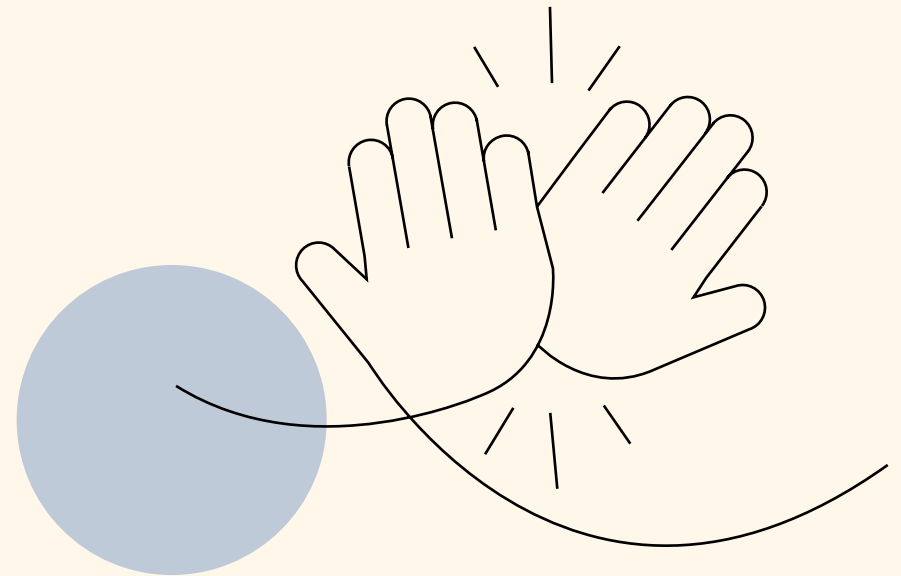




**Eetikakoodeksite
kasutamine ja praktika
Eestis, Austraalias ja Islandil**



Autorid

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

Tänuõnad Jane Hickey'le

Inglise keeles toimetaja

Rachael Horsford

Inglise keelest tõlkinud

Multilingua Tõlkebüroo

Keeleline toimetaja

Margit Sellik

Sisuline toimetaja

Ilona-Evelyn Rannala

Kujundaja

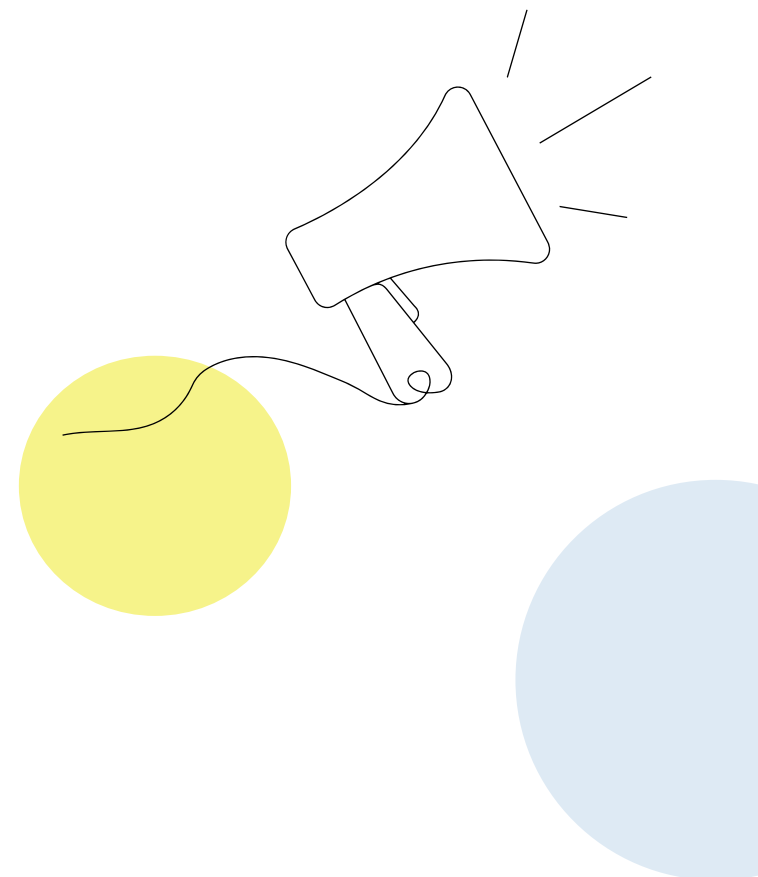
Helen Puustaja, Disainistuudio Ruum 414

Soovituslik viide

Corney, T, Rannala, I, Guðmundsson, A, Jüristo, K, Valdimarsdóttir, H, Martinson, M, Griffith, H, Šakarašvili, S & Sigurjónsson, GA. 2021. 'Eetikakoodeksite kasutamine ja praktika Eestis, Austraalias ja Islandil.' (IO2). Victoria Ülikool, Eesti Noorsootöötajate Kogu & Islandi Vabaaja- ja Noorsootöötajate Ühendus.

See uurimisraport (IO2) on teine Erasmus+ projekti "Noorsootöö professionaalsuse tugevdamine eetikakoodeksite kaudu" kolmest intellektuaalsest väljundist.

ISBN 978-9916-9821-1-2



enk.ee | Estonian Association
of Youth Workers

fff Félag fagfólks
í frítímajónustu

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 mitteärielistel eesmärkidel ja ainult siis, kui seda tehes viidatakse autorile.

2021

Sisukord

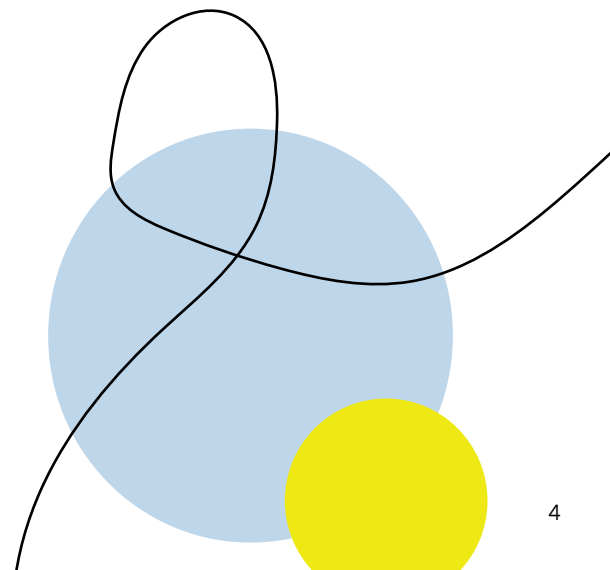
Projekti kirjeldus	4	Eesti tulemused	16
Tööjaotus ja rakendatud metoodika	5	Teadlikkus	16
Uurimismetoodika	5	Asjakohasus ja kasutamine	17
Uuringus osalejad ja uuringusse värbamine	6	Juhised ja kvaliteet	17
Island	6	Ametialane enesemääramine ja refleksioon	18
Eesti	6	Kaitse ja võitlus	19
Austraalia	7	Probleemid ja lahendused	19
Tulemused riikide kaupa	8	Koos õppimine (eetikakoodeks kui osa noorsootöö töökultuurist?)	20
Austraalia tulemused	8	Vajadused	20
Teadlikkus ja teadmised	9	Edendamine	20
Asjakohasus ja kasulikkus	9	Lõppmärkused	21
Väärtused	9	Riikidevaheline võrdlus	22
Edendamine	10	Arutelud – teemade edasiarendamised	24
Ülevaatamine	10	Viidete loend	25
Rakendamine	10		
Lõppmärkused	11		
Islandi tulemused	12		
Teadlikkus	12		
Asjakohasus ja kasulikkus	13		
Piisavus, edendamine ja ülevaatamine	14		
Lõppmärkused	15		



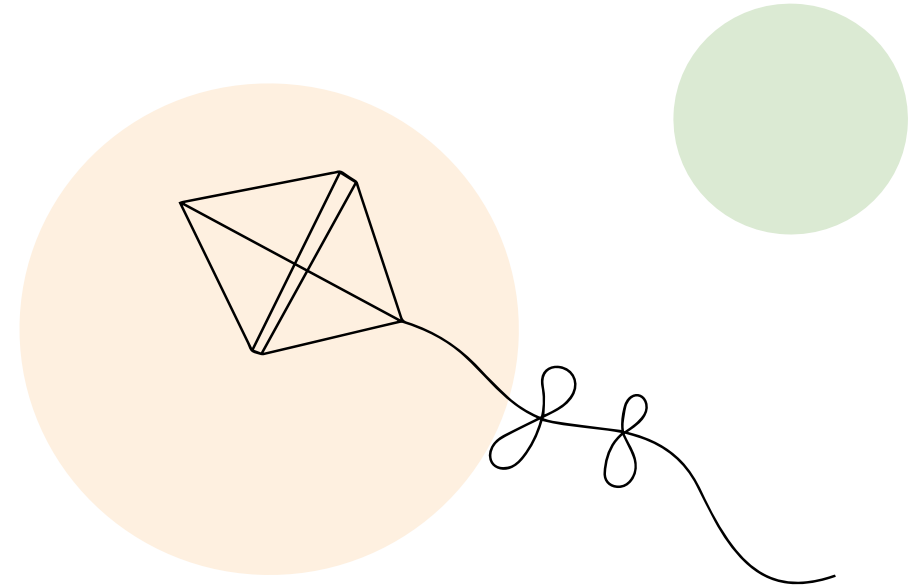
Projekti kirjeldus

Aruandes esitatakse noorsootöötajatelt kogutud andmete tulemused segameetodil võrdlevat analüüsi kasutades ja vastatakse uurimisküsimusele: *Millised on peamised probleemid noorsootöö eetikakoodeksi kasutamisel noorsootöö praktikas Eestis, Austraalias ja Islandil?* Uurimisküsimusele vastamiseks koguti riigiti kombineeritud meetodil andmeid noorsootöötajatelt ning analüüsi võrldvalt. Ülemaailmse pandeemia ajal oli mõnes riigis piiratud ligipääs uurimiseks valitud kvalifitseeritud, kvalifitseerimata ja/või kõrgkoolis õppivatele noorsootöötajatele. Piiratud ligipääs oli tingitud valitsuste kehtestatud sotsiaalse distantseerumise eeskirjadest Covid-19 viiruse leviku takistamiseks. Sotsiaalse distantseerumise nõudeid rakendati kolmes riigis erinevalt ja eri aegadel, näiteks Austraalias kehtisid peaaegu kogu 2020. ja 2021. aasta ranged sulgemismeetmed. See muutis andmete kogumise keeruliseks, mistõttu piirdus Austraalia valim vaid kvalifitseeritud noorsootöötajatega, kellelt koguti andmeid individuaalsete veebiintervjuudega, kasutades standardiseeritud avatud küsimusi. Seega läheneti uuringus uurimistöö kavandamisele ja andmete kogumisele pragmaatiliselt, keskendudes uurimisküsimusele vastamisel sellele, mis töötab ajas ja hetkes (Tashakkori & Teddlie 2003).

Uringuaruanne püüab täita lünki osalejariikide noorsootöö alastes teadmistes eetikakoodeksite ja eetiliste standardite noorsootöös rakendamise suhtes. Uuringus koguti andmeid kombineeritud meetodite abil: igas riigis viidi läbi projekti esimeses faasis küsitlus ja teises faasis individuaalsed või fookusgrupi intervjuud noorsootöötajatega. Lisaks riikide noorsootöö kontekstis esinevate lünkade ja proovikivide väljaselgitamisele on aruande põhieesmärk võrrelda riikide tulemusi, tuvastada võimalikke erinevusi ning leida ühisjooni ja korduvaid teemasid. Loodetakse, et kuigi tulemused on riigiti spetsiifilised, võib uurimistöö põhjal kavandada juhiseid, mida saavad kasutada ka noorteorganisatsioonid väljaspool valimisse kuuluvaid riike. Uurimisaruande tulemuste põhjal valmistatakse koos projekti esimese faasi tulemustega projekti kolmandaks faasiks – eetikakoodeksite/standardite rakendamise praktilise juhendi väljatöötamiseks. Juhendit tutvustatakse asjaosalistele sidusrühmadele, et suunata ja mõjutada töö planeerimist ning arvamustevahetust eetilise erialategevuse ja noorsootöö professionaliseerumise üle. Lisaks kasutavad organisatsioonid seda noortevaldkonnas eetikakoodeksite rakendamist puudutava töö ja tegevuste edasisel kavandamisel ning partnerülikoolid oma noorsootöö õppekavade koostamisel ja elluviimisel.



Tööjaotus ja rakendatud metoodika



Projekti teise faasi tegevust koordineeris Islandi Félag fagfólks í frítímaþjónustu (FFF), kelle ülesanne oli kokku leppida uuringu üksikasjalikus kontseptsioonis, metoodikas, elluviimises ja levitamises. Iga partnerorganisatsioon võttis vastutuse andmete kogumise ja analüüsimise eest oma riigis.

Uurimismetoodika

Eesti, Island ja Austraalia kasutasid mõnevõrra erinevaid andmekogumismeetodeid eespool selgitatud pragmaatilistel kaalutlustel (Tashakkori ja Teddlie 2003). Lisateavet uurimismeetodite kohta leiab iga riigi tulemuste jaotisest. Kõik riigid kasutasid uuringu kavandamisel ning individuaalsete poolstruktureeritud intervjuude või fookusgrupi intervjuudest saadud andmete analüüsimisel kvalitatiivseid meetodeid.

Eestis ja Islandil intervjueriti nii kvalifitseeritud kui ka kvalifitseerimata noorsootöötajaid, lisaks intervjueriti Eestis ka noorsootöö üliõpilasi. Austraalias intervjueriti aga pandeemiapiirangute tõttu ainult kvalifitseeritud ja kogunud noorsootöötajaid. Uuringus on mõiste "kvalifitseeritud noorsootöötaja" defineeritud kui noorsootöö erialal formaalse taseme kvalifikatsiooni (nt ülikoolikraadi) omaja. Kõikides riikides on noorsootöö valdkonnas olemas ametlik kvalifikatsioon ning Eestis ja Austraalias hõlmab see ka pädevuste tunnustamist näiteks kutsestandardi kaudu. Uuringus kvalifitseerimata osalejatena määratletutel ei olnud ametlikku kvalifikatsiooni noorsootöö valdkonnas; siiski võis neil olla kvalifikatsioon (ja/või kogemused) muudes valdkondades või erialadel.

Uuringu struktureerimiseks ja intervjuu küsimuste paikasaamiseks saadi sisendit projekti esimese faasi raames kogutud ja selle aruandes esitatud andmetest. Eestis ja Islandil tehti kvalitatiivsed fookusgruupiintervjuud nii kvalifitseeritud kui ka kvalifitseerimata noorsootöötajatega. Andmeid analüüsi ja tõlgendati temaatilise analüüsi abil. Vaatamata pandeemiast tingitud piirangutele andmekogumisel ja erinevatele uurimiskohortidele saadi siiski tulemused, mis annavad kolme riigi arvestuses selged ning võrreldavad vastused uurimisküsimusele. Need tulemused võimaldasid uurimisrühmal dokumenteerida ja *hinnata peamisi probleeme, mis on seotud eetikakoodeksi kasutamisega nende riikide noorsootöö praktikas*.

Kõikides intervjuudes kasutati poolstruktureeritud intervjuu meetodit. Poolstruktureeritud intervjuu aitab kaasa, nagu ka kvalitatiivse uurimisviisi pool-dajad väidavad, inimkogemuse uurimisele väikeste valimite kaudu, mida samas uuritakse põhjalikult (Miles & Huberman 1994).

Uuringus osalejad ja uuringusse värbamine

Uuringus võeti kasutusele nn eesmärgipärane valimi moodustamise strateegia (Creswell 1998, lk 118–20), mille ülesanne oli värvata osalejaid, kes teadsid uuritavaid noorsootöö teemasid, olid intervjuudeks kättesaadavad ning olid valmis jagama arvamusi vajaliku üksikasjalikkusega ja sügavuti (Gray 2003, lk 101). Projekti värbamisprotsess korraldati mugavuse põhimõttel, kuivõrd see aitas parimal moel leida projekti sobivad osalejad lühikese aja jooksul (Wright & Sim 2002) ning võimaldas seda teha ülemaailmse pandeemia tõttu kehtestatud sotsiaalse distantseerumise piirangute tingimustes.

Värbamisprotsessi kaasati kas kvalifitseeritud ja/või kogemusega noorsootöötajaid. Patton (2002, lk 230) kirjeldab erinevaid strateegiaid sihipärase valimi moodustamiseks, alustades nn teaberikaste juhtumite hankimise kontseptsiooniga. Patton määratleb need kui juhtumid, millest saab probleemide kohta palju õppida ja mis on uurimise eesmärgi seisukohalt keske tähtsusega (Patton 2002, lk 230). Suri (2011, lk 66) nendib, et sihipärase valimi edukaks

moodustamiseks on teaberikaste juhtumite tuvastamisel olulised valdkonna juhtinformandid. Iseenesest võetuna võib kogunud ja/või kvalifitseeritud noorsootöö informantide sihipärasalt valimit kirjeldada kui noorsoo tööteadmistega värvavahte, kes tagavad rikkaliku ja üksikasjaliku teabe (Kawulich 2011).

Intervjueeritavad valiti kolme riigi noorsootöötajate ühenduste võrgustikest. Osalejad on kvalifitseeritud noorsootöötajad, kellel on kogemus kontaktnoorsootöö ja/või noorsootöötajate ning noortele suunatud teenuste juhtimisega, või kvalifitseerimata või poolelioleva väljaõppega noorsootöö üliõpilased. Osalejatele saadeti e-kiri nende liikmelisuse või noorsootöötajate organisatsiooniga seotuse kaudu ja kutsuti intervjuule (näost näkku või veebis). Lisaks saadeti uuringus osalejatele meili teel teavet uurimisprojekti kohta, mis sisaldas muu hulgas lihtsalt sõnastatud selgitust ja teavet osaleja nõusoleku andmise kohta. Teave esitati värbamisprotsessi ajal, mis oli kooskõlas kolme osaleva ülikooli teaduseetika protsessidega.

Island

Islandil moodustati kaks fookusgruppi, millest ühte kuulus viis kvalifitseeritud (noorsootöö kraadiga) noorsootöötajat, ning teise seitse kogunud, kuid kvalifitseerimata (s.o ametliku noorsootöö kvalifikatsioonita) noorsootöötajat. Kvalifitseeritud noorsootöötajatest neli olid saanud noorsootöö ja vabaajaõppe hariduse Islandi Ülikoolist ja üks

Rootsist. Kõik intervjueeritavad olid noorsootöö töökogemusega, mis jäi vahemikku 8–25 aastat, ning nad omasid noorsootöö valdkonnas mitmekülgseid kogemusi (nt töö noortekeskustes, pika-päevaprogrammides, skaudiliikumises, puuetega noortega ja osakonnajuhatajana omavalitsuses). Kvalifitseerimata noorsootöötajad olid sektoris töötanud 2–17 aastat, enamik üle viie aasta. Intervjueeritavad said anda küsimusele avatud vastuseid. Intervjuud salvestati ja transkribeeriti ning transkriptsioone analüüsiti temaatiliselt korduste ja osalejate vastuste seaduspärasuste tuvastamiseks. Intervjuudest esile tulnud teemad ja illustreerivad tsitaadid on esitatud allpool omaette peatükkides.

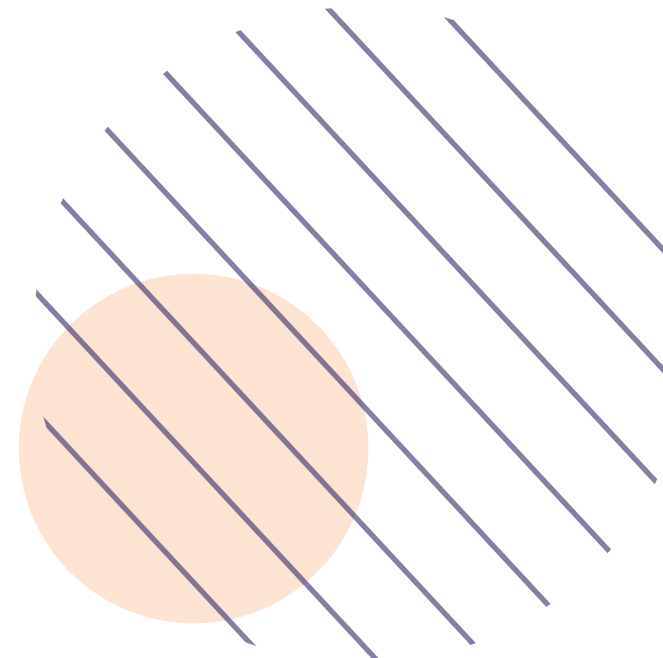
Eesti

Eestis moodustati kolm fookusgruppi. Ühte rühma kuulusid 2–13-aastase staažiga kogunud noorsootöötajad, kes olid omandanud noorsootöö kvalifikatsiooni erinevatel haridustasemetel (rakenduskõrgharidus, bakalaureus, magister). Grupiliikmetel oli erinev taust, sealhulgas laagrijuh, kooli huvijuht, noorteorganisatsiooni noorsootöötaja ning noortekeskuse juht ja noorsootöötajad. Teise gruppi kuulus neli praktikut, kellel puudus noorsootöö kvalifikatsioon, kuid kes töötasid avatud noortekeskustes, kus nende töötamise aeg ulatus kuuest kuust kuni üheksa aastani. Viimases rühmas olid esimese ja kolmanda kursuse noorsootöö üliõpilased. Kaks intervjueerijat esitasid avatud küsimusi, mis võimaldasid rühmal dialoogi pidada. Intervjuud salvestati

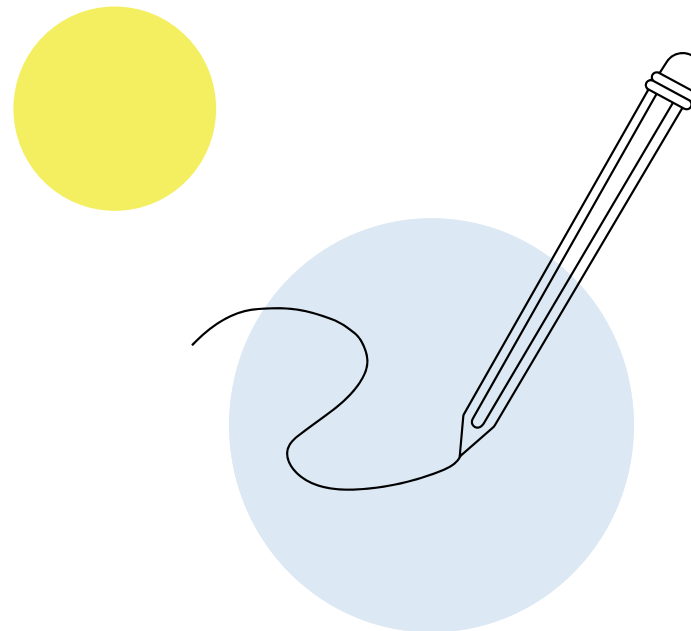
ja transkribeeriti ning transkriptsioone analüüsi temaatiliselt korduste ja osalejate vastuste seaduspärasuste tuvastamiseks. Intervjuudest esile tulnud teemad ja illustreerivad tsitaadid on esitatud allpool peatükkides.

Austraalia

Austraalias tehti individuaalsed kvalitatiivsed intervjuud. Valimisse kuulus 12 kvalifitseeritud ja kogenud noorsootöötajat, kes olid Austraalia noorsootöötajate erialaorganisatsiooni (Youth Workers Australia) liikmed ning värvati organisatsiooni võrgustike ja sotsiaalmeedia platvormide kaudu. Austraalias pandeemia ajal kehtestatud sotsiaalse distantseerumise nõuete tõttu tehti intervjuud veebis, kasutati poolstruktureeritud intervjuu meetodit. Intervjuuprotsess võimaldas intervjuueeritavatel küsimuse üle dialoogi pidada avatud vastusega. Intervjuu salvestati ja transkribeeriti ning analüüsi temaatiliselt korduste ja osalejate vastuste seaduspärasuste tuvastamiseks. Esilekerkinud teemad ja illustreerivad tsitaadid on esitatud allpool peatükkides.



Tulemused riikide kaupa



Intervjuu põhiküsimus

Intervjuu põhiküsimus riikide jaoks oli: *Millised on teie riigis peamised probleemid noorsootöö eetikakoodeksi kasutamisel praktilises noorsootöös?* Poolstruktureeritud intervjuuküsimuste esitamisel kasutasid kõik kolm riiki samu teemavaldkondi. Standardne lahendus tagas intervjuuprotsesside järjepidevuse riigiti.

Austraalia tulemused

Andmed koguti 12 intervjuueeritavalt, kes määratleti kui kvalifitseeritud ja kogenud noorsootöötajad. Neil oli akrediteeritud ülikoolis omandatud noorsootöö valdkonna kraadiõppe tasemel kvalifikatsioon ning vähemalt kümneaastane töökogemus valdkonnas. Noorsootöö Intervjuueeritavate rollid ja ametid noorsootöö valdkonnas olid mitmesugused, nimetati järgmisi:

praktik, advokaat, teadlane, koolitaja, noorsootöötaja, noortevaldkonna justiitstöötaja, alkoholi ja muude sõltuvusteedega tegelev töötaja, noorte kodutuse ennetustöö tegija, kogukonnatöötaja, noorte programmi juht, noorte juhtumikorraldaja, noorteala teavitustöö tegija, meeskonnajuht, noorteteenuste juht.

Intervjuu andmeid uuriti temaatilise analüüsi meetoditega (Guest 2012), mille abil tuvastati

intervjuukohordi läbivad ühised murekohad. Algeid ja esilekerkinud teemasid ristkontrolliti välimärkmete ja intervjuueeritavate intervjuu ajal kohapeal antud tagasiside põhjal. Lõpliku teemavaliku aluseks oli kor-duvus ja asjakohasus uuringu eesmärkidest lähtudes (Guest 2012). Andmed koguti ja analüüsiti kooskõlas kvalitatiivsete uuringu põhimõtetega: kasutati väi-kest valimit, et teada saada inimeste kogemust, mida uuriti põhjalikult (Miles & Huberman 1994).

Pärast intervjuu andmete temaatilist analüüsi tuvastati kuus peamist teemat: teadlikkus ja teadmised, asjakohasus ja kasulikkus, väärtused, edendamine, ülevaatamine, rakendamine.

Põhiteemad hõlmavad tulemuste esitamisel ka väiksemaid alateemasid. Konkreetset teemat või alateemat illustreerivad ja täpsustavad intervjueritavate tsitaadid. Asjakohase noorsootöökirjanduse käsitlused ja viited on lisatud teemade tutvustusse kinnitamaks teemade ühisjooni või täpsustamaks erisusi, mida võib leida ka noorsootööd puudutavates teadmistes ja/või eetikakoodeksites ning standardites ja/või lähedastel erialadel.

Teadlikkus ja teadmised

Intervjuu andmete analüüs näitas, et kvalifitseeritud noorsootöötajate seas on kõrge teadlikkus eetikakoodeksist ja koodeksit tuntakse hästi. Samas pole selles midagi üllatavat, sest Austraalia kvalifitseeritud noorsootöötajad saavad eetikakoodeksite teemalist õpet ametliku ülikoolipõhise noorsootööhariduse raames. Lisaks on vastav eetikakoodeks kõigil Austraalia erialaorganisatsiooni Youth Workers Australia (2022) akrediteeritud noorsootöö kolmanda taseme kursustel ainepunktide arvestuses või on eetikakoodeks lülitatud kursuse üldõppekavasse.

Koodeksi kasutamist kirjeldati kui *tavalist olukorda* ja see oli *tavaline juhtum*, kui koodeksile juhiti tähelepanu noorsootöötaja suhtluses noorega

osana *kliendi/töötaja suhtest*. Koodeksit kirjeldati järgmiselt:

...noorsootöötajate professionaalse töö osaks muutumas ja et koodeksi sisu on loomulik osa nende isiklikust DNA-st.

Väideti, et koodeksi juhtpõhimõtted ja praktilised kohustused on hästi teada ning selles, kuidas need põhimõtted on omaks võetud, on kooskõla ja autentsust.

Kuigi peeti õigeks olla koodeksist teadlik, pakkus osa intervjueritavaid veel lisaks, et koodeks peaks olema noorsootöö praktikas vaieldamatu nõue.

Koodeks peaks olema kõigi sektori noorsootöötajate standardne kohustus, mitte pelgalt vabatahtlik dokument, millega kaasneb oht, et noorsootöötajatel lubatakse noorte ellu kaasatuna oma vastutust võtta või jätta.

Asjakohasus ja kasulikkus

Koodeksit kirjeldati igapäevases noorsootöös asjakohase ja kasulikuna, mida ilmestab ka tsitaat:

Koodeks on väga kasulik; sellest on saanud meie praktilise noorsootöö alus.

Selgitati ja täpsustati koodeksi asjakohasust oma tegevuses. Juhiti tähelepanu sellele, kuidas koodeks võimaldas neil tegutseda ja mis kõige tähtsam,

kuidas see asetas noore noorsootöö põhifookusesse ja tagas nende töö kvaliteedi.

Koodeks võimaldab noorsootöötajatel asetada noored oma tegevuse keskmesse, tagades, et ohutus, eetika, austus, usaldus ja kaasamine on lahutamatud osad igapäevasest suhtlemisest.

Uuriti ka koodeksi rakendamist erinevates töökeskkondades, kui näiteid selle kasulikkusest ja asjakohasusest. Näidati koodeksi väärtuslikkust tööandjatele ning noorsooteenistuste ja organisatsiooniliste keskkondade juhtidele.

Olen avastanud, et koodeksil on selge väärtus, kui äsja kvalifitseeritud töötajaid suunatakse probleemsete noorte inimestega seotud keerukate juhtumikorraldusülesannete juurde.

On märkimisväärne, et koodeksis nähti noorsootöö tegevuse standardit, eriti uutele valdkonda tulijatele või neile, kes astuvad haavatavate noortega keerulises keskkonnas uusi ülesandeid täitma.

[Koodeksis] sätestatakse miinimumstandard selle kohta, kuidas nad peavad noortega töötama hakkama, ning kui ametialased suhted kujunevad ja juhtumikorralduse ülesanded muutuvad keerukamaks, tuletab see meelde, et neid väärtusi tuleb säilitada.

Väärtused

Peeti oluliseks eetikakoodeksi inimõigustele tugine- mist, mis pakub väärtuspõhise raamistiku noortega tegelemiseks.

[Koodeks] on andnud meile inimõigustepõhise tegevusraamistiku.

Tunnistades, et koodeksi alus on inimõiguste baas, tuvastati ka teisi väärtuspõhiseid põhimõtteid, mis noorsootöötajate arvates on koodeksi aluseks.

...inimõiguste tagatus on alati esmatähtis, [samas] privaatsust ja konfidentsiaalsust, hoolsuskohustuse tagamist jälgitakse alati, töötajate heaolu tagamine on organisatsioonis esmatähtis ja (töötajate) enesehoid on töökeskkonna tavapärase osa.

Osutati ka konkreetset väärtuspõhiste põhimõ- tetele, mis on koodeksis praktilise noorsootöö alus. Samas leiti, et sellised väärtuspõhised põhimõtted ongi nende tegevuse edasiviiva jõu baas.

Minu jaoks on tähtsad koodeksi osaluse, mõjuvõimu suurendamise ja sotsiaalse õigluse põhimõtted. Need on väärtused, mis hoiavad mind noorsootöös motiveerituna.

Edendamine

Koodeksit soovitati laiemalt tutvustada noortevald- konnas töötavatele isikutele, eriti noorteprogramme ja -teenuseid pakkuvates noorteorganisatsioonides töölevõtmis- ja personali sisseelamisprotsesside osana.

Koodeksit tuleks esitleda kui noorsootöötaja värbamise ja ametisse nimetamise lahutamatu osa mis tahes töökohal, kus on noori.

Samas tehti ettepanek, et neile, kes ei ole kvalifit- seeritud noorsootöötajad, kuid töötavad noortevald- konnas kas noorsootöötajate või noorteteenuste juhtidena, peaks pakkuma täienduskoolitusi, mis sisaldavad ka eetikakoodeksit.

Kõikides noorteasutustes võiksid toimuda igal aastal seminarid koodeksi ja selle rakendamise tähtsuse kordamiseks töös haavatavate noortega.

Ülevaatamine

Kuigi leiti, et koodeks on praegusel kujul piisav ja kasulik, soovitati ka seda aeg-ajalt üle vaadata ja kaasata sellesse protsessi noorsootöö praktikud.

Koodeksit ei ole vaja täiustada, kuid seda võiks mingil hetkel üle vaadata – võib-olla ühise kavandamise meetodeid kasutades.

Mõned osalejad arvasid, et kasulik oleks koodeksit regulaarselt uuendada, eriti selleks, et pidada sammu seadusandlike või regulatiivsete muudatus- tega noorte- või lastekaitse valdkonnas.

Dokumenti regulaarselt üle vaadata, tagamaks, et see vastab kõigile praeguse keskkonna vajadustele ja käsitlemaks kõiki selle aja jooksul toimunud seadusandlike muudatusi.

Rakendamine

Tehti ettepanekuid selle kohta, kuidas koodeksit saaks paremini töökohtadel ning noorteprogram- mides ja -teenustes rakendada. Eelkõige selleks, et tagada noorte vajaduste märkamist ja et tööta- jad ning teised kasutaksid koodeksit igapäevaste otsuste tegemisel ning koodeksit tuleks regulaarselt kasutada noorsootöö meeskondade koosolekutel ja supervisioonis.

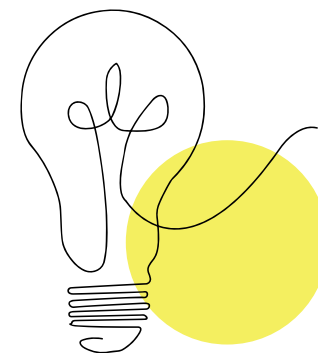
Ettepanekud hõlmasid rakendamist juhtimisel, näiteks eetikakoodeks peaks olema personali sisseelamise oluline osa. Samas üks tugevamaid rakendusteemasid oli koodeksi soovitatav kasu- tus refleksiivse praktika vahendina noorsootöötaja supervisioonis või noorsootöötajatele kollegiaalse toetamise protsessis töökohal.

Koodeksit tuleks kasutada raamistikuna, mis toetab noorsootöötajate supervisiooni nende töökohal.

Koodeksi kasutamise teema refleksiivse praktika vahendina ja grupisupervisioonis on huvitav, kuna see haakub tugevalt noorsootöö pedagoogiliste (Jeffs & Smith 1987, 2005; Smith 1988) alustega (informaalne ja mitteformaalne haridus ja õpe). Eelkõige Paulo Freire'i (1972) kriitilise ja transformatiivse pedagoogikaga ning konkreetselt tema kriitilise dialoogi kasutamisega osana kriitilise refleksiooni protsessist, mida esineb palju Briti mõjudega noorsootöös (Cooper 2012; Beck & Purcell 2010; Corney et al 2020; Mayo 1999; Chouhan 2009; Singh & Cowden 2009). Freire'i (1972) järgi on kriitiline dialoog refleksiooniprotsess, kus esitatakse provokatiivseid küsimusi ja reflekteeritakse neid kriitiliselt. Sellisest dialoogiprotsessist tulenevaid vastuseid kasutatakse tulevaste tegevuste jaoks teabe kogumisel. Eetikakoodeksite noorsootöös kasutamise ja rakendamisega seotud uurimisteemat *refleksiivne õpe* on projekti kolmanda osa juures edasi arendatud ja see moodustab praktilise juhendi lahutamatu ning olulise osa.

Lõppmärkused

Kuigi Austraalia tulemustes on Islandi ja Eestiga võrreldes erinevusi, on seal ka palju sarnaseid teemasid. Ühiseid jooni ja erinevusi uuritakse põhjalikumalt aruande kombineeritud tulemuste ning arutelu osas, mis järgneb üksikute riikide esitluste jaotistele. Üks huvitav teema, mida edasi uurida, on eetikakoodeksite kasutus refleksiivses praktikas. Noorsootöös on refleksiivse praktika kasutus kirjanduses suhteliselt vähe uuritud valdkond (Herman 2012). See annab ruumi edasiseks uurimiseks eetikakoodeksite kui refleksiivse praktika vahendite väljatöötamise, rakendamise ja kasutamise kohta noorsootöös.



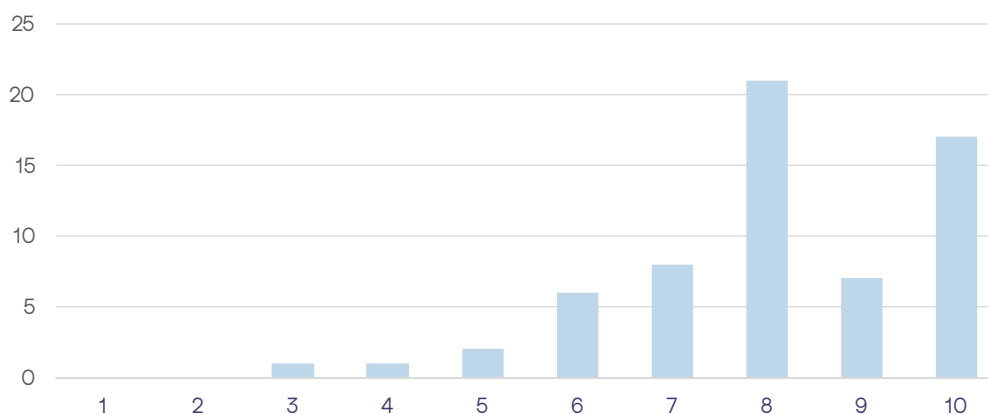
Islandi tulemused

Projekti esimeses osas läbi viidud küsitlusest selgus, et 83% vastanutest oli eetikakoodeksist teadlik.

Osalejatel paluti hinnata eetikakoodeksi olulisust oma töös skaalal 1–10. 63-st vastanust pidas enam kui 80% koodeksit oma igapäevatöös asjakohaseks või väga asjakohaseks, hinnates seda skaala vahemikus 3–10. Vastajatest 57,1% (45) hindas asjakohasust vahemikus 8–10, 25,4% (16) hindas asjakohasust vahemikus 5–7 ning 3,2% (2) hindas asjakohasust vahemikus 3–4. Üks vastaja hindas seda 3-ga ja teine 4-ga.

Levinuim vastus küsimusele, millised on eetikakoodeksi tugevad küljed noorsootöö praktikas, oli

Joonis 1: Kui oluline on eetikakoodeksi teie igapäevatöös?



kooskõla kutsestandardite vahel (23). Samuti peavad noorsootöötajad oluliseks, et koodeks toetaks professionaalsust (6) ja oleks abiks praktilises töös (6).

See hoiab noorsootöötajaid tasakaalus. Noorsootöös on oluline kohelda kõiki võrdselt. Mõnikord võib see keeruline olla, seega on hea, kui meil on eetikakoodeks, mis tuleb meile meelde meie kohustust.

Head juhised aitavad töötajatel mõista väärtusi ja eetikat, mis peaksid nende tööd iseloomustama.

Oluline kõigi osalejate ohutuse tagamiseks ja töötajate toetamiseks osalejate heaolu suurendamisel.

Teadlikkus

Kvalifitseeritud noorsootöötajate fookusgrupis tundis eetikakoodeksit viiest osalejast neli. Üks osaleja ei olnud koodeksiga kursis ning luges seda uuringus osalemise ajal veebist. Mitte kõik ei tundnud seda hästi ja ütlesid näiteks, et see *ripub mu kontori seinale; on meie personalijuhendis; loeme seda regulaarselt; lihtsalt teame sellest*. Üks osaleja, kes koodeksit tundis, ütles: *Jah, aga ma ei tea seda [peast], [ma] vaatan sellest regulaarselt järele ja leian, et see on kasulik ja sobib laias ulatuses. Võiks olla rohkem nähtav.* (E)

Noorsootöö või vabaajaõppe lõpetamata haridusega osalejad olid noorsootöötaja eetikakoodeksist kuulnud, kuid enamik ei olnud seda oma töös kasutanud. Need aga, kes olid koodeksit lugenud või sellest kuulnud, ütlesid, et see on õigel kasutamisel oluline ja kasulik.

Ma ei ole seda lugenud, aga tunnistan seda ja pean oluliseks seda noorsootöötajatele tutvustada. See on oluline noorsootöö Islandi seadustega õiguslikult sidumiseks.

Olen koodeksit aastate jooksul lugenud. Mõned koodeksi osad on konfidentsiaalses lepingus, mille töötajad peavad allkirjastama – on hea, et need on seal kirjas.

Asjakohasus ja kasulikkus

Kvalifitseeritute fookusgrupi liikmed nõustusid aruteluks, et koodeks on asjakohane ja kasulik mitmes kontekstis. Näiteks leiavad ka uued ning erihariduseta töötajad eetikakoodeksist selgituse noorsootöö olemuse kohta, see on kasulik tööjuhile ja näitab, et teil on noorsootöötajana ametialaseid väärtusi ja norme. Üks intervjuus osaleja ütles, et koodeks mõjutab seda, *millist kõnepruuki me oma töös kasutame ja määratleb, mis teeb inimesest professionaali*. Üks osaleja mainis, et sageli on palju arutelusid eetikakoodeksi ühe punkti üle, mille kohaselt noorsootöötajad hoiduvad tegevusest, mis valdkonna mainet kahjustab. Inimesed jäävad selle koha peal sageli toppama ning soovivad selgitusi ja mõttevahetust selle punkti tähenduse kohta. Lisaks mainiti, et koodeks on kasulik nii oma igapäevatoos kui ka töö tutvustamisel teistele. Koodeks võib näiteks olla eriti oluline ja kasulik paljudes väiksemates omavalitsustes, kus puudub oma eetikakoodeks. Räägiti ka sellest, et mõnikord on nähtud *kummalist ametikirjeldust – vaba aja töötaja, kes on ka koristaja ja et noorsootöötajate ametijuhendite teemal on kõik lahtine*. Samuti mainiti, et koodeksist on kasu noorsootöö tähtsuse eest võitlemisel.

[Kodeks on] kasulik segastel aegadel ja tööga seotud otsuste tegemisel. Kasulik, kui on vaja läbi rääkida või võidelda noorsootöö olemasolueest, kui poliitikud või teised tahavad teha noorsootöös muudatusi, millega te ei nõustu.

Kvalifitseerimata osalejad nõustusid, et nad töötavad eetikakoodeksis mainitud väärtuste ja eesmärkidega, kuid ei kasuta koodeksit vahendi või juhendina. Eetikakoodeksis mainitud eetilisi kohustusi ja teemasid nagu professionaalsus ja konfidentsiaalsus käsitletakse rohkem üldises mõttes. Teised valdkonnad, mida koodeksit kasutamata puudutatakse, võivad hõlmata noorsootöötaja rolli, tema kohustusi ja käitumist tööl. Kuna enamik kvalifitseerimata osalejatest ei olnud eetikakoodeksit järginud, ei olnud neil ka märkimisväärseid kogemusi koodeksi kasutamisel oma organisatsioonis. Mainiti eetikakoodeksi järgimist uute töötajate koolitustel, või siis, kui organisatsioonis tekib eetiline dilemma.

Kui meil on uusi töötajaid, arutame neid asju. Me ei kasuta neid sõnu ega maini konkreetselt eetikakoodeksit. See on pigem üldine arutelu asjade üle, mida tuleb teada ja kuidas selles töövaldkonnas käituda.

Me ei ole koodeksit konkreetselt arutanud, kuid töötame sageli eetiliste dilemmadega ja arutame, kuidas reageeriksime keerulistes eetilistes olukordades.

Kvalifitseeritud osalejad ei kasutanud enamikul juhtudel koodeksit regulaarselt, süstemaatiliselt ja sihipäraselt, ent kõik nõustusid eetikakoodeksi asjakohasuse ja tähtsusega. Mõned osalejad kasutasid koodeksit praktilise vahendina, kuid arutelude käigus nõustusid kõik koodeksi olulisusega. Esitati ideid, kuidas ja millises oludes seda rohkem kasutada saaks.

Kuigi kvalifitseerimata osalejad polnud eetikakoodeksit enne intervjuud kuigi palju näinud ega kasutanud, jätkus neil pärast intervjuu käigus koodeksi lugemist ja arutamist selle kohta palju kiidusõnu. Mainiti, et koodeksis on palju olulisi asju, mida tuleks noorsootöö sektoris kasutada. Enamik neist mainis noorsootöötajate organisatsiooni FFF eetikakoodeksi artiklit 4, kus on kirjas:

Noorsootöötajad püüavad luua platvormi, kus üksikisikud saaksid kaasa rääkida ja enda jaoks otsustada neile olulistest küsimustest. Samal ajal tuleks rõhku panna heale koostööle alaealiste eestkostjatega ja vajaduse korral taotlema nende heakskiitu.

Arutelu järel tunnistati enamik koodeksi punkte olulisteks, mis näitas, et eetikakoodeksisse suhtuti hästi. Lisaks mainiti, et noorteklubide juhid peaksid eetikakoodeksit oma töös rohkem tutvustama ja kasutama.

Eetikakoodeks on üsna üldine, kuid põhimõtteliselt järgid sa seda oma töös iga päev. Tahaksin kiita neid, kes selle kirjutasid. See on üldine, kuid sellega saab tõesti suhestuda.

Kõik fookusgrupis osalejad nõustusid, et eetikakoodeks on oluline ja seda saab vaba aja valdkonnas mitmel viisil kasutada. Samas selgus siiski, et eetikakoodeksit ei kasutata praegu piisavalt sihipäraselt ja sellega tuleb tegeleda. Peaks leidma viise, kuidas suurendada koodeksi nähtavust, kättesaadavust,

tuntust ja koodeksi teemalist arutelu vaba aja valdkonnas. Fookusgruppides käsitleti ka vaba aja sektori õigusliku raamistiku puudumist. Selle tõttu peavad valdkonna noorsootõtajad regulaarselt võitlema oma töö olemasolu eest ja näitama selle olulisust rahastajatele. Vaba aja töötaja on Islandil üsna noor elukutse ja grupis toimuv diskursus annab sellest märku.

Piisavus, edendamine ja ülevaatamine

Küsimusele, millised on eetikakoodeksi piirangud noorsootöö praktikas, vastas 26 intervjuueeritavat. Levinuim vastus (10 mainimist) oli, et eetikakoodeks on piiratud ega taga kvaliteeti; vaja on ka erialaseid pädevusi ja erialaspetsialiste.

Teine levinum vastus (8 mainimist) oli, et eetikakoodeksil pole piiranguid. *Vajab regulaarset ülevaatamist ja kuidas seda praktilises töös kasutada* said 2 mainimist. *Nähtamatus, puudub side töötajatega, on vaja paremini edendada ning kontrolli ja karistuste puudumine* said kõik ühe mainimise.

Nii kvalifitseeritud kui ka kvalifitseerimata noorsootõtajad fookusgruppidest nõustusid kõik, et eetikakoodeksi edendamiseks võiks rohkem ära teha, kuna paljud noorsootõtajad ei ole koodeksi olemasolust teadlikud. Öeldi, et koodeksi nähtavust ja tutvustamist on vaja rohkem ning näiteks noorsootõtajate ja noortekeskuste organisatsioonid ning omavalitsuste spordi- ja vaba aja esindajate ühendused võiksid

kõik pakkuda vajalikku foorumit. Kvalifitseeritute fookusgrupis teadis koodeksit ja kasutas seda oma töös viiest osalejast neli, kuid see, kui palju ja millistel asjaoludel seda kasutati, oli erinev.

Kvalifitseerimata osalejad olid koodeksist kuulnud ja mõned olid seda varem lugenud, kuid keegi polnud seda oma töös kasutanud. Koodeksi mittetundmine ja -kasutamine on Islandil suurim takistus ja proovikivi.

Üks osaleja ütles:

Ma ei olnud kindel, kas oleksin seda näinud, kui ma poleks olnud Islandi ülikooli vabaajaõppe tudeng, mis on kurb, sest see on tõesti hea.

Üks kvalifitseeritud osaleja ütles, et nad töötasid eetikakoodeksiga Islandi Ülikoolis, kus nad pidid vabaajaõppe kursusel arutama ja arvustama eetikakoodeksit. Kvalifitseeritud osalejad nõustusid oma arutelus, et eetikakoodeksi vormistus ja väljanägemine tuleks üle vaadata ja ajakohastada, et muuta see noorsootõtajate jaoks visuaalselt pilkupüüdvamaks.

Enamik kvalifitseeritud osalejaid arvas, et koodeks on piisav ja üsna selge, kuid üks mainis, et oluline on esitada noorsootööga seotud kriitilisi küsimusi ja kaasa lüüa, kui on vaja eetikakoodeksit tutvustada ja selgitada neile, kes seda ei tunne ega mõista. Loomulikult ei saa eetikakoodeks sisaldada kõiki

noorsootööga seotud pisidetaile, kuid see peaks hõlmama peamisi eetilisi punkte, nagu see koodeksis praegu ka on.

Kvalifitseerimata osalejad mainisid, et eetikakoodeksit oleks hea esitada rohkemates vormides ja tuua iga punkti kohta reaalsed näited. Mõned soovisid koodeksit konkreetsemaks muuta, kuid teised mainisid, et on oluline, et koodeks oleks üldine ja mitte liiga konkreetne.

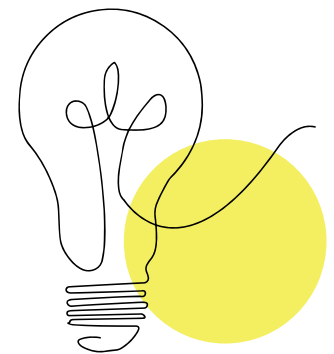
Selle asemel peaks iga punkti kohta olema lisamaterjali koos konkreetsete näidetega.

Ma arvan, et koodeks selgitab palju; Ainus, mis minu arvates puudu on, on konkreetset näiteid, mida koodeks lahendab. Mida mingi punkt tähendab ja kuidas seda kasutada näiteks uute töötajate puhul?

Ma ei ole neis konkreetsetes näidetes kindel. See nõuab koodeksilt ja töötajatelt pisut professionaalsust. Tegu on professionaalse ja hästi kirjutatud dokumendiga. Mis on üldine ja hõlmab paljusid asju. Saate seda professionaalina tõlgendada paljudes olukordades. Kui teil on uusi töötajaid, siis te võib-olla ei kasutagi seda dokumenti, vaid arutate neid asju üldisemalt.

Lõppmärkused

Islandi fookusgruppide aruteludes selgus, et pelgalt eetikakoodeksi olemasolust ei piisa, seda tuleb ka edendada. Samuti tuleb eetikakoodeksit süstemaatiliselt kasutada ja vastutuse selle eest peavad enda peale võtma töökohtade juhid. Oluline on aeg-ajalt eetikakoodeks üle vaadata ja tagada, et see oleks asjakohane ning hõlmaks kõiki noorsootöö valdkonna aktuaalseid teemasid. Nõustuti, et oluline on tutvustada eetikakoodeksit pilkupüüdvalt erinevate visuaalsete meetoditega ning tagada, et see ei oleks ainult tekstipõhine. Mõned soovisid, et eetikakoodeksis kasutataks konkreetsemaid näiteid ja juhtumiuuringuid, teised aga eelistasid, et see oleks üldisem. Kõik viitasid sellele, et hariduslikel eesmärkidel on vaja koodeksipõhist õppematerjali ja näiteid.



Eesti tulemused

Projekti esimese etapi uuringu andmed näitasid, et enamik Eesti vastajaid oli eetikakoodeksiga kursis, 72 inimesest vaid viis ei olnud dokumenti lugenud ja üks neist viiest ei teadnud selle olemasolust. Enamik (90%) Eesti noorsootöötajatest kinnitas eetikakoodeksi kasutamist oma igapäevatoos.

Teadlikkus

Intervjuuandmete temaatilises analüüsis oli domineerivaks teemaks teadlikkus.

Tsitaadid on tähistatud järgmiselt: S – noorsootöö üliõpilased, E – erialase kvalifikatsiooniga

Joonis 2: Kas teate oma riigi noorsootöö eetikakoodeksit?



noorsootöötajad, NE – erialase kvalifikatsioonita noorsootöötajad.

Kõik fookusgruupiintervjuudel osalenud Eesti noorsootöötajad olid eetikakoodeksiga hästi kursis. Osa erialase hariduseta noorsootöötajaid ajasid selle aga segamini teiste asjassepuutuvate dokumentidega või olid koodeksist lugenud ainult karjääri alguses tööjuhendis. Samas jagasid ja kirjeldasid nad siiski mõningaid eetikakoodeksis kirjas olevaid põhiväärtusi ja põhimõtteid.

Mingis mõttes on olemas sellised üldised käitumisjuhised ja -suunised.

Noorsootöö üliõpilased tutvusid õpingute ajal noorsootöö eetikakoodeksiga ning toetasid kindlalt põhimõtet, et eetikakoodeks on selle erialategevuse oluline osa. See on midagi, mis peab olema töölaual ja igapäevases kasutuses igal noorsootöötajal, kuid eriti neil, kellel puudub spetsiifiline noorsootööharidus.

Fookusgruupiintervjuul osalenud noorsootöö üliõpilaste jaoks on koodeks väärtuste kogum, mitte lihtsalt dokument, kuid nad on dokumendist vägagi teadlikud. Nad näevad noorsootöötaja tööd võib-olla isegi idealistlikul viisil, lähtudes koodeksi väärtustest, ja nad näevad, et parim viis nende väärtustega tutvumiseks on pikaajalise õppeprotsessi kaudu. See protsess annab piisavalt aega ja ruumi arutlemiseks, mõtisklemiseks, harjutamiseks ning kollektiivse ja jagatud arusaama loomiseks.

Noortevaldkonnas on endiselt palju inimesi, kellel pole haridust ja nad ei ole koolitatud, nii et kutse-eetika võiks olla see, mida nad peaksid järgima või tööandja võiks anda selle töötajale oma töös järgimiseks. (S)

Kvalifitseeritud noorsootöötajad ei näe eetikakoodeksis mitte niivõrd dokumenti, vaid pigem universaalsete ja inimlike väärtuste kogumit, mis peaks olema noorsootöötajate pädevuste lahutamatu osa. Vastuolu seisneb selles, kas see on eetikakoodeksi hea või halb tahk. Näiteks küsiti, et *kui pealkiri ära võtta, kas see on endiselt noorsootöö eetikakoodeks.*

... meil pole seda niimoodi laua peal olnud, et kui sa tööle tuled, siis loed seda. Aga kuidagi need väärtused tulevad; Ma pole isegi kunagi pidanud seda oma töötajatega teemaks võtma. Pigem on mingid inimlikud väärtused, mis tunduvad elementaarsed. (E)

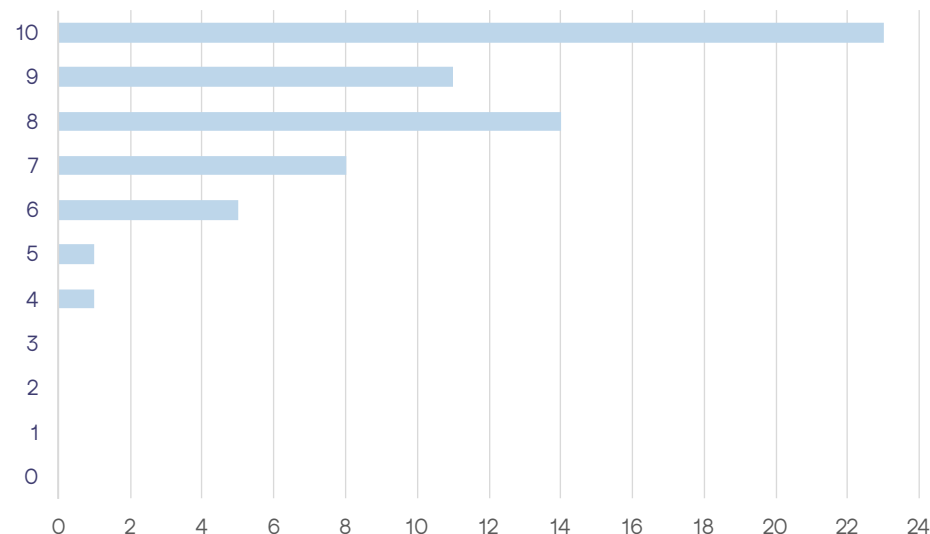
Sellest võib järeldada, et noorsootöö eetikakoodeks on Eesti noorsootöötajate, eriti noorsootööhariduse taustaga noorsootöötajate (sh üliõpilaste) arvates oluline väärtuste ja põhimõtete kogum. Need väärtused ja põhimõtted on (või peaksid olema) noorsootöö praktika ja noorsootöötajate pädevuste oluline osa. See leid toetab ideed, et noorsootöö on väärtuspõhine erialategevus.

Asjakohasus ja kasutamine

Noorsootöötajatel paluti hinnata eetikakoodeksi olulisust oma töös skaalal 1–10. Üle 70% vastanutest leidis, et koodeks on nende igapäevatoos asjakohane või väga asjakohane.

Küsitluse andmed näitasid, et kaks kolmandikku vastajatest toetas seisukohta eetikakoodeksist kui noorsootöö ametiala ühest olulisest karakteristikust. Vastajad märkisid koodeksi kasutamise ja selle eesmärgid noorsootöö kindlaks väärtusbaasiks ning noorsootöö praktika suuniseks või standardiks. Samuti mainisid vastajad koodeksi rolli nii noorte kui ka noorsootöötajate kaitsel ja turvalisusel.

Joonis 3: Kui oluline on eetikakoodeks teie igapäevatoos?



Fookusgruppide andmetest selgus kolm põhilist eetikakoodeksi asjakohasust ja kasutamist puudutavat teemat. Need olid juhised ja kvaliteet; professionaalne enesemääratlemine ja refleksioon; ning kaitse ja võitlus. Teemasid käsitletakse allpool üksikasjalikumalt.

Juhised ja kvaliteet

Kõikides fookusgruppides räägiti eetikakoodeksi asjakohasusest noorsootöö suunamisel – kuidas see on kõnealuse tegevuse põhiraamistik, annab muu hulgas kõigile noorsootöötajatele ühise pinna ja mõjutab selle tõttu ka noorsootöö kvaliteeti. Lisaks rõhutati kõikides fookusgruppides mõtet, et koodeks on eriti oluline algajatele noorsootöötajatele. Siiski

esitati ka vastupidiseid arvamusi – et koodeks vajab tõlgendamist, kuna on üsna üldsõnaline ja see võib uutele tulijatele raske olla.

Kui sul pole alust, millele toetuda või ühtegi etteantud punkti, siis kuidas sa tead, et teed noorsootööd ja et see on noorsootöö. See peab milledgi põhinema. (S)

Konkreetsemad teemad, mida kõik noorsootöötajad teema "Juhised ja kvaliteet" juures rõhutasid, hõlmasid noortele turvalise, nende heaolu ja arengut toetava keskkonna pakkumist. Mõisteti muret, et noorsootöö keskkond eetikakoodeksis kirjeldatud kujul ei ole alati saavutatav, näiteks võimaluste või vahendite puudumise tõttu. Samas käsitlesid

noorsootöö üliõpilased rohkem materiaalseid ja mittemateriaalseid vahendeid, juhtides tähelepanu sellele, et noorsootöötaja ise on osa turvalisest keskkonnast. Seetõttu on noorsootöötajate kvaliteet oluline ja tugevalt seotud noorsootöö väärtuste ja eetikaga.

Minu arvates on kutse-eetika ja -väärtused tervikuna väga palju seotud noortele tingimuste loomisega. (S)

Teine fookusgrupi intervjuudes käsitletud teema oli seotud noorte kõigis tegevustes esikohale seadmise põhimõttega. Nii noorsootöö üliõpilased kui ka kvalifitseeritud noorsootöötajad nägid eetikakoodeksi asjakohasust ennekõike ja eelkõige noorte kaitsmises ja noorte esikohale seadmisel. Noorte väärtustamise, ärakuulamise ja nende vajaduste mõistmise ning kõigi võrdse kohtlemise põhimõtted ilmnesid ka kvalifitseerimata noorsootöötajate fookusgrupis.

Kui meil on üritusi, mis on kuidagi seotud religiooni või muuga, võite öelda, et ma ei saa seda korraldada, sest see ei sobi mulle, siis ma esitan küsimuse, et kui me ei võta vedu ja seda asja ei organiseerita, aga noored tahavad seda, sealt see tulebki... mida mulle meeldib kutse-eetikast rõhutada, et me peame noori kuulama. Et see on see, mida noored ise tahavad. Ja sellele peame oma erialategevuses tuginema. (E)

Kõigis intervjuudes arutati koodeksi osa üle noorsootöötajate suunamisel erinevate tööga seotud olukordade, raskuste, konfliktide ja eetiliste dilemmade abil. Näiteks tõstatati küsimusi noorte alkoholi ja narkootikumide tarvitamise või kuritegevusega seotuse kohta ning vajaduse kohta, kas neist teatada või noorsootööasutusest minema saata. Samamoodi tõstatati vastuolu, mis kaasneb lapsevanemate ja teiste osapoolte, näiteks politsei või laste hoolekandeteenistuste teavitamisega – millal (ja kas) see on kohane ning kuidas hoida noore usaldust. Tundub, et selle probleemiga on kimpus paljud noorsootöötajad, hariduslikust taustast olenemata.

Ametialane enesemääramine ja refleksioon

Eetikakoodekseid saab kasutada refleksiooniks – mõned osalejad võrdlesid seda peegliga. Kvalifitseeritud noorsootöötajad kaldusid teemat põhjalikumalt käsitlema, vaadeldes natuke põhjalikumalt võimalusi kasutada eetikakoodeksit refleksiooniks. Arutelu hõlmas enda väärtuste võrdlemist (arutades neid kolleegidega) ametialaste väärtustega ning võimalike stereotüüpide või mõttemallide tuvastamist ja nende kallal töötamist. Väärtusi mainisid ka noorsootöö üliõpilased.

Ma saan aru, et igapäev on oma väärtused ja arvamused, kuid samas, kui töötate sellises kohas ja teete seda noorte inimestega, peate oma oletustest ja arvamustest kuidagi lahti laskma. (E)

Konkreetselt haridustaustata noorsootöötajad ja noorsootöö üliõpilased rääkisid refleksiooni üle arutledes enim refleksioonist tegevuste üle – mis läks õigesti, mis valesti ja kuidas hinnata, kas tööalane käitumine oli õige või vale. Eetikakoodeksit nähti siin peamiselt õigete tegude juhendina, mitte niivõrd sügavama enesemääramise ja refleksiivse praktika vahendina. Oluline on see, et suuremat töökogemust peeti oluliseks professionaalsete hinnangute tegemisel enesekindluse saavutamise teguriks. Kogemustest rääkides leidsid noorsootöö üliõpilased, et kuigi nad nägid oma praktika käigus mõnda kogenumat kolleegi eetikakoodeksi kontekstis vigu tegemas, ei tundnud nad end piisavalt kindlalt ega enesekindlalt, et nendest vastuoludest rääkida, kuna nad olid vähem kogunud.

Muidugi on üks võimalus, et tutvustate [eetikakoodeksit] või räägite millestki, mida saaks teha teisiti. Näiteks esimesel vaatluspraktikal [õpingute ajal] tundsin, et kuna olen esmakursuslane ja ma ei tea nii palju, siis ei julgegi palju öelda. Võib-olla kui ma sinna praegu läheksin, siis puudutaksin seda teemat rohkem. Palju oleneb sinu enda teadmistest, kui palju sul öelda on. (S)

Igas fookusgrupis arutati pikalt, millised on piirid noorsootöötaja isikliku ja tööelu vahel ning kuidas või kas eetikakoodeks peaks aitama neid piire tõmmata. Mõned arutlusel olnud põhiteemad keskendusid alkoholi tarvitamisele ja sellele, kui mugav on noorsootöötajal näiteks väikesest kogukonnast

pudelit veini osta või kohalikku baari külastada. Selliseid arutelusid peeti kõigis rühmades – kas noorsootõtaja on kogukonnas eeskujuks? Siiski näib, et spetsiifilise noorsootööharidusega noorsootõtajad olid oma seisukohtades töö- ja eraelu vahele selge piiri tõmbamise kohta kindlamad. Näiteks olid nad kindlamad oma õiguses eraelule.

Minu arvates on see [eetikakoodeks] suureks abiks ka eneseanalüüsis. Mõne vastuolu puhul, nagu see, et ühest küljest oled eeskuju, kes ei tohiks propageerida asju, mis pole tervislikud. Teisest küljest pead olema aus ja avatud. Miks sa siis peidad osa endast, tehes nägu, et sa kunagi ei joo ega tee midagi valesti. Lähen sõbra juurde õhtusöögile ja võtan kaasa pudeli veini ning noored näevad mind alkoholi ostmas. See võib eneseanalüüsile palju kaasa aidata – võtad need kaks külge ja püüad aru saada, mida need tegelikult tähendavad. (E)

Kaitse ja võitlus

Mõtlemapanev teema ilmnis peamiselt intervjuus kvalifitseeritud noorsootõtajatega. Nad nägid eetikakoodeksis "relva" noorsootõtajate ametialaste valikute ja harjumuslike töövõtete kaitsmiseks poliitikute või kohalike omavalitsuste osakondade või isegi kogukonna ees. Samuti avaldati mõtteid, kas ja kuidas aitab koodeks neil võidelda lisaressursside eest või võidelda noorte õiguste eest – see viitab eelmisele lõigule noorte kaitsmisest või nende esikohale seadmisest

noorsootööga ja selle abil. Seda ideed toetasid kõik uuringus osalenud noorsootõtajad.

Mul on ka näide. Kuna koolis rõhutati kogu aeg kõike, mida [kaasamisest] mõelda ja milliseid inimesi kaasata jne. Kuid kui noortekeskusesse tööle läksin, nägin kohe, et okei, erivajadustega inimesed siia põhimõtteliselt ei saa. Siis, umbes kaks aastat järjest, iga kord kui mingi üritus oli, küsisin endalt, kas nad saaksid osaleda – ent nad ei saa isegi majja siseneda, ma ei saa sellist üritust korraldada. Ja siis keegi ütles, et meil on eraldi selline avatud ruum puuetega inimestele. Aga mina olen noorsootõtaja ja minu ülesanne on kaasata kõiki noori! Ja nüüd oleme nii kaugel, et puuetega inimeste organisatsioon on juba käinud ruume kontrollimas ja niipea, kui COVID-19 pandeemia leeveneb, saame edasi liikuda. Noh, see on näide – ma kasutasin sel hetkel kutse-eetikat –, mida ma tean, et olen taganud ja et meie keskkond võimaldab kõigil osaleda. (E)

Ka võimalust kasutada eetikakoodeksit oma erialategevuses kaheldavaid valikuid tegevate kolleegide distsiplineerimise vahendina mainisid nii haritud noorsootõtajad kui ka noorsootöö üliõpilased.

Need olid riskirühma kuuluvad noored ja üldiselt kehvast olukorrast ja lastekodudest pärit noored. See oli laagripraktika ja nende [noorsootõtajate] suhtumine noortesse oli, et neist ei saa nagunii midagi. Ja see

suhtumine oli kõigile selge ja ilmne. Nii et selles mõttes oli asi väga halb. Kõik ei olnud võrdsed ja eelistamist oli palju. Ja isegi kui õhus oli probleeme, polnud selle [kutse-eetika] vastu huvi. Kogu kogemus oli see, et olin üksi 40 noore inimese ja nende probleemidega. Selles mõttes sain kogemusi, aga arvan, et kui noorsootöös on sellise suhtumisega inimesi, siis see väga edumeelne ei ole. (S)

Probleemid ja lahendused

Uuringu andmetel liituvad noorsootöö eetikakoodeksiga seotud piirangud tihedalt sellega, et koodeks on liiga lai, liiga kitsas või liiga piirav. Üks küsitluse tulemustes selgunud probleem oli see, et noorsootõtajad ei järgi koodeksit, kuna see pole piisavalt nähtav või praktikud pole sellest teadlikud. Samuti on koodeksis endas mõningaid vastuolusid. Üle poole intervjuueeritavatest (54%) vastas, et eetilisi küsimusi arutatakse personali koosolekul mõnikord, samas kui 19% noorsootõtajatest teatas, et teeb seda pidevalt. Vaid neli vastajat (6%) tunnistas, et seda ei juhtu kunagi või juhtub harva.

Probleemid ja lahendused esitatakse koos. Kujunes kolm põhiteemat: koos õppimine, vajadused ja edendamine.

Koos õppimine (eetikakoodeks kui osa noorsootöö töökultuurist?)

Noorsootöö üliõpilased rõhutasid sageli, et eetikakoodeks on neile õpingute ajal tuttavaks saanud. Sellest tingituna esitasid nad küsimuse – millal ja kus tutvustatakse eetikakoodeksit noorsootöötajatele, kes pole noorsootööõpet läbinud? Küsimus tundub olevat õigustatud, kuna selle tõstatasid ka kvalifitseeritud noorsootöötajad (kuigi erineval viisil), kes märkisid, et koodeksile ei pöörata töökohtadel piisavalt tähelepanu. Seega ei ole see veel sisuline osa erinevates noorsootööasutustes või -projektides valitsevast noorsootöö kultuurist. Erihariduseta noorsootöötajad tunnistavad, et enamik eetikateemalisi arutelusid toimub mõnel kohvipausil ja ebasüsteemiliselt.

Pigem arutame neid probleeme ühise kohvilaua taga. /.../Noh, iga kord, kui me istume maha ja joome kohvi, aga selliseid ametlikke kohtumisi meil ei ole. Naised laua taga kohvitassiga, nii see tavaliselt on. (NE)

Koos õppimine ei viita mitte ainult eetikakoodeksile kui töökultuuri ametlikule või formaalsele osale (kas organisatsioonis kättesaadava dokumendina või töölepingu osana, mida järgida). See hõlmab ka noorsootöötajate soovi arutada koos eetilisi vastuolusid ja koos õppida. Kõnealust vajadust väljendasid suuremal või vähemal määral kõik noorsootöötajad, kuid eriti tõstsid seda esile noorsootöö haridusega noorsootöötajad. Samuti rõhutasid nad,

kui oluline on koolitada nendes küsimustes noorsootöö juhendajaid ja juhte, et nad saaksid oma meeskondi toetada.

Mul tuli mõtte, et kõik saab alguse peast [ülalt], et ülemused on väga-väga erinevad, et me ei räägi ainult tõsiasjast, et meil on noortekeskused, vaid paljud neist on üksused kultuuri-/kogukonnakeskuste või huvikoolide all. Et see kõik [eetikakoodeks] peab tulema "ülakorruselt" alla. Üks asi on see, et meie [noorsootöötajad] kasutame eetikakoodeksit kogu aeg, aga teine asi on see, et seda tuleks mõista ülalt alla. (E)

Vajadused

See teema juhib tähelepanu nii eetikakoodeksi muutmise vajadusele kui ka noorsootöötajate koodeksi teemal väljendatud vajadustele. Esiteks on ühiskonnas toimunud kiired muutused ja veelgi rohkem muutusi on kaasnenum pandeemiaolukorraga. On olulisi teemasid, mida koodeksis (piisavalt) ei käsitleta, nagu digitaalne noorsootöö, keskkonnaprobleemid ja soostereotüübid. Eesti noorsootöötajad on nõus, et koodeks tuleks uuesti aruteludeks avada ja selleks on ka võimalus, sest 2022. aastal taasavatakse noorsootöötaja kutsestandard muudatusteks. Ka noorsootöö ülesanne on muutunud või on sel teemal olnud lihtsalt rohkem diskussioone, mis väljendus ka fookusgrupi intervjuudes. Kui koodeks ülevaatamiseks taasavada, võib tekkida selgem arusaam noorsootöö ja noorsootöötaja ülesannetest.

Huvitav, kui pealkiri ära võtta, kas kõik saavad ikkagi aru, et see on just noorsootöötaja kutse-eetika? Mulle lihtsalt tundub... Ma ei tea, ma olen veidi skeptiline, sest kui ma seda loen, on see minu jaoks nii üldine ja elementaarne, et ma võin anda selle pealkirja kellegi teise ettekujutusele inimesest, kes töötab noortega või nendega kokku puutub. Seega... võib-olla peaks see olema kuidagi konkreetsem, näiteks keskenduma noorsootöö keskkonnale või sihtrühma vanusele. (E)

Edendamine

Koodeksi edendamise teemal uuriti intervjuude käigus kahte suunda – üks puudutas noorsootöö valdkonda ning teine partnereid ja laiemat avalikku arvamust. Esiteks tõstasid nii kvalifitseeritud noorsootöötajad kui ka noorsootöö üliõpilased küsimuse eetikakoodeksi kindlamast ja sügavamast töökultuuri integreerimisest. Tehti ettepanekud, et noorsootööasutuste juhid valmistataks paremini ette koodeksi edendamiseks ja selle igapäevatöö lahutamatuks osaks muutmiseks ning noorsootöötajate toetamiseks nende erialategevuses ja otsustes koodeksis toodud noorsootöö väärtushinnangute tuginemisel. Samuti peeti vajalikuks koodeksi tutvustamist partneritele, kohalikule kogukonnale ja poliitikutele, et selgitada, miks saab või ei saa noorsootöö protsessis mingeid valikuid teha. Noorsootöö haridusega noorsootöötajad ja noorsootöö üliõpilased andsid selge sõnumi: *koodeksi edendamine algab meist endist.*

Üks idee on korraldada noorsootõtajate vahel kovisioon /.../ Saame rääkida omaenda tööga seotud juhtumitest või olukordadest, mis on meile probleeme tekitanud ning nendel sessioonidel kasutame eetikakoodeksit olukordade kirjeldamiseks ja juhtumite kutse-eetikapõhiseks lahendamiseks. (S)

Juhtidele peaksid olema eraldi juhised; need peaksid olema võimalikult lihtsad, sest sageli ei ole juht noorsootõtaja ega pruugi sellest samamoodi aru saada. Juhtnõõrid juhust noorsootõtajani – kuidas noorsootõtajat juhendada ja aidata tal rakendada või järgida kutse-eetikat. (E)

Mõningaid praktilisi nõuandeid koodeksi tutvustamiseks noorsootöö valdkonnas andsid kõik intervjuudel osalenud noorsootõtajad.

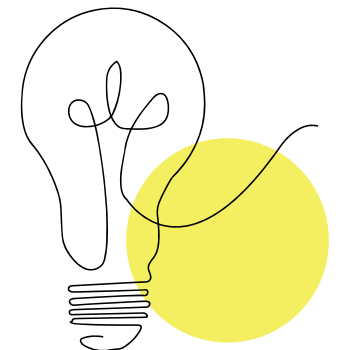
- Juurutada algajatele noorsootõtajatele koolitused, kus õpetatakse kutse-eetikat, alusdokumente ja põhimõtteid ning nende rakendamist igapäevases noorsootöös näidete ja rollimängude kaudu.
- Tutvustada noorsootõtajatele ja noortele kutse-eetikat seinal oleva plakati abil.

- Luua koodeksi rakendusvahend, näiteks eneseanalüüsiks täidetav kalender või voldik või töövihik.
- Luua plakat kutse-eetikast lähtuvast ideaalsest/hea noorsootõtajast (kuulab, märkab jne), mis võiks olla ka suunatud kogukonnale ja noortele lubadusena – just seda noorsootõtaja teeb! See võimaldab noorsootõtajatel sõnastada noorsootöö väärtusi ning lubab ühtlasi ka noorsootõtajatel jälgida, kas nad käituvad eetilisel.

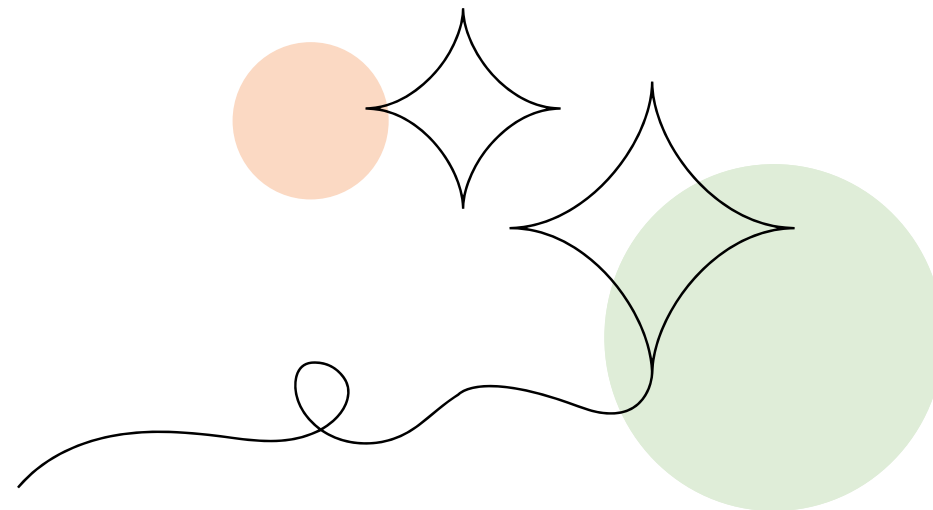
Lõppmärkused

Eetikakoodeksit peetakse oluliseks eelkõige noorte esikohale seadmisel ja neile turvalise keskkonna tagamisel. Mõne arvamuse kohaselt aitab koodeks isegi võidelda noorte õiguste eest avalikes või poliitilistes aruteludes. Koodeksit nähakse ka refleksiooni ja professionaalse arengu vahendina, ehkki sellisena näevad seda kõige enam kvalifitseeritud noorsootõtajad ja noorsootöö üliõpilased. Kõik küsitletud noorsootõtajad soovisid, et koodeks annaks suuna või vastuseid tööga seotud vastuoludele (peamiselt piiride ja eneseusalduse teemal) – osa soovis konkreetseid vastuseid, osa aga laiemaid juhiseid.

Eesti noorsootõtajad nõustusid, et on vaja suuremat teadlikkust koodeksist ja et eetikakoodeksi edendamiseks tuleks kasutada süsteemsemat lahendust. See peaks algama noorsootöö valdkonnast endast, muutes koodeksi nähtavamaks, praktilisemaks ja tuntumaks noorsootõtajate seas nende igapäevast töös. Samuti jõuti kokkuleppele, et koodeksit tuleks vajaduse korral üle vaadata ja uuendada, et vastata valdkonna vajadustele ja laiematele sotsiaalsetele muutustele.



Riikidevaheline võrdlus



Riigiti oli läbiv ühine järeldus, et koodeksist on vaja rohkem teadlik olla, eriti nende puhul, kes ei ole saanud ametlikku noorsootöölase haridust, ning eetikakoodeksi edendamisel on oluline valida süsteemiline lahendus. See peaks algama noorsootöö valdkonna rohujuuresandist, muutes noorsootöötajate igapäevatoos koodeks nähtavamaks, praktilisemaks ja tuntumaks. Samuti jõuti kokkuleppele koodeksi vajaduspõhises uuendamises, et vastata valdkonna ja laiemalt ühiskonna muutuvatele vajadustele.

Riigiti oli ühine teema, et oma riigi eetikakoodeksi sisu teavad üsna hästi noorsootöölase kvalifikatsiooniga inimesed, kuid märksa vähem on sellest teadlikud mittekvalifitseeritud töötajad. Tulemustest selgus, et koodeksid on Austraalia ja

Eesti noorsootöötajate hariduse ja tööga rohkem lõimitud kui Islandil. Selgus ka, et Austraalias ja Eestis kasutatakse koodeksit professionaalse noorsootöö baasina. Seevastu Islandil nähakse eetikakoodeksit noorsootöötajate jaoks pigem lisavahendina. Samas on Islandil hariduse parandamiseks ning eetikakoodeksi kasutuse ja seda käsitlevate arutelude suurendamiseks olemas kõik võimalused. Ühiselt nõustuti, et eetikakoodeksi teadmisesest üksi ei piisa – et sellest kasu oleks, tuleb seda rakendada igapäevatoos. Samuti nõustuti, et on ülioluline õpetada noorsootöötajaid koodeksit kasutama, nii et see muutuks nende erialategevuse terviklikuks osaks.

Austraalia intervjuudes pakuti välja, et koodeks ei peaks olema vabatahtlik, vaid noortevaldkonnas tegutsemise kohustuslik osa; teistes riikides aga

seda seisukohta ei väljendatud. Ühiselt nõustuti eetikakoodeksi tähtsusega ja, et see annab olulist teavet selle kohta, millised on noorsootöötajate kohustused ning millised põhimõtted on olulised, näiteks, kui oluline on kaitsta inimõigusi ja luua noortele turvaline keskkond. Lisaks soostuti, et koodeks paneb aluse väärtustele ja kutsestandarditele, mida noorsootöös tuleb kaitsta ja milles ei tohi järeleandmisi teha, kuid mida saab kasutada ka noorsootöö tutvustamiseks väljaspool noorsootöö valdkonda.

Kõigis intervjuudes nõustuti, et eetikakoodeks on noorsootöös kasulik ja oluline ning toodi näiteid selle kasutamise kohta. Islandi fookusgruppides mainiti, et eetikakoodeks võib olla kasulik lobitööks riikliku rahastamise suurendamiseks. Samamoodi mainiti Eesti fookusgruppides, et eetikakoodeksit võiks

kasutada noorsootöö tutvustamise ja valdkonna kaitsmise vahendina.

Riigiti mainiti, et eetikakoodeksist on kasu hea noorsootöö tava kujundamisel ning leiti, et eetikakoodeks on kasulik juhtidele ja meeskonnajuhtidele, et käsitleda töötajatega noorsootöö väärtusi ja eesmärki. Eestis ja Austraalias mainiti, et eetikakoodeks on professionaalsust edendav kutsestandard, mis on kasulik eesmärgipäraseks refleksiivseks õppimiseks töökohal. Kõigis fookusrühmades peeti oluliseks eetikakoodeksi tutvustamist nii noorsootöötajatele kui ka valdkonnavälistele inimestele. Mainiti ka, et noorsootöö üliõpilastele antakse eetikakoodeksi teemal loenguid ning tekkisid ideed, kuidas igas riigis eetikakoodeksit paremini propageerida. Mainiti võimaluste loomist eetikakoodeksi paremaks sidumiseks koolituse ja noorsootööharidusega, samuti edendamismeetodeid ja juhtumiuuringuid selle kohta, kuidas eetikakoodeksit noorsootöötaja töös ametialasel refleksioonil kasutada. Islandi fookusgruppis oli selge, et eetikakoodeksit ei tunta valdkonnas hästi ning oluline on leida uusi viise koodeksi paremaks reklaamimiseks.

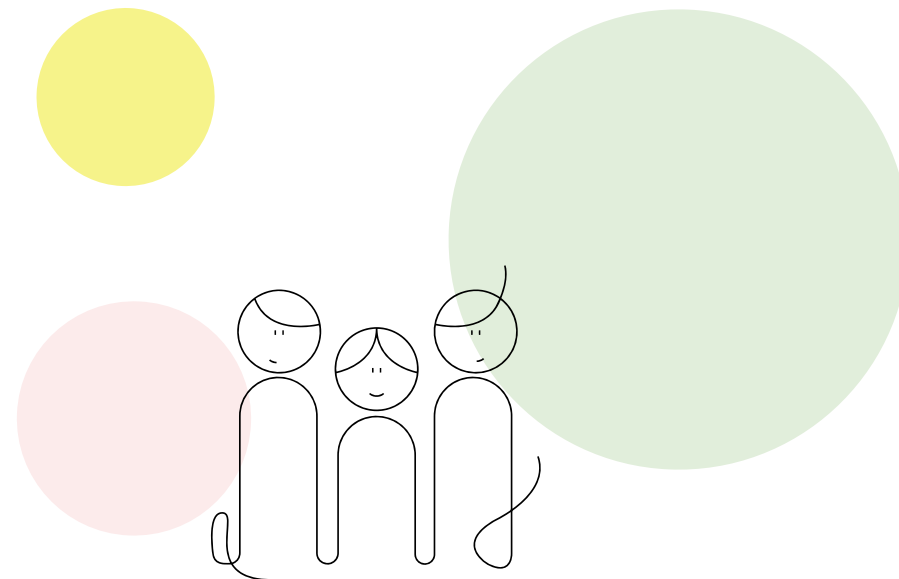
Islandi ja Eesti fookusgruppides arutleti, kui üldine peaks olema eetikakoodeks. Arutati, kui palju ruumi tuleks eetikakoodeksis anda juhtumiuuringutele, mis võimaldavad konkreetsete küsimuste või asjaolude professionaalset hindamist. Mõned osalejad soovisid, et eetikakoodeks annaks hinnanguid, kasutades näiteid selle kohta, mis on õige või vale. Teised aga tahtsid, et koodeks lähtuks üldisematest

põhimõtetest ja väärtustest, usaldades, et noorsootöötajad rakendavad koodeksi põhimõtteid ja leiavad selle kontekstis ise õiged vastused. Arutelu jõuti järeldusele, et koodeks saab pakkuda valikuvõimalusi nii uutele valdkonnas osalejatele kui ka aastatepikkuste kogemustega inimestele. Islandil mainiti võimalust, et eetikakoodeks põhineks üldpõhimõtetal ja väärtustel, kuid et oleks ka koolituse ja õppematerjale, kus noorsootöötajatele tuuakse reaalseid näiteid põhimõtete rakendamisest praktikas. Eestis toodi välja sarnaseid ideid, mille järgi eetikakoodeks võimaldaks noorsootöötajatel oma töökohal arutleda, õppides ja luues koos koodeksil põhinevad väärtused ja ühise kultuuri.

Kõikides riikides mainisid noorsootöötajad, et oluline on eetikakoodeksit regulaarselt üle vaadata, korduvalt läbi arutada ja ajakohastada riiklikes seadustes ja ühiskonnas toimunud muutuste alusel, kaotamata seejuures eetikakoodeksi põhiväärtusi ja alust, nagu inimõigused.

Intervjuudest tuleb selgelt välja, et eetikakoodeks on oluline kõikides riikides. Uuringu tulemustes on palju sarnasusi. Kuigi eetikakoodeksi sõnastamises ja kasutamises on mõningaid erinevusi, nõustusid kõik eetikakoodeksi olemasolu ja selle propageerimise ning hariduses ja noorsootöötajate valdkonnas kasutamise tähtsusega. Eetikakoodeks on juhtpõhimõtete ja väärtuste kogum, kutsestandard ja tugev tööriist professionaalsuse, refleksiivse õppimise ja praktika arendamiseks noorsootöös.

Arutelud – teemade edasiarendamised



Üks huvitav teema, mida edasi uurida, on eetikakoodeksite kasutus refleksiivses praktikas. Noorsootöö erialakirjanduses on refleksiivne praktika suhteliselt vähe uuritud valdkond (Herman 2012). See annab ruumi noorsootöö eetilise tava koodeksite väljatöötamise, rakendamise ja kasutamise edasiseks uurimiseks.

Teise teemana võiks edasi uurida, kui üldine või täpne peaks eetikakoodeks olema? Millised on üldise ja väärtuspõhise eetikakoodeksi eelised ja miinused võrreldes täpsema, selgeid näiteid ja reegleid sisaldava eetikakoodeksiga? Eetikakoodeksit tuleks pidevalt ümber töötada ja mainitud küsimus on selle arendamise oluline osa.

Eetikakoodeksi tähtsus on selge. Eetikakoodeksi väljatöötamise ja uuendamise protsess on riigiti erinev, nagu ka koodeksi rakendamine noorsootöö valdkonnas. Igal eetikakoodeksil on sarnased põhimõtted ja väärtused, aga ka erinevusi. Selle põhjuseks on nii erinevad protsessid kui ka noorsootöö valdkonna erinevad olukorrad selle loomise ajal. Professionaalsus ja noorsootöö keskkond arenevad pidevalt koos ühiskonna ja kultuuri kui tervikuga.

21. sajandi info- ja tehnoloogiarevolutsioon toob kaasa uusi takistusi ja võimalusi noorsootöös, mis nõuavad eetikakoodeksite revideerimist, kuid aitavad ka koodeksite edendamisel ja kasutamisel. See ei tähenda, et eetikakoodeksite põhiväärtused ja

põhimõtted muutuksid, kuid see võib tähendada, et koodeksid arenevad uute olukordade kohaselt. Uuring kinnitab koodeksite rõhuasetust inimõiguste põhiväärtustele: austada kõiki üksikisikuid, uskuda noorte potentsiaali ning noorsootöö ülesanne on võimaldada noortele turvalisi keskkondi arenemiseks ja edukas olemiseks.

Viidete loend

Beck, D & Purcell, S (eds.) 2010, *Popular education practice for youth and community development work*, Learning Matters, Exeter.

Carpenter, C & Suto, M 2008, *Qualitative research for occupational and physical therapists: a practical guide*, Wiley, Oxford.

Chouhan, J 2009, 'Anti-oppressive practice work with young people', in Wood, J & Hine, J (eds.), *Work with young people: theory and policy for practice*, SAGE, Los Angeles.

Cooper, T 2012, 'Models of youth work: A framework for positive sceptical reflection', *Youth and Policy*, vol. 1, no.109, pp. 98–117.

Corney, T, Williamson, H, Holdsworth, R, Broadbent, R, Ellis, K, Shier, H & Cooper, T 2020, *Approaches to youth participation in youth and community work practice: a critical dialogue*, Youth Workers' Association, Melbourne.

Creswell, JW 1998, *Qualitative inquiry and research design: choosing among five traditions*, SAGE, Thousand Oaks.

Creswell, JW 2014, *Research design: qualitative, quantitative and mixed methods approaches*, SAGE, Thousand Oaks.

Freire, P 1972, *Pedagogy of the oppressed*, Penguin, Harmondsworth.

Gray, A 2003, *Research practice for cultural studies*, SAGE, London.

Guest, G 2012, *Applied thematic analysis*, SAGE, Thousand Oaks.

Herman, M 2012, 'Reflective practice meets youth work supervision', *Youth and Policy*, September, no. 109, pp. 118–128.

Jeffer, T & Smith, M (eds.) 1987, *Youth work*, Palgrave Macmillan, London.

Jeffer, T & Smith, M 2005, *Informal education: Conversation, democracy and learning*, 3rd edn, YMCA, London.

Kawulich, BB 2011, 'Gatekeeping: an ongoing adventure in research', *Field Methods*, vol. 23, no. 1, pp. 57–76.

Mayo, P 1999, *Gramsci, Freire and adult education: possibilities for transformative action*, Zed Books, London.

Miles, M & Huberman, M 1994, *Qualitative data analysis: an expanded sourcebook*, 2nd edn, SAGE, Thousand Oaks.

Patton, MQ 1990, *Qualitative evaluation and research methods*, 2nd edn, SAGE, Newbury Park. pp. 60–74.

Singh, G, & Cowden, S 2009, 'The social worker as intellectual', *European Journal of Social Work*, vol. 12, no. 4, pp. 479–493.

Smith, M 1988 *Developing youth work: Informal education, mutual aid and popular practice*, Open University Press, Maidenhead.

Suri, H 2011, 'Purposeful sampling in qualitative research synthesis', *Qualitative Research Journal*, vol. 11, no. 2, pp. 63–75.

Tashakkori, A & Teddlie, C 2003, 'Issues and dilemmas in teaching research methods courses in social and behavioural sciences: US perspective', *International Journal of Social Research Methodology*, vol. 6, no. 1, pp. 61–77.

Wright, J & Sim, C 2002, *Research in health care: concepts, designs and methods*, rev. edn, N. Thornes, Cheltenham.

Youth Workers Australia 2022, *Youth Workers Australia*, viewed 6 April 2022, <https://www.ywa.org.au/>.

