoolte kaasamine, kellel on võimalik mõjutada töötajate inimese olukorda
- Noore töötajate ümber toetava võrgustiku loomine
- Partnerlussuhete ja vastastikuse austuse soodustamine, et noor töötaja leiaks endale eeskujusid.
- Noorte töötajatega haridusliku tegevuse läbi viimisel tuleks:
- Suurendada noorte sotsiaalseid pädevusi ja uurida erinevaid strateegiaid, mis aitaksid olukorrast välja tulla.
- Teha noortele töötajatele informatsioon ligipääsetavaks ning kättesaadavaks.
- Kasutada noorte puhul teiste kogemusi, edulugusid ja eakaaslaste toetust.
- Lülitada noored töötajad pikaajalistesse toetusprotsessidesse.
- Soodustada ettevõtlikkust, tegutsemist iseenda töötajana.
- Anda noortele töötajatele jõudu ning toetada nende eneseväärikust.

Noori töötajaid toetavad noorsootöötajad peaksid:

- Noorsootöötajana aktsepteerima noorte pettumust ja viha. Neid tundeid jagama ja nende kallal töötama (gruppides, kolleegide toel, supervisiooni abil, ...)
- Suutma astuda kõrvale, võtma aega keeruliste olukordadega kohanemiseks ning neis adekvaatsemalt käituma.

<sup>9</sup> Noorsootöö ajakirjast MIHUS nr 5 on võimalik lugeda artiklit „Foorumteater kui teekond: mõned rakenduslikud võimalused töös noortega“ (lk 24-29): <http://www.mitteformaalne.ee/mihus.html>. Eestis on Foorumteatriga võimalik tutvuda aadressil: <http://vatteater.tna.ee/index.php?nodeID=25>

Need elemendid koos teiste meetmetega leiavad kajastust ka järgnevates „heade praktikate” näidetes – see on rikastav valik erinevatesse kontekstidesse kuuluvaid olukordi, strateegiaid ja konkreetseid tegutsemisviise noorte töötusega seotud olukordades.





## HEA PRAKTIKA NÄITED: Noortemaja Islandil



Austurbæjarbíó noortemaja on projekt, millele pani Islandil aluse Reykjavíki Punase Risti<sup>10</sup> haru koostöös Riikliku tervishoiuameti, Reykjavíki linna noorte kultuurikeskuse ja SÍF-iga, mis tähistab Islandi keskkooliõpilaste ühendust. Noortemaja sihtgrupp on 16-25-aastased noored.

### **Peamised eesmärgid**

Sarnaselt paljudele teistele Islandi organisatsioonidele on Islandi Punane Rist väljendanud muret Islandi noorte saatuse pärast peale 2008. aasta oktoobris aset leidnud majanduskrahi. Tuhanded noored inimesed on kaotanud töö või ei suuda leida endale tööd suveperioodiks ning see on Islandi ühiskonnas täielikult uus olukord. Noorte hulgas oli töötuse määr varem nullilähedane, kuid nüüd on see juba ligi 12% (noored vanuses 16-25 aastat, tuginedes 2009. aasta juuni andmetele). Selleks, et aidata noori, kes seisavad silmitsi töötuse ning teiste ühiskondlike probleemidega, mida pikaajaline töötus võib endaga kaasa tuua, ühines Punane Rist teiste organisatsioonidega, et avada noortekeskus, mida juhivad noored ning kus nad saaksid kasutada oma aega tõhusalt.

<sup>10</sup> <http://www.redcross.is/reykjavik>

Maja, kus projekti läbi viima hakatakse, on vana kinomaja Reykjaviki kesklinnas. See on väga halvas seisus, kuna hoonet ei ole juba mitukümmend aastat renoveeritud. Seetõttu ongi üheks peamiseks eesmärgiks hoone renoveerida, et noored saaksid ise selle maja enda tarbeks kujundada ning seeläbi tunda maja saatuse suhtes suuremat vastutust ja hoolt.

### **Osalev juhtimine**

Noortemajal on täiskohaga programmijuht, kes on palgatud suveperioodiks. Me oleme pannud kokku mõned vabatahtlike grupid, kellel on teised ülesanded. Üks grupp vabatahtlike abistab neid, kes soovivad panna aluse oma projektile, töötoale või mõnele muule ideele, mis neil on. Teine grupp on abiks majas, koondades noori vabatahtlike, kes soovivad aidata kaasa maja renoveerimisel, koristamisel, töös hoidmisel jne. Kolmas grupp keskendub raha kogumisele, otsib sponsoreid ning võtab ühendust ettevõtetega, et saada vajalikke vahendeid programmide ja maja tarbeks. Veel üks grupp tegeleb reklaamiga ning töötab välja lahendusi, kuidas motiveerida noori inimesi keskusesse tulema ja seda kasutama. Projekt on juba saanud sponsoreid nii Reykjaviki omavalitsuse kui muude Islandil tegutsevate organisatsioonide näol ning seetõttu saab ta tõenäoliselt edasi tegutseda.

### **Tegevused**

Noortemaja pakub erinevaid kursuseid, programme ja sporditegevusi, milles noored saavad osaleda või neid ise korraldada.

Majas on kohvik ja internetiühendusega saal, kus saab istuda, suhelda ning lõõgastuda. Väike väljavõte noortemajas toimuvatest tegevustest on järgmine: Tai Chi - tunnid, näitering, raamatuklubi, filmiring, kontserdid, spordiklubid, erinevad töötoad jne.

Praeguseks on projektil olnud noortemajas tegutsevatele noortele hea mõju, mida saab eelkõige seostada järgnevate pädevustega:

- Enesest lugupidamine ja eneseväärikus (millele pikaajaline töötus võib halvasti mõjuda), kuna noored kasutavad oma aega kasulikult, selle asemel, et niisama ringi hulkuda, mis mõnel juhul võib viia enesehävitusliku käitumiseni.
- Ettevõtlikkus, iseseisvus ja juhtimisoskus, mis kaasneb iseseisvalt projekti ellu viimisega.
- Meeskonnatöö ja vastutuse võtmine.
- Uued kutseoskused, mis kaasnevad keskuses pakutavatel kursustel osalemisega.





## HEA PRAKTIKA NÄITED ROOTSIST: ettevõtlikkuse edendamine



Communicare<sup>11</sup> on mittetulunduslik noorteorganisatsioon, mis loodi 1996. aastal järgnevate eesmärkidega:

- Luua stimuleeriv kliima tegutsemiseks vajaliku ettevõtlikkuse, motivatsiooni ja jõulisuse soodustamiseks.
- Panna alus protsessidele, mille eesmärgiks on ettevõtlikkuse arendamine ja omalgatuse soodustamine ühiskonnas, ning püsivatele muutustele suhtumises.

Me usume, et igäüks on oluline – ükskõik mida teised ka ei arvaks. Me aitame noortel inimestel viia ellu seda, mille nimel nad elavad – viia ellu nende unistusi. Oma projektides puutume kokku noortega ning aitame neil oma unistustele lähemale jõuda. Me aitame neil leida töökoha, otsustada, mida õppida, kas hakata ettevõtjaks või minna välismaale. Meil on Rootsi erinevates linnades umbes 30 töökoolituskeskust.

Meie väärtused on: muutumine, tegutsemine, noored, austus, vastutus, hoiakute muutmine, maailm, ... Meie motoks on "Kasutage seda, mis on teie käes, et viia ellu seda, mis on teil südames." (Brian Houston).

<sup>11</sup> <http://www.communicare.nu> Communicare on tunnustatud kui Rootsi valitsuse ekspertorganisatsioon: ühing teeb koostööd Rootsi valitsuse, EL-i, ÜRO, ettevõtete ning muude organisatsioonidega

### Ettevõtlikkus

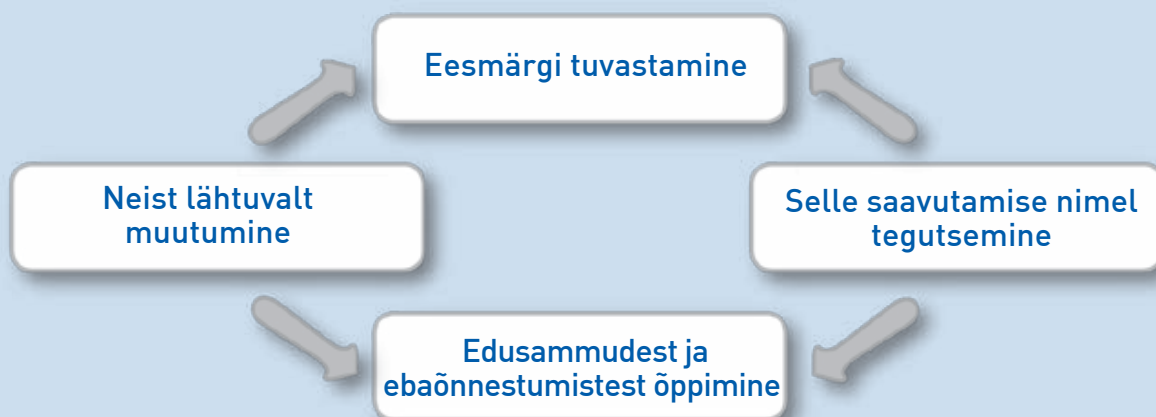
Meie jaoks tähendab ettevõtlikkus mõista seda, mida sa tahad ning oskust selle nimel tegutseda.

Meie meetodiks on ettevõtlikkuse stimuleerimine ning suhtumise muutmine, et leida töökoht või hakata ettevõtjaks.

Eraettevõtlust edendades me julgustame:

- Tulemustele keskendumist: oskust luua selgeid eesmärgi
- Tegutsemisjulgust: oskust tegutseda jõuliselt
- Vastutust: vastutuse võtmist enda tuleviku eest
- Positiivseid hoiakuid: keskendumist võimalustele ja lahendustele

Meie töö on loodud järgmisele tegevustsüklile:



## Projektid

### **Meie kaks peamist projekti on:**

- Suhtumine 2010 (2008 - 2010). Projekt on tööotsijaile vanuses 16-35 eluaastat. See koosneb eraettevõtlusele suunatud turunduskampaaniast. Projekti rahastaja oli EL ning seda toetas koolituste, loengute ja võrgustusvõimaluste kaudu ettevõtlus-sektor.
- Töökool (inglise keeles Job College) (2008 - 2010). See on 18-25aastastele noortele suunatud tööhõiveprojekt, mis hõlmab endas koolitussessioone, loenguid, grupi-tegevusi ja õppekülastusi. Seda organiseerivad 27 kohalikku keskust, igaühes 1-3 koolitajat.

### **Töökooli edufaktorid on järgmised:**

- Nõustamine kui meetod
- Kuulata tuleb iga inimest
- Positiivne jõustamine
- Inimesse ning tema unistustesse uskumine
- Individuaalne tegevusplaan
- Pühendumine/jätkutegevus
- Igapäevane ajakava
- Võimaluste välja toomine ning neile keskendumine

80 protsenti inimestest, kes osalesid meie projektides aastatel 1996-2006 läksid kas tööle, õppima, eraettevõtlusesse või välismaale.



## HEA PRAKTIKA NÄIDE ISLANDILT: LÜHIAJALINE ABIKOOLITUS „VITAMIIN”

Hitt húsid<sup>12</sup> on info- ja kultuurikeskus noortele vanuses 16-25 eluaastat. Seda juhivad Reykjaviki linna Noorte- ja spordinõukogu ning see asub kesklinnas.

Hitt húsið põhieesmärgid on:

- Noortele inimestele võimaluste ja abi pakkumine, võimaldades neil oma mõtted ellu viia.
- Koostöös sellele valdkonnale spetsialiseerunud professionaalide ja ühingutega nõustada noori ning anda neile infot.
- Arutleda, mis toimub noorte inimeste loomeelus eri hetkedel. “Vitamiin” on “esmaabikoolitus” lühiajaliselt töötutele noortele vanuses 16-20 eluaastat. Sellele pani aluse koostöö Töödirektoraadiga (Õigused ja Registreerimine). Keskus on avatud neli päeva nädalas 9.00 – 13.00.

Koolituse sisu on järgmine:

- Minapildiga töötamine harjutuste abil
- Sotsiaalsed oskused
- Motivatsioon: kas töökohta mitte omav inimene on töötu või tööotsija?
- Tööotsijad planeerisid ise oma “töötunnid”: aja, mil nad otsivad tööd või tegelevad millegagi, et vältida süütunde tekkimist
- CV – intervjuu – järelkaja
- Ettekanne ametühingute ajaloo, õiguste ja kohustuste kohta
- “Kriisiks valmis” finantsjuhtimine noortele arusaadavas keeles.
- Programmi Euroopa Noored lühitutvustus
- Muud võimalused: õpingud, koolitus, vabatahtlik töö...
- Hindamine

Organisatsioon plaanib suurendada hetkel väga lühikese kursuse mahtu 3-4 nädalani. Juurde plaanitav osa hõlmaks järgmisi valdkondi:

- Projektijuhtimise põhialused – ideest tegudeni!
- Noorte huvidega seotud ettevõtte/organisatsiooni külastamine. Sellele järgneb ettekande kuulamine ning avalik arutelu, ning lõpuks lühiettekande tegemine kas grupiga või üksikult.
- Põhjalikum programmi Euroopa Noored tutvustus. Võib-olla väikese projektikava koostamine.
- Ettevõtlikkus & innovatsioon – ole motiveeritud...
- Lõpupidu
- Tunnistus (dokument, mis näitab, mida noor on õppinud. Midagi Noortepassi sarnast)

<sup>12</sup>[http:// www.hitthusid.is](http://www.hitthusid.is)



## HEA NÄIDE EESTIST: TÖÖLAAGRID

Töölaagreid organiseerib Eesti Noorsootöö Keskus<sup>13</sup>. Eesti Noorsootöö Keskuse koordineeritud noorte- ja töölaagrid on noorte jaoks praktiline viis saada esimene töökogemus, arendada sotsiaalseid oskusi ning veeta suvepuhkus kasulikult.

Laagrite tegevustel on kaks tahku: töötamine (marjade korjamine, rohimine, kivide korjamine, jäätisemüümimine jne) ning puhkamine ja kultuuritegevused (töötoad, kultuuriüritused, sporditegevused, projektid jne)

Laagreid on kahte tüüpi: ööbimisega laagrid (linnast väljas) ja ilma ööbimiseta laagrid (linnas). Laagrite kestus jääb ühe ja kolme nädala vahele. Osalejad on vanuses 13-18 eluaastat. Sooline jaotuvus on järgmine: 35-40% on poisid ja 60-65% on tüdrukud. Töötunde ühe päeva kohta on 4-6 ning kuupalk jääb vahemikku 30-120 €.

Need noortelaagrid on muutunud väga laialdaseks. Näiteks 2008. aastal toimus üle Eesti 56 laagrit, milles osales umbes 6000 noort. Igal laagril on vastutav noortejuht, kes suhtleb muuhulgas ka tööandjate ja lapsevanematega.



<sup>13</sup> <http://www.entk.ee>

Laagritest osa võtnud noorte hulgas läbiviidud hindamisuuringud näitavad, et peamised osalemise põhjused on järgmised:

- põnev ajaveetmise viis;
- uute sõprade leidmine;
- palk;
- uute töökogemuste saamine.

Oma isikliku ja sotsiaalse arengu kohta on noored öelnud, et laager:

- arendas vastutustunnet;
- aitas kaasa meeskonnatöö oskuste kujunemisele;
- arendas probleemide lahendamise oskust;
- parandas võimet mõista oma rolli teiste inimeste suhtes.

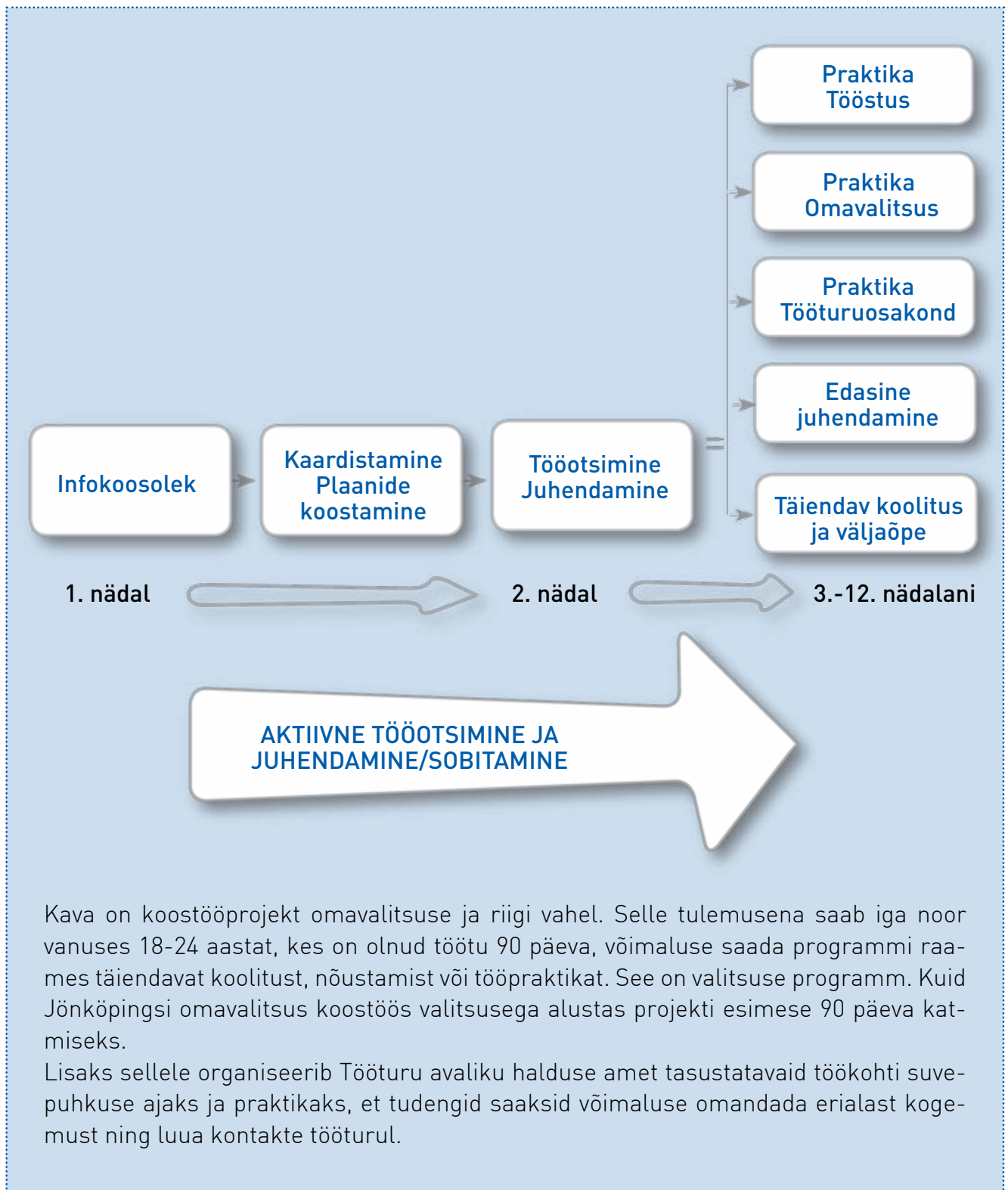
See näitab, et kuigi projekt ei ole otseselt suunatud noortele töötutele, on see sellegipoolest oluline panus noorte tööhõiveküsimumusega tegelemisesse, kuna projekt võimaldab noortel saada töökogemust ja arendada vajalikke oskusi. Nagu juba varem mainitud, on paljud uuringud näidanud, et just need on olulised noorte töötust mõjutavad faktorid.



#### HEA NÄIDE ROOTSIST:

Päevad 1-90: noortele suunatud kohaliku tasandi kava

Hea näite selle kohta, kuidas noori töötusajaid on võimalik kohalikul tasandil toetada, annab Rootsi Jönköpingsi omavalitsus. Sellel omavalitsusel on kava, mis toetab noori 1.-90. päevani. Kava põhimõte seisneb selles, et noore inimese tööhõivega tuleb tegeleda igast aspektist juba esimesest hetkest alates.



Kava on koostööprojekt omavalitsuse ja riigi vahel. Selle tulemusena saab iga noor vanuses 18-24 aastat, kes on olnud töötu 90 päeva, võimaluse saada programmi raames täiendavat koolitust, nõustamist või tööpraktikat. See on valitsuse programm. Kuid Jönköpingsi omavalitsus koostöös valitsusega alustas projekti esimese 90 päeva katmiseks.

Lisaks sellele organiseerib Tööturu avaliku halduse amet tasustatavaid töökohti suvepuhkuse ajaks ja praktikaks, et tudengid saaksid võimaluse omandada erialast kogemust ning luua kontakte tööturul.

## SOTSIAALSE TÕRJUTUSE VASTU VÕITLEMINE MULTIPROBLEEMSUSE VAATENURGAST LÄHTUVALT

Nagu me juba töötuse ja sotsiaalse tõrjutuse vahelist suhet uurides nägime, on mehhanismid keerukad ja väljakutset pakkuvad. Seetõttu on oluline töötada töötuse küsimusele välja terviklik lähenemine. Järgnevates lõikudes keskendume ühe alternatiivina multiprobleemse olukorra mõistmisele.

### KUIDAS ALUSTADA? ESIMESED SAMMUD

Multiprobleemses olukorras on mõnikord mõistlik tegutsemisega mitte üle pingutada, vaid läheneda asjadele samm-sammult. Üleliia toetav suhtumine võib teha palju halba, kuna on oht, et see loob ebarealistlikke ootusi, millega on keeruline toime tulla.

Tegevusplaani koostamine on raske. Tõsi. Aga kuidas siis alustada? Kust alustada? Asudes tööle inimesega, kes seisab oma elus silmitsi mitmete takistustega, nende hulgas töötusega, on kõige tähtsam mitte sattuda paanikasse.

Seejärel soovitame meeles pidada järgnevaid edukatel nõustamiskogemustel põhinevaid mõtteid:

- Esimese sammuna tuleb teha kindlaks, milline on noore töötaja jaoks kõige olulisem ja pakilisem probleem. “Lahendusele keskendunud lühiteraapia” põhimõte seisneb selles, et algusest peale tuleb vastutus suunata tagasi noorele inimesele. Saavutatav eesmärk peab olema väike, lühiajaline ja realistlik.
- Kes on antud olukorras kõige enam pettunud ja pahane? Mõnikord on see noorsoo- või sotsiaaltöötaja või nõustajad. Nad ei tohiks vajada iseenda teenuseid!
- Analüüsige, kuidas muutub töötaja elu pärast eesmärgi saavutamist.
- Keskenduge ainult ühele probleemile korraga. Astuge edasi üks samm teise järel.
- Uurige töötaja minevikku! Püüdke leida, kas tema minevikus on olnud mõni keeruline olukord, millest ta on välja tulnud. Arutage need edulood detailselt läbi. See, mis töötas hästi minevikus, võib osutuda kasulikuks ja innustavaks ka praegu.
- Keskenduge muutusele, mitte probleemile. Kiitke noort töötajat siiralt kõige eest, mis kiitmist väärib. Ärge püüdke näidata asju paremas valguses, vaid tähistage lihtsalt väikseid töövoite: see annab neile jõudu jätkamiseks. Püüdke luua usalduslik suhe.
- Kui esimene eesmärk on saavutatud, vaadake üle, kuidas see saavutati. Mida tehti? Mida oleks kasulik teha järgmisena? Iga probleem on võimalus töötajat tugevamaks muuta.



## PROTSESS TERVIKUNA

Siin pakume välja erinevaid samme, kuidas ületada noorte töötajate takistusi tööturule pääsemisel. Suunavate küsimuste abil saame kogu protsessi jagada järgnevateks sammudeks:

- Tuvastage takistus: miks ei õnnestu noorel tööd leida? Võib-olla ei ole tegemist üksiku takistusega vaid mitmega: mitu takistust on olukorraga seotud? Kelle takistus see on? Kas olukorraga on seotud ka teisi inimesi?
- Takistused tuleb tuvastada väga ettevaatlikult: võib-olla ei ole noored töötajad neist ise teadlikud. Kui olukord on kõigi jaoks selge, ärge keskenduge probleemile, vaid muutusele!
- Kes võtab enda kanda vastutuse takistuste ületamise eest? Kes võivad olla sellega seotud? Kes on takistuste ületamisest huvitatud? Noor töötaja? Mõnikord perekonnaliige? Me võime käsitleda neid kui süsteemi. Töötades koos perekonnaga ning lähenedes probleemile igast võimalikust küljest, saame paremini soodustada muutuste toimumist.
- Millised on protsessi verstepostid? Mis on järgmine samm?
- Terve probleem võib olla liiga palju, et sellega toime tulla. Jagage see osadeks, väikesteks sammudeks.
- Millal me võime öelda, et takistus on ületatud? Kuidas me teame, et eesmärk on saavutatud? Mis on lahendus minu jaoks, ei pruugi seda olla kellegi teise jaoks. Toetage olukorras osalejaid, et nad leiaks tee, mis on nende jaoks õige – suunake vastutus neile tagasi.
- Kes mida teeb? Millised on tähtajad?





### MEETODI NÄIDE: “Lühike, lahendusele keskendunud, dünaamiline töönõustamine”

See meetod on keskendunud töö leidmisele ja hoidmisele. Seetõttu on oluline kaardistada takistused, kaasata partnerorganisatsioonid, eksperdid ning koos tööotsijaga uurida töö leidmise strateegiaid.

Selles mõttes on dünaamilise töönõustamise lähenemine sarnane juhendamise põhiprintsiipidele, et oodatavad muutused on parem viia ellu koos tööotsijaga, mitte tema eest.

Dünaamilises töönõustamises peavad töötaja ning noor tööotsija koos nõu ning uurivad erinevaid võimalusi. Kuid otsuste langetamine ja tegutsemine on tööotsija kätes. Loomulikult peab noorsootöötaja seda protsessi toetama ja hoolikalt jälgima, kuid tema peamine ülesanne on küsida avatud küsimusi, mis suunavad noort inimest astuma hetkeolukorrast sammukene edasi ning kujutama endale ette võimalikku tulevikku. Ilma enda sisse vaatamata on raske hakata muutusi ellu viima. Noorele inimesele peaks sobiva töökoha leidmisel olema võtmeküsimus see, mis teda õnnelikuks teeb?

Inimesed peavad töö tegemist ka nautima ning tundma sellest rahuldust. Multiprobleemses olukorras kasutavad sotsiaaltöötajad üsna tihti Victor E. Frankli 11 eksistentiaalsiaal-psühhoteraapia meetodeid. Näiteks intervjuerides holokaustist pääsenuid leidis ta, et neil oli õnnestunud ekstreemsed olukorrad üle elada seetõttu, et:

- Nad olid võimelised midagi looma (kas siis kätega või mõistusega)
- Nad uskusid millessegi sügavalt. See võis olla kas religioon või sisemine veendumus, et neil on vaja elus midagi olulist korda saata. Heaks näiteks on noor mees, kes tahtis saada mustkunstnikuks, kuna ta teadis, et suudab luua uusi trikke ning oskas muuta oma elukutse dünaamilisemaks. Tal oli selge visioon “underground maagiast”, millest sai hiljem väga populaarne mustkunstistiil.
- Neil oli kellegagi väga tugev suhe. Neil oli hingeline tugi, nad olid kellessegi kiindunud.

Seetõttu on multiprobleemses olukorras olevale noorele pakutav toetus tõhus juhul, kui see vastab nende vajadustele. Keerulises olukorras on oluline soodustada loovust, tõsta enesekindlust, julgustada inimesi edasi minema, luua piisav ruum, kus neil on võimalik kasvada ning õppida vastutama.



### MEETODI NÄIDE: tunnustav uurimine

Ka see on tõhus meetod multiprobleemses olukorras kasutamiseks. Meetod põhineb väitel, et "probleemid" on sageli meie endi vaatenurkade tulemused ja ettekujutused nähtustest, st et kui me peame mõnda prioriteeti "probleemiks", vähendame seeläbi oma võimet selle prioriteediga tõhusalt tegeleda ning seda oma elus ja töös edasi arendada.

Tunnustav uurimine hõlmab:

- minevikus aset leidnud parimate olukordade parimate hetkede tuvastamist;
- 11 Viktor Emil Frankl M.D., Ph.D. (26. märts, 1905 – 2. september, 1997) oli Austria neuroloog ja psühhiaater ning holokaustist pääsenud. Frankl oli logoteraapia rajaja; see on eksistentsiaalse analüüsi üks vorme, "Viini kolmas psühhoterapeutikoolkond". (vt lk 50)
- tollel hetkel kõige paremini mõjunud asjade soovimist ja neile mõtlemist;
- endale ettekujutuse loomist sellest, mida me tulevikus tahame ning varem edu toonud viisidel oma nägemuse poole püüdlemist.

Tunnustava uurimise üheks dimensiooniks on tähelepanu pööramine keelele, mida me kasutame, sest see muutub tegelikkuseks. Näiteks kui me tahame noort inimest millegi tegemisel toetada, ei tohi me seetõttu iial öelda "juhul kui" vaid "siis kui". Talle tuleb sisendada: sa oled võimeline seda tegema.

Tunnustav uurimine on andnud suure panuse uuele hariduslikule praktikale, mida noorte töötutega kasutatakse. See on rajatud mineviku edule. Noori töötusijaid võivad uued ja võõrad asjad ja/või muutused hirmutada ning takistada neil esimeste sammude astumist. Neil on tarvis tuge, et tõsta enesehinnangut ja eneseusaldust ning seeläbi arendada edasi oma oskusi ja näidata oma tugevaid külgi.

## VÕIMALIKUD TEENUSED

Multiprobleemeses olukorras olevate noortega töötamisel kasutatavad meetodid ja vahendid võivad hõlmata järgnevat:

- Informatsiooni jagamine näiteks järgnevatel teemadel: tööjõuturu trendid, tööhõive, seadused, haridus (kursused, elukutsed), tööotsimise viisid, sotsiaalsed teemad jne.
- Tööklubid:
  - Juhtumipõhine nõustamine: tööotsija “staatuse” hindamine, soovitud ameti tarbeks individuaalse kava loomine, CV ja motivatsioonikirja kirjutamine, tööandjate otsimine, intervjuerimisstrategiad jne.
  - Vahendite andmine töö leidmiseks: telefoni, faksi, interneti, koopiamasina jne kasutamise võimaldamine.
  - Tööpakkumiskuulutusi sisaldavate ajalehtede kättesaadavaks tegemine.
  - Nimekiri vabadest töökohtadest kohalikust tööhõivekeskusest.
  - Internet: internetist välja prinditud töökuulutused.
  - Individuaalsed konsultatsioonid: abi tööandjatega otsese kontakti loomisel ilma töökuulutusi kasutamata; “töö sobitamine”.
- Võtmepädevustele, suhtlemisoskuse arendamisele, konfliktide lahendamise võtetele, koostööoskuste arendamisele keskendunud grupikoolitused ja kursused.
- Karjäärinõustamine psühholoogi abi kasutades juhul, kui noor tööotsija ei tea, mida õppida või millisel alal töötada ning tal ei ole aimu oma võimetest ja oskustest.
- Psühholoogiline või psühhiaatriline konsultatsioon neile noortele, kellel on probleeme vaimse tervisega, kes ei ole võimelised tulema toime stressi või läbikukkumisega või kellel on lihtsalt tarvis tõsta oma enesekindlust. Seda teenust võib pakkuda ka mõni sellele spetsialiseerunud teenusepakkuja, mittetulundusühing või tervisekeskus.



## HEA NÄIDE BELGIA PRAKTIKAST: Avaliku ja erasektori koostöö ehk AE koostöö (Public Private Partnership – PPP)

### Väljakutse

1990ndate aastate lõpus sai selgeks, et teatud töötuid noori on tööturule võimatu integreerida. Tehti mitmeid pingutusi, kuid erilist tulemust ei olnud. Tööhõiveteenused, mida organisatsioonid neile noortele pakkusid, ei olnud nende vajadustele kohandatud. Need noored olid üsna rahul teenustega, mida pakkusid neile sotsiaalvaldkonnas tegutsevad mittetulundusühingud (need tegelesid noortega tänavatel, püüdes hoida neid eemale pahandustest, pisirikkumistest ning olla vahelüliks linnavalitsuse ja politseiga suhtlemisel – näiteks Mecheleni linna vanemad inimesed tundsid end linnas ringi hulkuvate ja mitte midagi tegevate noorte tõttu ebaturvaliselt ja ohustatuna). Kuid sotsiaalvaldkonnas tegutsevad mittetulundusühingud ei suutnud vastata kõigile noorte vajadustele. Noortel oli alati puudu rahast: nad tahtsid osta endale kenasid asju, kuid neil puudus selleks raha. Lisaks sellele määras kohalik politsei neile sageli trahve. Suuremal osal neist puudus pikemaajaline tööharjumus ning neil oli raske kohaneda tööaegade ja töödistsipliiniga.

Mittetulundusühing Linn ja Noored (inglise keeles „City and Youth“) mõistis, milliste probleemidega puutuvad kokku vähese hariduse, kogemuste ja motivatsiooniga töötud noored. Nad arvasid, et selliste noorte jaoks on kõige sobivam lühiajaline töö (järjestikused lühiajalised lepingud erinevate tööandjatega). Kuigi mittetulundusühing oli väga hästi kursis selle vähemate võimalustega sihtgrupi sotsiaalsete probleemidega, puudusid sotsiaaltöötajatel kogemused tööturu ja erasektoriga. Eraettevõtted omakorda ei mõistnud selle noortegrupi vajadust sotsiaalse nõustamise ja toe järele. Sellest kasvaski välja mõte teha koostööd.

### AE-koostöö – Instant A

Mittetulundusühing Linn ja Noored alustas pilootprojektiga Antwerpeni ebasoodsates piirkondades. Antwerpen on suurim linn Flandrias (Belgia flaami keelt kõnelev osa), kus elab peaaegu 500 000 elanikku. Organisatsioon pidas läbirääkimisi kahe eraettevõttega – Vedior ja T-Interim – mis tegelesid vahendustegevusega lühikesteks perioodideks töötajaid otsivate tööandjate ning lühiajalist tööd otsivate töötajate vahel. Üheskoos sõlmisid nad AE-koostööleppe. Peale kahe ja poole aastast perioodi otsustas mittetulundusühing Linn ja Noored luua uue mittetulundusühingu Labour X, mis tegeleks kohalike noorte töötusega viies flaami linnas (Antwerpen, Mechelen, Gent, Vilvoorde, Genk) ning Euroopa pealinnas Brüsselis. Organisatsioonist Labour X sai AE-koostööleppe mittetulunduslik partner. AE-koostöö struktuur kandis nime Instant A ning see oli sotsiaalse hõnguga eraettevõtte.

AE-koostöö pakkus konkreetseid võimalusi: Labour X tagas sotsiaalabi ning jätku-tegevused noortele; organisatsioon sai mõjutada ettevõtteid panustama vähemate võimalustega noortesse veelgi rohkem. Eraettevõtete otsus investeerida struktuuri Instant A, näitas nende soovi pakkuda võrdseid võimalusi kõikidele töötutele inimestele, teiste hulgas ka keerulisema taustaga sihtgrupile.

#### **Instant A toimib järgmiselt:**

- Instant A on mittetulundusühingu Labour X ja kahe eraettevõtte vaheline AE-koostöö.
- Instant A sõlmis selge äriplaani alusel lepingu Flaami valitsusega.
- Instant A sõlmis linnadega (Antwerpen, Mechelen, Gent, Vilvoorde, Genk ja Brüssel) lepingu, mis sätestas Instant A kohustuse aidata noori, kes tulevad nende juurde kohalike hoolekandeesutuste kaudu. Instant A oli kohustatud tagama olukorra, kus tööandjad mõistavad nende sihtgrupist inimeste palkamisega kaasnevat iseärasust ning kohustas ettevõtteid pidama kinni diskrimineerimisvastasest lepest.
- Iga linn sõlmis Instant A-ga eraldi lepingu. See võis olla kas rahaline panus või tööjõu tagamine.

#### **Sihtgrupp**

Sihtgruppi kuuluvad vähese haridusega noored (koolist välja langenud või üle 18. aasta vanused noored, kellel puudub edasine koolikohustus): neil on vähe haridust ning praktilisi kogemusi. Paljudel neist on raskusi keelega. Nende sotsiaalne võrgustik on piiratud ümbruskonnaga. Suurt tähelepanu pööratakse sotsiaalabile ning see on väga erinev teistest Interimiga seotud eraettevõtetest. Labour X-i kaudu toimib ulatuslik sotsiaalne võrgustik: tänu sellele on spetsiaalsete sotsiaalorganisatsioonide kaudu kerge jõuda konkreetsete probleemidega noorteni. Labour X-i sotsiaaltöötaja vastutab noorte edasise tegevuse põhjaliku jälgimise eest, mis loob aluse olulisele usalduslikule suhtele. Kui noorte enesekindlus muutub abi ja jälgimist hõlmava intensiivse protsessi kaudu suuremaks, on nad motiveeritumad leidma endale pikemaajalisi töökohti või rohkem koolitusvõimalusi.

#### **Projektiga on peamiselt seotud:**

- Ametivõimud: Flaami valitsus ning kohalik linnavalitsus. Nemad hoolitsevad osaliselt finantside eest, mida kasutatakse lisategevuste eest maksmiseks.
- Kaks era(ettevõtjast) partnerit: nemad hoolitsevad tööturu, ettevõtete ja ettevõtjatega kontaktide loomise, kontori infrastruktuuri investeerimise ja personaliga seotud tehniliste teadmiste eest.

- Esmatähtsad sidusvaldkondadega seotud koostööpartnerid, näiteks Flaami tööbüroo kohalik haru (keskne valitsusasutus), kohalik hoolekandeaustus (mis tegeleb abivajajate sotsiaalrahade ja toetusega) ja muud organisatsioonid sotsiaalhoolekannet; haridust ja kogukonnatööd toetavatest valdkondadest.

### Tulemused

- 8 kontorit Flandrias, mida juhib AE-koostöö struktuur. See on sotsiaalne projekt, mille finantsolukord on äristandardite järgi hea.
- 2363 lepingut aastas (kokku 432 995,23 töötundi). 39,69% töötajatest leiavad pikaajalise töökoha (keskmised näitajad aastatest 2007-2008). Instant A on sel moel loonud sihtgrupile, kes varem oli ühiskonnast üha enam kõrvale jäämas, uued väljavaated.
- Instant A-l läks kohaliku tööhõive loomine edukalt (see on vahendustegevusest samm edasi).
- Flaami valitsus esitles Euroopa Komisjonis (2001) Instant A-d kui parimat praktikkasse rakendunud näidet. Euroopa tööhõivestrategia raames peavad EL-i riigid töötama välja kohalikke ja riiklikke kavu.
- Lisaväärtus linnadele: Instant A-l on ligipääs keerulistele sihtgruppidele, mis jäid linnaametnike haardeulatusest välja.
- Läbikukkumise ja edu põhjused
- AE-koostöö struktuur on väga lihtne. Kontor on väike ja kergesti ligipääsetav (konsultatsioonile võivad tulla kõik soovijad).
- AE-koostöö struktuur pakub mitmeid eeliseid nii mittetulunduslikule kui tulunduslikule sektorile: riskide ning kulude ja kohustuste jagamine, teadmiste ja kogemuste vahetamine, riigiasutuste ja ettevõtete usaldusväarsuse tõstmine.
- Kõiki asjaosalisi hõlmava kohaliku struktureeritud dialoogi loomine ja hoidmine oli väga oluline, et panna alus edukale kohalikule tööhõivepoliitikale.
- Jõuline võrgustikutegevus: tööjõuturutrende ning eriti sihtgruppi puudutava informatsiooni vahetamine.
- Erasektori kaasalöömine investeringute tegemisse sotsiaalvaldkonda ja kohaliku majanduse arengusse.
- Sotsiaalhoolekande ja tööjõuturu vaheline seos: kahepoolne suhe sotsiaalsete organisatsioonide ja Instant A vahel.
- Usaldusväarsus sihtgrupi hulgas (usaldusliku suhte loomine).

### **Mida kogemusest õpiti**

- Koostöö tulundusliku ja mittetulundusliku sektori vahel ei ole iseenesestmõistetav, kuid kui seda saadab edu, on sellest suur kasu mõlemal osapoolel: sotsiaalse sektori praktilisem ja tõhusam tööviis ühelt poolt ning teiselt poolt järelendus, et sotsiaalne ja inimlik lähenemine ebasoodsas olukorras olevatele gruppidele võib tuua edu.
- Erasektor tahab tõendeid, seetõttu on ülimalt oluline koguda noorte kohta andmeid ning sõlmida tööandjatega lepinguid. Instant A töötas välja spetsiaalse jätkutegevuse ja jälgimise andmebaasi, mis muudab institutsioonidele ja muudele asjaga seotud huvigruppidele ülevaadete tegemise lihtsaks. Selle instrumendi abil saab Instant A korjata väga olulist informatsiooni teiste organisatsioonide jaoks, kes tegelevad sama sihtgrupiga või samas piirkonnas.
- Selline sotsiaalne projekt on kohalikule omavalitsusele väga väärtuslik ja tulus instrument kohalike arengueesmärkide saavutamisel.

### **Uus eksperiment**

2008. aasta oktoobris alustas Labour X koostöös VDAB-ga (Flaami töönõustamise teenus) eksperimentaalset meetodit, mis on suunatud noortele, keda on väga raske töö juurde suunata. Eksperimendi nimi on: "VELCROCOACHING".

Nimi iseloomustab hästi nõustamismeetodit, mida programmis kasutatakse. Juhendajad on terve nõustamisperioodi vältel tõepoolest kogu aeg noorte kõrval. Käesolev meetod töötab järgnevalt:

- Kõigepealt püüavad juhendajad külastada noori nende oma keskkonnas.
- Seejärel püüavad juhendajad luua hea ja usaldusliku suhte.
- Kolmanda sammuna tuleb leida tööotsija tugevad küljed.
- Neljas samm hõlmab tegutsemist tööotsija oskustest lähtuvalt.
- Viienda sammuna suhtleb juhendaja ettevõtetega, püüdes leida tööotsijale töökohta.
- Viimane samm hõlmab tööotsija jätkukontrolli.

Kuna juhendaja ei alusta oma tegevust mitte kontoris, vaid tööotsija keskkonnas, tunneb tööotsija end konsultatsiooni käigus sundimatult. Seda tõsiasja on tööotsijad hinnanud väga oluliseks nüansiks.

Eksperimendi käigus (mis vältas ühe aasta, kuni 2009. aasta septembrini ning võib-olla jätkub see veel tulevikus) töötas iga juhendaja 30 noorega. 2009. aasta juuniks oli suurem osa juhendajatest juba eesmärgini jõudnud.





### HEA PRAKTIKA NÄIDE IIRIMAALT: Üleminekuuasemed

Üheks multiprobleemse olukorra ilminguks on eluase ning perekonnaga koos elamine. Don Bosco House Dublinis on 18-25aastastele noortele meestele suunatud teraapiakogukond. Need noored mehed elavad üleminekuuasemetel. Kuna neil ei ole võimalik elada oma perekonnaga, tagatakse neile vajalik tugi.

Noored töötajad arendavad oma oskusi läbi väliste konsultatsioonide ja koolituse. See võimaldab personali hulgas viia tööd läbi tõhusamalt ning keskenduda haavatavatele noortele inimestele.

Töö pöördeline ja tõhusam osa toimub kogukonna koosolekutel. Seal kogunevad personal ja noored turvalisse keskkonda. Kõikidelt küsitakse, kuidas neil läheb ning millisel teemal nad soovivad rääkida. See loob avatud vestluse ning arendab konfliktide lahendamise oskust. Noori julgustatakse ise jõudma õiglaste ning pragmaatiliste lahendusteni. Selle protsessi käigus kasutatakse modelleerimise, seostamise ja õpetamise võtteid.

Portia Nelsoni luuletus "Mu tee peal on auk" kirjeldab väga hästi haavatavate noortega tehtava töö filosoofiat ja protsessi.

Ma kõnnin mööda tänavat.  
Keset teed on sügav auk.  
Ja sinna ma kukun.  
Ma olen eksinud... Ma olen abitu.  
See pole minu süü.  
Siit välja rabelemiseks, mul kulub igavik.

Ma kõnnin mööda sama tänavat.  
Keset teed on sügav auk.  
Teen näo, et ma ei näe.  
Ja sisse kukun taas.  
Uskumatu, et olen jälle siin.  
Kuid see pole minu süü.  
Et välja rabeleda siit, taas kulub palju aega.

Ma kõnnin mööda sama tänavat.  
Keset teed on sügav auk.  
Ma näen ju küll,  
kuid ikka kukun sisse. See on kui harjumus.

Mu silmad on nüüd lahti  
Ja ma tean, kus olen.  
See on mu oma süü  
Ja kohe ronin välja.

Ma kõnnin mööda sama tänavat.  
Keset teed on sügav auk.  
Ma lähen sellest mööda.  
Ma lähen teist teed.

Enda tegevuse hindamist ning üks-ühele toetust kasutatakse selleks, et uurida, miks noortega nii juhtub.

Töötusega tegelemiseks kasutab Don Bosco maja võrgustikutöö tulemusena palju välist ressursse. Need partnerorganisatsioonid ja tegevused on: täiskasvanute koolituskeskused, näiteringid, vallaliste isade ühing, kolledžid ja ülikoolid, tööklubid, koolitused, liri vabatahtlikud, sporditegevused, jne. Partnerite ja tegevuste mitmekesisus näitab, kui võrd olulised on meeskonnatöö ja koostöö multiprobleemse olukorraga kui tervikuga tegelemiseks.



### HEA PRAKTIKA NÄIDE HISPAANIAST: Puue ja tööhõive

SALTO koolitusel tutvustati FEPAMICi<sup>14</sup> näidet; see on puuetega inimeste ühing Hispaanias Cordoba provintsis, mis töötab selle nimel, et puuetega inimesed oleksid osa ühiskonnast ning ennekõike tööjõuturust.

#### Kõrgema töötusemäära põhjused

Suuremale osale inimestest on puue tundmatu maa. Kui keegi mõtleb puudega inimese peale, kujutab ta teda enamasti ette ratastoolis või muude tõsiste probleemidega. Kuid FEPAMICi kogemus näitab, et selline ettekujutus ei ole õige: kõik FEPAMICi töötajad – umbes 500 inimest, sealhulgas arstid, assistendid, õpetajad, autojuhid, IKT-eksperdid – on puudega.

Järgnevalt heidame pilgu puude kõige põhilisematele tunnustele:

- Puue mõjutab umbes 10% inimkonnast.
- Puudega inimene on inimene, kellel on füüsiline, orgaaniline, vaimne või õppimisega seotud haigus, mis piirab tema võimalusi elada teistest sõltumatult ning olla täielikult ühiskonda kaasatud. Puudega inimesed on väga mitmetahuline grupp, kellel on erinevad füüsilised, orgaanilised, vaimsed puuded või õppimiskeskkonnad ning erinevad puude raskusaste.
- Kui inimese puue ei ole silmaga nähtav, ei erine suuremal osal juhtudest puudega inimene teistest.

Nagu me oleme töötuse faktoreid analüüsid näinud, on töötuse määr noorte puuetega inimeste hulgas kõrgem kui puuet mitte omavatel inimestel (vähemalt 30-40% rohkem). Sellel võivad olla mitmed põhjused:

- Ettevõtete juhid arvavad siiani, et puuetega inimesed ei ole võimelised töötama. Neil on puuetega inimestest tekkinud vale pilt. Lisaks sellele ei tea nad, kuidas nendega toime tulla. Puudega inimese võtmine oma ettevõttesse võib olla problemaatiline ning juhid püüavad probleeme vältida.
- Puuetega inimestel puudub erialane koolitus. See on tingitud asjaolust, et koolitus-tegevuses osalemine on nende jaoks keerulisem. Kool on mõeldud tavalistele inimestel ning inimeste jaoks, kes ei ole tavalised, on asjad alati keerulisemad.
- Vanematepoolne ülehoolitsemine on puuetega inimeste puhul veel tänapäevalgi fakt, mis takistab nende lõimumist ühiskonda ja ligipääsu tööturule.

<sup>14</sup> <http://www.fepamic.org>

- Madal enesehinnang ja enesekindlus, sotsiaalsete oskuste puudumine, töö otsimise oskuse puudumine. Puudega inimesed sageli ei tea, kuhu minna, mida teha, kuidas tööintervjuul toime tulla.

### **Mida teha?**

- Tõsta ühiskonna teadvust puuetega inimeste tegelikust olukorrast. Ühiskond tervikuna, ning eriti juhid ja ettevõtjad, peaksid teadma, et puuete taga on alati inimesed, kellel on oskused, mis tuleb lihtsalt avastada.
- Soodustada puuetega inimeste tegelikku kaasamist kutsealase koolituse poliitikasse, eemaldada takistused, et ka nemad pääseksid ligi haridusele, selgitada lapsevanematele, et ülehoolditsemine ei ole kõige parem viis tagada lapse lõimumist ühiskonda. Teisisõnu tuleb toetada puudega inimese iseseisvust.
- Keskenduda pigem puuetega inimeste oskustele ja võimetele, mitte nende puudustele ja raskustele.
- Tõsta puuetega inimeste eneseväärikust ja enesekindlust. Varustada nad eduka tööotsimise võtetega.



## HEA PRAKTIKA NÄIDE IIRIMAALT: tööklubi

### Taust

Youth Work Ireland on Galways<sup>15</sup> 13 asuv vabatahtlike organisatsioon, mis töötab noortega Galway linnas ja maakonnas. Me aitame vabatahtlikkuse alusel kogukondadel noorteprogramme organiseerida ja läbi viia ning töötame välja noortele suunatud teenuseid, mida viib ellu palgaline personal. Meil on partnerlussuhe paljude noortele suunatud teenuseid välja töötavate ja edendavate kogukonnarühmade ja avalik-õiguslike isikutega.

Treo Nua (uus suund) on projekt, mis loodi partnerlusena Tuam Gardaí (politsei), Youth Work Ireland'i, Galway ja kohaliku agentuuridevahelise komitee vahel 2007. aasta alguses. Treo Nua on kogukonnapõhine algatus töötamaks 12-18-aastaste Tuami piirkonna noortega. Projekt pakub noorsootöö programme koostöös kohaliku kogukonna, vabatahtlike ja avalik-õiguslike gruppidega. Osalemine toimub üksnes suunamise kaudu.

Treo Nua projektis on meie väljakutseks julgustada noori inimesi ning aidata neil keskenduda oma loomuomastele ja õpitud positiivsetele omadustele, edule ja saavutustele. Selle kaudu saame aidata neil keskenduda selgetele ja saavutatavatele eesmärkidele, mis aitavad neil Treo Nua projekti kaudu liikuda iseseisvuse, õnne ja isikliku rahulolu poole.

Projekt pakub mitmeid programme, mille abil ületada endale seatud väljakutseid. Üks selline programm on Tööklubi. See programm on loodud abistama noori inimesi, kes ei osale enam tavalises haridus-, koolitus- või töөлusel. Programmi eesmärk on tuvastada nende jaoks sobivad töövaldkonnad, valmistada neid tööks ette ning toetada neid selles protsessis ning anda neile võimalus omandada töökogemus ühes või mitmes sarnases valdkonnas.

### Tööklubid

Treo Nua lõi suhted kohalike ettevõtetega Tuami piirkonnas. Mitmes ettevõttes loodi hulk töökohti ning juhid/juhendajad olid nõus võtma enda kanda mentori rolli ajal, mil noor töötaja nende juures töötab.

Partnerlussuhe loodi Youthreach Tuamiga (Galway Vocational Education Committee – Galway maakonna kutsehariduskomitee), hindamaks noorte inimeste ettevalmistust

<sup>15</sup> <http://www.youthworkgalway.ie>

ning nende sooritust tööpraktikal. Kui noor vastab etteantud nõudmistele, on neil õigus saada kvalifikatsioon – FETAC Level 3 Work Orientation.

Ettevalmistusprotsessi viib noorteprojekti raames läbi noorte õigusspetsialist ning see võib hõlmata infovahetust, prooviintervjuusid, rollimänge, klienditeenindust jne. Programmi miinimumpikkuseks on 10 nädalat (3 nädalat ettevalmistust ja 7 nädalat praktikat). Vajadusel võib rakendada ka pikemat ettevalmistusperioodi.

Väga oluline on, et projektijuht toetaks ning julgustaks noort töötajat kogu programmi vältel ning korraldaks kokkusaamisi tegevuse ülevaatamiseks ning arutlemiseks. Projektijuht peab hoidma regulaarselt ühendust ettevõttega, veendumaks et ettevõtte on praktika kulgemisega rahul ning et seal juhendatakse noort inimest nii, nagu kokku lepitud.

### **Tööklubide tähtsus**

- Tööklubi võib olla vahendajaks sotsiaalsüsteemi erinevate osade vahel: kohalike omavalitsuste, piirkondlike tööhõivekeskuste, perenõustamiskeskuste, laste hoolekande, haridusasutuste, koolide jne. Nii ei eksi “töötaja” süsteemis ära.
- See on aktiivne vahend, erinevalt näiteks sellisest passiivsest vahendist nagu abiraha andmine.
- Filtreeriv funktsioon: aitab tuvastada neid, kes ei ole võimelised töötama ning aitab leida põhjused, miks nad ei ole selleks võimelised ja pakub vajalikku toetust.
- Preventiivne funktsioon: noortel, kes veel õpivad või töötavad, kuid hakkavad seda lõpetama, aitab tööklubi valmistuda järgmiseks faasiks.
- Sotsialiseeriv funktsioon: ilma tööta olemine isoleerib inimesi ühiskonnast ning nad vajavad sinna uuesti lõimimist. See õpetab neid ka sobivalt käituma, kandma sobivaid rõivaid jne. Elurütmi kaotamine on samuti probleem: kool ja töö struktureerivad inimese elu ning loovad väljavaateid. Tööklubi on noortele nagu “töökoht” – mis ei oleks vastuvõetav töökohal, ei lubata ka tööklubis.

### **Tööklubide tulemus**

Programmi läbinud noored saavad:

- Hariduse-/ koolituskogemuse, mis tagab neile paremad võimalused erinevat tüüpi töökohtadel
- Parema tööeetika
- Paranenud enesehinnangu ja eesmärgi
- Oskuse seada eesmärke ning planeerida tegevuskava
- Võimaluse suhelda täiskasvanutega töökeskkonnas ning saada võrdse kohtlemise osaliseks

Olles käsitletud küsimust, kuidas mõista töötust kui sotsiaalset nähtust ning olles leidnud poliitilise konteksti Euroopa tasandil ning näinud, kuidas mõned põhilisemad lähenemised on osutunud töötusega võitlemise praktikas kasulikuks, on nüüd sobiv aeg uurida konkreetset vahendit, mida saab kasutada kõige selle kombineerimiseks: Euroopa Noored programmi. See programm ei ole pühendunud üksnes töötuse vastu võitlemisele, kuid sellel on kahtlemata oma panus noorte inimeste tööhõive parandamises. Järgnevas peatükis uurime Euroopa Noorte võimalusi ning selle erinevaid, ennekõike professionaalse elu arendamisega seotud tegevusi.

**STRANGE**

**UNEMPLOYMENT**

**WHEN THERE IS  
A WHOLE WORLD  
TO IMPROVE**

*Loesje*



# EUROOPA NOORED

## *kui vahend tööga töötamiseks*

Lähtudes eelnevate peatükkide arutlustest on selge, et noorte töötus on suurt väljakutset pakkuv nähtus. Seetõttu ei ole ime, et selle vastu võitlemise strateegiad on suuremalt jaolt samuti keerukad ning eeldavad erinevate vahendite ja tegevuste kombineerimist. Selles valguses on kasulik märkida, et Euroopa noortestrategias “Investeerimine ja mobiliseerimine” (2009) kutsub Euroopa Komisjon liikmesriike kaasama kõiki EL-i programme ja fonde, et luua noortele inimestele – ka töötavatele – rohkem võimalusi.

Seega, proovimatagi olla “lahendus”, on Euroopa Komisjoni noorte mobiilsus- ja mitteformaalse õppimise programm Euroopa Noored koos teiste meetmete ja programmidega tõestanud oma tähtsust noorte tööhõivet parandava vahendina. Euroopa Noored programmis osalemine võimaldab noortel arendada oma sotsiaalseid ja professionaalseid oskusi ning ettevõtlusoskust. Sel moel saavad noored töötajad suurendada oma potentsiaali, et siseneda tõhusalt tööturule ning olla seal püsivalt aktiivne, või võtta endale aktiivsem roll ühiskonnas tervikuna.

Kuid rääkides erinevate vahendite kombineerimisest, on Euroopa Noored üsna kompleksne programm, mis hõlmab erinevaid tegevusi, millest igaühel on konkreetsed eesmärgid ja omadused. Detailsema informatsiooni kõikide tegevuste kohta, projekti sisu kriteeriumite ja rahastamise kohta leiate programmijuhendist (<http://euroopa.noored.ee/programmijuhend>) või võttes ühendust oma riigi riikliku bürooga (<http://euroopa.noored.ee>). Järgnevates lõikudes heidame põgusa pilgu erinevatele tegevustele.

Euroopa Noored programm pakub noortele erinevaid võimalusi organiseerida rahvusvahelise dimensiooniga projekte: näiteks rahvusvahelised noortevahetused, rahvusvaheline vabatahtlik tegevus, noorte demokraatiaprojektid ja grupialgatused. Samuti toetab programm rahaliselt noorsootöötajaid ja teisi noortevaldkonnas tegutsejaid, eesmärgiga suurendada nende pädevust ning selle kaudu ka nende poolt organiseeritavate noorteprojektide kvaliteeti. Lisaks sellele toetab ja soodustab programm noorte ja noortega seotud teemade eest vastutajate ehk poliitikute vahelist üksteisemõistmist ning koostööd.

## NOORTEVAHETUSED

Euroopa Noorte programmi raames on noortevahetus selline tegevus, mis toob kokku noored kahest, kolmes või enamast riigist, eesmärgiga jagada ühe konkreetse teema ulatuses vaateid ning vahetada kogemusi. Osaleda võivad noored vanuses 13-25.

Noortevahetuse teema peab olema vahetuses osalevate noorte igapäevaelu kogemuste seisukohast oluline, kuid samas selgelt hõlmama ka Euroopa dimensiooni. Teemadevaldkond võib olla lai, näiteks noored ühiskonnas, rassism ja ksenofoobia, kohalik pärimus, narkootikumid, keskkond jne. Euroopa Noored programm soodustab ennekõike sellist noortevahetust, kuhu kuuluvad ka vähemate võimalustega noored.

Antud käsiraamatus käsitletud teemade kontekstis võib noortevahetust kasutada näiteks vahendina, mille abil rääkida noorte tööhõivest erinevates riikides või mille abil otsida viise noorte inimeste tööhõive toetamiseks. Projekti võivad kuuluda kas teemast huvitatud noored ja/või sellised noored, kes on ise töötusega silmitsi.



### **NÄIDE HEAST PRAKTIKAST: noortevahetus kui vahend, millega jõustada maapiirkondades elavaid noori töötsijaid, Associação Cultural de Riodouro – A montanha Portugalist**

Meie ühing mõistab vähemate võimalustega noorte all maapiirkonna noori, kellest paljud on töötsijad.

A Montanha on osalenud mitmepoolses noortevahetuses alates 2002. aastast ning on teinud koostööd partneritega Hispaaniast, Prantsusmaalt, Ungarist, Soomest, Hollandist, Tšehhist ja Šotimaalt.

Nende bilateraalsete vahetuste jätkuks toimus 2009. aasta augustis “megavahetuse” projekt, mis tõi kokku kõik eelpool mainitud riigid tegelemaks teemaga “Üheskoos tervisliku elu nimel”.

Projekti eesmärgid olid:

- Anda osalejatele vahendid, mille abil tulla toime ümbritseva sotsiaalse ühiskonnaga.
- Stimuleerida nende potentsiaali ja loovust.
- Tugevdada nende eurooplaseks olemise tunnet.

Nendes noortevahetustes osalenud noored suurendasid oma sotsiaalseid oskusi, muutusid avatumaks, leidlikumaks ja tolerantsemaks ning süvendasid arusaama oma sotsiaalsest ja muust reaalsusest.

Noortevahetuses osalemine tõi kasu nende isiklikule ja professionaalsele arengule. Projekti raames arendatud pädevused mõjusid väga hästi nende tööhõivevõimalustele turul, mis ei ole enam üksnes kohalik vaid rahvusvaheline.



### HEA PRAKTIKA NÄIDE: De Wroeter Arbeidcentrum töökeskus Belgiast

Arbeidscentrum De Wroeteri töökeskuse võib jagada kolme ossa: sotsiaalne töökoht (= sociale werkplaats), koolitus (= opleidingscentrum) ja vabatahtlik töö (=arbeidszorg). De Wroeteri peamine eesmärk on pakkuda tööhõivet inimestele, kellel tavalises olukorras ei ole enam võimalik tööd leida. On väga oluline, et see haavatav grupp oleks lõimitud meie ühiskonda. Kui sa ei tööta, ei ole sul ühiskonna seisukohalt mingit tähtsust.

Meie põhimõte on pakkuda kohandatud tööd, millega kaasneb palju koolitamist ja juhendamist töökohal. Alustamiseks ei ole vajalik varasemate teadmiste olemasolu. Me pakume laia töövalikut: maheköögiviljade kasvatamine nii siseruumides (kasvuhoonetes) kui väljas, mahepuuviljade kasvatamine, põllumajanduse valdkonda jäävad tööd ja maastikukujundamine, jaemüük (mahepoed, turud, veebipoed ja oksjonid, poolindustriaalne töö). See võimaldab De Wroeteril pakkuda tööhõivet sellisel tasemel, mis sobib iga inimese võimetele.

Hetkel töötab De Wroeteris umbes 75 sihtgruppi kuuluvat inimest. Suurem osa neist jättis koolitee pooleli väga noores eas. Lisaks haridusprobleemile seisab meie sihtgrupp tihti silmitsi ka väga pikaajase töötusega. Nende enesekindlus ja minapilt on sageli väga madalad, kuna nad on tööhõivega seoses kogunud palju negatiivset. Kuna nad on olnud väga kaua töötud ning nende haridustase on madal, on aastate jooksul tekkinud palju probleeme: madal sissetulek ja rahalised probleemid, terviseprobleemid, kehvad elutingimused, vaesus, laste haridus, sõltuvus, vangistus jne. Töötuse tõttu on paljud inimesed elanud väga isoleeritult. Parimal juhul on neil säilinud suhe oma pereliikmetega, naabritega jne. Halvimal juhul on nad teistest väga ära lõigatud ning neil puudub välismaailmaga praktiliselt igasugune kontakt. Paljudel juhtudel ei ole nad näinud maailma rohkem kui vaid küla, kus nad sündisid või kus elavad nende pereliikmed.

### Euroopa Noored programmi raames saadud kogemused

Igal aastal pakume oma sihtgrupile arvukalt kultuurivahetusvõimalusi nii välisriikidest tulnud partnergruppide näol kui saates meie noori välismaale.

Mitmeid aastaid oleme teinud koostööd näiteks Saksamaaga, võõrustades oma keskusel nende noori, kes siin kahe nädala jooksul meiega koos elavad ja töötavad. Nende kahe nädala jooksul püüame stimuleerida võimalikult palju kultuurivahetust. Belgia ning saksa noored elavad ja söövad koos, käivad koos ekskursioonidel, suhtlevad omavahel, töötavad üheskoos ning saavad aimu üksteise veendumustest.

Lisaks sellele tuleb igal aastal välismaalt meie juurde mitmeks kuuks tööle üks Euroopa vabatahtliku teenistuse vabatahtlik. Alguses on alati natukene raske kontakti saada, kuid mõne aja pärast noored mõistavad, et suhtlemine tähendab vastastikust mõistmist ning

on näha, kuidas tekib side. Isegi peale noorte lahkumist hoitakse telefoni, e-posti või kirja teel ühendust.

Meie peamine eesmärk on tutvustada noortele natukenegi ülejäänud maailma – selle tulemuseks on sageli suurenenud eneseteadlikkus ning enesekindlus. Lisaks õpivad nad natukene võõrkeeli ning on huvitatud maailma kohta rohkem teada saama.

### **Nende tegevuste mõju**

Nagu juba varem mainitud, saavad meie noored projekti läbi juurde enesekindlust, õpivad natukene tundma teisi maid, muutuvad teadlikumaks ja tolerantsemaks teiste kultuuride suhtes.

Suurenenud enesekindlus annab neile julgust võtta vastu uusi väljakutseid, minna töointervjuule, minna kursustele, kuhu nad varem ei ole julgenud minna, suhelda inimestega, kelle on teine kultuuriline taust jne.

Kõige suurem mõju kohalikule kogukonnale on mõju, mida meie töötajad avaldavad oma pereliikmetele, naabritele, sõpradele. Mõnel juhul tekitab see doominoefekti.

### **Peamised väljakutsed**

Väga suureks väljakutseks on alati aeg, mida noortevahetusse pühendatakse. Me korraldame noortele sageli mitmeid tegevusi ka pärast töö aega, kuid ükski neist tegevustest ei saa toimuda ilma juhendajata.

Teiseks probleemiks on keelebarjäär. Ainult vähesed noored on võimelised teises keeles rääkima. See muudab esmakontakti väga keeruliseks. Kuid suur osa suhtlusest leiab aste "käte ja jalgade abiga" töötamise käigus.

Kultuurivahetuse tõttu on veel üheks probleemiks see, et pärast mitmeid edukaid meie poolt korraldatud noortevahetusi soovivad mõned noored ka omal käel välismaale minna. Sellel teel kohtavad nad aga palju takistusi: vanemad, kes vajavad veenmist, kuna nad kardavad, rahalised takistused, töö kaotamise hirm (kas mu töö on veel alles, kui ma tagasi tulen?) jne.

### **Mida kogemusest õppida**

Mitmed aspektid on väga olulised, kuid eelkõige on oluline see, et grupp oleks hästi ette valmistatud. Noori tuleb hästi informeerida, anda neile võimalus osaleda tegevuste ettevalmistamises jne. Ning valmis tuleb olla sellisteks asjadeks, mis leiavad programmi ajal aset spontaanselt, kas siis koos töötades, süües, lõbutledes, ...

## NOORTEALGATUSED

(Kohalikud ja rahvusvahelised) noortealgatused on projektid, mille on algusest lõpuni kavandatud ja ellu viinud noored kohalikul, piirkondlikul, riiklikul või rahvusvahelisel tasandil. Noortealgatused, mille eesmärgiks on noorte loovuse, ettevõtlikkuse ja initsiatiivi stimuleerimine, on suunatud noortele vanuses 18-30, kuid nendest võivad juhendaja või noorsootöötaja järeelvalve all võtta osa ka 15-18aastased noored.

Kuna noortealgatuse eesmärk on anda oma panus kohaliku tasandi arengusse, lisades sellele Euroopa dimensiooni, võib selle üheks funktsiooniks olla töötuse ja tööhõive olukorra kaardistamine projektiga seotud kogukondades ning paremate tööhõivevõimaluste otsimine partnergruppide refleksiooni ja kogemuse vahetuse kaudu (kui tegemist on rahvusvaheliste projektidega) ning koostöö tegemise kaudu kohalike tööandjatega. Noored, kes on juba tööturul kogemusi omandanud, võivad toetada noori, kes seisavad silmitsi töötusega, anda neile nõu, kuidas tööd otsida, kuidas edendada oma karjääri jne.



### HEA PRAKTIKA NÄIDE:

#### “Õppelaager– teeme enda suve lahedaks!” Eestist

See noortealgatus leidis aset väikeses Kagu-Eesti külas, pakkudes vähemate võimalustega töötutele noortele võimalust saada kokku ning teha midagi tavapärasest erinevat.

Üks osa algatusprojektist seisnes selles, et noored renoveerisid osa vanast puumajast. Praktiliste tegevuste kaudu said noored uusi oskusi traditsioonilises käsitöös ja puidutöös. Lisaks peeti noorte tööotsijate enesekindluse ja teadmiste suurendamisele pühendatud noortealgatuse raames mitmeid töötubasid, kohtumisi kohalike ja piirkondlike ettevõtjate ja tööandjatega, samuti korraldati sotsiaalseid tegevusi.



### HEA PRAKTIKA NÄIDE:

#### “Noored lapsevanemad tegudele!” MTÜ Täheklubi Eestist

Projekt oli suunatud noortele lapsevanematele, eesmärgiga toetada neid pädevuste arendamisel ning julgustada neid (uuesti) tööturule sisenema. Peale lastega kodus olemist, eriti siis, kui see on toimunud väga varases nooruses, on paljud noored kaotanud enesekindluse. Projekti eesmärk oli toetada aktiivset ja positiivset suhtumist ning aidata noortel paremini mõista tööturgu ning nende endi väljavaateid selles.

Noortealgatuse programm sisaldas mitmeid töötubasid, mis keskendusid töö otsimise viisidele, CV kirjutamisele, töötamisega seotud seadustele ja määrustikele jne. Organiseeriti ka mitmeid kunstivaldkonda kuuluvaid tegevusi, et anda tuge noorte vanemate loovusele ja ettevõtlikkusele, samuti arendati läbi teatri, muusika jne noorte suhtlusoskust. Lisaks sellele oli projekti üheks eesmärgiks noorte vanemate sotsiaalvõrgustiku loomine.

Projekti algatasid aktiivsed noored kohalikest noorteklubist, kuid projekti raames ühinesid nendega teisedki MTÜd, kellel oli kogemusi noorte töötajatega, ning kohalikud tööhõiveasutused (ennekõike koolitusosades). Tänu sellele oli projekt heaks näiteks, kuidas tekitada kohalikul tasandil võrgustik ning teha koostööd teiste institutsioonidega, et üheskoos toetada noori töötajaid.

### NOORTE DEMOKRAATIAPROJEKTID

Noorte demokraatiaprojektide eesmärk on soodustada inimeste kaasalöömist demokraatiaprotsessides kohalikul, piirkondlikul ning Euroopa tasandil, parandades noorte inimeste arusaamist sellest, kuidas demokraatia töötab ning aidates neil maksimaalselt ära kasutada oma õigust osaleda demokraatliku ühiskonna otsustusstruktuurides.

Noortele vanuses 13-30 aastat suunatud noorte demokraatiaprojektid peaksid Euroopa koostöö raames keskenduma sellistele teemadele, nagu Euroopa kodanikuks olemine, aktiivne osalemine, kultuuriline mitmekesisus, sotsiaalne kaasatus, Euroopa tulevik või mõned muud noortevaldkonnas olulised teemad. Seetõttu on ilmselge, et noorte tööhõive ja töötus on üks nendest teemadest, mida noorte demokraatiaprojektides põhjalikumalt võiks käsitleda. Noorte demokraatiaprojekti ellu viimine võiks aidata noortel paremini mõista tööturu funktsioneerimist, töoandjate võimalikke ootusi noortele, kuid see võiks selgitada ka noorte rolli nendes olukordades, kasutades selleks näiteks koosolekuid, erinevaid töötubasid, kampaaniaid jne.

## EUROOPA VABATAHTLIK TEENISTUS (EVS – EUROPEAN VOLUNTARY SERVICE)

Euroopa vabatahtlik teenistus annab 18-30aastastele noortele ainulaadse võimaluse näidata oma pühendumust täiskohaga mittetasustatud vabatahtliku tegevuse läbiviimisega mõnes välisriigis, kas siis Euroopa Liidus või sellest väljaspool. Selle eesmärk on tekitada noorte hulgas solidaarsust, vastastikust arusaamist ja avatust ning seeläbi anda panus ühiskondliku sidususe tugevdamisesse Euroopa Liidus ning soodustada noorte inimeste aktiivset tegutsemist kodanikena.

Euroopa vabatahtlikus teenistuses osalemine annab suure tõuke pädevuste arengule ning seeläbi ka noorte inimeste edasisele tööhõivele. Näiteks võivad noored töötud saada EVSi kaudu võimaluse osaleda tegevuses, mis annab neile võimaluse arendada oma pädevusi, kuid enne kõike aitab see kaasa nende minapildi taasavastamisele, võimaldab neil anda omapoolne panus ning luua midagi tähendusrikast jne. Kuid EVS võib osutada kasulikuks vahendiks ka töötusega tegelevates organisatsioonides, mis kasutavad EVS vabatahtlikke, kutsudes neid tugisikuteks teistele noortele. On ilmselge, et tänu EVSi kaudu saadavale õpikogemusele on vabatahtlikud võimelised arendama oma tööalast karjääri, paremini mõistma ootusi, mis neil on seoses oma tulevase tööeluga ning nad on võimelised looma asjakohase põhja oma edasisele tööalasele karjäärile.



### HEA PRAKTIKA NÄIDE: Belgiast pärit vabatahtlik neiu ning tema edasine tööalane areng teda võõrustavas riigis Portugalis

**Ilse Bervoets** on Belgiast pärit endine EVS vabatahtlik, kes nüüd elab Portugalis, kuhu ta otsustas jääda peale EVS perioodi tööle noorsootöötajana ning koolitajana. Tema lugu Euroopa tasandi noortevaldkonnas sai alguse siis, kui ta osales ühes EVS projektis, seejärel Tulevikukapitali projektis (eelmise Euroopa Noored programmi alaprogramm, mis põhines EVS kogemusel), siis SALTO koolitusel, noortevahetustes, töötades EVS koordinaatorina ning viimasel ajal töötades teatriga kui mitteformaalse hariduse raamistikku jääva meetodikaga. Järgnevalt toome teieni kokkuvõtte tema isiklikust arvamusest EVSi mõju kohta tema tööalasele elule.

“Kui ma alustasin EVSiga, aitas mitteformaalne haridus mul leida töökoha ning olla hea töötaja. See andis mulle võimaluse kasvada, saada kogemusi, teha koostööd ning töötada koos teistega, leida oma koht ning areneda.



See oli võimalik, kuna kogemused ja meetodid, millega ma olin seotud, olid algusest peale väljakutset pakkuvad ja motiveerivad: nende hulka kuulusid vabaajategevused, kultuuridevaheline kogemus, suhtlusharjutused, refleksioonid jne.

Alguses ei tajunud ma seda täielikult, kuid kõik need tegevused rõhutasid, et õppeprotsessile tuleb läheneda aeglaselt, mis ergutas mind õppima, kasvama ja võtma endale vastutust.

Rikastav kogemus ning suhtumist proovile panevad väljakutsed olid minu jaoks kõige olulisemad selles protsessis, mis muutis mind terviklikumaks inimeseks.

Tänu EVSile ja teistele kogemustele arenesin ma järgnevas valdkonnades:

- Hoiakute muutumine
- Ideede loomine: lugemine, kuulamine, kõnelemine, projektide tegemine, plaanide tegemine
- Kogemustest õppimine: kuidas teha ja kuidas luua?
- Kogemuse jagamine teistega ning sellest õppimine
- Teadlikkuse suurenemine, arenemine
- Oma isiksuse ja arvamuste arendamine – mis meeldib, mis ei meeldi ja sellest teadlik olemine
- Läbimõeldud otsuste langetamine
- Tegutsemine

Õppeprotsess oli väga rahuldustpakkuv, kuid mitte alati kerge. Õppijana olin ma meeldi valmis protsessis osalema ning ma olin selleks ka piisavalt avatud.

Ma usun, et igaühel on oma viis, kuidas õppida ja areneda. Mitteformaalne haridus peaks alati sellega arvestama, et see ei muutuks standardiseerituks (kõikide jaoks ühesuguseks) või "formaliseerituks". Minu arvates on EVSi kõige olulisem aspekt see, et selle kaudu on võimalik areneda, kasutades vahendeid, mis annavad vabadust ja ruumi katsetamiseks ja väljakutseks"

## KOOLITUSTEGEVUS- JA VÕRGUSTIKUPROJEKTID

Erinevalt varem kirjeldatud alaprogrammidest on see suunatud konkreetselt noortevaldkonnas tegutsevate noorsootöötajate ja -organisatsioonide oskuste arendamisele ning nende tegevuse kvaliteedi parandamisele. Ennekõike tähendab see, et luuakse võimalused koostöö ja partnerluse arendamiseks, heade praktikate vahetamiseks ning koolituse saamiseks. See suurendab Euroopa koostöö mõju noortepoliitika valdkonnas ning toetab projektiarendust Euroopa Noored programmi raames.

Praktilisemast küljest pakub see alaprogramm toetust erinevatele tegevustele, nagu näiteks tööpraktikad, ettevalmistavad kohtumised, analüüsikohtumised, õppevisiidid ja seminarid, koolitused ning partnerlusseminarid ja koostöövõrgustikutegevused.



Seoses noorte töötuse temaga saavad noorsootöötajad kasutada seda alaprogrammi näiteks sarnaste organisatsioonidega partnerluse loomiseks ning edasiste projektide planeerimiseks (ettevalmistav kohtumine), teiste organisatsioonide tegevuse kaudu õppimiseks valdkondades, kus nendel organisatsioonidel on palju kogemusi ja oskusi (tööpraktika), erinevate riikide kolleegidega kohtumine, et arutada noorte töötuse ja tööhõivega seotud küsimusi ning leida neile seminari raames lahendused või arendada rahvusvahelisel koolitusel oskusi selliste noortega töötamiseks, kes seisavad silmitsi töötusega.

## KOHALIKUD JA RAHVUSVAHELISED NOORTESEMINARID

Euroopa tasandil noorsootööst koostööd soodustavad seminarid on heaks võimaluseks organiseerida noorte ja noortepoliitika eest vastutavate isikute ühiseid kohtumisi.

Kohtumiste sihtgrupiks on 15-30aastased noored ning need toimuvad kas riiklikul või rahvusvahelisel tasandil, keskendudes heade praktikate ning ideede vahetamisele olulistes valdkondades, mis on seotud Euroopa noortepoliitikaga või Euroopa Noored programmiga. Need projektid aitavad tõsta noorte teadlikkust Euroopa ja rahvusvahelisest kontekstist, mis neid ümbritseb.

Noorteseminarid, mis käsitlevad töötust kui keerulist nähtust ning on seisukohal, et tõhusate lahenduste leidmine on võimalik üksnes poliitiliste meetmete ja praktiliste tegevuste vahelise sünergia olemasolul, annavad hea võimaluse neid küsimusi arutada, kaasates nii noori kui ka poliitikuid ja noortevaldkonna toetajaid. Need projektid annavad lisaväärtust poliitilistele arengutele erinevatel tasanditel ning aitavad tagada, et noortega seotud küsimusi arutatakse nendega otse. “Ilma nendeta ei juhtu midagi” on hea hüüdlause, mis väljendab vajadust parema mõistmise ja koostöö järele ning mille elluviimiseks võivad noorteseminarid olla vägagi tõhus vahend.





### HEA PRAKTIKA NÄIDE: FNAJ Portugalist

1996. aastal loodud FNAJ (Riiklik Noorteühenduste Föderatsioon Portugalis) <sup>16</sup> koondab enda alla umbes 100 noorteorganisatsioonide ja -ühenduste liiget kõikidest piirkondadest, sh Madeira ja Azores. Föderatsiooni peamised eesmärgid on:

- Kõikide noorteühenduste esindamine avalikkuse ja poliitikute ees;
- Noorteühenduste edendamine, suurendamaks noorte osalemist kodanikuühiskonnas;
- Kogemuste vahetamine kohalike, piirkondlike ja riiklike ühenduste vahel.

Föderatsiooni peamiseks tegevuseks on riiklikul tasandil koolituste organiseerimine ühingute juhtidele ja noortevaldkonnas töötavatele inimestele, rahvusvaheliste ürituste ja riiklike noorteühenduste koosolekute organiseerimine, reklaamikampaaniad, sotsioloogilise uurimuse "Portugali noorte profiil" väljatöötamine ja Noortepoliitika kogumiku koostamine jne. Paljude teiste tegevuste hulgas organiseeris FNAJ ka rahvusvahelist noorteseminari projekti.

Konverentsi "Noortepoliitika ja kohalik omavalitsus" peamine siht oli noorte ja poliitikute vahel dialoogi loomine. Selle eesmärk ei olnud mitte üksnes Euroopa erinevate noortepoliitikate vaheline mõttevahetus, vaid konverents püüdis soodustada ka Euroopa programmidel ja soovitustel põhinevat partnerluse ja koostöö võrgustikku. Seda projekti edendas Riiklik Noorteühenduste Föderatsioon koos Porto linnavalitsusega.

Konverentsiga olid seotud 12 riiki, keda esindasid 14 linna delegatsioonid ühtekokku 80 saadikuga. Igasse delegatsiooni kuulus poliitik, projektijuht ja kolm noorte esindajat. Konverents hõlmas arutelusid, juhtumiuuringute põhjal koostatud esitlusi, töötube ja töögrupi koosolekuid.

Väga oluline oli sellel konverentsil tulevaste avalike noortepoliitikate määratlemisel noorte inimeste hääl. Projekti eesmärgiks oli ergutada noori osalema kohalikus poliitikas, mille tulemusena osaleks nad aktiivsemalt ka Euroopa noortepoliitikas.

Arutlusel olnud poliitikavaldkonnad hõlmasid haridust ja tööhõivet. Määratleti ka olemasolevaid takistusi ja raskusi. Üles kerkis mitmeid ettepanekuid, eriti selliseid, mis puudutasid kohalikul tasandil võrdseid võimalusi haridusele ja tööturule juurdepääsul. Rõhutati vajadust saada jagu olemasolevast soolisest ja etnilisest diskrimineerimisest tööturul.

<sup>16</sup> <http://www.fnaj.pt>

Paljudel juhtudel olid Euroopa Noorte projektid oluliseks elemendiks laiemas tööhõivestrateegias, kuhu kuulusid sellised meetmed nagu tööklubid, nõustamine, vabaajategevused, sotsiaalne ja poliitiline töö kohalikul tasandil jne. Sageli on selle tõhusus leidnud kinnitust pikaajalise lähenemise kaudu, mis tähendab, et Euroopa Noorte projekti algatamine võib ühel hetkel osutuda tõhusaks vahendiks, kuid teinekord võib see osutuda vähem kasulikuks või lausa ebasobivaks. Lisaks sellele, olles näinud erinevusi programmi alaprogrammide vahel, oleks huvitav kasutada sammhaaval lähenemist, hõlmates kaasamistöö erinevatel aegadel programmi erinevaid alaprogramme.

Näiteks, organiseerida rahvusvaheline noortevahetus, et jõuda noorte grupini, kes on hetkel töötud, ning neid motiveerida, kasutada nii projekti planeerimisprotsessi kui ka vahetust noorte jõustamiseks. Jätkata peale vahetust töötamist mõne osalenud noorega, kellele võiks sellest kasu olla ning kes on huvitatud Euroopa vabatahtlikust teenistusest, enda proovilepanekust ning oma oskuste edasisest arendamisest. Te võite motiveerida mõnda noortegruppi alustama kohalikku noortealgatust, mida võiks hiljem arendada rahvusvaheliseks ning jagada oma kogemusi mõne välismaise grupiga. See, kuidas neid tegevusi kõige paremini ära kasutada, sõltub konkreetsest olukorrast, noorte vajadustest ning teie endi loovusest ja oskustest kasutada Euroopa Noored programmi kui vahendit.

*Kuid programmis Euroopa Noored on ka mõned sellised aspektid, mille puhul tundub, et need ei soodusta täielikult noorte töötute osalemist või programmi kasutamist kui noorte tööhõive tõhusat vahendit ning vajavad seetõttu veelgi rohkem tähelepanu.*

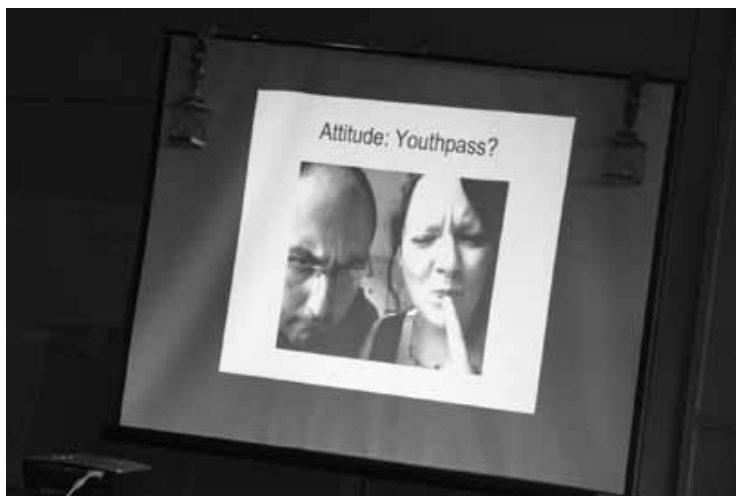
*Tuginedes SALTO koolitusel “Mul ei ole tööd, kuid ma töötan selle kallal” toimunud arutelule, väljendasid töötute noortega tegelevad osalejad oma muret:*

*Kuigi Euroopa Noored programm võiks ning isegi peaks olema tööhõive võimaluste loomise vahend, on siin vastuolu, mille põhjal programmist võimalikud kasusaajad kaotavad oma töötuba-rahha, kui nad otsustavad töötada näiteks EVS vabatahtlikuna mõnes teises riigis. Haldus- ja finantsmäärusi tuleks muuta nii, et noored töötajad saaksid osaleda tõhusalt Euroopa Noored programmis.*

Olles vaadanud kõiki neid näiteid, siis mil moel saab Euroopa Noored programm tegelikult panustada töötusega silmitsi seisvate noorte tööhõive parandamisse? Suudab see luua uusi töökohti? Mmm... võib-olla mitte otseselt. Kuid programmis osalemine on kahtlemata aidanud paljudel noortel mõista oma ametialaseid pürgimusi, inspireerinud neid asuma õppima noorsootöötajaks või koolitajaks, jätkama õpinguid selles valdkonnas, milles nad tegid vabatahtlikku tööd ning jätkama selles valdkonnas ka tööalaselt, innustanud neid looma oma ettevõtet oma projekti valdkonnas jne. Projektist saadavad kogemused on olnud heaks soovitusel ka tööandjate silmis, kui noored on kandideerinud töökohale, seda kogemust on tunnustanud ka ülikoolid või muud kõrgkoolid, kuhu noored on soovinud õppima minna või on see olnud osa õpingute-aegsest praktikast.

Kuid mõju, mida programmi raames omandatud kogemused avaldavad, sõltub suuresti kontekstist ja olukorrast ning ennekõike noore inimese oskusest seda mõju mõista, reflekteerida, hinnata ning muuta see läbipaistvaks ning seda ära kasutada. Selleks, et seda Euroopa Noored programmi raames toetada, on loodud Noortepassi nime kandev instrument.

## NOORTEPASS



Pädevused = teadmised + oskused + hoiak

Noortepass põhineb ideel, et osaledes Euroopa Noored programmis, läbivad inimesed olulise mitteformaalse õppimise protsessi ning selleks, et see oleks selgem ning õppimisest saadud kogemused oleksid hõlpsasti tunnustatavad, tuleks projekti protsessi integreerida ka pädevuste

arengu hindamine<sup>17</sup>. Projekti viimases faasis on selle väljundiks tunnistus, mis kirjeldab, millises tegevuses on inimene osalenud ning annab ülevaate õpitulemustest.

Noortepassi aluseks on kaheksa elukestva õppe Euroopa võtmepädevust (2006) ning see kirjeldab õpitulemusi järgnevatel valdkondades:

- **Õppimisoskus** – kuidas korraldada ning hinnata oma õppimist; kuidas motiveerida end õppima, ületada õppimisega seotud takistusi jne.
- **Isiklik, kultuuridevaheline, sotsiaalne ja kodanikupädevus** – ülevaate omamine sellest, mis toimub teie külas, linnas, riigis, Euroopas ja maailmas; oskus kohaneda erinevate olukordadega ning käia läbi eri taustaga inimestega jne.
- **Algatusvõime ja ettevõtlikkus** – võime tegutseda oma ideede elluviimise nimel, loovus ja projektijuhtimisoskused jne.
- **Kultuuriteadlikkus ja kultuuriline eneseväljendus** – võime tunda ja kasutada meediat, kujutavat kunsti ja muusikat loominguliseks eneseväljenduseks ning mõista sellise eneseavalduse olulisust jne
- **Suhtlus emakeeles** – võime väljendada ennast nii suuliselt kui kirjalikult jne.
- **Suhtlus võõrkeeletes** – oskus end võõrkeeletes väljendada ja sellest aru saada, uudishimu keelte ja kultuuridevahelise suhtluse vastu ning kultuuriliste erinevuste ja mitmekesisuse mõistmine ja aktsepteerimine.
- **Matemaatikapädevus ning teadmised teaduse ja tehnoloogia alustest** – oskus kasutada loogilist mõtlemist igapäeva elu probleemide lahendamisel ning teoreetiliste teadmiste praktikas kasutamise oskus.
- **Infotehnoloogiline pädevus** – asjatundlik ja kriitiline oskus kasutada arvutit ja interneti.

Ühesõnaga, Noortepass on Euroopa Noored programmi raames väljastatav tunnistus, mille eesmärgid on:

- isikliku mitteformaalse õppimisprotsessi hindamine
- noorsootöö sotsiaalne tunnustamine
- noorte ning noorsootöötajate tööhõive parandamine

-----  
<sup>17</sup> Eestis ESF programmi „Noorsootöö kvaliteedi arendamine“ raames valminud portaal, kus noored saavad oma mitteformaalse õppimise kogemust kaardistada leiad aadressilt: <http://www.stardiplats.ee>

On selge, et Noortepass kui paber ei aja noorte tööhõive toetamises üksi “asja ära”. Kuid kasutades seda kvalitatiivselt, teadlikult ning osana tervest projektist, võib see osutada väga võimsaks vahendiks, mis toetab nii noorte pädevusi kui ka nende oskust tunda uhkust oma õpikogemuste üle ning tõsta neid erinevates kontekstides esile – tööle kandideerides või paremate töötingimuste üle läbi rääkides, õpinguid alustades jne.

On ilmselge, et soovides suunata noori inimesi selle raamistiku põhjal hindama oma õppimist, saab kasutada paljusid erinevaid meetodeid, mis sõltuvad nii noorte kui neid protsessis toetavate inimeste vajadustest, võimetest, huvidest jne.

Selleks, et leida nende vahendite ja meetodite kohta näiteid ning saada parem ülevaade sellest, kuidas terve projekti jooksul Noortepassi paremini ära kasutada, on väärtuslikeks allikateks Noortepassi juhend (<http://www.youthpass.eu>) ja õpimeetodite andmebaas (<http://www.salto-youth.net/Toolbox>)<sup>18</sup>.

Kui teid huvitab see, kuidas rakendada oma noorteprojektides pädevustepõhist lähenemist, leiate kindlasti inspiratsiooni ja teadmisi vastavasisulistest väljaannetes SALTO sotsiaalse kaasatuse käsiraamatute seeriast (<http://www.salto-youth.net/inclusionforall>).

---

<sup>18</sup> Eestikeelse õpimeetodite andmebaasi leiad aadressilt: <http://www.mitteformaalne.ee/oppemeetodid.html>



**NOORTEPASS SISALDAB:**

- Projekti kirjeldust (eesmärgid, toimumiskoht, kestus, peamised tegevused) ja alaprogrammi
- Infot osaleja kohta
- Enesehindamise vormis koostatud kirjeldust õpitulemuste kohta, mis põhinevad kaheksal elukestva õppe võtmepädevusel:

Õppimisoskus

Sotsiaalne ja kodanikupädevus

Algatusvõime ja ettevõtlikkus

Kultuuriteadlikkus ja kultuuriline eneseväljendus

Suhtlus emakeeles

Suhtlus võõrkeeltes

Matemaatikapädevus ning teadmised teaduse ja tehnoloogia alustest

Infotehnoloogiline pädevus



SALTO koolitusel „Mul ei ole tööd, kuid ma töötan selle kallal“ osalejad, kes töötavad noorte töötajatega, võtsid vaatluse alla erinevad Euroopa Noorte programmi projektinäited eesmärgiga määratleda neis erinevad pädevused, mida sellistes projektides on võimalik arendada. Seda tehes keskenduti konkreetsetele töötusega silmitsi seisvate noorte juhtumitele.

Järgnev ei ole kindlasti terviklik ülevaade, vaid pigem mõtete kogumik, mis loodetavasti innustavad teid võtma ette sarnaseid mõtlemisharjutusi oma valdkonnas: te viite küll ellu kõiki neid projekte ja tegevusi, kuid milline on nende panus noorte inimeste õppimisse ja edasisse tööhõivesse, seda eriti juhul, kui te töötate noortega, kellel on mitmel põhjusel keeruline tööjõuturul toime tulla?

**Õppimisoskus:** kogemine, et õppimine võib olla lõbus ning nauditav protsess, pakkudes turvalist õppimiskeskonda, kus vigade tegemine on lubatud ning neid peetakse õppimise osaks; konkreetse töökogemuse saamise võimalus ning selle analüüsimine, et paremini mõista oma eelistusi; kogemus mõtiskleda millegi üle, hinnata midagi, mis on konstruktiivsel moel läbi elatud;

**Interpersonaalne, kultuuridevaheline, sotsiaalne ja kodanikupädevus:** uute inimeste tundma õppimine, kes on inspiratsiooniks oma karjäärilugudega ja/või on abiks töö leidmisel; enesehinnangu tõus, kuna uutes kontekstides suheldes saab noor endast parema pildi; inimestega suhtlemisel oma „pehmete“ oskuste parandamine; oma huvide avastamine ning eneserefleksiooni kaudu oma tööalastest huvidest ning nendega seotud ootustest parema ülevaate saamine; uute inimestega suhtlemisel ja/või uues keskkonnas olles võib olla võimalik „nõiaringist“ välja murda; usalduslike suhete kogemine; tööturust ja töövõimalustest realistlikuma arusaamise tekkimine ning nendega seoses realistlikumate ootuste loomine; teiste riikide eluoluga tutvumine;

**Algatusvõime ja ettevõtlikkus:** avardab töövõimaluste koha pealt silmaringi ning innustab mõtlema mitte üksnes töö „leidmise“ peale, vaid ka selle enda jaoks „loomisele“; ettevõtlusoskused – ideed võivad olla head, kuid selleks, et olla võimeline neid praktikas rakendada, peab olema palju oskusi ja toetust: positiivne mõtlemine (eriti seetõttu, et need noored on sageli saanud oma elus tunda pettumust); kindlustunne ning julgus hirmudega hakkama saada (need on sageli seotud uute olukordade ja inimestega); vastutuse võtmise kogemus (võib-olla esimest korda) ja/või teatud ülesannete juures juhtimise enda peale võtmine;

**Kultuuriteadlikkus ja kultuuriline eneseväljendus:** kunsti (toodete) kasutamine endale töökoha loomiseks; ande avastamine ja sellele karjääri rajamine;

**Suhtlus emakeeles:** paranenud enesehinnangu kaudu tööintervjuul enda edukam esitlemine ning tööintervjuuks ettevalmistamine; inimestega suhtlemiseks ja lävimiseks uute viiside õppimine;

**Suhtlus võõrkeeltes:** paranenud enesehinnangu kaudu tööintervjuul enda edukam esitlemine ning tööintervjuuks ettevalmistamine (kui tegemist on rahvusvahelise töökohaga); võõrkeeleoskuste praktiseerimine;

**Matemaatikapädevus ning teadmised teaduse ja tehnoloogia alustest:** projekti raames eelarve koostamine, rahaliste vahendite vastutustundlikult ja tõhusalt haldamine nii isiklikus kui tööelus; planeerimine ja projektijuhtimine (noored saavad kogemuse, kuidas samm sammu haaval eesmärgi suunas edasi liikuda, sest paljudel nendest noortest puudub elus kindel rütm);

**Infotehnoloogiline pädevus:** õppimisel ja informatsiooni otsimisel arvuti kasutamine (sest paljud noored kasutavad arvutit ennekõike sotsiaalsetel ja meelelahutuslikel eesmärkidel); "käegakatsutavate" oskuste omandamine, mida saab hiljem CV-s kajastada (näiteks blogimine, online-otsingud, programmid, andmetega töötamine jne.)

**HAVE YOU STARTED  
THE JOB  
OF YOUR DREAMS  
YET**

*Loesje*

# KUTSE *tegudele*

Noorte töötus on tõsine probleem, mis mõjutab suurt osa Euroopa noortest, piirates nende võimalusi ja tulevikuväljavaateid.

Õppides paremini tundma noorte tööhõiveküsimumust, oleme puutunud kokku innustavate strateegiatega, tegevustega ja poliitikatega, mida kasutada selle mitmetahulise probleemi vastu võitlemisel. Kõik see on kooskõlas Euroopa Liidu kõikehõlmava aktiivse kaasamisstrateegia põhimõttega, mille eesmärk on soodustada kõige ebasoodsamas olukorras olevate inimeste lõimumist, võimaldades piisavat sissetulekutoetust ning toetades juurdepääsu tööturule ning teenuste kättesaadavusele, kombineerides nimetatud meetmeid vastavalt inimese olukorrale ja vajadustele.

Koos muude algatustega on Euroopa Noorte programm osutunud väga väärtuslikuks vahendiks fundamentaalsete pädevuste ja oskuste arendamisel, mis suurendavad noorte inimeste tööhõivemõimalusi.

Analüüs, innustavad praktikad ning noorsootöö ja programm Euroopa Noored praegused ja võimalikud kasutusala, mida siin raamatus on käsitletud, ei olekski eriti midagi väärt, kui need ei annaks hoogu uutele analüüsidele, praktikatele ja tegevustele kohalikul, riiklikul ja Euroopa tasandil.

Just seetõttu soovimegi lõpetada käsiraamatu esimese osa “kutsega tegudele”. Väga oluline on tulla toime noorte töötusega ning nagu me oleme näinud, on meil kõigil võimalus anda oma panus sellele lõpu tegemisele.

# AUTORID JA KAASTÖÖTAJAD

Käsiraamatu kirjutasiid:



**ÜLLY ENN** (autor)

on Euroopa Liidu Euroopa Noorte programmi ja Euroopa praktilise noorsootöö, noortepoliitika ja koolitusvaldkonna kogemustega. 2009. aastal töötas ta SALTO-YOUTH sotsiaalse kaasatuse ressursikeskuses Brüsselis. Käesolevalt töötab Euroopa Liidu Euroopa Noorte Eesti büroos.

[ully.enn@gmail.com](mailto:ully.enn@gmail.com)



**MIGUEL ANGEL GARCÍA LÓPEZ** (autor)

on kogenud hindaja, koolitaja ning hariduskonsultant. Töötab Osnabrückeri Ülikooli (Saksamaal) teadussekretärina ning on enam kui kümme aastat töötanud rahvusvahelise vabakutselisena Euroopa institutsioonides, ülikoolides, valitsusevälistes organisatsioonides ja eraettevõtetes.

[rmbercia@aol.com](mailto:rmbercia@aol.com)

Olulise panuse on kommentaaride, näidete, inspiratsiooni, kontaktide ja materjalide näol andnud (tähestikulises järjekorras):

**Ann Hendriks, Koen Lambert, Els Meersschaert** – SALTO sotsiaalse kaasatuse ressursikeskus, JINT vzw

**Barbara Zupan** – Euroopa Komisjon, Noortepoliitika üksus

**Branca Pimenta** – Euroopa Noored Portugali büroo

**Darragh Kennedy** – Iiri Ratastooliühing, Iirimaa

**Sihtasutus Archimedes Euroopa Noored Eesti büroo**

**Ines Alves** – Euroopa Noortefoorum

**Jorge Cristino** – Euroopa Noored Portugali büroo

**Marius Ulozas** – konsultant, koolitaja

**Mark Eerdekens** – Arbeidscentrum De Wroeter, Belgia, Flandria

**Marta Medlinska** – Euroopa Nõukogu

**Mick Petrovic** – Brighton and Hove Youth Offending Team, noorte seaduserikkujate tööhõiveprojekt, Suurbritannia

**Tanya Basarab** – Euroopa vaesusevastane võrgustik

**Timea Sofalvi** – konsultant, koolitaja

&

Osalejad SALTO sotsiaalse kaasatuse ressursikeskus koolitusel “Töötus: Mul ei ole tööd, kuid ma töötan selle kallal”, mis toimus Portugalis Guimarãesis 7.-13. juunil 2009. Nemad andsid oma poolse panuse innustavate näidete näol headest praktikatest, mida oleme esitanud käesolevas käsiraamatus.

&

Loesje rahvusvaheline büroo, kes innustas meid oma loovate töötuse teemat puudutavate devii-  
sidega, mida kasutati nii SALTO koolitusel kui ka käesolevas käsiraamatus.

# LISALUGEMIST JA MUUD MATERJALID

## Teised SALTO sotsiaalse kaasatuse ressursikeskuse trükised:

- **Fit for Life (2005)** – spordi kasutamine haridusliku vahendina vähemate võimalustega noorte lõimimiseks noorsootöösse
- **No Offence (2007)** – noorte seaduserikkujate ja riskirühma kuuluvate noortega võimaluste uurimine ja noorteprojektide käima lükkamine
- **Village International (2007)** – rahvusvaheliste projektide käimalükkamine maapiirkondades ja geograafiliselt isoleeritud piirkondades
- **Inclusion & Diversity (uuendatud 2008)** – kuidas muuta noorsootööd ja noorteprojekte veelgi kõikehõlmavamaks ning jõuda erinevate sihtgruppideni
- **No Barriers, No Borders (uuendatud 2008)** – rahvusvaheliste projektide organiseerimine erivajadustega noortele (hõlmab puudega ja ilma puudeta inimesi)
- **Over the Rainbow (uuendatud 2008)** – geinoorte ning oma seksuaalses orientatsioonis kahtlevate noortega delikaatsete projektide loomine
- **E.M. power (2008)** – etnilisse vähemusse kuuluvate noorte naiste jõustamine läbi rahvusvaheliste noorteprojektide
- **Youth and the City (2008)** – ebasoodsates (ääre)linnapiirkondades elavate noortega rahvusvaheliste projektide loomine
- **Inclusion in Practice (2008)** – programmi Euroopa Noored raames organiseeritud kaasatusprojektide inspireerivad näited
- **Going International – Inclusion for All (uuendatud 2009)** – praktilised meetodid ja nõuanDED noorsootöötajatele, kes organiseerivad oma esimest rahvusvahelist projekti vähemate võimalustega noortele
- **Use your Hands to Move Ahead (uuendatud 2009)** – praktiliste ülesannete kasutamine, et suurendada vähemate võimalustega noorte osalemist lühiajalistes Euroopa vabatahtliku teenistuse projektides
- **Inclusion by Design (2009)** – käsiraamat mittetulundusühingutele lähenemaks kaasatusele strateegiliselt
- **Making Waves (uuendatud 2009)** – noorteprojektidele suurema mõju andmine projekti tulemuste nähtavamaks tegemise, levitamise ja kasutamise kaudu
- **Images in Action (2009)** – kaasatusgruppidele positiivse mainekujunduskampaania organiseerimine
- **Let's Youthpass it on for All! (2009)** – vähemate võimalustega noortele suunatud Euroopa Noored programmi kaudu mitteformaalse õppimise tunnustamine





T-Kit käsiraamatute sari: T-Kit-käsiraamatud on temaatilised väljaanded, mille autoriteks on kogenud noortekoolitajad. Need on hõlpsasti kasutatavad käsiraamatud, mida saab kasutada koolitustel ja õppesessioonides. Käsiraamatud on välja antud Euroopa Nõukogu ja Euroopa Komisjoni noorsootöölase koolituse partnerlusprogrammi poolt.

- Sotsiaalne kaasatus
- Projektijuhtimine
- Organisatsioonijuhtimine
- Keeleõppe metodoloogia
- Kultuuridevaheline õppimine
- Rahvusvaheline vabatahtlik teenistus
- Koostamisel... Kodanikuks olemine, noored ja Euroopa
- Koolitamise alused
- Rahastamine ja finantsjuhtimine
- Õppetegevuse hindamine noorsootöös
- Euromed koostöö

☞ Allalaaditavad aadressilt <http://www.youth-partnership.net> või <http://www.SALTO-YOUTH.net/Toolbox/> ja eesti keelde tõlgitud T-Kit käsiraamatud aadressilt: <http://www.mitteformaalne.ee/t-kit-käsiraamatud.html>

Lisaks tekstis välja toodud kirjandusele soovitame uurida veel ka järgnevaid materjale ja linke:

## ÜLDINE

- Euroopa Komisjoni teadaanne Euroopa Parlamendile, Nõukogule, Euroopa majandus- ja sotsiaalkomiteele ning Regioonide komiteele, 2008. “Uued oskused uute töökohtade jaoks. Tööturu vajaduste ja vajaminevate oskuste prognoosimine ja ühitamine” <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=822&langId=et> ja <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=822&langId=et&pubId=626&type=2&furtherPubs=yes>
- EL-i noortereport, 2009 [http://ec.europa.eu/youth/news/news1458\\_en.htm](http://ec.europa.eu/youth/news/news1458_en.htm)
- Finn Yrjar Denstad, 2009 – Noortepoliitika käsiraamat – “Kuidas töötada välja riiklikku noortestrategieat”. ISBN: 978-92-871-6576-3 <http://book.coe.int/EN>
- “Poliitilised juhised järgmisele komisjonile”, Jose Manuel Barroso, 2009 [http://ec.europa.eu/commission\\_2010-2014/president/pdf/press\\_20090903\\_en.pdf](http://ec.europa.eu/commission_2010-2014/president/pdf/press_20090903_en.pdf)

## TÖÖHÕIVE

- **EL-i tööhõiveolukord ja sotsiaalne väljavaade.**  
Euroopa Komisjoni igakuine järelvalvearuanne, aprill 2009  
<http://ec.europa.eu/social/main.jsp?langId=en&catId=89&newsId=488&furtherNews=yes>
- **Byambadori, Purvee, 2007** – Noorte töötuse olukord Rootsis. Göteborgi Ülikool, Sotsiaaltöö osakond  
<http://www.essays.se/about/youth+unemployment>
- **Tegevussuunad noorte töötuses, 2008** – Euroopa Noortefoorum  
[http://www.youthforum.org/Downloads/policy\\_docs/social\\_conditions/0813-07\\_Employment\\_FINAL.pdf](http://www.youthforum.org/Downloads/policy_docs/social_conditions/0813-07_Employment_FINAL.pdf)
- **O'Higgins, Neil, 1997** – Noorte töötus kui väljakutse. ILO (Rahvusvahelise tööorganisatsiooni) tööhõive ja koolituse osakond. ISBN 92-2-110751-5/ISSN 1020-5322  
<http://www.ilo.org/public/english/employment/strat/publ/etp7.htm>
- **Noorte tööhõiveraportialane sümposium, 17-19.10.2008** – Euroopa Noorte Foorum  
<http://www.salto-youth.net/download/1761/>
- **Noorte tööhõive kriisi ajal.** EL-i noortedialoog Zlini piirkonnas. Järeldused 20-21.01.2009 - Euroopa Noorte Foorum  
[http://www.youthforum.org/Downloads/Press\\_publications/press\\_releases/2009/0008-09\\_Conclusions\\_Zlin.pdf](http://www.youthforum.org/Downloads/Press_publications/press_releases/2009/0008-09_Conclusions_Zlin.pdf)

## SOTSIAALNE KAASATUS – TÖÖHÕIVE

- **Cartmel F, Furlong A, 2000** – Noorte töötus maapiirkondades.  
<http://www.jrf.org.uk>
- **Colley H, Boetzelen P, Hoskins B and Parveva T, 2007**  
Noorte sotsiaalne kaasatus – barjääride lõhkumine. Euroopa Nõukogu  
[http://www.coe.int/t/dg4/youth/Resources/Publications/Presentations/084\\_Social\\_inclusion\\_en.asp](http://www.coe.int/t/dg4/youth/Resources/Publications/Presentations/084_Social_inclusion_en.asp)
- **Kaasatuse toetusgrupi aruanne töötusega silmitsi seisvate noorte kaasamise kohta, 18-20.2.2009.** Aruanne.  
<http://www.salto-youth.net/InclusionColleagueSupportGroups>
- **OECD foorum migratsiooni, tööhõive ja integratsiooni teemadel, 2009**  
<http://www.oecd.org/dataoecd/38/9/43124357.pdf>
- **„Väikesed sammud – suured muutused“,** vaesuse käes kannatavate inimeste osalemise soodustamine, 2009  
Euroopa Vaesusevastane Võrgustik  
<http://www.eapn.eu/content/view/855/30/lang,en/>

## HARIDUS – TÖÖHÕIVE

- **Pilk haridusele, 2008** – OECD indikaatorid  
<http://www.oecd.org/dataoecd/23/46/41284038.pdf>
- **Poliitilised juhised haridustee varajase lõpetamise kohta, 2008** – Euroopa Noortefoorum  
[http://www.youthforum.org/Downloads/policy\\_docs/learner-centred\\_education/0052-08\\_FINAL\\_%20Early\\_Education\\_Leaving.pdf](http://www.youthforum.org/Downloads/policy_docs/learner-centred_education/0052-08_FINAL_%20Early_Education_Leaving.pdf)
- **Rootsi majandusuuring, 2008** – Haridus ja noorte tööhõive  
[http://www.oecd.org/document/17/0,3343,en\\_2649\\_34117\\_41738577\\_1\\_1\\_1\\_1,00.html](http://www.oecd.org/document/17/0,3343,en_2649_34117_41738577_1_1_1_1,00.html)
- **Euroopa Komisjoni teadaanne Euroopa Parlamendile, Nõukogule, Euroopa Majandus- ja sotsiaalkomiteele ning Regioonide komiteele “Noorte hariduses, tööhõives ja ühiskonnas osalemise edendamise”, 2007**  
[http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/site/en/com/2007/com2007\\_0498en01.pdf](http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/site/en/com/2007/com2007_0498en01.pdf)

## NÕUSTAMINE – TOETUS NOORTELE TÖÖTUSIJATELE

- **Insoo Kim Berg; Evan George: Perekonna säilitamine** – lühike teraapiakäsiraamat, Väljaandja: London: BT Press, 1991
- **Whitmore, John:** Tulemuslikkuse treenimine, 1992
- **Victor E. Frankl:** “... ja siiski tahta elada”, 1956
- **Eric Berne:** Suhtlemismängud – Transaktsionaalse analüüsi käsiraamat, Ballantine Books, 1996
- **Intervjuu Insoo Kim Bergiga:**  
[http://www.psychotherapy.net/interview/Insoo\\_Kim\\_Berg](http://www.psychotherapy.net/interview/Insoo_Kim_Berg)
- **Coert Visser:** Lahendusekeskse lähenemise lühiajalugu, © 2008,  
<http://articlescoertvisser.blogspot.com/2008/02/brief-history-of-solution-focused.html>
- **David L. Cooperrider and Diana Whitney** – Positiivne revolutsioon muutuses: Hindav uuring. E-raamat  
[http://books.google.com/books?id=mUWegRTJC7YC&dq=A+Positive+Revolution+in+Change:+Appreciative+Inquiry+by+David+L.+Cooperrider+and+Diana+Whitney&printsec=frontcover&source=bl&ots=yep\\_Hs92Aw&sig=ydgVzEYNQtk9L4\\_ySZBrM7jpbs0&hl=hu&ei=LgkxSt-rJ8Tt\\_AaxsPzKCA&sa=X&oi=book\\_result&ct=result&resnum=1](http://books.google.com/books?id=mUWegRTJC7YC&dq=A+Positive+Revolution+in+Change:+Appreciative+Inquiry+by+David+L.+Cooperrider+and+Diana+Whitney&printsec=frontcover&source=bl&ots=yep_Hs92Aw&sig=ydgVzEYNQtk9L4_ySZBrM7jpbs0&hl=hu&ei=LgkxSt-rJ8Tt_AaxsPzKCA&sa=X&oi=book_result&ct=result&resnum=1)
- **Steve de Shazer** – Lühikese pereteraapia mustrid: ökosüsteemne lähenemine. Väljaandja: Guilford Press, 1982  
<http://books.google.com/books?id=Lia0ykrJF7QC&pg=PP1&dq=de+shazer&hl=hu#PPR18,M1>
- **Malcolm Gladwell** – Läbimurdepunkt: Sellest, kuidas väikestel asjadel võib olla suur mõju.  
<http://gladwell.com/tippingpoint/index.html>
- **Malcolm Gladwell** – Silmapilk: Kuidas mõelda mõtlemata.  
<http://gladwell.com/blink/index.html>
- **Spencer John** – Kes näppas minu juustu.  
[http://en.wikipedia.org/wiki/Who\\_moved\\_my\\_cheese](http://en.wikipedia.org/wiki/Who_moved_my_cheese)

# Il osa



Education and Culture

'Youth in Action' Programme



Youth



# KAASAMINE LÄBI TÖÖHÕIVE

*Noorsootöö lähenemised töötusele*

Noorte töötuse vastu võitlevate noorteprojektide võrdlev uuring. Tööturul edukalt hakkamasaamise võtmefaktorite kindlaks tegemine. SALTO kaasatuse ressursikeskuse tellimusel viisid uuringu läbi ning tulemused panid kirja Ian Goldring ja Yamina Guidoum.

# Employment / Jobs

## Social Services

**Manager, Fitness Center Program**  
Apply for this position now.  
Job 6013

Fitness Center Program Manager is responsible for the fitness center operations at the client company, including supervision of staff, oversight of facility, development and management of policies and procedures, and promotion of the facility and services. The Fitness Center Program Manager is primarily responsible for the supervision of the fitness center and staff. Responsibilities also include oversight of the center budget and assistance in the generation of new revenues for the account. Account management responsibilities include maintenance of the revenues generated from the customer account. Candidate must have a strong technical knowledge in the area of exercise education and a good understanding of general health topics as well as workplace health promotion process. The ability to lead exercise classes is required. Health and Fitness instructors and additional fitness group fitness or preferred conditioning) are preferred. Individual will have a degree in health education, exercise physiology, sports management or a close related field. They will have at least three years experience in the field with significant experience in a corporate fitness center. CPR certification is required.

## 523 Social Services

**Program Assistant**  
Apply for this position now.  
Job 6382

Program Assistant position in our day program setting. In this position, the Program Assistant responsibilities include supporting community and leisure opportunities while providing direct care to adults with developmental disabilities. The position is part-time (approx. 32 hours per week), Monday through Friday with day-time hours (approximately 9:30 am - 2:30 pm). Competitive salary (\$10-\$12/hour depending on qualifications) and benefits are included with the position. A supportive and dynamic environment where staff success and growth is as valued as client success. Experience working with people with disabilities preferred but not necessary. If interested please send a resume with salary requirements. Position is approximately 32 hours per week and includes a competitive benefit package (health and dental insurance, paid holidays and paid time off).

## 523 Social Services

**Home Health Aide**  
Apply for this position now.  
Job 6777

Following a written care plan and under the supervision of a Case Manager/Registered Nurse, provide direct patient care and homemaking services for home care and hospice patients under the direct supervision of a Registered Physical Therapist. Carry out selected exercise programs. Function as a member of an interdisciplinary team. Staff considered for this position must be available for 2 afternoon shifts week and 1 weekend shift 2 months. High school diploma/GED required. Minimum Nursing Assistant or Home Health Aide Certification.

## 525 Healthcare Careers

**Occupational Therapist (OT)**  
Apply for this position now.  
Job 7435

Develop treatment plans and provide rehabilitation for people with mental, physical/emotional and developmental impairments. Patients range from children with autism to people who are prone to elderly adults who are prone to falls. The goal is to help patients remain independent and participate in normal daily activities. A master of occupational therapy degree is required, and you must pass a national exam and complete supervised clinical internships in a variety of health settings. States also offer occupational therapy wages are \$58,000. Wages are for home health care and primary and second

## 523 Social Services

**Call Center**  
Apply for this position now.  
Job 6587

Currently looking for Customer Service Representatives with sales expertise. Our client, a large marketing company, is hiring up to 20 candidates to support a new customer. The duties will include calling current customers to verify service satisfaction and to offer new promotions and services. No Cold calls! We currently have several openings on 2nd shift paying \$10.00/hour, \$11/hour for candidates bilingual in Spanish. These are great Contract-to-hire positions located in the North East area. Hired employees are eligible for commission and company benefits. Employees receive a sign on bonus \$500.00 based on a sales rep. For top sales reps there is the potential to \$25/hour! Must have 6 months sales experience. Great customer service skills. Must have a minimum of 5 family related

## 523 Social Services

**Central Intake Supervisor**  
Apply for this position now.  
Job 6374

Home for Children has a full time position for a social service professional committed to helping youth and families in our programs. The supervisor will provide leadership and supervision to the staff in the Central Intake Office, ensuring a therapeutic environment that meets regulatory requirements. The position will also serve as the link between Central Intake and other entities within Children's Home for Children's Charities and the community. Qualified candidates will possess a Bachelor's degree in Social Services or a related field with a minimum of 5

## 523 Social Services

**SYSTEMS LEVEL 2 SUPPORT**  
Apply for this position now.  
Job 6101

System Level 2 Support Specialist is responsible for customer and technical support and franchise and

## 525 Healthcare Careers

**DENTAL COORDINATOR**  
Apply for this position now.

Multifaceted role in the Finance/Insurance/Claims/Underwriting/Policy Sales/Oral Care/

## 525 Healthcare Careers

**DENTAL COORDINATOR**  
Apply for this position now.

Multifaceted role in the Finance/Insurance/Claims/Underwriting/Policy Sales/Oral Care/

## 525 Healthcare Careers

**DENTAL COORDINATOR**  
Apply for this position now.

# KOKKUVÕTE

Kontekst, millega noorsootöö praegu peab tegelema, on üha suurenev väljakutse mitmes mõttes. Sihtgrupi profiil, mida kaasamisstrateegia peab arvesse võtma, muutub üha mitmepalgelisemaks, kuna tõrjutus ohustab üha suuremat osa noortest. Samuti tuleb noorte üleminekuprotsessis üha rohkem ette kõrvalejäämise ohte, sest üleminek iseseisvasse tööellu on muutumas ajaliselt pikemaks. Seetõttu seisavadki nii noorsootöötajad kui ka poliitikud silmitsi suureneva ja üha keerukamaks muutuva probleemiga.

Noorte tööhõive kogemusi iseloomustab praegu (nagu ka eelneval kümnendil) **ebakindlus**, **vähene ligipääs** kvaliteetsetele töökohtadele ja pikaajaline jo-jo efekt, mil noored on vaheldumisi töötud, töötavad ajutistel töökohtadel või õpivad/läbivad koolitusi. Üha kasvavaks tendentsiks terves Euroopas on NEET-rühma kuuluvad noored (Not in Education, Employment or Training – ei õpi, ei tööta, ei osale koolitusel) ehk niinimetatud “nullstaatusega” noored, kes ei tee mingisugust tööd, ei õpi ning kellel puudub ettekujutus oma tulevikust.

Praegune majanduskriis on noorte töötuse probleemi veelgi teravdanud, seda eriti nende noorte puhul, kellel puuduvad erialaoskused ning kes on muul moel kõrvale jäänud. Kriisi iroonia seisneb asjaolus, et see on toonud päevavalgele probleemid, mis on olnud olemas juba mõnda aega, ning viinud need sellistesse äärmustesse, kus need on muutunud silmatorkavaks.

Noorsootöötajatele tähendab see, et ühest küljest peavad nad tegutsema tööturul, kus on vähem töökohti ning nende hulk sõltub eeldatavasti ka sellest, millises piirkonnas elatakse.

Teisest küljest on üha enam tõenäoline, et nad peavad tegelema struktuurse pikaajalise töötuse ja kehvide töökohtade küsimusega ning kogemuste armistumise ja sotsiaalse tõrjutuse võimalike tagajärgedega.

Just seetõttu ongi strateegiliselt ülimalt oluline soodustada töötavatel inimestel noorte tööhõive suurendamist ning seda eriti tõrjutud ja väheste oskustega noorte puhul.

Selle tarbeks soovitab käesolev käsiraamat, et iga katse seda teha, võtaks kindlasti arvesse nelja laiaulatuslikku põhimõtet, mida teadlased, noorsootöötajad ning poliitikud näevad kui **edu võtit**:

- Tõrjutud või riskigruppi kuuluvate noorte **kaasamine ja osalemine** nende vajaduste kindlaks tegemisel ning kõikides neile suunatud tegevuste ja programmide kavandamises, rakendamises ja hindamises. Sellise osaluse saavutamine nõuab teatavat kaalutlemist, kuid on selge, et välja pakutud tegevused peavad olema noorte silmis sisukad, usaldusväärsed ja atraktiivsed ning eemaldada tuleb takistused, mis piiravad noorte ligipääsu nendele tegevustele.
- Rakendada tuleb **terviklikku kooskõlastamist ja juhtimist**: tegevused, teenused ja olukorra hindamised peavad olema üksteisega seotud ning keskenduma mitte üksnes üldisele koordineerimisele, vaid ka spetsiifilistele noortegruppidele ning seetõttu toimuma kohalikul tasandil. Selline lähenemine peab olema interdistsiplinaarne ning kindlasti **pikaajaline**.
- **Mitteformaalne haridus** on oluline, võimaldamaks noortel omandada oskusi, mis suurendavad nende läbilöögivõimet tööturul. Selliste oskuste hulka kuuluvad mitmed tööga seotud, sotsiaalsed ja käitumisoskused, mida saab paigutada “üldiste oskuste” laia gruppi – mitteformaalne haridus on kõige tõhusam vahend, mille abil sellised oskusi õpetada. Väljakutsed, millega mitteformaalne haridus silmitsi seisab, on: võtmepädevuste õige tuvastamine ning õppimise valideerimine ning mitteformaalsel viisil omandatud kutseoskuste aktsepteerimine palkamisprotsessis.
- Noortes tuleb kasvatada **ettevõtlikkust**, sest nemad on meie lähituleviku ettevõtluse rajajad ning innovaatorid. Noortega tegelevate programmide ning struktuuride abil on võimalik väga edukalt arendada nende huvi ja suhtumist ettevõtlusesse ning varustada neid kogemuste ja oskustega, mis hõlbustavad nende teed äriettevõtlusesse. Kuid juhul, kui eesmärgiks on ettevõtlikkus, tuleb pöörata tähelepanu ka laiematele teemadele, mis on seotud üldise ärikeskonnaga, äriettevõtluse alustamisega ja takistustega, mis ärimaailma sisenemist piiravad.



Samuti on oluline, et arvesse võetakse ka värsketes, kriisi mõju noortele käsitlevates uuringutes välja toodud soovitusi, pöörates sealjuures eriti suurt rõhku **OECD** ettepanekutele:

- Kahjukontroll, keskendudes sellele, et hoida tööjõuturuga kõige nõrgemini seotud noori sellega siiski ühenduses – vajadusel näiteks nende jätkuva koolitamise kaudu ajal, mil nad on töötud, või lühiajaliste tööde kaudu avalikus sektoris.
- Õppimine töökohal, töö ja kooli kombineerimine ja õpiaeg ettevõttes.
- Varajase koolist lahkumise vältimise esmatähtsustamine.

Samuti peavad noorte inimeste tööhõivet soodustavad tegevused võtma arvesse **EL-i** Komisjoni järgmisi seisukohti:

- Rohkem ja parem haridus, pöörates tähelepanu aastale 2020 ning selliste oskuste arendamisele, mis on seotud ametikohtadega kasvusektoris ja niinimetatud “tarkade töökohtadega”.
- Üldised oskused ja mitteformaalne õppimine.
- Garantiiskeemid töötamiseks või koolitamiseks.
- Mobiilsus.

Noorte tööhõive suurendamiseks tõhusate tegevuste väljatöötamine peab põhinema lähenemisel, mis on aja jooksul end tõestanud, tööturu käesolevast struktuurilisest olukorrast arusaamisel ning käesoleva poliitika raamistike taga oleva loogika selgepiirilisel mõistmisel.

# SISSEJUHATUS

Käsiraamatu teise osa moodustav aruanne esitab peamised punktid ülevaatest, mis keskendus noorte tööhõivet ja sotsiaalset tõrjutust kajastavale uuemale kirjandusele ja uuringutele ning mõnele edukale lähenemisele, mida kasutada tõrjutud noorte töötusega tegelemisel.

Käesoleva osa eesmärk on aidata noortega tegelevatel spetsialistidel luua ning viia läbi edukaid tegevusi selliste noorte toetamiseks, kes on kas tõrjutud või kellel on oht sattuda tõrjutute gruppi, parandamaks nende tööhõivevõimalusi ning nende suhet töajouruga. Loomulikult on liikmesriikide vahel erinevusi nii riiklikul kui kohalikul tasandil ning seetõttu ei ole aruande eesmärk anda täielikku lahendust, kuidas suurendada tõrjutud noorte tööhõivet; pigem annab see noorsootõtjatele võtmelemendid, mida nad noorte inimestega tegeledes silmas peavad pidama.

Käsiraamatu teise osa alusmaterjaliks olev aruanne põhineb teadusseminaride ettekannetel ning tõrjutud noortega töötavate spetsialistide ja poliitikute kaastööl. Selliste professionaalide tuumigrupp kogunes 19. oktoobril 2010. aastal SALTO kaasatuse ressursikeskuse poolt kokku kutsutud ümarlaua äärde Brüsselis, et arutada tõhusaid lähenemisviise, mille abil parandada noorte inimeste tööhõivet. Ümarlaual osalenud organisatsioonid ja institutsioonid olid järgmised:

- SALTO kaasatuse ressursikeskus, *Belgia*  
<http://www.salto-youth.net/inclusion/>
- ProjectWorks ühendus, *Belgia*  
<http://projectworks.wordpress.com/>
- Euroopa Noored programm, *Euroopa Komisjon*  
<http://ec.europa.eu/youth/>
- Hariduse, Audiovisuaalvaldkonna ja Kultuuri Rakendusamet (EACEA), *Euroopa Komisjon*  
<http://eacea.ec.europa.eu/>
- Varssavi Ülikooli noorteuuringute keskus, *Poola*  
<http://www.obm.isns.uw.edu.pl/forum/>
- *Euroopa Sotsiaalfond*, *Rootsi*  
<http://www.esf.se>
- *Hollandi Noorteinstituut*, *Holland*  
<http://www.nji.nl>
- *The Valtakunnallinen työpajayhdistys ry (Riiklik õpikojaühendus)*, *Soome*  
<http://www.tpy.fi>

- *Cubic-Cultur und Bildung im Context*, Austria  
<http://www.cubic-online.eu>
- *Benfica Fond*, Portugal  
<http://www.slbenfica.pt/Clube/EmpresasSLB/FundacaoBenfica/hp.asp>
- *Community Links*, London, UK  
<http://www.community-links.org>
- *JINT (Euroopa Noored Flaami rahvuslik büroo)*, Belgia  
<http://www.jint.be>

Teine osa algab olulisemate noori ja sotsiaalset tõrjutust puudutavate mõistete selgitamisega. Kolmas peatükk kirjeldab noorte tööhõive trende viimastel aastatel Euroopa Liidus, millele neljandas peatükis järgneb kokkuvõtlik ülevaade majanduskriisi mõjust noorte tööhõivele. Viies peatükk annab ülevaate peamistest arengutest EL-i noortepoliitikas ning kuues peatükk sisaldab soovituslikke lähenemisi, mis on andnud positiivseid tulemusi tõrjutud noorte kaasamisel tööturule.

Kahtlemata tuleb silmas pidada, et aruande koostamine viidi läbi raske ja (kirjutamise hetkel) ikka veel kestva **majanduskriisi** kontekstis, mis suurendas oluliselt Euroopa noorte töötust ning mis suure tõenäosusega põhjustab pikaajalisi tagajärgi, mida hetkel ei ole veel võimalik täpselt hinnata. Me räägime noortele töökohtade leidmisest ajal, mil töökohtade arv on vähenenud ning suuremas osas Euroopa riikidest on pandud piirangud kõnealuseid noori puudutavatele programmidele ja ressurssidele.

Nagu leidis Euroopa Komisjoni ja Euroopa Nõukogu poolt ühiselt tellitud uuring<sup>19</sup>, et “*kuigi Euroopa riikides on arvukalt erinevaid noorsootöölaseid kogemusi... on eksisteeriv andmestik hajas ja puudulik*”, loodame, et käesolev käsiraamat annab omapoolse panuse noorsootöölaste teadmiste suurenemisesse.

-----  
<sup>19</sup> “Noorsootöö sotsioökonomiline haare Euroopas” (2007), läbiviija Frankfurdi Sotsiaaltöö ja sotsiaalhariduse instituut (Institut für Sozialarbeit und Sozialpädagogik), Saksamaa

31

Tutors

TUTORS NEEDED



N  
n,  
s,  
&  
OX  
ax:  
22

# KES ON

## TÕRJUTUD NOORED?



Noored inimesed seisavad sotsiaalse tõrjutusega silmitsi päritolu, vanuse, majandusliku olukorra, haridustaseme, puute ja muu sarnase tõttu.

## Noored

Käesoleva käsiraamatu osa soovib määratleda noorukiiga kui “*üleminekut sõltuvast lapsepõlvest sõltumatusse täiskasvanuikka*”, mida kasutati EK teatises “Noored – investeerimine ja mobiliseerimine”<sup>20</sup>. See määratlus ei põhine vanusel ning ei piiritle seega sekkumiste ulatust. See on paindlik ja funktsionaalne määratlus, kuna võimaldab mistahes praktilisel sekkumisel tugineda ükskõik millistele erinevatele olukordadele, mis on erinevates piirkondades ja erinevate noortega asjakohased ning ei suru tegelikes ja erinevat tüüpi olukordades peale abstraktset ja seetõttu vähem kasulikku määratlust.

## Tõrjutud noored

Erinevad programmid võivad kategoriseerida sihtgrupiks olevaid noori inimesi sõltuvalt nende vanusegrupist, majanduslikust olukorrast, kultuurilisest taustast või immigrandi staatusest, haridustasemest, hariduskogemustest (näit. koolist väljalangenu, kooli naasnu või mõne haridusliku erivajadusega), puudest või terviseprobleemist, geograafilisest paiknemisest (näit. probleemsed piirkonnad linnas või maal ja linnapiirkondade eraldatus), vanemastaatusest (st. võttes arvesse teismeliste raseduse dünaamikat või noorte vanemate vajadusi), soost, keelest (st. milline on nende emakeel) või institutsioonist, millega nad on seotud või kes neid suunab (näit. kool, tervishoiu- või sotsiaalteenuste osakond, institutsionaalne hoolekanne või politsei).

Erinevate vajaduste kindlaks tegemine on sobiva tegevuste **kohandamise** võtmeks, kuid noorte sildistamine võib olla **stigmatiseeriv** ja eelarvamuslik. Noorte inimeste kategoriseerimine kätkeb endas teatud ohtusid: eelavamus, inimeste paigutamine “kastidesse” ja probleemsete noorte sildistamine. Lisaks sellele võib noorte paigutamine juba valmis geneerilistesse tüpoloogiatesse jätta varju tegelikud eripärad, mis võivad olla noore olukorra suhtes olulised. Kuid noori toetavad tegevused ei ole tõhusad, kui ei võeta arvesse seda, kuidas nende vajadused võivad erineda.

Üheks võimaluseks noorsootöö tegijatele on võtta kasutusele tõrjutud noorte määratlus, mida kasutab Euroopa Noorte programmi kaasatuse strateogia, milleks on “*vähemate võimalustega noored*”. Seda määratlust kasutame käsiraamatus ka meie, sest see hõlmab paljusid olukordi ja tõkkeid, mis võivad “takistada noorte tõhusat ligipääsu formaalsele ja mitteformaalsele

<sup>20</sup> “Noored – investeerimine ja mobiliseerimine”, EL-i NOORTERAPORT, SEC (2009) 549 lõplik.

haridusele, riikideülesele mobiilsusele ning osalusele, aktiivsele kodanikutegevusele, jõustamisele ja kaasatusele ühiskonnas laiemalt<sup>21</sup>.

Tegelikkuses on aga sageli kasulikum ja julgustavam kohandada noortele pakutavat tuge sõltuvalt **takistustest**, mida nad peavad ületama, st takistused, mida nad ise kirjeldavad. See tähendab, et noored peaksid olema kaasatud oma vajaduste kindlaks tegemisse. Seega peavad noortega töötavad spetsialistid nendega rääkima ja paluma neil **oma sõnadega** kirjeldada takistusi, millega nad silmitsi seisavad, ning oma vajadusi.

Eesmärgiks ei ole mitte kvalifitseeritud spetsialisti poolt tehtud olukorra kirjelduse ümberlükamine. Pigem tähendab see, et subjekt – noor inimene – peab olema **osa** kirjelduste ja juhiste koostamise protsessist.

-----  
<sup>21</sup> <http://www.salto-youth.net/inclusionstrategy>

mpioy.  
assifieds and -

21

# Career Opportunities





# Noorte tööellu sisenemise TRENDID EL-is



Noorte sisenemine tööjouturule peab olema koordineeritud terviklikult, sidudes omavahel tegevusi ja teenuseid, kaasates asjasse puuduvaid isikuid ja organisatsioone, ning toimuma pikema ajaperioodi vältel.

## Noorte inimeste kogemused tööhõivega

Praegu, ning terve eelneva kümnendi jooksul, on noorsootöötajad tegutsenud tööjoturul, kus noorte kogemusi tööhõivega on üha enam iseloomustanud järgmised tunnused:

- Noorte sisenemine tööjoturule leiab aset hiljem, kuna noored õpivad kauem või lihtsalt ei leia endale tööd. Võrreldes 1950-ndate aastate ning paari hilisema kümnendiga, mil “suurem osa noortest oli omandanud **traditsioonilised täisea tunnused** kahekümnendate eluaastate keskpaigaks” (Iacovou ja Aassve, 2007), lahkuvad nad nüüd vanematekodust hiljem.
- **Tüüpilistest kaasamisstrateegiate sihtgruppidest välja jäävad** noored seisavad silmitsi raskustega tööjoturule sisenemisel ning probleemid, mis põhjustavad tõrjutust, kerkivad esile nende üleminekuperioodi mitmes etapis. Seega peavad spetsialistid suunama oma tegevused **laiemale ringile noortele** ning võtma arvesse mõnevõrra keerukamat iseseisvaks täiskasvanuks saamise trajektoori, kuna tõrjutus võib saada alguse mitmetes eri etappides.
- Deindustrialiseeritud tööturgude puhul iseloomustab noorte kogemusi tööhõivega korduv ja pikaajaline “**kehval ametikohal**” töötamine. Lähtudes kvalitatiivsete uurimuste tulemusest, mis vaatlesid noori täiskasvanuid, kes kasvasid üles vaestes piirkondades Kirde-Inglismaal, kuid kes ei pea end tööjoturul tõrjutuks või sellest eemale jäävaks, võime tuua välja kolm iseloomustavat joont: esiteks, kuigi nendel noortel oli palju töökogemusi, olid need saanud **ebakindlatel** ja vähem häid **võimalusi** pakkuvatel ametikohtadel. Teiseks oli nendel inimestel järjest palju vähevaliteetseid ametikohti, mis **teravdas** nende kogemusi vaesuse ja sotsiaalse tõrjutusega. Kolmandaks leidsid nad vähe võimalusi, et “kindlustada endale sellised “väärivad” tööliklassi ametid, mida pidasid nende **vanemad** ja vanavanemad” (Shildrick, 2007). Sarnaseid kogemusi jagab liigagi palju noori inimesi üle terve Euroopa Liidu. Sellistes riikides nagu Poola on tagasilangus töötleva tööstuse harus ning suurenenud nõudlus teenindustööstuses põhjustanud noorte “**vähese ligipääsetavuse**” tööjoturule – töökohad on polariseerunud tipus olevatesse “kõrgtasemelistesse ja kõrgtehnoloogilistesse sektoritesse” ja madalakvalifikatsiooniga teenindussektorisse (Musiala, 2007).
- Üha suurem hulk noori tajub “**jo-jo efekti**”, kus nad on vaheldumisi iseseisvad ja sõltuvad ning käivad kas koolitustel, õpivad või töötavad ilma, et suudaksid endale tagada stabiilset pääsu tööturule (Kovacheva ja Pohl, 2007).

- Kuigi Euroopa Liidus on suuri erinevusi probleemide osas, mis panevad osa noortest üleminekul töajuturule ebasoodsasse olukorda – sh varane koolist lahkumine, töötuse määr, pikaajaline töötus jne –, üks ühine trend, mille esinemine tuli esile 13 liikmesriiki hõlmavast uuringust, on **suur ebakindlus** noorte tööhõives, kus erinevat liiki ebakindel töö võib veelgi enam suurendada ebasoodsat olukorda *pärast* töajuturule sisenemist. Selline ebakindel töö võib väljenduda ajutistes lepingutes (Hispaanias, Poolas, Soomes, Sloveenias), osaajaga töös (Taanis) ja “mustalt” töötamises (Kreeka, Itaalia) (Kovacheva ja Pohl, 2007).
- Üks peamiseid riskigruppe enamuses Euroopa riikidest on **NEET-id**, keda sageli nimetatakse ka “**nullstaatusega**” inimesteks. Need on noored, kes ei õpi, ei osale koolitusel ega tööta ning kes ei pruugi olla registreeritud ka tööbüroos. Statistika ja mõõtmisvahendid on erinevad, kuid EL arvab, et enam kui **kolmandik Euroopa noortest vanuses 15-24 on NEET-id**<sup>22</sup>. UK andmete kohaselt elab riigis proportsionaalselt Euroopa suurim NEET-ide hulk – üks kümnest 16-aastasest noorest; sellele järgneb Prantsusmaa suhtega üks neljateistkümnest ja Saksamaa suhtega üks kahekümne kolmest. Mõnes Euroopa riigis, näiteks Ungaris ja Rumeenias, võib NEET-staatus olla seotud **roma** elulaadiga. Näiteks Nagykovács linnavalitsuse andmetel on Ungaris umbes 70% NEET-idest romad<sup>23</sup>.
- Euroopa Nõukogu uuring “Noorte üleminekut halvendavad asjaolud: kuhjunud probleemid ja meetodilised dilemmad<sup>24</sup>” tuvastas **nullstaatuse kategooriasse sattumise peamiste põhjustena**:
  - Piiratud **ligipääs** hüvitistele.
  - Vähene **usk** avaliku töövahendussüsteemi tõhususse ja aususesse, kogemused ametnike-poolse halva kohtlemisega.
  - Alternatiivsed võimalused, näiteks **mitteametlik töö**.<sup>25</sup>

-----  
<sup>22</sup> EL Noortereport, 2009

<sup>23</sup> InteGROW alusuuring, Urbact

<sup>24-25</sup> Noorte üleminekut halvendavad asjaolud: kuhjunud probleemid ja meetodilised dilemmad.

## Nurjumise ja edu faktorid

Mitmed noorte tööhõivet puudutavad uuringud on toonud välja järgnevad faktorid, mis on noortele suunatud tööhõiveprogrammides ja -strateegiates **ebatulemuslikud**:

- Noortes nähakse pigem strateegiate objekte kui nende kujundajaid, otsustajaid ning elluviijaid.<sup>26</sup>
- Kõrvale jäänud noorte ebaõnnestunud **kaasamine** kaasamisstrateegiate välja töötamise ja täiustamisesse.<sup>27</sup>
- Ebapiisav tähelepanu **tõrjutud noorte jõustamisele**.<sup>28</sup>
- Massimeedias **kujutatakse** noori pigem negatiivses valguses. Neid seostatakse tavaliselt langetavate moraalistandardite, hedonismi, narkootikumide ja alkoholitarbimise, seksuaalse valimatuse, avaliku korra häirimise ja kuritegevusega.<sup>29</sup>
- Oluline on vabaneda tõketest teadlaste, poliitikute ja noorsootöötajate vahel. Poliitikud ja noorsootöötajad peavad olema avatud uuringutegevuseks, kui soovivad luua ja kasutusse anda tõenditel põhinevaid tegevuspõhimõtteid. Selleks tuleb organiseerida **poliitikutele ja noorsootöötajatele tegevusi, mis pakuvad ainekust uuringuteks ja hindamistreeninguteks**.<sup>30</sup>

-----  
<sup>26</sup> Noorte tööhõive ja töö tulevik – uurimisseminari aruanne  
<http://youth-partnership-eu.coe.int/youth->

<sup>27-28</sup> Sotsiaalne kaasatus ja noored inimesed: barjääride murdmine. Juuni 2007. Euroopa Nõukogu. 2007.  
 Uurimisseminar. [http://youth-partnership-eu.coe.int/youth-partnership/documents/EKCYP/Youth\\_Policy/docs/Cohesion/Research/2007\\_Social\\_inclusion\\_young\\_people.pdf](http://youth-partnership-eu.coe.int/youth-partnership/documents/EKCYP/Youth_Policy/docs/Cohesion/Research/2007_Social_inclusion_young_people.pdf)

<sup>29-30</sup> Noorte tööhõive ja töö tulevik - Uurimisseminari aruanne  
[http://youth-partnership-eu.coe.int/youth-partnership/documents/EKCYP/Youth\\_Policy/docs/Employment/Research/Youth\\_Employment\\_Report.pdf](http://youth-partnership-eu.coe.int/youth-partnership/documents/EKCYP/Youth_Policy/docs/Employment/Research/Youth_Employment_Report.pdf)

Noortega läbi viidud uuringud näitasid, et järgnevad faktorid on tõrjutud noorte puhul võtmeks **eduka tööhõivealase** sekkumise organiseerimisel:

- Oluline on mõisa haavatavate noorte tööturule siirdumise kauakestvat ja keerukat olemust. Seetõttu on **terviklikud** ja pikemaajalised lähenemised osutunud edukamaks kui kiiretele tulemustele lootmine.<sup>31</sup>
- Võtmeks on noorte ja noorsootöötajate vahelise **suhte** kvaliteet, “noorte inimeste usalduslikkusest lugupidamine ning stigmatiseerimise vältimine on samuti usalduse loomisel otsustava tähtsusega.”<sup>32</sup>
- Noored peavad uskuma, et neile pakutavad programmid on **asjakohased**.<sup>33</sup>
- “Sotsiaalselt tõrjutud noorte puhul on tõhusaid tulemusi andnud marginaliseerunud gruppide eneseorganiseerimine, et end jõustada, protesteerida avalikult diskrimineerimise ja tõrjumise vastu ning muuta poliitilised tegevused vahetumaks. Mõnel juhul on sellised liikumised olnud vägagi edukad otsustajatega suhtlemisel ning positiivsete muutuste edendamisel.”<sup>34</sup>
- Uuring “Kuidas vältida kõrvale jäämist? Noorte kogemused tööellu siirdumisel terves Euroopas” (2002)<sup>35</sup> rõhutab, kuivõrd oluline on see, et noored tunneksid end tööjõuturule siirdumises **osalisena**. Uuring rõhutab ka **mitteformaalse õppimise** olulisust selliste noorte jaoks, kes on välja lülitunud formaalsest üleminekusüsteemist. Mitteformaalsed raamistikud, kus “õppimine on seotud maailmaga, kus nad elavad, nende eluviisidega, nooruslike huvidega jne” aitavad kõige suurema tõenäosusega kinnistada õppimise tähendust kui midagi isiklikul tasandil olulist.

-----  
<sup>31-33</sup> Sotsiaalne kaasatus ja noored inimesed: barjääride murdmine. Juuni 2007. Euroopa Nõukogu. 2007. Uurimisseminar. [http://youth-partnership-eu.coe.int/youth-partnership/documents/EKCYP/Youth\\_Policy/docs/Cohesion/Research/2007\\_Social\\_inclusion\\_young\\_people.pdf](http://youth-partnership-eu.coe.int/youth-partnership/documents/EKCYP/Youth_Policy/docs/Cohesion/Research/2007_Social_inclusion_young_people.pdf)

<sup>34</sup> Sotsiaalne kaasatus ja noored inimesed

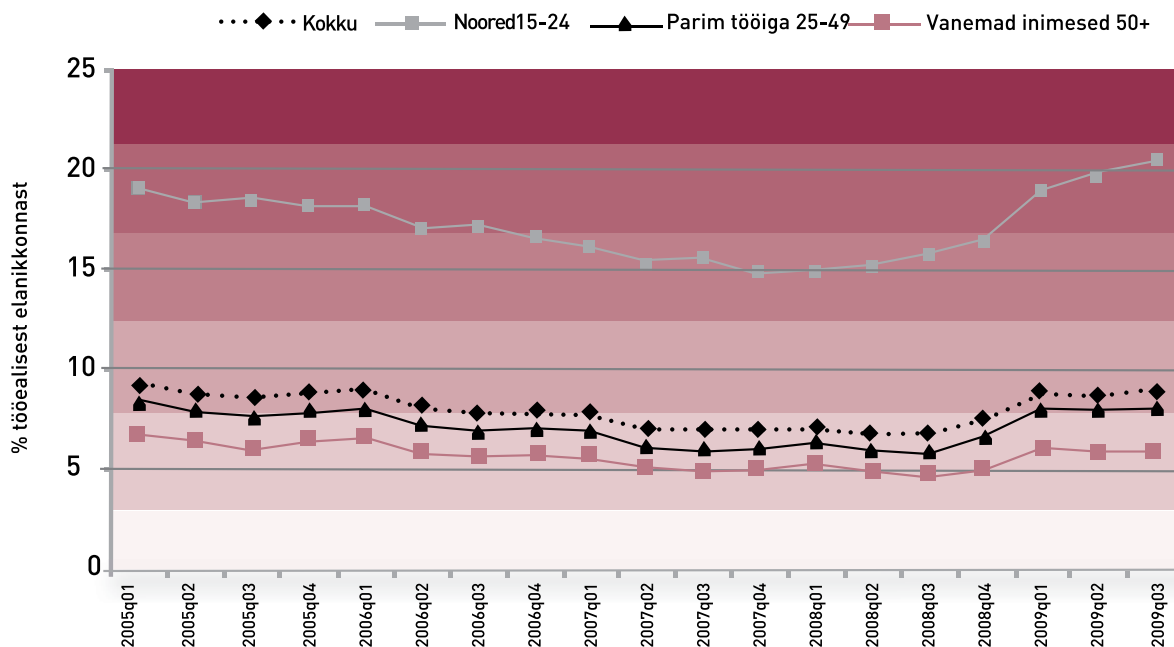
<sup>35</sup> Du Bois-Reymonds jt (2002). Kuidas vältida kõrvale jäämist? Noorte inimeste kogemused tööellu siirdumisel terves Euroopas. Uurimisprojekt YOYO. [http://www.iris-egris.de/component/option,com\\_remository/Itemid,74/func,startdown/id,33/?lang=en](http://www.iris-egris.de/component/option,com_remository/Itemid,74/func,startdown/id,33/?lang=en)

## Käesoleva majanduslanguse mõju noorte tööhõivele

Terves Euroopas on käesolev majanduslangus **tabanud kõige valusamini just noori inimesi**; nende puhul on töötuse määrad kõige kõrgemad (vt Joonis 1) ning esimesena kaotavad töökoha just nemad. Mõnes Euroopa riigis on mõju olnud tohutu – Hispaanias on noorte töötus üle 40% (vt Lisa). Alates 2008. aasta esimesest kvartalist on noorte töötus tõusnud kiiremini kui üldine töötus, jõudes 2009. aasta detsembriks **21,4%-ni**<sup>36</sup>. Kõikides EL-i riikides on noorte töötuse määr üldisest töötuse määrast kõrgem.

Kuid noorte töötus oli Euroopas juba **niigi kõrge** ning üle OECD keskmise<sup>37</sup> enne seda, kui käesolev majanduskriis hakkas olukorda halvendama. Juba eelneva kümne aasta jooksul oli noorte töötust leevendanud **ebakindlad**, lühikese tähtajaga töölepingud. Need olid sageli sellised töökohad, millest oli mõõnaperioodi saabudes **kõige lihtsam vabaneda**.

### JOONIS 1: TÖÖTUSE MÄÄR EL-IS VANUSELISELT



Allikas: Eurostat, tööjõu-uuring, andmed ilma hooaja-korrektiivita

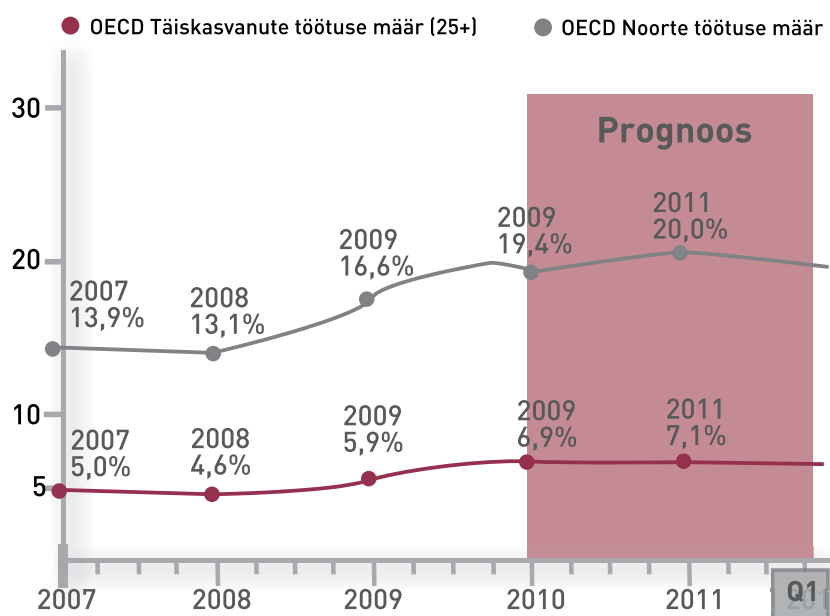
<sup>36</sup> Tööhõive olukord ja sotsiaalsed perspektiivid EL-is, veebruar 2010, EC Monthly Monitor

<sup>37</sup> Lowrey, A. Euroopa uus kadunud põlvkond. Noored eurooplased seisavad silmitsi kõige halvema tööturuga läbi aastate -- ja sellel on hirmutav tähendus nii praegusele hetkele kui ka tulevikule, Välispoliitika, (Juuli 13, 2009). <http://www.foreignpolicy.com>

Kuid ka juba enne majandussurutise algust oli **madala kvalifikatsiooniga** noortel suur oht jääda kas töötuks või leppida madalakvaliteedilise ja vähemakstud tööga.<sup>38</sup>

2010. aasta OECD dokument<sup>39</sup> hindas praeguseks OECD<sup>40</sup> piirkonna töötute noorte arvuks peaaegu **15 miljonit**, mida on umbes neli miljonit rohkem kui 2007. aasta lõpus. Eeldatakse, et noorte töötute hulk jääb kõrgeks veel ka järgmisel aastal ning jõuab OECD piirkonnas 20% piirimaile (Joonis 2); paljudel töötutel noortel seisab tõenäoliselt ees **pikemaajaline töötuse periood**.

## JOONIS 2: TÖÖTUSE PROGNOOS



Allikas: OECD <http://www.oecd.org/employment/youth>

<sup>38</sup> Froy, F. & Giguere, S. (2009), *Püsivate töökohtade loomine, Juhend jätkusuutliku tööhõive taastamiseks kohalikul tasandil*, OECD LEED programm, OECD, [http://www.oecd.org/document/23/0,3343,en\\_2649\\_33956792\\_44464727\\_1\\_1\\_1\\_1,00.html](http://www.oecd.org/document/23/0,3343,en_2649_33956792_44464727_1_1_1_1,00.html)

<sup>39</sup> Scarpetta, S., Sonnet, A. and Manfredi, T. *Noorte suurenev töötus kriisi olukorras: kuidas vältida pikaajalisi negatiivseid mõjusid ühele põlvkonnale?* OECD sotsiaal-, tööhõive- ja migratsioonidokumendid, nr. 106. OECD 2010.

<sup>40</sup> OECD 31 liikmesriiki on: Austraalia, Austria, Belgia, Kanada, Tšiili, Tšehhi Vabariik, Taani, Soome, Prantsusmaa, Saksamaa, Kreeka, Ungari, Island, Iirimaa, Itaalia, Jaapan, Korea, Luksemburg, Mehhiko, Madalmaad, Uus-Meremaa, Norra, Poola, Portugal, Slovakkia Vabariik, Hispaania, Rootsi, Šveits, Türgi, Suurbritannia, Ameerika Ühendriigid.

Probleem ei ole üksnes kriisi vahetus mõjus; varasemad kriisid (üldiselt mitte niivõrd karmid kui praegune) on tavaliselt põhjustanud aastatepikkust sotsiaalset langust. Majandusteadlased nimetavad seda nähtust mõnikord **hüstereesiks** – see on termin, mida kasutatakse süsteemide-sisese mälu kirjeldamiseks. Selle põhimõtte seisneb asjaolus, et oluliste kogemuste mõju – nagu näiteks pikaajaline töötus inimese kujunemise aktiivses faasis – jätab kestva jälje.

Samuti on kasutusel termin **armistumine**, mis väljendab protsessi, kus inimesed, kes oma elu varajases staadiumis on pikaajaliselt töötud, kogevad ka ülejäänud elu jooksul probleeme töötuse, sotsiaalse integratsiooni, depressiooni, tervise ja muu sellisega.

Lisaks inimeste elude armistamisele muutub see probleem oluliseks ka ühiskonnale laiemalt – tegeleda tuleb **sotsiaalsete probleemide** kasvava hulgaga, nõudlusega **toetuste** järele (töötuskindlustusnõuded, sotsiaalse nõustamise teenus jne) ning **vähemkvaliteetse tööjõuga**.

Praegusel kriitilisel hetkel on Euroopa noorte pikaajaline konkurentsivõime vähenemine tööjõuturul eriti soovimatu, sest olukorra muudavad raskeks järgmised tingimused:

- Ühiskonna demograafiline vananemine, mis lihtsalt öeldes tähendab seda, et üha suurema hulga vanade inimeste toetamine sõltub üha väiksema arvu noorte inimeste tööviljakusest.
- Globaliseerumine ning konkurentsi mastaabi ja geograafilise ulatuse pidev kasv.
- Teadmismajandus ja kiired tehnoloogilised muutused.



OECD<sup>41</sup> soovib oma hiljuti avaldatud raportis “Noorte suurenev töötus kriisi olukorras: kuidas vältida pikaajalisi negatiivseid mõjusid ühele põlvkonnale” rakendada järgnevaid meetmeid, et **minimeerida** käesoleva kriisi **pikaajalist negatiivset mõju**:

- “Säilitada nende inimeste seotus tööturuga, kellel on keeruline tööd leida.”
  - Ajal, mil töökohti on vähem (näiteks majanduslanguse tingimustes), tuleb inimesed, kellel on kõige keerulisem leida tööd, suunata koolitusse, sest “*koolitusel osalemise või õppimise alternatiivkulu on madalam.*”
  - Muuta töökohal õppimine hariduse ja koolituse üheks osaks.
  - Anda tõrjutud noortele ajutisi töid avalikus sektoris, mis võimaldab neil siseneda tööturule ning omandada tööoskusi, mida hiljem kasutada erasektoris töötades.<sup>42</sup>
- Töötamist tasub alustada juba koolis käies; kooliajal töötamine kergendab oluliselt hilisemat tööturule siirdumist, võrreldes traditsioonilise mudeliga, kus kõigepealt lõpetatakse kool ning alles siis asutakse tööle.
- Varase koolist lahkumise ennetamine peab olema prioriteet.
- Noored, kellel on oht koolist välja langeda või kelle saavutused koolis on madalad, vajavad “*praktika näol teist võimalust, et omandada tööjõuturul vaja minevaid oskusi.*”
- Rahaliste motivaatorite kasutamine: näiteks stipendiumid, mille saamise eelduseks oleks õppimise ja töötamise kombineerimine, et üleminek koolist tööle oleks hõlpsam ning noored omandaksid töötades praktilisi oskusi.<sup>43</sup>

-----  
<sup>41</sup> 2010. aasta uuringus “Noorte suurenev töötus kriisi olukorras: kuidas vältida pikaajalisi negatiivseid mõjusid ühele põlvkonnale?”, Scarpetta *et al*

<sup>42</sup> Noorte suurenev töötus kriisi olukorras: kuidas vältida pikaajalisi negatiivseid mõjusid ühele põlvkonnale?

<sup>43</sup> Noorte suurenev töötus kriisi olukorras: kuidas vältida pikaajalisi negatiivseid mõjusid ühele põlvkonnale?

# HILJUTISED ARENGUD

*Euroopa Liidu noorte*

paid, to qu...

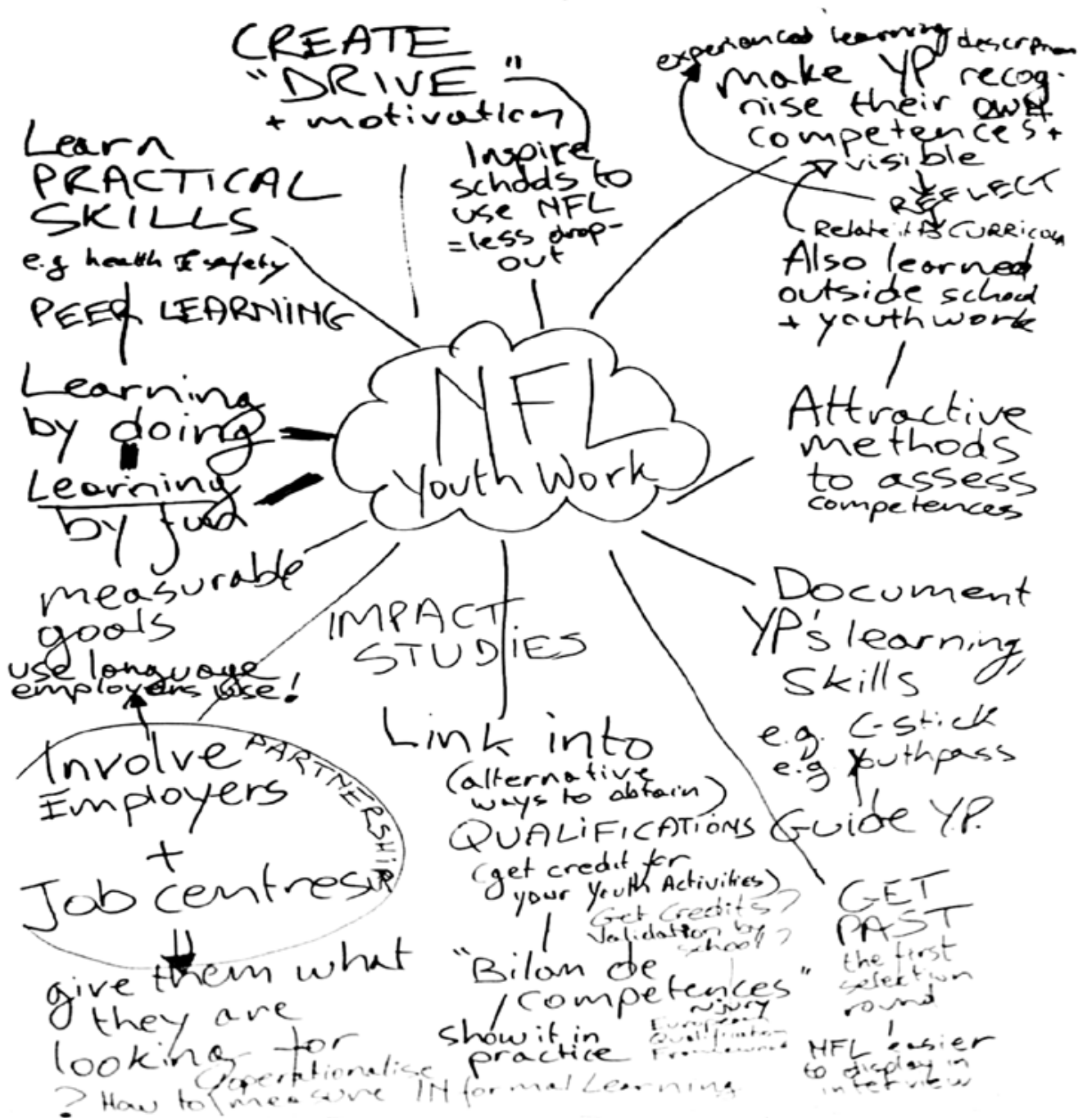
**Apply Now**

Exp-  
train with our  
crew, with th  
the team in  
year  
Apprentice  
dental be  
**Machin**  
front en  
Constr  
requir  
depe  
**Pl**  
exp  
or

N  
d.  
o d  
inly  
yr +  
wage  
562  
1.net



# Tööhõivepoliitikas



Töökogemuste omandamine ning noorte oskuste täpne kaardistamine ja neile oma oskuste pädevuse välja toomise õpetamine on olulised vahendid, mille abil hõlbustada noorte sisenemist tööjoturule.

## Euroopa tööhõivestrategia

2000. aastal sai Euroopa tööhõivestrategiast Lissaboni strateegia osa ning selle strateegiline eesmärk järgnevas kümnendiks oli “muutuda kõige konkurentsivõimelisemaks teadmispõhiseks majanduseks maailmas, mis suudab tagada jätkusuutliku majanduse kasvu suurema hulga paremate töökohtade ja suurema sotsiaalse sidususe kaudu.”

Alates 2005. aastast on Nõukogu andnud liikmesriikidele välja tööhõivepoliitika juhiseid. Aastateks 2010-2014 koostatud uute juhiste<sup>44</sup> eesmärk on:

- Suurendada nii meeste kui naiste osalemist töajuturul, vähendada struktuurset tööpuudust ja edendada töö kvaliteeti;
- Luua tööturu vajadustele vastav kvalifitseeritud töajoud ning edendada elukestvat õpet;
- Parandada kvaliteeti ja tulemusi haridus- ja koolitussüsteemide kõikidel tasemetel ning suurendada kolmanda taseme või sellega samaväärse hariduse omandajate arvu;
- Edendada sotsiaalset kaasatust ja võidelda vaesuse vastu.

Liikmesriikides on tööhõivepoliitikate rakendamise üks olulisemaid rahalisi vahendeid Euroopa Sotsiaalfond, mis on keskendunud tööhõive soodustamisele EL-is.

-----  
<sup>44</sup><http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=OJ:L:2010:308:0046:0051:EN:PDF>

## Noorte liikuvus ja Euroopa 2020. aasta strateegia

Praegused EL-i noorte tööhõivet mõjutavate tegevuspõhimõtete raamistikud keskenduvad 2020. aasta strateegia ning selle projektide “Uute töökohtade jaoks uued oskused” ja “Arukas kasv” ettevalmistamisele.

2010. aasta septembris loodud Noorte liikuvus on Euroopa Komisjoni kõige uuem suur noortepoliitiline algatus. See on EL-i järgneva kümnendi kasvustrateegia – Euroopa 2020. aasta strateegia – üks seitsmest “lipulaeva projektist”. See lähenemine keskendub kolmele peamisele tegevusele:

- Noorte hariduse ja koolituse parandamine nii, et paraneksid tööjõuturule sisenevate noorte tööväljavaated
- Õppima ja tööle asumiseks mobiilsuse edendamine
- Uue raamistiku loomine noorte töötusega tegelemiseks

Ennekõike edendab see programm järgmist:

- Mitteformaalset õppimist.
- Välismaal õppimise võimaluste teadvustamist.
- Ettevõtlikkust: ühe osana pakub mikrokrediidirahastu tuge noortele ettevõtjatele – see on ainus uus rahastamisskeem, ülejäänud programm on pigem raamistik või lähenemine.

Noorte liikuvus – mõnevõrra kooskõlas Euroopa Parlamendi 2010. aasta juuni otsusega (vt allpool) – soovib liikmesriikidel võtta kasutusele “noorte garantiiskeemi”, mis aitaks tagada noortele mingisuguse töökohta, töökogemuse või koolituse kuue kuu jooksul pärast koolist lahkumist.

Euroopa 2020. aasta strateegia, mille üheks elemendiks on Noorte liikuvus, on peamiselt läbi kukkunud Lissaboni strateegia järeltulija, mis seab endale rea eesmärged, teiste hulgas ka järgmised:

- Kümnendi lõpuks 75% tööhõive tagamine.
- Kõrgharidust omandavate noorte hulga suurendamine 31%-lt 2008-ndal aastal 40%-le aastaks 2020.
- Varaste koolist lahkujate osakaalu viimine 15%-lt 10%-le.

## Uute töökohtade jaoks uued oskused

Uue skeemi “Uute töökohtade jaoks uued oskused”<sup>45</sup> raames viis Euroopa Komisjon läbi esimese hindamise aastani 2020 olulist rolli mängivate oskuste ja ametite kohta. Hindamine prognoosib, et 2020-ndaks aastaks on tööjõu kõikidel tasanditel **nõuded oskustele suurenenud** ning **üldised** oskused on tööjõuturul üha suurema väärtusega.<sup>46</sup> Nende oskuste hulka kuuluvad

- Probleemide lahendamise oskus ja analüüsivõime
- Enesejuhtimise- ja kommunikatsioonioskused
- Oskus töötada meeskonnas
- Keelteoskus
- Digitaalsed pädevused.

-----  
<sup>45</sup> Uute töökohtade jaoks uued oskused: Tööturu vajaduste ja vajaminevate oskuste prognoosimine ja ühitamine, Euroopa Komisjoni teatis, 2008. COM/2008/0868 lõplik. <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=COM:2008:0868:FIN:ET:PDF>

<sup>46</sup> Uute töökohtade jaoks uued oskused: Tööturu vajaduste ja vajaminevate oskuste prognoosimine ja ühitamine, Euroopa Komisjon. Detsember 2008. <http://europa.eu/rapid/pressReleasesAction.do?reference=MEMO/08/791&format=HTML&aged=0&language=EN&guiLanguage=en>

### KÕIGE HALVEM STSENAARIUM

Demograafilised trendid ja ühiskonna vananemine tähendavad laias laastus seda, et Euroopas tervikuna väheneb töötavate inimeste hulk, võrreldes ülalpeetavate, mittetöötavate inimestega. Praegune majanduskriis, mis on kõige raskem pärast 1930-ndate aastate kriisi, on avaldanud töö kaotamise kaudu mõju ennekõike noortele. Selline kestav töötus inimese kujunemisaastail põhjustab pikaajalisi tagajärgi – “armistumist” või “hüstereesi” – veel kaua pärast esmast ebastabiilset perioodi ja töötustaatus. Selliste tagajärgede hulka kuuluvad suure tõenäosusega erinevad tervisemured ja sotsiaalsed probleemid, kuid need tõstavad ka töötuse tõenäosust inimese hilisemas elus ning vähendavad tema tõhusust tööjõuturu liikmena.

Hetkel sõltuvad Euroopa 2020 makropoliitilised eesmärgid suures osas just nendest noortest inimestest, keda praegune majanduskriis on tabanud kõige valusamalt ning lisaks sellele on neil üha suurenev ebakindlus, mis on tingitud kriisile eelnenud aastatel omandatud töökogemustest.

***Kõige halvem stsenaarium oleks see, kui käesoleva kriisiga ei suudetaks tõhusalt toime tulla – ennekõike mõjuga, mida see avaldab noortele –, kuivõrd see lööks pikaks ajaks rivist välja nii Euroopa inimesed kui ühiskonnad.***

## Euroopa Parlamendi Resolutsioon

2010. aasta 14. juunil võttis Euroopa Parlament üsna ühehäälselt vastu otsuse edendada noorte ligipääsu tööturule,<sup>47</sup> mille saavutamiseks vajaminevad meetmed on järgnevad:

- Noortele töökoha, praktikakoha või mõne koolituse **garanteerimine**.
- Euroopa **Harta praktika kvaliteedi tagamiseks**, mille eesmärk on tagada praktika hariduslik väärtus ning et need ametikohad ei oleks viisiks asendada odavalt tegelikke ametikohti, mis ei suuna noori kvaliteetse tööhõive juurde, vaid on pigem noorte töötajate ärakasutamise vahendiks.
- Korralik **sissetulek** noortele – näiteks noortele palgamiinimumi maksmise lõpetamine ning hoidumine sotsiaaltoetuste maksmisel vanuse jms põhjal vahe tegemisest.
- Ning – EL-i poolt rahastatud programmide ja nendes osalejate huviorbiiti kuuluv meede – noortega seotud **Euroopa projektidele** ligipääsu lihtsustamine ja rahastamisvahendite suurendamine:

“(Resolutsioon) pöördub palvega Komisjoni poole, et suurendada Euroopa Sotsiaalfondi rahalist mahtu ning tagada selle parem kasutamine, reserveerida vähemalt 10% kogu fondist noortele suunatud projektide finantseerimiseks ning hõlbustada ligipääsu fondile. Resolutsioon soovitab Komisjonil ja liikmesriikidel **mitte ohustada väikeste ja innovaatiliste projektide läbiviimist üleliigse kontrolliga ning analüüsida näiteks selliste programmide nagu Euroopa Noored tõhusust ja lisaväärtust seoses noortele töökoha leidmise võimaluste pakkumisega. Resolutsioon soovitab tungivalt liikmesriikidel tõhustada noorteni jõudmise viise**” (Euroopa Parlamendi resolutsioon, mis edendab noorte ligipääsu tööturule, tugevdab praktikandi, ametit õppiva inimese ja õpipoisi staatust.)<sup>48</sup>

<sup>47</sup> <http://www.europarl.europa.eu/sides/getDoc.do?type=REPORT&reference=A7-0197/2010&language=EN>

<sup>48</sup> <http://www.europarl.europa.eu/sides/getDoc.do?type=REPORT&reference=A7-0197/2010&language=EN>



## Euroopa noorte strateegia

Praeguse EL-i noortepoliitika vundamendiks on 2009. aasta teatis “EL-i noorsoostrategia: investeerimine ja mobiliseerimine. Uuendatud avatud koordineerimismeetod noortega seotud väljakutsete ja võimaluste tarvis”. See uus strateegia seadis kolm üldist ja vastastikuselt seoses olevat eesmärki, mis on seotud 2008-2010. aasta “Uue sotsiaalmeetmete kavaga”:<sup>49</sup>

- Noortele hariduses ja tööhõives suuremate võimaluste loomine.
- Kõikide noorte võimaluste parandamine ühiskonnas täieõiguslikult osaleda.
- Ühiskonna ja noorte vahelise vastastikuse solidaarsuse soodustamine.

Kõik need eesmärgid on seotud kahe või kolme “tegevusvaldkonnaga” – kokku on neid kaheksa –, mis hõlmavad haridust, tööhõivet, loovust ja ettevõtlikkust, tervist ja sporti, osalemist, sotsiaalset kaasatust, vabatahtlikku tööd, noorsugu ja maailma.

Strateegia elluviimiseks on esitatud neli peamist mehhanismi. Need on:

- **Valdkondadeüleline lähenemine** – riiklikul tasandil sektoriteülese poliitika rakendamine ja koostöö kohalike ja regionaalsete võtmeisikutega; liikmesriikide vaheline vastastikune õppimine
- **Töenduspõhine poliitika**
- EL-i programmide ja fondide **mobiliseerimine**
- **Koostöö** teiste EL-i institutsioonide ja rahvusvaheliste organisatsioonidega.

See strateegia oli aluseks **Euroopa Noored** programmile, mis on 2013. aastani vältav laiaulatuslik noortepoliitiline algatus. Ka **SALTO** võrgustik tegutseb suures osas Euroopa Noorte raamistikus<sup>50</sup>.

-----  
<sup>49</sup> Komisjoni teatis, 2 juuli 2008 – “Uus sotsiaalmeetmete kava: võimalused, juurdepääs ja solidaarsus 21. sajandi Euroopas”

<sup>50</sup> Riskigrupi kuuluvate noorte kaasamist puudutav IKT uuringupalve ja aruanne

# TÕRJUTUD NOORTELE TÖÖ LEIDMINE:

Employment Contract

## CONTRACT AGREEMENT FOR EMPLOYMENT

This Agreement is made by and between  
called Employment Contract  
Street, No. 123

holder

(hereinafter referred to as the

Employer)

has read and understands the

terms and conditions of this

contract

The Employer is a resident of  
supri, City of Tallinn  
part of the contract



tunet Co  
Box 9  
b. of At  
- Date  
- the  
c.) ITI  
- M.  
- Pre  
- Pref  
d.) AC  
OF  
- Pre  
Interes

# Kõige tõhusamad lähenemised

Järgnevalt toome välja soovitusel, mis on loodud dokumendiuringu ja 19. oktoobril 2010. aastal Brüsselis peetud SALTO võrgustiku poolt organiseeritud ümarlaulal (vt Sissejuhatus) saadud tulemuste baasil.

Soovitatud lähenemised on organiseeritud sektsioonidesse nelja põhilise teema ümber:

- Kaasatus ja osalemine
- Terviklik koostööstamine ja juhtimine
- Mitteformaalne õppimine
- Ettevõtlikkus



Noorte kaasamise võtmeprintsipiide hulka kuuluvad nende ootustele vastamine ja usalduslikkus. Osalemine peab kindlasti olema sisuline, noorte jaoks atraktiivne ning vastama nende vajadustele.

## Kaasatus ja osalemine

Tavaliselt on strateegiad ja programmid noortele **suunatud**, kuid noored ise neid puudutavate tegevuste kavandamises, rakendamises ja hindamises aktiivselt ei osale. Uuringud on näidanud, et konkreetsele sihtgrupile suunatud poliitika ja tegevused on tõhusamad siis, kui nende sihtmärk (st noored) on kaasatud neid puudutavate tegevuste ja poliitikate väljatöötamisse – sellega “jõustatakse” või “aktiviseeritakse” neid<sup>51</sup>.

Jõustamine võib konkreetsete tegevuste planeerimisel tunduda ebamäärase mõistena ning tegelikkuses võib see võtta erinevaid vorme, nagu näiteks noorte kaasamine neile mõeldud tegevuste väljatöötamisse, nende eneseaustuse tõstmine, sealhulgas ka mõned poliitilised tegevused, nagu näiteks noorte eneseorganiseerumine ning noortele nende õiguste teadvustamine.

Noorsootöötajad peavad tõstma esikohale noorte kaasamise lahenduste otsimisse, sobivate meetmete väljatöötamisse ja rakenduslike küsimuste uurimisse, seda eriti siis, kui tegeletakse tööjõuturult ja ühiskonnast välja jäämise küsimusega. Nimetatud põhimõtte on laialdaselt heaks kiidetud, kuid tegelikkuses on seda väga vähe rakendatud – põhjuseks võib olla fundamentaalne paradoks kaasamise põhimõtte ja tõrjutud noorte sihtgrupi vahel. Sellest hoolimata on see väljakutse, millega noortega tegelevad spetsialistid silmitsi seisavad.

### 1. KUIDAS SAAVUTADA SISUKAT OSALUST KA TEGELIKKUSES?

Noortega tegelevad inimesed väidavad, et seda saab teha järgnevatel võtmeprintsipi kasutades:

- **Dünaamika.** Osalusettevõtmine peab olema organiseeritud nii, et selles osalejad tõepoolest **teevad** midagi ja on ettevõtmisega aktiivselt seotud – st tuleb minna kaugemale tavapärasest konsultatsiooniformaadist, kus ettekandele järgneb küsimuste ja vastuste aeg. Kui publik ei ole väga seotud, võib selline formaat läbi kukkuda, kuna osalejatelt ei tule küsimusi või neid tuleb vähe, osalejatel puudub huvi ning nad ei anna tagasisidet.
- **Tegelikud ootused.** Osalemine peab viima millegi reaalseni, andma tulemust, mis on selgelt tajutav – näiteks läheb jagamisele teatav rahahulk ning osalejad otsustavad või mõjutavad selle kasutamise viisi.

<sup>51</sup> Euroopa Noorte uuring: noorte inimeste toetamine ühiskonnas täielikult osalemiseks, Euroopa Komisjon, 2009.

- **Usalduslikkus.** Nad usuvad teid. See, mida teie välja pakute, on siiras, sellel puuduvad varjatud eesmärgid või vahetegemine (te olete nendega samal “tasandil”). Teie pühendumise ulatus mõjutab neid.
- **Lähedus.** Kui teema ei ole noortele lähedane (füüsiliselt või emotsionaalselt), ei ole nende eluga seotud, siis ei lähe nad sellega kaasa.
- **Jõustamine.** Võtke neid tõsiselt. See tegevus on nende jaoks, seega laske neil osaleda selle kavandamises ja otsuste langetamises.
- **Emotsioon.** Üldiselt on osalemisega seotud positiivsed emotsioonid, näiteks rahulolu ja uhkus gruppi kuulumise üle, kuid üks käesoleva aruande koostamisel osalenud spetsialist kirjeldas, kuidas ta tekitas teatud valitsusametnikes häbitunnet, kui soovis, et nad suhtleksid selliste sidusgruppidega, kellega nad tavaliselt kokku ei puutunud. Üldiselt on selge, et motivatsiooni ja emotsioonide tekitajate dünaamika on omavahel lahutamatu seotud.
- **Vahendus.** Vahendajat võib nimetada ka “kultuuri vahendajaks”, “sillarajajaks”, “noortesaadikuks” jne. Mõnel juhul saab tõrjutud inimesteni sildu rajada sihtgrupi liikmeks peetavate inimeste kaudu, milline iganes see grupp siis ka ei oleks – näiteks sama etnilise või religioosse kuuluvusega inimesed, samast linnaosast pärinevad inimesed, samasse keelegruppi kuuluvad või sama hääldusviisiga inimesed, sama puudega inimesed, kes jagavad sarnaseid kogemusi jne.

## 2. MILLISED ON NOORTELE SUUNATUD PROJEKTIDES JA TEGEVUSES NOORTE OSALUST AJENDAVALD FAKTORID?

Noored osalevad programmides ja tegevustes kui:

- Nad mõistavad pakutava **väärtust**.
- Neile pakutakse midagi sellist, mida nad **tahavad**.
- Lubatud tulemused on **konkreetsed** ja **usutavad**.
- See vastab küsimustele “mida **mina** sellest saan?” ja “mis minul sellega tegemist on?” – seega peavad ka noortega tegelevad inimesed endalt küsima, kas nende programmid ja projektid sobivad sihtgrupiks olevatele noortele, kas need on tulemustele orienteeritud ja kasutavad keelt, mis on noorte inimeste jaoks arusaadav.
- See on tee, mis viib neid soovitud **ametile** lähemale.

- Nad näevad selles **võimalust**. Kas see programm seletab piisavalt ja veenvalt, mil moel see on võimalus?
- Nad **saavutavad** midagi. Eduelamuse tundmine on üldiselt tugev motivaator ja võib seda olla eriti juhul, kui noorel puuduvad varasemad eduelamust pakkunud kogemused – näiteks ebaedu koolis.
- See on nende jaoks **atraktiivne**.
- Nad **tunnevad end hästi**. Osalejad peavad protsessist rõõmu tundma – “hea enesetunde faktor” – mitte seda tulemuste saamiseks üksnes taluma.
- Kui võimalikele osalejatele, kes on noored vanemad, pakutakse lapsehoidmislahendusi.
- Kui ruumid ja teenuste pakkumise kohad asuvad **mugavas** ja **kutsuvas** paigas, mis hakkavad noortele hästi silma ja kuhu on kerge ligi pääseda. Näiteks poetüüpi fassaadiga keskused läbikäidavatel tänavatel võivad olla **julgestavad** kohad, kuhu mööduvad noored võivad mugavalt sisse astuda ja end kurssi viia. (vt Kast 1)

## KAST 1



Community Links' Connexions service, Ida-London, UK. Poelaadne fassaad ja esimesel korrusel asuv büroo muudavad ligipääsu kergemaks ning tänu silmatorkavusele suurendavad ka inimeste teadlikkust teenusest.

Lisaks sellele on osalemiseks ja kaasa löömiseks oluline tajuda vastaspoole pühendumist. Tõeliste ja jätkusuutlike muutuste saamiseks on alati tarvis pühendumust, mille saavutamiseks ja väljendamiseks on mitmeid viise.

### **Huvirühmade pühendumine:**

Pühendumine on oluline teema programmis osalevate noorte puhul, kuid see võib olla oluline ka teiste osapoolte puhul, kes on seotud noortega läbiviidavate programmide ja tegevustega, näiteks koolid, noortekeskused, kohalik omavalitsus, mittetulundusühingud jne. Näiteks võivad noortele suunatud programmide eest vastutavad inimesed pakkuda koolile tasuta spetsiaalset programmi ning kool või mõni muu sarnane üksus – noortekeskus näiteks – nõustub võtma mõningaid omapoolseid kohustusi. See võib olla ükskõik mis – alates teatud nõuetele vastava pinna pakkumisest kuni uute normide ja tegevusviiside kasutusele võtmiseni (näiteks monitooringu- ja hindamisprotsessi parandamine).

### **Noorte pühendumine:**

Programm võib olla struktureeritud noorega sõlmitava **kahepoolse** lepingu ümber. Selles on välja toodud tingimused, mida *noored* peavad täitma ning mida nad saavad, kui nad nõudeid täidavad, ning mida *teie* peate tegema. Need lepingud peavad olema selged, kergesti mõistetavad, ausad ja läbipaistvad. Sellise protsessi lõpule viimine, kus mõlemad osapooled täidavad teise suhtes oma kohustusi, et ühiselt jõuda kokkulepitud eesmärgini, võib olla kasulik õppevahend **sotsiaalsete pädevuste** arendamisel – st suhtlemisoskus, teistega koos töötamine, kauplemine ja kokkuleppele jõudmine, tunnustamine ja tunnustuse saamine, usaldusvääruse tekitamine. Näiteks võib lepingu või kohustuste täitmise protsessi viia läbi koos osaleja **vanematega** või ka muude inimestega, kes on osa noore inimese elust (näiteks sõbrad, tööandjad või õpetajad – vastavalt sellele, mis antud olukorras kohane tundub).

## Terviklik kooskõlastamine ja juhtimine

### 1. TERVIKLIK TÄHENDAB KOHALIKKU, INTERDISTSIPLINAARSET NING INDIVIDUAALSETE MÖTTEVIISIDEGA TEGELEMIST

Terviklik kooskõlastamine ja noorte kaasamise põhimõte on omavahel seotud; mõlemat tuleb õnnestumiseks teha **kohapeal**. Selleks, et terviklik juhtimine oleks reaalne, peab sihtmärk (noored) olema osa selle rakendamisest. Kui see nii ei ole, on tegemist teoreetilise või bürokraatliku struktuuriga, mis on **tegelikest inimestest** lahus. Niisiis selleks, et programme saaks luua tegelike inimeste jaoks, peavad süsteemid võimaldama paindlikkust ja initsiatiivi kohalikul tasandil. Lühidalt öeldes tuleb rakendada **subsidiarsuse** põhimõtet – otsuseid tuleb langetada kodanikule võimalikult lähedal.

Kõige olulisemad asjaga seotud osapooled – valitsus, erasektor ja kolmas sektor (mittetulundusühingud, assotsiatsioonid jne) peavad samuti olema kaasatud mistahes terviklikku lähenemisse, et tagada selle edu. Mõnel juhul võib see tähendada antud programmi sihtgrupiks olevate noorte inimeste **perekondade** kaasamist. Ennekõike just nendel juhtudel, kui on oluline saavutada vanemate **kaastegevus** või kus on oluline luua **usaldus** ühiskonna ja asjasse puutuva institutsiooni või organisatsiooni vahel.

Erinevad noortele suunatud teenused ja mitmesuguste, noori puudutavate kogemustega spetsialistid peavad kooskõlastama oma tegevused ning ideaaljuhul tulema kokku ning looma igale noorele tervikliku plaani. Sellise kombineeritud lähenemise eeliseks on noore inimese **erinevate tahkude** arvesse võtmine ning **tõhusus**, mis peaks seega vähendama kattuvust, kordamist ja asjatut kulu, kuna midagi ei peaks tegema kaks korda (vt Kast 2).

Sellise lähenemise eeliseks on ka erinevate kaasatud teenuste töös muutuste mõjutamine, sest noortele suunatud programmid ei puuduta üksnes noori. Need puudutavad ka **inimesi nende ümber**, noortega töötavate (või mittetöötavate) inimeste vaadete muutmist. Näiteks oleks kasulik võtta sihtmärgiks **õpetajad**, ergutada ja abistada neid, et nad muudaks oma aine võimalikult atraktiivseks ja meeldivaks. Vahel ei taha mõned organisatsioonid end siduda selliste noortega, kes nende arvates ei näe vaeva. Heade kogemuste põhjal võib öelda, et nad muudavad oma arvamust, kui neil on võimalus noortega tegeleda ning saada ettekujutatust erinev kogemus.



Selliseid muutusi saab kutsuda esile ka konkreetsete tegevuste kaudu. Näiteks ettevõtted, kellel on **noori toetavad tegutsemispõhimõtted** – st kes palkavad noori ning pakuvad neile sisukaid praktikaperioode – peaksid tarnijate ning teenusepakujate valimisel olema mõnevõrra eelistatud. Samuti kannavad noorte hüvanguks töötavad organisatsioonid ise loogilist kohustust rakendada noori toetatavat töölevõtupraktikat ja personalitingimusi.

## KAST 2

Kogu Rootsimaal on “**Navigatsioonikeskuste**”<sup>52</sup> kasutamine muutunud üha tavalisemaks. Noored saavad minna nendesse keskustesse ning neile pakutakse interdistsiplinaarset tuge, mis üheainsa tervikliku plaani kaudu vastab iga taotleja individuaalsetele vajadustele.



Foto autoriks on noored Trelleborgi Navigatsioonikeskusest Rootsis

<sup>52</sup> <http://www.navigatortcentrumtrelleborg.se/>

## 2. MÕELDA TULEB PIKAAJALISELT

Palju on tõendeid aruandes “Sotsiaalne kaasatus ja noored inimesed: barjääride murdmine” öeldu kohta, et “pikaajalised, terviklikud algatused, mis keskenduvad komplekssele ja pikale ülemineku perioodile, mida vajab suurem osa haavatavatest noortest, on kasulikumad kui kiirete tulemuste ootamine<sup>53</sup>”.

Pikaajalisema ning koordineerituma lähenemise rakendamine – kuna see on tõestanud oma tõhusust – tähendab seda, et kui noortega tegelevad inimesed soovivad saavutada edu, peavad nad looma noortega **stabiilsed ja pikaajalised suhted**. Näiteks rääkis üks rootslasest osaleja 2010. aasta oktoobris aset leidnud SALTO ümarlaul, et Rootsis kasutatakse individualiseerimisel põhinevat lähenemist, kus iga noorega tegeleb üks inimene. See inimene käib noorega alati kaasas või esindab teda erinevates ametiasutustes – nii tekibki tal selle noorega stabiilne ja pikaajaline suhe.

Kuid pikaajaline lähenemine ei välista **lühiajalisi tegevusi**. Näiteks on kasulik, kui koolitus jagatakse mitmeks erinevaks mooduliks, nii et kui inimene mistahes põhjusel ei lõpeta pikemat programmi, saab ta siiski teatava kvalifikatsioonitunnistuse – st tõendi iga lõpetatud mooduli kohta.

Kuid pingutused soodustada noorte sotsiaalset kaasatust nende tööturule ligipääsu toetamise kaudu **ei pea keskenduma mitte üksnes noore inimese tööle saamisele, vaid ka neile stabiilse ja pikaajalise töökoha leidmisele, mille kestus oleks vähemalt üks aasta** (Iacovou, M. & all, 2007). Iacovou väidab, et noorte täiskasvanute tööle asumist soodustavad skeemid peaksidki just seda silmas pidama ning sellistele skeemidele antav **hinnang** peaks sõltuma ennekõike sellest, kui võrd edukalt neil õnnestub hoida noori tööl vähemalt ühe aasta.

-----  
<sup>53</sup> Euroopa Nõukogu (2007) Sotsiaalne kaasatus ja noored inimesed: barjääride murdmine, Uurimiseminari, Budapest 2005.

## Mitteformaalne õppimine

Nagu varem mainitud, on palju tõendeid selle kohta, et noortega tegelemisel on olulisel kohal mitteformaalne õppimine. Sundimatud olustikud, kus “õppimine on seotud noorte maailma, elustiili, noortepäraste huvide ja muu sellisega, aitavad kõige suurema tõenäosusega kinnistada õppimise tähendust kui midagi isiklikul tasandil olulist” (Boi-Reymonds M. et al, 2002).<sup>54</sup>

### 1. MITTEFORMAALSE ÕPPIMISE VORMID

Mitteformaalne lähenemine võib **paremini kui aine otsene õpetamine** (näit keeleoskus) õpetada tegevuse kaudu kõnealuseid oskusi kasutades. Mitteformaalsel õppimisel võib olla mitmeid vorme. Näiteks selle asemel, et õpetada lugemist ja kirjutamist otseselt õppeainena, võib noori kaasata artikli või muu meediatoote loomisesse, mis juhul, kui see vastab vajalikele kirjutamis- ja tootmisstandarditele, avaldatakse ka päriselt. Selline lähenemine, kuivõrd see annab osalejatele võimaluse saavutada midagi, mis on **nende jaoks atraktiivne**, võib olla ülimalt tõhus viis stimuleerida noori täiustama oma ülesande täitmiseks vajalikke oskusi (vt Kast 3 ja 4).

#### KAST 3

**Benfica Fond**<sup>55</sup> Portugalis toetab tõrjutud noortele suunatud kirjaoskusprogramme, kus noored osalevad ajakirjandustöötubades ning kui nende artikkel on korralikult kirjutatud, ilmub see jalgpalliklubi tuntud meediaväljaannetes. Kogemus on näidanud, et see on ülimalt tõhus viis motiveerimaks noori tegema kõvasti ja siiralt tööd oma keeleoskuse parandamise kallal (kirjutamine, grammatika, õigekiri, struktuur).

-----  
<sup>54</sup> Kuidas vältida kõrvale jäämist? Noorte inimeste kogemused tööellu siirdumisel terves Euroopas. Bois-Reymonds M. et al, 2002. Uurimisprojekt YOYO.

<sup>55</sup> <http://www.slbenfica.pt/Clube/EmpresasSLB/FundacaoBenfica/hp.asp>



Samuti võib **otsuste langetamise**, grupis tegutsemise ja läbirääkimisoskuste arendamiseks kutsuda osalisi arutama, kuidas kulutada teatud osa programmi eelarvest – st osalejad peavad raha kulutamise osas jõudma ühisele otsusele (osta midagi, minna välja sööma või reisile, mida tahes).

Programmi üheks osaks võiks olla osalejate mõne võtmeoskuse esialgse taseme **hindamine**. Kuid **standardset sisenemistesti peetakse sageli eemalepeletavaks** ning see vähendaks osaleda soovijate hulka. Selle asemel võiksid hinnatavad noored osaleda tegevuses, mis näitaks ära nende olemasoleva pädevustaseme ilma, et hindamine seostuks neile tülrika laua taga sooritatava testiga. See võiks olla näiteks kunstitegevus või grupitöö, kus läheb vaja koostööoskust, suhtlemist ja seoselist mõtlemist.

## 2. MITTEFORMAALSELT OMANDATUD OSKUSTE KINDLAKS TEGEMINE

Enne, kui noored suudavad veenda teisi, peavad nad õppima ise **oma pädevusi nägema**. Nad peavad õppima, kuidas märgata oskusi, mis neil on olemas, kuid mida nad ei ole omandanud koolis. Kui noored on taolise reflektiivse protsessi läbi teinud, tuleb neid **juhendada, kuidas seda teistele selgitada**.

Selleks on mitmeid erinevaid võimalusi ning mõned nendest on järgmised:

- Prantsusmaal kasutatakse laialdaselt ***Bilan de Compétences***<sup>57</sup> (enamvähem sama lähenemist teatakse mujalgi, kuid teise nime all, näit RUCC Portugalis). Inimene koostab nõustaja abiga ühe dokumendi, kus ta kirjeldab kõike, mida tal on pakkuda (oskused, kogemused, iseloomustavad tunnused, motivatsioon jne), annab täpse ülevaate oma kvalifikatsioonist (esitab punkthaaval kõik asjakohased omadused ja oskused, mis on omandatud ilma formaalse akrediteeringuta) ja suunistab töötsemist ja karjääristrateegiaid. Kuid kui *Bilan*, nagu seda tavaliselt nimetatakse, on ehk tõhusaks vahendiks nõustamisteenuste puhul, võib see mõnel juhul olla liialt keeruline noortele, kellel puuduvad sobivad pädevused, mida näidata ametialaste sobivustena.
- Euroopa Noored programm leiab, et suur osa **Noortepassi**<sup>57</sup> väärtusest on **protsess**, mille noored selle raames läbi teevad – nad peavad mõtlema, millised on nende mitteformaalselt omandatud oskused. Noortepassist on ennekõike huvitatud need noored , kellel puuduvad muud tunnistused.

<sup>57</sup> "Noortepass on Euroopa Noored programmi poolt finantseeritud projektides osalevatele noortele mõeldud vahend, mis kirjeldab seda, mida nad on teinud ja näitab, mida nad on õppinud." <http://www.youthpass.eu/en/youthpass/>

- Noored inimesed mõtlevad nõustajaga koos läbi oma **igapäevategevused** ning püüavad sellest leida rakendatavaid kogemusi – näiteks tegelevad nad võib-olla majapidamisega, vastutavad mitmete asjade eest, peavad läbirääkimisi, teevad korraga mitut asja jne.

### C-STICKI NÄIDE

Suurepärane vahend, mis loodi mitteformaalsete oskuste tuvastamiseks, on **C-Stick**, mille võttis 2006. aastal kasutusele JES<sup>58</sup> (Jeugd en Stad/Noor ja linn), Belgia mittetulundusühing, mis tegeleb noorte probleemidega (vt Kast 5). C-Sticki lähenemise peamine fookus on **võtmepäevuste** tuvastamisel ja arendamisel. Iseenesest on C-Stick digitaalne võrguportfoolio. Noored töötavad C-Sticki andmebaasiga, mis võimaldab neil analüüsida oma pädevusi ja luua endale CV programmiga, mida nad kasutavad, valides sobivad oskused ja kogemused, mida programm neile välja pakub, ning samuti suunistab see noorte isiklikud arengustrateegiad.

Üks peamisi probleeme, mida JES on tuvastanud, on see, et noored kipuvad sageli mõtlema, et mitteformaalne või informaalne õppimine “ei loe” või “ei ole päris”.

Selle lähenemise alguses kaasatakse noored oma mitteformaalselt omandatud oskuste **ära tundmise** ja nende väärtuse mõistmise protsessi – see esimene samm on oluline, tutvustamaks oma oskusi hiljem efektiivselt teistele.

#### C-Sticki tugevad küljed:

- Kasutatavus on hea – C-Stickil on lihtne navigeerimisstruktuur ja vahend kasutab lihtsat sõnavara.
- See on noorte jaoks atraktiivne vahend, neile meeldib see, see on “vinge”.
- Seda on kerge ajakohastada.
- See on seotud administratiivse süsteemiga, mille kaudu juhendajad saavad saata õppijatele faile ja pädevushinnanguid.

#### Taust:

Kõigepealt tegi JES koostööd avalikku sektorisse kuuluva Flaami tööhõiveteenistusega ning kaasas erasektorisse kuuluvaid ettevõtteid, rakendades selleks küsimustikke ja põhjalikke intervjuusid.

<sup>58</sup> Rohkem informatsiooni aadressil: <http://c-sticks.be/> või <http://www.jes.be/>

Tööandjatelt küsiti, milliseid võtmepädevusi nad väärtustavad ning neil paluti pikast nimekirjast märkida ära kümme pädevust, mida nad väärtustavad kõige enam. Tööandjad, kellega ühendust võeti, olid nii suured kui väiksed organisatsioonid väga erinevatest sektoritest, kuid sellegipoolest tõid nad välja samad võtmepädevused.

Kindlaks tehti 16 tööhõive juures kõige olulisemat pädevust:

- |                |                            |                           |                            |
|----------------|----------------------------|---------------------------|----------------------------|
| 1. Koostöö     | 5. Planeerimine            | 9. Eneserefleksioon       | 13. Klientidega toimetulek |
| 2. Rääkimine   | & organiseerimine          | 10. Võrgustikutegevus     | 14. Initsiatiiv            |
| 3. Kuulamine   | 6. Õppimine                | 11. Ülemustega toimetulek | 15. Iseseisev tegutsemine  |
| 4. Paindlikkus | 7. Tagasiside andmine      | 12. Reeglite austamine    | 16. Empaatiavõime          |
|                | 8. Toimetulek tagasisidega |                           |                            |

Järgmine samm oli väiksema hulga ettevõtjatega põhjalikumalt tegelemine; neid intervjueriti palkamisprotseduurist täpse ülevaate saamiseks – kuidas nad valivad ja intervjuerivad. Leiti, et testimist kasutati vähem ning suuremalt jaolt usaldati intervjuusid. Lisaks juba mainitud võtmepädevustele tõid ettevõtjad sageli eraldi välja ka **intervjuerimisoskused**.

JES töötab tihedalt ka Flaami tööhõiveteenistusega tagamaks, et nad on sellest vahendist teadlikud ning kasutavad seda oma töös noortega. Seda ei olnud väga kerge teha, kuna tööhõiveteenistus on suur organisatsioon, mis tähendab keerukamaid ja aeglasemaid otsustamis- ja rakendamisstrateegiaid, kuid see koostöö on olnud oluline komponent tagamaks programmi maksimaalset mõju.

Kogemus on olnud hea ja tööhõiveteenistus arendab nüüd välja uut e-vahendit, mis töötab koos C-Stickiga ning rajaneb sellel.

### Peamised asjad, mida on c-sticki kogemusest õpitud:

- Noorte tööhõive suurendamise nimel töötavad inimesed peavad seadma esikohale **intervjuerimise** ja **eneseesitluse** oskuste õpetamise.
- Noorte seas tuleb alustada informaaalselt või mitteformaalselt õpitud oskuste **väärtuse teadvustamist**.

### KAST 5





### 3. MITTEFORMAALSE ÕPPIMISE VALIDEERIMINE

Üks suuremaid väljakutseid, millega mitteformaalsel õppimisel põhinevad lähenemised silmitsi seisavad, on nende enda mõjude hindamine, st kuidas võimaliku valideerimise tarbeks piisavalt hästi mõõta ja hinnata mitteformaalsest õppimisest saadavat kasu?

#### Mitteformaalse õppimise mõõtmine ja hindamine:

Mõju hindamise võti on õppetegevustes saavutatavate **tulemuste selge määratlemine**. On üldtunnustatud fakt, et mitteformaalsel õppimisel põhinevad lähenemised sobivad eriti hästi just käitumisega seotud teemadega tegelemiseks, nagu näiteks kiusamine või enesekindlus intervjuudel. Sellisel juhul saab lähenemise efektiivsust teha kindlaks siis, kui eesmärk on väga selge ja **käitumises toimub tajutav muutus** – näiteks:

- Kui kiusamine lõppeb pärast viha juhtimisele keskendunud sekkumist.
- Kui kandidaat näitab intervjuuolukorras üles suuremat enesekindlust (näiteks väriseb vähem, hääl on stabiilsem, keskendub küsimusele paremini, räägib oma kvalifikatsioonist ja nii edasi).

#### Tunnustuse ja valideerimise saavutamise nimel teistega koos töötamine:

- Tööandjatega ja tööhõiveteenistusega

Tulemuste saavutamiseks peavad mitteformaalse õppimise programmid töötama koos **tööandjate ja tööhõivekeskustega** tagamaks, et mõlemad mõistavad ja tunnustavad noorte omandatud mitteformaalse hariduse väärtust.

Ennekõike peavad **tööandjatega looma tiheda sideme** need mitteformaalse õppimise programmid, mille eesmärgiks on tööhõive suurendamine, sest sel moel saavad nad teada, milliseid oskusi tööandjad kõige suurema tõenäosusega väärtustavad ja saavad **sisu vastavalt kavandada** (vt C-Sticki näidet ülal).

- Kutsekoolidega

Tõhus ja praktiline viis mitteformaalselt omandatud oskuste valideerimiseks on partnerlus **tunnustatud kutsekoolide** või muude sarnaste organisatsioonidega. Tunnustatud kool oskab hinnata oskusi, mida noor on omandanud informaalset või mitteformaalselt ning valideerida

need vastava diplomiga – st muudab need traditsioonilisteks formaalses hariduses kasutatavateks dokumentideks.

Selline lähenemine on kahel põhjusel üsna praktiline:

- Ei ole tarvis muuta mõtlemist, tõsta inimeste teadlikkust, veenda või selgitada inimestele (näiteks tööandjatele, tööhõivekeskustele, tööbüroodele) uut tüüpi oskuste valideerimist, kuna tegemist on selliste terminite ja akrediteeringuliikidega, mida **juba mõistetakse**.
- Tendents on selles suunas, et üha enam kutsekoole ja muid haridus- või koolitusstruktuure võtaksid oma õppekavas kasutusele “üldised **oskused**” – just sellised oskused ongi mitteformaalsele haridusele kõige sobivamad.

Võib öelda, et praegune olukord on **kahesuunaline**: kasvav mitteformaalse õppimise formaliseerimine ja üha suurenev mitteformaalsetel põhimõtetel tuginevate lahenduste rakendamine formaalses hariduses.

#### 4. VÕRGUSTIKE KASUTAMISE OLULISUS TÖÖ SAAMISEL

Sotsiaalsed ja ametialased võrgustikud on enamikule inimestest võtmeks töö leidmisel (vt kast 6). Rootsi Riikliku Noorsooameti raport aastast 2000<sup>59</sup> kinnitab, et 20-aastaste noorte hulgas:

- 80% saavad **töö võrgustike kaudu**.
- Ainult 20% leiavad töökoha selliste formaalsete kanalite kaudu, nagu tööbüroo, ajalehekuulutused, ametialane nõustamine ja nii edasi.
- Tulemused langevad kokku teiste Rootsi ja rahvusvaheliste uuringutega.
- **Võõramaise taustaga** noorte puhul, kellel on sageli vähemarenenud võrgustikud, on formaalsel viisil töö leidmise osakaal 25% ning peamiselt toimub see tööbüroode kaudu.
- Ebavõrdsus on suurim nende hulgas, kes on leidnud töö **õppimise ja/või koolituse** käigus loodud kontaktide kaudu: ainult 8% võõramaise taustaga noortest võrreldes 17% Rootsi päritolu noortega.

Nende tulemuste põhjal on kõige olulisem aspekt hariduse, koolituse, suviste töökohtade ja muude töökogemuste koha pealt see, et lisaks otsesele kasule, mida mistahes õppimisest saadakse, on sel ajal loodud **kontaktid ja omandatud suhtlemisoskused** võtmeteguriks noore inimese liikumisel tööjõuturule.

<sup>59</sup> Ungdomars vägval, Noorte inimeste suunavalikud, 2000. Rootsi Riikliku Noorsooameti raport nr. 18.

Probleem on selles, et paljud noored lõpetavad kooli ilma selliseid kontakte loomata. Üldiselt on nii, et mida kauem keegi ilma sellist võrgustikku loomata on, seda rohkem tuleb selle loomiseks hiljem pingutada.

Sarnaste võrgustike loomise toetamise viisideks on:

- Tegevused, mille abil saada koolis käivatele noortele **suviseid töökohti**;
- Koolitus, mida käsitletakse ka kui *vahendit, mis aitab noortel võrgustikku luua*.
- Õppeviisid: tööandjate külastused koolidesse/projektidesse ja koolidest/projektidest külastused töökohtadesse.

## KAST 6

Rootsis on muutunud noorte võrgustike parandamine noorte tööhõive suurendamisele suunatud poliitikate ja programmide võtmedimensiooniks ning seda eriti selliste noorte puhul, kes elavad linnaosades, mis on **ülejäänud Rootsi ühiskonnast suurel määral ära lõigatud**.

Teoreetiliselt on Rootsis võimalik omandada kohustuslik kooliharidus ja keskkharidus ning läbida hariduse kolmas aste ilma igasuguse kogemusega tööturul, mis aga ei ole kindlasti noore inimese huvides.

2010. aastal suunas Rootsi valitsus omavalitsustesse 100 miljonit rootsi krooni (ca 10.7 miljonit eurot), et luua noortele suvel töötamise võimalus, kuigi paljud omavalitsused olid juba varemgi loonud suviseid töökohti 16-19 aasta vanustele noortele. Mõned omavalitsused isegi garanteerivad noortele töö. Valitsuse ja omavalitsuse algatused läbivad praegu hindamisprotsessi ning aruannet oodatakse 2011. aasta jaanuariks.

**Work Factory** projekt (Säffle, Åmåli, Årjängi, Dals-edi ja Bengtsforsi omavalitsustes) läbis hiljuti hindamisprotsessi ning see kasutas õppeviise ja koolitusi, et luua noortele **võrgustikke**:

- **38%** 322-st osalejast vastas, et neil on töajõuturu kohta uued teadmised.
- **26%-l** on paranenud võrgustik.
- **63%** läks pärast töötuna projektis osalemist tööle või õppima ning seda peetakse heaks tulemuseks.

## 5. PÕIHARIDUSE JA ÜLDISTE OSKUSTE OMANDAMINE: MITMEASTMELINE LÄHENEMINE

Noortel inimestel, keda töötus ja kõrvalejäämine ohustavad kõige enam, puuduvad sageli baasoskused ja algtasemel haridus, st **kirjutamisoskus, lugemisoskus, baasteadmised matemaatikast**, millega tuleb tegeleda enne, kui nad saavad hakata osalema formaalsemas hariduses või omandama oskusi.

“Üldised” oskused, nagu näiteks grupis ühiselt töötamine või ajaliselt struktureeritult töötamine, on samuti fundamentaalsed ning ka nendega peavad noorsootöötajad tegelema enne, kui on tulemuslik kasutada teist liiki tegevusi (vt Kast 7).

### KAST 7

**Üldised oskused** on need, mida saab kasutada erinevatel ametikohtadel ja tegevusaladel. Mõnikord nimetatakse neid ka tuumoskusteks, võtmepädevusteks, ülekantavateks oskusteks ja tööoskusteks. Nende hulka võivad kuuluda sellised baasoskused, nagu lugemis- ja arvutusoskus, inimestega seotud oskused ja kontseptuaalsed oskused/mõtlemisoskus. Tänapäevase majanduse juures muutuvad üldised oskused eriti oluliseks, kuna üha enam töötajaid peab oma töö raames suhtlema suure hulga erinevate inimestega, rakendama uudseid lähenemisi ja lahendama probleeme ning tegelema tavapärasest erinevate tegevustega. (Allikas: OECD)

Noortel, kes on **distantseerunud**<sup>60</sup> enda üleminekuprotsessist, ei pruugi olla struktuuri ja rutiini, mis teistele tundub nii elementaarne, et peavad seda iseenesest mõistetavaks. Selliste struktuuride puudumine on tööjõuturule sisenemisel oluline barjäär. Distantseerunud noortega töötavad inimesed peavad keskenduma **noortele vajalike baas ja üldiste oskuste kindlaks tegemisele** ning arendama noortes nende vajalike oskuste alused, mille põhjal hakata looma edasisi tugitegevusi, st arendama keerukamaid oskusi: arvutioskus, ärioskus jne).

Üldiste oskuste ja ülejäänud oskuste arendamine peab toimuma koordineeritult. Kui on vajadus arendada inimeste üldisi oskusi – ja üldjuhul suurendada ka nende võimalusi tööjõuturul – on tavaliselt kõige kasulikum struktureerida koolitused ja õppeprogrammid sobivatesse **staadiumitesse**. Õppelähenedused, mis eeldavad osalejatelt teatavaid üldisi oskusi, on **edutud ja ebatulemuslikud**, kui eelnevalt ei ole tegeldud vajaliku üldiste oskuste tühiku täimisega.

<sup>60</sup> “Distantseerunud” noorte all mõtleme “noori inimesi (kes) ei tunne, et järgides standardset teed oleksid nad osa iseenda üleminekuprotsessist”, pärit raportist *Kuidas vältida kõrvale jäämist? Noorte inimeste kogemused tööellu siirdumisel terves Euroopas*. Bois-Reymonds M. et al, 2002. Uurimisprojekt YOYO.

# Ettevõtlikkus

## 1. MILLEKS ETTEVÕTLIKKUS?

Üle terve Euroopa pööratakse noorteprogrammide ja -poliitikate kaudu noorte ettevõtlikkusele üldiselt palju tähelepanu. See on üha kasvava tähtsusega valdkond, kuna see on võimalus kasvatada tööhõivet – eriti siis, kui muul juhul oleks noortel vähem võimalusi ning nad jääksid töötuks. Lisaks sellele on edukas ettevõtlik juba iseenesest vägagi jõustav (st pakub kogemusi ja eluteed, kusjuures inimene on ettevõtlik ja langetab otsuseid iseenda hüvanguks). Lisaks sellele on see loomulikult ka stimuleeriv faktor majandusele laiemalt ning toob seega üldisemat kasu.

Huvitav on see, et 2010. aasta oktoobris toimunud SALTO ümarlaul leiati, et ettevõtlikkuse teemat tuleks veelgi edasi arendada ning sellele varasemast enam tähelepanu pöörata. Kahtlemata on see valdkond, millega noorsootöötajad edaspidi enam tegelevad.

Noorte tõrjutuse vastu tegutseva noorsootöö kontekstis tähendab ettevõtlikkus peaaesjalikult väikeste ettevõtete loomist ja/või juhtimist; selle eesmärk on anda noortele rohkem tööhõivemõimalusi.

Mikrofinantseerimise seotuse tõttu väikeste ettevõtetega peavad noorsootöötajad seda kahtlemata üha olulisemaks muutuvaks vahendiks – nt vaata Komisjoni hiljutise tegevuspõhimõtete raamistiku “Noorte liikuvus” sätteid (vt 4. peatükk ülal).

## 2. MIDA SAAVAD NOORTE ETTEVÕTLIKKUST TOETAVAD PROGRAMMID TEHA?

Programmid saavad noortele tutvustada ettevõtlust ning pakkuda neile isegi vahetut kogemust, kuidas ise oma ettevõtet juhtida (vt Kast 8). Selline kogemus võib olla üsna tõhus ergutus ettevõtlusega alustamiseks. 2010. aasta oktoobris toimunud SALTO ümarlaul osalenud Euroopa Noorte esindaja rääkis, et EL-i programm Euroopa Noored on leidnud, et **67% noortest, kes on programmist osa võtnud, kinnitavad et nende arusaam ettevõtlikkusest on paranenud.**

Noorsootöötajad ei pea olema ettevõtlusspetsialistid või looma ise ettevõtlusprogramme. Pigem peavad nad töötama koos olemasolevate antud tegevusala ametkondade ning ka ettevõtjatega. Selleks, et mõista ning saada vahetuid teadmisi ettevõtluse vajaduste ja nõuete kohta, on oluline, et noorsootöötajad töötaksid koos vastava ärisektoriga (vt C-Stick näidet ülalpool).

Ettevõtlusel põhinevate koolitusprogrammide ja tugistruktuuride (näiteks inkubaatorid jms) loomine on tõhus ainult sellisel juhul, kui see täidab tegelikku ja kindlaks tehtud lünka. Vastasel juhul on tõenäoliselt tõhusam töötada koos või luua partnerlussuhted olemasolevate struktuuride ja programmidega.

### KAST 8



Community Links keskus Ida-Londonis, UK-s. Igas keskus on müügiletti peavad noored ise. Osalejad saavad aimu ärijuhtimisest ning omandavad selle võimaluse kaudu praktilisi kogemusi ettevõtlusest.

<http://www.community-links.org/>

### 3. NOORTE ETTEVÕTLIKKUST TOETAVATE PROGRAMMIDE PIIRANGUD

Tulemustel, mida noorteprogrammid ise suudavad saavutada, on olulised piirangud. Üks SALTO ümarlaua osaline – JINT-ist, Euroopa Noorte Flaami rahvuslikust büroost Belgias – rääkis oma kogemustest, et paljud noored on ettevõtluse mõttest huvitatud, kuid neid hoiab tagasi ise ettevõtlusega alustamast **suur administratiivne koorem**, mis neid ees ootaks.

Mis tähendab, et kuigi ettevõtluskultuuri rajamine on oluline teema, millega saab hästi rakendatud programmide kaudu tõhusalt tegeleda, tuleb juhul, kui soovitakse seada realistlikke eesmärgi, võtta arvesse ka teisi **olulisi takistusi äritegevusega alustamisel**.

Loomulikult ulatuvad laiemat **ettevõtluskliimat** mõjutavad otsused noorteprogrammide tegevusvaldkonnast ja võimalustest palju kaugemale. Kuid sellegipoolest tuleb tegeleda üldise ettevõtluskeskkonna tingimustega – vaadates neid kui sotsiaalset teemat (st keskendudes nende mõjule, mida nad avaldavad tööhõivele, kaasamisele, jõustamisele) – kui noorte ettevõtlikkust soovitakse seada tõsiseltvõetavaks eesmärgiks.

Selles valguses on kasulik meelde tuletada, et **2008. aasta Euroopa majanduse elavdamise kava**<sup>61</sup> toob ettevõtluse edendamise ja ettevõtete administratiivse koorma kergendamise vähendamise nimel välja järgnevad punktid kui Komisjoni ametlikud eesmärgid:

- “Tagada, et terve EL-i piires oleks võimalik luua ettevõtte **kolme päeva jooksul** ilma mingite kuludeta ning et esimese töötaja värbamisega seotud formaalsused saaks täita ühtse kontaktpunkti kaudu”
- “Tühistada mikroettevõtjatele kehtestatud nõue koostada **igal aastal raamatupidamisaruanne** ... ning vähendada Euroopa eraühingu kapitalinõue **ühe euroni**”.

-----  
<sup>61</sup> Euroopa majanduse elavdamise kava, teatise KOM(2008) 800 lõppversioon Euroopa Komisjonilt Nõukogule, Nov 2008.

plement...  
for more information...



Noortele töökogemuse andmine ning neis ettevõtlikkuse arendamine ja ettevõtlushuvi tekitamine peaks ideaaljuhul algama juba õpingute ajal. Olulist rolli mängivad partnerlussuhted ettevõtetega ning ettevõtlusega alustamise hõlbustamine ja administratiivse koormuse vähendamine.



# KASUTATUD KIRJANDUS

Blanch D., “**Vanematest sõltuv: Sotsiaalse kõrvalejäämise oht Loode-Hispaania noorte seas**”, raamatus “Sotsiaalne kaasamine ja noored: barjääride muutmine”, Euroopa Nõukogu, 2007

Bois-Reymonds M. *et al*, “**Kuidas vältida kõrvale jäämist? Noorte inimeste kogemused töö-  
ellu siirdumisel terves Euroopas**”, Uurimisprojekt YOYO, juuli 2002

[http://www.iris-egris.de/component/option,com\\_repository/Itemid,74/func,startdown/id,33/?lang=en](http://www.iris-egris.de/component/option,com_repository/Itemid,74/func,startdown/id,33/?lang=en)

Euroopa Nõukogu “**Sotsiaalne kaasatus ja noored inimesed: barjääride murdmine**”, uurimisseminarilt, Budapest 2005, 2007

Euroopa Nõukogu - Euroopa Komisjoni noorte partnerluse programm “**Tõenäosus ja võimalus – Parimad praktikad noortele Türgi ja Rootsi töøjouturu näitel**”, Türgi ja Rootsi noortepoliitika koostööprojekt aastatel 2008-2010

[http://youth-partnership-eu.coe.int/youth-partnership/documents/EKCYP/Youth\\_Policy/docs/Employment/Policy/Inlaga-ENG-3.pdf](http://youth-partnership-eu.coe.int/youth-partnership/documents/EKCYP/Youth_Policy/docs/Employment/Policy/Inlaga-ENG-3.pdf)

Euroopa Nõukogu, “**Noorsootöö sotsioökonomiline haare Euroopas**”, Euroopa Komisjoni ja Euroopa Nõukogu tellimus, läbiviija Sotsiaaltöö ja sotsiaalariduse instituut, Frankfurt, Saksamaa, 2007

Euroopa Komisjoni Monthly Monitor “**Töøjouolukord ja sotsiaalsed perspektiivid EL-is**”, veebruar 2010

<http://ec.europa.eu/social/main.jsp?langId=en&catId=113&newsId=703&furtherNews=yes>

Euroopa Komisjon, “**Noored – investeerimine ja mobiliseerimine**”, EL-i noorteraport, EL-i Komisjon, 2009

Euroopa Komisjon, “**Uute töökohtade jaoks uued oskused: tööturu vajaduste ja vajaminevate oskuste prognoosimine ja ühitamine**”, Komisjoni teatis, COM/2008/0868 lõplik, 2008  
<http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=COM:2008:0868:FIN:ET:PDF>

Euroopa Komisjon, “**Euroopa Noorte uuring: noorte inimeste toetamine ühiskonnas täielikult osalemiseks**”, 2009

Euroopa Komisjon, “**Noored – investeerimine ja mobiliseerimine**”, Komisjoni teatis, 2009  
[http://ec.europa.eu/youth/pdf/doc1648\\_en.pdf](http://ec.europa.eu/youth/pdf/doc1648_en.pdf)

Euroopa Komisjon, “**EUROPE 2020: aruka, jätkusuutliku ja kaasava majanduskasvu strateegia**”, 2010  
<http://ec.europa.eu/social/main.jsp?langId=en&catId=89&newsId=724&furtherNews=yes>

Euroopa Komisjon, “**Euroopa tööhõivesuunised**”, 2008  
<http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=OJ:L:2008:198:0047:0054:EN:PDF>

Euroopa Komisjon, “**Euroopa tööhõivesuunised**”, 2010-2014  
<http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=OJ:L:2010:308:0046:0051:EN:PDF>

Euroopa Komisjon, “**Euroopa majanduse elavdamise plaan**”, 2008  
[http://ec.europa.eu/economy\\_finance/publications/publication13504\\_en.pdf](http://ec.europa.eu/economy_finance/publications/publication13504_en.pdf)

Euroopa Komisjon, “**Uus sotsiaalmeetmete kava: võimalused, juurdepääs ja solidaarsus 21. sajandi Euroopas**”, Komisjoni teatis, 2008  
<http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=COM:2008:0412:FIN:EN:PDF>

Euroopa Komisjon, “**Euroopa majanduse elavdamise plaan**”, Komisjoni teatis KOM (2008) 800 lõppversioon Euroopa Komisjonilt Nõukogule, Nov 2008.

Euroopa Komisjon, “**Euroopa poliitika noorte osaluse ja teavitamise kohta**”, Teatis 417 Euroopa Komisjonilt Nõukogule, 2006  
<http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=COM:2006:0417:FIN:EN:PDF>

Euroopa Komisjon, “**Noorte hariduses, tööhõives ja ühiskonnas osalemise edendamine**”, Komisjoni teatis, 2007

<http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=COM:2007:0498:FIN:EN:PDF>

Euroopa Parlament, “**Noorte juurdepääsu edendamist tööturule, praktikandi, interni ja õpi-poisi staatuse tugevdamist puudutav otsus**”. 2010

<http://www.europarl.europa.eu/sides/getDoc.do?type=REPORT&reference=A7-0197/2010&language=EN>

Hariduse ja koolituse peadirektoraat, Euroopa Komisjon, “**EL-i noorteraport**”, 2009

Eurostat, “**Töötus EL-is ja USA-s: siimaani on kriisi mõju tööpuudusele olnud EL-is vähem avaldunud kui USA-s**”, mai 2010.

<http://europa.eu/rapid/pressReleasesAction.do?reference=STAT/10/67&format=HTML&aged=0&language=EN&guiLanguage=en>

*Forsberg E. et al.*, “**Noorte töötus ja sotsiaalne tõrjutus EL-i kuues riigis: ulatus, subjektiivsed kogemused ja institutsionaalsed reageeringud EL-i kuues riigis**”, Rootsi riiklik raport, 2002

Froy, F.*et al.*, “**Püsivate töökohtade loomine. Juhend jätkusuutliku tööhõive taastamiseks kohalikul tasandil**”, OECD LEED programm, 2009

[http://www.oecd.org/document/23/0,3343,en\\_2649\\_33956792\\_44464727\\_1\\_1\\_1\\_1,00.html](http://www.oecd.org/document/23/0,3343,en_2649_33956792_44464727_1_1_1_1,00.html)

Goldring, I., “**InteGROW alusuuring**”, Urbacti programm, mai 2010.

<http://urbact.eu/en/projects/active-inclusion/integrow/our-outputs/>

Guidoum, Y.*et al.*, “**Linnad ja majanduskriis: majanduskriisi mõju puudutav uuring ja URBACT II linnade reageering**”. URBACT programm. Aprill 2010.

[www.urbact.eu](http://www.urbact.eu)

Haché et al., “**Riskigruppi kuuluvate noorte kaasamist puudutav IKT uuringupalve ja aruanne**”, Euroopa Komisjoni teadusuuringute ühiskeskus, Tulevikutehnoloogiate uurimisinstituut

<http://www.incluso.org/sites/default/files/Research%20and%20Policy%20note.pdf>

Iacovou M. ja Aassve A., “**Noorte vaesus Euroopas**”, oktoober 2007. Joseph Rowntree Fond. Essexi Ülikool. 2007

<http://www.jrf.org.uk/publications/youth-poverty-europe>

Euroopa Nõukogu, “**Noorte üleminekut halvendavad asjaolud: kuhjunud probleemid ja metoodilised dilemmad**”. Kovacheva S. and Pohl A., 3. peatükis, Sotsiaalne kaasatus ja noored: barjääride murdmine, 2005. aasta 31. oktoobrist kuni 2. novembrini väldanud uurimisseminarist, Euroopa Noortekeskuses Budapestis, 2007

[http://youth-partnership-eu.coe.int/youth-partnership/documents/EKCYP/Youth\\_Policy/docs/Cohesion/Research/2007\\_Social\\_inclusion\\_young\\_people.pdf](http://youth-partnership-eu.coe.int/youth-partnership/documents/EKCYP/Youth_Policy/docs/Cohesion/Research/2007_Social_inclusion_young_people.pdf)

Lowrey, A., “**Euroopa uus kadunud põlvkond. Noored eurooplased seisavad silmitsi kõige halvema tööturuga läbi aastate, ja sellel on hirmutav tähendus nii praegusele hetkele kui ka tulevikule**”, Välispoliitika, juuli 13 2009

[www.foreignpolicy.com](http://www.foreignpolicy.com)

Musiala A. “**Noorte tööhõive – poola regulatsioonid**”, Adam Mickiewicz, Poznani Ülikool, Poola, 2007

Scarpetta, S *et al*, “**Noorte suurenev töötus kriisi olukorras: kuidas vältida pikaajalisi negatiivseid mõjusid ühele põlvkonnale?**”, OECD sotsiaal-, tööhõive- ja migratsioonidokumendid, nr. 106, 2010.

Hammer T. (toimetaja), “**Noorte tööpuudus ja sotsiaalne tõrjutus Euroopas: võrdlev uuring**”. Policy Press, juuli 2003

Shildrick, T, “**Kehv töö ja sotsiaalne tõrjutus – globaalne, kohalik ja marginaalne noorte üleminek**”, esitatud seminaril “Noorte tööhõive ja töö tulevik”, Euroopa Nõukogu ja Euroopa Komisjoni rahastatud uurimisseminar, 2007

[http://youth-partnership-eu.coe.int/youth-partnership/documents/EKCYP/Youth\\_Policy/docs/Employment/Research/Youth\\_Employment\\_Report.pdf](http://youth-partnership-eu.coe.int/youth-partnership/documents/EKCYP/Youth_Policy/docs/Employment/Research/Youth_Employment_Report.pdf)

Rootsi Riiklik Noorsooamet, “**Ungdomars vägval**” (“**Noorte inimeste suunavalikud**”), Ungdomsstyrelsens utredningar 18 (Rootsi Riikliku Noorsooameti aruanne nr. 18), 2000



Autorid soovivad tänada kõiki alljärgnevaid hingelt noori inimesi, kes jagasid meiega väärtuslikku ja vahetut töö- ja elukogemust ning andsid meile aruande koostamiseks konstruktiivset nõu:

**Marjan Van De Maele**, *JES, Belgia*

**Tracy Smith**, *Community Links, London, UK*

**Leo Kaserer**, *Cubic-Cultur und Bildung im Context, Austria*

**Jorge Miranda**, *Benfica Fond, Portugal*

**Susanne Zander**, *Euroopa Sotsiaalfond, Rootsi*

**Ewa Giermanowska ja Marcin Sinczuch**, *Varssavi Ülikooli Noorteuuringute keskus, Poola*

**Mari Ahonen-Walker**, *Valtakunnallinen työpajayhdistys ry (Riiklik õpikojaühendus), Soome*

**David Wemel**, *JINT (Euroopa Noored Flaami rahvuslik büroo), Belgia*

**Peter Pieters**, *Hollandi Noorteinstituut, Holland*

**Frode Dal Fjeldavli**, *Euroopa Noored, Euroopa Komisjon*

**Giulia Paolini**, *Hariduse, Audiovisuaalvaldkonna ja Kultuuri Rakendusamet (EACEA), Euroopa Komisjon*

**Tony Geudens ja Marija Kljajic**, *SALTO Kaasatus, Belgia*

\* Käsiraamatu II osas kasutatud märksõnakaartide autor on Tony Geudens, kes koostas need SALTO Kaasatuse ümarlaual 19. oktoobril 2010.



On üldtunnustatud trend, et noorte töötuse määr on enamasti kõrgem kui täiskasvanute oma ning selle varieeruvus on suuremas sõltuvuses muutustest majanduslikus olukorras, tõustes rohkem majandussurutise tingimustes ning taastudes kiiresti buumi ajal. Majanduskriis on muutnud noorte tööpuuduse varasemaga võrreldes veelgi teravamaks, eriti just ilma oskusteta ja tõrjutud noorte puhul. Noorte töökogemusi iseloomustab liigagi sageli jo-jo efekt, kus lühiajalised töökohad vahelduvad töötuse, koolituse ja õppimisega.

Töötus on keeruline ühiskondlik nähtus ning pingutused selle vastu võitlemisel peavad olema hästi planeeritud strateegilised lähenemised, kombineerides integreeritud poliitilisi meetmeid tõhusate praktikatega. Erinevates Euroopa riikides on palju innustavaid praktikaid ning koos teoreetiliste vastavasisuliste täiendustega heidab neile pilgu ka käesolev trükis.

Noorsootöö ja noorteprojektid on mitmel puhul olnud väga tõhusad vahendid, mis toetavad vähemate võimalustega noortel praktika- või töökoha, sealjuures jätkusuutliku töökoha, leidmist. Käsiraamat heidab ka põhjalikuma pilgu järgnevale noorte tööhõivet soodustavate algatuste edufaktoritele:

- Vähemate võimalustega noorte kaasamise ja osalemise võimalused neile suunatud programmide ja tegevuste kujundamises
- Vaja läheb terviklikku, valdkondadevahelist ja pikaajalist lähenemist
- Mitteformaalne õppimine kui oluline vahend, mis annab noortele tõhusalt nende tööhõivevõimalusi suurendavaid oskusi
- Ettevõtlikkuse arendamine, mis võimaldaks noortel ise ettevõtlusega alustada

Kuigi on ilmselge, et noorte töötuse vastu võitlemisel on suur töö juba tehtud, ei ole kahjuks siiski veel karta, et selles valdkonnas hakkaks töö lõppema. Niisiis, milline on sinu järgmine samm noorte töötuse vastu võitlemisel?

 Käesoleva materjali leiad alla laadimiseks aadressilt <http://www.mitteformaalne.ee>

Inglise keelsena saab kaasatusega seotud käsiraamatuid tasuta alla laadida aadressil <http://www.SALTO-YOUTH.net/inclusion>