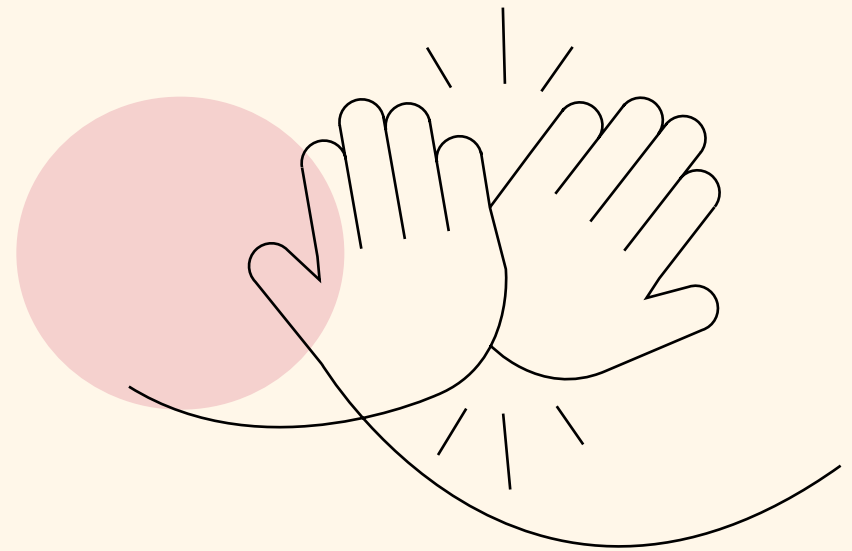




Noorsootöö professionaliseerumine Eestis, Austraalias ja Islandil: tõenduspõhisuse suurendamine



Autorid

Tim Corney
Ilona-Evelyn Rannala
Arni Guðmundsson
Kristi Jüristo
Hulda Valdimarsdóttir
Martti Martinson
Heili Griffith
Salome Šakarašvili
Guðmundur Ari Sigurjónsson

Inglise keeles toimetaja

Rachel Horsford

Inglise keelest tõlkinud

Multilingua Tõlkebüroo

Keeleline toimetaja

Margit Sellik

Sisuline toimetaja

Ilona-Evelyn Rannala

Kujundaja

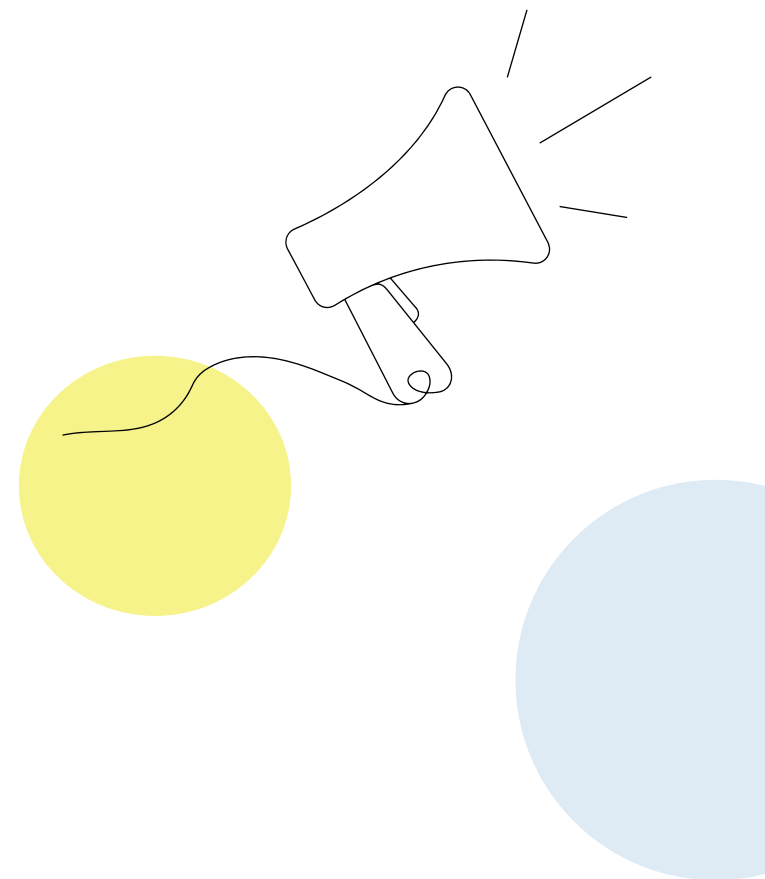
Helen Puistaja, Disainistuudio Ruum 414

Soovituslik viide

Corney, T, Rannala, I, Guðmundsson, A, Jüristo, K, Valdimarsdóttir, H, Martinson, M, Griffith, H, Šakarašvili, S & Sigurjónsson, GA. 2020. 'Noorsootöö professionaliseerumine Eestis, Austraalias ja Islandil: tõendus põhise suurendamine', (IO1). Victoria Ülikool, Eesti Noorsootöötajate Kogu & Islandi Vabaaja- ja Noorsootöötajate Ühendus.

See uurimisraport (IO1) on esimene Erasmus+ projekti "Noorsootöö professionaalsuse tugevdamine eetikakoodeksite kaudu" kolmest intellektuaalsest väljundist.

ISBN 978-9916-9821-2-9



enk.ee | Estonian Association
of Youth Workers

fff Félag fagfólks
í frítímaþjónustu

VICTORIA UNIVERSITY
MELBOURNE AUSTRALIA

YWA
YOUTH WORKERS' ASSOCIATION



Co-funded by the
Erasmus+ Programme
of the European Union

This project has been funded with support from the European Commission Erasmus+ programme. This publication [communication] reflects the views only of the author, and the Commission cannot be held responsible for any use which may be made of the information contained therein.



See litsents lubab kasutajatel kopeerida ja levitada materjali mistahes kandjal või vormingus ainult mugandamata kujul, ainult mitteärilistel eesmärkidel ja ainult siis, kui seda tehes viidatakse autorile.

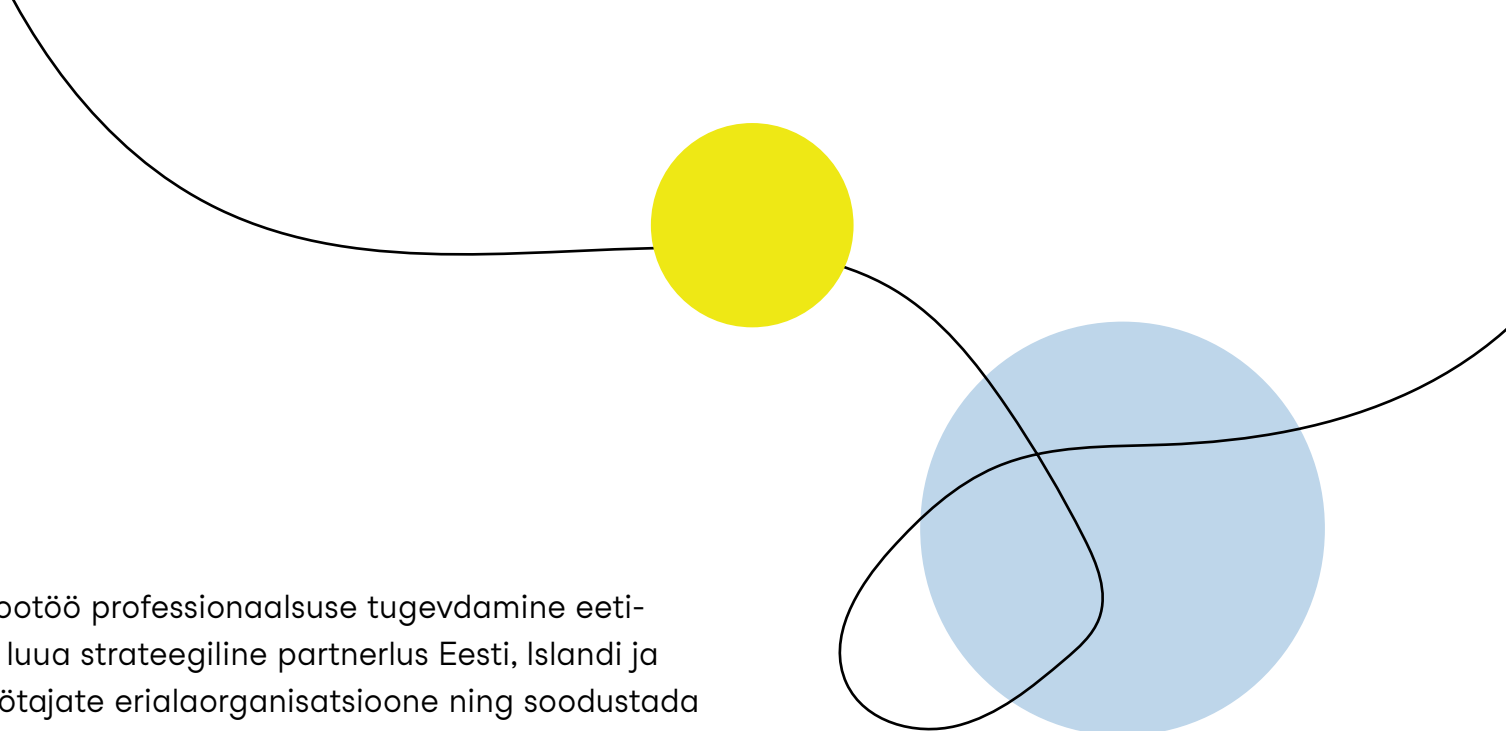
2020

Sisukord

Sissejuhatus	4	Uuringu kirjeldava analüüsi aruanne: noorsootöötajate uuringu tulemused Austraalia, Islandi ja Eesti kohta	21
Projekti meeskond	5		
Austraalia	5	Kokkuvõte	21
Eesti	6	Järeldused	22
Island	7	Lõplik aruanne	23
Taust: Noorsootöö korraldus ja eetilised raamistikud Austraalias, Eestis ja Islandil	8	Metoodika	23
Austraalia	8	Vastajate demograafilised ja ametialased omadused	24
Noorsootöötajate Liit ja eetikakoodeks	8	Hoiakud ja arvamused eriala põhitunnuste kohta	27
Eesti	9	Olulised erinevused hoiakutes ja arvamustes peamiste muutujate lõikes	31
Noorsootöötajate kutsestandard	9	Noorsootöötaja kutseala põhikomponendid	34
Eesti Noorsootöötajate Kogu	10	Olulised erinevused hoiakutes ja arvamustes peamiste muutujate lõikes	35
Island	10	Kutseühingud ja seos noorsootöö sektoriga	39
Vabaaja- ja Noorsootöötajate Ühendus ja eetikakoodeks	11	Arutelu	41
Kokkuvõte	11	Millised on noorsootööga seotud peamised erinevused Eestis, Islandil ja Austraalias?	41
Teoreetiline lähtepunkt: professionaalsus ja noorsootöö. Kirjanduse ülevaade	12	Millised on peamised probleemid seoses noorsootöö professionaliseerumisega Eestis, Islandil ja Austraalias?	43
Professioon	12	Kokkuvõte	45
Kokkuvõte	14	Viidete loend	46
Professionaalsus	15		
Kokkuvõte	15		
Professionaliseerumine	16		
Kokkuvõte	17		
Noorsootöö professionaliseerumise kriitika	18		
Kokkuvõte	20		



Sissejuhatus



Raport on osa Erasmus+ projektist "Noorsootöö professionaalsuse tugevdamine eetikakoodeksite kaudu". Projekti eesmärk on luua strateegiline partnerlus Eesti, Islandi ja Austraalia vahel, et tugevdada noorsootöötajate erialaorganisatsioone ning soodustada noorsootöö eetikakoodeksite teadlikku rakendamist.

Projekti eesmärgid:

- luua pikaajaline strateegiline partnerlus Eesti, Islandi ja Austraalia noorsootöö erialaorganisatsioonide ja noorsootöötajaid koolitavate ülikoolide vahel, et luua refleksiivsete ja väärtusi mõtestavate praktikate abil tegevuskava noorsootöö professionaalsemaks muutmiseks, kasutades vastastikust õppimist ja rahvusvahelist kogemust;
 - viia läbi uuringuid ja võrdlevat analüüsi ning kaardistada noorsootöö eetikakoodeksite rakendamist ja noorsootöö professionaliseerumist kolmes riigis, et tugevdada valdkonna tõendusbaasi;
 - tõsta noorsootöötajate teadmiste taset ja mõistmist eetilise praktika olulisusest noorsootöös ja selle seostest valdkonna professionaliseerumisega;
 - pakkuda noorsootöötajatele juhiseid ja kõrvutada praktilisi näiteid, et toetada eetikakoodeksite rakendamist noorsootöö praktikas.
- Uurimisraport (intellektuaalne väljund nr 1) on esimene kolmest Erasmus+ projekti väljundist ning selle eesmärk on vastata uuringuküsimusele "Millised on noorsootöö professionaliseerumisega seotud peamised probleemid Eestis, Islandil ja Austraalias?"

Raporti algul tutvustatakse projekti meeskonda ja kaasautoreid ning seejärel antakse lühike ülevaade kolme riigi noorsootöö ajaloost ja taustast ning eetikakoodeksite ja noorsootöötajate ühenduste arengust. Luuakse teoreetiline raamistik mõistete *professionaalne noorsootöö* ja *professionaliseerumine* selgitamiseks ning tutvustatakse kolme riigi uurimistöö tulemusi.

Projekti meeskond

Austraalia



Kaasprofessor Tim Corney PhD. Tim on koolitatud noorsoo- ja kogukonnatöötaja. Ta töötas aastaid noorsootöös vahetult riskirühma ja ebasoodsas olukorras olevate noortega. Enne akadeemilisse ringkonda siirdumist oli ametis tippjuhina tööstuses ja mittetulundussektoris. Tim on töötanud noorsooküsimuste konsultandina ja nõustajana valitsustes, kogukonna agentuurides ja tippasutustes nii Austraalias kui ka rahvusvahelisel tasandil. Tema akadeemilist uurimistööd ja tööd noortega Austraalia noorte- ja kogukonnasektoris hinnatakse kõrgelt. Tim tegeleb praegu noorte terviseprobleemide rakendusuuringutega (mida rahastab Victoria osariigi valitsus), sealhulgas projektidega, mis keskenduvad soolise vägivalla, kodutuse, narkootikumide ja alkoholi tarbimise ning vaimse tervise ja heaolu teemadele. Ta on avaldanud laialdaselt noorsooküsimusi ja professionaalset noorsootööd käsitlevaid publikatsioone ning pidanud loenguid RMIT ülikooli, Austraalia katoliku ülikooli ja Victoria ülikooli noorsootöö kraadiõppe programmides. Praegu on Tim Victoria ülikooli

hariduskolledži kaasprofessor ning noorte- ja kogukonnauuringute juhtivteadur ning distsipliini juht. Ta on olnud muu hulgas Victoria noortesajade nõukogu, Austraalia noortesajade koalitsiooni (AYAC) juhatuse liige ja Austraalia noortearengu organisatsiooni direktor ning noorte üleminekute alase riikliku noortekomisjoni nõunik. Praegusel ajal on Tim lisaks Austraalia noorsootöötajate erialaorganisatsiooni aseesimees ja asutajaliige ning Austraalia noorsoo- ja kogukonnatöö õppejõudude ja teadlaste erialaorganisatsiooni esimees. Tim on töötanud ka lasteohutuse volinikuna ja noortesajade ministri algatatud Victoria osariigi noortesektori eetikakoodeksi kaasautorina, samuti on ta osalenud töörühmas, mis koostas AYACi riikliku noorsootöö definitsiooni. Tim on olnud Rahvaste Ühenduse noorte arenguprogrammi pikaajaline nõustaja, koostades hiljuti Rahvaste Ühenduse 54 riigis noorsootöö rahvusvahelise eetikakoodeksi ja selle rakendamise juhendi Rahvaste Ühenduse noorsootööühingute liidule.



Martti Martinson on Austraalia Victoria Ülikooli austipendiaat, Austraalia noorsootöötajate liidu liige ja praegu Eesti Haridus- ja Teadusministeeriumi noorteseire juht. Martti on töötanud nii noorsootöö õppejõuna kui ka kahes kohalikus omavalitsuses, noortesektori katusorganisatsioonides ning üleuroopalises SALTO Noorte Osaluse ja Infotegevuse Keskuses. Tema rakendusuuringute magistritöö käsitles kohaliku tasandi noortevolikogude tegevust võimaldavat keskkonda Eestis ja Austraalias ning tema erialased huvid hõlmavad noorte osalemist otsustusprotsessides, noorteseiret, noorsootöö kvaliteedi ja mõju hindamist ning inimõigustepõhist noorsootööd.

Projekti meeskond

Eesti



Ilona-Evelyn Rannala, PhD. Ilona töötab Tallinna Ülikoolis noorsootöö korralduse magistriõppekava juhi ja noorsootöö korralduse lektorina. Ilona on üle 20 aasta tegutsenud sotsiaaltöö valdkonnas, tema dokto-ritöö (2014) keskendus riskikäitumisega noorte teemale. Viimasel ajal on ta rohkem tegelenud noorsootöös toimuva mitteformaalse õppimise ja noorsootöötajate professionaalse arengu, aga ka noortegarantii prog-rammide ja noorte osalusvormide uurimisega Eestis. Aastatel 2004–2018 töötas ta Tallinna linnavalitsuse spordi- ja noorsooameti noorsootöö osakonna juhina, vastutades pealinna noortepoliitika ja noorsootöö planeerimise, arendamise ja koordineerimise eest. Osalenud nii eelmise kui ka praeguse Eesti riikliku noortevaldkonna strateegia väljatöötamise juht- ja ekspertgruppides. Ta on kirjutanud noorsootöö teema-del nii Eestis kui ka rahvusvahelisel tasandil. Ilona on ka Eesti Noorsootöötajate Kogu juhatuse liige, Euroopa noorteuurijate võrgustiku valitud liige ja Austraalia Victoria Ülikooli külalisteadur aastatel 2021–2023.



Heili Griffith, MA. Heili töötab Eesti Noorsoo-töötajate Kogus tegevjuhina. Tal on ligi 20aas-tane töökogemus noortega ja noorsootöö vallas. Heili kaitses Tallinna Ülikoolis magistratöö teemal "Noorsootöötaja rolli konstrueerimine. Eesti noorsoo-töötajate arvamused". Samuti on Heili koolitanud noorsootöötajaid ning õpetanud Tallinna Ülikoolis noorsootöö üliõpilasi inimõiguste ja inimõigusha-riduse teemadel. Tema varasem töökogemus on seotud noortega Eestis ja Suurbritannias ning pagu-lastega Ühendkuningriigis.

Kristi Jüristo, MA. Kristi on noortevaldkonnaga tegelenud alates 1994. aastast, mis on võimaldanud tal seda näha väga erinevates rollides, alustades laagrijuhina ja lõpetades ELi noorteprogrammi programmikonsultandina. Viimased 20 aastat on tema pühirõhk olnud noorte ja noorsootöötajate koolitamisel nii kodu- kui välismaal. Tema eriliseks kireks on olnud koolitused sellistel teemadel, nagu



mitmekesisus, noorte osalus ja kaasamine. Lisaks on Kristi panustanud ka mitmete programmide koosta-misse, seminaride ja konverentside korraldamisesse ning koostanud noorsootöö kvaliteedi toetamisele suunatud õppematerjale ja juhendeid. Viimased 7 aastat on tal olnud rõõm õpetada Tallinna Ülikoolis noorsootöö tudengeid.

Salome Šakarašvili, MA. Salome töötab nii Erasmus+ projektide välishindajana Eestis kui ka noorsootöö arendajana Gruusias vabaühenduse Praxis4Change kaudu. Noorsootöö valdkonnas tegutsemist alustas ta Gruusias Euroopa vabatahtliku teenistuse raames. Salome on omandanud Tallinna Ülikoolis noorsoo-töö bakalaureuse- ja magistrakraadi. Tema varasem töökogemus Eesti ja Gruusia noorteagentuurides oli seotud peamiselt rahastamisorganisatsioonide abil noorteorganisatsioonide tugevdamisega ning noor-sootöötajate õppimisvõimalustega nii riiklikul kui ka rahvusvahelisel tasandil.

Projekti meeskond

Island



Árni Guðmundsson, MA. Árni on õppejõud ja noorteuuriya Islandi ülikooli spordi-, vabaajaõppe- ja sotsiaalhariduse teaduskonnas ning laste- ja noorteuuringute keskuses. Árni uurimisvaldkonnaks on sotsiaalpedagoogika, peamiselt noorsootöö, avatud noorsootöö, noorteklubide ja noortekeskuste, noorsootöö professionaalsuse suurendamise, noorsootöös rakendatavate rühmatöö meetodite ja noorsootöö ajaloolise konteksti vallas. Árni oli aastaid Hafnarfjörduri linna noorteosakonna tegevjuht. Ta on üks Islandi noorteklubide ühenduse SAMFÉS asutajatest ja oli Põhjamaade noorteklubide liidu UFN esimees. Árni on omandanud sotsiaalpedagoogika hariduse Göteborgi Folkhögskolas Rootsis, pedagoogika magistrikraadi Reykjavíki haridusülikoolis ja pedagoogika magistrikraadi Islandi ülikoolis. Árni on käsil sotsiaalpedagoogika doktoriõpingud teemal profession ja professionaalsus avatud noorsootöös.



Hulda Valdís Valdimarsdóttir, MA. Hulda töötab projektijuhina Reykjavíki linnavalitsuse haridus- ja noorsoosakonnas ning on viimased 25 aastat olnud ametis Reykjavíki noorsootöös ja noortekeskustes. Hulda magistritöö Islandi ülikoolis oli kvalitatiivne uurimustöö, mille eesmärk oli koguda teavet noortekeskustes töötavate inimeste elukutse kohta, uurida ja analüüsida pädevusi, mida peetakse noorsootöö erialal oluliseks, ning pakkuda ideid ja esitada ettepanekuid uute töötajate organisatsioonilise sotsialiseerumise parandamiseks. Hulda juhtis 3 aastat Islandi professionaalsete noorsoo- ja vabaajatöötajate organisatsiooni ning osaleb koostöös Islandi Ülikooli ja Árni Magnússoni Islandi Uuringute Instituudiga sama organisatsiooni jaoks koostatavas vaba aja ja puhkuse veetmise alases terminoloogiatöös.



Guðmundur Ari Sigurjónsson on vabaajaõppe ja noorsootöö magistrant, kes on töötanud munitsipaalnoortekeskuses 12 aastat. Guðmundur Ari on kirjutanud islandikeelse raamatu “Noorsootöö 9 sammu” ja mitmeid artikleid noorsootööd käsitlevates väljaannetes. Guðmundur Ari on Islandi kultuuri- ja haridusministeeriumi noorsootöö komisjoni liige. Olnud ka Islandi noorsoo- ja vabaajatöötajate ühingu liige ja esimees ning juhtinud Islandi noorte- ja vabaajatööl spetsialiseerunud veebiajakirja *Fritíminn*.

Taust: Noorsootöö korraldus ja eetilised raamistikud Austraalias, Eestis ja Islandil

Austraalia

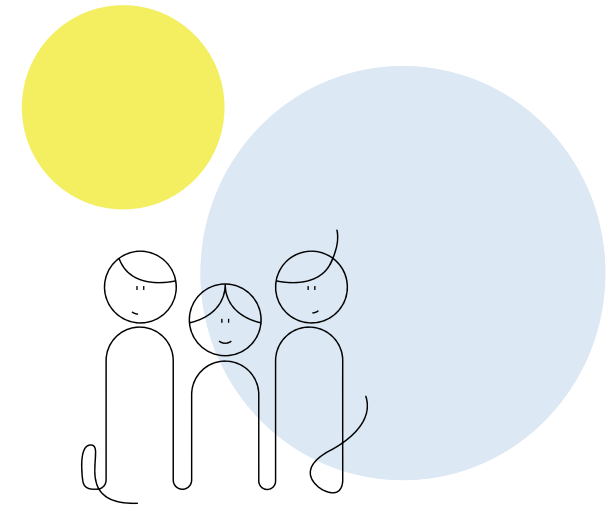
Austraalia noorsootöö põhineb suuresti inimõigustel, sealhulgas on Austraalia föderaalvalitsus ratifitseerinud *ÜRO lapse õiguste konventsiooni*, kuna lastel ja noortel on seadusega ette nähtud õiguslik juurdepääs inimõigustele. Austraalia Victoria osariigis on mõisted "noor inimene" ja "laps" juriidiliselt võrdväärsed, lapsi ja noori käsitlevad seadused määratlevad lapse kui "alla 18aastase isiku" (2005. aasta laste heaolu ja turvalisuse seadus ning 2012. aasta laste ja noorte komisjoni seadus). (Selle määratluse erandiks on need, keda peetakse haavatavaks 2012. aasta laste ja noorte komisjoni seaduse alusel, kus haavatav laps või noor hõlmab alla 21aastast isikut, kes lahkub või on lahkunud [osariigi valitsuse inimteenuste osakonna] sekretäri hooldusõiguse või eestkostest alates iseseisvaks eluks).

Noorsootöötajate Liit ja eetikakoodeks

Kui Austraalia Victoria osariigi noortevaldkonnal on olnud pikk professionaliseerumise ajalugu, siis noorsootöö eetikakoodeks võeti vastu aga alles 2007. aastal (Irving, Maunders & Sherington 1995; Grogan 2004; Corney 2021). Pärast seda, kui Victoria osariigi valitsus võttis vastu uued olulised noortega seotud õigusaktid (nagu 2005. aasta laste, noorte ja perede seadus; 2005. aasta laste heaolu ja turvalisuse seadus; 2005. aasta lastega töötamise seadus ning 2006. aasta inimõiguste ja -kohustuste harta seadus), esitati sektorile üleskutseid kehtestada noorsootöö eetikakoodeks, mis põhineks inimõigustel (Corney & Hoiles 2006, 2007; Corney 2021). Victoria laste turvalisuse voliniku ametisse nimetamine 2005. aasta laste heaolu ja turvalisuse seaduse alusel võimaldas noorsootöö professionaliseerumist veelgi edasi arendada ja kehtestada tegevusjuhend.

2006. aastal esines laste turvalisuse volinik Bernie Geary Victoria noorteasjade nõukogu iga aasta peetaval üldkoosolekul ja kutsus üles koostama noorsootöötajate eetikakoodeksi. Victoria noorteasjade nõukogu (YACVic) moodustas töörühma, mida juhatas Tim Corney, et hõlbustada kogu sektorit hõlmava inimõigustel põhineva noorsootöö tegevusjuhendi väljatöötamist (Corney & Hoiles 2006). Juhend keskendus noorsootöö turvalisele praktikale, eelkõige noorte ja töötajate turvalisusele, aga ka noorte inimõigustele. 2007. aastal tutvustasid Victoria osariigi valitsuse noorteasjade minister ja Victoria osariigi laste turvalisuse volinik ühiselt eetiliste tavade koodeksi.

Pärast eetiliste tavade koodeksi käivitamist moodustas Victoria noorteasjade nõukogu töörühma noorsootöötajate kutseühenduse ümberkujundamiseks. Noorsootöötajate ühing (Youth Workers' Association, YWA) asutati 1968. aastal, selle edu võimaldas mitmete eelkäijaühenduste eelnev töö, millest kõige



varasem ühendus asutati teise maailmasõja lõpus 1945. aastal (Corney 2021). Praegusel ajal tuntud YWA loodi 2008. aastal pärast Victoria osariigi noortesektori eetikakoodeksi koostamist (Corney & Hoiles 2007) ja pärast tollase laste turvalisuse voliniku Bernie Geary üleskutset noortetöö jaoks "tulla välja teiste sarnaste elukutsete varjust" (2006).

2020. aastal viis YWA läbi noorsootöö kraadide riikliku akrediteerimisprotsessi, mis võimaldab Austraalia föderaalvalitsusel tunnustada olemasolevaid ülikoolihariduse tasemega noorsootöö koolituskursusi üliõpilastoetuse saamise tingimustele vastava erialaõppe kvalifikatsioonina (DESE 2020). Tunnustades riiklikku rolli, mida YWA mängib professionaalsete noorsootöötajate akrediteerimisel ja tunnustamisel kogu Austraalias, otsustas YWA juhatus muuta ühingu nime Austraalia Noorsootöötajate Liiduks (Youth Workers' Australia). Kõnealune ajalooline muudatus pandi liikmete hääletusele 22. juulil 2021. aastal toimunud erakorralisel üldkoosolekul ja see kiideti ühehäälselt heaks (Corney 2021).

Eesti

Mitme aastakümne jooksul, mil Eesti oli koos teiste Balti riikidega Nõukogude Liidu poolt okupeeritud, oli noorsootöö ideoloogiliselt mõjutatud ja ummikus. Paljud okupatsioonieelsed noorsootöö struktuurid (näiteks noorteorganisatsioonid ja laagrid) tegutsesid edasi, kuid nende tegevus seoti kommunistliku ideoloogia ja sõnumiga. Alternatiivina tekkisid noorte huvikoolid, mis andsid nõukogude ajal noorsootööle lisaväärtust.

Huvikoolid, mis siiani koolide ja noortekeskuste kõrval eksisteerivad, olid kindlate hobidega tegelemise kohad, millel olid õppekavad ning struktureeritud õppeprotsess. Huvikoolides käimine oli ja on siiani vabatahtlik, mistõttu kuuluvad need tänapäeval noorsootöö valdkonna õppeasutuste hulka. Huvitegevus noortekeskustes kestab tavaliselt lühemat aega ja on kergesti kohandatav noorte huvidele vastavaks (Rannala & Allekand 2018). Noortekeskusi tuntakse Eestis valdavalt noorsootööasutustena, aastal 2022 oli neid kokku 238 (Eesti Avatud Noortekeskuste Ühendus 2022), kuid noorsootööd tehakse ka muudes keskkondades, nagu koolides, muuseumides ja teistes kultuuriasutustes, avalikus ruumis ja digikeskkonnas. Seaduse järgi on noorsootöö põhikorraldajaks kohalik omavalitsus – nii on noorsootöö seotud kohaliku kogukonnaga (Kohaliku omavalitsuse korralduse seadus 1993; Noorsootöö seadus 2010). Suurem osa noorsootöö rahastusest tuleb samuti kohalike omavalitsuste eelarvest ja tuludest (YouthWiki 2022).

Eesti noorsootöö teoreetilise raamistiku võiks leida noorte positiivse arengu kontseptsioonist, kus noorsootööd defineeritakse kui tingimuste loomist noore isiksuse mitmekülgseks arenguks, mis võimaldab noortel vaba tahte alusel perekonna-, tasemeharidus- ja tööväliselt tegutseda (Noorsootöö seadus 2010).

Noorsootöötajate kutsestandard

Kuigi esimene noorsootöö seadus võeti Eestis vastu 1999. aastal, moodustati alles 2002. aasta aprillis haridusministeeriumi noorte talituse juurde töörühm

noorsootöötaja elukutse eetika- ja kutsestandardite kirjelduse koostamiseks, mis toimiks avaliku arutelu alusena. Töörühma kuulusid noorteorganisatsioonide ja riikliku tasandi asutuste esindajad, kohaliku omavalitsuse noorsootöö eest vastutavad ametnikud ning noorsootöö koolituse eest vastutavate kõrg- ja kutseõppeasutuste esindajad. Eelnõu valmis mais ja avalikustati e-konsultatsiooniks. Lisaks toimus aastal 2002 septembrist kuni novembrini viis piirkondlikku noorsootöö foorumit ja II Eesti noorsootöö foorum, kus osales ligikaudu 600 noorsootöötajat. 1. märtsil 2006 kinnitati lõpuks ametlikult noorsootöötaja kutsestandard, mis määratleb noortega töötamiseks vajalike teadmiste, oskuste, kogemuste, väärtuste ja isikuomaduste nõuded – standardi teine osa puudutab ka tööeetikat (lisa 4). Vaatamata eelnevatele konsultatsioonidele ja aruteludele ei toonud need eelnõusse palju muudatusi. 2002. aastal peetud arutelud sisaldasid küsimusi:

- mis on hea noorsootöö ja kuidas noorsootööd hinnata?;
- kes on noorsootöötaja?;
- milline on noorsootöö teadmistebaas ja vajalikud kompetentsid?;
- milline on sobiv noorsootöö keskkond?

Noorsootöö eetika teeside eesmärk on kaitsta noorsootööd madala soorituse ja ebaprofessionaalsete töötajate (teostajate) eest, aga ka toetada praktikuid nende töös. Eetika teesid on mõeldud kirjeldama noortega töötamise head tava ja häid noorsootöö keskkondi. Eeldati, et *Noorsootöö eetika*

teesid võetakse aluseks noorsootööorganisatsioonide eetikakoodeksitele, kuid seda pole juhtunud.

Palju on pingutatud noorsootöötaja kutsestandardite edendamise, noorsootöötajate tunnustamise, noorsootöö kvaliteedi arendamise ja noorteuuringute korraldamise nimel. Seda on riiklikul tasandil teinud Eesti Noorsootöö Keskus (alates augustist 2020 Haridus- ja Noorsooameti osa) koos partneritega (Eesti Noorsootöötajate Kogu ja Eesti Avatud Noortekeskuste Ühendus). Eesti Noorsootöö Keskus oli ka tunnustatud noorsootöötaja kutsetunnistusi väljastav kogu kuni 2020. aasta juulini.

Eesti Noorsootöötajate Kogu

Eesti Noorsootöötajate Kogu, mis algselt kandis nime Eesti Noorsootöötajate Ühendus, loodi 1999. aastal. 2016. aastal toimus liitumine Eesti Huvijuhtide Liiduga. Vaatamata nimemuutustele ja organisatsioonide ühinemisele on põhieesmärk ja eesmärgid jäänud samaks – toetada ja arendada noorsootööd, noorsootöötajate professionaalset arengut ning esindada noorsootöötajaid riiklikul ja rahvusvahelisel tasandil. (Teder 2017; Eesti Noorsootöötajate Kogu 2021).

Tänapäeval on Eesti Noorsootöötajate Kogu üle 300 liikmega kasvav professionaalne õpikogukond, mis ühendab noorsootöötajaid, koolinoorsootöötajaid ja teisi noortevaldkonnaga seotud spetsialiste, nagu kõrgkoolide õppejõud, huvikoolide õpetajad, laagrijuhid, noorteorganisatsioonide juhid ja kohalike

omavalitsuste noorsootöö ametnikud. Kogu pakub mitmesuguseid võimalusi enesearenguks ja õppimiseks, üksteisega saab kogemusi vahetada veebi-seminaridel, teemakohastes töötubades, koolitustel ja töörühmades. Oma liikmed saavad ka tasuta mentorlust, individuaalseid ja grupi-*coaching*u seansse. Eesti Noorsootöötajate Kogu on platvorm koostööks ja võrgustikuks erinevate noorsootöö spetsialistide vahel üle Eesti ning võimaldab noorsootöötajatel arutleda asjakohastel noorsootööga seotud teemadel. Pikemas perspektiivis võimaldab see noorsootöötajatel saada tugevamaks jõuks noortevaldkonnas.

Island

Islandil on organiseeritud vabaaja ja noorsootöö areng käinud igal ajahetkel käsikäes sotsiaalse arenguga. Selles arengus mängivad suurt rolli valitsusvälised organisatsioonid ja paljud neist on pärit 19. sajandist. Viimastel aastakümnetel on kohalike omavalitsuste noorsootöö kasvanud väga kiiresti ja praegu on Islandil peaaegu igale lapsele tagatud omavalitsuse noortekeskuse või koolijärgsed tegevused.

Islandi noorsootöö sektoril on tähtis osa nn Islandi mudelil, mis põhineb noorukite sõltuvusainete tarvitamise ennetamisel. Islandi mudel on teooriapõhine teaduslik lähenemine kogukondlikule noorukite uimastitarbimise ennetamisele, mis on välja kasvanud Islandi poliitikakujundajate, käitumisteadlaste, praktikute ja kogukonna elanike koostööst.

Sekkumine keskendub sõltuvusainete kasutamise teadaolevate riskitegurite vähendamisele, tugevdades samal ajal mitmesuguseid vanemate, kooli ja kogukonnaga seotud kaitsetegureid (Sigfúsdóttir et al. 2009).

Islandi noorsootöö sektor jaguneb munitsipaalnoorsootöö ja vabaühenduste vahel. Noorsootöö on omavalitsuste lõikes erinev, kuid enamiku omavalitsuste puhul kehtivad üldised suundumused. Munitsipaalnoorsootöö on Islandil jaotatud vanuseti ja sageli seotud munitsipaalkoolidega. Munitsipaalnoorsootöö noorsootöötajad on palgalised töötajad, kes käivad tööl täis- ja osalise tööajaga. 2016. aastal lisati Islandi koolikohustuse seadusesse uus artikkel, mis täpsustas, et kõigile noorimate klasside (6–9-aastastele) lastele tuleks pakkuda pärast koolitundide lõppu mõtestatud vabaaja tegevust. See oli oluline etapp huvikeskuste professionaalses arengus, sest valitsus esitas esimest korda omavalitsustele selged nõudmised pärast kooli tegevuskeskustele. (Kristjánsdóttir & Pálsdóttir 2017). Tegevuskeskuste infrastruktuur ja projektid võivad omavalitsuste lõikes erineda, kuid need järgivad samu eesmarke ja töötavad kombineeritult mängu ja organiseeritumate tegevustega (Menntamalaráðuneytið 2018). Islandi noortekeskused olid algselt mõeldud ainult 13–16-aastastele, kuid viimastel aastatel on hakatud korraldama ka 10–12-aastastele spetsiaalseid tegevusi, üritusi ja avatud uste päevi, et täita tühimikku huvikeskuste ja noortekeskuste vahel. Noortekeskustel on kaks peamist eesmärki: pakkuda 10–12- ja 13–16-aastastele

noortele ennetavat, arendavat ja harivat noorsootööd ning pakkuda noortele turvalist keskkonda eakaaslastega koosolemiseks ja mõnusaks aja-veetmiseks ning viia läbi projekte ja üritusi noortele (Skóla- og frístundasvið 2015).

Vabaaja- ja Noorsootöötajate Ühendus ja eetikakoodeks

Islandi Vabaaja- ja Noorsootöötajate ühendus (Félag fagfólks í frítímapjónustu, FFF) on kohalike omavalitsuste all vaba aja veetmise alal töötavate spetsialistide ühendus, koondades näiteks omavalitsuste noortekeskustes, huviringides, eakate vaba aja keskustes ja noorteosakondades töötavaid inimesi. Ühendus on asutatud 28. mail 2005. aastal.

Vajadust sellise erialaorganisatsiooni nagu FFF järele arutati ametlikult esimest korda Samfési (Islandi noorteklubide ühendus) üldkoosolekul 2002. aastal. Selle sünniks võib aga pidada ka vabaajategevuste valdkonna spetsialistide liidu loomise arutelu. Liitu kuulumine sõltus haridusest ja oli seetõttu kättesaadav ainult noortega tegelevatele isikutele. Loodav erialaorganisatsioon oma liikmetele nii rangeid nõudeid ei seadnud. Seega kuulub erialaorganisatsiooni nii noorsootöölase haridusega inimesi kui ka valdkonna kogemustega, kuid muu haridusega või formaalse hariduseta inimesi. Pärast Samfési 2002. aasta üldkoosolekuttulid kokku mitmed spetsialistid, kes kavatsesid 2005. aastal asutada uus erialaorganisatsioon. Samal ajal valmis eetikakoodeksi eelnõu, mida kasutati kuni kehtiva eetikakoodeksi

kinnitamiseni organisatsiooni aastakoosolekul 2009. aasta mais. Noorsootöötajad on eetikakoodeksi vajaduse üle arutlenud alates 1990. aastatest, kuid lõplikke otsuseid selle kohta, mida need peaksid sisaldama, ei tehtud enne, kui FFF ametlikult asutati.

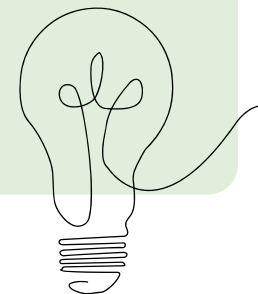
Enamik inimesi kasutab omavalitsuste vaba aja teenuseid ühel või teisel viisil kogu elu. FFF eesmärk on esile tõsta vabaajateenuste ja selle valdkonna oskusteabe olulisust. Ühtlasi on selle eesmärk olla eestvedajaks erialastel aruteludel ning valitsuse noorte- ja vabaajateenuste alasel nõustamisel. FFF on ka oluline konsultatsioonifoorum Islandi vaba aja veetmise valdkonna spetsialistidele.

FFF-i peamised eesmärgid:

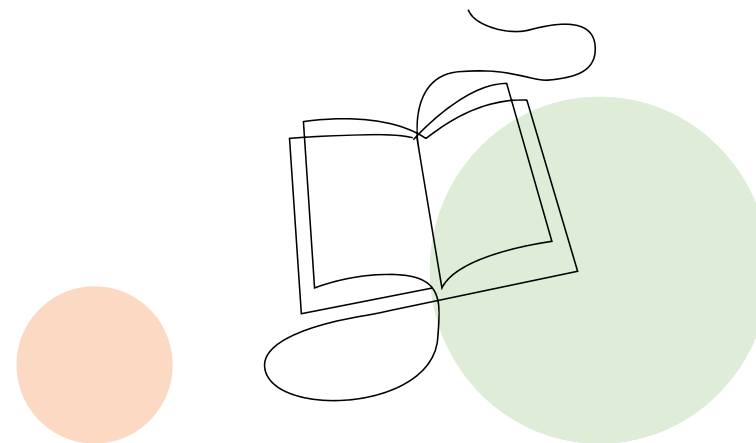
- teadlikkuse tõstmine noorte vabaajatöö olulisusest;
- teadlikkuse tõstmine vabaajatöötajate haridusest;
- vabaajatöötajate professionaalsuse ja ühtsuse tõstmine arutelude ja debattide platvormi loomise kaudu;
- juhtiva rolli omamine tööalastes aruteludes ja valitsuse nõustamine vaba aja küsimustes;
- koostöö toetamine teiste laste ja noortega tegelevate vabaühendustega nii kodumaal kui ka rahvusvaheliselt;
- vaba aja valdkonnas teadusuuringute ja hariduse edendamine;
- otsida võimalusi vabaajatöötajate ühenduse loomiseks.

Kokkuvõte

Austraalias, Islandil ja Eestil on erinev ajalugu ja taust – see on mõjutanud loomulikult ka noorsootöö arengut. Austraalia noorsootöö põhineb tugevalt inimõiguste teemadel, Islandi noorsootöö on kasvanud vaba aja veetmisest ja vaba aja koosveetmisega tugevaks kogukonna- ja ennetustööks, ning Eesti noorsootöö keskendub kõigi noorte positiivse arengu toetamisele. Kõikides riikides kehtib noorsootöös selge põhimõte – noortekeskus ning noortest hoolimine, samuti on kõigil siht valdkonna professionaliseerumise ja eetilise käitumise suunas noorsootöös. Kõigis kolmes riigis koondavad noorsootöötajaid ühendused, mis on asutatud või hakanud aktiivselt tegutsema 2000. aastate paiku. Huvitaval kombel on eetikakoodeksite väljatöötamisel Austraalias ja Islandil olulist rolli mänginud noorsootöötajate kutseorganisatsioonid, Eestis on aga selles protsessis suurem roll olnud riigil. Noorsootöötajate ühendused töötavad noorsootöötajate ametialase tegevuse asjatundlikumaks muutmise suunas ja toetavad mitmel viisil noorsootöötajate professionaalset arengut.



Teoreetiline lähtepunkt: professionaalsus ja noorsootöö. Kirjanduse ülevaade



Professioon

Kõikides riikides kehtib noorsootöös selge põhimõte – noortekeskus ning noortest hoolimine, samuti on kõigil siht valdkonna professionaliseerumise ja eetilise käitumise suunas noorsootöös (Cruess et al. 2004, lk 75). Kutsestandardite nõukogud määratlevad professiooni järgmiselt: "erialaselt koolitatud inimrühm, kes järgib eetilisi standardeid" (2021, punkt 6). Professioon "positsioneerib end eriteadmiste ja -oskuste valdamisena laialdaselt tunnustatud teadmiste kogumis, mis on omandatud kõrgel tasemel teadusuuringutest, haridusest ja koolitusest, ning mida tunnustab avalikkus. Samuti valmistakse ametialal ette neid teadmisi rakendama ja neid oskusi teiste huvides kasutama" (Austraalia Kutse-standardite Nõukogu 2021, punkt 6). Ajalooliselt on siiski professionide defineerimisel

olnud vähem üksmeelt, kuna kirjanduses on palju erinevaid raamistikke.

Ajaloolisi professionide määratlemise katseid käsitleva kirjanduse analüüsi põhjal on kõige domineerivam raamistik 1960. aastatest tekkinud taksonoomiline lähenemine (Runte 1995, lk 1; Weiss-Gal & Welbourne 2008, lk 282; Saks 2012, lk 2). See teooria püüab tuvastada spetsiifilisi tunnuseid, mis eristavad professioone ja mitteprofessioone, kusjuures enamik tunnustest on seotud ideega kõrgematest teadmistest ja oskustest (Saks 2012, lk 2). Seega välditakse sellise lähenemisega professiooni definitsiooni, kuid püütakse klassifitseerida olemasolevaid ameteid (Evetts 2003, lk 3). Taksonoomilisel lähenemisel oli kaks peamist suunda: iseloomulike tunnuste põhine ja fundamentalistlik lähenemine (King et al. 2018, lk. 2; Saks 2012, lk. 2).

Tunnustel põhinev teooria keskendub ideele, et professionil on ühiste tunnuste kogum, mida teistel elukutsetel ei ole (Saks 2012, lk 2). Greenwood (1957, lk 45) oli üks esimesi, kes kasutas mõistet professioon, tuvastades viit eristavat tunnust: 1) süstemaatiline teooria, 2) autoriteet, 3) kogukonna heakskiit, 4) eetikakoodeksid, 5) professionaalne kultuur. Paljud on seda loendit kohandanud ja täiendanud, kusjuures levinumad täiendused on juurde lisanud tegutsemise autonoomia, omakasu-püüdmatu teenuse ja monopoli teadmistebaasi üle, formaalse hariduse, sisenemistingimused ametialale ja pühendumise (Saks 2012, lk 2). Runte (1995, lk 2) viitab sellele, et nende tunnuste loetelude erinevuse põhjus tulenes suuresti teadlaste kallutatusest, kus uuringutes valiti olulised tunnused selle põhjal, kas sooviti tõsta konkreetne ametiala professiooni staatusesse. Lõppkokkuvõttes keskendus tunnuspõhine

lähenedamine valdavalt ametite struktuurile mitte nende funktsioonidele, mistõttu põhjuslikke seoseid ei uuritud (Abbot 1995; Runte 1995, lk 2).

Taksonoomilise lähenemise fundamentalistlik suund põhines tunnuste mudelitel, kuid oli rohkem mures professioonide funktsionaalse rolli ja eelkõige nende suhte pärast ühiskonnaga (Muzio et al. 2013, lk 702). Siinkohal said ühiskonna jaoks väga oluliste teadmiste ja oskustega ametid elitaarse sotsiaalse staatuse vastutaks oma klientide kaitsmise eest (Saks 2012, lk 2). Seega olid põhiomadused paigas mitte ainult selleks, et kaitsta professiooni väärtust, vaid ka selleks, et kaitsta avalikkust ametigrupi esindajate eest, kes oma erialateadmisi ära kasutada võiksid (Runte 1995, lk 2). Seetõttu on professioonidel usaldusväärsus, mis tõstab nad elukutsetest kõrgemale ja õigustab seega nende majanduslikke ja sotsiaalseid hüvesid (Burbules & Densmore 1991, lk 49).

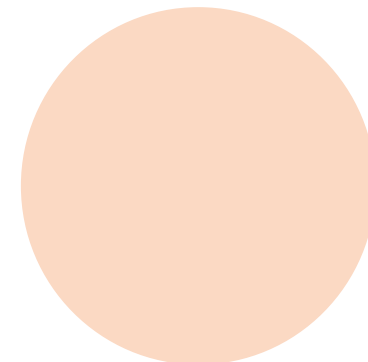
Taksonoomilise teooria peamine kriitika seisneb selles, et see on iseloomulik ainult ametitele, mida peetakse algupärasteks professioonideks, näieks, nagu meditsiin ja juura (Saks 1983). Burbules ja Densmore (1991, lk 50) väidavad veel, et professiooniks liigitamine nende tunnuste põhjal on miski, mis lubab valitud ametitel seadustada end eliidina. Seega peetakse ameteid kutsealadeks mitte niivõrd teatud kindlate tunnuste järgi, kuivõrd teatud ameteid premeeritakse selle abil, et seadustada nende paremat majanduslikku ja ühiskondlikku positsiooni (Burbules & Densmore 1991, lk 50). Morris et al. (2006

lk 711) toovad samuti välja, et see teooria peegeldab anglosaksi autoriteediideale, mida saab täielikult rakendada vaid üksikute traditsiooniliste ametite puhul, ning et paljud kutsealad ei mahu tänapäeval nende parameetrite alla.

Teine sotsioloogiline teooria, mis tekkis alates 1970. aastatest, oli võimupõhine lähenemisviis, mis keskendub sellele, kuidas professioonid loovad ja säilitavad oma monopoli, kui neid ohustavad muud ametid, kliendid või bürokratia (Weiss-Gall & Welbourne 2008, lk 281). Abbott (1995) selgitab professioone kui pidevat võitlust ainuõiguste eest teadmiste ja oskustele ning võitlust teiste rühmadega kontrolli eest klientide ja turu üle. Seega väidab Saks (2012 lk. 4), et erinevalt taksonoomilisest lähenemisest ei sea võimupõhine käsitlus professiooni määratluse võtmekomponendiks eriteadmisi, pigem on selleks nende kaitstud positsioon turul või nende pidevad püüdlused säilitada ainuõigust ametialale siseneamise piiramise kaudu, mis on määrav tunnus (Saks 2012, lk 4).

Uuemad professioonide uurimused põhinevad nn professionaalsel mudelil (Ingersoll & Collins 2018, lk 200). Selles mudelis on ameti liikumine professiooni staatusesse tingitud sellistest teguritest nagu koolitus, litsentsimisnõuded, soodsad töötingimused, aktiivne ühendus, autoriteet töökohal, kõrge tasu ja kõrge prestiiž (Ingersoll & Collins 2018, lk 200). Seega hinnatakse ameteid selle järgi, mil määral on neil need omadused. Cruess et al. (2004, lk 75)

nõustuvad paljude nende tunnustega oma professiooni määratluses, kuid väidavad ka, et selleks, et ametit saaks pidada professiooniks, peab olemas olema ühiskondlik leping selle ameti professionaalide ja ühiskonna vahel. See tähendab, et vastutasuks avalike huvide edendamise eest nende teenuse abil antakse selle ala professionaalidele teadmiste monopol, praktika autonoomia ja õigus eneseregulatsioonile (Cruess et al. 2004, lk 75).

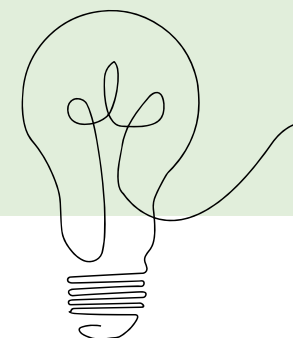


Kokkuvõte

Professiooni mõistet on viimase sajandi jooksul palju uuritud, kuid teadlased ei ole siiani välja pakkunud ühtset definitsiooni või teooriat selle selgitamiseks. Üks varasemaid professioone ümbritsevaid teooriaid oli taksonoomiline lähenemine, mis püüdis eristada professioone ja mitteprofessioone, tuvastades rea tunnuseid, mis professionidel olid ühised, kuid mitteprofessionidel puudusid (Runte 1995, lk 1; Weiss-Gal & Welbourne 2008, lk 282; Saks 2012, lk 2). Selle lähenemisviisi peamine kriitika on see, et tunnused valiti nii, et need oleksid iseloomulikud ainult traditsioonilistele ametitele, peamiselt õigusteadusele ja meditsiinile (Morris et al. 2006, lk 2; Saks lk 2). Fundamentalistlik lähenemine tugines atribuutide

kontrollnimekirja ideele, vaadeldes, kuidas ametid ühiskonnas toimivad (Muzio et al. 2013, lk 702). Selle lähenemisviisi kohaselt saavad professioonid majanduslikku ja sotsiaalset kasu vastutasuks ühiskonnale oma erialateadmiste ja -oskuste pakkumise eest (Muzio et al. 2013, lk 2; Saks 2012, lk 2). Teine kirjanduses uuritud võtmeteorია on võimul põhinev lähenemisviis, mis eeldab, et ametid püüavad pidevalt tugevdada oma paremat positsiooni turul (mis on loodud nende ainuõiguse kaudu teadmiste) teiste tekkivate rühmade, bürokraatia ja isegi klientide suhtes (Weiss-Gal & Welbourne 2008, lk 281; Abbott 1995). Seega on professiooni ehk tunnustatud ametiala määrav omadus piirata alale sisenemist ning juurdepääsu teadmiste ja oskustele (Saks 2012, lk 4). Uuemad professiooni määratlused

ühendavad nende ajalooliste mudelite tunnused ja tulevad välja professiooni mõnede kaasaegsete põhitunnustega. Nende hulka kuuluvad pühendumine eetilistele standarditele, pühendumine ühiskonna teenimisele, eneseregulatsioonivõime ja erialane haridus, niisiis oskusteadmiste ja meisterlikkuse valdamine (Professional Standards Councils 2021, punkt 6; Cruess et al. 2004, lk 75). Lisaks on professiooni üks põhinäitaja see, kui ühiskond ja kliendid tunnustavad ametinimetust (Hoyle 1982, lk 161).



Professionaalsus

Kui professioonide määratlused põhinevad institutsionaalsel tasandil, siis professionaalsuse määratlused peavad keskenduma professionaali üksikisiku tasandile. Kutsestandardite nõukogu (2021, lk 6) määratleb professionaali kui ametiala esindajat, kes tegutseb eetikakoodeksi järgi ning on pühendunud pädevusele, aususele ja moraalsele. Ingersoll & Collins (2018, lk 200) defineerivad professionaalsust kui professionaalideks peetavate või professionaaliks pidamist taotlevate inimeste suhtumuslikke või psühholoogilisi tunnuseid. Lynch et al. (2004, lk 366) rõhutavad ka ühiskondlike ootuste olulisust. See tähendab, et professionaalsus eksisteerib osaliselt seetõttu, et ühiskond ootab professionaalidelt professionaalset tegutsemist (Lynch et al. 2004, lk 366). Samamoodi määratlevad Bossers et al. (1999, lk 117) professionaalsust kui vahendit professionaalse maine ja staatuse tõstmiseks ühiskonnas.

Martimianakis et al. (2009, lk 830) viitavad sellele, et professionaalsus on nii eetika kui ka protsess. See tähendab, et see on kontseptuaalne protsess professionaalselt tegutsemiseks sobivate loomujoonte arendamiseks (Martimianakis et al. 2009, lk 830). Mõned, nagu Miller et al. (1993) on püüdnud koostada loetelusid omadustest, mis viitavad professionaalsele käitumisele ja kirjeldavad seega professionaalsust. Ingersoll ja Collins (2018, lk 200) aga väidavad, et kuigi professionaalsust peetakse sageli professionaliseerimise protsessi osaks, ei peeta seda professionaalse mudeli usaldusväärseks näitajaks –

professiooni esindajatel ei pruugi olla rohkem professionaalsusega seotud omadusi kui neil, kes töötavad tunnustamata ametialadel (mitteprofessioon). Lisaks väidavad Cruess et al. (2004, lk 75), et erinevalt professiooni definitsioonist, mis peab olema piisavalt lai, et hõlmata paljusid ametialasid, peab professionaalsuse määratlus olema rohkem tegevusala spetsiifilist arvestav. Seda seetõttu, et iga ametiala teenused on väga erinevad ning samuti peavad olema professionaalsusena sätestatud käitumisviisid ja ootused (Cruess et al. 2004, lk 75).

Teised teadlased ei nõustu professionaalsuse määratlemisega esindajat või omaduste kogumi kaudu. Martimianakis et al. (2009, lk 830) väidavad, et professionaalsuse täielik mõistmine on võimalik ainult professionaalsuse sotsioloogiliste, poliitiliste ja majanduslike mõõtmete uurimise kaudu nii indiviidi kui ka institutsiooni seisukohalt. Lynch et al. (2004, lk 366) väidavad samuti, et professionaalsuse hindamisel on peamiseks raskuseks professionaalsuse kontekstispetsiifiline olemus, samuti abstraktsete definitsioonide sagedane kasutamine.

Professionaalsuse üle arutledes toonitavad Bossers et al. (1999, lk 117) kutsestandardeid käsitledes erialaorganisatsioonide või juhtorganite tähtsust. Need organisatsioonid annavad välja valdkonnapõhiseid standardeid, mille järgimist erialapraktikutest liikmetelt eeldatakse, isegi kui neid käsitletakse vabatahtlike käitumisviisidena (Bossers et al. 1999, lk 117).

Kokkuvõte

Professionaalsuse teemal peetavatel aruteludel tuleb vaadelda, mida tähendab olla mõne tunnustatud ametiala ehk professiooni esindaja, ja seejärel, mida tähendab professionaalselt tegutsemine (Ingersoll & Collins 2018, lk 200; Lynch et al. 2004, lk 366). Mõned on püüdnud koostada loetelu omadustest, mis viitavad professionaalsuse olemasolule (Miller et al. 1993). Seetõttu võib professionaliseerumist määratleda kui eetikat, mis omandatakse spetsiifiliste professionaalsete vahendite või omaduste õppimise käigus (Martimianakis et al. 2009, lk 830). Need omadused ei saa aga olla ainsad professionaalsuse näitajad, kuna mitteprofessioonide esindajatel võivad olla samad omadused (Ingersoll & Collins 2018, lk 200). Teine erialakirjanduse põhiteema on idee, et professionaalsus sõltub suuresti kontekstist ja seetõttu tuleb seda vaadelda konkreetsete ametialade lõikes (Cruess et al. 2004, lk 75; Lynch et al. 2004, lk 366). Laialdaselt arutatakse ka suunavate erialaorganisatsioonide rolli üle professionaalsuses. Need ühendused vastutavad tavaliselt konkreetsete, professionaalsuse saavutamiseks ülioluliste kutsestandardite avaldamise ja järgimise eest (Tummons 2014; Bossers et al. 1999, lk 117). Asjaomased standardid üldjuhul määravadki professionaalse käitumise konkreetsetel ametialadel, ja kuigi standardite järgimist peetakse tavaliselt vabatahtlikuks, eeldatakse, et liikmetest erialapraktikud seda siiski teevad (Bossers et al. 1999, lk 117; Tummons 2014).

Professionaliseerumine

Professionaliseerumine viitab protsessile, mille käigus amet vastab üha enam professiooniks kujunemisega seotud kriteeriumidele ja saavutab seega ametinimetusega kaasneva identiteedi, staatuse ja austuse (Hoyle 1982, lk 161; Kenny 2019, lk 153). Evetts (2003, lk 407) seletab ameti esindajate soovi, et nende ametiala peetaks professiooniks ehk tunnustatud ametiks, asjaoluga, et see ideoloogia on väga külgetõmbav. Mõistet professioon saab kasutada turundusvahendina klientide ja motivatsioonivahendina tööandja jaoks (Fournier 1999; Evetts 2003 lk 396). Seetõttu on organisatsioonilisel tasandil ametitele meelitatav nende käsitlemine professioonina ja üksikisiku tasandil töötajatele ihaldatav nende pidamine professionaalideks (Evetts 2003, lk 396).

Ingersoll ja Collins (2018, lk 200) väidavad, et professionaliseerumine viitab sellele, mil määral ametitel avalduvad professionaalse mudeli sotsioloogilised vahendid, struktuurid, omadused ja kriteeriumid. Professionaliseerumine on seega tunnistus, et kõnealusel tegevusalal tehakse väga keerukat tööd, mis nõuab eriteadmisi ja -oskusi (Ingersoll & Collins 2018, lk 200). Professionaliseerumise (ehk professiooniks kujunemise) eest saadav tasu tuleneb suuresti sotsiaalse positsiooni ja staatuse tõusust. Runte (1995, lk 2) väidab, et professionaliseerumine toimub siis, kui ametigrupid omandavad spetsiifilisemaid teadmisi. Sedamööda, kuidas tegevusala muutub keerukamaks, muutub keerukamaks ka töö ja seega ka indiviidi koolitamine (Runte 1995, lk 2).

Morris et al. (2006, lk 711) pakuvad välja, et "väited ametialase staatuse kohta tuleb asetada sotsiaalsesse, majanduslikku ja poliitilisse konteksti ning käsitleda neid asjaomastest kontekstidest kujundatuna, selle asemel, et eeldada, et professiooni puudutavad väited" on staatilised ja objektiivsed. Samamoodi võtavad Burbules ja Densmore (1991) kokku, et professiooniks saamine ei ole pelgalt tööalase tahte küsimus, vaid see on võimalik ainult sotsiaalsete, poliitiliste ja majanduslike asjaolude koosmõjul.

Morris et al. (2006, lk 711) väidavad, et professionaliseerumise protsess toimub ainult siis, kui tegevusalal tehakse midagi, mis ei ole teiste professioonidega kaetud, ja kui nad seejärel iseorganiseeruvad, et kontrollida tööjõu pakkumist, et sel moel nii säilitada kui ka tagada teenuse kvaliteet ja unikaalsus. Weiss-Gall ja Welbourne (2008, lk 289) nõustuvad vajadusega sisemise koostöö järele eesmärgiga tagada, et tagada professionaliseerumise protsess, kuid nad seonduvad oma arutluse võimukäsitlusega. Nad väidavad, et elutähtis on kahte tüüpi professionaalne mõjuvõim, millest esimene on sisemine jõud, mis viitab ametigrupi võimele teha koostööd, moodustades ühendusi ja ühise ideoloogiaga liikmesust (Weiss-Gall & Welbourne 2008, lk 289). Teine on väline jõud, mis räägib ameti võimest avaldada mõju väljaspool ametiala; see puudutab teenuse pakkumist, mida praegusel turul ei pakuta (Weiss-Gall & Welbourne 2008, lk 289). Nad väidavad, et ilma mõlema võimutüübi ilmnemiseta ei suuda amet kinnistada avalikku arvamust, mis tunnustaks neid

professioonina, ja seega läbida professionaliseerumist (Weiss-Gall & Welbourne 2008, lk 289).

Teine oluline aspekt professionaliseerumise protsessis on piiride seadmine ja eelkõige eneseregulatsiooni võime (Morris et al. 2006, lk 711). Martimianakis et al. (2009, lk 831) märgib, et professioonina tunnustamist taotlevate ametite legitiimsuse marker on eneseregulatsioon. Lisaks nähakse eneseregulatsiooni kui privileegi, mis tuleb anda, kui ühiskond usaldab professionaalide altruistlikku käitumist (Martimianakis et al. 2009, lk 831). Evetts (2011, lk 10) identifitseerib eetikakoodeksid kui professioonide avalikkusele suunatud teenuste reguleerimise vormi. Nii on professionaalsus professionaliseerumise võtmeosa, kuna professioone ehk tunnustatud ametite tuleb usaldada, et nad suudaksid luua ja täita oma moraalseid kohustusi (Evetts 2011, lk 10).

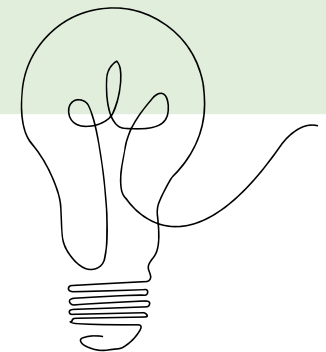
Autonoomiat on peetud ka professiooni võtmenäitajaks ja seega professionaliseerumise käsitlemisel ülioluliseks. Mastekaasa (2011, lk 36) nendib, et kõrge autonoomia tase on professioonide jaoks olulisem kui teiste erialade puhul. Veelgi enam, selline autonoomia tase ja sellele järgnev kvaliteediootus õigustavad professiooni nõudeid sotsiaalsele ja majanduslikule tasule (Mastekaasa 2011, lk 37). Davis (1996, lk 441) väidab, et autonoomia puudumine tuleneb kohustusest täita tööandja korraldusi ja kõnealusel töötaja staatus peatab professionaliseerumisprotsessi. Samamoodi viitab Frostenson (2015, lk 20), et juhtide mõjuvõimu suurenemine viib professionaalse autonoomia kaotuseni. Seda protsessi

võib nimetada deprofessionaliseerumiseks, mille käigus professionaalid kaotavad võime ja võimu mõjutada oma tööd ning määratleda oma ametiala piire (Frostenson 2015, lk 20). Stoddard et al. (2001, lk 676) toovad välja ka professionaalse autonoomia olulisuse kollektiivsel tasandil. Nad viitavad sellele, et tunnustatud ametialal peab olema tagatud autonoomia nii sisenemisstandardite kontrollimiseks kui ka oma töötingimuste määramiseks (Stoddard et al. 2001, lk 676). Individuaalse professionaalse autonoomia suhtes peab professionaalidel olema võime struktureerida oma tööd (planeerimine) ning kontrollida oma klientidega seotud otsuste tegemist (Stoddard et al. 2001, lk 676).

Kokkuvõte

Professionaliseerumine viitab protsessile, mille käigus ühiskond tunnustab ametit professioonina ja annab sellele ametinimetusele professiooni tiitliga kaasneva ühiskondliku ja majandusliku staatuse (Hoyle 1982, lk 161; Kenny 2019, lk 153). Kõnealuste tajutavate hüvede tõttu võib professionaliseerumine olla tekkivatele professioonidele nii organisatsioonilisel kui ka üksikisiku tasandil väga ligitõmbav (Evetts 2003, lk 396). Professionaliseerumiseks peab sektor olema kaasatud tegevusse, mida praegusel turul teised ametialad ei hõlma ja seega peab tal olema ainuõigus teatud teadmiste ja oskuste kogumile (Morris et al. 2006, lk 711; Ingersoll & Collins 2018, lk 200; Weiss-Gall & Welbourne 2008, lk 289). Seejärel peab sektor oma ainuõigusekontrollimiseks iseorganiseeruma erialaorganisatsioonide moodustamise teel (Morris et al. 2006, lk 711; Weiss-Gall & Welbourne 2008, lk 289). Teised professionaliseerumise põhijooned on

määratletud kui võime seada piire ja kontrollida oma ametialale sisenemist (Morris et al. 2006, lk 711). Lisaks on professionaliseerumise üks oluline tunnusjoon suutelisus ennast eetikakoodeksite ja kutsestandardite kaudu isereguleerida, kuna ühiskond näeb seda legitiimsuse märgina (Martimianakis et al. 2009, lk 831; Evetts 2011, lk 10). Oluliseks professionaliseerumise näitajaks loetakse ka professionaalset autonoomiat, mille puhul professionaalid peavad arendama oskust määrata oma töö tingimusi, et koostada ajakava ning võtta vastu kliente puudutavaid otsuseid (Stoddard et al. 2001, lk 676). Järelikult on professionaalsuse kõige olulisemateks tunnusteks ainuõigus teadmiste ja oskustele, reguleerivate organite ja käitumisstandardite formeerimine, sisenemise kontroll, eneseregulatsioon ja professionaalne autonoomia (Morris et al. 2006, lk 711; Ingersoll & Collins 2018, lk 200; Weiss-Gall & Welbourne 2008, lk 289; 2009, lk 831; Evetts 2011, lk 10).



Noorsootöö professionaliseerumise kriitika

Noorsootöö sektori üks levinumaid professionaliseerumise kriitikaid on idee, et noorsootöötajate ja noorte vaheline suhe ei sarnane sugugi tüüpilisele suhtele professionaalide ja nende klientide vahel. Kenny (2019, lk 154) väidab, et noorsootöö kaasav iseloom on vastand professionaalide ja klientide vahelistele rangetele piiridele. Samamoodi liigitab Davies (2016, lk 11) noorsootöötajate ja noorte vahelised suhted lepinguliseks; lepingu abil tähtsustavad osapooled rohkem oma suhte kvaliteeti. Koostöö kaudu areneb see suhe usalduseks nii üksikisiku kui ka kogukonnaga (Davies 2016, lk 11). Seega erinevalt paljudest professioonidest, kes on peamiselt huvitatud vaid erialainimestest, seab noorsootöö esikohale oma kliendid (Davies 2016, lk 11). Samamoodi väidab Metz (2017, lk 4), et noortega suhete loomine eeldab avatud, võrdset ja paindlikku suhtumist, mida muudaks professionaliseerumine ja sellega kaasnev diplomaatiline etikett ning ettekujutus noorsootöötajast kui koorekihti kuuluvast spetsialistist.

Metz (2017, lk 3) nendib, et noorsootöö põhitunnus on selle n-ö vabastav eesmärk, mis ei ühti professiooniks saamisega seotud struktuuridega. Samamoodi väidab Kenny (2019, lk 154), et efektiivsed noorsootöötajad püüavad end ebavajalikuks muuta, andes kogukondadele vahendid iseseisvalt elu iseseisvalt kontrollida. Seega muretsuvad noorsootöötajad töökoha säilimise pärast palju vähem kui teised spetsialistid (Kenny 2019, lk 154).

Professionaliseerumise võtmetunnus on idee standardite rakendamisest (Metz 2017, lk 4). Quixley ja Doostkhah (2007, lk 5) väidavad, et järjepidevust on noorsootöös väga raske saavutada, kuna iga-päevast noorsootöö praktikat mõjutavad mitmed keskkonna- ja isiklikud tegurid. Lisaks on igal sektori organisatsioonil ka oma meetodid ja väärtused, mis muudab järjepidevuse veelgi keerulisemaks (Quixley & Doostkhah 2007, lk 5). Seega väidavad Quixley ja Doostkhah (2007, lk 5), et nii individuaalsel kui ka organisatsiooni tasandil on noorsootöö praktika pidevas muutumises ning seetõttu on väga raske saavutada universaalseid praktikastandardeid ja eetikat. Kõnealuse standardiseerimisprotsessi võimalik negatiivne tagajärg on distantsi tekitamine koos tegutsevate noorsootöötajate ja noorte vahel. (Metz 2017, lk 4). Sercombe (2004, lk 20) väidab lisaks, et aktsepteeritud praktikastandardid võivad olla noorsootööle kahjulikud, kuna see kaotaks ebatraditsioonilised, kuid tõhusad tööstiilid. Samuti kinnitab Lorenz (2009, lk 12), et noorsootöötajatel tuleb lubada olla kriitilised noorte muutuvate kultuuriliste väärtuste suhtes, kuna noorus on sotsiaalne konstruktsioon, mida need väärtused kujundavad. Seega ei haaku professionaliseerumise universaalsust taotlev protsess noorsootöö praktikate mitmekesisusega (Kenny 2019, lk 154).

Kenny (2019, lk 154) hoiatab, et noorsootöötaja kitsam määratlemine tõrjub ametinimetusega noorsootöötajad valdkonnast kõrvale, millele aitavad kaasa ka liigne standardiseerumine ja koolitusprotsesside keskendumine. See võimalik probleem on

globaalne ja puudutab kõiki noorsootöös tegutsevaid inimesi, kes ei kanna ametlikult noorsootöötaja nime (Kenny 2019, lk 154). Sercombe (2004, lk 20) tuvastab samamoodi, et mõned noorsootöötajad võivad olla alakvalifitseeritud ja seetõttu kaotavad nende (professionaliseerumise) muutuste tõttu tööd. Metz (2017, lk 3) toob välja ka praegused erinevused professionaalse noorsootöö (kus praktikud on tasustatud ja eelduseks on formaalne koolitus) ja vabatahtliku noorsootöö vahel. Ta väidab, et kuigi professionaalne noorsootöö nõuab kvaliteetsemat tööd, on vabatahtlik noorsootöö sektorile siiski oluline (Metz 2017, lk 3). Seega ei sobi professionaliseerumine noorsootööga tervikuna, kuid professionaalne noorsootöö peab tugevdama oma olemasolevat ja sageli tunnustamata professionaalsust (Metz 2017, lk 4). Professionaalsus väljenduks professionaalse identiteedi ning spetsiifiliste teadmiste ja oskuste kogumi arendamises (Metz 2017, lk 4). Kenny (2019, lk 155) väidab samuti, et teatud professionaliseerumine võib sektoris toimuda ka ilma professionaliseerumise protsessita. See meetod mitte ainult ei tunnustaks professionaalsete noorsootöötajate professionaalsust, vaid tugevdaks noorsootöö positsiooni, ilma, et seaks ohtu selle praeguse struktuuri ja meetodid (Metz 2017, lk 4).

Ka teised professionaliseerumise tunnused, nagu eetikakoodeksi rakendamine, on olnud autorite seas kriitika allikaks. Quixley ja Doostkhah (2007, lk 11) seavad kahtluse alla, kas professionaliseerumise protsess ja täpsemalt eetikakoodeks parandaks tulemusi noorte seisukohast. Nad väidavad,

et eetiliste standardite eest vastutava eraldiseisva organi loomine vähendab praktikas individuaalset vastutust, mis võib olla noortele kahjulik (Quixley & Doostkhah 2007, lk 11). Samuti nendib Skott-Myhre (2013, lk 21), et nende meetmete rakendamine noorsootöötajate suhtes toob kaasa ülalt-alla distsipliini, mis ei too kasu noorsootöö tegelikele protsessidele, nimelt suhete loomisele kogukonnas. Huvitaval kombel osutavad Quixley ja Doostkhah (2007, lk 16), et eetika on juba noorsootöö põhiosa ja seega on professionaalse eetikakoodeksi loomise peamine eesmärk sotsiaalsete jõudude tunnustuse vajadus. Eetikakoodeks annaks vähe praktilisi juhtnööre, jätaks töötajad etteheidete meelevalda ega lisaks tegelikule noorsootöö praktikale väärtust (Quixley & Doostkhah 2007, lk 23; Skott-Myhre 2013, lk 21).

Oluline kriitika noorsootöö professionaliseerumise juures on ka hirm, et see viib fookuse noortelt noorsootöötajale. Skott-Myhre (2013, lk 21) väidab, et vajadus professionaliseerumise abil saavutatud eneseteostuse järele seab esikohale noorsootöötaja ja asetab noored teisejärgulisesse rolli. Professionaliseerumine edendab seega noorsootöötajate õigusi noorte arvelt (Skott-Myhre 2013, lk 22). Professionaliseerumise tunnused, nagu standardid ja eetikakoodeksid, on mõeldud pigem töötajate kui klientide kaitsmiseks. (Quixley & Doostkhah 2007, lk 30). Praegused noorsootööpraktikad hõlmavad noorsootöötajaid, kes on kogukondades kanda kinnitamas ja seega on neil hea positsioon näha oma praktika negatiivseid mõjusid ja neid kohandada

(Johnston-Goodstar & VeLure Roholt 2013, lk 151). Rangemate standardite korral ei pruugi seda tüüpi suhe olla võimalik ja võib olla seega teenusest kasusaajatele kahjulik (Johnston-Goodstar & VeLure Roholt 2013, lk 151). Lisaks tõmbab tegelik professionaliseerumisprotsess aja ja energia eemale noortelt ning nende vajaduste rahuldamiseks tehtavalt töölt (Quixley & Doostkhah 2007, lk 36; Johnston-Goodstar & VeLure Roholt 2013, lk 152).

Samuti on väidetud, et noorsootöötajad ise on tõrjuvad professionaliseerumise ja sellest tuleneva organiseeritustunde suhtes (Sercombe 2004, lk 21; Karsten 2016, lk 2). Sercombe (2004, lk 21) peab põhjuseks asjaolu, et noorsootöötajad on harjunud autonoomiaga ja kasutama intuitsiooni. Samamoodi nendib Karsten (2016, lk 2), et noorsootöötajad on harjunud eirama reegleid, mis ei ole noorte huvides ning tegutsevad peamiselt hierarhiateta keskkondades. Sellest tuleneb huvipuudus ja vastumeelsus iseorganiseerumise ning selle abil professionaliseerumise suhtes (Karsten 2016, lk 3).

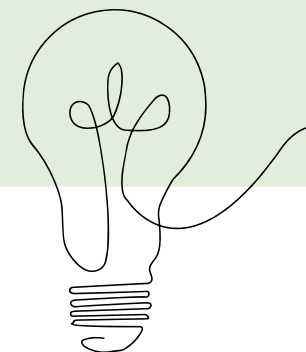
Kokkuvõte

Erialases kirjanduses on palju kriitikat noorsootöö kui professiooni, professionaliseerumise protsessi ja professionaalsuse rolli kohta sektoris. Mõnel autoril on probleeme noorsootöö professiooniks liigitamisega, kuna noorsootöö põhiväärtused ja -tavad ei sobi kokku tüüpilise professiooni omadega (Metz 2017, lk 3; Kenny 2019, lk 154; Davies 2016, lk 11). Üheks selliseks noorsootöö tunnuseks on vajadus luua usaldusel põhinevad tihedad, kaasavad suhted koos tegutsevate noorsootöötajate ja noorte vahel (Kenny 2019, lk 154; Davies 2016, lk 11).

Professioonidel seevastu on kombeks seada ranged piirid spetsialistide ja klientide vahele, mis Metzi (2017, lk 3) väitel tekitab kahjuliku distantssi noorsootöötajate ja noorte vahe. Teine professiooniga sobimatu noorsootöö tunnusjoon on hea noorsootöötaja kohustus anda noortele oskused oma elu üle kontrolli haaramiseks (Kenny 2019, lk 154; Metz 2017, lk 3). Seda võib pidada suureks kontrastiks professiooni püüdlusega tagada oma töökoha kindlus teadmiste kaitsmise kaudu (Kenny 2019, lk 154).

Teadlaste kriitika alla on sattunud ka noorsootöö professionaliseerumise protsess ja sellega kaasnevad meetmed. Professionaliseerumise põhijooned hõlmavad standardite rakendamist protokollide/ juhendite, eetikakoodeksite ja koolituste kaudu (Metz 2017, lk 3; Quixley & Doostkhah 2007, lk 30). Seega on professionaliseerumisele iseloomulik universaliseerumine, mis kahjustaks vabadust ja praktikate mitmekesisust, mida noorsootöötajad vajavad oma kogukonnas tõhusamalt töötamiseks (Kenny 2019, lk 154; Quixley & Doostkhah 2007, lk 23). Lisaks sellele, et praktiseerimisjuhendi või eetikakoodeksi järjepidevust oleks noorsootöö olemuse tõttu väga raske saavutada, võib regulatiivsete organite töölepanek kaasa tuua noorsootöötajate individuaalse vastutuse vähenemise, mis avaldaks noortele negatiivseid tagajärgi (Quixley & Doostkhah 2007, lk 5, 11). Seega on sektori professionaliseerumine pigem noorsootöötajate õiguste kinnitamiseks ja kaitsmiseks ning sellel on noorte jaoks vähe kasu, kui mitte negatiivsed tagajärjed (Skott-Myhre 2013, lk 21; Quixley & Doostkhah 2007, lk 30).

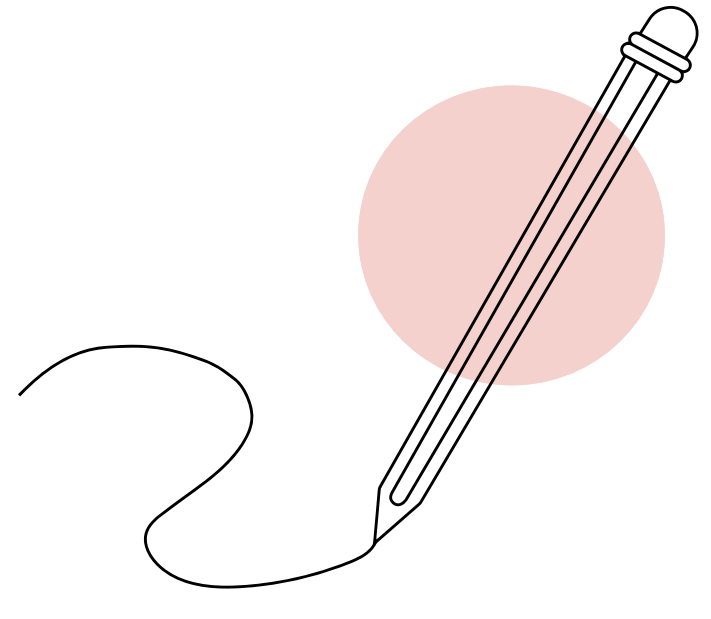
Teine professionaliseerumise oht on mõju, mida see avaldab sektori liikmetele, kes ei ole formaalselt kvalifitseeritud ja seega ei saa neid pidada professionaalideks (Kenny 2019, lk 154; Metz 2017, lk 3). Vabatahtlikud noorsootöötajad on noorsootöö oluline osa, kuid neil ei pruugi olla mingit rolli noorsootöös kui professioonis (Kenny 2019, lk 155; Metz 2017, lk 3). Mõned viitavad sellele, et sektori professionaalsust on võimalik edendada ilma professionaliseerumisprotsessi läbimata, mis edendab noorsootöö positsiooni, säilitades samas omadused, mis muudavad selle ainulaadseks. (2017, lk 4; Evetts 2019, lk 155). Üldiselt on noorsootöö professionaliseerumist puudutavate mureküsimate keskmes ettekujutus, et professionaliseerumine toob kaasa negatiivseid tagajärgi noortele, juhib mõjuvõimu ja ressursid neist eemale ning annab need hoopis professioonile (Skott-Myhre 2013, lk 21; Johnston- Goodstar & VeLure Roholt 2013, lk 151; Quixley & Doostkhah 2007, lk 36).



Uuringu kirjeldava analüüsi aruanne: noorsootöötajate uuringu tulemused Austraalia, Islandi ja Eesti kohta

Kokkuvõte

Internetiküsitlus jagati Austraalia, Eesti ja Islandi noorsootöötajatele – küsitlusele vastas 346 noorsootöötajat. Uuringus uuriti hoiakuid ja arvamusi noorsootöö praktika põhikomponentide, selle professiooni aluseks olevate raamistike ja tööjõudu läbiva seostatuse suhtes. Analüüs oli suures osas kirjeldav, et iseloomustada tööjõudu ja teha kindlaks võimalused teema edasiseks uurimiseks või arendamiseks. Vastuste seaduspärasuste erinevusi uuriti päritoluriikide, töökoha tüüpide (palgaline *versus* vabatahtlik), haridustaustade ja noorsootöö kogemuse pikkuste lõikes.



Järeldused

- 1** Veebiküsitlust täitis 346 noorsootöötajat.
 - Vastajateks olid Austraalias (n=144; 41,6%), Islandil (n=113; 32,7%) ja Eestis (n=89; 25,7%) töötavad noorsootöötajad.
 - Enamik küsitluses osalenutest olid palgatöötajad (n = 294; 85,0%), väiksem osa töötas vabatahtlikuna (n = 19; 5,5%) või kombineeritud töösuhte alusel (n = 31; 9,0%).
 - Üle poole vastanutest omas kvalifikatsiooni noorsootöös või mõnes sellega tihedalt seotud valdkonnas, nagu ühiskondlikud teenused või laste tervishoid (n=207; 59,8%). Esines ka noorsootööga mitteseotud kvalifikatsioone, nagu psühholoogia, haridus, sotsiaalteadus ja kriminaalõigus (n=68; 20,0%).
 - Austraalia vastajad teatasid oluliselt suurema tõenäosusega noorsootööga seotud kvalifikatsioonidest võrreldes Islandi ja Eestiga ($\chi^2 = 26,21$; $p < 0,001$).
- 2** Peaaegu kõik vastanud tõid esile, et noorte aktiivne osalus on noorsootöö oluline aspekt (94,5%), nagu ka austus noorte vastu (94,2%). Kuigi enamik hindas kõiki noorsootöö põhimõtteid kõrgelt, täheldati mõningaid olulisi erinevusi:
 - Eesti ja Austraalia noorsootöötajad hindasid oluliselt suurema tõenäosusega juurdepääsu haridusele oluliseks (vastavalt 91,7% ja 92,3%) võrreldes Islandi töötajatega (61,1%; $\chi^2 = 48,3$; $p < 0,001$).
 - Formaalhariduseta töötajad hindasid kultuurilist identiteeti noortega töötamisel oluliseks teguriks oluliselt vähem (74,0%) võrreldes töötajatega, kellel on noorsootööspetsiifiline kvalifikatsioon (87,4%) või kvalifikatsioon, mis ei ole seotud noorsootööga (84,5%). $\chi^2 = 7,121$; $p = 0,028$).
- 3** Suurem osa noorsootöötajatest tundsid oma riigi eetikakoodeksit (n=246; 71,2%) ja enam kui pooled arvasid, et see on nende igapäevases töös oluline (n=212; 61,3%).
- 4** Kuigi noorsootöötajad hindasid eetikakoodeksit praktika raamistiku loomisel, rõhutasid nad ka, et tegemist on mittesiduva staatilise dokumendiga. Noorsootöötajatel ei olnud kohustust eetikakoodeksist kinni pidada ning praegu ei ole koodeksis käsitletud tänapäevaseid probleeme noortega töötamisel.
- 5** Noorsootöötajad kirjeldasid märkimisväärset puudujääki noorte vajaduste rahuldamiseks vajalikes ressursides ja rahastamises. Mitmed vastajad rõhutasid ka järjepidevuse puudumist praktikas kogu tööjõu lõikes.

Lõplik aruanne



Metoodika

Algselt osales küsitluses 407 vastajat, kellest 61 vastuseid ei võetud arvesse puudulike andmete tõttu (>50% täidetud). Lõplikku valimisse jäi 346 vastajat. Valimisse arvati ka 10% (n=36) puudulike andmetega vastuseid (<50% täidetud).

Analüüs oli kirjeldav; arvutati esinemissagedused, keskmised ja standardhälbed, et uurida vastajate hoiakute ja arvamuste seaduspärasusi noorsootöötajate kutsestandardite suhtes. Samuti viidi läbi hii-ruut testid, et uurida vastuste erinevusi töökohariikide, töösuhete liikide (tasustatud või vabatahtlik), töökogemuse pikkuste ja hariduslike taustade lõikes.

Tabel 1. Vastajate demograafilised tunnused

	n(%)		n(%)
Sugu		Tööaastaid noorsootöö sektoris	
Naine	254 (73,4)	Alla 1 aasta	14 (4.0)
Mees	85 (24,6)	1-5 aastat	102 (29.5)
Mittebinaarne	2 (0,6)	6-10 aastat	92 (26.6)
Eelistab mitte öelda	5 (1,4)	11-15 aastat	57 (16.5)
Vanus		16-20 aastat	45 (13.0)
25 aastat või vähem	43 (12,4)	20+ aastat	34 (9.8)
26-35 aastat	144 (41,6)		
36-45 aastat	97 (28,0)	*Töökoormus	
46-55 aastat	44 (12,7)	Täiskohaga	213 (61.6)
56-69 aastat	17 (4,9)	Osakoormusega	102 (29.5)
70 või vanem	1 (0,3)	Juhutöö korras	29 (8.4)
		Rohkem kui üks noorsootöö töökoht (tasustatud noorsootöö roll)	48 (13.9)

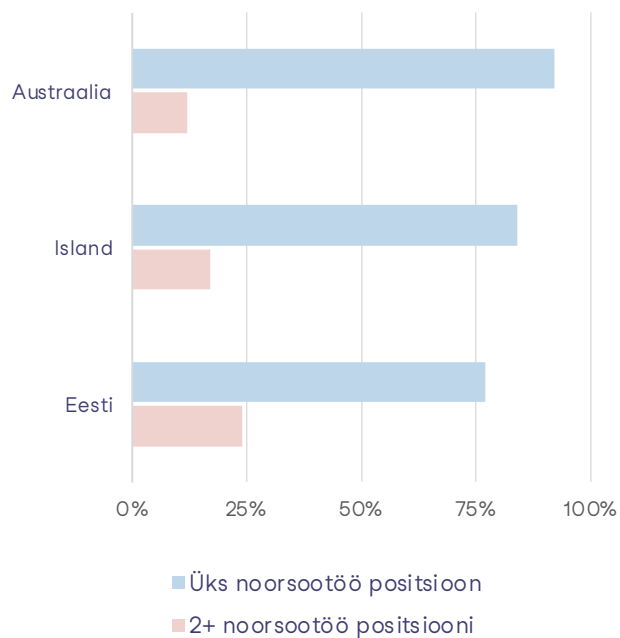
Vastajate demograafilised ja ametialased omadused

Vastajateks olid Austraalia (n=144; 41,6%), Islandi (n=113; 32,7%) ja Eesti (n=89; 25,7%) noorsootöötajad, kelle demograafilised tunnused on toodud tabelis 1. Enamik vastajaid oli naised (n=254; 73,4%), kellel on vähemalt viis aastat töökogemust noorsootöö sektoris (n=230; 66,5%). Enamik töötas palgalisena

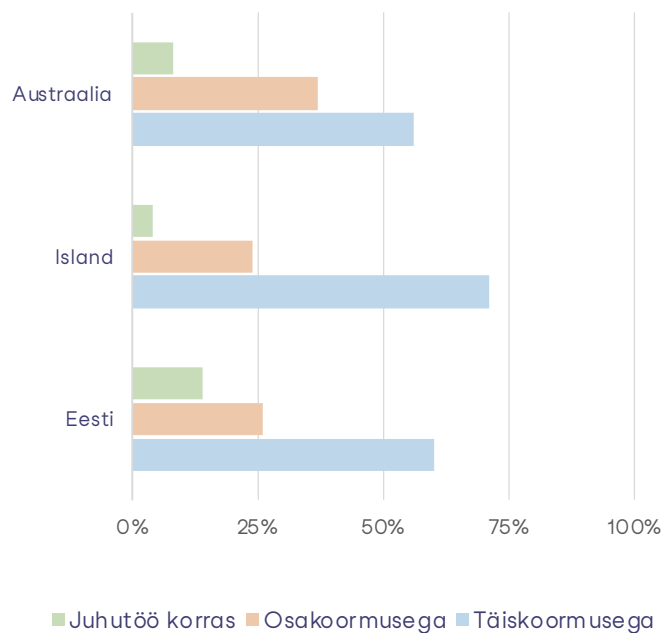
(n = 294; 85,0%), vähesed vabatahtlikuna (n = 19, 5,5%) või kombineeritud töösuhte alusel (n = 31; 9,0%).

Vastustes täheldati riigiti mitmeid olulisi erinevusi (vt joonised 1 – 3). Islandi vastajad töötasid oluliselt suurema tõenäosusega täiskohaga võrreldes Austraalia ja Eestiga ($\chi^2 = 13,03$; $p = 0,001$). Eesti vastajad töötasid tunduvalt rohkem mitmel palgalisel

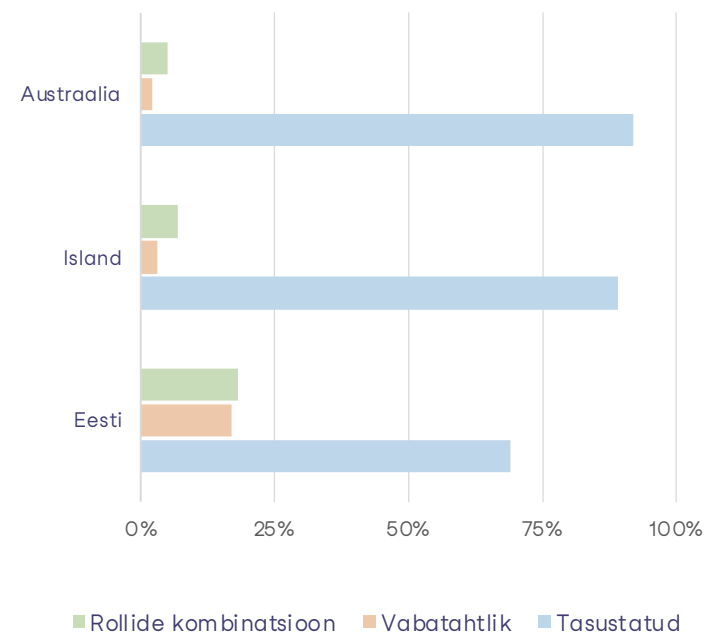
noorsootööga seotud ametikohal (n=20; 24,1%) võrreldes Islandi ja Austraaliaga ($\chi^2 = 11,58$; $p = 0,003$). Eesti vastajad märkisid ka oluliselt rohkem vabatahtlikuna töötamist ($\chi^2 = 28,71$; $p < 0,001$), rohkem kui üks vastaja kümnest töötas kas vabatahtlikuna (n = 13; 14,8%) või kombineeritult vabatahtliku ja palgalise töösuhte alusel (n=14; 15,9%).



Joonis 1. Rohkem kui üks tasustatud noorsootöö roll



Joonis 2. Töökoha tüüp



Joonis 3. Tasuline või vabatahtlik roll

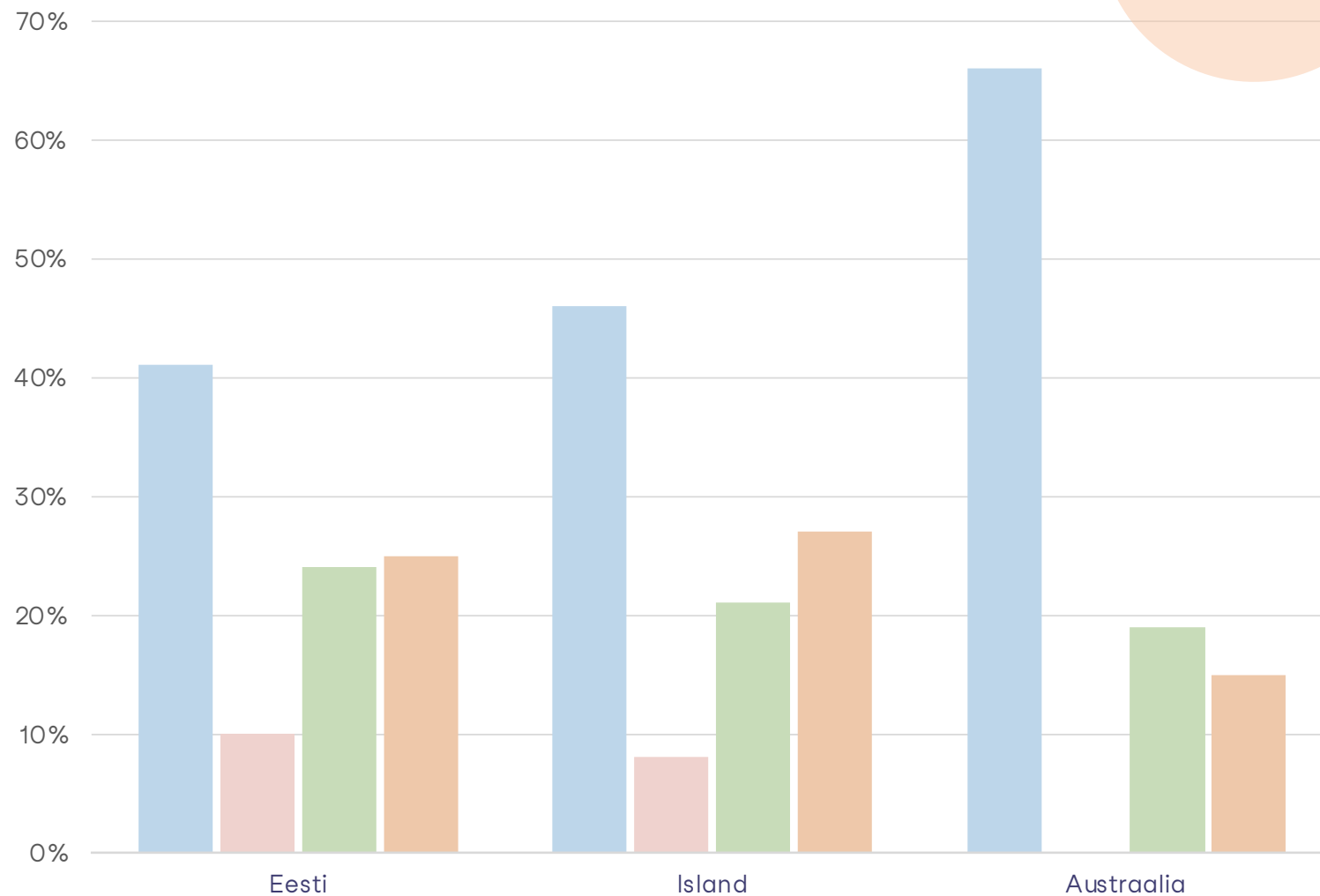
Üle poole vastanutest omas kvalifikatsiooni noorsootöös või mõnes sellega tihedalt seotud valdkonnas, nagu ühiskondlikud teenused või laste tervishoid (n=207; 59,8%). Märgiti ka noorsootööga mitteseotud kvalifikatsioone, nagu psühholoogia, haridus, sotsiaalteadus ja kriminaalõigus (n=68; 20,0%). Eesti noorsootöötajatest oli kutsetunnistus ligi pooltel (n=38; 42,7%).

Noorsootöötajate hariduslik taust oli töökohariigiti erinev. Austraalias oli oluliselt rohkem noorsootööga seotud kvalifikatsioone võrreldes Islandi ja Eestiga ($\chi^2=26,21$, $p<0,001$).

Kvalifikatsiooni tüüp	n (%)
Noorsootöö või ühiskondlike teenustega seotud kvalifikatsioon	207 (59.8)
- Sertifikaat/tunnistus	22 (6.4)
- Diplom	32 (9.2)
- Bakalaureusekraad	130 (37.6)
- Magistrikraad	18 (5.2)
- Noorsootöö erialane kvalifikatsioon	5 (1.4)
Muu kvalifikatsioon, mis ei ole seotud noorsootööga	68 (20.0)
- Tunnistus/diplom	6 (1.7)
- Doktorikraad	3 (.9)
- Bakalaureusekraad	27 (7.8)
- Magistrikraad	10 (2.9)
- Muu kvalifikatsioon (st õpetamine, haridus)	23 (6.7)
Kvalifikatsioon puudub	73 (21.1)

Tabel 2. Kvalifikatsioon ja väljaõpe

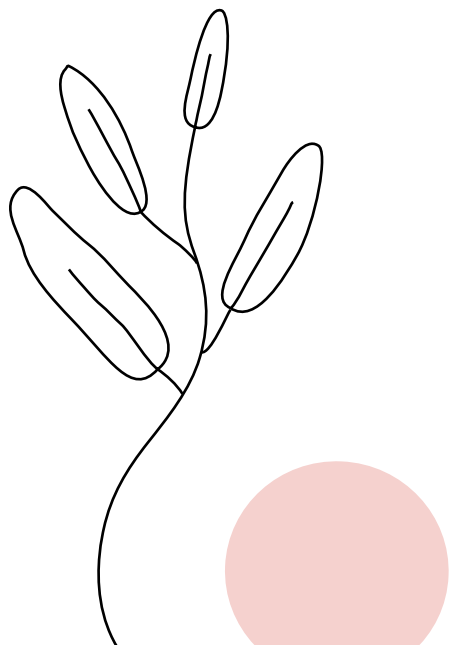
- Ametlik kvalifikatsioon
(noorsootööspetsiifiline)
- Ametlik kraadiõppe
järgne kvalifikatsioon
(noorsootööspetsiifiline)
- Ametlik kvalifikatsioon
(noorsootööga
mitteseotud)
- Ametlik kvalifikatsioon
puudub



Joonis 4. Koolitus ja kvalifikatsioon

Hoiakud ja arvamused eriala põhitunnuste kohta

Tabel 3 kirjeldab töötajate hoiakuid ja arvamusi noorsootöö põhitunnuste kohta. Kuigi kõiki punkte hinnati kõrgelt (>70%), hinnati kõige rohkem noorte aktiivset osalemist noorsootöö oluliseks kuni väga oluliseks aspektiks (94,5%), millele järgnes austus noorte vastu (94,2%). Noorsootöö aluseks olevate põhimõtete ja raamistike teemal hinnati olulisimateks omadusteks ausalt ja noorte huvides tegutsemist (87,6%), noorte võrdset kohtlemist (86,1%) ning kaasamist ja aktsepteeritavust (85,8%).



Kui oluline on, et noorsootöö võimaldaks järgmist?

Tähtis/väga oluline n (%)

Noorte võimestamine	318	(91,9)
Osavõtlikkus noorte suhtes	327	(94,5)
Noorte sotsiaalne õiglus	309	(89,3)
Noorte turvalisus	318	(91,9)
Austus noorte suhtes	326	(94,2)
Noorte inimõigused	320	(92,5)
Side perekonna ja kogukonnaga	315	(91,0)
Vaimne ja füüsiline heaolu	326	(94,2)
Positiivne üleminek täiskasvanuikika	326	(94,2)
Sõltumatus	323	(93,4)
Kultuuriline identiteet	290	(83,8)
21. sajandi oskused	261	(75,4)
Keskkonnasäästlikkus	253	(73,1)
Kodanikuaktiivsus	247	(71,4)
Juurdepääs haridusele	277	(80,1)

Tabel 3. Hoiakud ja arvamused noorsootöö suhtes
(jätkub järgmisel lehel)

Kui olulised on noorte jaoks järgmised põhimõtted ja praktikaraamistikud?

Tähtis/väga oluline
n (%)

Noorte vabatahtlik osalus	272	(78,6)
Rõhumisvastased ja mittediskrimineerivad tavad	290	(83,8)
Professionaalsed piirid noorsootöötajate ja noorte vahel	261	(75,4)
*Põlisrahvaste tunnustamine	129	(37,3)
Hoolsuskohustus noorte ees	278	(80,3)
Noorte privaatsuse kaitsmine	283	(81,8)
Noorte konfidentsiaalsuse austamine	283	(81,8)
Usaldusväarsus noorte jaoks	293	(84,7)
Olla noortega aus ja läbipaistev	295	(85,3)
Tegutsemine ausalt ja lähtudes noorte parimatest huvidest	303	(87,6)
Noorte sotsiaalse konteksti arvestamine	291	(84,1)
Noorte õiglane kohtlemine	298	(86,1)
Professionaalne/kutsealane enesehooldus	287	(82,9)
Kutsealane ühistegevus ja koostöö	289	(83,5)
Kutsealased teadmised ja oskused	288	(83,2)
Kaasamine ja juurdepääsetavus	297	(85,8)
Partnerlus noortega	290	(83,8)
Mitteformaalse ja informaalse õppe meetodid	281	(81,2)

* Küsiti vaid Austraaliast pärit vastajatelt, 86,6% Austraalia vastajatest toetas seda punkti

Enamik vastajaid leidis, et noorsootöö peamine eesmärk on noorte toetamine, jõustamine ja nende eest seismine (vt tabel 4). Selgusid ka tööga seotud suurimad raskused, millest märgiti selliseid probleeme, nagu lühiajaline rahastamine, organisatsiooni

omavahel konkureerivad prioriteedid ning ressurside ja teenuste puudus. Töötajad tõid nähtavale ka oma ametitegevuses ilmneva ebajärjekindluse, mis on tingitud sektori juhtimise puudustest ja kvalifikatsioonide erinevusest.

Noorsootöö peamised eesmärgid	Suurimad väljakutsed noorsootöö sektoris
Õpetada terveid suhteid ja mõistlike piiride seadmist, julgustada noori ning tunnustada neid positiivselt.	Juurdepääs kvaliteetsetele teenustele nagu vaimne tervis/eluase jne, noorte tunnustamine olulisena ja millegi väärtusliku panustamise vääriksena, side kogukonna ja perega.
Noorte jõustamine mitmesuguste väljakutsete abil ning toetada neid järgmisesse eluetappi jõudmisel.	Valdkonnas on noortega töötavaid praktikuid, kes alles peavad saama ametlikku koolitust või omandama ametlikku kvalifikatsiooni.
Vaimne tervis ja heaolu, noorte säilenõtkuse suurendamine.	Tegevuseta noorte kaasamine programmidesse ja üritustesse.
Võimaldada noortel kasutada oma potentsiaali ja nende toetamiseks mõeldud vahendeid.	Valitsused ei tunnusta seda elukutset poliitika kujundamisel.
Kaasamine, huvikaitse, osalemine.	Tagamine, et noored ise oleksid eestvedajad, ja probleemid värbamisega.
Noorte inimõiguste võimaldamine mõjuvõimu suurendamise, sotsiaalse õigluse ja osaluse kaudu.	Kogukonna arusaamise puudumine noorsootööst. Kõrgetasemelise järjepideva koolituse puudumine valdkonnas. Madalapalgalised ametikohad, mis eeldavad kõrgetasemelist tööd, mille tagajärjeks on läbipõlemine ja stress.
Noorte sõnaõiguse ja võimaluste suurendamine.	Toimetulek kallalekippumistega, kõrgema juhtkonna toetuse puudumine, ei õnnestu noortega kontakti saada, töö- ja eraelu tasakaal.
Huvikaitse ja toetus eesmärkide saavutamise ees seisvatest takistustest ülesaamiseks, et toetada noori teadlike otsuste tegemisel.	Koostöö sidusrühmadega ja professionaalsete teenuste ooteajad.
Toetada noorte õitsengut, teadvustades, et iga noor on individuaalne ja võib vajada erinevat tuge.	Piisavate ressursside puudumine nii noortele kui ka nende päritoluperedele.
Noorte toetamine, et neil ja nende peredel oleks parim võimalik tulevik.	Jäik teoreetiline raamistik.

Õpetada meie noortele eluks vajalikke oskusi tulevikuks ning püüdlusteks hariduse ja seejärel hea tööeetika poole.

Noorte teenusteni juhatamine usaldusliku kontakti ülesehitamise kaudu.

Noorte võimestamine olema need, kes nad tahavad olla, elama ja panustama maailma, milles nad elavad.

Aidata noortel omandada oskusi ja teadmisi, et saada õige haridus, olla iseseisev, töötada ning omada tuge tervise ja heaolu tagamisel.

Seada eesmärgid ja aidata neid saavutada. Olla positiivne eeskuju.

Edendada ja toetada noorte jaoks parimaid tulemusi.

Ressurss, tugi, huvikaitsja, mentor.

Jõuda huvitegevuseta noorteni ja toetada neid.

Rahastus kõigi noorte vajaduste rahuldamiseks.

Tugi kõrgemalt juhtkonnalt.

Teised kutsealad ei tunnusta noorsootööd.

Meie praktika ja metoodika mõistmine.

Poliitiline tegevuskava igal tasandil.

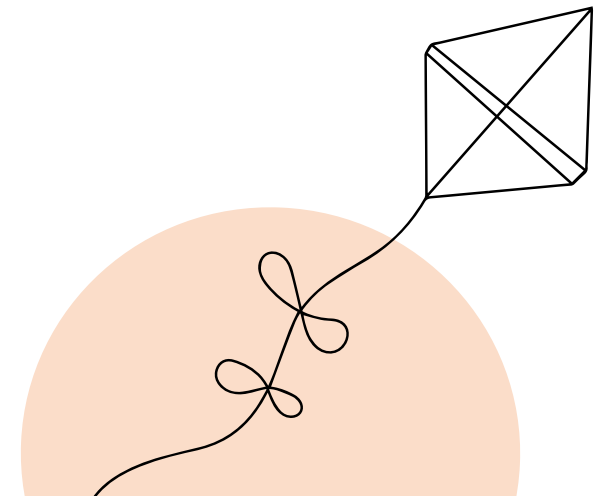
Läbipõlemine, kuna puudub toetus ja arusaamine noorsootöötajate tehtava töö tasemest ja intensiivsusest. Lühiajalised lepingud ja madal palk.

Organisatsioonide toetuse puudumine personali ohutuse alal.

Meeskond pole piisavalt vilunud. Kutsealane areng on kallid.

Väga raskete ja nõudlike inimestega toimetuleku õppimine ning kogemustest õppimine.

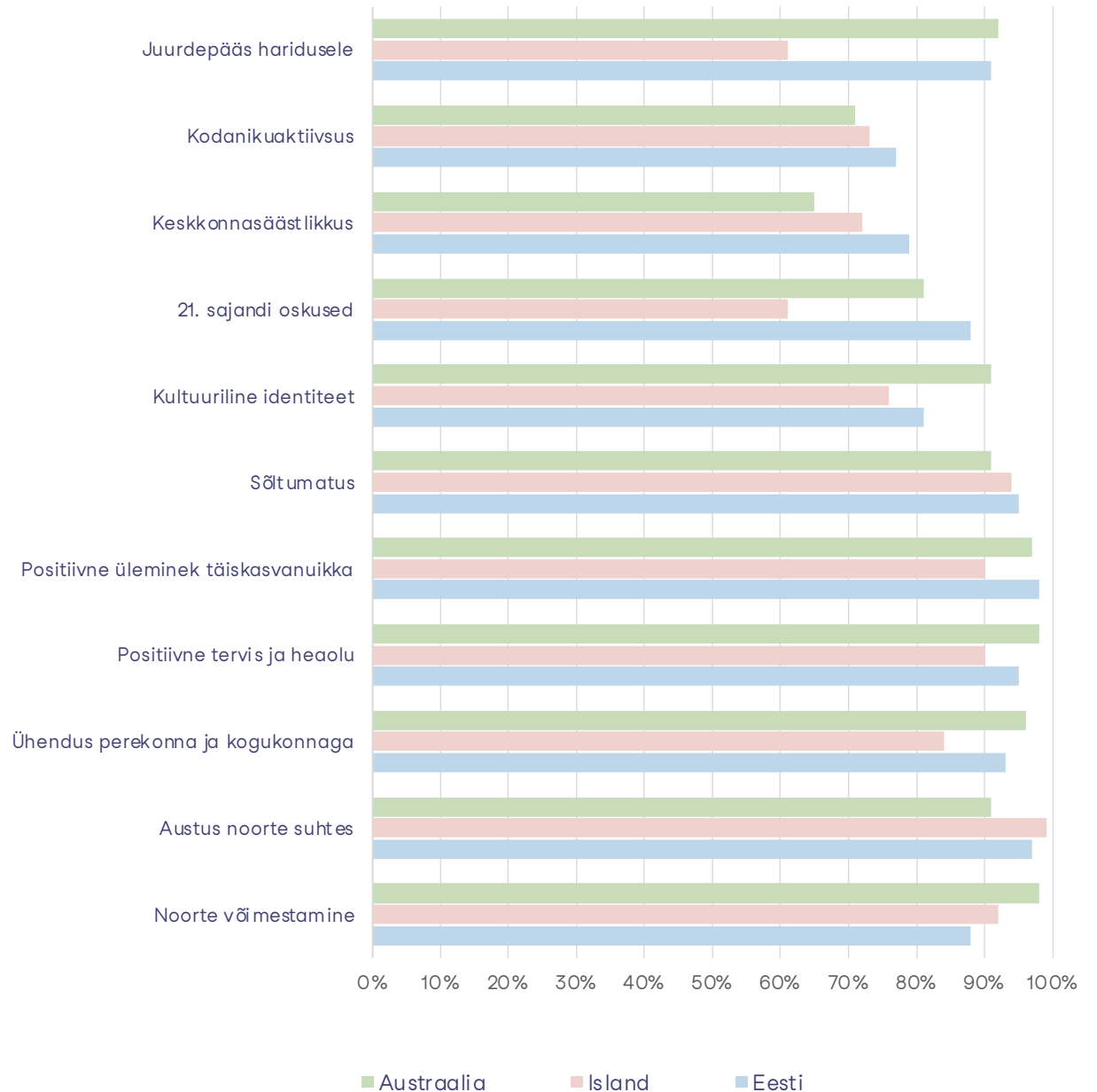
Tabel 4. Noorsootöö eesmärgid ja väljakutsed: väljavõtteid vastustest



Olulised erinevused hoiakutes ja arvamustes peamiste muutujate lõikes

Tuvastati olulisi erinevusi noorsootöös olulisena hindamisel riigi, hariduse, töösuhte liigi ja töökogemuse pikkusega seotud põhimuutujate arvestuses (joonised 6–8). Eesti ja Austraalia vastajad hindasid oluliselt suurema tõenäosusega oluliseks juurdepääsu haridusele (vastavalt 91,7% ja 92,3%) võrreldes Islandi töötajatega (61,1%; $\chi^2=48,37$; $p<0,001$). Samuti hindasid formaalhariduseta töötajad kultuurilist identiteeti noortega töötamise oluliseks teguriks oluliselt vähem (74,0%) võrreldes töötajatega, kellel on noorsootööspetsiifiline kvalifikatsioon (87,4%) või kvalifikatsioon, mis ei ole seotud noorsootööga (84,5%).

Joonis 5a. Olulised erinevused hoiakutes ja arvamustes peamiste muutujate lõikes

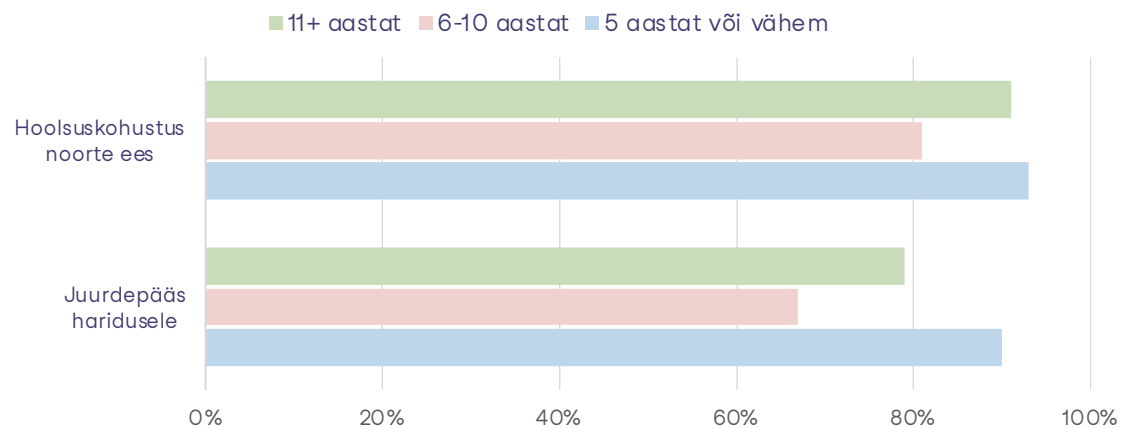


Protsent töötajatest, kes hindasid oluliseks või väga oluliseks

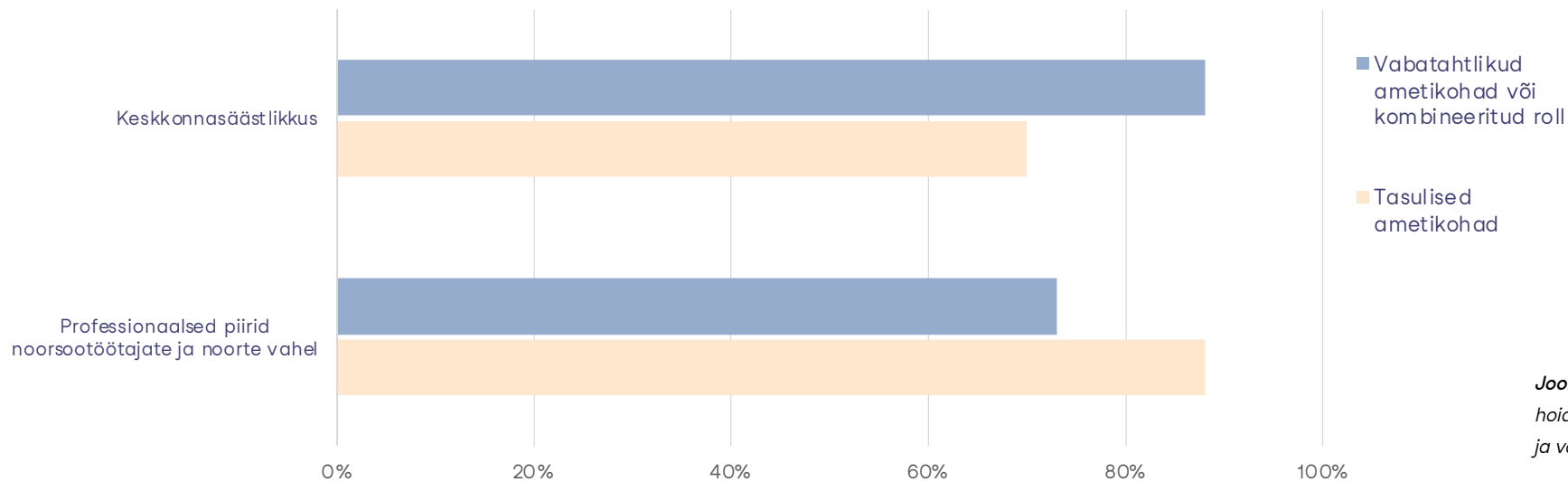


Protsent töötajatest, kes hindasid oluliseks või väga oluliseks

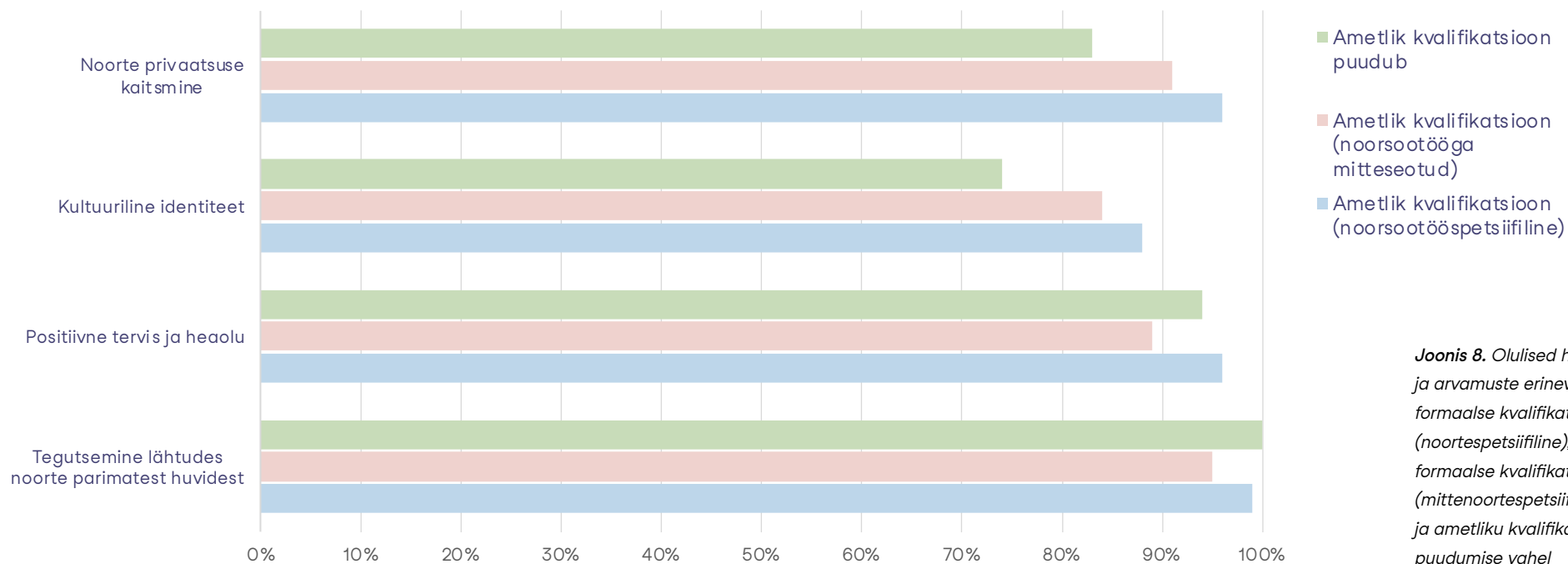
Joonis 5b. Olulised erinevused hoiakutes ja arvamustes peamiste muutujate lõikes



Joonis 6. Olulised erinevused hoiakutes ja arvamustes kogemuse pikkuse lõikes



Joonis 7. Olulised erinevused hoiakutes ja arvamustes palgatöö ja vabatahtliku töö vahel



Joonis 8. Olulised hoiakute ja arvamuste erinevused formaalse kvalifikatsiooni (noortespetsiifiline), formaalse kvalifikatsiooni (mittennoortespetsiifiline) ja ametliku kvalifikatsiooni puudumise vahel

Noorsootöötaja kutseala põhikomponendid

Vastajatel paluti reastada noorsootöö komponendid kõige olulisemast kõige vähem olulisemani (vt tabel 5). Olulisemad komponendid töötajate jaoks olid eetikakoodeks (n=78; 22,5%) ja erialane formaalne koolitus (n=42; 21,1%). Suurem osa noorsootöötajatest on teadlikud oma riigi eetikakoodeksist (n=246; 71,2%) ja enam kui pooled arvasid, et selle järgimine on nende töös oluline (n=212; 61,3%).

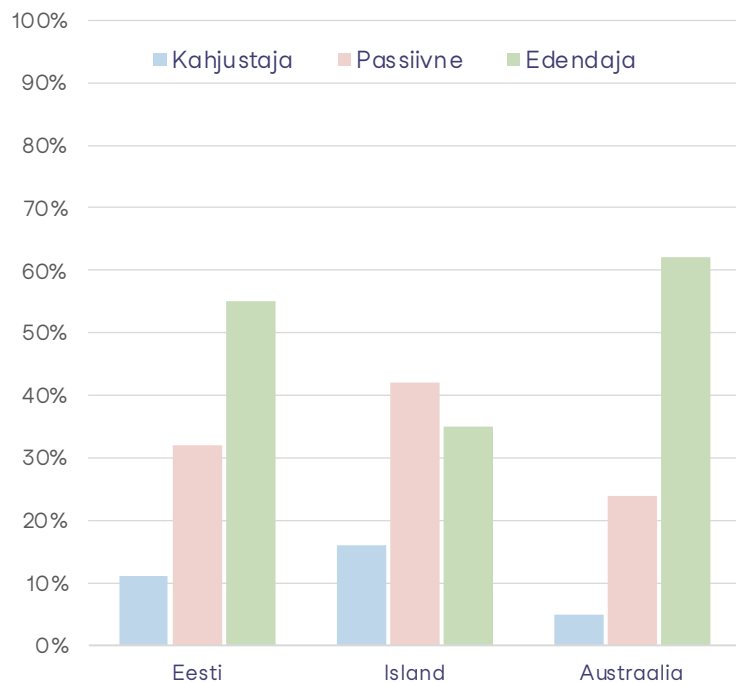
Noorsootöö kutseala olulised komponendid	n(%)
Eetikakoodeks	78 (22.5)
Asjaomased õigusaktid	57 (16.5)
Erialane, formaalne koolitus või haridus	42 (21.1)
Kutsestandardid	40 (11.6)
Staatus/tunnustus ühiskonnas	19 (5.5)
Erialase tegevuse kindlustus	5 (1.4)
Kutsealase akrediteeringu olemasolu	23 (6.6)
Palk ja tingimused	25 (7.2)

Kas olete teadlik oma riigi eetikakoodeksist?	n(%)
Jah ja järgin seda	238 (68.8)
Jah, olen seda lugenud, kuid ei rakenda seda	4 (1.2)
Jah, aga see ei puutu minu praktikasse	4 (1.2)
Ma tean, et see on olemas, kuid ma pole seda kunagi lugenud	16 (4.6)
Ei, ei ole sellest teadlik	21 (6.1)
Eetikakoodeksi olulisus igapäevatöös	
Kahjustaja	22 (6.4)
Passiivne	82 (23.7)
Edendaja	130 (37.6)
Eetikakoodeksi asjakohasus teie töö jaoks (7-10)	212 (61.3)
Kas töötajate koosolekutel arutatakse eetilisi küsimusi?	
Kogu aeg	47 (13.6)
Mõnikord	106 (30.6)
Aeg-ajalt	70 (20.2)
Harva/mitte kunagi	33 (9.5)
Inimõiguste raamistiku olulisus töös	
Kahjustaja	26 (7.5)
Passiivne	77 (22.3)
Edendaja	156 (45.1)

Tabel 5. Noorsootöötaja kutseala põhikomponendid

Olulised erinevused hoiakutes ja arvamustes peamiste muutujate lõikes

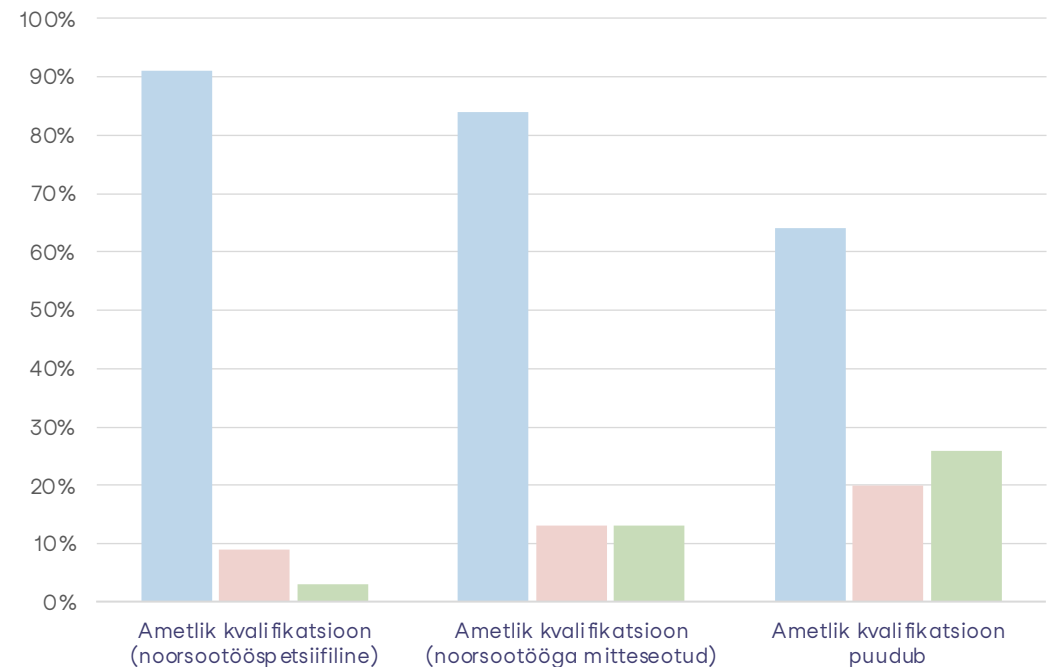
Märkimisväärseid erinevusi täheldati eetikakoodeksi tajumises vastajariikide lõikes. Eelkõige väitsid Austraalia noorsootöötajad oluliselt vähem tõenäoliselt, et eetikakoodeks segab nende tööd (4,6%), võrreldes Islandi (15,9%) ja Eesti (11,3%) töötajatega



Joonis 9. Eetikakoodeksi asjakohasus kogu riigis kvalifikatsioonide lõikes

($\chi^2=14,55$; $p=0,006$). Lisaks märkisid ametliku kvalifikatsiooniga noorsootöötajad oluliselt suurema tõenäosusega eetikakoodeksi kasutamist oma igapäevases töös (vastavalt 91,3% ja 83,6% noorsootöö spetsiifilise kvalifikatsiooni ja muu formaalse kvalifikatsiooni puhul) võrreldes formaalse kvalifikatsioonita töötajatega (63,8%; $\chi^2 = 27,06$; $p<0,001$).

- Teadlik eetikakoodeksist ja see on igapäevase rolliga seotud
- Olen teadlik eetikakoodeksist, kuid see ei ole minu igapäevase rolliga seotud
- Ei olnud eetikakoodeksist teadlik



Joonis 10. Eetikakoodeksi asjakohasus kvalifikatsioonide lõikes

Mitmed vastajad avaldasid, et eetikakoodeks annab nende tööle juhised ja raamistiku. Eelkõige leidsid töötajad, et koodeks seab erialale standardi ja kaitseb noori, kellega nad töötasid. Samas märkisid töötajad ka seda, et eetikakoodeks ei olnud piisav noorte tänapäevaste probleemide

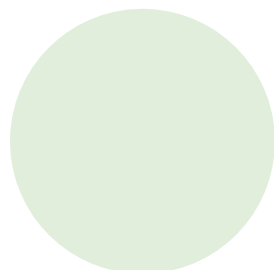
(s.o sotsiaalmeedia) lahendamiseks ega vastanud põlisrahvastest noorte vajadustele. Eetikakoodeksi peamine probleem seisnes selles, et sel puudub nii riikliku kui ka kohaliku tasandi juhtimise toetus. Koodeksist kinnipidamise kohustuse puudumine aitas kaasa tööjõu lisakoormusele, kuna nad jäid

žongleerima konkureerivate prioriteetidega (organisatsiooni ootused *versus* noorte tulemused). Samuti mõjutas see teenuste osutamise taset, kuna tööjõu praktikas esines olulisi erinevusi.

Eetikakoodeksi tugevad küljed	Eetikakoodeksi piirangud
Vastutus ja õiglus.	Seda tuleb edendada, õpetada noorsootöö kursustel ja tööandjatel sellest kinni pidada.
See annab noortele ja kogukonnale kindlustunde ja järjepidevuse meie töös.	Arvan, et eetikakoodeks tuleb üle vaadata, et see vastaks praegustele suundumustele, st sotsiaalmeedia kasutamisele noorte kaasamiseks.
See seab selged ootused vastuvõetavate ja vastuvõetamatute töövõtete suhtes (aruandekohustus).	Noorsootöötajaid palkavad organisatsioonid ja programmid ei järgi koodeksit, mistõttu on selle järgimine riskantne.
Hindamatu, loob raamistiku, millest kinni pidamist ootan kõigilt minu meeskonna liikmetelt.	Praegu seda ei jõustata ega jälgita.
Standard, millele viidata, kui pole milleski kindel.	Need on üldised ja ma loodan, et need on igasuguse sotsiaalala ootused.
Aitab valdkonna juhtida ja nii töötajate kui noorte turvalisust tagada.	Tipporganisatsioonid, nagu kohalikud omavalitsused, ei tunnusta neid kui üldisi täitmist eeldavaid standardeid, mistõttu võib mõnikord olla raske tasakaalustada mõlemat prioriteeti – organisatsiooni ja noori.
... Olenemata noore inimese asukohast või asjaoludest peaks neil olema juurdepääs samale professionaalsuse tasemele kui teistel noortel (vaatamata nende asukohale, asjaoludele ja sotsiaal-majanduslikule staatusele).	Ei sobi hästi põlisrahvaste esindajatega. Pole piisavalt rõhku kultuurile, mis on tähenduslik.
Suunised praktikas ja ootuste väljatoomine.	Kohati aegunud tavad ja mõjutavad moraalseid kompasid.
Koodeksi toetumine inimõigustele tähendab, et eetikakoodeks on õiguspärane ja sellele on raske vastu vaielda ning see töötab noorte parimates huvides.	Vajab rohkem kultuurialast pädevust ja traumateadlikke tavasid.

Tabel 6. Eetikakoodeksi tugevused ja piirangud: väljavõtted vastustest

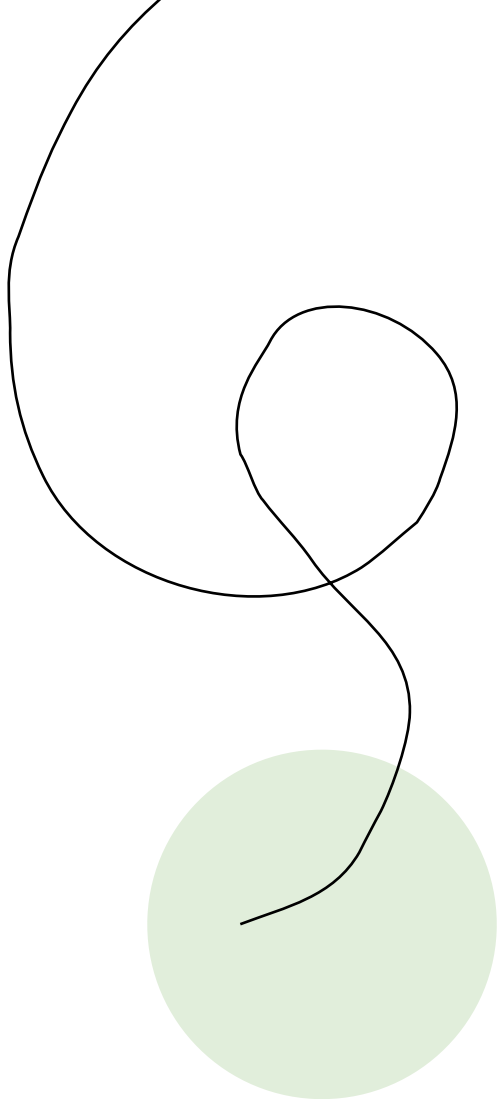
Vastajad kirjeldasid ka eetilisi dilemmasid, millega nende töös sageli kokku puututi. Kuigi dilemmad varieerusid piiride seadmisest kuni avalikustamiseni, kirjeldasid noorsootöötajad eelkõige püüdeid säilitada tasakaal noore vajaduste ning sidusrühmade ja organisatsiooni nõuete vahel.



Tabel 7. Esile tulnud eetilised dilemmad: väljavõtted vastustest

Levinumad noorsootöös ette tulnud eetilised dilemmad

- Töökoha piirangud noortele täieliku kontrolli võimaldamisele. Organisatsiooni konkureerivad prioriteedid ja vaated noorte piiridele.
- Töötamine väga ettekirjutavate programmisuuniste järgi ja kõigile sobiv raamistik ei sobi alati iga noorega.
- Tehes nii tihedat koostööd lastega kunstlikus kodukeskkonnas, kui nad igatsevad meeleheitlikult vanemlikku figuuri, kuna kiindumus on osa nende arengust... ainult selleks, et poliitika ja protseduuride tõttu kiindumust heidutada.
- Kas hoida ühendust pärast noore programmist lahkumist? Kui sul on noorega tugev suhe ja järsku võtad kõik toetuse ära, mis siis selle noorega edasi saab? Kõigil pole teist usaldusväärset täiskasvanut, kellelt konstruktiivset nõu küsida. Ma mõtlen sageli, kas neile e-posti aadressi andmine võib olla õige, olenevalt mitmest tegurist. Pole seda ikka veel kunagi teinud, kuna sisepoliitika kas keelab selle otse või viitab sellele, et see pole okei.
- Kuhu tõmmata piir tööpraktika ja noore abistamise vahel, kes soovis teile usaldada, kuid kardab üksikasju kõrgematele võimudele edasi anda, kui noored seadust rikuvad?
- Millal teatada lastekaitsele ja/või teistele asutustele, hallates vanemate ootusi ja noore soove?
- Millal rikkuda lapse konfidentsiaalsust? Koolis töötades pean ma andmeid õpetajatele ja hoolekandetöötajatele avaldama, kuid dilemma võib seisneda selles, kui palju.
- Kui anda noore kohta soovitusi ja kaaluda vahi all või kogukonnas määratud karistust, kus hoolsuskohustus tuleb laiemale kogukonnale. On raske vaadata vahi alla võetud noort inimest.
- Mida enda kohta jagada ja miks?
- Mõista, mis on minu roll ja milliseid teenuseid pakkuda.
- Väljaspool noorsootööd tehtava töö liik. Avalikud sotsiaalmeedia kontod ja sisu. Puuduvad õigusaktid noorte ja noorsootöötajate vaheliste suhete kohta (piirid).
- Et küsida või silmad kinni pigistada millegi ees, mis on seadusega vastuolus.



- Toetus mitmele pereliikmele, vanemad, kes soovivad teavet oma lapse kohta.
- Turvalisuse tagamiseks piiride ületamine.
- Töötajad, kes jätavad hooletusse noorte inimeste vajadused, kuna nad ei tunne eetikakoodeksit.
- Töötajad, kes arutavad [noorega] mõningaid personaliprobleeme.
- Mõnikord soovin aidata kliente viisil, mis on minu rollis tehniliselt keelatud ja rikub piire/ bürokraatiat – st tahan neile oma rahakotist toidukaupade jaoks raha anda; soovin, et saaksin lasta neil oma lahtikäival diivanil magada, kui nad tunnevad end turvakodus liiga ebaturvaliselt.
- Tundliku teabe jagamine. Praktikas noortega läbipaistev olemine.
- Sobivate piiride seadmine. Sunniviisiliste klientidega töötamine ilma ametlike piirideta, mis jätab nad väga haavatavaks ja ohustatuks.
- Piiride säilitamine mitmesuguste probleemidega maadlevate madala sotsiaal-majandusliku tasemega noortega töötades ning enesehoolduse harjutamine, kui teenite vähe raha, ei saa selle asemel ületunde ega tööaega ja teilt oodatakse kõrget sooritust. Tunnete survet seda teha sama sageli kui lepingu alusel.
- Kuidas käituda ja saavutada positiivset tulemust, kui bürokraatia on takistamas kliendi positiivset tulemust.
- Kui noored jagavad oma lugusid, et teisi harida, tekitades potentsiaalselt teisese trauma.
- Kuidas austada noorte aega, kui [ma] ei jaksa neile osalemise eest maksta. Pidev konsulteerimine noortega, millele järgneb (kommunikeeritud) muutuste puudumine.
- Väärkohtlemise avalikustamine ja nende käsitlemine. Noore inimese valikute tegemine, mida lapsevanemad taunivad (eriti puude korral).
- Kultuuriline sobivus.
- Soolise võrdõiguslikkuse küsimused.
- Huvide konflikt – töötamine kahe noorega, kes tunnevad üksteist. Noore prioriteedid vs vanema/eestkostja omad. Isiklikud väärtused vs organisatsiooni poliitika.
- Kas ja kui palju oma väärtustele rõhku panna?

Kutseühingud ja seos noorsootöö sektoriga

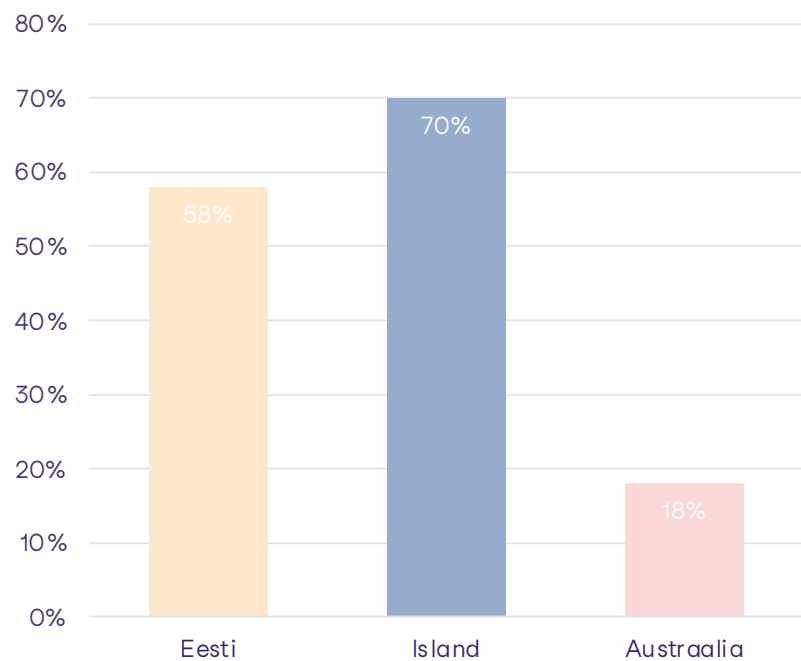
Enamik töötajaid tundis, et nad on seotud noorsootöö valdkonnaga (n=247; 71,4%) ja ligikaudu kolmandik olid erialaühingu liikmed. Töötajad tõstsid esile erialaorganisatsioonide vajadust edendada ressursside ja teabe vahetust töötajate vahel (n=256; 74,0%) ning pakkuda erialaseid arengu- ja koolitusvõimalusi (n=253; 73,1%).

Kas tunnete end valdkonnaga osana?	n(%)
Väga tugevalt	128 (37.0)
Mõnevõrra	119 (34.4)
Ei valdkonnaga mitteühendatult ega ühendatult	20 (5.8)
Mõnevõrra mitteühendatult	13 (3.8)
Väga mitteühendatult	3 (.9)
Kutseliidu liige	125 (36.1)
Mis peaks olema kutseliidu funktsioon?	
Ressursside ja teabe jagamine	256 (74.0)
Kutsealase arengu ja koolitusvõimaluste pakkumine	253 (73.1)
Võrgustikuüritused	219 (63.3)
Meediavastused	157 (45.4)
Noorsootöö huvikaitse tipporganite ja valitsuste juures	236 (68.2)
Palga ja tingimuste propageerimine	214 (61.8)
Isikuvastutuskindlustus	95 (27.5)
Edendab professionaalset/kutsealast identiteeti	187 (54.0)
Toetab kutsealaseid koolitusprogramme	186 (53.8)
Kutsestandardid	204 (59.0)
Asjakohaste õigusaktide ja määruste andmine	195 (56.4)

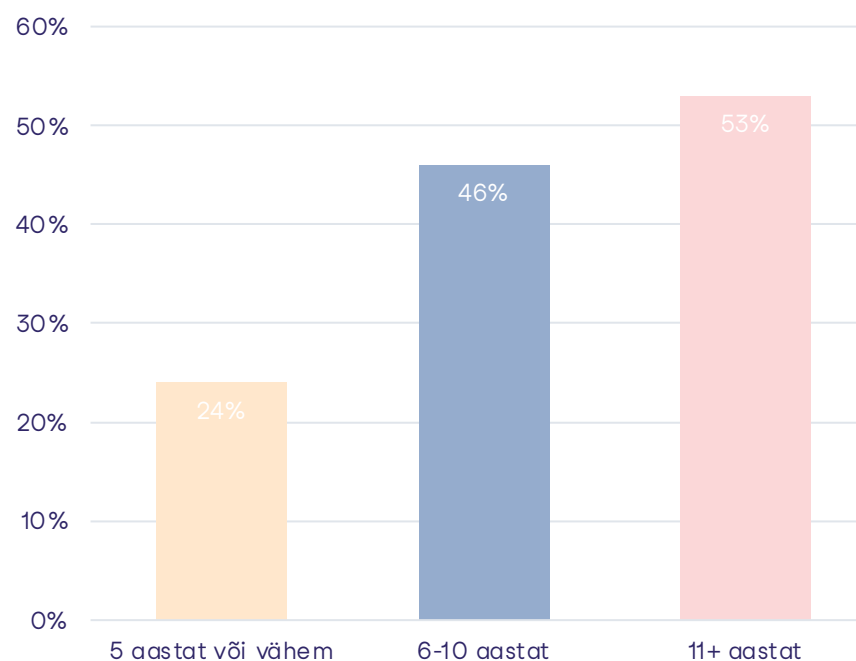
Tabel 8. Seos kutseliitudega

Eesti ja Islandi noorsootöötajad teatasid oluliselt suurema tõenäosusega kuulumisest noorsootöötajate erialaühingusse (vastavalt 56,8% ja 69,8%) kui Austraalia noorsootöötajad (17,7%), ($\chi^2 = 64,785$; $p < 0,001$). Noorsootöötaja kogemuse pikkust seostati oluliselt ka ühingusse kuulumisega

($\chi^2 = 17,026$; $p < 0,001$), kusjuures viieaastase või väiksema staažiga noorsootöötajad teatasid kõige vähem erialaühingusse kuulumisest (joonis 12).



Joonis 11. Liikmelisus kutseühingutes üle kogu riigi



Joonis 12. Liikmelisus kutseühingutes kogemuse pikkuse lõikes

Arutelu

Järgmises peatükis on kokku võetud peamised erinevused ja ühisjooned, mis on seotud noorsootöö praktika põhikomponentide, eriala aluseks olevate raamistike ja tööjõu seotusega Eestis, Islandil ja Austraalias. Samuti uuritakse peamisi probleeme, mis on seotud noorsootöö professionaliseerumisega kolmes riigis.

Millised on noorsootööga seotud peamised erinevused Eestis, Islandil ja Austraalias?

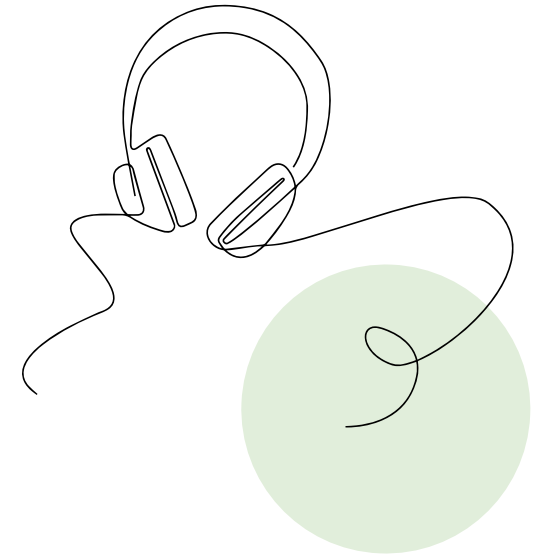
Uuringutulemuste analüüsi põhjal võib väita, et Austraalia, Eesti ja Islandi noorsootöötajate arvamused ja hoiakud peegeldavad kõrget sarnasuste taset noorsootöö väärtusbaasis, kus fookuses on noortekeskus. Sarnasust võib märgata ka noorsootöö eesmärgis ja olemuses – töös noorte võimestamise ja aktiivse osaluse nimel.

Ühelt poolt kirjeldavad analüüsis ilmnunud erinevused noorsootöö valdkonna erinevat ajaloolist arengut nendes kolmes riigis. Näiteks see, kuidas Eestis

noorsootööd juhitakse – noorsootöö elluviimise eest vastutavad kohalikud omavalitsused –, mõjutab noorsootöö struktuure ja seeläbi ka noorsootöötaja profiili. Piiratud ressursid kohalikes omavalitsustes võivad kaasa tuua spetsialistide puuduse, mille tagajärjeks võib olla see, et noorsootöötajad töötavad valdkonnas osalise tööajaga või on aktiivsed mitmel töökohal (nt ca 24%-l Eesti vastajatest on rohkem kui üks noorsootööga seotud töökoht) või teevad vabatahtlikku tööd palgalise ametikoha kõrvalt (nt Eestis rohkem kui 1 vastajast 10-st). Vastajad tõid

välja valdkonna enim probleeme tekitavate aspektidenä ressurside nappust ja praktikute koolitamise vajadust.

Samamoodi on erinevusi noorsootöötajate kvalifikatsioonis (Austraalia vastajatel on Islandi ja Eestiga võrreldes oluliselt tõenäolisemalt noorsootööspetsiifiline kvalifikatsioon), mis võib olla tingitud tööandjate nõudmistest, nt Eestis ei ole noorsootööspetsiifiline kvalifikatsioon noortega töötamiseks vajalik või võib noorsootööalast koolitust asendada kutsetunnistuse



omamisega. Täiendavat uurimist väärrib küsimus, kas erialase ettevalmistusega praktikute vähesus on seotud kaadri voolavusega ja peegeldab laiemalt noorsootöötajate kutsekindlust või selle puudumist.

Uuringu tulemused tõid esile tugevaid sarnasusi noorsootöö väärtusbaasis, kuid ilmnisid ka silmnähtavad erinevused riikide vahel, milles on märgata erinevust noorsootöö fookuses. Kui Austraalia noorsootöö tugineb kindlalt inimõiguste kontseptsioonile, siis Eesti ja Islandi noorsootöö kontekstis on fookuses noore isiksuslik areng. See erinevus võib selgitada, miks Austraalia noorsootöötajad eelistasid noorsootöö põhimõtteid *Professionaalsed piirid noorsootöötajate ja noorte vahel* ning *Hoolsuskohustus noorte ees* ja Eesti noorsootöötajatel on esikohal *Noorte vabatahtlik osalus* kui üks noorsootöö põhiomadusi. Samuti näitavad tulemused, et Islandi

noorsootöötajad valivad väiksema tõenäosusega põhimõtteid *Noorte privaatsus* ja *Austa noorte konfidentsiaalsus* võrreldes Austraalia ja Eesti praktikutega, mida saab seostada Islandi noorsootöö selge ennetava eesmärgiga, mis saavutatakse tihedas koostöös vanemate ja kogukonnaga.

Alternatiivina võivad analüüsi tulemused kirjeldada ka noorsootöö valdkonna arengu erinevusi ühiskonna ja noorte vajadustest lähtuvalt. Näiteks Eesti noorsootöötajate noorsootöö olulise teemana tõstatatud 21. sajandi oskused võivad peegeldada noorsootöö regionaalse arengu mitmekesisust. Innovatsioon, sealhulgas nutikas ja digitaalne noorsootöö, on viimastel aastatel olnud EL-i noorsootöölase koostöö prioriteet, kus Eesti on selles protsessis võtnud eestkõneleja rolli. Samamoodi on keskkonnasäästlikkus EL-i teine fookusvaldkond, mis

on paljude noortegi jaoks ühiskonnas oluline teema, mis käivitab sellega seotud tegevusi noorsootöös. Keskkonnasäästlikkuse esmatähtsustamist vabatahtlike noorsootöötajate seas võib selgitada asjaoluga, et mittetulundusühingutel või vabatahtlikel rühmadel on uute, esilekerkivate probleemidega lihtsam tegeleda kui omavalitsuse struktuurides töötavatel noorsootöötajatel.

Huvitav aspekt, mis väärrib täiendavat uurimist, on kodanikuaktiivsuse kui noorsootöö tunnuse suhteliselt väiksem tähtsus vastajate vastustes. Kas see peegeldab noorte osaluse kui kontseptsiooni muutumist noorsootöötajate seas või on see vastus mitmetele noorte mõjuvõimu suurendamisega seotud ühiskondlikele arengutele?

Millised on peamised probleemid seoses noorsootöö professionaliseerumisega Eestis, Islandil ja Austraalias?

Peamised noorsootöö professionaliseerumisega seotud probleemid kolmes riigis võib kokku võtta kutsealadega seotud kriteeriumide järgi, nagu eriteadmiste ja -oskuste aluseks olev eri-/formaalne haridus ja koolitus; pühendumus professionaalsele teenusele; ning ühiskonna tunnustamine või avalikusega sõlmitud ühiskondlik leping.

Erialane haridus ja -koolitus

Professiooni üheks tunnuseks on erialaste teadmiste jagasi ja toetava koolituse olemasolu (Greenwood 1957; Saks 2012), uuringutulemused näitavad, et Islandil ja Eestis ei olnud enam kui veerandil vastajatest erialast väljaõpet noorsootöös (Austraalias vastav protsent 13,5%).

Formaalse hariduse olulisust selle valdkonna erinevate väärtushinnangute tugevdamise viisina kinnitavad ka küsitlustulemused, kuna eriharidusega ja erihariduseta praktiku suhtumises oli märkimisväärsed erinevusi. See erinevus ilmnes noorsootöö väärtuspõhistes elementides, näiteks: *Tegutsemine ausalt ja noorte parimates huvides* ning *Positiivne tervis ja heaolu*, kus ametliku kvalifikatsiooniga töötajad hindasid neid elemente olulisemaks kui need, kellel

kvalifikatsioon puudus (joonis 9). Samamoodi olid ametliku kvalifikatsioonita noorsootöötajad eetikakoodeksitega vähem kursis või ei näinud neil mingit tähtsust oma töö jaoks.

Erialase koolituse olulisust rõhutasid ka praktikud ise, tuues selle esile kui noorsootöö eriala ühe võtmekomponendi. Arvestades, et koolitus annab praktikutele spetsiifilise teadmiste baasi ja erialased oskused, on oluline seista mitmekülgseid ametialase arengu võimalusi pakkuvate erialaorganisatsioonide läbiviidava noorsootööhariduse (nii formaalse kui ka mitteformaalse koolituse) tunnustamise ja tunnustamise eest.

Uuringu tulemused näitavad, et märkimisväärne hulk noorsootöötajaid (33,5% vastanutest) olid valdkonna uustulnukad, kes on töötanud alla viie aasta, millega võib seletada ka erialase kvalifikatsiooni puudumist. Ent valdkonnas tegutsevate algajate protsent võiks aga kirjeldada ka tööjõu volavust.

Pühendumus professionaalsele teenusele

Professionaalsust võib vaadelda kui kompetentset tegevust, mis juhindub eetikakoodeksitest

(Kutsestandardite nõukogu/Professional Standards Council 2021; Martimianakis 2009). Enamik uurigus osalenud noorsootöötajatest (71%) olid eetikakoodeksist teadlikud ja nägid selle asjakohasust parima praktika raamistikuna. Omadused, mille abil praktikud noorsootööd kirjeldasid: *Ausalt ja noorte parimates huvides tegutsemine*, *Noorte võrdne kohtlemine*, *Kaasamine ja aktsepteeritavus jne* kajastavad nii noorsootöö aluseks olevaid põhimõtteid ja raamistikke kui ka eetikakoodeksi filosoofiat.

Uuringu tulemused näitavad, et Austraalia noorsootöötajad on oma eetikakoodeksi suhtes vähem kriitilised kui kolleegid Islandilt või Eestist. Noorsootöötajate suhtumine eetikakoodeksisse võib kajastada eetikakoodeksi erinevaid rolle ja mõju erinevates riikides. Koodeksi olulisus valdkonnas võib sõltuda selle loomise ja vastuvõtmise lähtekohadest: Austraalias (Victoria osariigis) on koodeks seotud noorsootöö professionaliseerumisega, kuid Eestis loodi eetikakoodeks ühe osana noorsootöö kirjeldusest ja on püsinud muutumatuna aastakümneid. Nüüd on ülesandeks koodeksi väljatöötamine viisil, mis käsitleb noortega töötamise tänapäevaseid probleeme ja määrab noorsootöö väärtusbaasi.

Täiendavat uurimist vajavad teemad, kas eetika-koodeks peaks olema valdkonnas töötamiseks kohustuslik, milliste instrumentide kaudu peaksid noorsootöötajad koodeksist kinni pidama ning milline on parim viis koodeksi rakendamise jälgimiseks praktikas.

Ühiskonna tunnustus

Noorsootöö rolli ja tähtsuse mõistmist ühiskonnas näitavad küsitlustulemused läbi vastajate, kes hindavad kõrgelt noorsootöö ühendavat ja mõjuvõimu andvat rolli, mis võib hõlmata noorte kaasamist, sotsiaalset kaasatust ja õiglust, inimõigusi ja noorte parimaid huve jne. Kui vastajad kirjeldasid oma hoiakuid ja arvamusi noorsootöö põhiomaduste suhtes (tabel 3) hinnati kõige sagedamini noorte aktiivset osalust noorsootöö oluliseks kuni väga oluliseks aspektiks (94,5%), millele järgnes austus noorte vastu (94,2%).

Samas on küsitluse tulemustes kirjeldatud suuri-mad probleemid seotud ka ühiskonnaga: toodi välja tunnustuse, mõistmise või toetava poliitilise tegevus-plaani ja ressursside puudumist (sh madalat palka), aga ka puudulikku koostööd ja tunnustust teiste erialade poolt. See vastab varasemale professioo-nide teemalisele diskussioonile, kus päevakorras on konkurents ja jätkuv võitlus ametigruppide paremate positsioonide nimel. Sellegipoolest näib tunnusta-mine olevat seotud praktikaga – selle suutlikkuse või suutmatusega seda seletada – seda peetakse ka üheks suurimaks probleemiks ning see toob meid tagasi noorsootöötajate koolitatus ja õpetamise juurde.

Eetikakoodeksi (22,5%) ja erialase, formaalse koolituse või hariduse (21,1%) järel olid uuringus järgmised kõige levinumad eriala komponendid asjakohaste õigusaktide tähtsus (16,5%) ja kutse-tandardid (11,6%), mis kirjeldab noorsootöö kui ameti

tunnustamise vajadust seadusandlikul tasandil. Ei saa alahinnata erialaorganisatsioonide rolli profes-sionaalse käitumise edendamisel ja propageerimi-sel eetikakoodeksite või kutsestandardite kaudu. Uuringu tulemuste põhjal on üheks ootuseks erialaor-ganisatsioonile noorsootöö huvikaitse riigiasutuste ja valitsuste juures.

Analüüsi tulemused näitavad seost töötamise perioodi ja valdkondliku kaasatuse vahel – mida kauem noorsootöötaja valdkonnas tegutseb, seda tõenäolisemalt on ta mõne erialaorganisatsiooni liige (Austraalias on erialaorganisatsiooni liikmeks saamine erinev ülejäänud kahest riigist, kus liikmeks astumisel puuduvad kvalifikatsioonikriteeriumide nõuded). Seetõttu võiks erialaorganisatsioonide üheks funktsiooniks olla ka praktikakogukonna tugevdamine ja sellest tulenevalt noortevaldkonna professionaliseerumise edendamine.

Kokkuvõte

Uurimisraportis käsitletakse noorsootöö professionaalseerumise teemat ja selle põhilisi probleeme Eestis, Islandil ja Austraalias.

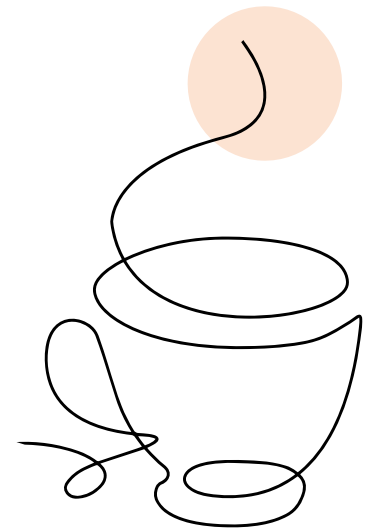
Vaatamata erinevale ajaloole ja kontekstile on noorsootöö Austraalias, Eestis ja Islandil arenenud sarnaselt, kus noorsootöö põhirõhk on noortekeskus ja seda praktikat ilmestavad noortest hoolimine ning noorte positiivse arengu, inimõiguste ja vaba aja veetmise põhimõtted koos ennetustööga. Noorsootöötajate ühendused on kõigis kolmes riigis keskendunud noorsootöötajate professionaalse arengu toetamisele ning neil on oluline roll noorsootöö eetikakoodeksite võimaluste ja rakendamise tutvustamisel.

Noorsootöö kui professiooni mõiste on olnud ajas muutuv. Eetikastandardid on aga professiooni määratlemisel alati oma osa mänginud. Professiooni esindajaks olemine tähendab professionaalset tegutsemist ja eetilised kaalutlused on selle alus. Siin on oluline erialaliituste roll professionaalse ja eetilise käitumise eest võitlemisel ja toetamisel. Mida

tuntumaks ja eristuvamaks eriala ühiskonnas muutub, seda enam võib väita, et toimub professionaliseerumine. Ühelt poolt – noorsootöötajad otsivad ja soovivad olla tunnustatud, kuid teisest küljest võivad ranged regulatsioonid ja piirid mõjutada noorsootöö põhiprotsesse – noortega tihedate, kaasavate ja võimestavate suhete loomist. Need suhted on kontekstispetsiifilised ning neid võib olla raske ette näha ja standardites kirjeldada. Tasub küsida, kas professionaliseerumine viib fookuse noortelt erialale endale? Kas noorsootöö professionaliseerumise hind võib olla noortekeskuse kaotus või on see mure põhjendamatu?

Aruanne põhineb veebiküsitlusel, mida jagati kolme riigi noorsootöötajatele ja milles uuriti hoiakuid ja arvamusi noorsootöö praktika põhikomponentide, elukutse aluseks olevate raamistike ja noorsootöö seostatuse suhtes. Uuringutulemuste analüüsist nähtub, et noorsootöö Austraalias, Eestis ja Islandil avaldub väärtuspõhise eetilise praktikana, mis töötab noorte võimestamise ja aktiivse osaluse nimel. Tulemused näitavad erialase formaalse hariduse

ja väljaõppe tähtsust ühe vahendina kvaliteetse noorsootöö ja järjepidevuse tagamisel. Küsitlusest nähtub, et noorsootöötajad hindavad kõrgelt eetikakoodeksit kui noorsootöö eriala olulist komponenti ja praktika raamistikku. Samas kirjeldasid noorsootöötajad mitmeid puudujääke koodeksi kui mittesiduva ja staatilise dokumendi kasutamisel, mis ei suuda käsitleda noortega töötamise tänapäevaseid probleeme. Seetõttu on vaja täiendavalt uurida noorsootöö eetikakoodeksite kasutamist ja rakendamist osalevates riikides, et selgitada välja riiklikes kontekstides olevad lüngad ja murekohad.



Viidete loend

Abbott, A 1995, 'Boundaries of Social Work or Social Work of Boundaries?', *The Social Service Review*, vol. 69, no. 4, pp. 545-562.

Association of Open Youth Centres 2021. Available at <https://ank.ee/eeesti-ank/tutvustus/>.

Bossers, A, Kernaghan, J, Merla, L, O'Connor, C, & Van Kessel, M 1999, 'Defining and developing professionalism', *Canadian Journal of Occupational Therapy*, vol 66, no.3, pp. 116-121.

Burbules, N & Densmore, K 1991, 'The Limits of Making Teaching a Profession', *Educational Policy*, vol. 5, no. 1, pp. 44-63.

Commission for Children and Young People Act 2012 (Vic). Available at <https://www.legislation.vic.gov.au/in-force/acts/commission-children-and-young-people-act-2012/O16>.

Corney, T 2021, *A Brief History of the Youth Workers Association*, Youth Workers Australia. Available at <<https://www.ywa.org.au/>>.

Corney, T 2021, *Professional Youth Work: An Australian Perspective*, The Clearing House for Youth Studies, Tasmania.

Corney, T & L Hoiles 2006, 'Why the youth sector in Victoria needs a code of ethical practice', *'Yikes' Journal of the Youth Affairs Council of Victoria*, vol. 4, no. 10, pp. 1-6.

Corney, T. and L Hoiles. (2007), *Victorian youth sector code of ethical practice: Consultation draft*, Youth Affairs Council of Victoria, Melbourne.

Cruess, S, Johnston, S & Cruess, R 2004, "Profession": A Working Definition for Medical Educators', *Teaching and Learning in Medicine*, vol. 16, no. 1, pp. 74-76.

Davies, R 2016, 'Youth work and ethics: why the 'professional turn' won't do', *Ethics and Education*, vol. 11, no. 2, pp. 186-196.

Davis, M 1996, 'Professional Autonomy: A Framework for Empirical Research', *Business Ethics Quarterly*, vol. 6, no. 4, pp. 441-460.

Evetts, J 2003, 'The Sociological Analysis of Professionalism: Occupational Change in the Modern World', *International Sociology*, vol. 16, no. 2, pp. 395- 415.

Evetts, J 2011, 'Sociological Analysis of Professionalism: Past, Present and Future', *Comparative Sociology*, vol. 10, no. 1, pp. 1-37.

Fournier, V 1999, 'The appeal to 'professionalism' as a disciplinary mechanism', *The Sociological Review*, vol. 47, no. 2, pp. 280-307.

Frostenson, M 2015, 'Three forms of professional autonomy: de-professionalisation of teachers in a new light', *Nordic Journal of Studies in Educational Policy*, vol. 2015, no. 2.

Greenwood, E 1957, 'Attributes of a Profession', *Oxford Journals*, vol. 2, no. 3, pp. 45-55.

Grogan, P 2004, *That old chestnut: The professionalisation of youth work in Victoria: A discussion paper*, Youth Affairs Council of Victoria, Melbourne, Australia.

Hoyle, E. 1982, 'The Professionalization of Teachers: A Paradox', *British Journal of International Studies*, vol. 30, no. 2, pp. 161-171.

Ingersoll, RM & Collins, GJ 2018, 'The Status of Teaching as a Profession', In J Ballantine, J Spade & J Stuber (eds), *Schools and Society: A Sociological Approach to Education* (6th ed), Sage Publications, Los Angeles, pp. 199-213.

Irving, T, Maunders, D & Sherington, G 1995, *Youth in Australia: Policy, administration and politics*, Macmillan, South Melbourne, Australia.

Johnston-Goodstar, K & VeLure Roholt, R 2013, 'Unintended Consequences of Professionalizing Youth Work: Lessons From Teaching and Social Work', *Child & Youth Services*, vol. 34, no. 2, pp. 139-155.

Karsten, A 2016, 'Nine dilemmas that will shape the professionalising youth work sector across the globe', *Youth Policy*, 14 March 2016 [Blog]. Available at <https://www.youthpolicy.org/blog/author/andreas/>.

Kenny, S 2019, 'Framing community development', *Community Development Journal*, vol. 54, no. 1, pp. 152-157.

King, O, Borthwick, A, Nancarrow, S & Grace, S 2018, 'Sociology of the professions: what it means for podiatry', *Journal of Foot and Ankle Research*, vol. 11, no. 1.

Kristjánsdóttir, S & Pálsdóttir, K 2017, 'Frístundaheimili – Vettvangur barnanna', in A Aradóttir, E Rúnarsdóttir and H Valdís Valdimarsdóttir (eds), *Frístundir og fagmennska – Rit um málefni frítímans*, FFF, FÍÆT & Rannsóknarstofa í tólmundafræðum, Reykjavík pp. 99-107.

Kohaliku omavalitsuse korralduse seadus <https://www.riigiteataja.ee/akt/121062016004>.

Lorenz, W 2009, 'The Function of History in the Debate on the Social Professions: The Case of Youth Work', *Youth Studies Ireland*, vol. 4, no. 1, pp. 3-13.

Lynch, D, Surdyk, P & Eiser, A 2004, 'Assessing professionalism: a review of the literature', *Medical Teacher*, vol. 26, no. 4, pp. 366-373.

Martimianakis, MA, Maniate, JM & Hodges, BD 2009, 'Sociological interpretations of professionalism', *Medical Education*, vol. 43, no. 9, pp. 829-837.

Mastekaasa, A 2011, 'How important is Autonomy to Professional Workers?', *Professions and Professionalism*, vol. 1, no. 1.

Menntamálaráðuneytið 2018, *Frístundaheimili fyrir 6-9 ára börn, hlutverk, leiðarljós, markmið og viðmið*, Reykjavík.

Metz, J 2017, 'The professionalism of professional youth work and the role of values', *Social Work and Society*, vol. 15, no. 2, pp. 1-16.

Miller, BK, Adams, D & Beck, L 1993, 'A behavioural inventory for professionalism in nursing', *Journal of Professional Nursing*, vol. 9, no. 5, pp. 290-295.

Morris, PWG, Crawford, L, Hodgson, D, Shepherd, MM & Thomas, J 2006, 'Exploring the role of formal bodies of knowledge in defining a profession – The case of project management', *International Journal of Project Management*, vol. 24, no. 8, pp. 710-721.

Muzio, D, Brock, DM & Suddaby, R 2013, 'Professions and Institutional Change: Towards an Institutional Sociology of the Professions', *Journal of Management Studies*, vol. 50, no. 5, pp. 699-721.

Professional Standards Council 2021, *What is a Profession?* Available at <https://www.psc.gov.au/what-is-a-profession>.

Quixley, S & Doostkhah, S 2007, *Conservatising Youth Work? Dangers of Adopting a Code of Ethics*, Youth Affairs Network of Queensland, Brisbane.

Rannala, I-E & Allekand, A 2018, 'Key competences of non-formal learning in youth work: based on the example of Estonian open youth centres', *International Journal of Open Youth Work*, vol. 2, pp. 61-79.

Runte, R 1995, 'Is Teaching a Profession?', in G Taylor, and R Runte (eds), *Thinking About Teaching: An Introduction*, Harcourt Bruce, Toronto, pp. 199-213.

Saks, M 1983, 'Removing the blinkers? A critique of recent contributions to the sociology of professions', *Sociological Review*, vol. 31, pp. 1-21

Saks, M 2012, 'Defining a Profession: The Role of Knowledge and Expertise', *Professions & Professionalism*, vol. 2, no. 1, pp. 1-10.

Sercombe, H 2004, 'Youth Work: The professionalisation dilemma', *Youth Studies Australia*, vol. 23, no. 4, pp. 20-25.

Sigfúsdóttir, ID, Thorlindsson, T, Kristjánsson, A, Roe, KM & Allegrante, JP 2009, 'Substance use prevention for adolescents: the Icelandic Model', *Health promotion international*, vol. 24, no. 1, pp. 16-25.

Skóla- og frístundasvið Reykjavíkurborgar 2015, *Starfsskrá frístundamiðstöðva*, Reykjavík.

Skott-Myhre, H 2013, 'Tilting at Windmills: The Professionalization of CYC', *CYC-Online*, vol. 172, pp. 19- 22.

Stoddard, J, Hargraves, J, Reed, M & Vratil, A 2001, 'Managed Care, Professional Autonomy, and Income: Effects on Physician Career Satisfaction', *Journal of General Internal Medicine*, vol. 16, pp. 675- 684.

Teder, L 2017, 'Noorsootöö võrgustikud KOVides', *Sotsiaaltöö*, vol. 3, pp. 78-81.

The Child Wellbeing and Safety Act 2005 (Vic). Available at <https://www.legislation.vic.gov.au/in-force/acts/child-wellbeing-and-safety-act-2005/034>

Tummons, J 2014, 'Professional standards in teacher education: tracing discourses of professionalism through the analysis of textbooks', *Research in Post-Compulsory Education*, vol. 19, no. 4, pp. 417-432.

Weiss-Gal, I & Welbourne, P 2008, 'The professionalisation of social work: a cross-national exploration', *International Journal of Social Welfare*, vol. 17, no. 4, pp.281-290.

Youth Affairs Council of Victoria (YACVic) 2007, *The Victoria youth sector - a code of ethical practice*, Youth Affairs Council of Victoria, Melbourne, Australia.

Noorsootöö seadus <https://www.riigiteataja.ee/akt/116062020010>

YouthWiki 2022, *Overview: Youth Policy in Estonia*. Available at <https://national-policies.eacea.ec.europa.eu/youthwiki/chapters/estonia/overview>.

