



Fagbók starfsmannsins

Okkar vinna, þeirra frítími

Karen Ósk Ólafsdóttir og Margrét Ýr Björnsdóttir

Lokaverkefni til BA-prófs í tómstunda- og félagsmálafræði

Deild heilsueflingar, íþróttar og tómstunda



HÁSKÓLI ÍSLANDS
MENNTAVÍSINDASVIÐ

Fagbók starfsmannsins

Okkar vinna, þeirra frítími

Karen Ósk Ólafsdóttir og Margét Ýr Björnsdóttir

Lokaverkefni til BA-prófs í tómsunda- og félagsmálafræði

Leiðbeinandi: Jakob Frímann Þorsteinsson

Deild heilsueflingar, íþróttar og tómsunda

Menntavísindasvið Háskóla Íslands

Júní 2019

Fagbók starfsmannsins: Okkar vinna, þeirra frítími

Ritgerð þessi er 10 eininga lokaverkefni til BA-prófs
í tómstunda- og félagsmálafræði við deild heilsueflingar, íþróttar og
tómstunda

Menntavísindasviði Háskóla Íslands

© Karen Ósk Ólafsdóttir og Margrét Ýr Björnsdóttir, 2019

Óheimilt að afrita ritgerðina á nokkurn hátt nema með leyfi höfunda.

Ágrip

Þetta er lokaverkefni til BA-gráðu úr tómsunda- og félagsmálafræði frá Háskóla Íslands. Verkefnið er tvískipt, annars vegar greinargerð þar sem sett eru fram rök fyrir mikilvægi og gildi fagbókar og fjallað er um fræðilegar forsendur og lykil hugtök. Hinn hluti verkefnisins er fagbók sem ætluð er starfsfólki félagsmiðstöðva til að horfa inn á við og ígrunda sjálfa sig sem fagmenn í starfi.

Börn og unglingar hafa miklar mætur á starfsfólkinu í sinni félagsmiðstöð og líta jafnvel á þau sem „mikilvæga aðra“. Okkur fannst þörf á að búa til fagbók fyrir starfsfólk sem gæti auðveldað þeim starfið og ýtt undir frekari fagmennsku í félagsmiðstöðvum. Starfið felur í sér mun meira en bara það „að leika sér í vinnunni“. Samband ungmenna við þessa svokölluðu „mikilvægu aðra“ er frábrugðið sambandi þeirra við foreldra sína eða skólafélaga.

Í greinargerðinni förum við yfir mikilvægi þess að nýta frítíma á uppbyggilegan hátt, fjöllum um mikilvægi tómsunda, færum rök fyrir gildi fagbókar fyrir starfsmenn, förum yfir fagmennsku og skoðum formlegt,- hálfformlegt og óformlegt nám og önnur hugtök sem tengjast tómsundafræðinni.

Í Fagbók starfsmannsins leggjum við áherslu á starfsmanninn sjálfan, hans helstu gildi og skyldur og drögum fram hagnýt ráð um ábyrgð, samskipti og trúnað.

Efnisyfirlit

Ágrip	3
Myndaskrá	5
Formáli	6
1 Inngangur	7
2 Tómsundur	9
2.1 Æskulýðsstarf og félagsmiðstöð	10
2.2 Hálfformlegt-, óformlegt-, og reynslunám	11
2.3 Ígrundun	12
3 Okkar vinna, þeirra frítími	14
3.1 Mikilvægi frítímans.....	14
3.2 Starfsfólk á vettvangi frítímans.....	14
3.3 Starfsfólk sem vinnupallar	15
3.4 Mikilvægir aðrir í lífi barna og unglunga	16
4 Fagmennska	17
4.1 Samskipti	17
4.2 Hvatning í starfi	18
4.2.1 Innri hvatning	19
4.2.2 Ytri hvatning	19
4.3 Markmiðssetning í starfi.....	20
4.4 Trúnaður	21
4.5 Siðareglur.....	22
5 Um afurðina	23
6 Niðurlag	24
Heimildaskrá	25
Viðauki 1: Siðareglur Fagfólks í frítímapjónustu	30
Viðauki 2: Myndir af Fagbók starfmannsins: Okkar vinna, þeirra frítími	31

Myndaskrá

Mynd 1. Námshringur Kolbs	13
Mynd 2. SMART markmið	21

Formáli

Kveikjuna að lokaverkefninu má rekja til sameiginlegs áhuga höfunda á faglegri hlið stýringar á félagsmiðstöðvastarfi. Eftir miklar vangaveltur um hvernig við gætum nýtt sameiginlegan áhuga okkar á þessu viðfangsefni kom hugmyndin um að horfa á þarfir starfsfólk félagsmiðstöðva.

Fyrst viljum við færa kennurum og samnemendum okkar í tómsunda- og félagsmálafræði bestu þakkir fyrir frábæra og ógleymanlega tíma síðastliðin þrjú ár. Sérstakar þakkir fær leiðbeinandinn okkar, Jakob Frímann Þorsteinsson fyrir að hafa trú á verkefninu með okkur og alla hjálpina við heimildaleit og uppbyggilega gagnrýni. Við þökkum Arngrími V. Angantýssyni og Ásdísi Helgu Jóhannesdóttur fyrir prófarkalestur og Sonju Nikulásdóttur fyrir umbrot og hönnun afurðar.

Þetta lokaverkefni er samið af okkur undirrituðum. Við höfum kynnt okkur Siðareglur Háskóla Íslands (2003, 7. nóvember, <http://www.hi.is/is/haskolinn/sidareglur>) og fylgt þeim samkvæmt bestu vitund. Við vísum til alls efnis sem við höfum sótt til annarra eða fyrri eigin verka, hvort sem um er að ræða ábendingar, myndir, efni eða orðalag. Við þökkum öllum sem lagt hafa okkur lið með einum eða öðrum hætti en berum sjálfar ábyrgð á því sem missagt kann að vera. Þetta staðfestum við með undirskrift okkar.

Kópavogur, 2. maí 2019

Karen Ósk Ólafsdóttir

Margrét Ýr Björnsdóttir

1 Inngangur

Frítími barna og unglunga fer ört vaxandi fram í skipulögðu tómstundastarfi og því mikilvægt að nýta þessa þróun þar sem auðvelt er að ná til ungmenna til að byggja þau upp á heilbrigðan og þroskandi hátt. Hér verður fjallað um hlutverk félagsmiðstöðva þegar það kemur að frítíma ungu kynslóðarinnar og hvernig hægt er að nýta það starf á uppbyggjandi hátt með því að hafa fagmennsku í fyrirrúmi.

Kveikjan að þessu verkefni varð til þegar höfundar byrjuðu að vinna í félagsmiðstöð og tóku eftir að utanumhald var mjög lítið og aðgangur að leiðbeiningum í starfi var lítill sem enginn. Ef einföld og aðgengileg handbók hefði verið til staðar þá hefði verið auðveldara að átta sig á því í hverju starfið er fólgið. Reynsla okkar höfunda sýnir að starfsfólk er svo sannarlega ekki bara að „leika sér“ í vinnunni. Þetta er ábyrgðarfullt starf þar sem starfsfólk félagsmiðstöðva verða oft sá fullorðni aðili sem er treyst fyrir ýmsum feimnismálum og/eða uppákomum sem verða í frítíma ungmenna. Þá þarf starfsmaðurinn að vita hvernig hann á að bregðast við hvort sem það er unglingaslúður, einelti eða jafnvel líkamlegt ofbeldi í eða fyrir utan félagsmiðstöðina.

Þegar höfundar fóru yfir fjöldataölur þeirra sem sækja um starfið hjá nokkrum félagsmiðstöðvum á höfuðborgarsvæðinu þá kom í ljós að starfsmannavelta er mikil. Það gefur því auga leið að með nýjum starfsmönnum þá næst ekki að halda utan um fagmennsku í starfi án þess að leiðbeina og þjálfra nýju starfsmennina. Þegar við tókum saman niðurstöður úr óformlegu samræðum við starfsfólk félagsmiðstöðva þá kom í ljós að starfsaldur forstöðumanna hefur hækkað og fólk í stjórnunarstöðum endist mun lengur í starfi á meðan það er meiri starfsmannavelta hjá almennu starfsfólki. Höfundum fannst því kjörið tækifæri til að vinna að lokaverkefni í tengslum við starfsfólk í félagsmiðstöðvum með það að markmiði að styðja við nýtt starfsfólk og veita því aðhald og innsýn inn í fræðin á bak við starfið.

Þetta lokaverkefni er tvískipt, þá annars vegar handbók sem nefnist Fagbók starfsmannsins sem er ætluð starfsfólki félagsmiðstöðva til að horfa inn á við og ígrundi sjálfa sig sem fagmenn í starfi. Eitt af markmiðum með gerð Fagbókar starfsmannsins er að koma í veg fyrir að starfsfólk hætti fljótlega í starfi sínu vegna skorts á stuðningi og upplýsingaflæði. Í viðauka verða nokkrar myndir af Fagbók starfsmannsins. Hins vegar er það greinargerð sem færir rök fyrir mikilvægi fagbókarinnar.

Skipulag greinargerðarinnar er sem hér segir: Í kafla tvö er fjallað um hvað felst í hugtakinu tómstundir en fræðimenn segja annars vegar að allur frítími telst til tómstunda á meðan aðrir segja að tómstundir sé sá tími sem menn eyða í skipulagða dagskrá. Farið verður inn á starfið sem fer fram í félagsmiðstöðvum sem flokkað er í hálfformlegt- og óformlegt nám og í reynslunám. Síðast en ekki síst verður fjallað um ígrundum (e. reflection) og hvernig hægt er að læra af upplifun og auka þekkingu. Í þriðja kafla er gerð grein fyrir mikilvægi og hlutverki

starfsfólks í félagsmiðstöðvum. Þetta starfsfólk fá oft það hlutverk að vera hlutlausir fullorðni einstaklingurinn í lífi barna og unglunga þar sem það fer ekki fram formlegt nám eins og í skólum. Það er frjálst mæting í félagsmiðstöðvarnar, það er því á ábyrgð starfsfólks að ná ungmennum inn í starfið og skapa traust til þess að geta hjálpað einstaklingunum til að þroskast og dafna vel. Þar sem þetta starfsfólk eru oft þeir hlutlausu fullorðnu aðilar í lífi barna og unglunga og eru í raun og veru hinir svokölluðu „mikilvægu aðrir“. Með því er átt við að þau leiti frekar til starfsfólks félagsmiðstöðva heldur en til vina og fjölskyldu með þau mál sem þau eiga erfitt með að tala um við sína nánustu. Það er því mjög mikilvægt að starfsfólk félagsmiðstöðva hafi þjálfun og þekkingu til að eiga í þessum viðkvæmu samskiptum við börn og unglunga sem eru að byrja að mótast fyrir lífið sem fram undan er hjá þeim.

Fjórði kafli fjallar um fagmennsku starfsmanna félagsmiðstöðva. Í skýrslu nefndar um stöðu félags- og tómstundamála ungs fólks á Íslandi kemur fram að að menntun og þjálfun starfsfólks skiptir sköpum í starfi með börnum og unglungum. Það er því mikilvægt að fagmennsku sé gert hátt undir höfði í tómstundastarfi barna og unglunga. Eitt af því sem kemur að fagmennsku í starfi með ungmennum eru samskipti þeirra fullorðnu við börn og unglunga. Starfsfólk félagsmiðstöðva þarf að gæta trúnaðar við ungmennin og á sama tíma að geta þekkt mörkin þegar tilkynna þarf atvik í samræmi við lög og reglur. Vellíðan starfsfólks skiptir ekki síst máli en með hvatningu um að ná árangri í starfi og sýna starfsfólki hversu verðugt starfið er má ná enn meiri fagmennsku og þeim markmiðum sem sett eru í starfinu.

Afurðin sem af þessu verkefni hlaust er kynnt í fimmta kafla, þ.e. Fagbók starfsmannsins. Að lokum eru niðurstöðurnar kynntar þar sem þörf er á leiðbeiningum eins og Fagbók starfsmannsins í félagsmiðstöðvum svo hægt sé að vinna að uppbyggilegu og þroskandi starfi með börnum og unglungum. Einnig kemur fram í niðurstöðum að þörf er á að hafa hvata fyrir starfsmenn svo þeir geti unnið á jákvæðan hátt en vellíðan starfsmanna er lykilatriði til að vinna með börnum og unglungum á heilbrigðan hátt og aðstoða þau að takast á við lífið.

2 Tímstundir

Það þurfa allir á tímstundum að halda, hvort sem við erum börn, unglingar, fullorðnir og eldri borgarar. Hvort sem þú stendur höllum fæti í samfélaginu eða gengur vel og ert félagslega vel stæður. Við skipulagningu á tímstundastarfi þarf í mörg horn að líta til að koma til móts við sem flesta því þarfir einstaklinga eru misjafnar.

Til þess að finna góða skýringu á hugtakinu tímstundir (e. leisure) þá þarf að kafa djúpt í efnið og lesa sig til um ýmsar hugmyndir frá mismunandi fræðimönnum. Skilgreiningin á hugtakinu tímstundir eru þær athafnir sem eiga sér stað í frítíma. Fræðimenn eru hins vegar ekki alveg á sama máli um hvað teljist til hinna svokölluðu tímstunda. Leitner og Leitner segja að tímstundir flokkist undir þann tíma sem við erum ekki bundin yfir vinnu og öðrum skyldum eins og t.d. heimilisrekstri. Allur annar tími sem telst ekki vera skylda teljist því til tímstunda hvort sem það er æskileg eða ólögleg athöfn (Leitner og Leitner, 2012). Rojek, Shaw og Veal (2006) eru á sama máli um að tímstundir sé allt sem fer fram í frítíma fólks, hvort sem það sé ólöglegt eða siðferðislega rangt. Hann segir að gæði skipti ekki máli í tímstundaiðkun heldur geti hver og einn skilgreint sjálfur hvað hann telji til tímstunda.

Russell (2009) er á öðru máli og segir að ef athöfn eigi að flokkast sem tímstund þá verði að vera gæði, góð gildi og jákvæð upplifun til staðar fyrir einstaklinginn. Tímstundaiðkunin sé til þess gerð að einstaklingurinn skapi með sér jákvætt hugarástand sem veitir ánægju. Vanda Sigurgeirsdóttir skilgreinir tímstundir í grundvallaratriðum sem athöfn sem einstaklingurinn lítur sjálfur á að um tímstundir sé að ræða og sé frjáls og veiti viðkomandi ánægju og jákvæð áhrif. Hún skilgreinir ekki tímstundir til alls frítíma eins og Leitner og Russell þar sem hún metur kjarna tímstunda við aukin lífsgæði og vellíðan. Því vill Vanda meina að glæpir og ósæmileg hegðun flokkist ekki undir tímstundir þó að þær athafnir fari fram í frítíma fólks. Tímstundir eigi fyrst og fremst að vera jákvæðar og uppbyggjandi fyrir einstaklinginn (Vanda Sigurgeirsdóttir, 2010).

Í nýútgefnu orðasafni í tímstundafræði er hugtakið tímstundir útskýrt sem „meðvituð athöfn í frítíma sem byggir á frjálsu vali einstaklingsins, skapar tækifæri til reynslu og hefur jákvæð áhrif á velferð og lífsgæði“. Þessi skýring svipar til þess sem kom fram í tilvitnun Vöndu hér að ofan. Það eru til ýmsar nálganir á eðli tímstunda eins og virkar eða óvirkar tímstundir og tilgangsmeyri og tilgangsminni tímstundir (Ágústa Þorbergsdóttir, Eygló Rúnarsdóttir, Hulda Valdís Valdimarsdóttir og Jakob Frímann Þorsteinsson, 2019, bls. 15).

Í þessum kafla skoðum við hugtökin æskulýðsstarf og félagsmiðstöðvar, förum yfir það nám sem fer fram í félagsmiðstöðvum og lítum á ígrundun sem vinnutæki fyrir starfsmenn.

2.1 Æskulýðsstarf og félagsmiðstöð

Upphaf starfsemi *félagsmiðstöðva* (e. youth club) má rekja aftur til iðnbyltingarinnar í Englandi en á seinni hluta 19. aldar voru starfræktar svokallaðar hverfamiðstöðvar (e. settlements) sem höfðu áhrif á félagslegar umbætur og má líta á þær sem fyrirmyndir íslensku félagsmiðstöðvanna (Árni Guðmundsson, 2007).

Grunnhugmyndafræði alls félagsmiðstöðvarstarfs er byggt á félagsmótunarkenningum sem eiga að stuðla að mótun einstaklingsins og þroska hans. Hinar ýmsu fræðigreinar koma einnig að mótun hugmyndafræði félagsmiðstöðva. Sálfræði, félagsfræði, uppeldis- og menntunarfræði, tómtundafræði og leiðtogafræði. Þessar fræðigreinar eiga það sameiginlegt að snúa allar að mannlegu- og félagslegu eðli (Eygló Rúnarsdóttir og Hulda Valdís Valdimarsdóttir, 2017). Í orðasafni tómtundafræðinnar er æskulýðsstarf (e. youth work) útskýrt sem vettvangur óformlegrar menntunar sem býr yfir forvarnargildi fyrir þá sem í starfið sækja. Æskulýðsstarf getur farið fram í stærri eða minni hópum eins og klúbbastarf í félagsmiðstöðvum, skátarnir eða kirkjustarf (Ágústa Þorbergsdóttir, Eygló Rúnarsdóttir, Hulda Valdís Valdimarsdóttir og Jakob Frímann Þorsteinsson, 2019, bls. 19).

Félagsmiðstöðvar barna og unglunga eru opinn vettvangur þar sem þau geta komið og hitt jafnaldra sína og skólafélaga og tekið þátt í ýmsum viðfangsefnum sem í boði eru hverju sinni. Starfsemi félagsmiðstöðva á að stuðla að örvun félagsþroska og efla jákvæð samskipti á meðal ungmenna (Jakob Frímann Þorsteinsson, 1997). Félagsmiðstöðin á að vera vettvangur fyrir börn og unglunga til þess að þjálfast í félagslegum samskiptum og er það hlutverk starfsfólks að vera til staðar fyrir þá sem í starfið sækja (Coleman, 1988).

Henning Jacobsen (2000) útskýrir hugtakið félagsmiðstöð sem aðsetur fyrir unglunga þar sem þeir geta leitað í afþreyingu og notað sem vettvang félagslegra samskipta. Gæta þarf þess að í starfinu sé lögð áhersla á forvarnargildi og sköpunargleði.

Hér á landi eiga allar félagsmiðstöðvar að starfa eftir ákveðinni hugmyndafræði eins og unglungalýðræði, óformlegu námi og reynslunámi. (Hugtökin verða nánar útskýrð í kaflanum hér að neðan)

Í hverri félagsmiðstöð á að vera starfandi ungmennaráð þar sem unglingarnir fá tækifæri til að skipuleggja og stjórna starfinu í samráði við starfsfólk. Með unglungalýðræði hafa unglingarnir bein áhrif á eigið félagslíf. Unglungalýðræði er samstarfsverkefni hjá unglingum og starfsmönnum sem leggur áherslu á samræður, gagnrýna hugsun og leiðir að lausnum (Árni Guðmundsson, 2007).

Starfið í félagsmiðstöðvum er fjölbreytt og það fer að mestu leyti fram í opnu starfi og í hópa- eða klúbbastarfi. Í hópastarfinu er unnið í smærri hópum með áherslu á áhugasvið einstaklinga og styrkingu á persónulegri tengslamyndun. Í opna starfinu eru endalaus tækifæri til afþreyingar, skemmtunar og fræðslu. Unglingarnir sem mæta eru að leitast í félagsskap

hvers annars og taka þátt í því sem er í boði á eigin forsendum. Það er mikilvægt að starfsfólk félagsmiðstöðva séu með opinn huga og taki öllum opnum örmum og skipuleggi starfið með unglíngunum og veiti þeim handleiðslu við framkvæmd. Unglingalýðræði er mikilvægur hluti starfsins og ber að fylgja því eftir svo að unglíngarnir hafi sem mest að segja um sitt eigið félagslíf (Adda Rúna Valdimarsdóttir og Hulda Valdís Valdimarsdóttir, e.d).

2.2 Hálfformlegt-, óformlegt-, og reynslunám

Starfið sem fer fram í félagsmiðstöðvum er flokkað í *hálfformlegt- og óformlegt nám* og í *reynslunám*. Námið í félagsmiðstöðinni er ekki formlegt eins og það sem fer fram inn í skólastofu og líkur með formlegum hætti eins og einkunnargjöf. Það er frekar hálfformlegt og hefur uppeldis- og menntunarmarkmið en ekki er gefin einkunn eða vottun en stundum viðurkenning (Ágústa Þorbergsdóttir, Eygló Rúnarsdóttir, Hulda Valdís Valdimarsdóttir og Jakob Frímánn Þorsteinsson, 2019, bls. 10).

Árni Guðmundsson (2007) segir að með virkri þátttöku unglínga í starfinu þjálfast börn og unglíngar meðal annars í aukinni félagsþæfni, jákvæðum samskiptum, félagsþroska og umburðarlyndi. Námið í félagsmiðstöðinni fer stundum fram í námskeiðs formi þar sem leiðbeinandi aðstoðar einstaklinga við að auka þekkingu sína á ákveðnum málefnum. Óformlega námið er bæði meðvitað og ómeðvitað og á sér þó stað í raunverulegum aðstæðum sem ýtir undir samskipti á milli unglínga með það að leiðarljósi að auka félagsþæfni (Jeffs og Smith, 2005).

Reynslunám (e. experiential learning) kemur úr hugmyndafræði bandaríska heimspekingins John Dewey sem sagði að unglíngar læri mest á því að gera það sjálfir og vera virkir í aðstæðum. Það er ekki nóg að vera einungis líkamlega virkur heldur þarf hugurinn að fylgja með til að veita og meta reynsluna og læra þannig af henni. Umhverfið er stór partur af reynslunámi og taldi Dewey það vera það sem mótar þá reynslu sem fæst í samskiptum við aðra. Þegar einstaklingur fer úr ákveðnum aðstæðum í aðrar tekur hann með sér reynsluna frá fyrri aðstæðum og bætir ofan á hana frekari þekkingu eða þæfni og heldur áfram að læra um ókomna tíð því við lærum eins lengi og við lifum (Dewey, 2000). Hugsun um heildarsýn tengist reynslunámi á beinan hátt. Hugsunin felst í því hvaðan ákveðin reynsla kemur. Þó að tveir einstaklingar sjái nákvæmlega sama atburðinn gerast er ekki víst að þeir upplifi hann alveg eins. Ástæðan fyrir að einstaklingarnir upplifi ekki það nákvæmlega sama tengist persónulegum mun á þessum einstaklingum eins og t.d. hvar þeir ólust upp (Dewey, 2000).

Til þess að reynslunám í óformlegu námi eins og fer fram í félagsmiðstöðinni gagnist börnunum og unglíngunum þarf starfsfólk að skipuleggja það vel og sjá til þess að ígrunduninni sé gerð góð skil. Luckner og Nadler gera reynslunámi góð skil í þessari skilgreiningu:

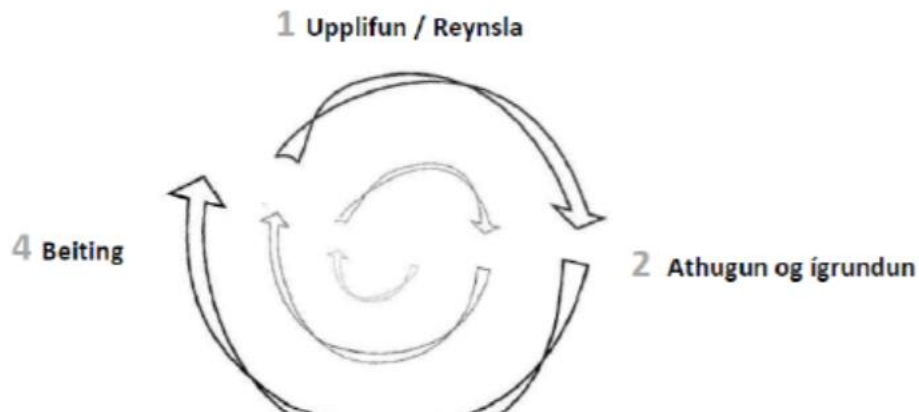
Reynslumiðað nám er það að læra af athöfnum. Um er að ræða ferli þar sem einstaklingurinn byggir upp þekkingu, öðlast færni og breytir gildismati sínu vegna beinnar reynslu. Reynslumiðað nám á sér stað þegar einstaklingurinn tekur þátt í einhverju verkefni, íhugar það og metur á gagnrýninn hátt, afleiðir mikilvæga námsþætti með greiningunni og samþættir niðurstöðuna með breytingu á skilningi og/eða hegðun. (Jakob Frímann Þorsteinsson, 2012, bls. 77, þýðing úr Luckner og Nadler, 1997).

2.3 Ígrundun

Ígrundun (e. reflection) er margþætt fyrirbæri sem notað er til að læra af upplifuninni og fá nýja þekkingu til að skapast. Dewey talaði um að „ígrundun væri virk og vönduð skoðun á þekkingu og viðhorfum sem byggja á grunni og styður niðurstöður sem henni tengjast“ (Dewey, 1993). Mikilvægt er að einstaklingar kunni að beita ígrundun því hún er ekki það sama og vangaveltur (Priest og Gass, 2005). Með ígrundunarferlinu er einstaklingurinn að þroskast, breytast og læra af upplifun sinni sem hann myndi mögulega ekki ná að gera eins vel án ígrundunarinnar (Jarvis, 2009).

Til eru margskonar leiðir til að ígrunda eins og í hóp með samræðum, hugsa einn með sjálfum sér eða teikna myndir af hugsunum sínum og notast við dagbók til skrásetningar (Guðmundur Ari Sigurjónsson, 2017).

Námshringur Kolbs er fremur auðveldur og skýr og því góður til að skoða ferlið sem einstaklingur fer í þegar hann lærir af eigin upplifun. Hægt er að byrja hvar sem er í hringnum og fara í gegnum ferlið (Kolb, 1984). Jakob Frímann Þorsteinsson aðjúnkt í tómsunda- og félagsmálafræði setti upp skýra og góða mynd með útskýringu af námshringnum. Ef farið er ákveðna leið þá er best að byrja á upplifun einstaklingsins. Næst er ígrundun eða athugun á upplifuninni sem einstaklingurinn hefur upplifað. Eftir það kemur sjálf ígrundunin og vonandi hefur einstaklingurinn búið til ákveðna alhæfingu eða kenningu. Alhæfinguna tekur einstaklingurinn svo með sér í næstu upplifun og bætir ofan á það sem hann hefur lært í ferlinu (Jakob Frímann Þorsteinsson, 2012).



Mynd 1. Námskringur Kolbs

Ígrundun er nauðsynlegt tól þegar kemur að starfi í félagsmiðstöðvum með börnum og unglíngum til að stuðla að námi og aukinni þekkingu. Því er mikilvægt að starfsfólk kunni að nota ígrundun og beiti henni í starfi (Guðmundur Ari Sigurjónsson, 2017). Ígrundun getur farið fram á undan athöfn, á meðan athöfninni stendur og á eftir að athöfnin á sér stað (Ágústa Þorbergsdóttir, Eygló Rúnarsdóttir, Hulda Valdís Valdimarsdóttir og Jakob Frímann Þorsteinsson, 2019, bls. 11).

3 Okkar vinna, þeirra frítími

Það hafa allir þörf á góðum og uppbyggjandi tómstundum. Tómstundir hafa mismunandi þýðingu fyrir fólk og sem betur fer er til eitthvað fyrir alla. Áhugi, viðhorf, uppeldi og persónuleiki eru dæmi um hvað hefur áhrif á tómstundaval hvers og eins og einnig geta félagslegir þættir spilað inn í (Best, 2010). Því miður eru ýmsar hindranir sem geta komið í veg fyrir þátttöku fólks í tómstundum. Þjóðerni, fötlun,- og félagsleg vandamál eru meðal þess sem getur aftrað þátttöku einstaklinga. Gæta þarf þess að hafa tómstundastarfið sem fjölbreyttast og taka sérstaklega tillit til kyns, aldurs og stéttaskiptingar á hverju svæði fyrir sig (Brown og Warner-Smith, 2002).

Í þessum kafla förum við yfir mikilvægi þess að nýta frítímann sinn sem best og skoðum hvað felst í starfi félagsmiðstöðvar leiðbeinanda. Útskýrum hvernig starfsfólk getur verið „mikilvægir aðrir“ í lífi barna og unglunga og komum inn á starfsfólk sem vinnupallar.

3.1 Mikilvægi frítímans

Með auknum frítíma (e. free time) barna og unglunga er mikilvægt að honum sé sinnt af kostgæfni og fagmennsku. Nýjar og breyttar kröfur til félagsmiðstöðva gerir það að verkum að fagfólk þarf að bregðast við með auknum áherslum á faglegt starf sem byggir á þekkingu, hæfni og reynslu starfsfólks (Jakob Frímann Þorsteinsson, 1997). Frítími okkar fer ört vaxandi og er stór partur af okkur öllum. Leitner og Leitner (2004) halda því fram að meðalmanneskja eyðir heilum 27 árum af lífi sínu í frítíma. Rúmlega 4,3 ár fara í formlega menntun, 7,33 ár eyðum við í vinnu og 24 ár fara í svefn. Það skiptir því gríðarlega miklu máli hvernig við verjum þessum frítíma, því hann snertir bæði heilsu og vellíðan og getur haft mikil áhrif á lífsgæði okkar (Vanda Sigurgeirsdóttir, 2014).

3.2 Starfsfólk á vettvangi frítímans

Hjá unglingum fara fram miklar þroskabreytingar á skömmum tíma og þeir verða fyrir áreiti úr öllum áttum á öllum tímum sólarhringsins. Unglingar vilja gjarnan leita ráða við öllum heimsins vandamálum og sækja oft í svör hjá starfsfólki félagsmiðstöðva. Börn og unglingar hafa oft miklar mætur á starfsfólki í sinni félagsmiðstöð og bindast tryggðaböndum þar sem gagnkvæm virðing er til staðar (Hera Hallbera Björnsdóttir, Stefán Hrafn Jónsson, Bryndís Björk Ásgeirsdóttir, Inga Dóra Sigfúsdóttir og Jón Sigfússon, 2003). Niðurstöður úr rannsókn Eyglóar Rúnarsdóttur (2011) um sýn unglunga á félagsmiðstöðvar sýna fram á að starfsfólk hefur mikil áhrif á líf barna og unglunga sem sækja í félagsmiðstöðina. Eins og segir í niðurstöðu kafla rannsóknarinnar: „Starfsfólk félagsmiðstöðva virðast mikilvægir fullorðnir í lífi unglunganna sem eru sammála um að í félagsmiðstöðvunum starfi gott fólk með viðmót sem einkennist af jafningjanálgun, stuðningi og hvatningu.“

Óskipulagt tómstundastarf fyrir börn og unglunga sem fer fram án yfirumsjónar starfsmanns getur haft slæm áhrif á líf unglunga (Álfgeir Logi Kristjánsson, Inga Dóra Sigfúsdóttir og Jón Sigfússon, 2006). Starfsfólk verður því að vera ábyrgt og sýna fagmennsku í orðum og gjörðum og sjá til þess að tómstundastarfinu sé stýrt á uppbyggilegan hátt og hafi þannig góð áhrif á þátttakendur (Álfgeir Logi Kristjánsson, Inga Dóra Sigfúsdóttir, Jón Sigfússon og Margrét Lilja Guðmundsdóttir, 2009).

Starfsfólkið skiptir meira máli en marga grunar. Höfundar hafa verið varir við neikvætt viðhorf sem hefur verið ráðandi í samfélaginu um að þeir sem vinna á sviði frístunda- og tómstundastarfs séu „bara að leika sér í vinnunni“.

Það er partur að starfinu að leika sér því þannig á starfsfólkið auðveldara með að nálgast börnin og unglungana á þeirra grundvelli og öðlast traust þeirra. Það er mikilvægt að starfsmenn séu faglegir í öllu sem þeir gera, geti starfað sjálfstætt og sýnt frumkvæði. Starfsmaðurinn er sá sem hvetur börnin og unglungana til að læra nýta styrkleika sína og vinna í veikleikum. Starfsmaðurinn á að vera leiðtogi og geti skilgreint leiðtogahæfileika sína, viti hver hans markmið og tilgangur eru í starfi. Hann þarf að geta tekið ákvarðanir um hvað sé best að gera í alla vega aðstæðum og vera samkvæmur sjálfum sér, heiðarlegur og viss um sín gildi. Starfsmenn verða því að vera ábyrgir og sýna fagmennsku í orðum og gjörðum og sjá til þess að tómstundastarfinu sé stýrt á uppbyggilegan hátt og hafi þannig góð áhrif á þátttakendur (Haukur Ingi Jónsson og Helgi Þór Ingason, 2011).

Starfsfólk getur nýtt sér ýmis verkfæri til að aðstoða sig við starfið eins að nota sjálfan sig sem fyrirmynd, nýta hópinn og þau verkefni sem fara fram innan hans. Hópurinn er mikilvægur og getur nýst sem góður vettvangur fyrir starfsfólk að vinna með einstaklinga og nýta þannig sína faglegu þekkingu og reynslu til að ýta undir og styrkja jákvæða hegðun (Árni Guðmundsson, 2007).

Yfirmenn verða að tryggja að starfsfólkið þeirra fái reglulega fræðslu og menntun sem samræmist væntingum og markmiðs hvers og eins. Öllu starfsfólki félagsmiðstöðva verður að vera ljóst hver tilgangur starfsins sé, vita hver markhópurinn er og hver sé framtíðarsýnin. (Agnes Hólm Gunnarsdóttir og Helgi Þór Ingason, 2007). Þeir sem starfa á þessum vettvangi verða sjá til þess að þeir sem í starfið sækja upplifi vellíðan og öryggi. Það þarf að ríkja gagnkvæm virðing og öllum á að líða vel og finnast þeir velkomnir (Barnaverndarlög, nr. 80/2002).

3.3 Starfsfólk sem vinnupallar

Starfsfólk í félagsmiðstöðvum leitast við að leiðbeina börnum og unglungum í starfi og þar kemur aðferðin *vinnupallar* (e. scaffolding) inn. Vygotsky hélt því fram að hver og einn hefði sitt þroskasvæði. Hann talaði um að einstaklingur þyrfti stuðning við einstaka þætti sem einungis kæmu með þjálfun. Það svæði sem einstaklingurinn þarf hjálp með kallast

þroskasvæði (e. zone of proximal development). Til að hjálpa einstaklingnum á þessu svæði eru byggðir vinnupallar. Þá mun sá lærði hjálpa einstaklingum að ná ákveðnu takmarki svo hann geti gert hlutinn á eigin spýtur (Berger, 2014).

Í bókinni Theories of childhood er tekið dæmi um að málari sem er að mála hús notar vinnupalla til að ná þar sem hann nær annars ekki. Þetta má einnig yfirfæra yfir í tólmstundastarf þar sem starfsfólkið getur notað vinnupalla til að leiðbeina barninu eða unglingnum. Vygotsky vill meina að með því að fylgjast með barninu eða unglingnum í smá tíma getur maður metið þarfir þess og veitt því betur stuðning við hæfi (Mooney, 2000).

3.4 Mikilvægir aðrir í lífi barna og unglunga

Börn og unglingar hafa miklar mætur á starfsfólkinu í sinni félagsmiðstöð og líta jafnvel á þau sem „mikilvæga aðra“ (e. significant other) sem eru fullorðnir einstaklingar utan fjölskyldu. Samband ungmenna við þessa svokölluðu „mikilvægu aðra“ er frábrugðið sambandi þeirra við foreldra sína eða skólafélaga.

Beam, Chen og Greenberger (2002) fjalla um að þessir „mikilvægu aðrir“ í lífi barna og unglunga geti átt auðveldara með að aðstoða þau og komast til móts við þarfir þeirra. Þar sem samband einstaklingana byggist á trausti og vináttu á jafningjagrundvelli innan félagsmiðstöðvarinnar. Það gefur því auga leið að starfsfólk í tólmstundastarfi barna og unglunga er gríðarlega mikilvægt.

Fram kemur í starfsmannahandbók félagsmiðstöðva í Reykjavík að starfsfólk á sviði æskulýðsmála gegni viðamiklu uppeldis hlutverki og séu stór hluti af lífi og þroskaferli barna og unglunga. Að eiga trúnaðarvin getur skipt miklu máli fyrir börn og unglunga því þau verða að geta leitað til einhvers annars en foreldra eða vina með það sem þeim liggur á hjarta (Adda Rúna Valdimarsdóttir og Hulda Valdís Valdimarsdóttir, 2008).

Félagsmiðstöðin er vettvangur fyrir börn og unglunga til að þroskast í félagslegum samskiptum og geta leitað til starfsfólks með hvað sem er (Coleman, 1988). Það er oft og tíðum upplifun barna og unglunga að þeir eigi meiri samleið með starfsfólki í félagsmiðstöðinni heldur en fjölskyldu sinni.

4 Fagmennska

Fram kemur í skýrslu nefndar um *Úttekt á stöðu félags- og tómstundamála ungs fólks á Íslandi* að fulltrúar samtaka á sviði tómstunda- og félagsmála eru sammála um að menntun og þjálfun starfsmanna skiptir máli í vinnu með börnum og ungmennum. Nokkrar ástæður eru fyrir því. Fyrsta er að gæði tómstundastarfsins eykst í jöfnu hlutfalli við menntun og þjálfun starfsfólks. Mikilvæg forsenda þess að tómstundastarf geti laðað börn og unglinga til þátttöku er sú að hæfir starfsmenn og öflugir leiðtogar stýri starfinu. Einnig er þjálfun og menntun mikilvæg fyrir samfélagið í heild sinni að því leyttinu til að það skilar mannauði út í samfélagið sem fylgir sem helst í hendur við menntunina (Menntamálaráðuneytið, 2003).

Árni Guðmundsson aðjúnkt í tómstunda- og félagsmálafræði tekur fram í grein sinni í *Uppeldi og Menntun* hvað fagmennska hefur breyst til góða með árunum. Hann telur að með aukinni þekkingu og menntun starfsmanna á sviði tómstunda sé fagmennska og gæði starfsins að aukast. Með fagmennsku og gæði er átt við að hæfara fólk með menntun á því sviði sé að halda utan um starfið (Árni Guðmundsson, 2014).

Æskulýðsrannsóknirnar *Ungt fólk* sem hafa verið gefnar út síðan árið 1992 hafa sýnt fram á mikilvægi menntunar og þjálfunar í starfi tómstunda. Niðurstöður sýna fram á að skipulagt starf með markmiðum í umsjón ábyrgðaraðila er líkleggra til að hafa jákvæð og uppbyggileg áhrif en það starf sem uppfyllir ekki þessi skilyrði (Álfgeir Logi Kristjánsson, Hrefna Pálsdóttir, Inga Dóra Sigfúsdóttir, Ingibjörg Eva Þórisdóttir, Jón Sigfússon og Margrét Lilja Guðmundsdóttir, 2014).

Starfsmaðurinn gegnir ólíkum hlutverkum í lífi barna og unglinga eins og að vera trúnaðarvinur, ráðgjafi, félagi og fræðari. Því er mikilvægt að starfsmaðurinn þekki sín mörk í hverju hlutverki fyrir sig og viti hvar mörkin liggja. Í handbók félagsmiðstöðva er tekið fram mikilvægi sjálfsþekkingar starfsmannsins er verkfæri til að ná árangri í starfi með ungu fólki (Adda Rúna Valdimarsdóttir og Hulda Valdís Valdimarsdóttir, 2008).

Í þessum kafla verður lögð áhersla á starfsmanninn sjálfan og leiðir til þess að bæta sig í starfi með börnum og unglingum. Komið verður inn á mikilvægi samskipta þar sem þau eru okkar helstu tól í starfi og innri og ytri hvatningu starfsfólks. Einnig skoðum við mikilvægi þekkingar starfsfólks á trúnaðarmálum og siðareglum í starfi.

4.1 Samskipti

Samskipti eru margskonar og eitt af því sem þau fela í sér er almenn hlustum og sú hæfni að geta hlustað af athygli og einnig að svara öðrum ef svo ber undir (Haukur Ingi Jónasson og Helgi Þór Ingason, 2012). Samskipti innihalda ekki aðeins orð heldur einnig nálægð, svipbrigði,

líkamlega snertingu, fas og augnsamband. Allt eru þetta þættir sem hafa áhrif og hægt er að nota til að lýsa eigin tilfinningum og meiningum (Jakob Smári, 1993).

Samskipti spila stóran part í því að vinna með börnum og unglingum og er því mikilvægt að starfsmaðurinn hafi kynnt sér þau takmörk en jafnframt tækifæri sem hann hefur í samskiptum, en farið verður yfir það hér á eftir. Starfsfólki ber skylda að vanda orðaval vel í umræðum við börn og unglinga um viðkvæm málefni á borði við trúnaðarmál og stjórnsmál. Einnig þarf að passa að ýta ekki sínum persónulegum skoðunum þegar kemur að viðkvæmum málefnum (Adda Rúna Valdimarsdóttir og Hulda Valdís Valdimarsdóttir, 2008).

Í bókinni *Informal education* er fjallað mikið um samskipti og form þeirra. Komið er inn á mikilvægi þess að starfsfólk gæti að tón raddar og líkamstjáningu í samskiptum. Þessir tveir hlutir segja margt um hvernig aðilinn sem er að hlusta mun túlka samtalið. Ef röddin er of hvöss og líkamstjáningin ögrandi gæti aðilinn tekið því sem verið sé að skamma sig eða ögra. Einnig þarf að hafa í huga hvort að það sem þú ætlar að segja muni gagnast aðilanum (Jeffs og Smith, 2005).

Jeff og Smith (2005) fjalla um að grípa augnablikið, þar meina þeir að alltaf sé tími í samtalinu þar sem hægt er að hoppa inn í og leiðbeina svo að einhver lærdómur verði. Með því meina þeir að starfsmenn geti nýtt sér þá þekkingu sem þeir hafa til að fræða og leiða samtalið á rétta braut ef þörf er á. Þeir tala um að starfsfólk æfist í því með tímanum og að það sé sterkur leikur að nýta það í starfi.

Ef allt af ofangreindu er tekið saman er hlutverk starfsmannsins að stuðla að jákvæðum samskiptum og finna leiðir til að viðhalda þeim í starfinu (Adda Rúna Valdimarsdóttir og Hulda Valdís Valdimarsdóttir, 2008).

4.2 Hvatning í starfi

Niðurstöður úr rannsókn sem gerð var á *hvatningu* (e. motivation) starfsfólks sýnir að mikill meirihluti þeirra hefur mikinn áhuga á að bæta sig í starfi og ljúka þeim verkefnum sem fyrir liggja. Það er ekki þörf á að þvinga starfsfólk til aukinna afkasta með boðum um stöðuhækkunir eða launahækkun. Það reynist betur að að veita starfsfólki möguleika til að auka starfshæfni sína og tækifæri á endurmenntun sem bætir ofan á núverandi þekkingu. Það er mikilvægt að yfirmenn skapi umhverfi fyrir starfsfólk sitt þar sem hægt er að deila hugmyndum og tækifæri til að koma þeim í framkvæmd.

Ef vel er haldið utan um starfsfólk eykur það framleiðni þeirra og afköst (Stone, 2007). Þegar einstaklingur finnur fyrir lítilli sem engri hvatningu í starfi er hann flokkaður sem áhuga- og hvatningalaus en sá einstaklingur sem er virkur og drífandi flokkast sem áhugasamur starfsmaður. Það er mismunandi hvað drífur okkur áfram og vekur hjá okkur áhuga, við þurfum

mismikla og mismunandi hvatningu. Viðhorf og markmið einstaklings til verkefni er sú tegund af hvatningu sem skiptir hvað mestu máli í starfi (Ryan og Deci, 2000). Marmiðssetning getur aðstoðað starfsfólk við að ná starfstengdum markmiðum og aukið þannig afköst til muna. Hvatning er stór partur af markmiðssetningu og er skipt í tvo hluta: innri- og ytri hvatningu.

4.2.1 Innri hvatning

Þegar einstaklingur framkvæmir athafnir sem framkalla ánægju og vilja til að ljúka verkinu er hann drifinn áfram af innri hvatningu. Þegar einstaklingurinn er forvitinn og viljinn er mikill til þess að læra og uppgötva nýja hluti hefur það góð áhrif á hugrænan, félagslegan og líkamlegan þroska hans. Starfsánægja þeirra sem drifnir eru áfram af innri hvatningu er meiri en hjá þeim sem stjórnast af ytri eða jafnvel engri hvatningu (Ryan og Deci, 2000). Innri hvatningu er best lýst sem andlegri og tilfinningalegri upplifun starfsmanns þegar hann vinnur að og lýkur við vel heppnuð verkefni (Singh, 2016).

4.2.2 Ytri hvatning

Ytri hvatning hjá starfsfólki tengist yfirleitt peningum á einhvern hátt. Launahækkanir, bónuskerfi og önnur fríðindi sem fylgja starfinu (Singh, 2016). Þegar þessi háttur er á getur ytri hvatningin haft þau áhrif á starfsmanninn að hann sinni verkefni sínu ekki af ástríðu heldur einungis fyrir umbunina (Cooper og Jayatilaka, 2006). Þegar ytri hvatningu er beitt í formi bónusa eða annara verðlauna dregur það úr drifkrafti og sköpunargleði starfsfólks til að leysa vandamál sem koma upp. Starfsfólk eiga það til að verða vélrænir og vinna einungis að því að ljúka verkinu fyrir bónusinn en ekki gleðina og ánægjuna sem ætti að fylgja því að klára verkið (Baer, Oldham og Cummings, 2003).

Hugtökin innri- og ytri hvatning eru ólík en hætta er á að þeim sé blandað saman. Því er mikilvægt að skilja muninn á hugtökunum og vita hvernig hvatning á best við að hverju sinni (Singh, 2016). Yfirmenn þurfa að ræða við starfsfólk sitt og gera sér grein fyrir hvernig hvatar henta hverjum og einum starfsmanni og veita þeim síðan verkefni sem hæfir hverjum þeirra. Það er ekki vænlegt til árangurs að múta starfsfólki með peningum og bónusum þegar þú gætir hvatt þá til dáða og ýtt undir innri hvata og leitt þannig fyrirtækið í átt að betri vinnustað (Gov 2015; Ryan og Deci, 2000).

4.3 Markmiðssetning í starfi

Markmiðssetning (e. goal-setting theory) er hugræn aðferð til að setja sér markmið í lífinu og hefur verið notuð síðan um lok 19. aldar (Roberts og Kristiansen, 2012). Þegar kemur að því að setja sér markmið þarf að hafa margt í huga. Tilgangurinn með markmiðssetningu getur verið að þróa nýja aðferð í starfi, auka áhugahvöt eða einblína á ákveðin verkefni.

Locke og Latham (1990) settu fram kenningu um markmiðssetningu og fjallar hún um að frammistaða í verkefnum stjórnist af ákveðnum markmiðum sem einstaklingurinn hefur sett sér fyrir ákveðinn verkefni. Kenningin um markmiðssetningu var þróuð á 25 ára tímabili innan vinnusálfræðinnar og byggist hún á 400 rannsóknum sem framkvæmdar voru í Bandaríkjunum ásamt sjö öðrum löndum (Locke og Latham, 2006). Þegar niðurstöðurnar eru skoðaðar má sjá að að ákveðin markmið stuðla að betri frammistöðu en þau markmið sem eru óskýr eða auðveld. Hafa þarf þó í huga að það sem getur verið auðvelt markmið fyrir einn getur verið erfitt fyrir annan (Locke og Latham, 1990; Locke, 2001).

Hægt er að flokka markmið á marga vegu og meðal annars langtíma- og skammtímamarkmið. Hægt er að segja að skammtímamarkmiðum séu eins og lítil skref í átti að langtímamarkmiði (Stratton, 2005). Einstaklingur setur sér langtímamarkmið eins og t.d. að taka þátt í sundkeppni í lok árs eða eitthvað í þá áttina. Svo setur hann sér skammtímamarkmið til að ná langtímamarkmiðinu eins og að ná að synda 400 metra undir fjórum mínútum áður en næsta vika er búinn.

SMART markmið getur verið mjög hentugt leið þegar setja á sér markmið. Aðferðin er auðveld í notkun og sett upp á mjög skýran og skilvirkan hátt. *S* stendur fyrir skýr, eru markmiðin sett upp á skýran hátt?. *M* stendur fyrir mælanleg, markmiðið þarf að vera mælanlegt. *A* stendur fyrir aðlaðandi, er markmiðið þannig að þig langi til að ná því?. *R* stendur fyrir raunhæft, getur einstaklingurinn náð markmiðinu?. Og svo er *T* sem stendur fyrir tímasett, tímarammi getur aðstoðað við að ýta undir að ná þurfi markmiðinu fyrir settan tíma (Gardeless, 2003).

SMART MARKMIÐ



Mynd 2. SMART markmið

Höfundar telja að það ýti undir fagmennsku í starfi með börnum og unglingum að setja sér markmið til að ná sem bestum árangri. Markmiðið gæti verið að ná að tala við ákveðinn hóp í félagsmiðstöðinni eða að viðburður nái ákveðnu markmiði. Markmiðið þarf þó að vera raunsætt til að markmiðssetningin virki. Til að ná markmiðinu þarf einstaklingurinn að vera tilbúinn að leggja vinnu á sig og telja sig geta náð því.

4.4 Trúnaður

Í siðareglum Fagfólks í frítímapjónustu kemur fram að gæta þarf trúnaðar og meðferðar á vörslu persónuupplýsinga í starfi. Undantekning er þó ef þarf að tilkynna atvik í nauðsyn og í samræmi við lög og reglur, þá er t.d. átt við agabrot á borði við áfengisnotkun, kynferðisbrot og slagsmál í félagsmiðstöð (Félag fagfólks í frítímapjónustu, 2009). Þegar talað er um að gæta trúnaðar er verið að meina að starfsfólk má eigi ræða málefni barns eða unglings utan vinnustaðarins.

Vinnustaðir eru með þagnar- og trúnaðaryfirlýsingu sem hver starfsmaður þarf að skrifa undir og þar með að samþykkja það sem kom fram hér að ofan (Adda Rúna Valdimarsdóttir og Hulda Valdís Valdimarsdóttir, 2008). Hafa þarf þó í huga að í barnaverndarlögum (nr. 80/2002) kemur fram í 16. gr. „Öllum er skylt að tilkynna til barnaverndarnefndar ef þeir hafi ástæðu til að ætla að barn: búi við óviðunandi uppeldisaðstæður, verði fyrir ofbeldi eða annarri

vanvirðandi háttsemi eða stofni heilsu sinni og þroska í alvarlega hættu“. Einnig þarf að huga að 17. gr. „Hverjum þeim sem stöðu sinnar og starfa vegna hefur afskipti af málum barna..., verður var við aðstæður eins og lýst er í 16. gr. Er skylt að tilkynna það barnaverndarnefnd. Tilkynningarskylda samkvæmt þessari grein gengur framur ákveðnum laga eða siðareglum um þagnarskyldu viðkomandi starfsstétta“. Ragnar Gíslason (1996) talar um að mikilvægt sé að vinnustaðir bíði ekki of lengi með að tilkynna mál. Best er að hafa samband sem fyrst við barnaverndarnefnd svo hægt sé að grípa inn í málið áður en það verður of viðamikill.

4.5 Siðareglur

Siðareglur segja til um hvað sé réttmæt hegðun og röng og þannig veitir það fólki aðhald um siðferðilega rétta breytni. Í nútímasamfélagi eru siðareglur allt í kringum okkur sama hvert litið er. Siðareglur eru afmarkaðar með gildum frá vinnustöðum, samfélaginu eða fjölskyldu (Vilhjálmur Árnason, 2003). Þegar skoðaðar eru siðareglur í heild sinni skiptir það mestu máli að siðareglur séu settar fram á einfaldan og skýran hátt til að leiðbeina starfsfólki við að taka sjálfstæðar ákvarðanir þegar upp koma siðferðileg álitamál í vinnu (Sigurður Kristinsson, 1991).

Siðareglur Félags fagfólks í frítímaþjónustu fjalla um frumskyldur starfsmannsins og eru þær tíu talsins. Leiðarljós siðareglanna er virðing fyrir manneskjunni og trú á einstaklingnum til að nýta hæfileika sína til hins ítrasta (Félag fagfólks í frítímaþjónustu, 2009). Frumskyldur Félags fagfólks í frítímaþjónustu má finna í viðauka 1.

Starfsfólk í félagsmiðstöðvum eiga að nýta sér þessar siðareglur þar sem þær snúa að starfi þeirra. Nýir starfsmenn verða að kynna sér siðareglurnar og eru þær góð leið til að fá innsýn í reglur starfsins. Gott getur verið að ígrunda og ræða reglurnar við samstarfsfólk og yfirmenn til að fá betri yfirsýn og skilning á innihaldi þeirra.

Sigurður Kristinsson (1991) tekur fram að siðareglur hvers vinnustaðs séu einungis viðbót við almennar siðareglur í samfélaginu og ættu að vera starfsmönnum skýrar og augljósar. Þegar lesið er yfir siðareglur Fagfólks í frítímaþjónustu finnst höfundum þær falla undir þá skýringu sem Sigurður setur fram. Reglurnar eru mjög skýrar og vel fram settar og ætti meining þeirra ekki að flækjast fyrir fólki.

5 Um afurðina

Félagsmiðstöðin býður upp á óteljandi möguleika fyrir börn og unglunga til að þjálfa samskipta- og félagsfærni sína. Starfið hefur mikið forvarnargildi og ýtir undir heilbrigðan lífsstíl barna og unglunga. Við teljum að með góðu starfsfólki sé hægt að styðja enn betur við börn og unglunga og aðstoða þau við að dafna í samræmi við eiginleika sína. Starfsfólk er fyrirmyndir og eiga að sjá til þess að öllum börnum og unglingum finnist þeir velkomnir í félagsmiðstöðina og líði vel í starfinu.

Fagbók starfsmannsins er ætluð starfsfólki félagsmiðstöðva til að horfa inn á við og ígrundi sjálfa sig sem fagmenn í starfi. Höfundar leggja mikla áherslu á starfsmanninn sjálfan og útskýra grunnhugmyndafræði starfsins á einfaldan og skilmerkilegan hátt. Ígrundun og markmiðssetning er að mati höfunda lykilþáttur í faglegu starfi félagsmiðstöðva og er því stór partur af bókinni. Í gegnum bókina getur starfsmaðurinn litið inn á við og ígrundað sjálfan sig sem fagmann og starfið í heild sinni.

Við vinnu bókarinar höfðu höfundar stærð og lögun hennar í huga og vildu að hún yrði meðfærileg og í þægilegri stærð. Því var ákveðið að miða við dagbókarstærð (A5) þar sem margir hafa slíkar bækur meðferðis í leik og starfi.

Við vonum að bókin komi að góðum notum fyrir starfsfólk félagsmiðstöðva því þau eru í mikilvægasta og skemmtilegasta starfi í heimi!

6 Niðurlag

Markmið þessa lokaverkefnis var að sýna fram mikilvægi þess að starfsfólk félagsmiðstöðva sé faglegt í starfi til að tryggja þroska og vellíðan barna og unglunga í tómstundastarfi. Til að starf félagsmiðstöðva sé faglegt er mjög mikilvægt að starfsfólk fái leiðbeiningar og þjálfun í starfi en þar kviknaði hugmyndin að *Fagbók starfsmannsins* þar sem vöntun er á skýru og auðlesanlegu riti um hvað felst í starfi með börnum og unglingum. Fagbókinni er ekki ætlað að koma í staðinn fyrir aðrar handbækur eða annað fræðsluefni sem nú þegar er til staðar. Heldur á hún að taka saman allt það helsta úr fræðunum og setja leiðbeiningar fram á einfaldan og skýran hátt og það er von höfunda að bókin geti auðveldað starfið og ýtt undir frekari fagmennsku í félagsmiðstöðvum.

Í ritgerðinni voru rök færð fyrir mikilvægi og gildi fagbókarinnar með því að fjalla um hugmyndafræðina sem liggur að baki starfi félagsmiðstöðva og hlutverki starfsfólksins. Félagsmiðstöðin á að vera vettvangur fyrir börn og unglunga til þess að þjálfast í félagslegum samskiptum og er það hlutverk starfsfólks að vera til staðar fyrir þá sem í starfið sækja (Coleman, 1988). Starfið sem fer fram í félagsmiðstöðvum er flokkað í hálfformlegt- og óformlegt nám og í reynslunám þar sem börn og unglingar skipuleggja starfið í samstarfi við starfsfólk (Jeffs og Smith, 2005). Í félagsmiðstöðvarstarfinu er starfsfólk ekki að kenna heldur frekar að leiðbeina og eru þannig í raun vinnupallar fyrir börn og unglunga (Mooney, 2000).

Þegar á heildina er litið liggur mikilvægi starfsmannsins í augum uppi. Starfsmaðurinn er fyrirmynd í öllu sem hann gerir. Starfsmaðurinn gegnir ólíkum hlutverkum í lífi barna og unglunga eins og að vera trúnaðarvinur, ráðgjafi, félagi og fræðari. Því er mikilvægt að starfsmaðurinn þekki sín mörk í hverju hlutverki fyrir sig og viti hvar mörkin liggja (Adda Rúna Valdimarsdóttir og Hulda Valdís Valdimarsdóttir, 2008). Sem fagmaður í starfi er sjálfsþekking mikilvæg og þarf að huga að samskiptamynstri, heiðarleika og virða trúnað. Til að starfið gangi sem best skiptir máli að starfsfólkið sé drifið áfram af innri hvata og hafi ástríðu fyrir starfinu.

Niðurstöður þessa verkefnis er að þörf er á aðgengilegri fagbók starfsmanna félagsmiðstöðva. Frá því að starf félagsmiðstöðva hófst á sjötta áratug síðustu aldar þá hafa kröfur um fagmennsku félagsmiðstöðva aukist. Þær athafnir sem eiga sér stað í frítíma einstaklings má flokka sem tómstundir. En mikilvægt er að athöfnin feli í sér vellíðan og aukin lífsgæði (Vanda Sigurgeirsdóttir, 2010). Með auknum frítíma barna og unglunga koma nýjar kröfur til félagsmiðstöðva sem ýtir undir það að fagfólk á vettvangi þarf að leggja meiri áherslu á faglegu hliðar starfsins. Leggja þarf áherslu á þekkingu, hæfni og reynslu starfsfólks (Jakob Frímann Þorsteinsson, 1997). Starfsemi félagsmiðstöðva á að stuðla að örvun félagsþroska og efla jákvæð samskipti á meðal barna og unglunga (Jakob Frímann Þorsteinsson, 1997).

Heimildaskrá

- Adda Rúna Valdimarsdóttir og Hulda Valdís Valdimarsdóttir. (2008). *Starfsmanna handbók félagsmiðstöðva ÍTR*. Sótt af s://reykjavik.is/sites/default/files/yomis_skjol/skjol_utgefid_efni/handbok_felagsmidstodva_2008.pdf
- Agnes Hólm Gunnarsdóttir og Helgi Þór Ingason (2007). *Afburðarargangur*. Reykjavík: Háskólaútgáfan.
- Ágústa Þorbergsdóttir, Eygló Rúnarsdóttir, Hulda Valdís Valdimarsdóttir og Jakob Frímann Þorsteinsson (ritstjórar). (2019). *Orðasafn í tómstundafræði*. Reykjavík: Félag fólks í frítímaþjónustu og Rannsóknarstofa í tómstundafræði.
- Álfgeir Logi Kristjánsson, Inga Dóra Sigfúsdóttir og Jón Sigfússon. (2006). *Ungt fólk 2006. Menntun, menning, tómstundir og íþróttaiðkun ungmenna á Íslandi. Rannsókn meðal nemenda í 9.-10. bekk grunnskóla vorið 2006*. Reykjavík: Rannsóknir og greining og Mennta- og menningarmálaráðuneytið.
- Álfgeir Logi Kristjánsson, Inga Dóra Sigfúsdóttir, Jón Sigfússon og Margrét Lilja Guðmundsdóttir. (2009). *Ungt fólk 2009. Menntun, menning, tómstundir, íþróttaiðkun og framtíðarsýn ungmenna á Íslandi*. Reykjavík: Mennta- og menningarmálaráðuneytið.
- Álfgeir Logi Kristjánsson, Hrefna Pálsdóttir, Inga Dóra Sigfúsdóttir, Ingibjörg Eva Þórisdóttir, Jón Sigfússon og Margrét Lilja Guðmundsdóttir. (2014). *Ungt Fólk 2014 grunnskólar. Menntun, menning, félags-, íþrótt- og tómstundastarf, heilsa, líðan og vímuefnaneysla unglinga í 8., 9. og 10. bekk á Íslandi*. Reykjavík: Rannsóknir & greining. Sótt af [http://www.rannsoknir.is/en/publications/?search\[category\]\[\]=225&q=&cp=2](http://www.rannsoknir.is/en/publications/?search[category][]=225&q=&cp=2)
- Árni Guðmundsson. (2007). *Saga félagsmiðstöðva í Reykjavík 1942-1992*. Reykjavík: Prentmet.
- Árni Guðmundsson. (2014). Starfsaðferðir og fagmennska í félagsmiðstöðvu. *Uppeldi og menntun*, 23(1), 107-111. Sótt af https://ojs.hi.is/uppmennt/article/view/1965/977?fbclid=IwAR2PSeCTmszFK2DqOXpTVIeUhb_KllZfONfY1i59RbaJFxFxYurhn5RjNRY4
- Barnaverndarlög, nr. 80/2002.
- Beam, M. R., Chen, C. og Greenberger, E. (2002). The nature of adolescents relationships with their „very important“ nonparental adults. *American Journal of Community Psychology*, 30(2), bls. 305-325.

- Baer, M., Oldham, G.R. og Cummings, A. (2003). Rewarding creativity: When does it really matter?. *The Leadership Quarterly*, 14(45), 569–586.
- Best, S. (2010). *Leisure Studies*. London; Thousands Oaks, CA: SAGE.
- Brown, P. og Warner-Smith, P. (2002). *Leisure studies*. Newcastle: Routledge.
- Berger, K. S. (2014). *The developing person throug the life span*. (9.útgáfa). New york:Worth.
- Cooper, R. B. og Jayatilaka, B. (2006). Group creativity: The effects of extrinsic, intrinsic, and obligation motivations. *Creativity Research Journal*, 18(2), 153–172.
doi:10.1207/s15326934crj1802_3
- Coleman, J. S. (1988). Social Capital in the Creation of Human Capital. University of Chicago. *American Journal of Sociology*, 94, 95-120.
- Dewey J. (1933). *How we Thing: A Restatement of the Relation of Reflective Thinking to the Educative Process*. Boston DC Health.
- Dewey, J. (2000). *Reynsla og menntun*. (Gunnar Ragnarsson þýddi). Reykjavík: Rannsóknarstofnun Kennaraháskóla Íslands.
- Eygló Rúnarsdóttir. (2011). „Maður lærir líka að vera góður” *Sýn unglinga á félagsmiðstöðvar og eigin þátttöku í starfi þeirra* (meistararitgerð). Sótt af <https://skemman.is/bitstream/1946/7715/1/MA-Eyglo%20Runarsdottir.pdf>
- Eygló Rúnarsdóttir og Hulda Valdís Valdimarsdóttir. (2017). Félagsmiðstöðvar barna og unglinga. Í Alfa Aradóttir, Eygló Rúnarsdóttir og Hulda Valdís Valdimarsdóttir (ritstjórar), *Fristundir og fagmennska, rit um málefni frítímans* (bls. 109-122). Sótt af http://menntavisindastofnun.hi.is/sites/menntavisindastofnun.hi.is/files/fristundir_og_fagmennska_utgafa.pdf
- Félag fagfólks í frítímapjónustu. (2009). *Síðareglur*. Sótt af <http://fagfelag.is/sidareglur/>
- Guðmundur Ari Sigurjónsson. (2017). Ungmennahús. Í Alfa Aradóttir, Eygló Rúnarsdóttir og Hulda Valdís Valdimarsdóttir (ritstjórar), *Fristundir og fagmennska: Rit um málefni frítímans*.(bls 123-135). Sótt af http://menntavisindastofnun.hi.is/sites/menntavisindastofnun.hi.is/files/fristundir_og_fagmennska_utgafa.pdf?fbclid=IwAR2hBiGU5jju_5Y5gUhKHHKn3ffVpvcAWJ9eM8BpvQtuJLtVujceAV63164
- Gov, O. (2015). The complex relationship between intrinsic and extrinsic rewards 1. *Economics and Business Review*, 1(4), 102-125.
doi:<http://dx.doi.org/10.18559/ebr.2015.4.7>

- Gradeless, M. (2003). Smart goals. *Dental Economics*, 93(9), 74. Sótt af <https://search.proquest.com/docview/209800750?accountid=27513>
- Haukur Ingi Jónasson og Helgi Þór Ingason. (2011). *Leiðtogafærni – Sjálfsskilningur, þroski og þróun*. Reykjavík: Almarose.
- Haukur Ingi Jónasson og Helgi Þór Ingason. (2012). *Samskiptafærni- Samskipti, hópar og teymisvinna*. Reykjavík: JPV Útgáfa
- Hera Hallbera Björnsdóttir, Stefán Hrafn Jónsson, Bryndís Björk Ásgeirsdóttir, Inga Dóra Sigfúsdóttir og Jón Sigfússon (2003). *Menntun, menning, tólmstundir og íþróttaiðkun íslenskra unglinga. Rannsóknir á meðan nemenda í 9. og 10 bekk grunnskóla vorin 1997, 2000 og 2003*. Reykjavík: Rannsóknir og greining og Menntamálaráðuneytið.
- Jacobsen, H. (2000). *Ungdomsarbeideren – om kultur og metode i fritidsklubber*. Osló: Kommuneforlaget.
- Jakob Frímann Þorsteinsson. (1997). Hlutverk og markmið félagsmiðstöðva. Í Jakob Frímann Þorsteinsson og Ragnheiður Stefánsdóttir (ritsjórar), *Handbók Samfés*. Reykjavík: Samfés.
- Jakob Frímann Þorsteinsson. (1997). Menntun og fræðsla fyrir starfsmenn sem vinna að æskulýðsmálum. Í Jakob Frímann Þorsteinsson og Ragnheiður Stefánsdóttir (ritsjórar), *Handbók Samfés*. Reykjavík: Samfés.
- Jakob Frímann Þorsteinsson. (2012). *Að leika, læra og þroskast úti: Um útilíf, úti- og ævintýranám í frístundum og skólastarfi*. Reykjavík: Áskorun ehf
- Jeffs, T. og Smith, M. K. (2005). *Informal education: conversation, democracy and learning*. Nottingham: Educational Heretics Press.
- Jakob Smári. (1993). Tjáskipti. Í Hörður Þorgilsson og Jakob Smári (ritstjórar), *Sálfræðibókin* (bls 348–355). Reykjavík: Mál og menning.
- Jarvis, P.(2009). Í Illeris, K. (ritstjóri), *Contemporary Theories of Learning: Learning theorists in their own words* (bls. 21-35). New York: Routledge.
- Kolb, D. A. (1984). *Experiential Learning. Experience as the Source of Learning and Development*. Sótt af <http://academic.regis.edu/ed205/kolb.pdf>
- Leitner, M. J. og Leitner, S. F. (2012). *Leisure Enhancement* (4. útgáfa). Urbana, IL: Sagamore Pub.
- Locke, E.A. og Latham, G.P. (2006). New directions in goal-setting theory. *Current directions in psychological science*, 15(5), 265-268.

- Locke, E.A. (2001). Motivation by Goal Setting. Í R.T. Golembiewski (ritstjóri), *Handbook of Organizational Behavior* (2. útgáfa; bls. 43-56). New York: Marcel Dekker, Inc
- Locke, E.A. og Latham, G.P. (1990). Work motivation and satisfaction: Light at the end of the Tunnel. *Psychological science*, 1(4), 240-246.
- Menntamálaráðuneytið. (2003). *Úttekt á stöðu félags- og tómstundamála ungs fólks á Íslandi: Skýrsla nefndar og tillögur*. Reykjavík: Menntamálaráðuneytið. Sótt af https://www.stjornarradid.is/media/menntamalaraduneyti-media/media/mrn-pdf_reports/uttekt-a-stodu-felags.pdf
- Mooney, C. G. (2000). *Theories of childhood: an introduction to Dewey, Montessori, Erikson, Piaget and Vygotsky*. St. Paul, MN: Readleaf Press
- Priest, S. og Gass, M. A. (2005). *Effective Leadership in Adventure Programming*. Champaign: Human Kinetics.
- Ragnar Gíslason. (1996). Menntunarleg staða barna og unglunga: félagslegir erfiðleikar í skólum. *Ritröð Barnaheilla*, 2. Barnaheill.
- Roberts, G.C. og Kristiansen, E. (2012). Goal setting to enhance motivation in sport. Í G.C. Roberts og D.C. Treasure (ritstjórar), *Advances in motivation in sport and exercise* (3. útgáfa; bls 207-227). Champaign: Human Kinetics.
- Rojek, C., Shaw, S. M. og Veal, A. J. (2006). *A handbook of leisure studies*. England: Palgrave Macmillan.
- Russell, R. V. (2009). *Pastimes: the context of contemporary leisure* (4. útgáfa). Champaign, IL: Sagamore Pub.
- Ryan, R. M. og Deci, E. L. (2000). Intrinsic and Extrinsic Motivations: Classic Definitions and New Directions. *Contemporary Educational Psychology*, 25, 54-67.
<http://dx.doi.org/10.1006/ceps.1999.1020>
- Sigurður Kristinsson. (1991). *Siðareglur: greining á siðareglum ásamt skráðum siðareglum starfsgreina á Íslandi*. Reykjavík: Rannsóknarstofnun í siðfræði.
- Singh, R. (2016). The impact of intrinsic and extrinsic motivators on employee engagement in information organizations. *Journal of Education for Library and Information Science*, 57(2), 197-206. Sótt af <https://files.eric.ed.gov/fulltext/EJ1096700.pdf>
- Stone, F. M. (2007). *Coaching, counseling and mentoring: how to choose and use the right technique to boost employee performance* (2. Útgáfa). New York: Amacom.
- Stratton, R.K. (2005). Motivation: Goals and goal setting. *Strategies*, 18(3), 31.

- Vanda Sigurgeirsdóttir. (2010). *Skilgreining á hugtakinu tómstundir*. Ráðstefnurit Netlu-Menntakvika 2010. Menntavísindasvið Háskóla Íslands. Sótt af <http://netla.hi.is/menntakvika2010/025.pdf>
- Vanda Sigurgeirsdóttir. (2014). Tómskundamenntun. Í Ingólfur Ásgeir Jóhannesson og Guðrún Stefánsdóttir (ritstjórar). *Uppeldi og menntun*. 23(1), 91-97. Reykjavík: GuðjónÓ ehf.
- Vilhjálmur Árnason (2003). *Siðfræði lífs og dauða: erfiðar ákvarðanir í heilbrigðisþjónustu*. (2. útgáfa). Reykjavík: Háskólaútgáfan.

Viðauki 1: Siðareglur Fagfólks í frítímaþjónustu

1. Fagfólk í frítímaþjónustu stuðlar að því að einstaklingar fái notið jafnra tækifæra til innihaldsríks frítíma og leggur áherslu á heilbrigða lífshætti og forvarnir.
2. Fagfólk í frítímaþjónustu rækir starf sitt af fagmennsku og fer ekki í manngreinarálit.
3. Fagfólk í frítímaþjónustu kemur fram af heiðarleika og ber virðingu fyrir skoðunum, lífi og réttindum einstaklingsins.
4. Fagfólk í frítímaþjónustu leitast við að skapa vettvang fyrir einstaklinga til að ákvarða sjálfir í málefnum sem þá varðar. Jafnframt skal lögð áhersla á gott samstarf við forráðamenn ólögráða einstaklinga og leita samþykkis þeirra þegar við á.
5. Fagfólk í frítímaþjónustu skal kynna sér lög og reglugerðir sem um starfsvettvang gilda. Gæta skal trúnaðar og aðgætni við meðferð og vörslu persónuupplýsinga. Undantekningu frá þagnarskyldu má einungis gera af brýnni nauðsyn og í samræmi við lagaboð.
6. Fagfólk í frítímaþjónustu stundar starf sitt með faglega heildarsýn að leiðarljósi og viðheldur þekkingu sinni með því að fylgjast vel með nýjungum í starfi.
7. Fagfólk í frítímaþjónustu skal hafa frumkvæði að þróun fagstarfsins á ábyrgan og málefnalegan hátt og í samræmi við markmið félagsins.
8. Fagfólk í frítímaþjónustu hlýðir sannfæringu sinni og notar sérþekkingu sína til að ráðleggja öðrum. Það virðir og treystir sérþekkingu annarra faghópa þegar við á.
9. Fagfólk í frítímaþjónustu vinnur að því að skapa traust almennings á faglegri frítímaþjónustu og gerir ekkert sem rýrir orðstír fagsins né hópsins.
10. Félagi sem veit um brot starfsfélaga síns leitast við að leiðbeina viðkomandi með umræðu og leiðsögn. Alvarleg brot skal tilkynna þar til bærum yfirvöldum og stjórn félagsins (Félags fagfólks í frítímaþjónustu, 2009).

Viðauki 2: Myndir af Fagbók starfmannsins: Okkar vinna, þeirra frítími

