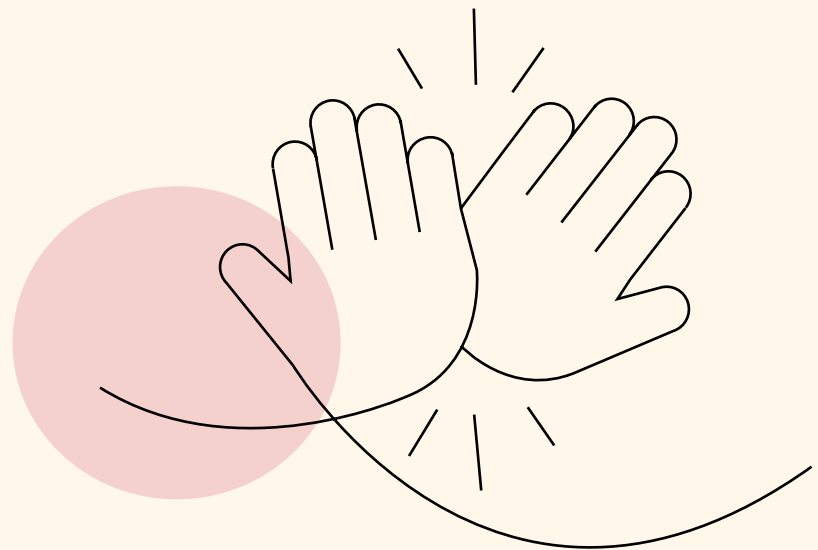


Fagvæðing æskulýðsstarfs í
Eistlandi, Ástralíu og á Íslandi:
Uppbygging gagnreyndrar
þekkingar



Höfundar

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

Yfirlestur og ráðgjöf

Rachael Horsford

Íslensk þýðing

Eygló Rúnarsdóttir og Nilsína Larsen Einarsdóttir

Hönnun

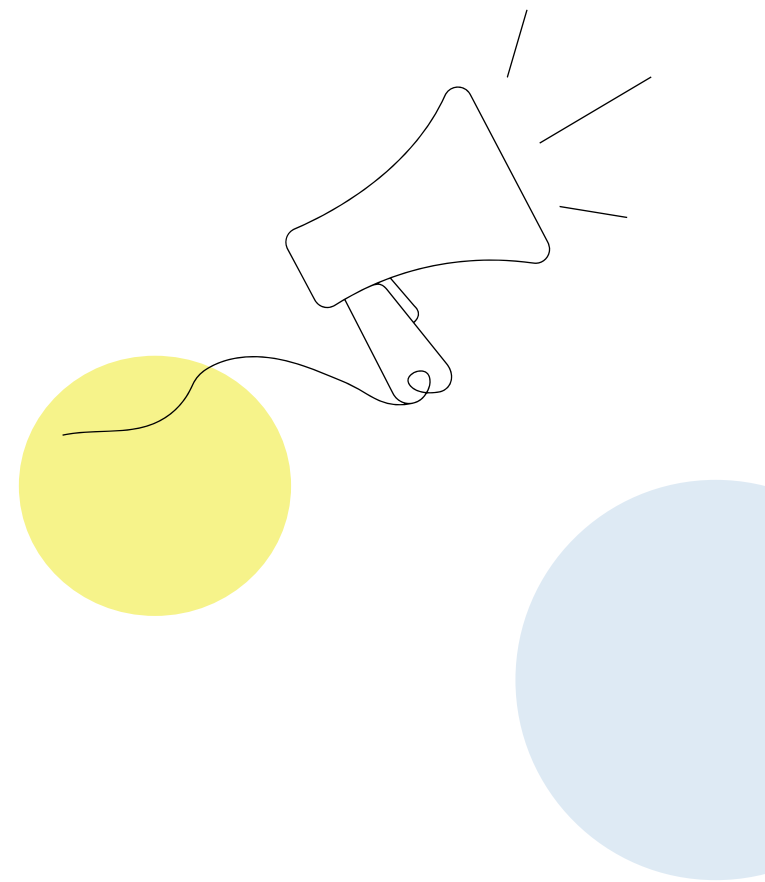
Helen Puistaja, Disainistuudio Ruum 414

Tilvísun sem mælt er með

Corney, T, Rannala, I, Guðmundsson, A, Jüristo, K, Valdimarsdóttir, H, Martinson, M, Griffith, H, Šakarašvili, S og Sigurjónsson, GA. 2020. *Fagvæðing æskulýðsstarfs í Eistlandi, Ástralíu og á Íslandi: Uppbygging gagnreyndrar þekkingar (IO1)*. Victoria háskóli, Samtök æskulýðsstarfsfólks í Eistlandi og Félag fagfólks í frítímaþjónustu.

Þessi rannsóknarskýrsla (IO1) er ein af þremur afurðum Erasmus+ verkefnisins „Að styrkja fagmennsku í æskulýðsstarfi með siðareglum“.

ISBN 978-9935-25-249-4



enk.ee | Estonian Association
of Youth Workers

fff Félag fagfólks
í frítímaþjónustu

VICTORIA UNIVERSITY
MELBOURNE AUSTRALIA

YWA
YOUTH WORKERS' ASSOCIATION

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

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



Afritun, dreifing og notkun á
efninu er leyfð sem fremi að
heimildar sé getið.

2020

Efnisyfirlit

Inngangur	4	Niðurstöður könnunar meðal æskulýðsstarfsfólks í Ástralíu, Íslandi og Eistlandi	22
Verkefnahópur	5	Yfirlit	22
Ástralía	6	Meginniðurstöður	23
Eistland	6	Heildarniðurstöður	24
Ísland	7	Aðferð	24
Skipulag og siðareglur í æskulýðsstarfi í Ástralíu, Eistlandi og á Íslandi	8	Lýðfræðilegur og faglegur bakgrunnur þátttakenda	25
Ástralía	8	Viðhorf og skoðanir á grunnþáttum fagsins	28
Félag æskulýðsstarfsfólks og siðareglur	8	Marktækur munur á viðhorfum og skoðunum eftir lykilbreytum	32
Eistland	9	Lykilþættir æskulýðsstarfs sem fags	35
Starfsviðmið æskulýðsstarfsfólks	10	Marktækur munur í viðhorfum og skoðunum eftir lykilbreytum	36
Fagfélag æskulýðsstarfsfólks á Eistlandi	10	Fagfélög og tengsl við vettvang æskulýðsstarfs	40
Ísland	11	Umræður	42
Félag fagfólks í frístundþjónstu og siðareglur	11	Hver er meginmunur á æskulýðsstarfi í Eistlandi, á Íslandi og í Ástralíu?	42
Samantekt helstu þátta	12	Hverjar eru helstu áskoranir fagvæðingar æskulýðsstarfs í Eistlandi, á Íslandi og í Ástralíu?	44
Fagmennska og æskulýðsstarf: Fræðilegt yfirlit	13	Samantekt	46
Fagstéttir	13	Heimildaskrá	47
Samantekt helstu þátta	15		
Fagmennska	16		
Samantekt helstu þátta	16		
Fagvæðing	17		
Samantekt helstu þátta	18		
Gagnrýni á fagvæðingu æskulýðsstarfs	19		
Samantekt helstu þátta	21		



Inngangur



Þessi skýrsla er hluti af Erasmus+ verkefninu „Að styrkja fagmennsku í æskulýðsstarfi með siðareglum“. Markmið verkefnisins var að koma á stefnumótandi samstarfi milli Eistlands, Íslands og Ástralíu í þeim tilgangi að styrkja fagfélög starfsfólks á vettvangi æskulýðsstarfs og stuðla að aukinni notkun siðareglna í æskulýðsstarfi.

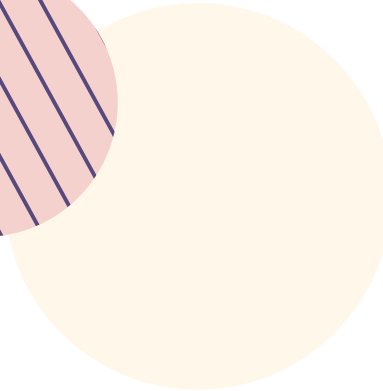
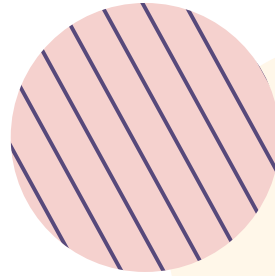
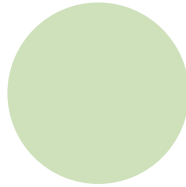
Markmið verkefnisins voru:

- að koma á stefnumótandi samstarfi til lengri tíma á milli fagfélaga í æskulýðsstarfi og háskóla sem mennta og þjálfa æskulýðsstarfsfólk í Eistlandi, á Íslandi og í Ástralíu í þeim tilgangi að efla áætlanir um fagvæðingu æskulýðsstarfs með notkun siðareglna, í gegnum jafningjanám og með því að styðjast við alþjóðlega reynslu;
 - að styrkja fræðilegan grunn æskulýðsstarfs með því að framkvæma rannsókn og samanburðargreiningu, ásamt kortlagningu á notkun siðareglna í æskulýðsstarfi og fagvæðingu æskulýðsstarfs í löndunum þremur;
 - að auka þekkingu og skilning á meðal æskulýðsstarfsfólks á mikilvægi siðareglna í æskulýðsstarfi og hvernig það tengist fagvæðingu starfsgreinarinnar;
 - að útbúa leiðbeiningar og safna hagnýtum dæmum um hvernig æskulýðsstarfsfólk nýtir siðareglur í æskulýðsstarfi.
- Þessi rannsóknarskýrsla, (e. Intellectual Output No. 1), er fyrsta af þremur skýrslum sem unnin er í Erasmus+ verkefni sem miðar að því að svara rannsóknarspurningunni „**Hverjar eru helstu áskoranir tengdar fagvæðingu æskulýðsstarfs í Eistlandi, Ástralíu og á Íslandi?**“

Í fyrsta hluta þessarar skýrslu er kynning á samstarfshópnum og meðhöfundum skýrslunnar og þá er gefin stutt innsýn í sögu og bakgrunn æskulýðsstarfs í löndunum þremur, þar á meðal þróun siðareglna og fagfélaga æskulýðsstarfsfólks. Þá er fræðilegur rammi settur fram í þeim tilgangi að útskýra og skilgreina helstu hugtök *faglegs æskulýðsstarfs* og *fagvæðingarferlis*. Í kjölfarið eru niðurstöður könnunarinnar frá öllum löndunum þremur kynntar.

Verkefnahópur

Ástralía



Tim Corney dósent PhD (Melb), MA (RMIT), BA (Deakin), BA í æskulýðsstarfi (e. Youth Work), er menntaður æskulýðsstarfsmaður sem hefur starfað lengi á vettvangi æskulýðsstarfs og náíð með ungmennum í viðkvæmum hópum og erfiðum aðstæðum til margra ára. Áður en hann færði sig yfir á akademískan vettvang, starfaði hann á vettvangi frjálsra félagasamtaka og sat þar í stjórnun og ráðum. Tim hefur starfað sem ráðgjafi í æskulýðsmálum fyrir ríkisstjórnir, stofnanir á vettvangi sveitarfélaga og aðrar stofnanir sem vinna að málefnum ungmenna víða um Ástralíu og á alþjóðavettvangi. Rannsóknir Tims og störf hans með ungu fólki á vettvangi æskulýðsstarfs í Ástralíu eru mikils metin. Tim er um þessar mundir að vinna að hagnýtri rannsókn sem styrktar eru af stjórnvöldum í Viktoríufylki. Ætlunin er að rannsaka margvísleg lýðheilsuþema sem snerta ungt fólk, þar á meðal kynbundið ofbeldi, heimilisleysi, eiturfylfja- og áfengisneyslu og geðheilbrigði og vellíðan. Hann hefur birt mikið efni um æskulýðsmál og faglegt æskulýðsstarf og haldið fyrirlestra í námsbrautum fyrir æskulýðsstarfsfólk við RMIT háskólann, Ástralska katólska háskólann (e. Australian Catholic University) og háskólann í Viktoríufylki (e. Victoria University). Hann starfar nú sem

dósent á menntavísindasviði við háskólann í Viktoríufylki sem rannsakandi og leiðir teymi um að æskulýðs- og samfélagsrannsóknir þar. Hann var stjórnarmaður í æskulýðsráði Viktoríufylkis (e. Youth Affairs Council of Victoria) og Ástralska æskulýðsmálasambandinu (e. Australian Youth Affairs Coalition (AYAC)). Ásamt því hefur Tim unnið sem framkvæmdastjóri ástralska æskulýðsvettvangsins (e. Youth Development Australia) og unnið sem ráðgjafi landsnefndar æskulýðsmála (e. National Youth Commission in Youth Transitions). Hann er núverandi varaformaður og stofnaðili fagfélags æskulýðsstarfsfólks í Ástralíu (e. Youth Workers Australia). Jafnframt er Tim formaður ástralska rannsóknarsetursins í æskulýðs- og samfélagsmálum (e. Australian Professional Association of Lecturers and Researchers in Youth and Community Work). Tim er meðhöfundur síðareglna æskulýðsvettvangs Viktoríufylkis í Ástralíu (e. Victorian Youth Sector), sem settar voru á laggirnar af umboðsmanni barna og æskulýðsmálaráðherra Ástralíu. Hann var meðlimur í nefnd sem skrifaði skilgreiningu Ástralska æskulýðssambandsins (AYAC) á æskulýðsstarfi og hefur til langs tíma verið ráðgjafi og sérfræðingur fyrir Samveldið um þróun æskulýðsstarfs (e. Commonwealth Youth Development

Programme), sem nýlega samdi alþjóðlegar siðareglur fyrir æskulýðsstarf í 54 löndum Breska samveldisins (e. Commonwealth of Nations) ásamt leiðbeiningum um innleiðingu fyrir Samveldisbandalag æskulýðsfélaga (e. the Commonwealth Alliance of Youth Work Associations).

Martti Martinson er heiðursfélagi við Victoria háskólann í Ástralíu, meðlimur í fagfélagi æskulýðsstarfsfólks (e. Youth Workers' Australia) og núverandi yfirmaður eftirlits með æskulýðsstarfi á vegum mennta- og rannsóknarráðuneytisins í Eistlandi. Martti hefur starfað sem fyrirlesari í æskulýðsstarfi, auk þess að hafa setið í tveimur sveitarstjórnunum, regnhlífarsamtökum á vettvangi æskulýðsstarfs og SALTO - þátttöku- og upplýsingamiðstöðvar Evrópu (e. Europe-wide SALTO-Youth Participation and Information resource centre). Meistaraverkefni hans í hagnýtum rannsóknum fjallaði um að efla umhverfi fyrir ungmennaráð innan sveitarstjórna í Eistlandi og Ástralíu. Sérsvið hans er meðal annars þátttaka ungs fólks við ákvarðanatöku og verkferlar því tengdu, eftirlit með aðstæðum ungmenna og málefni sem að þeim snúa, gæða- og áhrifamat í æskulýðsstarfi og æskulýðsstarf sem grundvallast á mannréttindum.

Verkefnahópur

Eistland



Dr. Ilona-Evelyn Rannala starfar við háskólann í Tallinn sem yfirmaður MA-náms í stjórnun æskulýðsstarfs og kennari á sviði æskulýðsstarfs. Bakgrunnur hennar er í félagsráðgjöf þar sem doktorsritgerð hennar (2014) fjallaði um málefni ungmenna í viðkvæmri stöðu. Að undanfögnu hefur hún tekið aukinn þátt í rannsóknum á óformlegu námi í æskulýðsstarfi og faglegri þróun æskulýðsstarfsfólks. Einnig hefur hún tekið þátt í rannsóknum á verkefnum á sviði vottunar fyrir ungt fólk (e. youth guarantee programs) og fyrirkomulagi þátttöku ungs fólks í Eistlandi. Á árunum 2004-2018 starfaði hún hjá íþrótt- og æskulýðsdeild Tallinn borgar (e. Tallinn City Government Sports and Youth Department), hún var í forsvari fyrir deild æskulýðsmála og bar ábyrgð á skipulagningu, þróun og samhæfingu æskulýðsstefnu og æskulýðsstarfs í höfuðborg Eistlands. Hún hefur verið í forystu fyrir og tekið þátt í sérfræðingahópum um þróun bæði fyrri (2020) og núverandi (2021-2035) landsáætlun fyrir æskulýðsvettvanginn í Eistlandi (e. Estonian national Youth Field Strategy). Hún hefur gefið út fjölbreytt efni um málefni æskulýðsstarfs bæði í Eistlandi og á alþjóðlegum vettvangi. Ilona er einnig stjórnarmaður í fagfélagi æskulýðsstarfsfólks í Eistlandi (e. Estonian Association of Youth Workers), félagi í hópi evrópskra

æskulýðsrannsakenda (e. Pool of European Youth Researchers) og er aðjúnkt við háskólann í Viktoríufylki í Ástralíu 2021-2023.

Heili Griffith, MA starfar sem framkvæmdastjóri hjá fagfélagi æskulýðsstarfsfólks í Eistlandi (e. Estonian Association of Youth Workers). Hún býr yfir tæplega 20 ára reynslu af starfi með ungu fólki og á sviði æskulýðsstarfs. Meistaraverkefni hennar við háskólann í Tallinn heitir „Kortlagning á hlutverki æskulýðsstarfsmanns. Sýn eistneskra æskulýðsstarfsmanna“. Heili hefur sömuleiðis þjálfað og frætt æskulýðsstarfsfólk á vettvangi ásamt því að kenna mannréttindi og mannréttindakennslu við námsbraut í æskulýðsstarfi við Tallinn háskóla. Fyrri starfsreynsla hennar felst í vinnu með ungu fólki bæði í Eistlandi og Bretlandi og flóttafólki í Bretlandi.

Kristi Jüristo, MA hefur tekið virkan þátt í æskulýðsmálum og starfað á vettvangi síðan 1994, sem hefur gert henni kleift að sjá og upplifa æskulýðsstarf í gegnum mismunandi hlutverk. Hún hóf störf sem leiðtogi í ungmennabúðum sem leiddi hana til starfa sem ráðgjafi EU YOUTH áætlunarinnar. Síðustu 20 ár hefur aðaláhersla hennar verið á þjálfun og nám ungs fólks

og æskulýðsstarfsfólks, bæði innanlands og erlendis. Fræðsla um málefni eins og fjölbreytileika, þátttöku ungs fólks og nám án aðgreiningar hefur verið ástríða hennar. Auk fræðslunnar hefur Kristi lagt sitt af mörkum við þróun fjölda verkefna, málþinga og ráðstefna ásamt því að taka þátt í gerð ýmiss konar fræðsluefnis og handbóka sem miða að því að styðja við gæði æskulýðsstarfs. Undanfarin sjö ár hefur hún notið þeirrar ánægju að kenna nemendum á námsbraut í æskulýðsstarfi við háskólann í Tallinn.

Salome Šakarašvili, MA starfar sem sjálfstæður úttektaraðili og matsmaður á Erasmus+ verkefnum í Eistlandi auk þess að starfa við þróun æskulýðsstarfs í gegnum frjálsu félagasamtökin Praxis4Change í Georgíu. Fyrsta skref hennar í æskulýðsstarfi var í gegnum evrópska sjálfbóðaliðabjónustu (e. European Voluntary Service) í Georgíu. Salome hefur bæði hlotið bakkalár- og meistaragráðu í æskulýðsstarfi frá háskólanum í Tallinn. Fyrri starfsreynsla hennar hjá eistneskum og georgískum ungmennafélögum og samtökum tengdist því að styrkja ungmennasamtök, aðallega með fjárveitingu til samtakanna og framboði á námsmöguleikum fyrir æskulýðsstarfsfólk, bæði innanlands sem utan.

Verkefnahópur

Ísland



Árni Guðmundsson, MA er kennari og sérfræðingur í æskulýðsmálum við Deild heilsueflingar, íþróttar og tómstunda og sérfræðingur við Rannsóknastofu í bernsku- og æskulýðsfræðum við Háskóla Íslands. Rannsóknarsvið Árna er félagsuppeldisfræði, aðallega á sviði æskulýðsstarfs, opins æskulýðsstarfs, félagsmiðstöðva og ungmennahúsa, fagvæðingar í æskulýðsstarfi, hópstarfs í æskulýðsstarfi og æskulýðsstarfs í sögulegu samhengi. Árni var framkvæmdastjóri Æskulýðs- og tómstundaráðs Hafnarfjarðar til fjölda ára. Árni er einn af stofnendum SAMFÉS, Samtaka félagsmiðstöðva og ungmennahúsa á Íslandi og var formaður UFN Samtaka norrænna félagsmiðstöðva (e. UFN Association of Youth Clubs in The Nordic countries). Árni er menntaður í tómstunda- og félagsmálafræði frá Fritidledarskóla í Gautaborg Svíþjóð, með Dipl. Ed. í uppeldis- og menntunarfræðum frá Kennaraháskólanum í Reykjavík og MA í uppeldis- og menntunarfræði frá Kennaraháskóla Íslands. Árni vinnur að doktorsprófi í félagsuppeldisfræði um fag og fagmennsku í opnu æskulýðsstarfi.

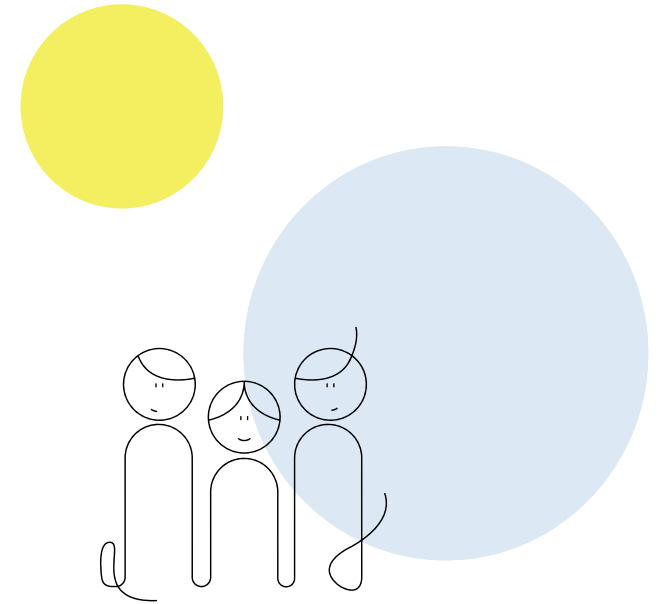


Hulda Valdís Valdimarsdóttir, MA. Hulda starfar sem verkefnastjóri á skrifstofu skóla- og frístundasviðs Reykjavíkurborgar og hefur síðastliðin 25 ár starfað við æskulýðsstarf og félagsmiðstöðvar í Reykjavík. Meistaraverkefni Huldu í uppeldis- og menntunarfræði frá Háskóla Íslands var eigindleg viðtalsrannsókn með það að markmiði að safna upplýsingum og fá innsýn í starf þeirra sem starfa með unglingum í félagsmiðstöðvum, skoða og greina þá hæfni sem starfið er talið byggja á, að rannsaka og greina þá hæfni sem talin er skipta máli fyrir þessa starfsgrein og setja fram hugmyndir og tillögur til að bæta móttöku og þjálfun nýs starfsfólks. Hulda var formaður Félags fagfólks í frístundaþjónustu á Íslandi í þrjú ár og tekur þátt í starfi íðorðanefndar í tómstundafræðum hjá sama félagi í samvinnu við Háskóla Íslands og Stofnun Árna Magnússonar í íslenskum fræðum.



Guðmundur Ari Sigurjónsson er meistaranemi í tómstunda- og félagsmálafræði við Háskóla Íslands. Hann hefur starfað í félagsmiðstöð í 12 ár. Guðmundur Ari er höfundur bókarinnar „9 þrep æskulýðsstarfs“ og kafla í öðrum ritum tileinkuðum æskulýðsstarfi. Guðmundur Ari situr í Æskulýðsráði á vegum mennta- og barnamálaráðuneytisins. Hann hefur einnig verið formaður og meðlimur í Félagi fagfólks í frístundaþjónustu og í ritstjórn íslenska vefritsins Fritímans sem sérhæfir sig í efni tengdu æskulýðs- og tómstundastarfi.

Skipulag og siðareglur í æskulýðsstarfi í Ástralíu, Eistlandi og á Íslandi



Ástralía

Æskulýðsstarf í Ástralíu tekur mið af mannréttindum þar sem áströlsk yfirvöld hafa fullgilt Barnasáttmála Sameinuðu þjóðanna um réttindi barnsins. Þannig eiga börn og ungmenni aðgang að mannréttindum sem bundin eru í lögum landsins. Í Viktoríufylki í Ástralíu eru hugtökin „ung manneskja“ og „barn“ samheiti í lagalegum skilningi. Í reynd skilgreina lög sem varða börn og ungmenni barn sem „manneskju sem er yngri en 18 ára“, eru það lög um velferð og öryggi barna 2005 (e. Child Wellbeing and Safety Act 2005) og barna- og ungmennalög 2012 (e. Commission for Children and Young People Act 2012). (Undantekning frá þessari skilgreiningu varðar þá einstaklinga sem taldir eru „viðkvæmir“ samkvæmt tilskipun laga um börn og ungmenni 2012 (e. Commission for Children and

Young People Act 2012), þar sem viðkvæmt barn eða ungmenni er skilgreint sem „manneskja undir 21 árs aldri sem er að losna undan, eða sem er ekki lengur á forræði eða forsjá yfirvalda [félagsþjónustudeildar fylkisins] og býr sjálfstætt“).

Félag æskulýðsstarfsfólks og siðareglur

Þrátt fyrir að æskulýðsvettvangurinn í Viktoríufylki í Ástralíu eigi langa sögu um fagvæðingu þá voru ekki til siðareglur fyrir æskulýðsstarf innan hans fyrr en árið 2007 (Irving, Maunders og Sherington 1995; Grogan 2004; Corney 2021). Í kjölfar umfangsmikillar lagasetningar stjórnvalda Viktoríufylkis sem tengdist börnum og ungmennum, (svo sem barna-, ungmenna- og fjölskyldulög 2005; lög um velferð og öryggi barna

2005; lög um vinnu með börnum 2005 og sáttmála um mannréttindi og ábyrgð 2006 (e. Children, Youth and Families Act 2005; the Child Wellbeing and Safety Act 2005; the Working with Children Act 2005 og the Charter of Human Rights and Responsibilities Act 2006) var kallað eftir því að æskulýðsvettvangurinn setti sér siðareglur fyrir æskulýðsstarf byggðar á mannréttindum (Corney og Hoiles 2006, 2007; Corney 2021). Frekari þróun fagvæðingar æskulýðsstarfs og mótun starfs- og siðareglna kom í kjölfar tilskipunar umboðsmanns barna í Viktoríufylki samkvæmt lögum um velferð og öryggi barna 2005 (e. the Child Wellbeing and Safety Act 2005).

Árið 2006 ávarpaði umboðsmaður barna, Bernie Geary, árlegan aðalfund æskulýðsráðs sem fer með málefni æskulýðsstarfs í Viktoríufylki og kallaði þar eftir siðareglum fyrir æskulýðsstarfsfólk. Æskulýðsráð

Viktoríufylkis (e. Youth Affairs Council of Victoria, YACVic) kallaði saman vinnuhóp undir formennsku Dr. Tim Corney, í þeim tilgangi að styðja við þróun og mótun starfs- og siðareglna þvert á æskulýðsvettvanginn, með áherslu á æskulýðsstarf byggt á mannréttindum (Corney og Hoiles 2006). Reglurnar beindust að öryggi í æskulýðsstarfi, sérstaklega öryggi ungs fólks og starfsfólks, sem og mannréttindum ungs fólks. Árið 2007 voru siðareglur lagðar fram af hálfu æskulýðsmálaráðherra og umboðsmanns barna í Viktoríufylki.

Í kjölfar þess að siðareglur voru settar stofnaði æskulýðsráð Viktoríufylkis vinnuhóp til að endurskipuleggja fagfélag æskulýðsstarfsfólks. Fagfélag æskulýðsstarfsfólks í Ástralíu (e. YWA) var fyrst stofnað árið 1968 og velgengni þess byggði á starfi fjölda samtaka sem ruddu brautina, þau elstu stofnuð við lok síðari heimsstyrjaldar árið 1945 (Corney 2021). Núverandi Fagfélag æskulýðsstarfsfólks í Ástralíu (e. YWA) var stofnað árið 2008 í kjölfar kynningar á siðareglum æskulýðsvettvangs Viktoríufylkis (e. Victorian Youth Sector Code of Ethics) (Corney og Hoiles 2007) og með meðbyr og hvatningu frá þáverandi umboðsmanni barna, Bernie Geary, um að æskulýðsstarfið „komi undan skugga skyldra stétta" (2006).

Árið 2020 stóð fagfélag æskulýðsstarfsfólks í Ástralíu (e. Youth Workers' Australia, YWA), fyrir faggildingarferli á landsvísu um námgráðu sem byggði á námskeiðum sem fyrir voru um þjálfun í æskulýðsstarfi og varð að fullgildri námsbraut í æskulýðsstarfi á háskólastigi sem er lánshæf fyrir nemendur og viðurkennd af áströlsku

ríkisstjórninni (DESE 2020). Samfara auknu hlutverki fagfélags æskulýðsstarfsfólks í Ástralíu (e. Youth Workers' Australia, YWA) við faggildingu og vottun á starfsréttindum æskulýðsstarfsfólks víðsvegar um Ástralíu lagði stjórn fagfélag æskulýðsstarfsfólks í Ástralíu (e. Youth Workers' Australia, YWA) það til að breyta nafni félagsins formlega í Youth Workers' Australia. Þessi sögulega breyting var borin undir atkvæði félagsmanna á aukaaðalfundi sem haldinn var 22. júlí 2021 og var hún samþykkt einróma (Corney 2021).

Eistland

Á þeim áratugum sem Eistland, ásamt öðrum Eystrasaltsríkjum, var hernumið af Sovétríkjunum var æskulýðsstarf undir hugmyndafræðilegum áhrifum hernámsins og stóð í stað. Margar útfærslur þess æskulýðsstarfs sem stundað var fyrir hernám, svo sem ungmennasamtök og ungmennabúðir, héldu áfram starfsemi sinni en starfið var mótað og aðlagð að hugmyndafræði kommúnismans og boðskap hans. Þá komu tómstundaskólar (e. hobby schools) til sögunnar sem annar valmöguleiki fyrir ungt fólk sem gaf æskulýðsstarfinu nokkurt gildi á meðan á Sovéttímanum stóð. Tómstundaskólar, sem enn eru starfræktir í dag samhliða skólum og félagsmiðstöðvum (e. youth centers), voru staðir til að sinna sérstökum tómstundum og höfðu námskrár sérsniðnar að fjölbreyttum tómstundum ásamt því að vinna eftir skipulögðu námsferli. Hins vegar var og er þátttaka í tómstundaskólum valkvæð og því flokkast þeir undir menntastofnanir á sviði æskulýðsstarfs. Tómstundatengd viðfangsefni (e. hobby activities)

innan félagsmiðstöðva standa venjulega yfir í skemmri tíma, byggja ekki á formlegri námskrá og því er auðvelt að breyta skipulaginu og aðlaga ef ungt fólk sýnir öðrum tímstundum áhuga (Rannala og Allekand 2018). Félagsmiðstöðvar eru að mestu þekktar sem stofnanir sem sinna æskulýðsstarfi í Eistlandi, alls voru 238 félagsmiðstöðvar árið 2022 (Association of Open Youth Centres 2022) en æskulýðsstarf fer einnig fram í öðru umhverfi eins og skólum, söfnum og öðrum menningarstofnunum, almenningsrými og stafrænu umhverfi. Samkvæmt lögum ber hvert og eitt sveitarfélag ábyrgð á því að skipuleggja æskulýðsstarf – með þeim hætti er æskulýðsstarf aðgengilegt þeim sem búa í sveitarfélaginu og er bundið í sveitarstjórnarlög frá árinu 1993 og lög um æskulýðsstarf frá árinu 2010 (e. Local Government Organisation Act 1993; Youth Work Act 2010). Fjármögnun æskulýðsstarfs kemur því að stærstum hluta frá sveitarfélögum (YouthWiki 2022).

Fræðilegur grundvöllur æskulýðsstarfs í Eistlandi byggir á hugmyndum um á jákvæðum þroska ungmenna (e. positive youth development), þar sem æskulýðsstarf er skilgreint sem umhverfi og skilyrði sem leitast við að efla fjölbreyttan þroska ungs fólks með virkni utan fjölskyldu, formlegri menntun og vinnu með sjálfviljugri þátttöku (e. Youth Work Act 2010).

Starfsviðmið æskulýðsstarfsfólks

Þrátt fyrir að fyrstu lög um æskulýðsstarf (e. Youth Work Act) hafi verið samþykkt í Eistlandi árið 1999 var það ekki fyrr en í apríl 2002 sem starfshópur var kallaður saman á vegum æskulýðsdeildar menntamálaráðuneytisins til að gera drög að lýsingu á siðferðilegum og faglegum viðmiðum fagstéttar æskulýðsstarfsfólks og skapa þannig grunn að skjali sem hægt væri að leggja fram til opinbers samráðs. Í starfshópnum voru fulltrúar æskulýðssamtaka og -félaga, ríkisstofnana, embættismenn sem báru ábyrgð á æskulýðsstarfi sveitarfélaga og fulltrúar háskóla og verknámsstofnana sem báru ábyrgð á námi í æskulýðsstarfi.

Drögin voru tilbúin í maí og aðgangur fyrir almenning opnaður í gegnum rafrænt samráð. Að auki voru til viðbótar haldin fimm svæðisbundin æskulýðsþing og auk þess sem landsþing æskulýðsstarfs í Eistlandi var haldið í annað sinn. Þing þessi voru haldin á tímabilinu september til nóvember 2002 og um 600 starfsmenn af vettvangi æskulýðsstarfs tóku þátt. Starfs- og siðareglur æskulýðsstarfsfólks (e. Professional Standard for Youth Workers) voru loks samþykktar með formlegum hætti 1. mars 2006, þar sem skilgreindar voru kröfur um þekkingu, færni, reynslu, gildi og persónulega eiginleika sem krafist var til að vinna með ungu fólki - annar hluti snéri sérstaklega að siðareglum (Sjá viðauka 4). Það verður að nefna að þrátt fyrir samráð og umræður þá leiddu þær ekki til mikilla breytinga á þeim drögum sem starfshópurinn vann og lagði fram í upphafi. Umræður árið 2002 ávörpuðu spurningar eins og:

- Hvað einkennir gott æskulýðsstarf og hvernig eru gæði þess metin?
- Hver er æskulýðsstarfsmaður?
- Hver er þekkingargrunnur æskulýðsstarfs og hvaða hæfni þarf til?
- Hvað er viðeigandi starfsumhverfi fyrir æskulýðsstarf?

Siðferðileg hugmyndafræði æskulýðsstarfs eða *The Ethical Theses of Youth Work* (opinbert heiti) miðar að því að vernda æskulýðsstarf gegn lélegri frammistöðu og skorti á fagmennsku hjá starfsfólki, en einnig er henni ætlað að styðja við fólk í starfi. Siðferðileg hugmyndafræði æskulýðsstarfs var hönnuð og sett fram til að lýsa faglegu gæðastarfi með ungmennum og góðu vinnuumhverfi æskulýðsstarfs. Gert var ráð fyrir að hugmyndafræðin yrði grunnur að siðareglum ólíkra æskulýðssamtaka, en almennt séð hefur það ekki gerst.

Mikið hefur verið lagt upp úr því að efla fagleg viðmið fyrir æskulýðsstarfsfólk, viðurkenningu á störfum æskulýðsstarfsfólks, gæðapróun í æskulýðsstarfi og æskulýðsrannsóknir. Það hefur verið gert á landsvísu af Miðstöð æskulýðsstarfs í Eistlandi (e. Estonian Youth Work Centre) (hluti af mennta- og æskulýðsráði (e. the Education and Youth Board) frá því ágúst 2020) ásamt samstarfsaðilum líkt og fagfélagi æskulýðsstarfsfólks í Eistlandi (e. Estonian Association of Youth Workers) og samtökum opinna félagsmiðstöðva í Eistlandi (e. The Association of Estonian Open Youth Centres). Miðstöð æskulýðsstarfs í Eistlandi sá einnig um vottun á starfsréttindum fyrir æskulýðsstarfsfólk þar til í júlí 2020.

Fagfélag æskulýðsstarfsfólks á Eistlandi

Fagfélag æskulýðsstarfsfólks í Eistlandi (e. Estonian Association of Youth Workers) var stofnað árið 1999. Í gegnum árin hefur félagið skipt um nafn og árið 2016 sameinaðist Stéttarfélag æskulýðsstarfsfólks á Eistlandi (e. Estonian Youth Workers Union) Sambandi æskulýðsstarfsfólks í skólum (e. School Youth Workers Union). Þrátt fyrir nafnabreytingar og sameiningar hafa megin tilgangur og markmið verið þau sömu – að styðja og þróa æskulýðsstarf, að styðja og stuðla að faglegri starfsþróun æskulýðsstarfsfólks og vera fulltrúar æskulýðsstarfsfólks á landsvísu og alþjóðlegum vettvangi (Teder 2017; Eesti Noorsootöötajate Kogu 2021).

Í dag er Fagfélag æskulýðsstarfsfólks í Eistlandi (e. Estonian Association of Youth Workers) vaxandi lærdómssamfélag á faglegum grunni með rúmlega 300 meðlimi sem sameinar æskulýðsstarfsfólk, æskulýðsstarfsfólk í skólum og annað fagfólk sem kemur að æskulýðsstarfi á vettvangi, svo sem háskólakennarar, kennarar við tómskundaskóla, leiðtogar í ungmennabúðum, forystufólk æskulýðssamtaka og embættismenn sem leiða æskulýðsstarf sveitarfélaga. Félagið veitir fjölbreytt tækifæri til persónulegs þroska og náms og á sama tíma gnótt tækifæra til að læra hvert af öðru með netnámskeiðum, þematengdum vinnustofum, þjálfun, vinnuhópum og ókeypiss leiðsögn og handleiðslu fyrir einstaklinga og hópa innan félagsins. Fagfélagið er vettvangur fyrir samvinnu og tengslanet ólíkra faghópa í æskulýðsstarfi víðs vegar um Eistland og gerir æskulýðsstarfsfólki kleift að ræða málefni er

tengjast æskulýðsstarfi. Langtímamarkmið er að gera æskulýðsstarfsfólki kleift að verða sterkara afl á vettvangi æskulýðsstarfs.

Ísland

Á Íslandi hefur uppbygging skipulagðs tómsunda- og æskulýðsstarfs haldist í hendur við samfélagslega þróun á hverjum tíma. Frjáls félagasamtök gegna stóru hlutverki í þeirri þróun og má rekja starfsemi margra þeirra aftur til 19. aldar. Á síðustu áratugum hefur æskulýðsstarf á vegum sveitarfélaga vaxið mjög hratt og eru nú félagsmiðstöðvar og frístundaheimili aðgengileg nánast hverju einasta barni á Íslandi.

Æskulýðsvettvangurinn á Íslandi gegnir lykilhlutverki í því sem kallað er íslenska módelið sem er forvarnarlíkan gegn vímuefnaneyslu ungmenna. Íslenska módelið er fræðilega grundvallað, gagnreynd og samfélagsmiðuð nálgun í vímuefnavörnum ungs fólks sem sprottið er af samstarfi stefnumótunaraðila, fræðafólks, starfsfólks á vettvangi æskulýðsstarfs og íbúa samfélagsins á Íslandi. Íhlutunin beinist að því að draga úr þekktum áhættuþáttum fyrir vímuefnaneyslu og áhættuhegðun og efla á sama tíma fjölbreytta verndandi þætti meðal foreldra, skóla og samfélags (Sigfúsdóttir o.fl. 2009).

Æskulýðsvettvangurinn á Íslandi skiptist aðallega á milli æskulýðsstarfs sveitarfélaga og frjálsra félagasamtaka. Æskulýðsstarf er mismunandi milli sveitarfélaga en til eru almennar stefnur um fyrirkomulag og inntak æskulýðsstarfs sem eiga við um flest sveitarfélög. Æskulýðsstarf sveitarfélaga á Íslandi er aldursskipt og

tengist oft starfsemi skóla. Starfsfólk í æskulýðsstarfi sveitarfélaga er í launuðum störfum og vinnur ýmist fullt starf og/eða hlutastarf. Árið 2016 kom ný grein inn í íslensk grunnskólalög með ákvæði um að öllum börnum í yngstu bekkjum (6-9 ára) skyldi boðið upp á þjónustu frístundaheimilis. Þetta var mikilvægur áfangi í faglegri uppbyggingu frístundaheimila því stjórnvöld gerðu í fyrsta sinn skýrar kröfur til sveitarfélaga varðandi frístundaheimili (Kristjánsdóttir og Pálsdóttir 2017). Innviðir og verkefni frístundaheimila geta verið mjög mismunandi eftir sveitarfélögum en öll fylgja þau sömu markmiðum og vinna með frjálsan leik í bland við skipulagða starfsemi (Menntamálaráðuneytið 2018). Félagsmiðstöðvar á Íslandi voru upphaflega eingöngu ætlaðar 13-16 ára unglingum en hafa undanfarin ár boðið upp á sértækt starf, viðburði og opið hús fyrir 10-12 ára til að brúa bilið milli frístundaheimila og félagsmiðstöðva. Félagsmiðstöðvar hafa tvö meginmarkmið: að bjóða upp á forvarnar-, uppeldis- og fræðslustarf fyrir börn og unglunga á aldrinum 10-12 og 13-16 ára og að bjóða ungu fólki öruggt rými til að umgangast jafnaldr sína, njóta líðandi stundar og stuðla að verkefnum og viðburðum fyrir ungt fólk (Skóla- og frístundasvið 2015).

Félag fagfólks í frístundaþjónstu og siðareglur

Félag fagfólks í frístundaþjónustu á Íslandi (FFF) er félag fagfólks sem starfar á vettvangi frístundastarfs sveitarfélaga, t.d. í félagsmiðstöðvum, frístundaheimilum, frístundamiðstöðvum eldri borgara og æskulýðsskrifstofum sveitarfélaga. Félagið var stofnað 28. maí árið 2005. Þörfin fyrir fagfélag eins og FFF var

fyrst rædd með formlegum hætti á aðalfundi Samfés (Landssamtök félagsmiðstöðva og ungmennahúsa á Íslandi) árið 2002. Upphafið má einnig rekja til umræðu um stofnun stéttarfélags æskulýðsstarfsfólks á sama tíma. Stéttarfélagsaðild átti að vera háð menntun og því aðeins aðgengileg þeim sem störfuðu að æskulýðsmálum. Fagfélagið gerði ekki svo strangar kröfur til félagsmanna sinna. Í fagfélaginu eru því jafnt fólk með menntun í æskulýðsstarfi og fólk sem hefur reynslu af faginu en aðra eða enga formlega menntun. Eftir þennan aðalfund Samfés árið 2002 kom hópur einstaklinga saman til að vinna að stofnun fagfélags árið 2005. Samhliða því voru gerð drög að siðareglum sem notuð voru þar til núgildandi siðareglur voru samþykktar á aðalfundi FFF í maí 2009. Umræður um nauðsyn siðareglna höfðu verið meðal æskulýðsstarfsfólks frá því á tíunda áratug síðustu aldar en aldrei höfðu verið teknar neinar endanlegar ákvarðanir um hvað þær myndu fela í sér fyrr en FFF var formlega stofnað.

Flestir nýta sér frístundaþjónustu sveitarfélaganna á einn eða annan hátt alla ævi. Tilgangur FFF er að leggja áherslu á mikilvægi frístundaþjónustu og sérfræðilekkingar á því sviði. Jafnframt er tilgangur félagsins að vera leiðandi í faglegri umræðu og stjórnvöldum til ráðgjafar um æskulýðsmál og frístundaþjónustu. FFF er einnig mikilvægur samráðsvettvangur fagfólks á sviði æskulýðs- og tómsundastarfs á Íslandi.

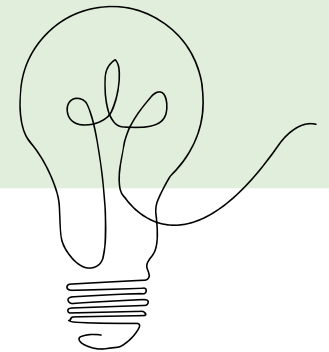
Aðalmarkmið FFF:

- Að vekja athygli á mikilvægi frístundastarfs fyrir ungt fólk
- Auka vitund um menntun frístundastarfsfólks
- Að efla fagvitund og samheldni fagfólks í frístundaþjónustu með því að skapa vettvang fyrir umræður og skoðanaskipti
- Að vera leiðandi í faglegri umræðu og stjórnvöldum til ráðgjafar um frístundaþjónustu
- Að efla samstarf við önnur félagsamtök sem starfa með börnum og ungmennum, innanlands sem utan
- Hvetja til aukinna rannsókna og fræðslu á vettvangi frístunda
- Skoða möguleika á að stofna stéttarfélags frístundastarfsfólks

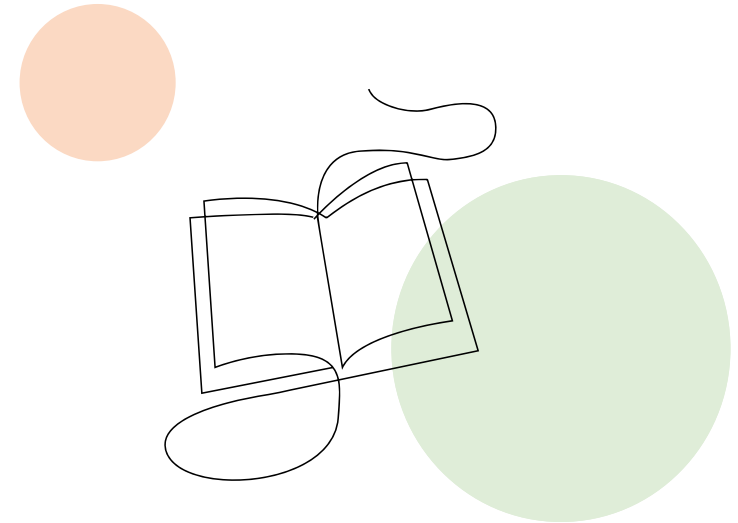
Samantekt helstu þátta

Ástralía, Ísland og Eistland eiga sér ólíka sögu og samhengi - sem hefur að sjálfsgöðu haft áhrif á þróun æskulýðsstarfs. Ástralskt æskulýðsstarf á sterkan grunn í mannréttindum, íslenskt æskulýðsstarf hefur vaxið frá tómsundum yfir í öflugt samfélags- og forvarnarstarf í gegnum tómsundir og eistneskt æskulýðsstarf leggur ríka áherslu á að styðja við jákvæða þróun og þroska alls ungs fólks. Nálgun út frá sjónarhorni ungs fólks og umhyggja fyrir ungu fólki eru skýrar megináherslur í öllum þessum löndum sem og tilhneigingin til faglegrar og siðferðilegrar framgöngu í starfi. Fagfélög sameina æskulýðsstarfsfólk í öllum þremur

löndunum sem hafa verið stofnuð eða urðu virk í kringum árið 2000. Athyglisvert er að fagfélög æskulýðsstarfsfólks í Ástralíu og á Íslandi hafa gegnt mikilvægu hlutverki við að þróa siðareglur en í Eistlandi hefur ríkið gegnt stærra hlutverki í þessu ferli. Fagfélög æskulýðsstarfsfólks vinna að faglegri framkvæmd æskulýðsstarfs og styðja við fagvitund og fagþróun meðal æskulýðsstarfsfólks á margan hátt.



Fagmennska og æskulýðsstarf: Fræðilegt yfirlit



Fagstéttir

Núverandi skilgreiningar á því hvað telst vera fagstétt fela alla jafna í sér mjög svipaða þætti varðandi eiginleika, uppbyggingu og aðrar kröfur sem eru nógu víðtækar til að rúma hið fjölbreytta svið fagstétta sem þekkist í dag (Cruess o.fl. 2004, bls. 75). Fagstaðlaráð (e. Professional Standards Councils) skilgreina fagstéttir sem „menntaðan hóp einstaklinga sem fylgir siðferðilegum viðmiðum og siðareglum“ (2021, 6. mgr.). Fagstétt „er með þá sérstöðu að búa yfir sérþekkingu og færni í viðurkenndum aðferðum sem byggja á rannsóknum, menntun og þjálfun á háu stigi og er viðurkennd af almenningi sem slík. Fagstétt er sömuleiðis reiðubúin til að miðla þessari þekkingu og beita þessari færni í þágu almannaheilla“ (Professional Standards Councils 2021, 6. mgr.). Hins vegar hefur í gegnum tíðina verið lítil samstaða um hvernig skilgreina

skuli fagstéttir þar sem mörg viðmið og skilgreiningar liggja innan fræðanna.

Þegar fræði þessu tengd og tilraunir til að skilgreina fagstéttir eru rýnd í ljósi sögunnar er flokkunarfræði (e. taxonomic approach) sem kom fram í kringum 1960 áberandi nálgun (Runte 1995, bls. 1; Weiss-Gal og Welbourne 2008, bls. 282; Saks 2012, bls. 2). Þessi nálgun leitast við að bera kennsl á tiltekna eiginleika sem gera greinarmun á fagstéttum og ófaglærðum störfum þar sem flestir þessara eiginleika tengjast hugmyndum um sérfræðiþekkingu og færni (Saks 2012, bls. 2). Þannig forðast þessi nálgun að gefa almenna skilgreiningu á því hvað það er sem einkennir fagstéttir og þess í stað er reynt að flokka starfandi fagstéttir (Evetts 2003, bls. 3). Flokkunarfræðin studdist við tvær megin útfærslur í rannsóknum: eiginleikanálgun og

bókstaf nálgun (e. fundamentalist approach) (King o.fl. 2018, bls. 2; Saks 2012, bls. 2).

Eiginleikakenningin (e. trait theory) byggir á þeirri hugmynd að fagstéttir eigi sér eiginleika og sameiginleg einkenni sem aðrar fagstéttir búi ekki yfir (Saks 2012, bls. 2). Greenwood (1957, bls. 45), var einn af fyrstu fræðimönnum til að útfæra hugtakið með því að skilgreina fimm einkenni sem fagstéttir byggja á: „1. Hugmyndafræði og kenningar, 2. Vald, 3. Samfélagsleg viðurkenning, 4. Siðareglur, 5. Fagmenning“. Margt fræðafólk hefur í kjölfarið aðlagð og bætt við þennan lista þar sem algengustu viðbæturnar eru sjálfstæði til athafna, ósérplægni í þjónustu, einkaréttur á grunnþekkingu, formleg menntun, inntökuskilyrði og skuldbinding í þjónustu (Saks 2012, bls. 2). Runte (1995, bls. 2) bendir á að ástæðan fyrir slíkum breytileika á

lista yfir eiginlega sé að mestu tilkomin vegna skekkju í rannsóknum þar sem rannsóknir horfa sérstaklega til og velja mikilvæga eiginleika út frá því hvort þeir myndu lyfta tilteknum störfum í átt til fagstéttar. Að lokum beindist eiginleikakenningin aðallega að samsetningu fagstétta frekar en hlutverki þeirra og því voru engin orsakatengsl könnuð í rannsóknum á þessu sviði (Abbot 1995; Runte 1995, bls. 2).

Bókstafsnálgunin byggði á eiginleikalíkönunum en lagði áherslu á hagnýtt hlutverk fagstétta og þá sérstaklega tengsl þeirra við samfélagið (Muzio o.fl. 2013, bls. 702). Með þeirri greiningaraðferð fengu „sérfræðistörf sem kröfðust þekkingar og færni sem höfðu mikið vægi fyrir samfélagið“ samfélagslega yfirburðastöðu gegn því að vernda skjólstaðinga sína (Saks 2012, bls. 2). Lykil eiginleikar voru því ekki aðeins til staðar til að vernda gildi fagstéttarinnar heldur einnig til að vernda almenning fyrir því að sérfræðingar misnotuðu sérfræðiþekkingu sína (Runte 1995, bls. 2). Sumar fagstéttir búa því yfir áreiðanleika og trúverðugleika sem lyftir þeim yfir önnur störf og réttlætir þannig efnahagslega og félagslega umbun til þeirra (Burbules og Densmore 1991, bls. 49).

Helsta gagnrýni á flokkunarfræðina er að hún sé einungis nothæf fyrir störf sem litið er á sem upprunalegar fagstéttir, þá einkum læknisfræði og lögfræði (Saks 1983). Burbules og Densmore (1991, bls. 50) halda því enn fremur fram að flokkun fagstétta út frá þessum eiginleikum og einkennum veiti sérvöldum fagstéttum vilyrði til að réttlæta sig sem yfirstétt. Þannig er minna um að litið sé á almenn störf tilheyri fagstéttum sem

byggja á því að hafa ákveðna eiginleika og einkenni og mun meira horft til þess að umbuna tilteknum fagstéttum og lögfesta efnahags- og félagslega yfirburðastöðu þeirra (Burbules og Densmore 1991, bls. 50). Morris o.fl. (2006 bls. 711) benda sömuleiðis á að þessi kenning og nálgun endurspegli „engilsaxneskar hugmyndir um vald“ sem einungis er hægt að beita til fulls í örfáum hefðbundnum störfum og að fjölmargar fagstéttir í dag falli ekki undir þessi viðmið.

Önnur félagsfræðileg kenning sem spratt fram upp úr 1970 var valdanálgunin sem beinir sjónum sínum að því hvernig fagstéttir koma á og viðhalda einokunarstöðu sinni þegar þeim er ógnað af öðrum störfum, viðskiptavinum eða skriffræði (Weiss-Gall og Welbourne 2008, bls. 281). Abbott (1995) útskýrir að fagstéttir séu í sífelldri baráttu fyrir einkarétti til þekkingar og færni og eiga í stöðugri baráttu við aðra hópa um yfirráð yfir viðskiptavinum og markaði. Því heldur Saks (2012 bls. 4) því fram að ólíkt flokkunarfræðinni þá setji valdanálgunin ekki sérþekkingu sem lykilþátt við skilgreiningu á fagstétt heldur sé það vörn fyrir stöðu sinni á markaði eða stöðugar tilraunir til að viðhalda einkokunarstöðu sinni með því að takmarka aðgang að fagstéttum sem sé megin skilgreiningarþátturinn (Saks 2012, bls. 4).

Ný þekking á einkennum fagstétta er grundvöllur þess sem kallast faglíkanið (Ingersoll og Collins 2018, bls. 200). Í þessu líkani falla fleiri þættir undir skilgreiningu fagstétta og eru það þættir eins og þjálfun, starfsréttindi og leyfi, hagstæð vinnuskilyrði, virkni fagfélagsins, valdastaða, góð kjör og mikil virðing (Ingersoll og Collins 2018, bls. 200). Þannig eru störf metin eftir því

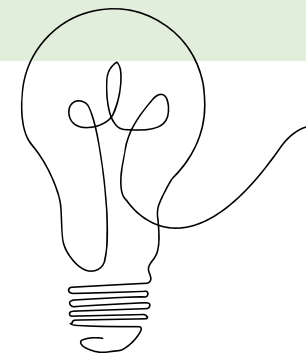
að hve miklu leyti þau búi yfir þessum eiginleikum og einkennum. Cruess o.fl. (2004, bls. 75) eru sammála mörgum þessara eiginleika í skilgreiningu á hvað einkennir fagstéttir en halda því að sama skapi fram að samfélagssáttmáli fagfólks og samfélagsins verði að vera fyrir hendi til að starf geti talist fag. Gegn því að efla almannaheill með þjónustu sinni er fagfólki veitt einokunarstaða og aðgengi að þekkingu, sjálfstæði í starfi og réttur til eftirlits með sjálfu sér (Cruess o.fl. 2004, bls. 75).

Samantekt helstu þátta

Þrátt fyrir að hugmyndin um fagstétt hafi mikið verið rannsökuð á síðustu öld hefur vísindafólk ekki getað sett fram eina skilgreiningu eða kenningu sem skýrir hugtakið. Ein af fyrstu kenningum um fagstétt var flokkunarfræðin þar sem reynt var að greina á milli fagstétta og ófaglærðra stétta með því að bera kennsl á eiginleika sem fagstéttir áttu sameiginlega en ófaglærðir þjuggu ekki yfir (Runte 1995, bls. 1; Weiss-Gal og Welbourne 2008, bls. 282; Saks 2012, bls. 2). Veigamesta gagnrýnin á þessa kenningu er að eiginleikarnir sem settir voru fram voru einungis dæmigerðir fyrir hefðbundnar fagstéttir, aðallega lögfræði og læknisfræði (Morris o.fl. 2006, bls. 711;

Saks 1983). Bókstafsnálgunin byggði á hugmyndinni um gátlista yfir eiginleika og einkenni og að skoða hvernig fagstéttir athöfnuðu sig í samfélaginu (Muzio o.fl. 2013, bls. 702). Með þeirri nálgun öðlast fagstéttir efnahagslega og félagslega umbun í skiptum fyrir að ljá samfélaginu sérfræðipækkingu sína og færni (Muzio o.fl. 2013, bls. 702; Saks 2012, bls. 2). Önnur lykilkennning fræðanna er valdanálgunin sem gerir ráð fyrir að fagstéttir reyni stöðugt að styrkja yfirburðastöðu sína á markaði (tilkomin vegna einokunar á sérþekkingu) gagnvart öðrum tengdum hópum, skriffræði og jafnvel viðskiptavinum (Weiss-Gall og Welbourne 2008, bls. 281; Abbott 1995). Því er takmörkun á inngöngu í fagstéttir og takmarkað aðgengi að þekkingu og færni einkennandi eiginleiki

fagstétta (Saks 2012, bls. 4). Nýlegri skilgreiningar á fagstéttum byggja á og sameina eiginleika og einkenni þessara eldri líkana að viðbættum nokkrum lykilþáttum sem lýsa fagstéttum nútímans. Má þar nefna skuldbindingu við siðferðileg gildi og viðmið, skuldbindingu um þjónustu við samfélagið, hæfni til sjálfstjórnar, sérmenntun og búa þar með yfir sérfræðipækkingu og færni samkvæmt Fagstaðlaráði (e. Professional Standards Councils) (2021, málsgrein 6; Cruess o.fl. 2004, bls. 75). Að auki er einn grundvallarþáttur fagstétta viðurkenning samfélags og viðskiptavina á faginu (Hoyle 1982, bls. 161).



Fagmennska

Á meðan skilgreiningar á fagstéttum eru byggðar á stofnanagrundvelli þurfa skilgreiningar á fagmennsku að byggja á einstaklingsgrundvelli fagmannsins. Fagstaðlaráð (e. Professional Standards Council, 2021, 6. mgr.) skilgreinir fagmanneskju sem „aðildarfélag í fagstétt sem fylgir siðareglum og hefur helgað sig sérhæfingu, heiðarleika og siðferði“. Ingersoll og Collins (2018, bls. 200) skilgreina fagmennsku sem viðhorf eða sálræna eiginleika þeirra sem eru taldir vera, eða sækjast eftir því að vera, fagmenn. Lynch o.fl. (2004, bls. 366) skilgreina sömuleiðis mikilvægi samfélagslegra væntinga til hugtaksins. Það er að segja að fagmennska er að hluta til vegna þess að samfélagið ætlast til þess að fagfólk hegði sér faglegra (Lynch o.fl. 2004, bls. 366). Á sama hátt skilgreina Bossers o.fl. (1999, bls. 117) fagmennsku sem verkfæri til að efla faglegra ímynd og samfélagslega stöðu.

Rannsóknir Martimianakis o.fl. (2009, bls. 830) benda til þess að fagmennska sé bæði siðferði og ferli. Það er hugmyndafræðilegt ferli til að þróa rétt persónueinkenni til að starfa faglegra (Martimianakis o.fl. 2009, bls. 830). Sumir, eins og Miller o.fl. (1993), hafa reynt að setja saman lista yfir einkenni og eiginleika sem séu til marks um slíka faglegra hegðun og móti þannig fagmennsku. Hins vegar halda Ingersoll og Collins (2018, bls. 200) því fram að þótt fagmennska sé oft álitin hluti af fagvæðingarferlinu sé það ekki álitin áreiðanleg vísbending um faglegra ímynd – því meðlimir fagstétta búi ekki endilega yfir fleiri eiginleikum sem tengjast fagmennsku en þeir sem eru ófaglærðir. Ennfremur

halda Cruess o.fl. (2004, bls. 75) því fram að ólíkt skilgreiningunni á fagstétt, sem verður að vera nægilega víðtæk til að ná yfir margs konar fagstéttir, þá verði skilgreiningin á fagmennsku að vera sértækari gagnvart hverju fagi fyrir sig. Það er vegna þess að þjónustan sem hver fagstétt veitir er mjög mismunandi og einnig sú hegðun og þær væntingar sem gerðar eru til fagmennsku (Cruess o.fl. 2004, bls. 75).

Aðrir rannsakendur eru ósammála því að skilgreina fagmennsku í gegnum lista eða safn vissra einkenna eða eiginleika. Martimianakis o.fl. (2009, bls. 830) halda því fram að djúpur skilningur á fagmennsku sé einungis mögulegur með því að rannsaka félagsfræðilegar, pólitískar og efnahagslegar hliðar fagmennsku, bæði merkingu hennar á einstaklingsgrundvelli og stofnanagrundvelli. Lynch o.fl. (2004, bls. 366) benda einnig á að vandinn við að meta fagmennsku sé sérhæft samhengi hvað varðar eðli fagmennsku sem og tíð notkun óhlutbundinna skilgreininga sem erfitt er að meta með markvissum hætti.

Tummons (2014) skilgreinir faglegra staðla líkt og starfs- og siðareglur sem lykilaðferð til að öðlast fagmennsku. Í umfjöllun sinni um fagmennsku hafa Bossers o.fl. (1999, bls. 117) varpað ljósi á mikilvægi fagfélaga eða fagstjórna þegar fjallað er um fagleg viðmið. Jafnvel þó að litið sé á þau viðmið sem valkvæð hvað varðar hegðun þá birta fagfélög og fagstjórnir sérstaka staðla, í formi starfs- og siðareglna og annarra viðmiða, sem ætla má að starfandi aðildarfélagar haldi sig við (Bossers o.fl. 1999, bls. 117).

Samantekt helstu þátta

Í umræðu um fagmennsku þarf að skoða hvað það þýðir að tilheyra fagstétt og í kjölfarið hvað það þýðir að starfa af fagmennsku (Ingersoll og Collins 2018, bls. 200; Lynch o.fl. 2004, bls. 366). Sumir hafa gert tilraunir til þess að setja saman lista yfir einkenni og eiginleika sem sýna fram á fagmennsku (Miller o.fl. 1993). Þess vegna væri hægt að skilgreina fagvæðingu sem siðferði sem ávinnt með því að tiltekna sér faglegra eiginleika (Martimianakis o.fl. 2009, bls. 830). Hins vegar geta þessir eiginleikar ekki verið einu vísbendingarnar sem liggja til grundvallar mati á fagmennsku þar sem meðlimir utan fagstétta geta auðveldlega búið yfir sömu eiginleikum (Ingersoll og Collins 2018, bls. 200). Annað lykilmema innan fræðanna er sú hugmynd að fagmennska sé mjög svo háð samhengi fagstétta og því verði að skoða slíkt samhengi út frá einstökum fagstéttum (Cruess o.fl. 2004, bls. 75; Lynch o.fl. 2004, bls. 366). Þá er mikið fjallað um hlutverk stjórnenda innan fagstétta hvað varðar fagmennsku. Fagfélög og fagstjórnir bera venjulega ábyrgð á að birta og viðhalda sérstökum fagstöðlum sem eru mikilvægir til að tryggja og draga fram fagmennsku (Tummons 2014; Bossers o.fl. 1999, bls. 117). Þessir staðlar eru yfirleitt það sem ákvarðar faglegra hegðun innan tiltekinnar fagstéttar og þó að þeir séu yfirleitt valkvæðir þá er ætlast til að starfandi aðildarfélagar sinni sínum störfum í samræmi við þá (Bossers o.fl. 1999, bls. 117; Tummons 2014).

Fagvæðing

Fagvæðing vísar til þess ferlis þegar starfsstétt uppfyllir í auknum mæli þau viðmið sem tengjast fagstétt og öðlast þá sjálfsmynd, stöðu og virðingu sem því fylgir (Hoyle 1982, bls. 161; Kenny 2019, bls. 153). Evetts (2003, bls. 407) bendir á að löngun starfsstétta til að teljast til fagstétta sé vegna þess að hugmyndafræðin að baki fagsétta sé mjög eftirsóknarverð í mörgum skilningi. Hugtakið fagstétt er hægt að nota sem markaðstæki til að höfða til viðskiptavina og tækifæri til hvatningar gagnvart vinnuveitendum (Fournier 1999; Evetts 2003 bls. 396). Það er því eftirsóknarvert á stofnanagrundvelli að starfsstéttir teljist fagstéttir og á einstaklingsgrundvelli að starfsfólk teljist fagfólk (Evetts 2003, bls. 396).

Ingersoll og Collins (2018, bls. 200) halda því fram að fagvæðing vísi til þess að hve miklu leyti störf sýni fram á félagsfræðilega eiginleika, uppbyggingu, einkenni og skilgreiningu faglíkans. Fagvæðing er því viðurkenning á því að tiltekið starf kalli á flókna vinnu sem krefst sérhæfðrar þekkingar og færni (Ingersoll og Collins 2018, bls. 200). Ávinningur fagvæðingar birtist að miklu leyti í hærri félagslegri stöðu. Runte (1995, bls. 2) heldur því fram að fagvæðing eigi sér stað þegar faghópar þróa sérhæfða þekkingu. Eftir því sem vinnuumhverfi fagstéttar verður flóknara verður starfið flóknara og þar með þjálfun og menntun einstaklingsins (Runte 1995, bls. 2).

Morris o.fl. (2006, bls. 711) leggja til að „kröfur um faglega stöðu verði að setja í félagslegt, efnahagslegt og pólitískt samhengi og mótast af því samhengi, frekar en að gera ráð fyrir að faglegar kröfur“ séu fasti og

hlutlægar. Þannig væri hægt að viðurkenna starfsstétt sem fagstétt með því að gangast undir fagvæðingarferli frekar en að vera starfsstétt sem býr yfir ákveðnum einkennum (Morris o.fl. 2006, bls. 711). Að sama skapi draga Burbules og Densmore (1991) saman að það að verða fagstétt sé ekki aðeins spurning um vilja starfsstéttar heldur sé það einungis mögulegt með því að samþætta félagslegar, pólitískar og efnahagslegar aðstæður sem liggja að baki.

Morris o.fl. (2006, bls. 711) halda því fram að fagvæðingarferlið muni einungis gerast þegar starfsstétt er að sinna störfum sem tilheyra ekki öðrum fagstéttum og þegar starfsstéttir skipuleggja sig innbyrðis til að stjórna vinnuframboði og þannig viðhalda og tryggja gæði þjónustunnar ásamt einkarétti sínum til starfsins. Weiss-Gall og Welbourne (2008, bls. 289) eru sammála um mikilvægi samstarfs innan starfsstéttar til að tryggja gæði fagvæðingarferlisins, hvernig sem starfsstéttir rökstyðja og skilgreina sig innan valdanálgunarinnar. Þeir leggja til að það séu tvenns konar fagleg völd sem eru nauðsynleg. Það fyrra er innbyrðis vald, sem vísar til getu starfsstétta til að vinna í sameiningu að því að mynda samtök og aðildarfélög með sameiginlega hugmyndafræði (Weiss-Gall og Welbourne 2008, bls. 289). Hið síðara er ytra vald, sem vísar til getu starfsstéttar til að hafa áhrif utan fagsins; þetta snýst um að veita þjónustu sem er ekki veitt á núverandi vinnuþerfaði (Weiss-Gall og Welbourne 2008, bls. 289). Þeir halda því fram að ef innbyrðis vald og ytra vald sé ekki til staðar muni starfsstétt ekki geta breytt almenningssálinni á þann hátt sem viðurkennir starfsstéttina sem fagstétt og möguleikar hennar í kjölfarið til að

gangast undir fagvæðingu takmarkast (Weiss-Gall og Welbourne 2008, bls. 289).

Annar lykilþáttur í ferli fagvæðingar er getan til þess að setja fagleg mörk og sérstaklega getan til eftirlits með sjálfum sér innan starfsstéttarinnar (Morris o.fl. 2006, bls. 711). Martimianakis o.fl. (2009, bls. 831) benda á mikilvægi þess að búa yfir getunni til eftirlits með sjálfum sér og að það gefi til kynna hversu trúverðug og áreiðanleg starfsstétt, sem leitar eftir viðurkenningu sem fagstétt, er í huga samfélagsins. Auk þess sýnir ábyrgt sjálfseftirlit starfsstétta fram á grundvöll til að samfélagið treysti fagfólki til að vinna af heilindum og fagmennsku (Martimianakis o.fl. 2009, bls. 831). Evetts (2011, bls. 10) skilgreinir starfs- og siðareglur sem mikilvægt regluverk fagstétta í að skýra og stýra þjónustu sinni og fagmennsku gagnvart almenningi. Þannig er fagmennska lykilþáttur í fagvæðingu þar sem treysta þarf fagstéttum til að geta samið og staðið við sínar eigin siðferðilegu skyldur (Evetts 2011, bls. 10).

Faglegt sjálfstæði hefur sömuleiðis verið skilgreint sem lykilmælikvarði fagstétta og þar með mikilvægt þegar hugað er að fagvæðingu starfa. Mastekaasa (2011, bls. 36) segir að mikið faglegt sjálfstæði sé fagstéttum mikilvægara en annarra starfsstétta. Faglegt sjálfstæði og í kjölfarið væntingar um gæði réttlæta kröfur fagstétta um félagslega og efnahagslega umbun (Mastekaasa 2011, bls. 37). Davis (1996, bls. 441) heldur því fram að skortur á faglegu sjálfstæði stafi af því að þurfa að taka við skipunum frá vinnuveitanda og í stöðu starfsmanns eða undirmanns án faglegs sjálfstæðis, geti slík staða hindrað fagvæðingu. Á sama hátt benda rannsóknir Frostenson

(2015, bls. 20) til þess að aukið stjórnunarvald leiði til þess að faglegt sjálfstæði tapist. Þetta ferli væri hægt að kalla af-fagvæðingu, þar sem fagfólk missir getuna til að hafa áhrif og vald til að skilgreina eigin störf og afmarka eigið fag (Frostenson 2015, bls. 20). Rannsóknir Stoddard o.fl. (2001, bls. 676) benda sömuleiðis á mikilvægi faglegs sjálfstæðis á grundvelli heildarinnar og að það sé þýðingamikið fyrir fagstéttir. Rannsóknir þeirra benda

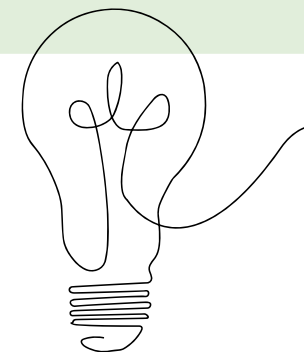
til þess að fagstétt verði að hafa sjálfstæði til að stýra inntökuskilyrðum og setja viðmið um starfið (Stoddard o.fl. 2001, bls. 676). Hvað varðar faglegt sjálfstæði einstaklingsins verður fagmanneskja að hafa tök á að skipuleggja eigin vinnu (vinnutilhögun) og hafa stjórn á ákvarðanatöku gagnvart skjólstæðingum sínum (Stoddard o.fl. 2001, bls. 676).

Samantekt helstu þátta

Fagvæðing vísar til þess ferlis þar sem starfsgrein eða starfstétt er samfélagslega viðurkennd sem fagstétt og öðlast þá félagslegu og efnahagslegu stöðu sem fylgir þeim titli (Hoyle 1982, bls. 161; Kenny 2019, bls. 153). Fagvæðing getur laðað að nýjar og upprennandi starfsstéttir, bæði á stofnana- og einstaklingsgrundvelli, vegna þeirrar umbunar (Evetts 2003, bls. 396). Svo að fagvæðing geti átt sér stað verður starfsstétt að sinna störfum sem ekki falla undir aðrar fagstéttir á vinnumarkaði samtímans og hafa þar með einkarétt á þeirri þekkingu og færni sem til þarf (Morris o.fl. 2006, bls. 711; Ingersoll og Collins 2018, bls. 200; Weiss-Gall og

Welbourne 2008, bls. 289). Starfsstéttin verður síðan að skipuleggja sig sjálf með því að mynda samtök til að standa vörð um og stýra einkarétti sínum og tilkalli til starfsins (Morris o.fl. 2006, bls. 711; Weiss-Gall og Welbourne 2008, bls. 289). Önnur lykileinkenni fagvæðingar hafa verið skilgreind sem hæfni starfsstétta til að setja fagleg mörk og stjórna inntökuskilyrðum í fagið (Morris o.fl. 2006, bls. 711). Auk þess þarf innbyrðis getu til að stjórna fagstéttinni með starfs- og siðareglum og með faglegum stöðlum sem er annar mikilvægur eiginleiki fagvæðingar þar sem samfélagið lítur á þessa þætti sem merki um áreiðanleika og trúverðugleika fagstéttarinnar (Martimianakis o.fl. 2009, bls. 831; Evetts 2011, bls. 10). Faglegt

sjálfstæði er einnig viðurkennt sem mikilvægur þáttur sem þarf að vera til staðar svo hægt sé að horfa til fagvæðingar. Það þýðir að fagfólk þarf að þróa með sér hæfni til að setja skilmála hvað varðar vinnu sína, svo sem tímasetningu og ákvarðanatöku gagnvart skjólstæðingum sínum (Stoddard o.fl. 2001, bls. 676). Þess vegna eru mikilvægustu eiginleikar fagmennsku meðal annars einkaréttur á þekkingu og færni, myndun eftirlitkerfa og starfs- og siðareglna, eftirlit með inntökuskilyrðum, ábyrgt sjálfseftirlit og faglegt sjálfstæði (Morris o.fl. 2006, bls. 711; Ingersoll og Collins 2018, bls. 200; Weiss-Gall og Welbourne 2008, bls. 289; Martimianakis o.fl. 2009, bls. 831; Evetts 2011, bls. 10).



Gagnrýni á fagvæðingu æskulýðsstarfs

Megin gagnrýni á fagvæðingu á vettvangi æskulýðsstarfs snýr að hugmyndinni um samband æskulýðsstarfsfólks og ungs fólks sem óhefðbundins sambands fagfólks og skjólstæðinga. Kenny (2019, bls. 154) heldur því fram að eðli inngildingar (e. Inclusion) í æskulýðsstarfi sé í beinni andstöðu við þau ströngu skilyrði og mörk sem sett eru í samskiptum á milli fagfólks og skjólstæðinga. Að sama skapi skilgreinir Davies (2016, bls. 11) samband æskulýðsstarfsfólks og ungs fólks sem bandalag þar sem aðilum bandalagsins er meira umhugað um gæði sambandsins og láta sig það varða. Í gegnum samstarf og samvinnu þróast þetta bandalag og verður að sambandi sem grundvallast af trausti, bæði gagnvart einstaklingnum og samfélagi hans (Davies 2016, bls. 11). Þannig, ólíkt mörgum fagstéttum sem fyrst og fremst er umhugað um fagsamfélag sitt, setur æskulýðsstarf samfélag sinna skjólstæðinga í forgang (Davies 2016, bls. 11). Sömuleiðis heldur Metz (2017, bls. 4) því fram að tengslamyndun við ungt fólk krefjist „opins og sveigjanlegs viðhorfs og samskipta á jafningjagrundvelli“ sem myndi verða fyrir áhrifum af fagvæðingu æskulýðsstarfs og samskiptareglum og hugmyndinni um æskulýðsstarfsmanninn sem fagaðila með yfirburði.

Metz (2017, bls. 3) segir að lykileinkenni æskulýðsstarfs sé „frelsismarkmið“ þess sem samræmist illa því fyrirkomulagi sem tengist fagstéttum. Að sama skapi heldur Kenny (2019, bls. 154) því fram að árangursríkt

æskulýðsstarfsfólk leitist við að gera sjálft sig óþarft með því að skapa samfélögum ungmenna vettvang til að ná stjórn á lífi sínu sjálf. Æskulýðsstarfsfólk hefur því alla jafna mun minni áhyggjur en annað fagfólk af því að tryggja eigið starfsöryggi (Kenny 2019, bls.154).

Lykilatriði hvað varðar fagvæðingu starfsstétta er hugmyndin um innleiðingu faglegra staðla (Metz 2017, bls. 4). Quixley og Doostkhah (2007, bls. 5) halda því fram að mjög erfitt sé að ná fram slíkri samræmingu innan æskulýðsstarfs, þar sem hversdagslegt æskulýðsstarf verður fyrir margvíslegum áhrifum persónulegra þátta og umhverfisþátta. Ennfremur hefur hver stofnun á vettvangi æskulýðsstarfs sínar eigin aðferðir og gildi sem gerir samræmingu enn erfiðari (Quixley og Doostkhah 2007, bls. 5). Þannig halda Quixley og Doostkhah (2007, bls. 5) því fram að bæði á einstaklingsgrundvelli og stofnanagrundvelli sé verklag innan æskulýðsstarfs að taka stöðugum breytingum og því sé mjög erfitt að ná fram almennum faglegum stöðlum og samræmingu á starfs- og siðareglum. Möguleg neikvæð afleiðing þessa stöðlunar- og samræmingarferlis er að skapast gæti óæskileg fjarlægð eða gjá á milli æskulýðsstarfsfólks og unga fólksins sem þau vinna með (Metz 2017, bls. 4). Sercombe (2004, bls. 20) heldur því enn fremur fram að samræmdir starfshættir gætu verið skaðlegir og neikvæðir fyrir æskulýðsstarf á þann hátt að hið óhefðbundna en áhrifaríka verklag missi marks og vægi. Sömuleiðis heldur Lorenz (2009, bls. 12) því fram að æskulýðsstarfsfólk verði að fá tækifæri til að taka gagnrýna afstöðu til breyttra menningarlegra gilda ungs fólks þar sem æskan sé hugsmið sem mótast af þeim

gildum sem eru ríkjandi hverju sinni. Þannig er ferli fagvæðingar ekki í takt við fjölbreytileika æskulýðsstarfs og vinnulags innan þess (Kenny 2019, bls. 154).

Kenny (2019, bls. 154) varar við afleiðingum þess að þrengja skilgreiningu æskulýðsstarfs með íþyngjandi stöðlum og þjálfun sem felist í útilokun fólks sem nú þegar starfar í greininni en er ekki ráðið sem fagfólk. Þessu væri hægt að beita á heimsvísu gegn þeim sem vinna vinnuna en eru ekki með formleg starfsheiti eða réttindi (Kenny 2019, bls. 154). Sercombe (2004, bls. 20) bendir á sama hátt á þá niðurstöðu að sumt æskulýðsstarfsfólk geti verið án starfsréttinda og myndi því missa vinnuna við þessar breytingar. Metz (2017, bls. 3) undirstrikar núverandi mun á faglegu æskulýðsstarfi annars vegar (þar sem starfsfólk er á launum og býr að formlegri menntun til starfsins) og hins vegar sjálfboðaliðastarfi á vettvangi æskulýðsstarfs. Hún heldur því fram að þrátt fyrir að faglegt æskulýðsstarf krefjist meiri fagmennsku, sé sjálfboðaliðastarf á vettvangi æskulýðsstarf enn sem komið er ákaflega mikilvægt fyrir vettvanginn í heild (Metz 2017, bls. 3). Þannig samrýmist fagvæðing ekki umhverfi æskulýðsstarfsins í heild sinni heldur verður faglegt æskulýðsstarf að styrkja núverandi fagmennsku sem oft er ekki viðurkennd (Metz 2017, bls. 4). Slík fagleg nálgun myndi koma til í því formi, að þróa faglega sjálfsmynd eða fagvitund ásamt sérþekkingu og færni hópsins (Metz 2017, bls. 4) Kenny (2019, bls. 155) heldur því á sama hátt fram að einhver fagvæðing geti átt sér stað á vettvangi æskulýðsstarfs, án þess þó að formlegt ferli fagvæðingar þurfi til. Með slíkri aðferð væri ekki einungis verið að viðurkenna þá

fagmennsku og faglegu nálgun sem fyrir er á meðal fagfólks í æskulýðsstarfi heldur myndi hún styrkja stöðu alls æskulýðsstarfs án þess að skerða núverandi uppbyggingu, verklag og aðferðir starfsins (Metz 2017, bls. 4).

Aðrir fylgifyrirlitir fagvæðingar eins og innleiðing starfs- og siðareglna hafa einnig verið uppspretta mikillar gagnrýni á meðal rannsakenda og fræðafólks. Quixley og Doostkhah (2007, bls. 11) setja spurningamerki við hvort fagvæðingarferli, og nánar tiltekið siðareglur, myndi í raun auka ávinning fyrir ungt fólk. Þeir halda því fram að stofnun sérstakra eftirlitsaðila sem bera ábyrgð á siðferðilegum og faglegum stöðlum, í formi starfs- og siðareglna, muni í reynd draga úr einstaklingsábyrgð í verklagi og framkvæmd sem gæti verið skaðlegt fyrir ungt fólk og hagsmunum þeirra (Quixley og Doostkhah 2007, bls. 11). Sömuleiðis segir Skott-Myhre (2013, bls. 21) að innleiðing slíkra staðla fyrir æskulýðsstarfsfólk innleiði „boðvald að ofan“ sem styður engan veginn við raunverulegt fyrirkomulag æskulýðsstarfs, þ.e. tengslamyndun innan samfélagsins. Athyglisvert er að Quixley og Doostkhah (2007, bls. 16) benda á að sterkt siðferði sé nú þegar grundvallarþáttur í æskulýðsstarfi og því sé meginmarkmiðið að setja fram faglegar siðareglur knúði áfram á þörfinni til viðurkenningar frá samfélagslegum þáttum og umhverfi. Siðareglur myndu veita takmarkaða hagnýta leiðsögn, berskjalda starfsfólk fyrir áminningu í starfi og á engan hátt bæta raunverulegt virði við framkvæmd æskulýðsstarfs (Quixley og Doostkhah 2007, bls. 23; Skott-Myhre 2013, bls. 21).

Önnur gagnrýni á fagvæðingu æskulýðsstarfs er óttinn við að fagvæðing muni færa áherslur starfsins frá ungu fólki yfir á æskulýðsstarfsfólk. Skott-Myhre (2013, bls. 21) heldur því fram að þörfin fyrir staðfestingu á einstaklingshagsmunum æskulýðsstarfsfólks í gegnum fagvæðingu muni þannig setja æskulýðsstarfsfólk í forgang og setja ungt fólk í aukahlutverk. Fagvæðing muni því efla réttindi æskulýðsstarfsfólks á kostnað ungs fólks (Skott-Myhre 2013, bls. 22). Eiginleikar fagmennsku eins og starfshættir og siðareglur eru til að vernda starfsfólk frekar en viðskiptavini (Quixley og Doostkhah 2007, bls. 30). Núverandi starfshættir og verklag í æskulýðsstarfi fela í sér að æskulýðsstarfsfólk aðlagar sig að því félagslegu samhengi sem æskulýðsstarfið fer fram í og er starfsfólkið sjálft því vel í stakk búið til að sjá neikvæð áhrif starfa sinna og bæta úr (Johnston-Goodstar og VeLure Roholt 2013, bls. 151). Með strangari samskiptareglum er hugsanlegt að jákvætt samband og samskipti æskulýðsstarfsfólks við samfélagið sem þau starfa í sé ekki lengur mögulegt og skaði því þannig þau sem eiga að njóta þjónustunnar (Johnston-Goodstar og VeLure Roholt 2013, bls. 151). Ennfremur mun hið raunverulega ferli fagvæðingar taka tíma og orku frá hagsmunum ungs fólks og þeirri vinnu sem fer í að mæta þörfum þess (Quixley og Doostkhah 2007, bls. 36; Johnston-Goodstar og VeLure Roholt 2013, bls. 152).

Því hefur einnig verið haldið fram að æskulýðsstarfsfólk sé sjálft í vissri mótstöðu gagnvart fagvæðingu og þeirri skipulagningu sem á sér stað á störfum þeirra í kjölfarið (Sercombe 2004, bls. 21; Karsten 2016, bls. 2).

Sercombe (2004, bls. 21) rekur þessa mótstöðu til þess að æskulýðsstarfsfólk sé vant faglegu sjálfstæði og búi yfir miklu innsæi í störfum sínum. Jafnframt segir Karsten (2016, bls. 2) að æskulýðsstarfsfólk sé því vant að hunsu reglur sem eru ekki í þágu hagsmuna ungs fólks ásamt því að starfa í umhverfi sem byggir á jafnræði. Þetta hefur í för með sér visst áhugaleysi og tregðu á meðal æskulýðsstarfsfólks til að skipuleggja sig innan starfsstéttar og fagvæðast (Karsten 2016, bls. 3).

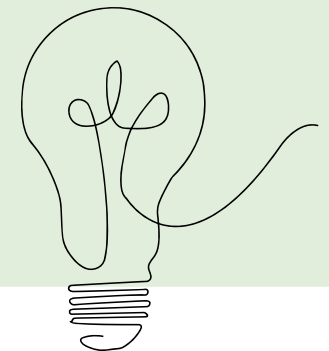
Samantekt helstu þátta

Í fræðunum má finna töluverða gagnrýni á að æskulýðsstarf sem fagstétt gangi inn í fagvæðingarferli og á vægi fagmennsku innan vettvangs æskulýðsstarfs. Sumir rannsakendur eiga í vandræðum með að sjá æskulýðsstarf sem fagstétt vegna ósamrýmanlegra grunnilda, starfshátta og verklags innan æskulýðsstarfs samanborið við aðrar dæmigerðrar fagstéttir (Metz 2017, bls. 3; Kenny 2019, bls. 154; Davies 2016, bls. 11). Eitt slíkt dæmi sem einkennir æskulýðsstarf er nauðsyn þess að byggja upp nánin og inngildandi tengsl og sambönd sem byggja á trausti á milli æskulýðsstarfsfólks og unga fólksins sem það vinnur með (Kenny 2019, bls. 154; Davies 2016, bls. 11). Fagstéttir hafa aftur á móti tilhneigingu til að setja ströng mörk á milli fagfólks og skjólstæðinga sem Metz (2017, bls. 3) bendir á að myndi skapa óæskilega og jafnvel skaðlega fjarlægð milli æskulýðsstarfsfólks og ungs fólks. Annar lykilþáttur æskulýðsstarfs, sem er ósamrýmanlegur starfi annarra fagstétta, er skylda og ásetningur æskulýðsstarfsfólks til að styrkja og valdefla ungt fólk og efla færni þeirra til að ná stjórn á eigin lífi (Kenny 2019, bls. 154; Metz 2017, bls. 3). Þetta má líta á sem veigamikla andstæðu við almenna tilhneigingu fagstétta til að tryggja starfsöryggi sitt með því að standa vörð um sína sérfræðipækkingu (Kenny 2019, bls. 154).

Ferli fagvæðingar í æskulýðsstarfi og innleiðing á tilheyrandi skipulagi í kjölfarið hefur sömuleiðis sætt gagnrýni á meðal fræðafólks. Helstu eiginleikar fagvæðingar eru meðal annars fólgnir í innleiðingu faglegra staðla með verkferlum, starfs- og siðareglum og þjálfun (Metz 2017, bls. 3; Quixley og Doostkhah 2007, bls. 30). Þannig er alhæfing einkennandi fyrir ferli fagvæðingar sem myndi skaða bæði frelsi og fjölbreytni í því starfsumhverfi sem æskulýðsstarfsfólk þarf til að ná árangri innan þeirra samfélaga sem það starfar í (Kenny 2019, bls. 154; Quixley og Doostkhah 2007, bls. 23). Ekki væri einungis mjög erfitt að ná samræmi á starfsháttum eða starfs- og siðareglum vegna eðlis æskulýðsstarfs, heldur gæti innleiðing verklags og reglugerða leitt til minni einstaklingsábyrgðar á meðal æskulýðsstarfsfólks sem hefði neikvæðar afleiðingar fyrir ungt fólk og hagsmunum þess (Quixley og Doostkhah 2007, bls. 5, 11). Fagvæðing á vettvangi æskulýðsstarfs er því einungis til þess fallin að viðurkenna og vernda réttindi æskulýðsstarfsfólks, og mun hafa lítinn ávinning og einungis neikvæðar afleiðingar fyrir ungt fólk (Skott-Myhre 2013, bls. 21; Quixley og Doostkhah 2007, bls. 30).

Önnur áhætta við fagvæðingu eru áhrifin sem hún myndi hafa á aðila innan vettvangs æskulýðsstarfs sem eru ekki með formleg starfsréttindi svo sem nám eða þjálfun. Þar af

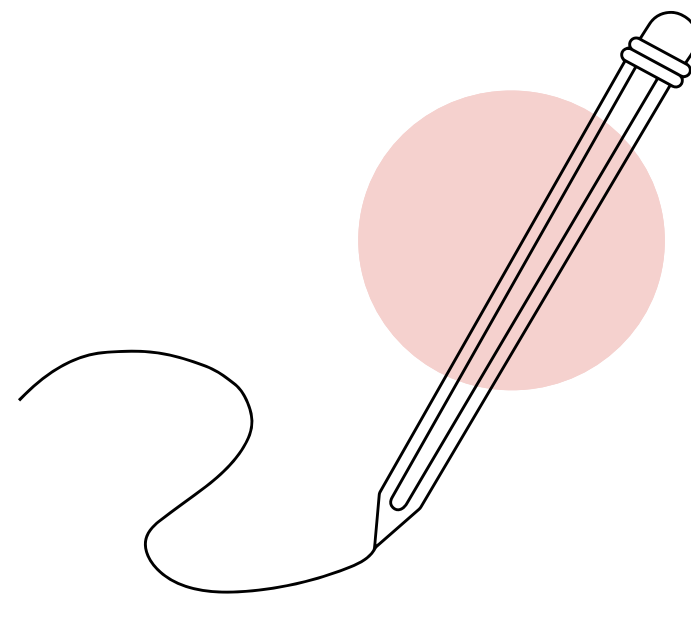
leiðandi er ekki hægt að líta á þá aðila sem fagfólk á vettvangi þar sem þau uppfylla ekki þau skilyrði sem sett yrðu fram (Kenny 2019, bls. 154; Metz 2017, bls. 3). Sjálfboðaliðar eru mikilvægur hluti æskulýðsstarfs en fengju jafnvel ekki hlutverk í æskulýðsstarfi sem tilheyrir fagstétt sem verður til við fagvæðingu (Kenny 2019, bls. 155; Metz 2017, bls. 3). Sumt fræðafólk bendir á að hægt sé að efla fagmennsku í faginu með öðrum leiðum án þess að gangast undir fagvæðingu sem myndi styrkja stöðu æskulýðsstarfs á sama tíma og staðinn væri vörður um það skipulag og umhverfi sem gerir starfið einstakt (Metz 2017, bls. 4; Kenny 2019, bls. 155). Almennt snúast áhyggjur rannsakennda af fagvæðingu æskulýðsstarfs um það ferli sem því fylgir og að það muni hafa neikvæðar afleiðingar fyrir ungt fólk og þeirra hagsmuna ásamt því að beina orku, fjármagni, tíma og öðrum bjargráðum frá því að snúast um að sinna hagsmunum ungs fólks og yfir í vinnu við fagstéttina sjálfa (Skott-Myhre 2013, bls. 21; Johnston- Goodstar og VeLure Roholt 2013, bls. 151; Quixley og Doostkhah 2007, bls. 36).



Niðurstöður könnunar meðal æskulýðsstarfsfólks í Ástralíu, Íslandi og Eistlandi

Yfirlit

Netkönnun var dreift til æskulýðsstarfsfólks í Ástralíu, Eistlandi og á Íslandi. Alls svöruðu 346 æskulýðsstarfsmenn könnuninni. Í könnuninni voru kortlögð viðhorf og skoðanir á lykilþáttum æskulýðsstarfs, þeirri umgjörð sem fagið byggir á og tengslum innan fagvettvangsins. Greiningin var að mestu lýsandi til þess að draga fram einkenni þessa hóp og greina tækifæri til frekari rannsókna eða þróunar. Kannaður var munur á svarmynstri eftir upprunalandi, tegund atvinnu (launað starf eða sjálfboðastarf), menntunarbakgrunni og starfsreynslu í æskulýðsstarfi.



Meginniðurstöður

- 1 346 æskulýðsstarfsmenn svöruðu netkönnuninni

 - Þátttakendur voru æskulýðsstarfsfólk sem starfar í Ástralíu (n=144, 41,6%), á Íslandi (n=113, 32,7%) og í Eistlandi (n=89, 25,7%).
 - Flestir starfsfólk var í launuðu starfi (n=294, 85,0%) á meðan minnihluti starfaði í sjálfboðavinnu (n=19, 5,5%) eða í blönduðu starfi (n=31, 9,0%).
 - Meira en helmingur svarenda hafði menntun á sviði æskulýðsstarfs eða á skyldu sviði eins og samfélagsþjónustu eða heilbrigðisþjónustu barna (n=207, 59,8%). Menntun sem ekki er sérhæfð á sviði æskulýðsstarfs var einnig nefnd, svo sem sálfræði, menntun, félagsvísindi og afbrotafræði (n=68, 20,0%).
 - Þátttakendur frá Ástralíu voru marktækt líklegri til að tilgreina sérhæfða menntun á sviði æskulýðsstarfs í samanburði við Ísland og Eistland ($X^2=26,21$, $p<.001$).
- 2 Nær allt æskulýðsstarfsfólk sem svaraði benti á að virk þátttaka ungs fólks væri mikilvægur þáttur í æskulýðsstarfi (94,5%) sem og virðing fyrir ungu fólki (94,2%). Þrátt fyrir að meirihluti svarenda hafi metið alla grunnþætti æskulýðsstarfs mikilvæga, kom fram marktækur munur:

 - Þátttakendur frá Eistlandi og Ástralíu voru marktækt líklegri til að meta *aðgang að menntun* sem mikilvægan (91,7% og 92,3% í sömu röð) samanborið við starfsfólk frá Íslandi (61,1%; $X^2=48,3$, $p<.001$).
 - Starfsfólk sem ekki hafði formlega menntun var marktækt ólíklegri til að meta *menningarlega sjálfsmynd* sem mikilvægan þátt í starfi með ungu fólki (74,0%) samanborið við starfsfólk með sérhæfða menntun á sviði æskulýðsstarfs (87,4%) og starfsfólk með menntun sem ekki er sérhæfð á sviði æskulýðsstarfs (84,5%; $X^2=7,121$, $p=0,028$).
- 3 Meirihluti æskulýðsstarfsfólks var meðvitað um siðareglur í sínu landi (n=246, 71,2%) og meira en helmingur taldi þær skipta máli fyrir daglegt hlutverk sitt (n=212, 61,3%).
- 4 Þrátt fyrir að æskulýðsstarfsfólk teldi siðareglur skapa umgjörð um starfshætti, lögðu þau einnig áherslu á að þær væru fasti og án skuldbindinga. Æskulýðsstarfsfólki er ekki skylt að fylgja siðareglunum og reglurnar ávarpa ekki helstu áskoranir samtímans í vinnu með ungu fólki.
- 5 Æskulýðsstarfsfólk lýsti verulegum skorti á bjargráðum og fjármagni sem þarf til að mæta þörfum ungs fólks. Nokkrir þátttakenda bentu einnig á skort á samræmingu í starfi innan faghópsins.

Heildarniðurstöður



Aðferð

Alls hófu 407 þátttakendur könnunina. Þar af voru svör alls 61 þátttakanda flokkuð frá vegna fjölda ósvaraðra spurninga (>50% svör). Eftirfarandi greining var gerð á lokaúrtaki 346 þátttakenda. Alls voru svör 10% (n=36) þátttakenda með í úrtakinu þar sem svör vantaði við einhverjum spurningum (<50%).

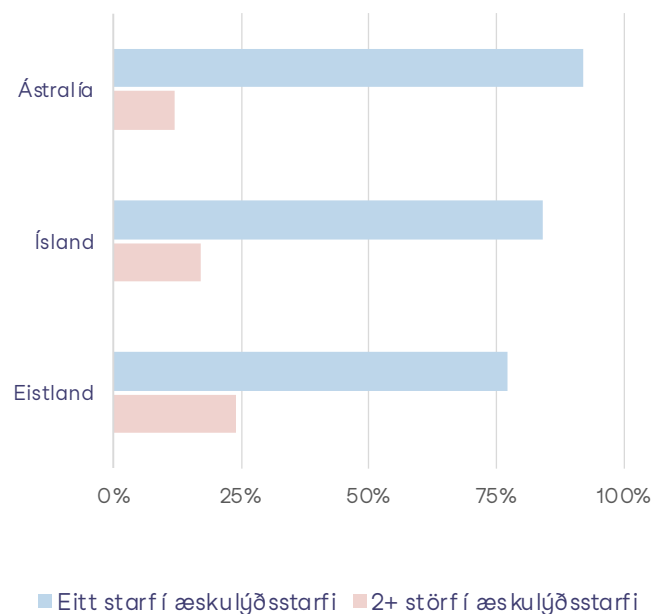
Greiningin var að mestu lýsandi þar sem tíðni, meðaltöl og staðalfrávik voru fengin til að skoða mynstur í viðhorfum og skoðunum þátttakenda til faglegra viðmiða í æskulýðsstarfi. Kí-kvaðrat próf voru einnig gerð til að kanna mun á svörum eftir löndum, tegund vinnu (launað starf eða sjálfboðastarf), starfsreynslu og menntunarbakgrunni.

Tafla 1. Lýðfræðilegur bakgrunnur þátttakenda

	n(%)		n(%)
Kyn		Árafjöldi í starfi á vettvangi æskulýðsmála	
Kvenkyn	254 (73.4)	Innan við ár	14 (4.0)
Karlkyn	85 (24.6)	1-5 ár	102 (29.5)
Kynsegin	2 (.6)	6-10 ár	92 (26.6)
Vel að svara ekki	5 (1.4)	11-15 ár	57 (16.5)
		16-20 ár	45 (13.0)
Aldur		20+ ára	34 (9.8)
25 ára eða yngri	43 (12.4)	*Vinnufyrirkomulag	
26-35 ára	144 (41.6)	Fullt starf	213 (61.6)
36-45 ára	97 (28.0)	Hlutastarf	102 (29.5)
46 -55 ára	44 (12.7)	Tilfallandi starf	29 (8.4)
56-69 ára	17 (4.9)	Fleiri en eitt starf á vettvangi æskulýðsstarfs (launað starf í æskulýðsstarfi)	48 (13.9)
70 eða eldri	1 (.3)		

Lýðfræðilegur og faglegur bakgrunnur þátttakenda

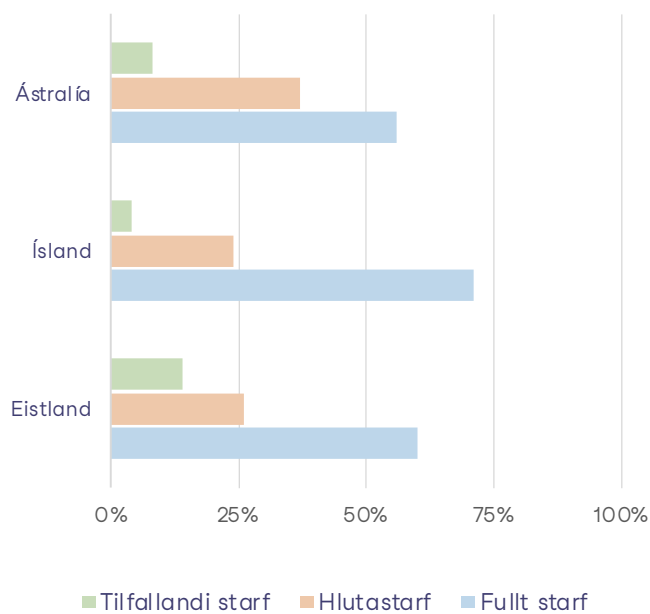
Þátttakendur í könnuninni var æskulýðsstarfsfólk í Ástralíu (n=144, 41,6%), á Íslandi (n=113, 32,7%) og í Eistlandi (n=89, 25,7%). Lýðfræðileg einkenni þátttakenda eru sýnd í töflu 1. Flestir þátttakenda voru konur (n=254, 73,4%) með að minnsta kosti 5 ára starfsreynslu á vettvangi æskulýðsstarfs (n=230, 66,5%). Flest starfsfólk var í launuðu starfi (n=294, 85,0%) á



Mynd 1. Fleiri en eitt launað starf í æskulýðsstarfi

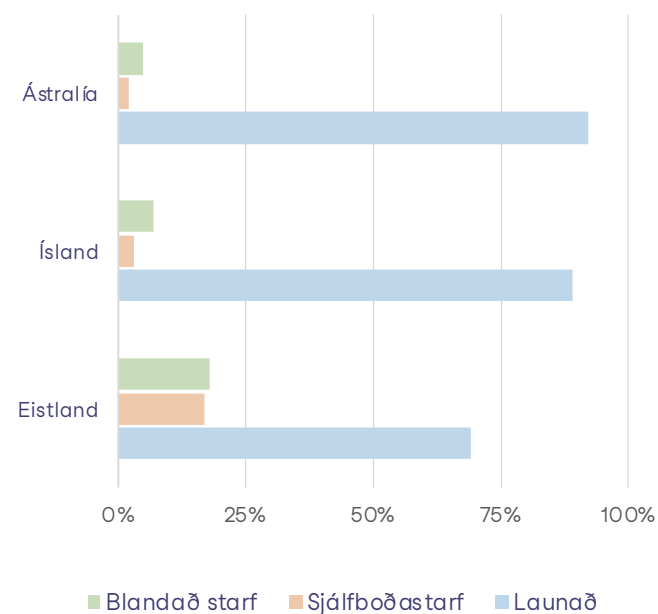
meðan minnihluti starfaði í sjálfboðavinnu (n=19, 5,5%) eða í blönduðu starfi (n=31, 9,0%).

Við greiningu kom fram marktækur munur á nokkrum þáttum hjá starfsfólki sem svaraði frá hverju landi (sjá myndir 1-3). Þátttakendur frá Íslandi voru marktækt líklegri til að vera í fullu starfi í æskulýðsstarfi samanborið við þátttakendur frá Ástralíu og Eistlandi ($\chi^2=13,03$, $p=.010$). Á sama tíma voru svarendur frá Eistlandi marktækt líklegri til að tilgreina mörg launuð störf á



Mynd 2. Tegund starfs

vettvangi æskulýðsstarfs (n=20, 24,1%) samanborið við svarendur frá Íslandi og Ástralíu ($\chi^2=11,58$, $p=.003$). Æskulýðsstarfsfólk með aðsetur í Eistlandi var einnig marktækt líklegra til að segjast vinna í sjálfboðavinnu ($\chi^2=28,71$, $p<.001$) þar sem meira en 1 af hverjum 10 þátttakendum annað hvort starfaði sem sjálfboðaliði (n=13, 14,8%) eða í blöndu af launuðu starfi og sjálfboðastarfi (n=14, 15,9%).



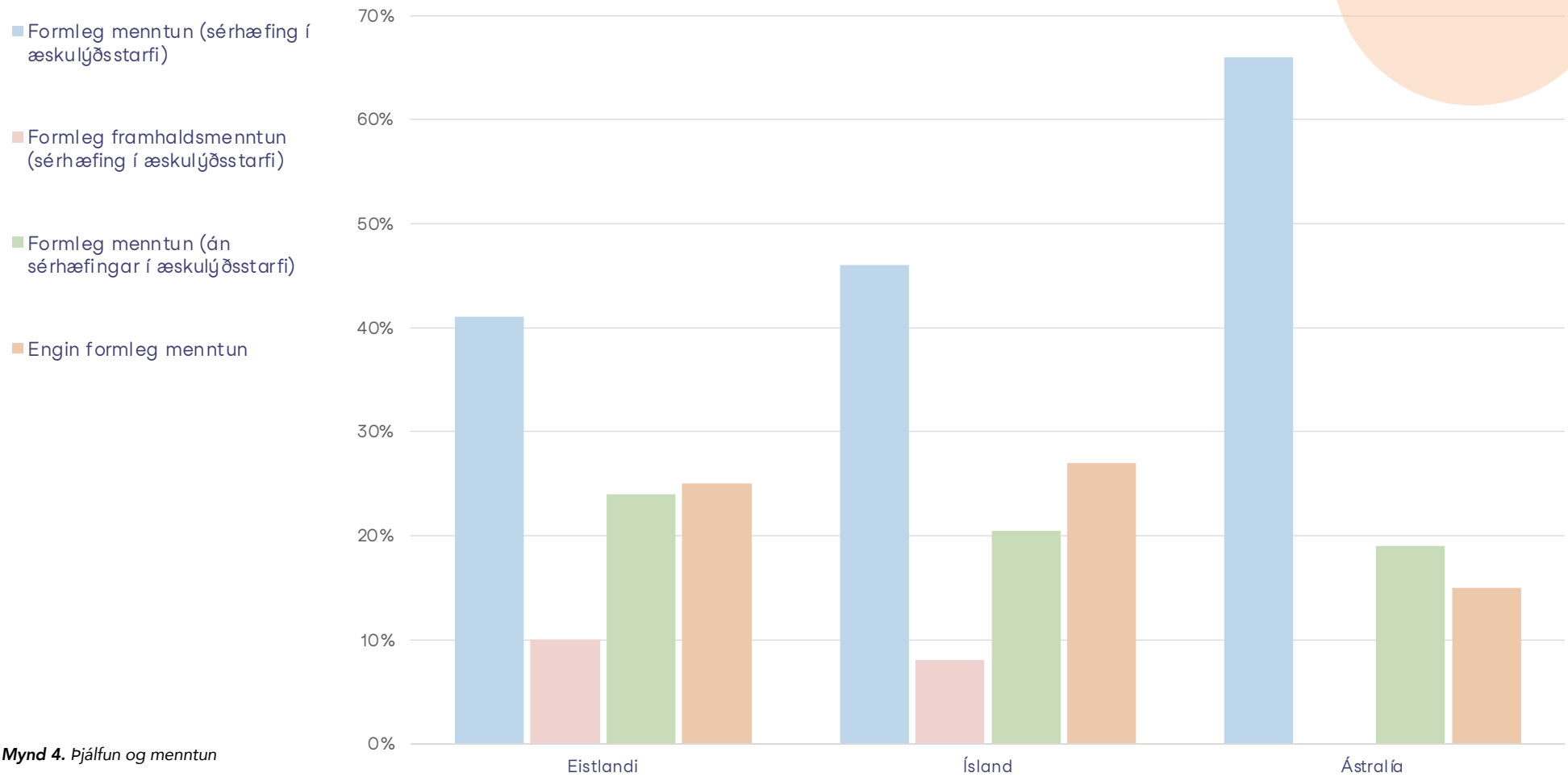
Mynd 3. Launað starf eða sjálfboðastarf

Meira en helmingur svarenda hafði menntun á sviði æskulýðsstarfs eða sambærilegu sviði eins og samfélagsþjónustu eða heilsu barna (n=207, 59,8%). Einnig var greint frá hæfni sem ekki er sérhæfð fyrir æskulýðsstarf, svo sem sálfræði, menntun, félagsvísindi og afbrotufræði (n=68, 20,0%). Meðal æskulýðsstarfsfólks í Eistlandi var næstum helmingur með eistnesk starfsréttindi (e. estonian occupational certificate) (n=38, 42,7%).

Tegund menntunar	n (%)
Sérhæfing á sviði æskulýðsstarfs eða samfélagsþjónustu	207 (59.8)
Starfsréttindi	22 (6.4)
Diplómunám	32 (9.2)
Bakkalárgráða	130 (37.6)
Meistaragráða	18 (5.2)
Sérhæfð gráða á sviði æskulýðsstarfs	5 (1.4)
Önnur menntun ótengd æskulýðsstarfi	68 (20.0)
Starfsréttindi	6 (1.7)
Doktorspróf	3 (.9)
Bakkalárgráða	27 (7.8)
Meistaragráða	10 (2.9)
Önnur sérhæfing (s.s. kennsla, menntun)	23 (6.7)
Engin menntun	73 (21.1)

Tafla 2. Menntun og þjálfun

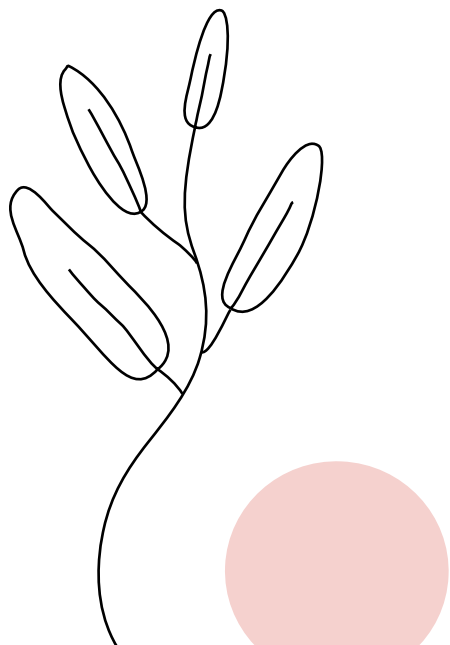
Menntunarbakgrunnur þátttakenda var mismunandi eftir löndum. Þátttakendur frá Ástralíu voru marktækt líklegri til að tilgreina sérhæfingu á sviði æskulýðsstarfs í samanburði við Ísland og Eistland ($\chi^2=26,21$, $p<.001$).



Mynd 4. Þjálfun og menntun

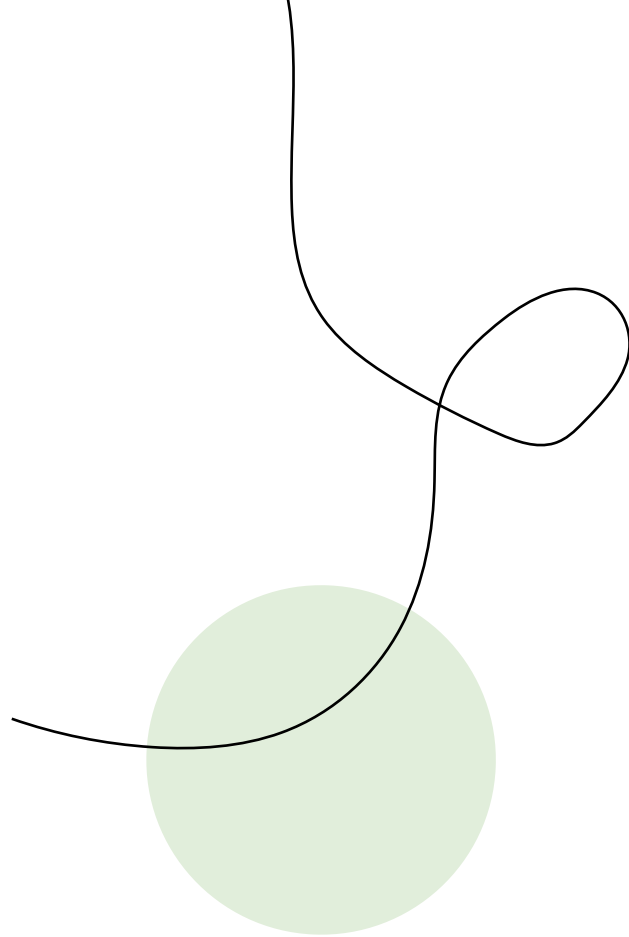
Viðhorf og skoðanir á grunnþáttum fagsins

Tafla 3 lýsir viðhorfum og skoðunum starfsfólks á grunnþáttum æskulýðsstarfs. Þrátt fyrir að allir þættir hafi verið metnir hátt (>70%), var virk þátttaka ungs fólks oftast metin sem mikilvægur eða mjög mikilvægur þáttur í æskulýðsstarfi (94,5%) ásamt virðingu fyrir ungu fólki (94,2%). Þegar sérstaklega var spurt um meginþætti og umgjörð sem liggja til grundvallar í æskulýðsstarfi voru mikilvægustu eiginleikarnir að koma fram af heilindum og með hagsmuni ungs fólks í fyrirrúmi (87,6%), réttlæti í garð ungs fólks (86,1%) og inngilding og samþykki (85,8%).



Hversu mikilvægt er að æskulýðsstarf styðji við	Mikilvægt/Mjög mikilvægt n (%)
Valdeflingu ungs fólks	318 (91.9)
Þátttöku ungs fólks	327 (94.5)
Félagslegt réttlæti fyrir ungt fólk	309 (89.3)
Öryggi fyrir ungt fólk	318 (91.9)
Virðingu fyrir ungu fólki	326 (94.2)
Mannréttindi ungs fólks	320 (92.5)
Tengsl við fjölskyldu og samfélag	315 (91.0)
Góða heilsu og vellíðan	326 (94.2)
Jákvæða vegferð til fullorðinsára	326 (94.2)
Sjálfstæði	323 (93.4)
Menningarlega sjálfsmynd	290 (83.8)
Hæfni fyrir 21. öldina	261 (75.4)
Sjálfbærni í umhverfismálum	253 (73.1)
Borgaralega þátttöku	247 (71.4)
Aðgang að menntun	277 (80.1)

Tafla 3. Viðhorf og skoðanir í æskulýðsstarfi



Hversu mikilvægir eru eftirfarandi grunnþættir og verklagsreglur fyrir ungt fólk?	Mikilvægt/Mjög mikilvægt n (%)
Sjálfviljug þátttaka ungs fólks	272 (78.6)
Vinnubrögð án kúgunar og mismununar	290 (83.8)
Fagleg mörk milli æskulýðsstarfsfólks og ungs fólks	261 (75.4)
*Viðurkenning frumbyggja	129 (37.3)
Umönnunarskylda við ungt fólk	278 (80.3)
Að vernda friðhelgi ungs fólks	283 (81.8)
Að virða trúnað ungs fólks	283 (81.8)
Áreiðanleiki gagnvart ungu fólki	293 (84.7)
Heiðarleiki og gagnsæi gagnvart ungu fólki	295 (85.3)
Að starfa af heilindum og með hagsmuni ungs fólks að leiðarljósi	303 (87.6)
Að huga að félagslegu samhengi ungs fólks	291 (84.1)
Réttlæti í garð ungs fólks	298 (86.1)
Að hlúa að eigin fagmennsku	287 (82.9)
Fagmennska í samstarfi og samvinnu	289 (83.5)
Fagþekking og færni	288 (83.2)
Inngilding og samþykki	297 (85.8)
Samstarf við ungt fólk	290 (83.8)
Hálf-formlegar og óformlegar námsleiðir	281 (81.2)

*Aðeins ætlað þátttakendum frá Ástralíu, 86.6% af þátttakendum í Ástralíu voru sammála þessum þætti.

Flestir þátttakenda töldu að megintilgangur æskulýðsstarfs væri að styðja, styrkja og tala máli ungs fólks (sjá mynd 5). Einnig komu fram mikilvægar áskoranir í starfi. Starfsfólk lýsti hindrunum eins og skammtímafjármögnun, forgangsröðun innan samtaka

og skorti á fjármagni og þjónustu. Starfsfólk nefndi einnig ósamræmi í framkvæmd starfsins vegna skorts á stjórnun innan vettvangsins og mismunandi hæfni.

Meginmarkmið æskulýðsstarfs

Að kenna heilbrigði í samböndum, hvatningu, um heilbrigð mörk og jákvæða styrkingu.

Að efla ungt fólk í gegnum áskoranir og styðja inn í næsta lífsskeið.

Geðheilbrigði og vellíðan, byggja upp seiglu hjá ungu fólki.

Að gera ungu fólki kleift að nýta möguleika sína og bjargráð sem styðja þau.

Virkni, hagsmunagæsla, þátttaka.

Að efla mannréttindi ungs fólks með valdeflingu, félagslegu réttlæti og þátttöku.

Að setja í öndvegi raddir og tækifæri fyrir ungt fólk.

Hagsmunagæsla og stuðningur við að komast í gegnum hindranir til að ná þeim markmiðum sem styðja ungt fólk til að taka upplýstar ákvarðanir.

Að styðja ungt fólk til að blómstra með því að viðurkenna að hver unglingur er einstaklingur og gæti þurft mismunandi stuðning.

Að styðja ungt fólk til að eiga sem bestu mögulegu framtíð fyrir sig og sína fjölskyldu.

Að kenna unga fólkinu okkar lífsleikni til framtíðar og að sækjast eftir menntun og góðu vinnusiðferði.

Stærstu áskoranir á vettvangi æskulýðsstarfs

Aðgangur að gæðþjónustu eins og geðheilbrigðisþjónustu /húsnæði o.fl., viðurkenning á mikilvægi ungs fólks og þeirra framlagi, tengsl við samfélag og fjölskyldu.

Vettvangur hefur enn á að skipa starfsfólki sem vantar formlega þjálfun eða menntun.

Að virkja óvirkt ungt fólk með í dagskrá og viðburðum.

Ríkisstjórnir viðurkenna ekki fagið í stefnumótun.

Tryggja að starfinu sé stýrt af ungu fólki og nýliðun.

Skortur á skilningi á því hvað æskulýðsstarf er í samfélaginu. Skortur á gæða símenntun í greininni. Láglaunastörf sem krefjast mikilla afkasta sem leiðir til kulnunar og streitu.

Að þurfa að takast á við árásir, fá ekki stuðning frá yfirstjórn, geta ekki tengst ungum einstaklingi, jafnvægi vinnu og einkalífs.

Samstarf við hagsmunaaðila og biðtíma eftir fagþjónustu.

Skortur á fullnægjandi fjármagni fyrir bæði ungt fólk og fjölskyldur þeirra. Sterkar verklagsreglur.

Fjármögnun til að sinna öllum þörfum ungmenna.

Að tengja ungt fólk við þjónustu. Með því að byggja upp jákvætt samband.

Efla ungt fólk til að vera það sjálft og getu þess til að lifa og leggja sitt af mörkum til heimsins sem það býr í.

Að hjálpa ungu fólki að læra færni og þekkingu til að fá rétta menntun, vera sjálfstæð, vinna og fá stuðning til heilsu og vellíðunar.

Að þau setji sér markmið og styðja þau í að ná þeim. Vera jákvæð fyrirmynd.

Efla og styðja sem mestan þroska fyrir ungt fólk.

Úrræði, stuðningur, talsmaður, leiðbeinandi.

Að ná til og styðja ungt fólk sem ekki er virkt í tómstundastarfi.

Stuðningur frá yfirstjórn.

Skortur á viðurkenningu annarra starfsstétta.

Skilningur á starfsháttum okkar og aðferðafræði.

Pólitísk stefnuskrá á hvaða stigi sem er.

Kulnun vegna skorts á stuðningi og skilningi á því hversu umfangsmiklu og krefjandi starfi æskulýðsstarfsfólk sinnir. Skammtímaráðningar og lág laun.

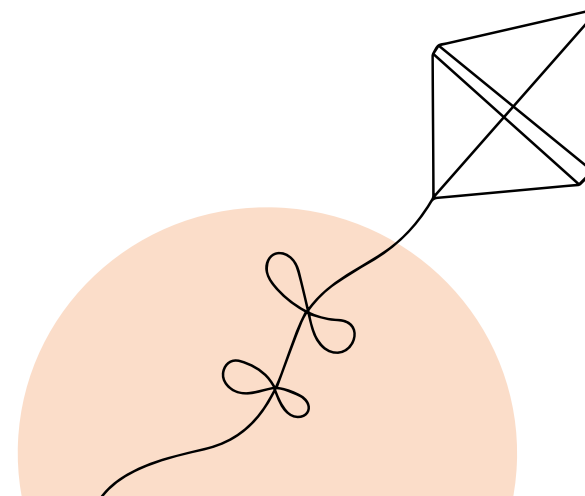
Skortur á stuðningi frá starfsstöðum hvað varðar öryggismál starfsfólks.

Teymið ekki nógu hæft. Fagbróun er dýr.

Að læra hvernig á að vinna með mjög erfiða og krefjandi einstaklinga og læra af reynslunni.

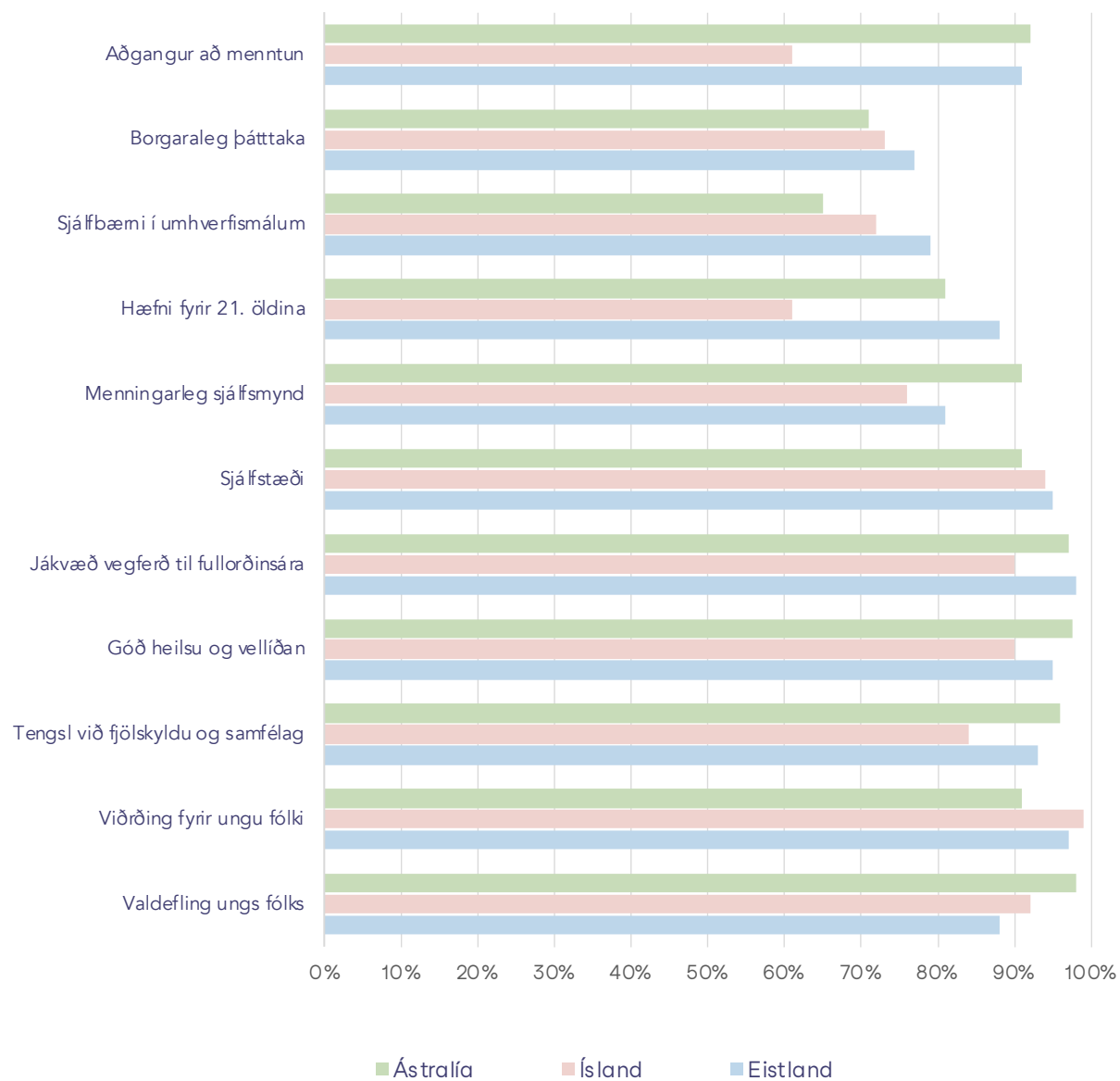
Tafla 4. Markmið og áskoranir í æskulýðsstarfi:

Samantekt úr svörum þátttakenda



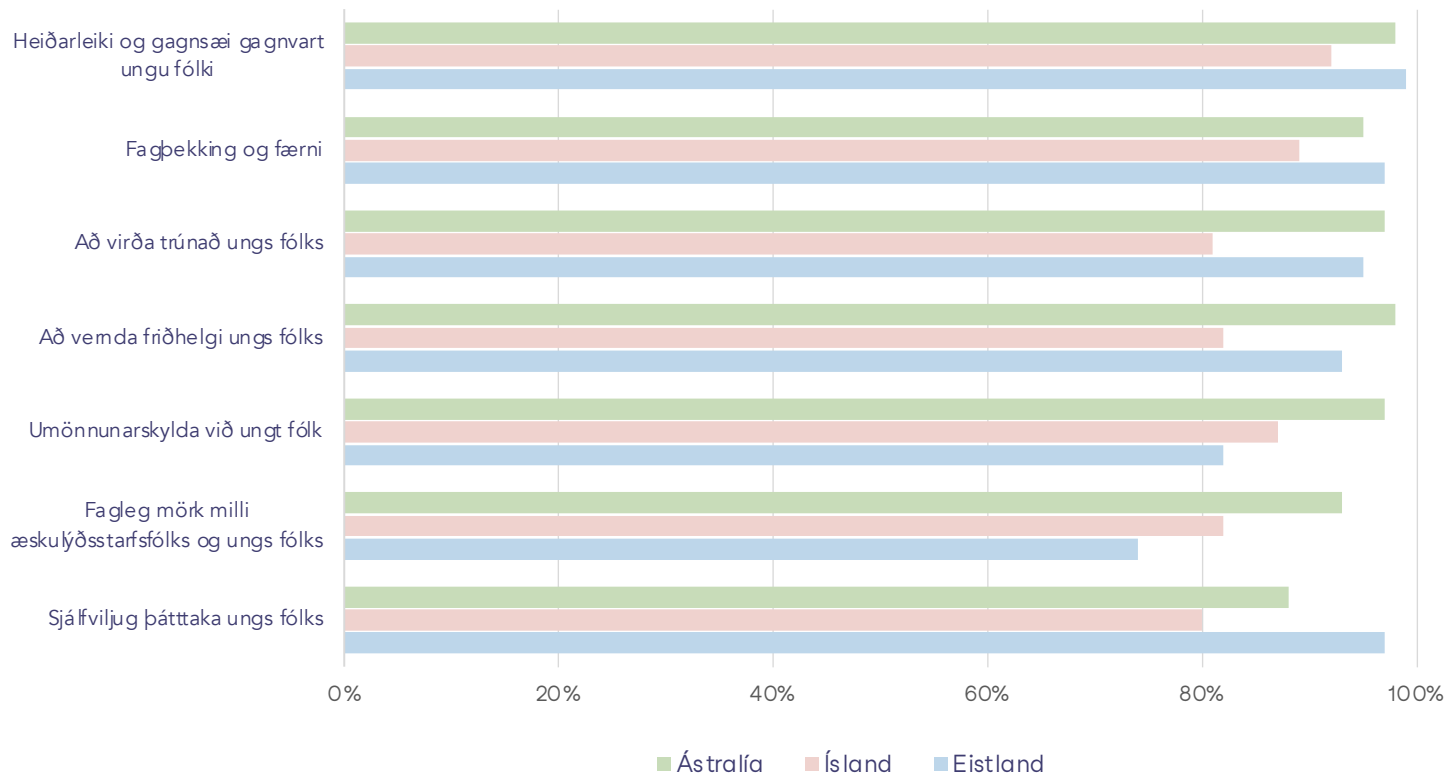
Marktækur munur á viðhorfum og skoðunum eftir lykilbreytum

Marktækur munur var á mati þeirra þátta sem taldir eru „mikilvægir fyrir æskulýðsstarf“ eftir landi, menntun, tegund starfs og starfsreynslu (myndir 6 til 9). Þrátt fyrir að flestir þættir hafi verið metnir mikilvægir af starfsfólki frá öllum löndum, var starfsfólk frá Eistlandi og Ástralíu marktækt líklegra til að meta aðgang að menntun sem mikilvægan (91,7% og 92,3% í þessari röð) samanborið við starfsfólk frá Íslandi (61,1%; $X^2=48,37$, $p<.001$). Að sama skapi var starfsfólk sem ekki hafði hæfni sem fólst í formlegri menntun marktækt ólíklegra til að meta menningarlega sjálfsmynd sem mikilvægan þátt í starfi með ungu fólki (74,0%) samanborið við starfsfólk með sérhæfða menntun (87,4%) og menntun sem ekki byggir á sérhæfingu í æskulýðsstarfi (84,5%).

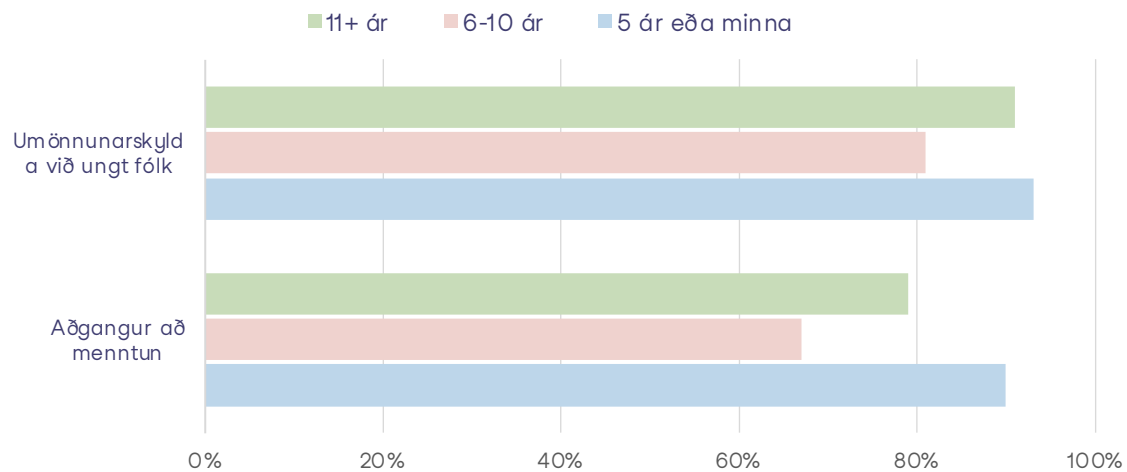


Mynd 5a. Marktækur munur á viðhorfum og skoðunum milli landa.

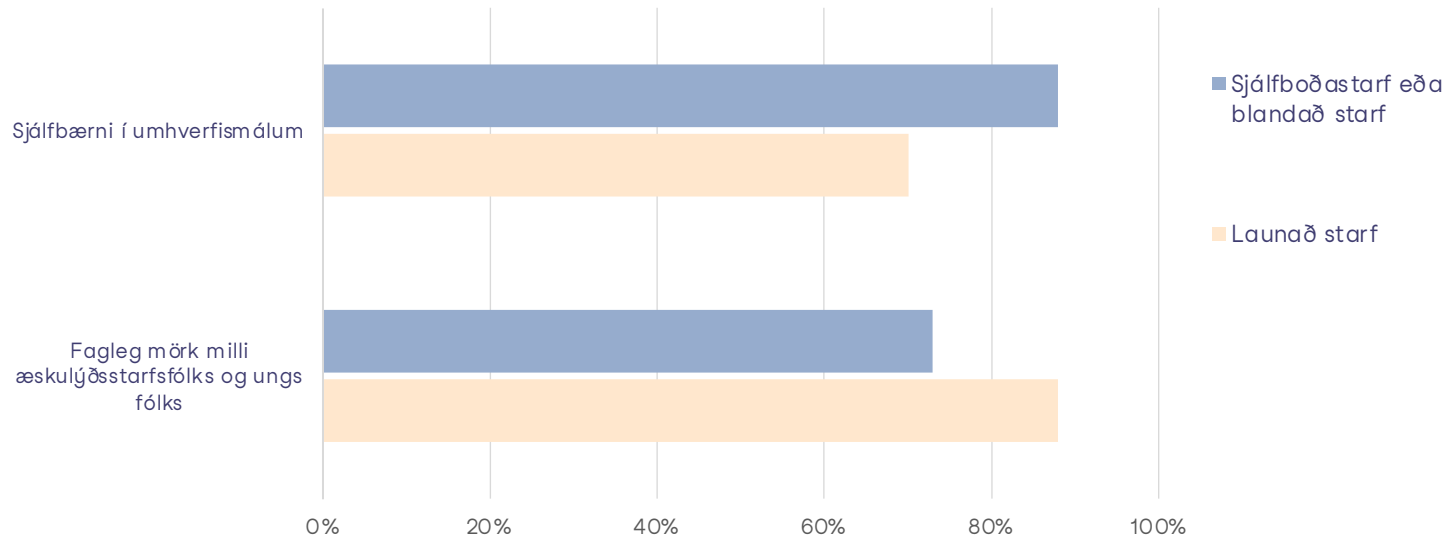
Hlutfall svarenda sem telja þessa þætti mikilvæga eða mjög mikilvæga.



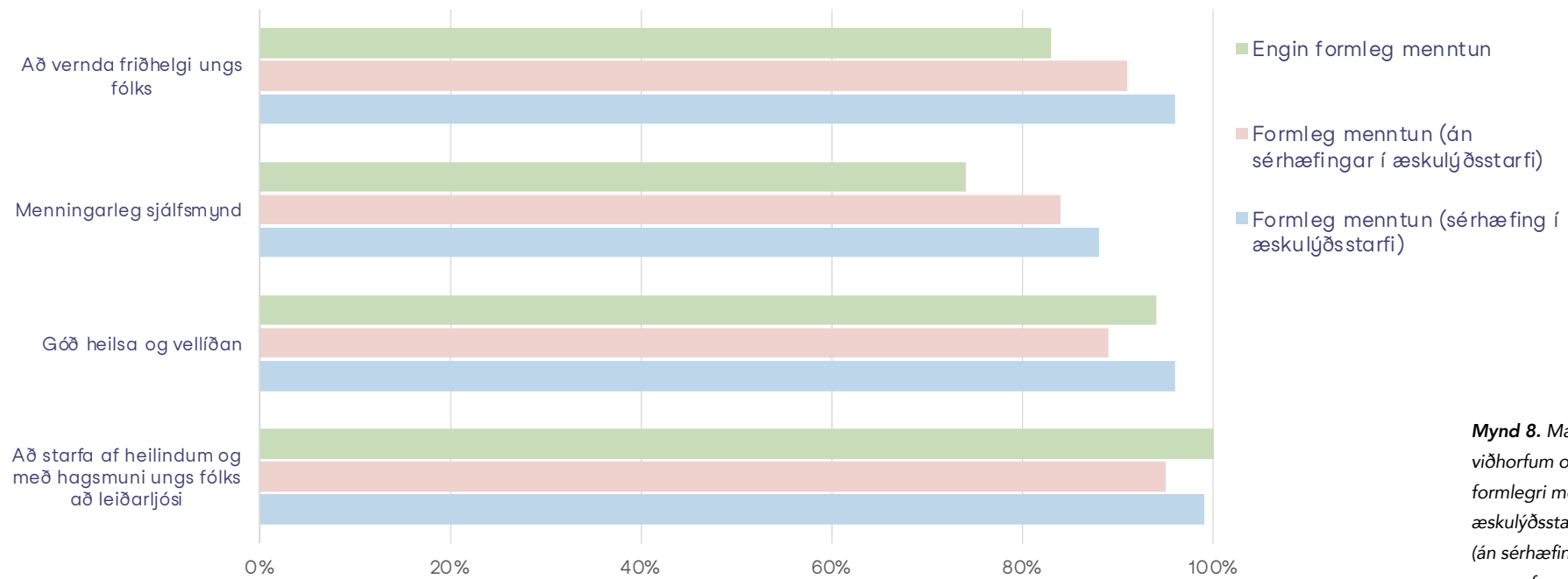
Mynd 5b. Marktækur munur á viðhorfum og skoðunum milli landa.



Mynd 6. Marktækur munur á viðhorfum og skoðunum eftir árafjölda í starfi.



Mynd 7. Marktækur munur á viðhorfum og skoðunum eftir launuðu starfi eða sjálfböðastarfi.



Mynd 8. Marktækur munur á viðhorfum og skoðunum eftir formlegri menntun (sérhæfing í æskulýðsstarfi), formlegri menntun (án sérhæfingar í æskulýðsstarfi) og engnar formlegar menntunar.

Lykilþættir æskulýðsstarfs sem fags

Starfsfólk var beðið um að raða þáttum faglegs æskulýðsstarfs frá því mikilvægasta til þess léttvægasta (sjá töflu 6). Mikilvægustu þættir fyrir starfsfólk voru siðareglur (n=78, 22,5%) og sérhæfð formleg þjálfun (n=42, 21,1%). Flest starfsfólk var meðvitað um siðareglurnar (n=246, 71,2%) og flestum fannst þær eiga við daglegt hlutverk sitt (n=212, 61,3%).

Mikilvægir þættir æskulýðsstarfs sem fags	n(%)
Siðareglur	78 (22.5)
Viðeigandi löggjöf	57 (16.5)
Sérhæfð, formleg þjálfun eða menntun	42 (21.1)
Starfsviðmið	40 (11.6)
Staða/viðurkenning samfélagsins	19 (5.5)
Tryggingar í starfi	5 (1.4)
Löggilding fagsins	23 (6.6)
Laun og starfsumhverfi	25 (7.2)

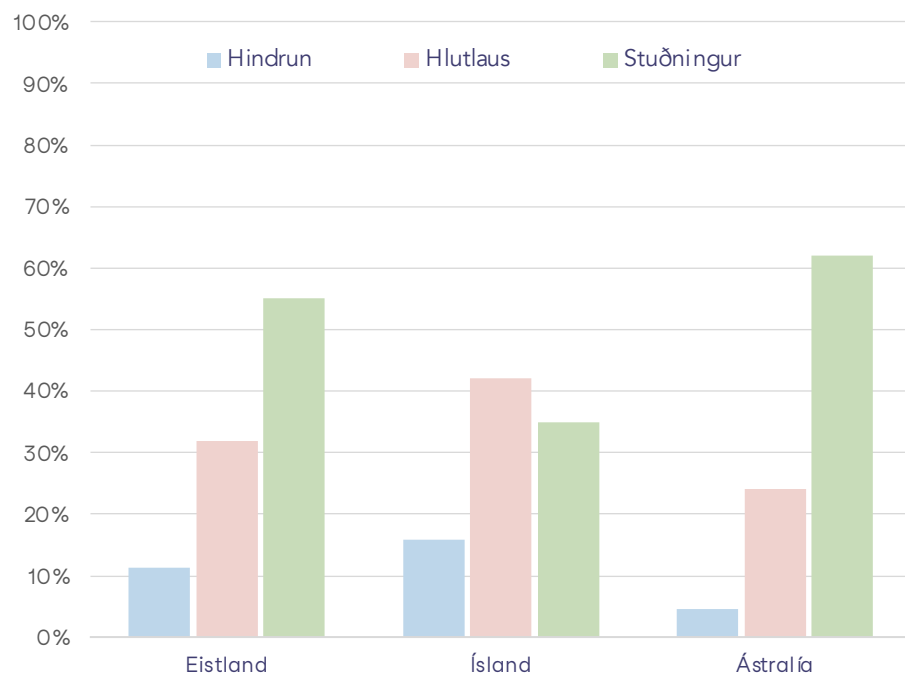
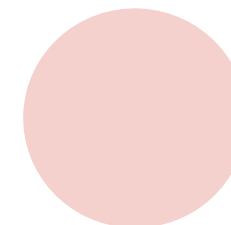
Mikilvægir þættir æskulýðsstarfs sem fags	n(%)
Meðvitund um siðareglur í eigin landi?	
Já, og fylgi þeim	238 (68.8)
Já, ég hef lesið þær en nýti þær ekki	4 (1.2)
Já, en þær eiga ekki við í mínu starfi	4 (1.2)
Ég veit af þeim en hef ekki lesið þær	16 (4.6)
Nei, þekki ekki til þeirra	21 (6.1)
Áhrif siðareglna á daglegt starf?	
Hindrun	22 (6.4)
Hlutlaus	82 (23.7)
Stuðningur	130 (37.6)
Þýðing siðareglna í daglegu starf (7-10)	212 (61.3)
Eru siðferðileg viðfangsefni rædd á starfsmannafundum?	
Reglulega	47 (13.6)
Stundum	106 (30.6)
Tilfallandi	70 (20.2)
Sjaldan/aldrei	33 (9.5)
Mikilvægi mannréttinda í verklagi starfsins	
Hindrun	26 (7.5)
Hlutlaus	77 (22.3)
Stuðningur	156 (45.1)

Tafla 5. Þættir æskulýðsstarfs sem fags

Marktækur munur í viðhorfum og skoðunum eftir lykilbreytum

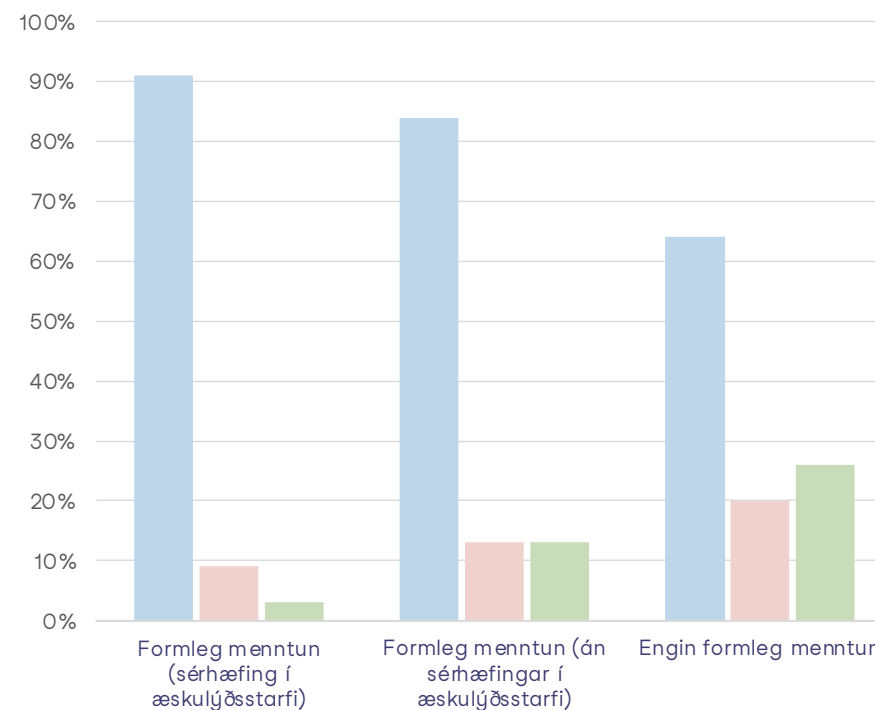
Marktækur munur sást á upplifun á siðareglum eftir landi svarenda. Sérstaklega var æskulýðsstarfsfólk frá Ástralíu marktækt ólíklegra til að telja siðareglur vera hindrun í starfi (4,6%) samanborið við starfsfólk frá Íslandi (15,9%) og Eistlandi (11,3%) ($\chi^2=14,55$, bls. =006). Ennfremur var æskulýðsstarfsfólk með formlega menntun, marktækt

líklegra til að segjast nota siðareglurnar í daglegu starfi (91,3% og 83,6% fyrir sérhæfða menntun á sviðið æskulýðsstarfs og aðra formlega menntun) samanborið við starfsfólk án formlegrar menntunar (63,8) %; $\chi^2=27,06$, $p<0,001$).



Mynd 9: Samanburður á milli landi um mikilvægi siðareglna.

- Meðvitund um siðareglur og að þær skipta máli fyrir daglegt starf
- Meðvitund um siðareglur en þær skipta ekki máli í daglegu starfi
- Þekki ekki til siðareglanna



Mynd 10: Mikilvægi siðareglna eftir menntun.

Hluti starfsfólks töldu siðareglurnar veita leiðbeiningar og stuðning við hlutverk sitt í starfi. Sérstaklega fannst starfsfólki að siðareglurnar settu viðmið fyrir fagið og veittu unga fólkinu sem það vann með nokkra vernd. Hins vegar bentu starfsmenn einnig á að siðareglur skorti hvað varðar málefni líðandi stundar

með ungu fólki (þ.e. samfélagsmiðla) og næðu ekki að mæta þörfum ungra frumbyggja. Aðalatriðið við siðareglurnar var skortur á eftirfylgd frá fagfélögum og samtökum. Aukið álag fylgir því að siðareglur eru ekki skylda því starfshópar þurfa sjálfir að finna jafnvægi í forgangsröðun verkefna (væntingar starfsstaðarins eða

árangur unga fólksins). Gæði þjónustunnar voru einnig ávörpuð þar sem umtalsverður munur var á starfsháttum innan vettvangsins.

Styrkleikar siðareglna

Ábyrgð og jafnræði.

Þær veita ungu fólki og samfélaginu traust og stöðugleika í okkar starfi. Þær setja skýrar væntingar um ásættanleg og óviðunandi vinnubrögð (ábyrgð).

Ómetanlegar, veita ramma sem ég geri ráð fyrir að allt teymið mitt fylgi.

Leiðbeiningar til að leita í þegar þú ert ekki viss um eitthvað.

Hjálpa til við að stýra geiranum og tryggja að bæði starfsfólk og ungt fólk sé öruggt.

... Sama hvar ungt fólk er eða hverjar aðstæður þess eru þá ætti það að geta notið sömu fagmennsku og annað ungt fólk (óháð staðsetningu, aðstæðum og félagslegri og efnahagslegri stöðu).

Leiðbeiningar í starfi þínu og ramar inn væntingar.

Grundvöllur þeirra í mannréttindum gerir það að verkum að þær hafa lögmati og erfitt er að deila á þær og vinna að hagsmunum ungs fólks.

Takmarkanir siðareglna

Það þarf að efla þær, kenna þær á námskeiðum í æskulýðsstarfi og fylgja þeim eftir af vinnuveitendum.

Mér finnst að það þurfi að endurskoða siðareglurnar til að mæta núverandi þróun, t.d. notkun samfélagsmiðla til að virkja ungt fólk.

Stofnanir og verkefni sem ráða æskulýðsstarfsfólk fara ekki eftir reglunum, sem gerir það áhættusamt að fylgja þeim.

Þeim ekki framfylgt eins og er eða þær vaktaðar

Þær eru almennar og ég vona að þetta séu væntingar til hvers kyns félagslegrar starfsemi.

Þær eru ekki viðurkenndar af fagfélögum og sveitarfélögum sem ráða æskulýðsstarfsfólk sem yfirgripsmiklar viðmiðunarreglur til að hlíta, þess vegna getur stundum verið erfitt að finna jafnvægi í forgangsröðun - samtökin eða ungt fólk

Koma ekki vel til móts við frumbyggja. Ekki næg áhersla á menningu sem er merkingarbær.

Úrelt vinnubrögð stundum og hafa áhrif á siðferðilegan áttavita.

Þarf meiri menningarfærni og áfallamiðuð vinnubrögð.

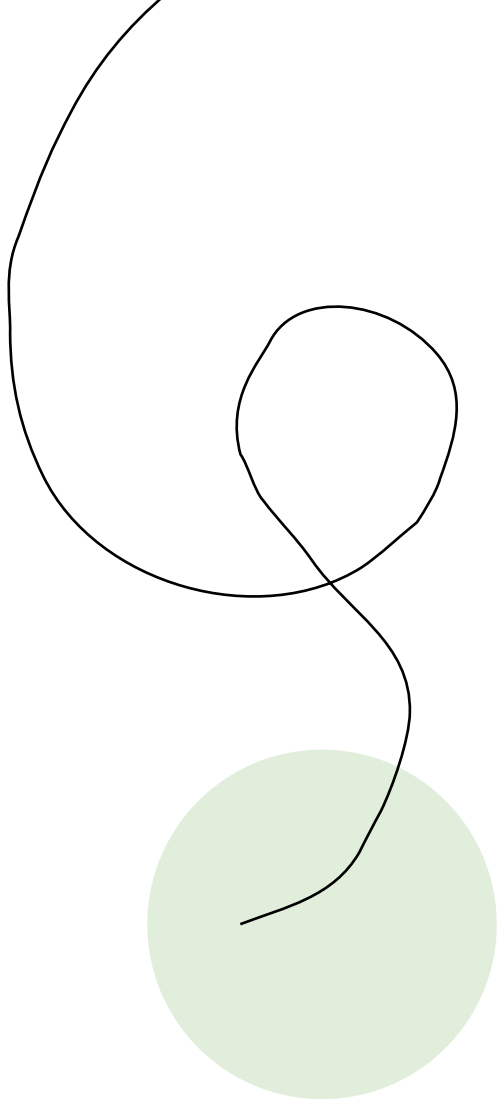
Tafla 6. Styrkleikar og takmarkanir siðareglna: samantekt úr svörum.

Svarendur greindu einnig frá þeim siðferðilegu álitamálum sem oft komu upp í hlutverki þeirra. Þrátt fyrir að vandamálin hafi verið allt frá áhyggjum um að setja mörk til upplýsingagjafar, lýsti æskulýðsstarfsfólk fyrst og fremst því að reyna að viðhalda jafnvægi milli þarfa unga fólksins og krafna hagsmunaaðila og stofnana.

Algeng siðferðileg álitamál sem upp koma í æskulýðsstarfi

- Takmarkanir á vinnustað við að leyfa ungu fólki að hafa fulla stjórn. Hagsmunaaðreksrar innan starfsstaðar og sýn á mörk ungs fólks.
- Að vinna eftir áætlunum sem eru mjög leiðandi og ramma sem byggir á að ein stærð henti öllum, hentar ekki alltaf öllum ungum manneskjum.
- Að vinna svona náði með börnum í umhverfi sem líkist heimili þegar þau leita í örvæntingu eftir foreldrafyrirmynd, þar sem tengsl eru hluti af þroska þeirra... aðeins til að þurfa að draga úr tengingunni vegna stefnu og verklags.
- Hvort eigi að vera í sambandi eftir að ungt fólk hættir í verkefni eða ekki. Ef þú ert í sterku sambandi við unga manneskju og hættir skyndilega öllum stuðningi, hvað verður þá um þessa ungu manneskju? Það hafa ekki allir annan áreiðanlegan fullorðinn til að biðja um uppbyggileg ráð. Ég velti því oft fyrir mér hvort það gæti verið í lagi að gefa þeim netfang, það fer eftir ýmsum þáttum. Hef samt aldrei gert það, þar sem innri stefnur annað hvort banna þetta beinlínis, eða gefa í skyn að það sé ekki í lagi.
- Hvar á að draga mörkin á milli fagmennsku og þess að aðstoða ungt fólk sem vildi treysta á þig, hræðast að koma upplýsingum til yfirvalda þegar ungt fólk brýtur lög.
- Hvenær á að tilkynna til Barnaverndar og eða annarra yfirvalda, stjórna væntingum foreldra og hvað ungt fólk vill.
- Hvenær á að rjúfa trúnað um barnið, að vinna í skóla krefst þess að ég upplýsi kennara og starfsfólk í velferðarþjónustu en vandamálið getur verið hversu mikið.
- Þegar komið er með tillögur um ungt fólk og vega og meta ákvörðun um dóm í gæsluvarðhaldi eða samfélagi þar sem umönnunarskylda kemur til greina fyrir samfélagið. Erfitt að sjá ungt fólk sett í gæsluvarðhald.
- Hverju þú vilt deila um þig og hvers vegna.
- Að skilja hvert hlutverk mitt er og hvaða þjónustu á að veita.
- Tegund verkefna sem unnin eru utan æskulýðsstarfs. Opnir reikningar og efni á samfélagsmiðlum. Að hafa ekki löggjöf um samskipti ungs fólks og æskulýðsstarfsfólk (mörk).
- Að vera beðin um eða loka augunum fyrir einhverju sem er ólöglegt.
- Stuðningur við marga fjölskyldumeðlimi, foreldrar sem óska eftir upplýsingum um barnið sitt.
- Að stíga yfir mörk til að tryggja öryggi.

Tafla 7. Siðferðileg álitamál sem upp koma: samantekt úr svörum



- Starfsfólk sem vanrækir þarfir ungs fólks vegna þess að það þekkir ekki siðareglur.
- Starfsfólk ræðir málefni starfsfólks við unglinga.
- Stundum að vilja hjálpa einstaklingum á þann hátt sem tæknilega séð er bannaður í mínu starfi og brjóta mörk – þ.e.a.s. vilja gefa þeim peninga úr eigin veski fyrir mat; óska þess að ég gæti leyft þeim að sofa á sófanum mínum þegar þau upplifa óöryggi í neyðarathvarfi.
- Miðlun viðkvæmra upplýsinga. Að beita gagnsæi í starfi með ungu fólki.
- Að setja viðeigandi mörk. Að vinna með ósjálfráða skjólstæðingum án formlegra marka sem gerir þá mjög viðkvæma og útsetta fyrir hættu.
- Að viðhalda mörkum þegar unnið er með ungmennum í viðkvæmri félags- og efnahagslegri stöðu sem standa frammi fyrir margvíslegum vandamálum og hugsa um sjálfan þig þegar þú færð lág laun, færð enga yfirvinnu eða tíma í staðinn og ætlast er til að þú standir þig vel. Þú finnur fyrir pressu að gera það eins lengi og þú ert tímabundið ráðinn.
- Hvernig á að höndla og stuðla að jákvæðum þroska þegar skrifræði er að standa í vegi fyrir jákvæðum árangri þátttakenda.
- Að fá ungt fólk til að deila sögum sínum til að fræða aðra, hugsanlega að skapa afleidd áföll.
- Hvernig á að virða tíma ungs fólks þegar ég hef ekki efni á að borga þeim fyrir þeirra framlag. Stöðugt samráð við ungt fólk og síðan engar breytingar sem eiga sér stað í kjölfarið.
- Tilkynning um misnotkun og hvernig eigi að höndla hana. Val ungmenna í skugga foreldra (sérstaklega meðal fatlaðra).
- Menningarlega viðeigandi.
- Jafnréttismál.
- Hagsmunaárekstrar - vinna með 2 ungmennum sem þekkja hvort annað Forgangsröðun ungs fólks vs foreldris/forráðamanns. Áskorun um persónuleg gildi vs skipulagsstefnu.
- Ef og hversu mikið á að leggja áherslu á eigin gildi.

Fagfélög og tengsl við vettvang æskulýðsstarfs

Flest starfsfólk taldi sig tengjast æskulýðsstarfinu (n=247, 71,4%) og um þriðjungur var aðili að fagfélagi. Starfsfólk benti á nauðsyn fagfélaga sem mikilvægan vettvang til að deila þjargráðum og upplýsingum meðal starfsfólks (n=256, 74,0%) og styðja við faglega þróun og skapa tækifæri til þjálfunar (n=253, 73,1%).

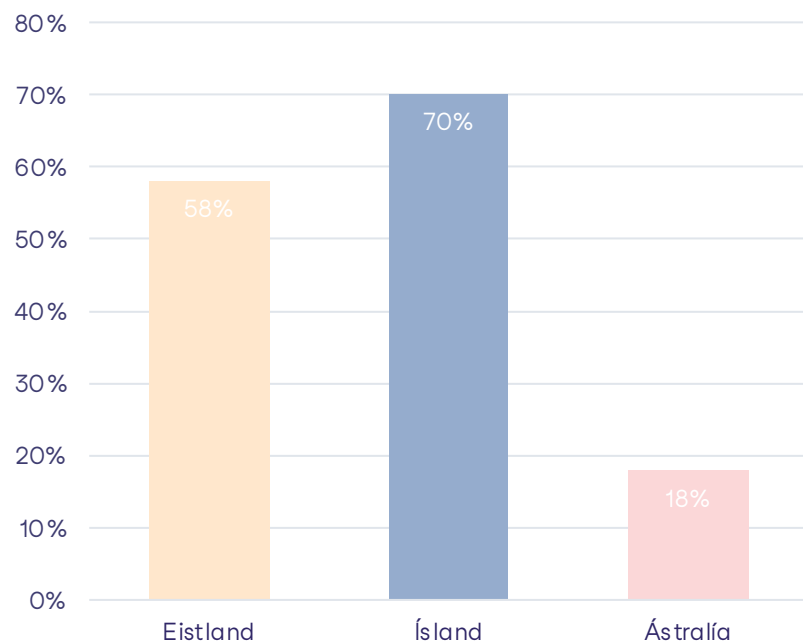
Upplifir þú þig í tengslum við vettvang æskulýðsstarfs?	n(%)
Mjög mikið	128 (37.0)
Nokkuð	119 (34.4)
Hvorki í tengslum né tengslalaus	20 (5.8)
Lítill tengsl	13 (3.8)
Mjög lítil tengsl	3 (.9)
Félagi í fagfélagi	125 (36.1)

Hvert ætti hlutverk fagfélags að vera?	n(%)
Að deila þjargráðum og upplýsingum	256 (74.0)
Þjóða upp á fagþróun og tækifæri til þjálfunar	253 (73.1)
Viðburði sem skapa tengslanet	219 (63.3)
Samskipti við fjölmiðla	157 (45.4)
Málsvarahlutverk gagnvart samtökum og stjórnvöldum um æskulýðsstarf	236 (68.2)
Málsvarahlutverk um laun og starfsaðstæður	214 (61.8)
Persónuleg ábyrgðartrygging	95 (27.5)
Stuðla að faglegri sjálfsmynd	187 (54.0)
Styðja við faglega þjálfun með námskeiðum	186 (53.8)
Viðmið um fagmennsku	204 (59.0)
Setja viðeigandi löggjöf og reglugerðir	195 (56.4)

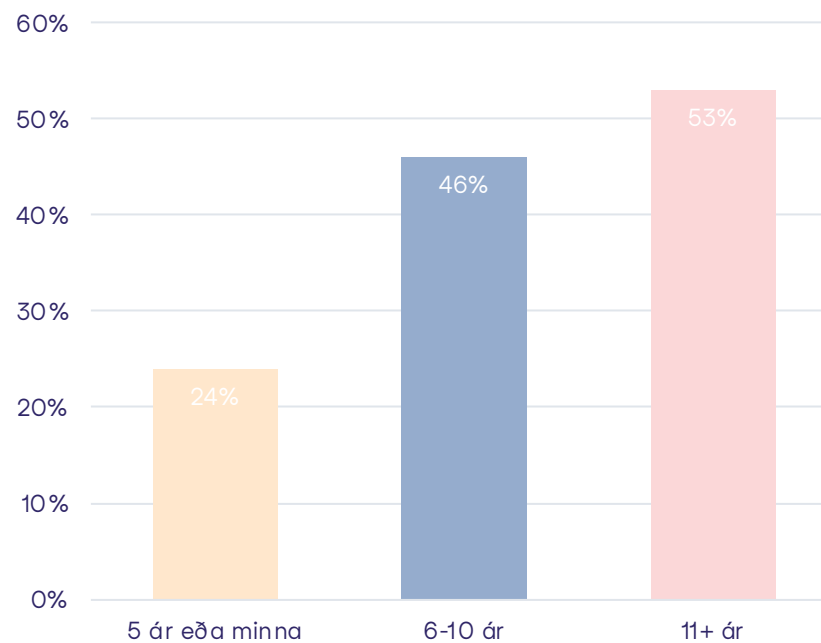
Tafla 8. Tengsl við fagfélög

Æskulýðsstarfsfólk frá Eistlandi og Íslandi var marktækt líklegra til að tilkynna um aðild að fagfélagi fyrir æskulýðsstarfsfólk (56,8% og 69,8%) en æskulýðsstarfsfólk með aðsetur í Ástralíu (17,7%) ($\chi^2=64,785$, $p<.001$). Starfsreynsla í æskulýðsstarfi

tengdist einnig aðild að fagfélagi ($\chi^2=17,026$, $p<.001$) þar sem æskulýðsstarfsfólk með fimm ára reynslu eða minni var ólíklegast til að tilgreina aðild að fagfélagi (mynd 12)



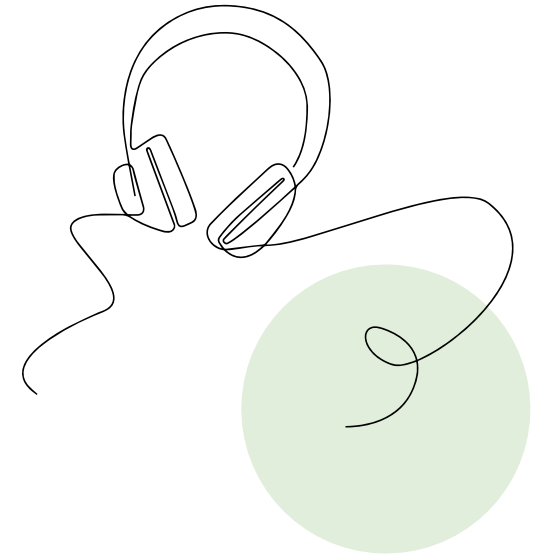
Mynd 11. Aðild að fagfélagi eftir löndum.



Mynd 12. Aðild að fagfélagi eftir starfsreynslu.

Umræður

Eftirfarandi kafli dregur saman það sem er líkt og ólíkt hvað varðar lykilþætti í æskulýðsstarfi, umgjörð sem styður við fagið og tengsl á milli starfsvettvangs í Eistlandi, á Íslandi og í Ástralíu. Einnig er farið yfir helstu áskoranir sem tengjast fagvæðingu æskulýðsstarfs í löndunum þremur.



Hver er meginmunur á æskulýðsstarfi í Eistlandi, á Íslandi og í Ástralíu?

Í ljósi greiningar á niðurstöðum könnunarinnar má fullyrða að skoðanir og viðhorf æskulýðsstarfsfólks í Ástralíu, Eistlandi og á Íslandi endurspegli mikinn samhljóm hvað varðar þau gildi sem æskulýðsstarf byggir á, þar sem ungt fólk er í brennidepli. Líkindi má einnig sjá í markmiðum og kjarna æskulýðsstarfs - að vinna að valdeflingu og virkri þátttöku ungs fólks.

Annars vegar lýsir sá munur sem fram hefur komið í greiningunni ólíkri sögulegri þróun æskulýðsstarfs í þessum þremur löndum. Til dæmis hefur fyrirkomulag

stjórnunar á æskulýðsstarfi í Eistlandi – þar sem staðbundin sveitarfélög bera ábyrgð á framkvæmd æskulýðsstarfs – áhrif á uppbyggingu æskulýðsstarfs og þar með einnig á starfslýsingar æskulýðsstarfsfólks. Takmörkuð úrræði í sveitarfélögum geta leitt til skorts á sérfræðingum sem getur leitt til þess að æskulýðsstarfsfólk vinni hlutastarf á þessu sviði eða sinni nokkrum störfum (t.d. hafa um 24% eistneskra svarenda fleiri en eitt starf tengt æskulýðsstarfi) eða sinni sjálfböðastarfi á vettvangi til viðbótar við launaða stöðu (t.d. í Eistlandi eru það fleiri en 1 af hverjum

10 svarendum). Þátttakendurlögðu áherslu á skort á fjármagni og nauðsyn þess að þjálfa starfsfólk sem dæmi um stærstu áskoranir á vettvangi.

Að sama skapi er munur á hæfni æskulýðsstarfsfólks (þátttakendur frá Ástralíu hafa marktækt meiri sérhæfingu á sviði æskulýðsstarfs miðað við Ísland og Eistland) sem getur stafað af kröfum vinnuveitenda, t.d. í Eistlandi er sérmenntun á sviði æskulýðsstarfs ekki skilyrði til að vinna með ungu fólki eða að annars konar starfsréttindi geta komið í stað sérmenntunar.

Frekari rannsókna er þörf til að svara því hvort skortur á fagmenntuðu starfsfólki tengist starfsmannaveltu og endurspegli í víðara mæli faglegt öryggi æskulýðsstarfsfólks eða skort á því.

Niðurstöður könnunarinnar leiddu í ljós sterkan samhljóm í grunngildum æskulýðsstarfs en einnig kom í ljós áberandi munur á milli landa hvað varðar áherslur í æskulýðsstarfi. Á meðan ástralskt æskulýðsstarf byggir rækilega á mannréttindahugtakinu er áhersla í eistnesku og íslensku æskulýðsstarfi lögð á persónulegan þroska ungs fólks. Þessi munur gæti útskýrt hvers vegna ástralskt æskulýðsstarfsfólk forgangsraðaði *Faglegum mörkum milli æskulýðsstarfsfólks og ungs fólks* og *Umönnunarskyldu við ungt fólk* sem grunnþætti í æskulýðsstarfi og eistneskt æskulýðsstarfsfólk forgangsraðaði *Sjálfviljugri þátttöku ungs fólks* sem grunnþætti. Að sama skapi sýna niðurstöðurnar að

íslenskt æskulýðsstarfsfólk er ólíklegra til að velja grunnþættina *Persónuvernd ungs fólks* og *Virðingu við trúnað ungs fólks* samanborið við starfsfólk í Ástralíu og Eistlandi sem tengja má við skýrt forvarnarmarkmið íslensks æskulýðsstarfs í gegnum náíð samstarf við foreldra og samfélagið.

Einnig geta niðurstöður greiningarinnar lýst muninum á þróun æskulýðsstarfs út frá þörfum samfélagsins og ungs fólks. Til dæmis getur hæfni fyrir 21. öldina, sem eistneskt æskulýðsstarfsfólk telur mikilvægt viðfangsefni æskulýðsstarfs, endurspeglad fjölbreytileika svæðisbundinnar þróunar æskulýðsstarfs. Nýsköpun, þar á meðal snjallt og stafrænt æskulýðsstarf, hefur verið forgangsverkefni í samstarfi ESB um æskulýðsstarf undanfarin ár þar sem Eistland hefur tekið að sér leiðtogahlutverk. Að sama skapi er sjálfbærni í umhverfismálum annað áherslusvið ESB, auk þess að

vera mikilvægt mál fyrir margt ungt fólk í samfélaginu, sem hvetur til frumkvæðis í slíkum verkefnum í æskulýðsstarfi. Sjálfbærni í umhverfismálum, sem er í forgangi á meðal sjálfböðaliða í æskulýðsstarfi, getur lýst aðstæðum þar sem sjálfseignastofnanir og sjálfböðaliðahópar eiga auðveldara með að takast á við ný og brennandi viðfangsefni en æskulýðsstarfsfólk sem starfar í sveitarfélögum.

Áhugaverður þáttur sem kallar á frekari skoðun er hlutfallslega lítið mikilvægi *borgaralegrar þátttöku* sem grunnþáttar æskulýðsstarfs í svörum þátttakenda. Endurspeglar það breytingu meðal æskulýðsstarfsfólks á þátttöku ungs fólks sem hugtaks eða er það svar við margvíslegri samfélagsþróun sem tengist valdeflingu ungs fólks?

Hverjar eru helstu áskoranir fagvæðingar æskulýðsstarfs í Eistlandi, á Íslandi og í Ástralíu?

Helstu áskoranir tengdar fagvæðingu æskulýðsstarfs í löndunum þremur má draga saman í tengslum við þau viðmið sem tengjast fagstéttum, svo sem sértæka/ formlega menntun og þjálfun sem grundvöll sérstakrar þekkingar og færni; skuldbinding til faglegrar þjónustu; og viðurkenningu samfélagsins eða samfélagssáttmála við almenning.

Sérstök menntun og þjálfun

Eitt af því sem einkennir fagstétt er að til staðar sé ákveðinn þekkingargrunnur og stuðningur við þjálfun (Greenwood 1957; Saks 2012). Niðurstöður könnunarinnar sýna að á Íslandi og í Eistlandi var meira en fjórðungur svarenda ekki með sérstaka þjálfun í æskulýðsstarfi (í Ástralíu er hlutfallið 13,5%).

Mikilvægi formlegrar menntunar, þar sem sérstök gildi vettvangsins eru eflað, er staðfest með niðurstöðum könnunarinnar, þar sem töluverður munur var á viðhorfum starfsfólks með og án sérstakrar menntunar. Þessi munur birtist í þáttum tengdum gildum í æskulýðsstarfi eins og *Að koma fram af heilindum og með hagsmuni ungs fólks að leiðarljósi* og *Jákvæð heilsa og vellíðan*, þar sem starfsfólk með formlega

menntun mat þessa þætti mikilvægari en þau sem voru án menntunar (mynd 9). Að sama skapi þekkti æskulýðsstarfsfólk án formlegrar menntunar síður siðareglur eða þær höfðu enga þýðingu fyrir þeirra störf.

Mikilvægi sérhæfðrar þjálfunar var einnig tilgreind af starfsfólki sem lagði áherslu á það sem einn af lykilþáttum æskulýðsstarfsins. Með hliðsjón af því að þjálfun veitir starfsfólki ákveðinn þekkingargrunn og faglega færni er mikilvægt að beita sér fyrir viðurkenningu á menntun í æskulýðsstarfi (bæði formlegri og óformlegri þjálfun) á vegum fagfélaga sem veita fjölbreytt tækifæri til starfsþróunar.

Niðurstöður könnunarinnar sýna að umtalsverður fjöldi æskulýðsstarfsfólks (33, 5% svarenda) voru nýliðar á þessu sviði og höfðu starfað skemur en 5 ár sem getur einnig skýrt skort á sérhæfingu. Hins vegar gæti hlutfall byrjenda á þessu sviði líka lýst sveiflum í starfshópum á vettvangi.

Skuldbinding um faglega þjónustu

Líta má á fagmennsku sem markvissa aðgerð með siðareglur að leiðarljósi (Professional Standards Council

2021; Martimianakis 2009). Flest æskulýðsstarfsfólk (71%) sem tók þátt í könnuninni var meðvitað um siðareglurnar og töldu þær mikilvægar sem ramma fyrir góða starfshætti. Þeir grunnþættir sem starfsfólk valdi til að lýsa æskulýðsstarfi, *Að koma fram af heilindum og með hagsmuni ungs fólks að leiðarljósi*, *Réttlæti í garð ungs fólks* og *Inngilding og samþykki* o.s.frv., endurspeglar bæði meginreglur og verklag sem liggur til grundvallar æskulýðsstarfi sem og hugmyndafræði siðareglna.

Niðurstöður könnunarinnar sýna að ástralskt æskulýðsstarfsfólk hefur tilhneigingu til að vera minna gagnrýnið á siðareglur sínar en samstarfsfólk frá Íslandi eða Eistlandi. Viðhorf í tengslum við siðareglur á meðal æskulýðsstarfsfólks geta endurspeglar mismunandi hlutverk og áhrif siðareglanna í mismunandi löndum. Mikilvægi siðareglanna á þessu sviði gæti hvílt á upphafi vinnunnar við þær og aðlögun. Í Ástralíu (Viktoríufylki) eru siðareglurnar tengdar við fagvæðingu æskulýðsstarfs en í Eistlandi voru siðareglurnar búnar til sem hluti af starfslýsingu æskulýðsstarfsfólks og hafa staðið óbreyttar í áratugi. Áskorunin núna er að þróa siðareglurnar á þann hátt að þær taki á viðfangsefnum

samtímans í starfi með ungu fólki sem og marki grunngildi æskulýðsstarfs. Meðal þess sem þarfnast frekari skoðunar er hvort siðareglur ættu að vera skylda í starfi á vettvangi, með hvaða hætti æskulýðsstarfsfólk geti fylgt þeim og hvernig best sé að fylgjast með framkvæmd þeirra í reynd.

Viðurkenning samfélagsins

Skilningur á hlutverki og mikilvægi æskulýðsstarfs fyrir samfélagið birtist í niðurstöðum könnunarinnar á þann hátt að þátttakendur meta tengslahlutverk og valdeflingarhlutverk æskulýðsstarfsins mikilvægt, sem getur falið í sér að styrkja ungt fólk til þátttöku, félagslegrar aðlögunar og réttlætis, mannréttinda og hagsmuna ungs fólks o.fl. Þegar svarendur lýstu viðhorfi sínu og skoðunum til grunnþátta fagsins (tafla 3) var virk þátttaka ungs fólks oftast metin sem mikilvægur eða mjög mikilvægur þáttur æskulýðsstarfs (94,5%) og síðan virðing fyrir ungu fólk (94,2%).

Jafnframt eru stærstu áskoranirnar sem lýst er í niðurstöðum könnunarinnar einnig tengdar samfélaginu, skortur á viðurkenningu, skilningi eða stuðningi við pólitíska dagskrá og úrræði (þar á meðal lág laun) en einnig skortur á samvinnu og viðurkenningu annarra fagstétta. Þetta samsvarar fyrri umræðu um stéttir þar sem samkeppni og áframhaldandi barátta um betri stöðu stéttarinnar er á dagskrá. Engu að síður virðist viðurkenning tengjast starfinu sjálfu - og getu eða skort á henni til að útskýra starfið - sem er jafnframt ein stærsta áskorunin og færir okkur aftur að þjálfun og menntun æskulýðsstarfsfólks.

Á eftir *Siðareglum* (22,5%) og *Sérhæfðri, formlegri þjálfun eða menntun* (21,1%), voru næst algengustu þættir fagsins sem komu fram í könnuninni *Mikilvægi viðeigandi löggjafar* (16,5%) og *Starfsviðmið* (11,6%), þar sem þörfinni fyrir viðurkenningu á æskulýðsstarfi sem lögverndaðri starfsgrein er lýst. Ekki er hægt að

vanmeta hlutverk fagfélaga í að efla og styðja við fagmennsku með siðareglum eða starfsviðmiðum. Miðað við niðurstöður könnunarinnar er ein af væntingum til fagfélagsins sú að það beiti sér í garð heildarsamtaka og stjórnvalda varðandi æskulýðsstarf.

Niðurstöður greiningarinnar sýna tengslin á milli starfsreynslu og atvinnuþátttöku – því lengur sem æskulýðsstarfsmaður er virkur á vettvangi, því líklegra er að hann sé meðlimur í fagfélagi (Í Ástralíu er aðild að fagfélögum háð öðrum skilyrðum en hjá hinum löndunum þar sem engin hæfisskilyrði eru fyrir innritun). Því gæti eitt af hlutverkum fagfélaganna einnig verið að styrkja starfssamfélagið og efla í kjölfarið fagvæðingu æskulýðsvettvangsins.

Samantekt

Rannsóknarskýrslan skoðar fagvæðingu æskulýðsstarfs og helstu áskoranir innan þess í Eistlandi, á Íslandi og í Ástralíu.

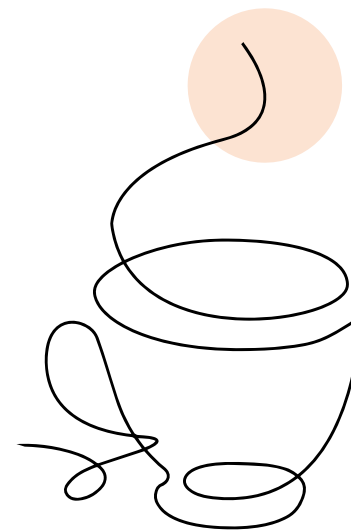
Þrátt fyrir ólíka sögu og samhengi hefur æskulýðsstarf í Ástralíu, Eistlandi og á Íslandi þróast svipað, þar sem áhersla á unga fólkið sjálft og umhyggja fyrir ungmönnum eru meginviðfangsefni æskulýðsstarfs og meginreglur um jákvæðan þroska ungs fólks, mannréttindi og tómstundir, ásamt forvarnarstarfi, einkenna starfið. Samtök æskulýðsstarfsfólks í öllum löndunum þremur leggja áherslu á að styðja við faglega þróun meðal æskulýðsstarfsfólks og gegna mikilvægu hlutverki við að kynna möguleika og notkun siðareglna í æskulýðsstarfi.

Nokkrir fræðilegir þættir sem áður voru kynntir vörpuðu ljósi á að fagið sem hugtak hefur verið og er enn frekar umdeilt og breytilegt. Hins vegar hafa siðferðileg viðmið alltaf átt þátt í að skilgreina fagstéttir. Að vera meðlimur í faghópi þýðir að starfa af fagmennsku og siðferðileg sjónarmið leggja grunninn að því. Hlutverk fagfélaganna sem ábyrgðaraðilar og vettvangur stuðnings við faglega og siðferðilega framgöngu er því mikilvægt. Því viðurkenndari og sérstæðari sem fagstéttin verður í samfélaginu, því meiri fagvæðing má segja að eigi sér stað. Æskulýðsstarfsfólk leitast

annars vegar við og vill fá viðurkenningu en hins vegar geta strangar reglugerðir og mörk haft áhrif á grunnferla æskulýðsstarfs, að byggja upp náin, inngildandi og eflandi tengsl við ungt fólk. Þessi tengsl eru aðstæðubundin og gæti reynst erfitt að sjá þau fyrir og lýsa í stöðlum. Mikilvæg spurning er því hvort fagvæðing muni taka fókussinn af unga fólkinu og yfir á fagið? Getur gjaldið við fagvæðingu æskulýðsstarfs verið að missa sjónar af unga fólkinu sjálfu eða eru þessar áhyggjur óþarfar?

Þessi skýrsla er byggð á netkönnun sem var dreift til æskulýðsstarfsfólks í þremur löndum, þar sem könnuð voru viðhorf og skoðanir á lykilþáttum æskulýðsstarfs, þeirri umgjörð sem fagið byggir á og tengslum innan fagvettvangsins. Greining á niðurstöðum könnunarinnar sýnir að æskulýðsstarf í Ástralíu, Eistlandi og á Íslandi birtist sem starfsemi sem byggir á gildum og siðferðilegum viðmiðum og vinnur að valdeflingu og virkri þátttöku ungs fólks. Niðurstöðurnar sýna mikilvægi formlegrar menntunar og sérhæfðrar þjálfunar sem eina af þeim leiðum sem tryggja gæði í æskulýðsstarfi og samræmi á vettvangi. Með þessari könnun er augljóst að siðareglur eru í hávegum hafðar af æskulýðsstarfsfólki sem mikilvægur þáttur í æskulýðsstarfinu og sem umgjörð um starfið. Á sama tíma lýsti starfsfólkið nokkrum annmörkum við að nota

siðareglurnar sem valfrjálsu og óbreytanlegu skjali sem nær ekki að taka á áskorunum samtímans í starfi með ungu fólki. Þess vegna er þörf á frekari skoðun á notkun og hagnýtingu siðareglna í æskulýðsstarfi í þátttökulöndunum til að greina eyður og áskoranir í innlendu samhengi.



Heimildaskrá

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

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

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

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

Commission for Children and Young People Act 2012 (Vic). Available at <https://www.legislation.vic.gov.au/in-force/acts/commission-children-and-young-people-act-2012/016>.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Ingersoll, RM & Collins, GJ 2018, 'The Status of Teaching as a Profession', In J Ballantine, J Spade & J Stuber (eds), *Schools*

and Society: A Sociological Approach to Education (6th ed), Sage Publications, Los Angeles, pp. 199-213.

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

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

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

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

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

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

Local Government Organisation Act 1993 (Estonia). Available at <https://www.riigiteataja.ee/en/eli/502012017004/consolide>.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Youth Work Act 2010 (Estonia). Available at <https://www.riigiteataja.ee/en/eli/517072020007/consolide>.

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

