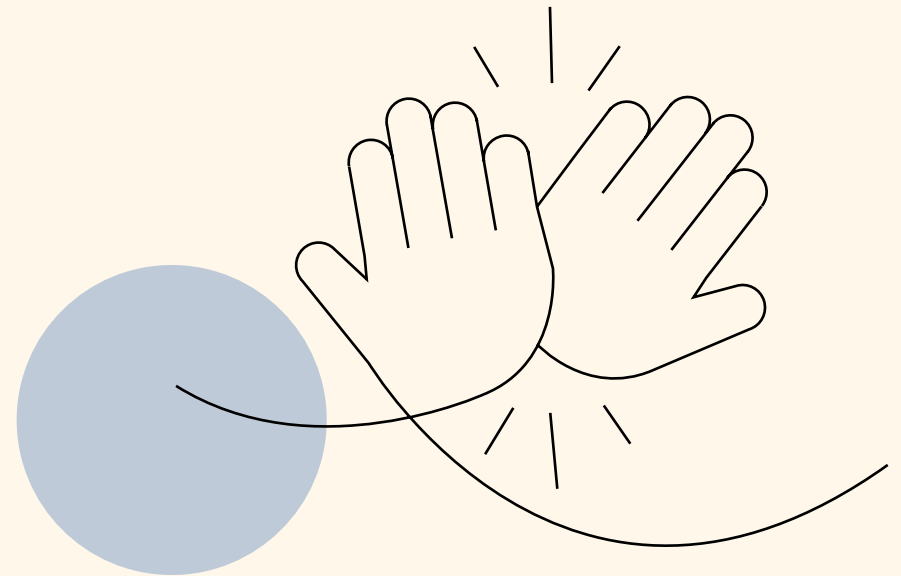


# Notkun og notagildisiðareglna í æskulýðsstarfi í Eistlandi, Ástralíu og á Íslandi



## Höfundar

Tim Corney

Ilona-Evelyn Rannala

Árni Guðmundsson

Kristi Jüristo

Hulda Valdimarsdóttir

Martti Martinson

Heili Griffith

Salome Šakarašvili

Guðmundur Ari Sigurjónsson

Sérstakar þakkir fær Jane Hickey

## 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 & Sigurjónsson, GA. 2021.

*Notkun og notagildi siðareglna í æskulýðsstarfi í*

*Eistlandi, Ástralíu og á Íslandi, (IO2).* Victoria háskóli,

Samtök æskulýðsstarfsfólks í Eistlandi og Félag fagfólks

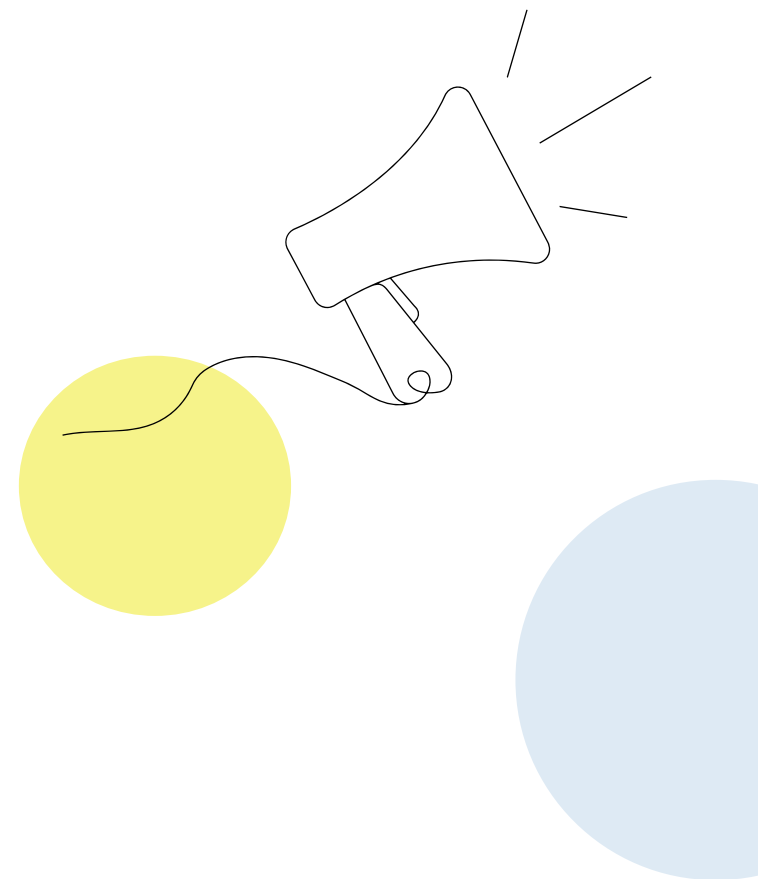
í frítímaþjónustu.

Þessi rannsóknarskýrsla (IO2) er ein af þremur afurðum

Erasmus+ verkefnisins „Að styrkja fagmennsku í

æskulýðsstarfi með siðareglum“.

ISBN 978-9935-25-250-0



**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.

2021

# Efnisyfirlit

Verkefnalýsing	4	Eistland - Niðurstöður	15
Aðferðafræði rannsókna	5	Meðvitund	16
Þátttakendur í rannsókninni og val á viðmælendum	6	Mikilvægi og notkun	17
Ísland	6	Leiðsögn og gæði	17
Eistland	6	Fagleg sjálfsvörðun og ígrundun	18
Ástralía	7	Vörn og barátta	19
Kynning á niðurstöðum eftir löndum	8	Áskoranir og lausnir	19
Ástralía - Niðurstöður	8	Samanburður milli landa	22
Meðvitund og þekking	9	Umræður – Áfram veginn	24
Mikilvægi og notagildi	9	Heimildaskrá	25
Gildi	10		
Kynning	10		
Endurskoðun	10		
Notkun	11		
Niðurstöður	11		
Ísland - Niðurstöður	12		
Meðvitund	12		
Mikilvægi og notagildi	13		
Gagnsemi, kynning og endurskoðun	14		
Niðurstöður	15		



## Verkefnalýsing

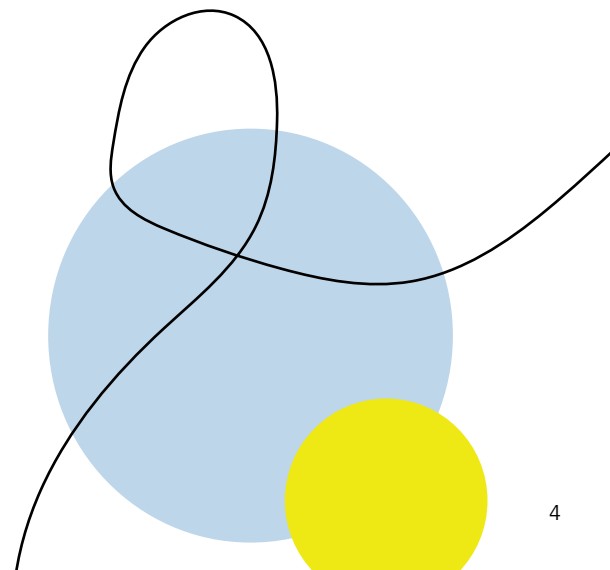
Þessi skýrsla sýnir niðurstöður úr samanburðarrannsókn þar sem gagna var aflað með blönduðum aðferðum (e. mixed-methods comparative analysis) frá æskulýðsstarfsfólki til að svara eftirfarandi rannsóknarspurningu: „Hverjar eru helstu áskoranir sem tengjast notkun siðareglna í æskulýðsstarfi í Eistlandi, Ástralíu og á Ísland?“ Aðgengi að æskulýðsstarfsfólki til þátttöku í rannsókn (hvort heldur sem var með sérhæfingu, án sérhæfingar og/ eða nemendur) var takmarkað í sumum löndum á meðan heimsfaraldur stóð yfir. Það var vegna reglna um fjarlægðarmörk sem settar voru af ríkisstjórn viðkomandi lands til að lágmarka útbreiðslu veirunnar. Reglur um fjarlægðarmörk voru mismunandi milli landa og var beitt á mismunandi tímum í þátttökulöndunum þremur, þar sem Ástralía, til dæmis, upplifði miklar lokunarráðstafanir næstum allt árið 2020 og 2021. Þetta gerði gagnasöfnun erfiða og takmarkaði áströlsku gögnin við eitt gagnasett sem safnað var í gegnum fjarfundarbúnað með einu viðtali á netinu við sérhæft æskulýðsstarfsfólk með því að nota staðlaðar opnar spurningar. Raunsæri nálgun var því beitt við hönnun rannsóknarinnar og gagnasöfnun með áherslu á „hvað virkar“ til að svara rannsóknarspurningunni sem lá til grundvallar (Tashakkori og Teddlie 2003).

Í þessari rannsóknarskýrslu er gerð tilraun til að ávarpa eyður í þekkingargrunni æskulýðsstarfs í þátttökulöndunum þremur varðandi notkun siða- og

starfsreglna í æskulýðsstarfi með viðbót við upphafleg gögn sem safnað var vegna rannsóknarskýrslu 1 (IO1). Í rannsókninni var gögnum safnað með könnun og/ eða viðtölum og rýnihópum æskulýðsstarfsfólks í hverju landi. Auk þess að bera kennsl á eyður og áskoranir í innlendu samhengi er meginmarkmið skýrslunnar að bera saman niðurstöður milli landa, varpa ljósi á hvað er ólíkt og finna sameiginlega þætti og endurtekin þemu. Þótt niðurstöður séu sértækar fyrir hvert land er þó vonast til að sá lærdómur sem af rannsókninni hlýst hafi mögulega yfirfærslugildi og nýtist æskulýðssamtökum í öðrum löndum en þeim sem tóku þátt í rannsókninni. Niðurstöður þessarar rannsóknarskýrslu, ásamt niðurstöðum úr rannsóknarskýrslu 1, eru grundvöllur að því efni sem finna má í rannsóknarskýrslu 3 (IO3) þar sem settur er fram hagnýtur leiðarvísir þar sem ígrundun er markvisst notuð við innleiðingu og notkun siðareglna í æskulýðsstarfi. Rannsóknarskýrsla 3 verður kynnt viðeigandi hagsmunaaðilum til upplýsingar og leiðsagnar varðandi skipulag og umræðu um siðaviðmið í starfi og fagvæðingu æskulýðsstarfs. Ennfremur verður leiðarvísirinn notaður af þeim samtökum sem stóðu að rannsókninni við frekari skipulagningu á starfi sínu og viðfangsefnum til að efla notkun og mótun siðareglna á vettvangi æskulýðsmála og í samstarfsháskólunum við þróun námskrár í æskulýðsstarfi og við kennslu.

## Verkaskipting og blönduð aðferð

Verkstjórn rannsóknarhluta 2 var á forræði Félags fagfólks í frítímaþjónustu (FFF) sem bar ábyrgð á að formgera nákvæma hugmynd, aðferðafræði, afurð og kynningu. Hver samstarfsaðili bar ábyrgð á söfnun og greiningu gagna í viðkomandi landi.



# Aðferðafræði rannsóknar

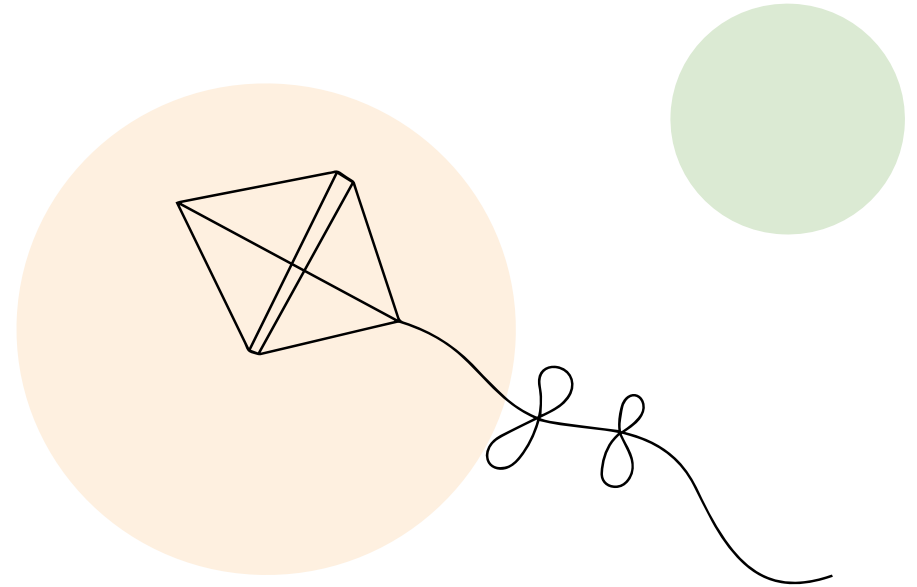
Þátttökulönd öfluðu gagna með ólíkum hætti sem byggði á raunsæri nálgun (Tashakkori og Teddlie 2003). Nánari upplýsingar um aðferðafræði og aðferðir er að finna í niðurstöðukafla hvers lands. Öll löndin notuðu eigindlegar aðferðir við hönnun rannsókna og gagnagreiningu, allt frá hálfopnum viðtölum við einstaklinga, yfir í rýnihópaviðtöl. Eistland og Ísland tóku rýnihópaviðtöl við sérhæft og ósérhæft æskulýðsstarfsfólk og Eistlandi tók einnig rýnihópaviðtal við nemendur sem voru í námi á sviði æskulýðsstarfs. Vegna takmarkana í heimsfaraldri tók Ástralía hins vegar aðeins eintaklingsviðtöl við menntað og reynslumikið æskulýðsstarfsfólk. Í þessari rannsókn á hugtakið „sérhæfður æskulýðsstarfsmaður“ við þau sem hafa formlega menntun á háskólastigi (t.d. háskólagráðu) á sviði æskulýðsstarfs. Í öllum þátttökulöndum er

í boði formleg menntun á sviði æskulýðsstarfs og í Eistlandi og Ástralíu felur það einnig í sér og/ eða tekur til hæfni eða starfsviðmiða annars náms á háskólastigi. Þeir þátttakendur sem voru skilgreindir sem „ósérhæft æskulýðsstarfsfólk“ í þessari rannsókn höfðu ekki formlega menntun á sviði æskulýðsstarfs en þó gætu þessir þátttakendur verið með háskólamenntun (og/eða reynslu) á öðrum sviðum eða greinum.

Rannsóknarhönnun og spurningar fyrir þau lönd sem fjallað er um í þessari skýrslu tóku mið af gögnum sem safnað var og kynnt voru í rannsóknarskýrslu 1 og öll gögn sem safnað var í rýnihópa- og eintaklingsviðtölum voru þemagreind. Þrátt fyrir takmarkanir vegna heimsfaraldurs og mismunandi hópa í úrtaki eru skýrar niðurstöður

sem gefa samræmd svör í löndunum þremur við rannsóknarspurningunni. Þessar niðurstöður gerðu rannsóknarhópnum kleift að kortleggja og greina frá „helstu áskorunum sem tengjast notkun siðareglna í æskulýðsstarfi í þessum löndum.“

Öll viðtöl byggðu á eigindlegri rannsóknarhefð þar sem notuð voru hálfopin viðtöl. Þessar aðferðir eru í samræmi við áherslur fræðafólks á sviði eigindlegra rannsókna sem segja eigindlegar rannsóknir byggja á litlum sýnishornum af mannlegri reynslu sem eru skoðuð „á dýptina“ (Miles og Huberman 1994).



## Pátttakendur í rannsókninni og val á viðmælendum

Rannsóknin byggði á tilgangsrúrtaki (Creswell 1998, bls. 118–20) til að fá pátttakendur með þekkingu á rannsóknarefninu sem var æskulýðsstarf sem voru tiltækir fyrir viðtöl og voru tilbúnir að deila með rannsakendum af þeirri nákvæmni og dýpt sem rannsóknin krafðist (Gray 2003, bls. 101). Hentugleikanálgun var jafnframt beitt við val á pátttakendum til að hámarka möguleika á að finna hentuga pátttakendur innan stuttrar tímalínu verkefnisins (Wright og Sim 2002) sem jafnframt væri raunhæft innan þeirra takmarkana sem fjarlægðarmörk vegna heimsfaraldurs leyfðu.

Auk þess byggði val á pátttakendum og ákvarðanir því tengdar á ríkulegum upplýsingum um þá reynslu og hæfni í æskulýðsstarfi sem pátttakendur höfðu að geyma. Patton (2002, bls. 230) lýsir ýmsum aðferðum við að setja saman tilgangsrúrtak sem undanfara þess að ná í „einstaklinga með ríka þekkingu“. Patton skilgreinir þessa einstaklinga sem þá „sem maður getur lært mikið af um málefni“ og eru „mikilvægastir fyrir tilgang rannsóknarinnar“ (Patton 2002, bls.230). Suri (2011, bls. 66) segir að til þess að tilgangsrúrtak sé árangursríkt séu „lykilaðilar á vettvangi“ mikilvægir til að bera kennsl á pátttakendur með mikla reynslu. Því væri hægt að lýsa tilgangsrúrtaki sem samanstendur af reyndu og hæfu æskulýðsstarfsfólki sem „hliðvörðum“ þekkingar á æskulýðsstarfi sem veiti yfirgripsmiklar, ríkulegar og ítarlegar upplýsingar (Kawulich 2011).

Viðmælendurnir voru valdir með markvissum hætti í gegnum tengslanet fagfélaga æskulýðsstarfsfólks í páttökulöndunum þremur. Pátttakendur voru sérhæft æskulýðsstarfsfólk með reynslu af því að vinna í miklu návígi við ungt fólk og/eða stjórnun æskulýðsstarfs og þjónustu við ungt fólk, eða án sérhæfingar eða nemendur í þjálfun. Haft var samband við pátttakendur með tölvupósti í gegnum aðild sína að fagfélagi og þeim boðið að taka þátt í viðtali (augliti til auglitis eða á netinu). Pátttakendur fengu leiðbeinandi hálfopnar viðtalsspurningar. Að auki innihélt tölvupóstur upplýsingar um rannsóknarverkefnið, þar á meðal skýringar á einföldu máli og upplýsingar um samþykki pátttakenda. Þessar upplýsingar voru veittar sem hluti af ferli við val á viðmælendum í samræmi við siðareglur rannsókna í öllum háskólunum þremur sem tóku þátt.

## Ísland

Tvö rýnihópaviðtöl voru tekin á Íslandi þar sem annar hópurinn samanstóð af fimm sérhæfðum æskulýðsstarfsmönnum (með gráðu í æskulýðsstarfi). Hinn hópurinn innihélt sjö reynda æskulýðsstarfsmenn án sérhæfingar (án formlegrar menntunar í æskulýðsstarfi). Af því æskulýðsstarfsfólki sem hafði sérhæfingu höfðu fjórir hlotið menntun í tómsunda- og félagsmálafræði frá Háskóla Íslands og einn frá Svíþjóð. Allir íslensku pátttakendurnir höfðu starfsreynslu af vettvangi æskulýðsmála, allt frá 8–25 ára reynslu. Hinn hópurinn innihélt sjö reynda æskulýðsstarfsmenn án sérhæfingar (án formlegrar gráðu í æskulýðsstarfi). Æskulýðsstarfsfólkið sem var

án sérhæfingar hafði starfað á vettvangi í 2–17 ár, flestir í meira en fimm ár. Viðtalsferlið gerði hverjum viðmælanda kleift að svara spurningunni með opnum hætti. Viðtölin voru hljóðrituð og afrituð og afritin voru þemagreind með tilliti til endurtekninga og mynsturs í svörum milli pátttakenda. Þemu og orðréttar tilvitnanir sem eru einkennandi fyrir svörin eru sýnd í eftirfarandi köflum.

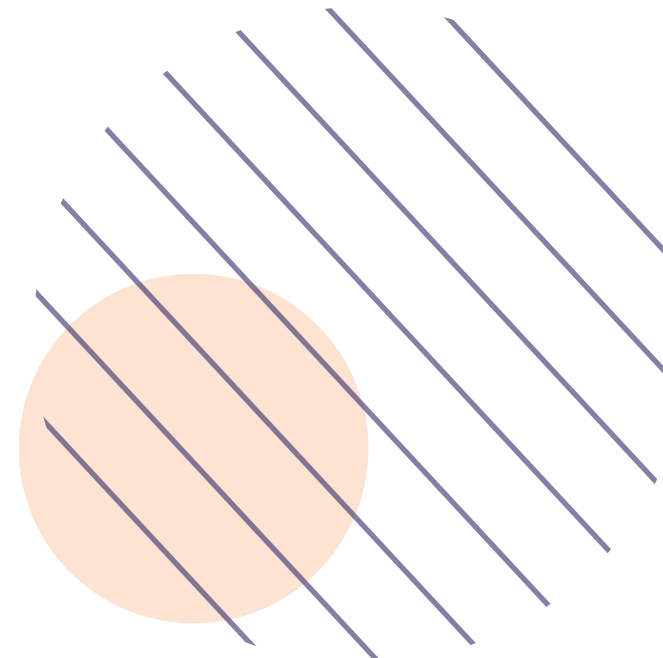
## Eistland

Eistland tók þrjú rýnihópaviðtöl. Einn hópurinn samanstóð af reyndu æskulýðsstarfsfólki með 2–13 ára reynslu og sérhæfingu í æskulýðsstarfi á mismunandi menntunarstigi (Diplómur á háskólastigi, BA, MA). Þessi hópur kom úr ólíkum áttum, þar á meðal stjórnandi ungmennabúða (e. campleader), tómsundarráðgjafi sem starfaði í skóla (e. a youth recreation leader working in a school), æskulýðsstarfsmaður frá æskulýðssamtökum (e. a youth worker from the youth organisation) og stjórnandi og æskulýðsstarfsfólk úr félagsmiðstöðvum (e. manager and youth workers from the Open Youth Work Centre). Í öðrum rýnihópi voru pátttakendur sem ekki höfðu sérhæfða menntun á sviði æskulýðsstarfs. Þó voru allir fjórir pátttakendurnir í hópnum að vinna í félagsmiðstöðvum og höfðu starfað þar allt frá sex mánuðum til níu ára. Síðasti rýnihópurinn samanstóð af nemendum á fyrsta og þriðja námsári í sérhæfðu námi á sviði æskulýðsstarfs. Viðtölin voru tekin af tveimur spyrjum sem leyfðu hópnum að ræða spurninguna með því að spyrja opinna spurninga. Viðtölin voru

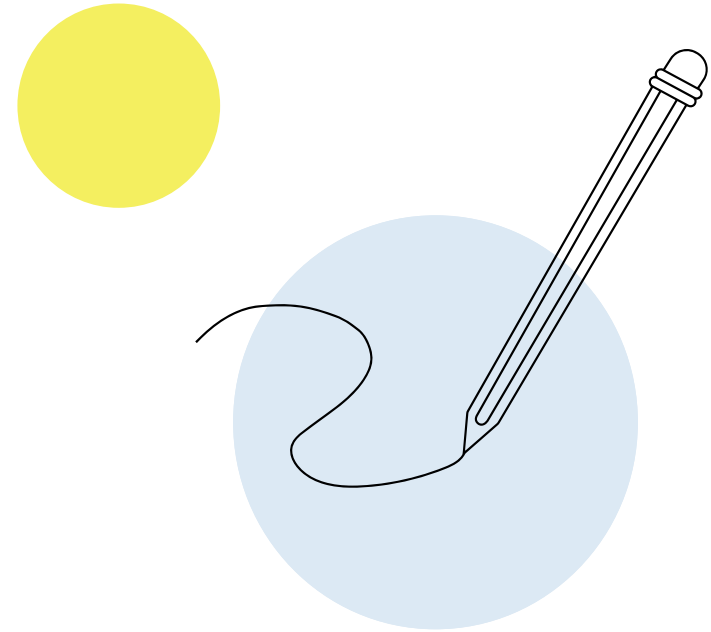
hljóðrituð og afrituð og afritin voru þemagreind með tilliti til endurtekninga og mynsturs í svörum milli þátttakenda. Þemu og orðréttar tilvitnanir sem eru einkennandi fyrir svörin eru sýnd í eftirfarandi köflum.

## Ástralía

Í Ástralíu voru tekin eigindleg einstaklingsviðtöl við lítið úrtak af 12 sérhæfðum og reyndum æskulýðsstarfsmönnum sem allir voru meðlimir í fagfélagi æskulýðsstarfsfólks í Ástralíu (e. Youth Workers Australia) og voru valdir í gegnum tengslanet samtakanna og samfélagsmiðla. Vegna krafna um fjarlægðarmörk sem áströlsk stjórnvöld settu á vegna heimsfaraldurs var ekki hægt að taka viðtölin augliti til auglitis og voru þau tekin í gegnum rafræna miðla með því að nota staðlaðar hálfopnar spurningar fyrir alla þátttakendur. Viðtalsferlið gerði hverjum viðmælanda kleift að svara spurningunni með opnum hætti. Viðtölin voru hljóðrituð og afrituð og afrit voru þemagreind með tilliti til endurtekninga og mynsturs í svörum milli þátttakenda. Þemu og orðréttar tilvitnanir sem eru einkennandi fyrir svörin eru sýnd í eftirfarandi köflum.



# Kynning á niðurstöðum eftir löndum



Meginspurning í viðtölum:

Meginspurning í viðtölum fyrir öll löndin var: „Hverjar eru helstu áskoranir varðandi notkun siðareglna í æskulýðsstarfi í þínu landi?“ Öll þátttökulöndin notuðu sömu efnisflokka til að setja fram hálfstaðlaðar viðtalsspurningar fyrir þátttakendur. Þessi staðlaða nálgun gaf kost á samræmi í viðtalsferlum eftir löndum.

## Ástralía - Niðurstöður

Gögnunum var safnað frá 12 viðmælendum sem voru skilgreindir sem „sérhæft og reynt“ æskulýðsstarfsfólk. Allir viðmælendur voru flokkaðir sem „sérhæfðir“ þar sem þeir höfðu formlega menntun frá viðurkenndum háskóla með námsgráðu á sviði æskulýðsstarfs. Allir viðmælendur voru frekar flokkaðir sem „reyndir“ þar sem þeir höfðu starfað á sviði æskulýðsstarfs í 10 ár eða lengur. Vettvangur æskulýðsstarfsins og hlutverkin sem viðmælendur gegndu þegar viðtölin fóru fram (eða áður) voru margþætt og margvísleg.

Viðmælendur töldu þessi hlutverk upp og þau fjölluðu um hluti eins og:

„Starfsmaður, talsmaður, rannsakandi, óformlegur leiðbeinandi, æskulýðsstarfsmaður, æskulýðsstarfsmaður í stuðningsúrræðum (e. youth justice worker), starfsmaður í áfengis- og vímuefnaeðferð, forvarnaraðili gegn heimilisleysi ungs fólks, samfélagsstarfsmaður, leiðtogi í æskulýðsstarfi, unglिंगafulltrúi félagsþjónustu, vettvangstengill (e. youth outreach worker), teymisstjóri, stjórnandi í æskulýðsþjónustu“

Viðtalsgögnin voru skoðuð með þemagreiningu (Guest 2012) sem fólst í því að bera kennsl á sameiginlega áherslupætti í viðtölum við þátttakendur. Upphafleg þemu og þemu sem komu upp voru borin saman við vettvangsnótur og undir þá sem tóku viðtölin. Endanlegt val á þemum byggði á tíðni og samsvörun við markmið rannsóknarinnar (Guest 2012). Gagnasöfnun og greining var í samræmi við eigindlegar rannsóknaraðferðir, að nota hluta af mannlegri reynslu og skoða „á dýptina“ (Miles og Huberman 1994).



Í kjölfar þemagreiningar á viðtalsgögnum voru eftirfarandi sex þemu sett fram: Þema 1. „Meðvitund og þekking“, Þema 2. „Notagildi“, Þema 3. „Gildi“, Þema 4. „Kynning“, Þema 5. „Endurskoðun“, Þema 6. „Notkun“.

Þemu eru sett fram hér fyrir neðan undir fyrirsögnum og birtast sem ríkjandi þemu úr greiningu á viðtalsafritum. Fjölbreytt undirþemu birtast einnig undir megin þemum og eru auðkennd í niðurstöðum hér fyrir neðan. Framsetning á niðurstöðum er styrkt með því að nota orðréttar tilvitnanir til að varpa ljósi á og skýra tiltekið þema eða undirþema. Orðréttar tilvitnanir sem nýttar eru í niðurstöðum voru einkennandi fyrir þátttakenda í viðtölum. Á nokkrum stöðum í framsetningu á þemum eru sterk tengsl og tilvísun í fræði á sviði æskulýðsstarfs til að staðfesta sameiginleg atriði, eða gera greinarmun, milli þema sem einnig má finna í þekkingargrunni um æskulýðsstarf og/eða siða- og starfsreglur og/eða skyldum greinum.

## Meðvitund og þekking

Greining á viðtalsgögnum leiddi í ljós mikla „meðvitund og þekkingu“ á siðareglum meðal sérhæfðs æskulýðsstarfsfólks. Þó að þetta sé jákvætt kemur það ekki á óvart, þar sem sérhæft æskulýðsstarfsfólk í Ástralíu er menntað í siðareglum með formlegri þjálfun í gegnum nám á háskólastigi. Að auki hafa öll námskeið á sviði æskulýðsstarfs á háskólastigi, sem viðurkennd eru af ástralska fagfélaginu Youth Workers Australia (2022), annað

hvort viðkomandi siðareglur sem viðfangsefni í náminu eða hafa siðareglur fléttaðar inn í kennsluáætlun námskeiðs.

Notkun siðareglna var lýst sem „venjulegum aðstæðum“ og það var „algengt“ að vísa til siðareglna í samskiptum æskulýðsstarfsmanns við unga manneskju sem hluta af „sambandi skjólstaðings/starfsmanns“. Þátttakendur lýstu siðareglum þannig:

*„...að verða hluti af fagmennsku æskulýðsstarfsfólks“ og að „inntak reglnanna“ sé „vel aðlagður hluti af þeirra persónulega DNA“.*

Aðrir sögðu að leiðarljós og starfsskyldur siðareglanna væru vel þekktar og að það væri „samræmi og áreiðanleiki í því hvernig þessum meginreglum væri fylgt“.

Athyglisvert er að á meðan þátttakendur viðurkenndu að þeir væru meðvitaðir um siðareglurnar, gengu sumir þátttakendur lengra og gáfu til kynna að siðareglurnar væru óumdeild krafa um starfshætti í æskulýðsstarfi.

*„Reglurnar ættu að vera sjálfsgöð skylda fyrir allt æskulýðsstarfsfólk í geiranum en ekki aðeins valfrjálst skjal sem eykur hættu á æskulýðsstarfsfólk „axli eða forðist“ ábyrgð sína og áreiðanleika þegar þau eru hluti af lífi ungs fólks.“*

## Mikilvægi og notagildi

Reglunum var lýst af þátttakendum sem „mikilvægum og gagnlegum“ í daglegu æskulýðsstarfi. Eftirfarandi tilvitnun varpar ljósi á og skýrir gagnsemi siðareglna fyrir þátttakendur.

*„Siðareglurnar eru mjög gagnlegar; þær leggja grunn að æskulýðsstarfinu okkar“*

Þátttakendur útskýrðu og útfærðu nánar mikilvægi siðareglna fyrir starfseminna. Þeir bentu á hvernig siðareglurnar styddu við starfseminna og ekki síst hvernig þær settu unga fólk í forgrunn í æskulýðsstarfinu og tryggðu gæðastig í starfseminni.

*„Siðareglurnar gerir æskulýðsstarfsfólki kleift að hafa hagsmuni ungs fólks að leiðarljósi í sínu starfi, þær tryggja að öryggi, siðferði, virðing, traust og inngilding séu grundvallarþættir í daglegum samskiptum við ungt fólk.“*

Þátttakendur ræddu einnig notkun siðareglna á ýmsum starfsstöðum sem dæmi um gagnsemi þeirra og mikilvægi. Þeir sýndu fram á gildi siðareglna fyrir vinnuveitendur og stjórnendur í þjónustu við ungt fólk og samræmi innan starfseiningar.

*„Mér hefur fundist siðareglurnar hafa augljóst gildi þegar nýútskrifað starfsfólk er sett inn í flókið hlutverk sem snýr að umsjón mála með ungu fólk í erfiðri stöðu.“*

Athyglisvert er að þátttakendur töldu siðareglurnar setja „viðmið“ fyrir æskulýðsstarf, sérstaklega fyrir nýtt fólk á vettvangi eða þá sem taka að sér ný hlutverk í flóknu umhverfi með ungt fólk í viðkvæmri stöðu.

*„[Reglurnar] gefa lágmarksviðmið um hvernig þau þurfa að byrja í vinnu með ungu fólki og eftir því sem fagleg tengsl myndast og verkefni verða flóknari eru þær áminning um að þessi gildi þarf að varðveita.“*

## Gildi

Grundvöllur siðareglanna í mannréttindum var mikilvægur að mati þátttakenda og myndar ramma sem grundvallast á gildum fyrir starf með ungu fólki.

*„[Siðareglurnar] hafa gefið okkur starfsramma sem byggir á mannréttindum.“*

Þótt þátttakendur samsinntu þeirri meginsýn að grunnstöð siðareglanna væru mannréttindi bentu þátttakendur enn fremur á önnur grunnildi sem þeir töldu liggja til grundvallar siðareglunum.

*„... tryggja að mannréttindi séu ávallt í fyrirrúmi, [samt], friðhelgi einkalífs og trúnaður, að tryggja að umönnunarskyldu sé alltaf gætt, þær tryggja að velferð starfsfólks sé í fyrirrúmi í stofnuninni og að sjálfsmyndun sé eðlilegur hluti af starfsumhverfinu.“*

Þátttakendur vísuðu einnig sérstaklega til grunnilda sem sett eru fram í siðareglunum sem grundvallaratriði í æskulýðsstarfi. Athyglisvert er að þátttakendur bentu á að þessi grunnildi væru drifkraftur þeirra í starfi.

*„Siðareglurnar sem snúast um þátttöku, valdeflingu og félagslegt réttlæti eru mikilvægastar fyrir mig. Þær koma inná gildin sem veita mér innblástur í æskulýðsstarfinu“*

## Kynning

Allir þátttakendur lögðu til viðtækari kynningu á siðareglunum fyrir þá sem starfa á vettvangi æskulýðsmála, sérstaklega sem hluta af ráðningar- og móttökufelki fyrir starfsfólk í æskulýðssamtökum sem standa fyrir æskulýðsstarfi og þjónustu.

*„Kynna ætti siðareglurnar sem nauðsynlegan þátt í ráðningu og móttöku æskulýðsstarfsfólks á öllum vinnustöðum þar sem ungt fólk kemur.“*

Þátttakendur settu fram margvíslegar skoðanir varðandi þjálfun æskulýðsstarfsfólks og innleiðingu siðareglna í þjálfun æskulýðsstarfsfólks. „Í öllu námi í æskulýðsstarfi við háskóla eða TAFE framhaldsskóla ætti að vera fræðsla um siðareglurnar.“ Áhugavert var að hins vegar bentu þátttakendur einnig á að þeir sem eru ekki sérhæfðir í æskulýðsstarfi en starfa á vettvangi æskulýðsstarfs, annað hvort sem stjórnendur æskulýðsstarfsfólks eða í þjónustu fyrir ungt fólk, ættu einnig að fá þjálfun í siðareglum í gegnum leiðir eins og „[að veita] símenntun fyrir stjórnendur sem ekki

eru þjálfaðir í æskulýðsstarfi“. Ennfremur að reglulega ætti að standa fyrir starfsþróun fyrir allt starfsfólk á starfsstöðvum með ungt fólk.

*„Árlegar vinnustofur á öllum vinnustöðum á vettvangi æskulýðsstarfs til að áréttta siðareglurnar og mikilvægi þess að nýta þær þegar unnið er með ungu fólki í viðkvæmum aðstæðum.“*

## Endurskoðun

Þó að mörgum þætti siðareglurnar fullnægjandi og gagnlegar í núverandi mynd þá bentu þátttakendur einnig á að það væri þess virði að endurskoða þær af og til og láta æskulýðsstarfsfólk á vettvangi taka þátt í endurskoðunarferlinu.

*„Það þarf ekki að bæta siðareglurnar en væri hægt að endurskoða þær á einhverjum tímapunkti – kannski með aðferðum sem stuðla að samvinnu.“*

Sumir þátttakendur töldu að regluleg endurskoðun/ uppfærsla á siðareglunum væri gagnleg, sérstaklega til að fylgja eftir laga- eða reglugerðabreytingum á þjónustu við ungt fólk eða á sviði barnaverndar.

*„Regluleg endurskoðun á skjalinu til að tryggja að það uppfylli allar þarfir núverandi umhverfis og til að takast á við lagabreytingar sem kunna að hafa átt sér stað á hverjum tíma.“*

## Notkun

Þátttakendur bentu margt varðandi það hvernig mætti beita siðareglunum betur á vinnustöðum og í starfsemi og þjónustu fyrir ungt fólk. Sérstaklega „til að tryggja að þörfum ungs fólks sé fullnægt“, að siðareglurnar séu notaðar við „daglegri ákvarðanatöku“ starfsfólks og að,

*„Nota ætti siðareglurnar reglulega á teymisfundum og við eftirlit“.*

Þátttakendur ræddu einnig notkun stjórnenda eins og að „siðareglurnar ættu að vera mikilvægur hluti af móttöku starfsfólks“. Hins vegar var eitt af sterkari þeim varðandi beitingu siðareglna var notkun þeirra til „ígrundunar í starfi“ og við „leiðsögn“ með æskulýðsstarfsfólki eða við jafningjahandleiðslu sem æskulýðsstarfsfólk nýtir á sínum vinnustöðum.

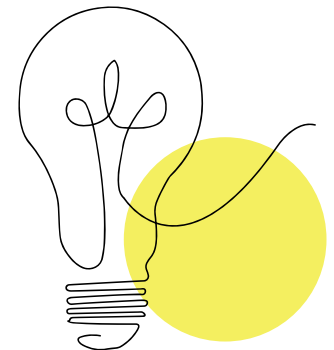
*„Siðareglurnar ætti að nota sem verklagsreglur til að aðstoða við eftirlit með æskulýðsstarfsfólki í starfi sínu.“*

Þema varðandi notkun siðareglna til ígrundunar í starfi og við leiðsögn með hópum er áhugavert þar sem það samræmist mjög uppeldisfræðilegum undirstöðum (óformlegt og hálf formlegt nám og menntun) æskulýðsstarfs (Jeffs og Smith 1987, 2005; Smith 1988). Það á einkum við um gagnrýna og umbreytandi kennslufræði Paulo Freire (1972) og sérstaklega notkun hans á gagnrýnni samræðu

sem hluta af ferli við gagnrýna ígrundun sem er til staðar í flestu æskulýðsstarfi þar sem breskra áhrifa gætir (Cooper 2012; Beck og Purcell 2010; Corney o.fl. 2020; Mayo 1999; Chouhan 2009; Singh og Cowden 2009). Samkvæmt Freire (1972) er gagnrýnin samræða ígrundunarferli sem byggir á ögrandi spurningum sem ígrundaðar eru með gagnrýnum hætti. Svörin sem streyma fram í samræðuferlinu eru síðan notuð sem grundvöllur aðgerða í framhaldinu. Þetta rannsóknarþema varðandi „ígrundandi nám“ í tengslum við notkun og beitingu siðareglna í æskulýðsstarfi hefur verið þróað frekar í gagnabanka (Rannsóknarskýrslu 3) og er óaðskiljanlegur og verulegur hluti af þeim gagnabanka.

## Niðurstöður

Þrátt fyrir breytileika í niðurstöðum í Ástralíu svipar mörgum þeim til þeirra sem finnast á Íslandi og í Eistlandi. Líkindi og mismunur verður skoðaður frekar í sameiginlegum niðurstöðum og umræðuhluta þessarar skýrslu í kjölfar kynningar á niðurstöðum hvers lands. Eitt áhugavert þema sem kallar á frekari skoðun er notkun siðareglna í ígrundandi starfi. Í æskulýðsstarfi er notkun ígrundunar í starfi lítið rannsakað á vettvangi fræðanna (Herman 2012). Það gefur svigrúm til frekari rannsókna á þróun, beitingu og notkun siðareglna sem ígrundandi verkfæris í æskulýðsstarfi.



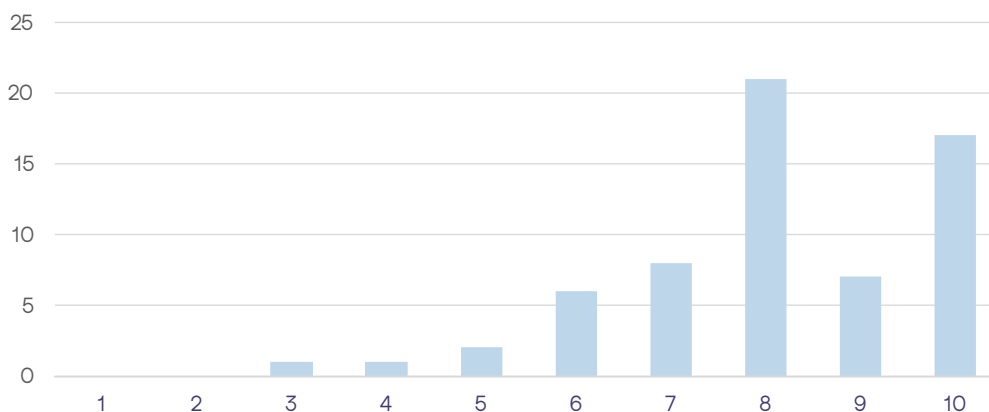
## Ísland - Niðurstöður

Gögn úr könnun (rannsóknarskýrsla 1) sýndu að 83% svarenda þekktu siðareglurnar. Þátttakendur voru beðnir um að meta mikilvægi siðareglna í starfi sínu á skalanum 1–10.

Af þeim 63 sem svöruðu þessari spurningu fannst yfir 80% siðareglurnar mikilvægar eða mjög mikilvægar í daglegu starfi sínu. Svör við þessari spurningu voru á bilinu 3–10. Af þeim sem svöruðu mátu 57,1% (45) mikilvægi þeirra á bilinu 8–10, 25,4% (16) til viðbótar mikilvægi þeirra á bilinu 5–7 en 3,2% (2) þeirra á bilinu 3–4. Einn þátttakandi mat þær 3 og annar 4.

Í könnuninni voru þátttakendur spurðir „hverjir eru kostir siðareglna í æskulýðsstarfi?“

**Mynd 1:** Hversu mikla þýðingu hafa siðareglurnar í þínu daglega starfi?



Algengasta svarið við þessari spurningu var eining um fagleg viðmið (23).

Æskulýðsstarfsfólk telur einnig mikilvægt að siðareglurnar styðji við fagmennsku (6) og að þær séu stuðningur í starfi (6).

„Þær jarðtengja æskulýðsstarfsfólk. Í æskulýðsstarfi er mikilvægt að koma jafnt fram við alla. Það getur stundum verið krefjandi og því er gott að hafa siðareglurnar til að minna okkur á skyldu okkar.“

„Góðar leiðbeiningar hjálpar starfsfólki að skilja þau gildi og siðferðilegu viðmið sem ættu að skilgreina starfið.“

„Mikilvægt til að tryggja öryggi allra þátttakenda og styðja starfsfólk við að stuðla að vellíðan þátttakenda.“

## Meðvitund

Í rýnihópi sérhæfðs æskulýðsstarfsfólks þekktu 4 af hverjum 5 þátttakendum siðareglurnar en einn las þær á netinu meðan hann tók þátt í rýnihópnum vegna þess að viðkomandi þekkti þær ekki. Það þekktu þær ekki allir vel og sögðu til dæmis að: „þær hangi á veggnum á skrifstofunni“, „við erum með þær í starfsmannahandbókinni“, „les þær reglulega“, „veit bara af þeim“. Einn þátttakandi sem þekkti siðareglurnar sagði: „Já, en ég þekki þær ekki bókstaflega, [ég] skoða þær reglulega og finnst þær gagnlegar og hentugar í viðum skilningi. Gætu verið sýnilegri.“

Þeir þátttakendur sem ekki höfðu lokið námi í tólmstunda- og félagsmálafræði höfðu heyrt um siðareglur æskulýðsstarfsfólks en flestir höfðu ekki fylgst með þeim eða notað þær í starfi sínu. Hins vegar töldu þeir sem höfðu lesið siðareglurnar eða heyrt af þeim að þær væru mikilvægar og gagnlegar ef þær væru notaðar rétt.

„Ég hef ekki lesið þær, en ég kannast við þær og tel mikilvægt að kynna þær fyrir æskulýðsstarfsfólki. Það er mikilvægt að lögbinda æskulýðsstarf í íslenskum lögum.“

„Ég hef lesið siðareglurnar í gegnum tíðina. Sumir hlutar siðareglunnanna eru í trúnaðarsamningi sem starfsfólk þarf að skrifa undir – það er gott að hafa þær.“

## Mikilvægi og notagildi

Sérhæfðir þátttakendur voru sammála um að siðareglurnar væru mikilvægar og gagnlegar í margvíslegu samhengi í umræðu sinni í rýnihópnum. Til dæmis sögðu þeir að siðareglurnar væru gagnlegar þegar þú ert með nýja starfsmenn sem ekki eru menntaðir á þessu sviði, að siðareglurnar segðu öllum fyrir hvað æskulýðsstarfi standi, þær séu gagnlegar sem leiðbeiningar um hvernig starfsfólk eigi að vinna og til að sýna að þú búir yfir faglegum gildum og verklagi sem æskulýðsstarfsmaður. Einn sagði að siðareglurnar hefðu áhrif á „hvaða tungutak við erum að nota í starfi okkar“ og skilgreini „hvað gerir mann að fagmanni“. Einn nefndi að oft væru miklar umræður um „dramatíska“ grein í siðareglum um að æskulýðsstarfsfólk geri ekki neitt sem rýri orðspor æskulýðsstarfs. Fólk stoppar oft við og vill fá einhverjar útskýringar og umræður um hvað þessi grein þýði. Auk þess nefndu þátttakendur að siðareglurnar væru gagnlegar á vinnustaðnum sjálfum og mikilvægar til að kynna starfið fyrir öðrum. Siðareglurnar geta til dæmis verið sérstaklega mikilvægar og gagnlegar í mörgum smærri sveitarfélögum sem ekki hafa sínar eigin siðareglur. Einn talaði um að sjá „stundum undarlega starfslýsingu – æskulýðsstarfsmaður sem líka er í ræstingum“ og að „allt sé opið þegar kemur að starfslýsingu fyrir æskulýðsstarfsfólk“. Einnig var

nefnt að siðareglurnar væru gagnlegar þegar barist er fyrir mikilvægi æskulýðsstarfs.

„[Siðareglurnar eru] gagnlegar á umbrotatímum og þegar ákvarðanir sem tengjast starfinu eru teknar. Gagnlegt þegar þú þarft að semja eða berjast fyrir tilvist æskulýðsstarfs þegar stjórnáamenn eða aðrir vilja gera breytingar á æskulýðsstarfinu sem þú ert ekki sammála.“

Þeir sem ekki voru með sérhæfða menntun voru sammála um að þeir væru að vinna með þau gildi og markmið sem nefnd eru í siðareglunum en án þess að nota siðareglurnar sjálfar sem tæki eða leiðarvísi. Þátttakendur sögðu að siðferðilegar skyldur og hlutir eins og fagmennska og trúnaður sem nefndir eru í siðareglum séu ræddir meira almennt. Aðrir þættir sem fjallað er um án þess að nota siðareglurnar sjálfar geta verið hlutverk æskulýðsstarfsfólks, skyldur þeirra og hvernig á að bera sig að í vinnunni. Þar sem flestir ósérhæfðir þátttakendur höfðu ekki kynnt sér siðareglurnar höfðu þeir ekki mikla reynslu af notkun siðareglunnanna á sínum starfsstöðum. Sum staðar eru siðareglur ávarpaðar í þjálfun fyrir nýtt starfsfólk eða þegar siðferðileg álitamál koma upp á starfsstaðnum.

„Þegar við erum með nýtt starfsfólk ræðum við þessa hluti. Við notum ekki orðin eða nefnum sérstaklega siðareglurnar. Þetta er meira eins og almenn umræða um hluti sem þú þarft að vita og hvernig á að haga sér á þessu sviði.“

„Við höfum ekki fjallað sérstaklega um siðareglurnar, en við vinnum oft með siðferðileg álitamál og ræðum hvernig við myndum bregðast við erfiðum siðferðilegum aðstæðum.“

Þátttakendur með sérhæfingu voru í flestum tilfellum ekki að nota siðareglurnar reglulega á kerfisbundinn og markvissan hátt en gátu allir verið sammála um þýðingu og mikilvægi siðareglunnanna. Sumir þátttakenda notuðu siðareglurnar sem hagnýtt tæki en í umræðunum voru allir sammála um mikilvægi siðareglunnanna. Settar voru fram hugmyndir um hvernig og við hvaða aðstæður mætti nýta þær meira.

Þótt þátttakendur án sérhæfingar hafi ekki séð eða notað siðareglurnar mikið fyrir viðtalið höfðu þeir margt gott um þær að segja eftir að hafa lesið þær og rætt í viðtalinu. Þeir nefndu að það væri margt í siðareglunum sem væri mikilvægt og ætti að nota á vettvangi æskulýðsstarfs. Flestir nefndu grein 4 í siðareglum FFF þar sem segir:

„Æskulýðsstarfsfólk leitast við að skapa vettvang fyrir einstaklinga til að ákvarða sjálfir í málefnum sem þá varðar. Jafnframt skal lögð áhersla á gott samstarf við forráðamenn ólöggráða einstaklinga og leita samþykkis þeirra þegar við á.“

Eftir umræðurnar voru flestar greinar í siðareglunum taldar mikilvægar, sem benti til þess að þátttakendur væru jákvæðir í garð siðareglunnanna. Auk þess nefndu þátttakendur að stjórnendur félagsmiðstöðva ættu að kynna og nota siðareglurnar meira í starfi sínu.

*„Siðareglurnar eru frekar almennar en þú fylgir þeim í grundvallaratriðum í starfi þínu á hverjum degi; Ég vil hrósa þeim sem skrifuðu þær. Þær eru almennar, en þú getur virkilega tengt við þær.“*

Þátttakendur í rýnihópnum voru allir sammála um að siðareglurnar séu mikilvægar og megi nýta þær á margvíslegan hátt í frístundastarfi. Hins vegar var ljóst að siðareglurnar eru ekki notaðar nógu markvisst eins og er og því þarf að bregðast við. Finna þarf leiðir til að auka sýnileika, umræðu, aðgengi og vitund um siðareglurnar innan frístundavettvangsins. Rýnihóparnir veltu einnig fyrir sér skorti á lagamma fyrir vettvang frístundastarfs. Þar af leiðandi þarf æskulýðsstarfsfólk á þessu sviði reglulega að berjast fyrir tilvist frístundastarfs og sýna fram á mikilvægi þess gagnvart þeim sem úthluta fjármagni. Frístundastarf er frekar ung starfsgrein á Íslandi og er orðræðan í hópnum til marks um það.

## Gagnsemi, kynning og endurskoðun

Í könnuninni voru þátttakendur spurðir: *„Hverjar eru takmarkanir siðareglna í æskulýðsstarfi?“* Tuttugu og sex þátttakendur svöruðu og algengasta svarið (10 svör) var að siðareglur séu takmörkunum háðar og tryggja ekki gæði. Faglega hæfni og fagfólk þurfi einnig til.

Næst algengasta svarið (8 svör) vísaði til þess að siðareglur hefðu engar takmarkanir sem þátttakendur gætu ímyndað sér. Tvisvar var nefnt að þær „þarfnist

*reglulegrar endurskoðunar“* og *„hvernig á að nota þær í praxis“*. Einu sinni var minnst á hvern eftirtalinnna þátta: *„Ósýnileiki“*, *„skortur á tengslum starfsfólks við þær“*, *„efla þarf kynningu“* og *„skortur á eftirliti og viðurlögum“*.

Allir þátttakendur, bæði með og án sérhæfingar, voru sammála um að meira mætti gera til að kynna siðareglurnar þar sem margt æskulýðsstarfsfólk er ekki meðvitað um að siðareglurnar séu til. Sögðu þeir þörf á auknum sýnileika og kynningu á siðareglunum og að til dæmis gætu Félag fagfólks í frítímaþjónustu, Samtök félagsmiðstöðva og ungmennahúsa og Samtök íþrótt- og tómstundafulltrúa í sveitarfélögunum verið nauðsynlegur vettvangur. Í rýnihópi sérhæfðra þekktu fjórir af hverjum fimm þátttakendum siðareglurnar og notuðu þær í starfi sínu en hversu mikið þeir notuðu þær og við hvaða aðstæður var breytilegt.

Þátttakendur án sérhæfingar höfðu heyrt um siðareglurnar og sumir þeirra höfðu lesið þær áður en enginn hafði notað þær í starfi sínu. Þessi skortur á þekkingu og notkun siðareglanna er stærsta hindrunin og áskorunin á Íslandi.

Einn þátttakenda sagði:

*„Ég er ekki viss hvort ég hefði séð þær ef ég væri ekki nemandi í tómstunda- og félagsmálafræði við Háskóla Íslands, sem er leiðinlegt því þær eru mjög góðar.“*

Einn þátttakenda með sérhæfingu sagðist vinna með siðareglurnar í Háskóla Íslands þar sem þeir áttu að ræða og gagnrýna siðareglurnar á námskeiði í tómstunda- og félagsmálafræði. Sérhæfðir þátttakendur voru allir sammála í ummælum sínum um að birtingarmynd og útlit siðareglna ætti að *„endurskoða og uppfæra“* til að gera þær sjónrænt aðlaðandi fyrir æskulýðsstarfsfólk.

Flestum þátttakendum með sérhæfingu fannst siðareglurnar *„fullnægjandi“* og alveg skýrar en einn nefndi að mikilvægt væri að spyrja gagnrýninna spurninga varðandi æskulýðsstarf og grípa inn í ef nauðsynlegt væri að kynna og útskýra siðareglurnar fyrir þá sem ekki þekkja þær eða skilja. Það er auðvitað ekki mögulegt að siðareglurnar innihaldi hvert smáatriði varðandi æskulýðsstarf en þær ættu að ná yfir helstu siðaviðmið eins og þær gera í dag.

Þátttakendur án sérhæfingar nefndu að gott væri að kynna siðareglurnar á fjölbreyttan hátt og hafa raunveruleg dæmi um hverja grein. Sumir vildu breyta siðareglunum og gera sértækari en aðrir nefndu að mikilvægt væri að siðareglurnar væru almennar og ekki of sértækar.

*„Í staðinn ætti að vera aukaefni með raunverulegum dæmum um hverja grein.“*

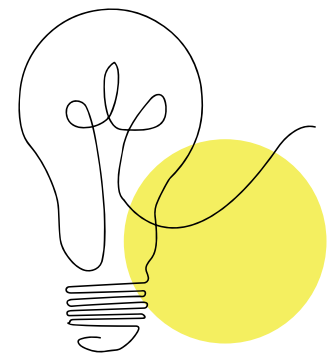
*„Ég held að siðareglurnar skýri margt; það eina sem mér finnst vanta eru raunveruleg dæmi sem siðareglurnar leysa. Hvað þýðir þessi grein*

fyrir nýtt starfsfólk til dæmis og hvernig er hægt að nota hana.“

„Ég er ekki viss um þessi raunverulegu dæmi. Það tekur aðeins fagmennsku úr siðareglunum og frá starfsfólki. Þetta er faglegt skjal og vel skrifað. Þær eru almennar og ná yfir ýmislegt. Þú getur túlkað þær fyrir margar aðstæður sem fagmanneskja. Þegar þú ert með nýtt starfsfólk notarðu kannski ekki þetta skjal heldur ræðir þetta á almennari hátt.“

## Niðurstöður

Niðurstaðan úr umræðum í íslensku rýnihópunum er sú að það sé ekki nóg að hafa siðareglur. Það þarf líka að kynna þær. Einnig þarf að nota siðareglur markvisst og stjórnendur verða að axla þá ábyrgð á hverjum vinnustað. Mikilvægt er að endurskoða siðareglur af og til og tryggja að þær eigi við og ná yfir öll viðfangsefni æskulyðsstarfsins. Þátttakendur voru sammála um að mikilvægt sé að setja siðareglurnar fram á aðlaðandi hátt með mismunandi sjónrænum aðferðum og tryggja að þær séu ekki eingöngu textamiðaðar. Sumir þátttakendur vildu nota raunveruleg dæmi og dæmisögur í siðareglunum á meðan aðrir vildu að þær væru almennari. Allir bentu á að þörf væri fyrir fræðsluefni um siðareglurnar og dæmi til að nýta við menntun.



## Eistland - Niðurstöður

Gögn úr fyrstu könnun (rannsóknarskýrsla 1) sýndu að flestir eistneskir svarendur vissu um siðareglurnar, aðeins 5 af 72 höfðu ekki lesið sjálft skjalið og einn af þessum fimm vissi ekki um tilvist þess. Meirihluti (90%) eistnesks æskulýðsstarfsfólks staðfesti að siðareglur væru notaðar í daglegu starfi sínu.

## Meðvitund

Meðvitund var ráðandi þema í greiningu viðtalsgagnanna. Allt eistneskt æskulýðsstarfsfólk sem tók þátt í rýnihópaviðtölunum þekkti siðareglurnar. Sumt æskulýðsstarfsfólk án sérhæfðrar menntunar á sviði æskulýðsstarfs ruglaði því saman við önnur

tengd skjöl eða höfðu aðeins heyrt um siðareglurnar í starfslýsingum í upphafi starfsferils síns. Á sama tíma ræddi það og lýsti nokkrum af helstu gildum og meginreglum sem eru skráðar í siðareglunum.

*„Í vissum skilningi eru þetta svona almennar leiðbeiningar og reglur um hegðun.“*

Nemendur á sviði æskulýðsstarfs kynntust siðareglum æskulýðsstarfs á meðan á námi stóð og studdu þeir eindregið þá meginreglu að siðareglurnar væru ómissandi þáttur í starfinu. Eitthvað sem „verður að vera“ upp á borðinu og í daglegri notkun fyrir hvern æskulýðsstarfsmann en sérstaklega fyrir þá sem hafa enga sérhæfða menntun á sviðið æskulýðsmála (til að leiðbeina þeim í „réttu“ átt).

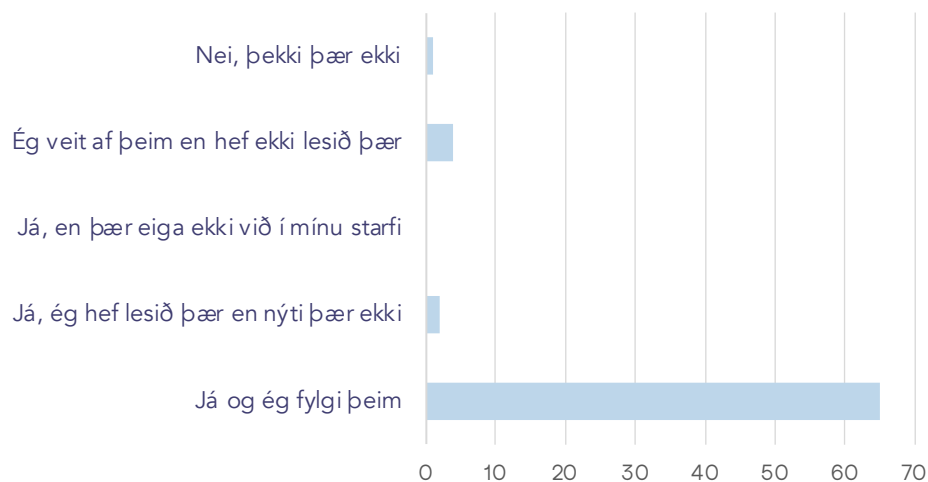
Fyrir nemendum á sviði æskulýðsstarfs sem tóku þátt í rýnihópaviðtölinu eru siðareglurnar safn af gildum, ekki bara skjal, þó þeir séu mjög meðvitaðir um skjalið. Þeir sjá starfið, jafnvel á hugmyndafræðilegum nótum, grundvallast í þessum gildum, og þeir sjá að besta leiðin til að kynnast þessum gildum er í gegnum menntun til lengri tíma. Það ferli veitir nægan tíma og svigrúm til að ræða, ígrunda, æfa og skapa sameiginlegan skilning og deila honum.

*„Það er enn fullt af fólki á æskulýðssviðinu sem hefur ekki menntun og er ekki þjálfað þannig að fagleg siðfræðileg viðmið gæti verið það sem þau ættu að fylgja eða að vinnuveitandinn gæti gefið starfsmanninum þau til að fylgja í sínu starfi.“*

Sérhæft æskulýðsstarfsfólk lítur ekki endilega á siðareglurnar sem skjal heldur frekar sem safn algildra og mannlegra gilda sem ættu að vera óaðskiljanlegur hluti af hæfni æskulýðsstarfsfólks. Vandamálið er hvort það sé kostur eða vandi siðareglanna. Til dæmis var spurt: „Ef við tökum fyrirsögnina burt, eru þær samt enn siðareglur æskulýðsstarfs?“

*„... við höfum ekki haft þetta svona beint á borðinu, samt, ef þú kemur til starfa núna muntu lesa þær. En einhvern veginn koma þessi gildi. Ég hef aldrei þurft að taka þetta sem umræðuefni með mínu starfsfólki. Þetta eru frekar nokkur mannleg gildi sem virðast grunnatriði.“*

**Mynd 2:** Þekkir þú til siðareglna í æskulýðsstarfi í þínu heimalandi?





Það má draga þá ályktun að siðareglur í æskulýðsstarfi að mati eistnesks æskulýðsstarfsfólks, sérstaklega þeirra með sérhæfingu (þar með taldir nemendur), séu mikilvæg gildi og meginreglur. Þessi gildi og meginreglur eru (eða ættu að vera) ómissandi hluti æskulýðsstarfs og hæfni æskulýðsstarfsfólks. Þessi niðurstaða styður þá hugmynd að æskulýðsstarf sé gildismiðað starf.

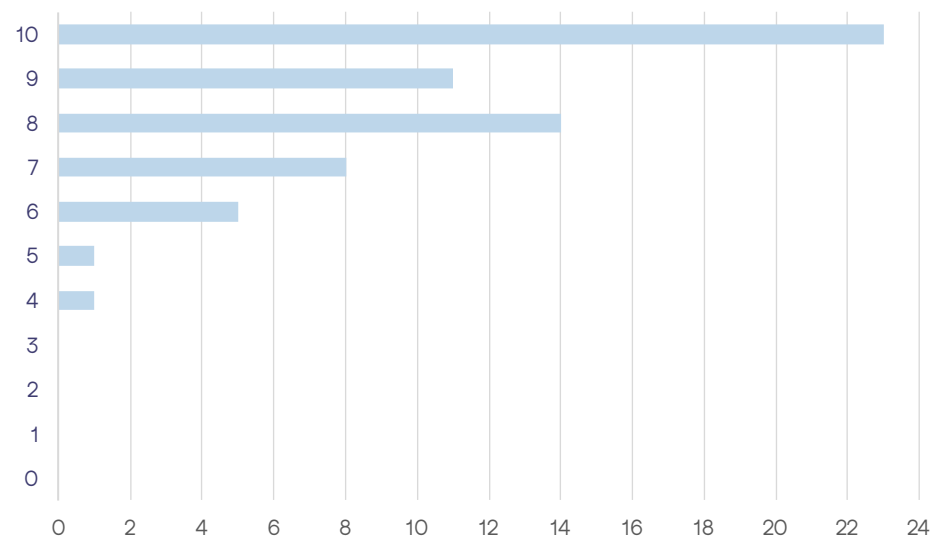
## Mikilvægi og notkun

Æskulýðsstarfsfólk var beðið um að meta mikilvægi siðareglna fyrir starf sitt á skalanum 1–10. Yfir 70% svarenda töldu siðareglurnar viðeigandi eða mjög viðeigandi í daglegu starfi sínu.

Gögnin úr könnuninni sýndu að tveir þriðju hlutar svarenda aðhylltust siðareglur sem einn af mikilvægum þáttum fyrir æskulýðsstarf sem fag. Þátttakendur tilgreindu notkun og markmið siðareglanna sem ákveðin grunnildir fyrir æskulýðsstarf og sem leiðbeiningar eða starfsreglur. Einnig nefndu þátttakendur þátt siðareglna í að vernda og tryggja öryggi bæði ungmenna og æskulýðsstarfsfólks.

Það voru þrjú meginþemu sem komu fram í gögnum rýnihópanna um mikilvægi og notkun siðareglanna. Þetta voru „**leiðsögn og gæði**“, „**fagleg sjálfstæði og ígrundun**“ og „**vörn og barátta**“. Þemun verða skoðuð nánar hér fyrir neðan.

**Mynd 3:** Hversu mikla þýðingu hafa siðareglurnar í þínu daglega starfi?



## Leiðsögn og gæði

Æskulýðsstarfsfólk í öllum rýnihópum ræddu um mikilvægi siðareglna sem leiðbeiningar í æskulýðsstarfi - sem meginumgjörð starfsins - þar á meðal til að marka sameiginlegan grunn fyrir allt æskulýðsstarfsfólk og hafa þar af leiðandi áhrif á gæði æskulýðsstarfs. Auk þess var lögð áhersla á það í öllum rýnihópum að siðareglurnar séu sérstaklega mikilvægar fyrir nýliða í æskulýðsstarfi. Hins vegar komu einnig fram andstæð sjónarmið - reglurnar þarfnast túlkunar enda eru þær frekar almennt orðaðar og það gæti verið erfitt fyrir nýliða.

*„Ef þú hefur engan slíkan grunn til að treysta á eða eitthvað af þeim punktum sem þykja sjálfsgæðir, hvernig veistu þá að þú sért að vinna*

*æskulýðsstarf og að það sé æskulýðsstarf. Það verður að byggja á einhverju.“ (N)*

Sértækari efnisatriði sem allt æskulýðsstarfsfólk lagði áherslu á undir þemanu „leiðsögn og gæði“ voru meðal annars að búa til öruggt umhverfi fyrir ungt fólk sem styður við velferð þeirra og þroska. Ræddar voru áhyggjur af því að ekki sé alltaf hægt að hafa starfsumhverfi í æskulýðsstarfi eins og lýst er í siðareglum, til dæmis vegna skorts á úrræðum. Jafnframt ræddu nemendur á sviði æskulýðsstarfs meira um áþreifanleg og óáþreifanleg úrræði og vöktu athygli á því að æskulýðsstarfsfólk sé sjálft hluti af öruggu umhverfi. Þess vegna eru „gæði æskulýðsstarfsfólks“ mikilvæg og sterklega tengd gildum og siðaviðmiðum æskulýðsstarfs.

„Að mínu mati þegar á heildina er litið eru fagleg siðaviðmið og gildi mjög tengd því að skapa aðstæður fyrir ungt fólk.“ (N)

Annað umræðuefni í rýnihópaviðtölunum var tengt meginreglunni um að forgangsraða ungu fólki í öllum aðgerðum. Nemendur á sviði æskulýðsstarfs og sérhæft æskulýðsstarfsfólk sáu mikilvægi siðareglanna fyrst og fremst í því að verja ungt fólk og „setja ungt fólk í fyrsta sæti“. Meginreglur um að meta ungt fólk, hlusta á það og skilja þarfir þess og koma jafnt fram við alla voru einnig áberandi í rýnihópi æskulýðsstarfsfólks án sérhæfingar.

„Þegar við erum með viðburði sem tengjast trúarbrögðum eða einhverju á einhvern hátt gætirðu sagt - ég get ekki skipulagt þetta vegna þess að það hentar mér ekki, þá spyr ég mig að því ef við gerum það ekki og þetta verður ekki skipulagt, en ungt fólk vill það.... þaðan kemur þetta ... sem ég vil leggja áherslu á út frá faglegum siðaviðmiðum, að við þurfum að hlusta á ungt fólk. Að þetta sé það sem ungt fólk sjálft vill. Og það er það sem við verðum að byggja starf okkar á.“

Í öllum viðtölum var rætt um hlutverk siðareglanna við leiðsögn fyrir æskulýðsstarfsfólk í gegnum ólíkar vinnutengdar aðstæður, áskoranir, átök og siðferðileg álitamál. Til dæmis vöknudú spurningar um neyslu ungs fólk á áfengi og fíkniefnum eða þátttöku í glæpastarfsemi og nauðsyn þess að annað hvort tilkynna þau eða vísa þeim í burtu úr æskulýðsstarfinu.

Að sama skapi var rætt um þá klemmu að upplýsa foreldra og aðra aðila eins og lögreglu eða barnavernd – hvenær (og ef) það á við og hvernig eigi að viðhalda trausti unga fólksins. Margt æskulýðsstarfsfólk virðist glíma við þetta vandamál, sama hvaða menntun það hefur.

### Fagleg sjálfsákvörðun og ígrundun

Hægt er að nota siðareglur til ígrundunar - sumir þátttakendur líktu því við að hafa spegil. Sérhæft æskulýðsstarfsfólk hafði frekar tilhneigingu til að ræða umræðuefnið, fara dýpra í að ræða möguleikana á að nota siðareglur til ígrundunar. Þessi umræða fól í sér að bera saman eigin gildi (spjalla við samstarfsfólk um þau) og fagleg gildi og greina mögulega samnefnara eða hugsanahátt og vinna með það. Gildi voru einnig nefnd af nemendum á sviði æskulýðsstarfs.

„Mér skilst að allir hafi sín gildi og skoðanir, en á sama tíma, ef þú vinnur á svona stað og gerir það með ungu fólki, þá verður þú að sleppa einhverjum af viðhorfum og skoðunum.“ (SÆ)

Í umræðu um ígrundun fjölluðu nemendur á sviði æskulýðsstarfs og æskulýðsstarfsfólk án sérhæfingar að mestu um ígrundun á athafnir - hvað gekk vel, hvað fór úrskeiðis og hvernig á að meta hvort fagleg framkoma væri rétt eða röng. Hér var aðallega litið á siðareglur sem leiðbeiningar um réttar aðferðir fremur en tæki til dýpri sjálfsákvörðunar og ígrundunar. Ríkari starfsreynsla var talinn mikilvægur þáttur í því að öðlast sjálfstraust við taka faglegar ákvarðanir. Í umræðu um starfsreynslu fannst nemendum á sviði

æskulýðsstarfs þeir ekki nægjanlega öruggir með eða hafa sjálfstraust til að tala um það ef þeir sáu reyndari samstarfsmenn gera mistök í ljósi siðareglanna, þar sem þá skorti reynslu.

„Auðvitað er einn möguleiki að þú kynnis [siðareglurnar] eða talar um eitthvað sem væri hægt að gera öðruvísi. Til dæmis, í fyrstu vettvangsheimsókninni [meðan á náminu stóð] fannst mér að þar sem ég er fyrsta árs nemandi og ég veit ekki svo mikið þá þori ég ekki að segja mikið. Kannski ef ég færi núna myndi ég fara meira í þessa átt. Það veltur margt á eigin þekkingu, hversu mikið þú hefur að segja.“ (N)

Í hverjum rýnihópi fóru fram langar umræður um mörkin milli einkalífs og vinnu æskulýðsstarfsfólks og hvernig eða hvort siðareglur ættu að hjálpa til við að marka þá línu. Nokkur meginþemu sem fjallað var um snerust um áfengi og hvort það væri þægilegt fyrir æskulýðsstarfsfólk, til dæmis að kaupa víNFLösku í lítilli hverfisverslun eða fara á hverfisbarinn. Þessi umræða varð í öllum hópum - er æskulýðsstarfsmaður fyrirmynd í samfélaginu? Hins vegar virðist sem sérhæft æskulýðsstarfsfólk hafa verið staðfastari í skoðunum um skýr mörk milli vinnu og einkalífs. Þau voru til dæmis öruggari um rétt sinn til einkalífs.

„Að mínu mati eru þær [siðareglurnar] líka frábær hjálp við sjálfsrýni. Ef um er að ræða einhver álitamál eins og annars vegar ertu fyrirmynd og ættir ekki að kynna hluti sem

eru ekki hollir. Á hinn bóginn þarftu að vera heiðarlegur og opinn. Svo hvers vegna ertu að fela hluta af sjálfum þér, eins og ég sé ekki að drekka, ég sé ekki að gera neitt rangt. Ég er að fara til vinar míns í kvöldmat og tek með mér flösku af víni og unglingar sjá mig kaupa áfengi. Það getur lagt mikið af mörkum í sjálfsrýni - þú tekur þessar tvær hliðar og reynir að skilja hvað þær þýða í raun og veru.“ (SÆ)

## Vörn og barátta

Áhugavert þema kom einkum fram í viðtalinu við sérhæfða æskulýðsstarfsfólkið. Þau litu á siðareglurnar sem „vopn“ til að verja faglegt val og starfshætti æskulýðsstarfsfólks gagnvart stjórnmalafólki eða stjórnýslu sveitarfélagsins, eða jafnvel samfélaginu. Þau lýstu einnig hugleiðingum um hvort og hvernig siðareglurnar hjálpi þeim að berjast fyrir frekari úrræðum eða berjast fyrir réttindum ungs fólks - þetta vísar til fyrri umræðu um að verja ungt fólk eða setja það í fyrsta sæti með og í gegnum æskulýðsstarf. Þessi hugmynd var studd af öllu æskulýðsstarfsfólki sem tók þátt í rannsókninni.

„Ég hef líka dæmi. Í skólanum var alltaf lögð áhersla á allt það sem þarf að hugsa um [inngildingunni] og hvers konar fólk ætti að virkja til þátttöku o.s.frv. Um leið og ég fór að vinna í ungmennahúsinu sá ég strax að, ok, fólk með sérþarfir kemst í rauninni ekki hingað. Síðan, um það bil 2 ár í röð, í hvert skipti sem það var viðburður, spurði ég sjálfan mig hvort þau gætu mætt - þau komast ekki einu sinni inn í húsið,

ég get ekki skipulagt viðburðinn. Og svo sagði einhver að við værum með sérstakt opið rými fyrir fólk með fötlun. En ég er æskulýðsstarfsmaður og það er mitt starf að virkja allt ungt fólk! Og nú erum við komin svo langt að við höfum þegar fengið heimsókn frá samtökum fólks með fötlun til að skoða húsnæðið og um leið og léttir á COVID-19 faraldrinum getum við haldið áfram. Jæja, þetta er dæmi - ég notaði fagleg siðaviðmið á þessari stundu - sem ég veit að ég hef tryggt og að umhverfi okkar gerir öllum kleift að taka þátt.“ (SÆ)

Möguleikinn á að nota siðareglurnar sem tæki til að aga samstarfsfólk sem er að taka vafasamar ákvarðanir í starfi sínu var einnig nefnt af bæði menntuðu æskulýðsstarfsfólki og nemendum á sviði æskulýðsstarfs.

„Þetta var ungt fólk í hættu og fólk frá almennt erfiðum aðstæðum og munaðarleysingjahælum. Þetta var tjaldsvæði og viðhorf þeirra [æskulýðsstarfsfólksins] til ungs fólks var að það yrði ekkert úr þeim hvort sem er. Og þessi afstaða var skýr og augljós fyrir alla. Þannig að það var mjög slæmt. Ekki voru allir jafnir og það var mikið um val. Og jafnvel þótt það lægju vandamál í loftinu, þá var enginn áhugi fyrir þeim [fagleg siðaviðmið]. Staðreyndin var sú að ég var einn með 40 ungmenni og þeirra vandamál. Að því leyti öðlaðist ég reynslu en ég held að ef það er fólk með svona viðhorf í æskulýðsstarfi þá verði starfið ekki mjög framsækið.“ (N)

## Áskoranir og lausnir

Niðurstöður könnunarinnar sýndu að takmarkanir siðareglna fyrir æskulýðsstarf snúa að því að þær séu of viðtækar, of þröngar eða of takmarkaðar. Eitt atriði sem kom fram í niðurstöðum könnunarinnar var að æskulýðsstarfsfólk fylgdi ekki siðareglunum vegna þess að þær væru ekki nógu sýnilegar eða starfsfólk vissi ekki af þeim. Það eru líka nokkrar mótsagnir eða álitamál í siðareglunum sjálfum. Meira en helmingur þátttakenda (54%) svaraði því til að siðferðileg álitamál séu stundum rædd á starfsmannafundum en 19% æskulýðsstarfsfólks sögðust alltaf gera það. Aðeins fjórir þátttakendur (6%) sögðu að það gerðist aldrei eða sjaldan.

Áskoranirnar og lausnirnar eru kynnar samhliða. Það voru þrjú meginþemu sem komu fram: „**að læra í sameiningu**“, „**þarfir**“ og „**kynning**“.

### Að læra í sameiningu

Nemendur á sviði æskulýðsstarfs lögðu áherslu á að hafa kynnst siðareglunum á meðan á námi stóð. Í framhaldið veltu þeir fram spurningunni um hvenær og hvar siðareglur eru kynntar fyrir æskulýðsstarfsfólki sem ekki hefur sérmenntun í faginu? Spurningin virðist réttmæt þar sem hún hefur einnig verið ávörpuð, þó með ólíkum hætti, af sérhæfðu æskulýðsstarfsfólki sem telja þær ekki fá næga athygli á starfsstöðum. Þær eru því enn ekki veigamikill þáttur í vinnustaðamenningu á vettvangi æskulýðsstarfs hjá ólíkum starfsstöðvum og verkefnum. Æskulýðsstarfsfólk án sérhæfðrar

menntunar sögðu að meginumræða um siðaviðmið fari fram í kaffipásum og ókerfisbundið.

*„Við ræðum þessi mál frekar við kaffiboðið. /.../ Eða í hvert skipti sem við setjumst niður og fáum okkur aðeins kaffi en við höldum ekki svona formlega fundi. Konur með kaffibolla við borðið, þannig er það venjulega.“ (ÓÆ)*

„Að læra í sameiningu“ vísar ekki aðeins til siðareglna sem opinbers eða formlegs hluta vinnuvenningar (annaðhvort sem skjal sem er tiltækt á starfsstaðnum eða sem hluti af ráðningarsamningi sem þú fylgir). Einnig er vísað til óska æskulýðsstarfsfólks um að ræða saman um siðferðileg álitamál og læra saman. Allt æskulýðsstarfsfólk lýsti þessari þörf að meira eða minna leyti en æskulýðsstarfsfólk með sérhæfða menntun lagði sérstaka áherslu á hana. Það lagði einnig áherslu á mikilvægi þess að fræða umsjónarmenn og stjórnendur í æskulýðsstarfi um þessi mál svo þeir gætu stutt sín teymi.

*„Það greip mig sú hugmynd að þetta byrji allt á höfðinu [frá toppnum], að yfirmenn séu mjög, mjög ólíkir, að við séum ekki bara að tala um að við séum með félagsmiðstöðvar heldur eru margar þessara eininga undir menningar-/samfélagsmiðstöðvum eða tómskundaskólum. Að allt [siðareglur] þurfi að koma frá borðinu „uppi“. Það er eitt að við [æskulýðsstarfsfólk] notum þær alltaf, en hitt er að skilningur á þeim þarf að byrja ofan frá.“ (SÆ)*

## Þarfir

Þetta þema vísar bæði til þeirrar nauðsynjar að breyta siðareglunum og til þarfa æskulýðsstarfsfólks varðandi siðareglurnar. Í fyrsta lagi hafa örar breytingar orðið í samfélaginu og enn fleiri breytingar í kjölfar heimsfaraldurs. Það eru þættir sem skipta máli sem ekki er fjallað (nóg) um í siðareglunum, eins og stafrænt æskulýðsstarf, umhverfismál og staðalímyndir kynjanna. Eistneskt æskulýðsstarfsfólk er sammála um að opna eigi á ný umræðu um siðareglurnar og það mun gefast tækifæri til þess þar sem starfsviðmið æskulýðsstarfsfólks (e. Occupational standards of youth workers) verða teknar til umræðu árið 2022. Hlutverk æskulýðsstarfs hefur verið að breytast, eða að umræðan um málin hefur verið meiri, sem kom einnig fram í rýnihópaviðtölunum. Að opna siðareglurnar aftur fyrir endurskoðun gæti hjálpað til við að skapa skýrari skilning á hlutverki æskulýðsstarfs og æskulýðsstarfsmannsins.

*„Ef titillinn er tekinn í burtu, velti ég því fyrir mér hvort allir skilji að þetta er fagleg siðaviðmið æskulýðsstarfsmanns? Mér sýnist það bara... ég veit það ekki, ég er svolítið efins vegna þess að þegar ég les þær er þetta svo almennt og einfalt fyrir mig, þannig að ég get yfirfært það á skilning einhvers annars á manneskju sem vinnur með eða í sambandi við ungt fólk. Svo... kannski ætti það að vera á einhvern hátt nákvæmara, eins og að einbeita sér að vinnuumhverfi ungs fólks eða ákveðnum aldurshópi.“ (SÆ)*

## Kynning

Varðandi kynningu á siðareglunum voru tvær leiðir ræddar í viðtölunum - önnur snéri að æskulýðsstarfinu sjálfu og hin snéri að samstarfsaðilum og almenningsáliti í víðara samhengi. Í fyrsta lagi ræddi bæði sérhæft æskulýðsstarfsfólk og nemendur á sviði æskulýðsstarfs um að samþætta siðareglur markvissara og dýpra inn í vinnustaðamenninguna. Tillögur voru settar fram um að gera leiðtoga í æskulýðsstarfi betur í stakk búna til að kynna siðareglurnar og gera þær að órjúfanlegum hluta af daglegu starfi og styðja æskulýðsstarfsfólk við að byggja aðferðir sínar og ákvarðanir á þeim gildum æskulýðsstarfs sem sett eru fram í siðareglunum. Einnig var talið nauðsynlegt að kynna siðareglurnar fyrir samstarfsaðilum, nærsamfélagi og stjórn málamönnum til að útskýra hvers vegna sumar leiðir eru færar eða ekki færar í æskulýðsstarfi. Nemendur á sviði æskulýðsstarfs og æskulýðsstarfsfólk með sérhæfða menntun á sviði æskulýðsstarfs gáfu skýr skilaboð: „Kynning á siðareglunum byrjar hjá okkur sjálfum“.

*„Ein hugmynd er að skipuleggja tíma í jafningjaþjálfun meðal æskulýðsstarfsfólks/.../Við getum talað um okkar eigin vinnutengdu mál eða aðstæður sem hafa valdið okkur vandræðum og við notum siðareglur í þessum fundum til að lýsa aðstæðum og til að leysa málin út frá faglegum siðaviðmiðum.“ (N)*

*„Það ættu að vera sérstakar leiðbeiningar fyrir stjórnendur; þær ættu að vera eins einfaldar og hægt er þar sem oft er stjórnandinn ekki*

*æskulýðsstarfsmaður og skilur þær kannski ekki á sama hátt. Frá stjórnanda til leiðbeininga fyrir æskulýðsstarfsmann - hvernig á að leiðbeina æskulýðsstarfsmanni og hjálpa honum að innleiða eða fylgja faglegum siðaviðmiðum.” (SÆ)*

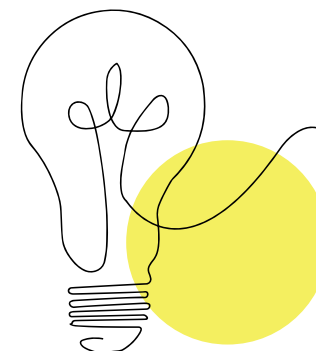
Nokkur hagnýt ráð voru gefin af öllu æskulýðsstarfsfólki sem tók þátt í viðtölunum varðandi kynningu á siðareglunum á vettvangi æskulýðsstarfs, til dæmis:

- Að innleiða þjálfun fyrir nýtt æskulýðsstarfsfólk þar sem kennd verða fagleg siðaviðmið, helstu grunnskjöln og meginreglur og beiting þeirra í daglegu æskulýðsstarfi með dæmum og hlutverkaleik.
- Að kynna fagleg siðaviðmið fyrir æskulýðsstarfsfólki og ungu fólki með veggspjaldi.
- Að búa til verkfæri til innleiðingar á siðareglunum, eins og dagatal til að fylla út fyrir sjálfsrýni eða möppu eða vinnubók.
- Að búa til veggspjald með heppilegum/ fyrirmyndar æskulýðsstarfsmanni sem byggir á faglegum siðaviðmiðum (hlustar, tekur eftir o.s.frv.), þetta gæti líka beinst að samfélaginu og ungu fólki sem fyrirheit - þetta gerir æskulýðsstarfsmaður! Þetta gerir æskulýðsstarfsfólki kleift að móta gildi æskulýðsstarfs og væri einnig þáttur fyrir æskulýðsstarfsfólk til að fylgjast með framgöngu sinni í samræmi við siðaviðmið.

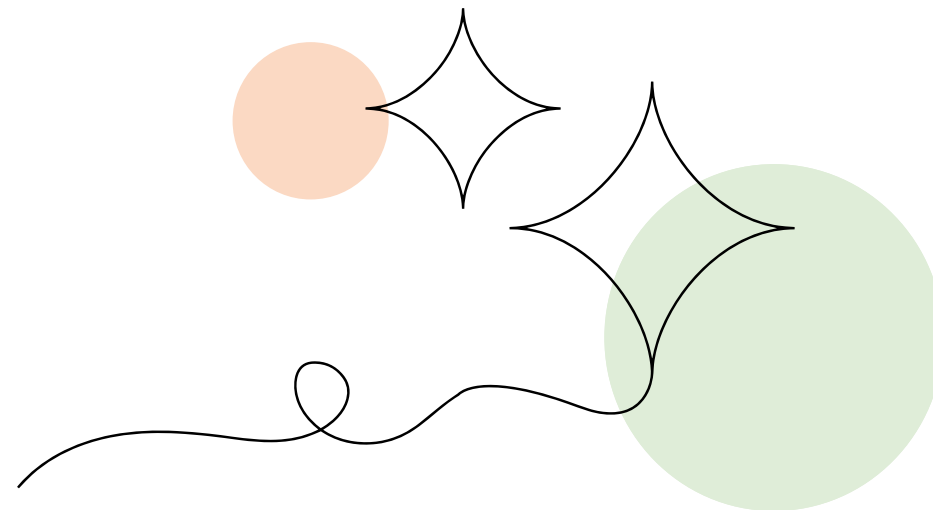
## Lokaorð

Siðareglur eru fyrst og fremst taldar mikilvægar til að setja ungt fólk í fyrsta sæti og veita því öruggt umhverfi. Að sumra áliti hjálpa siðareglurnar jafnvel til við að berjast fyrir réttindum ungs fólks í opinberum eða pólitískum umræðum. Einnig er litið á siðareglurnar sem verkfæri til ígrundunar og starfsþróunar, þó frekar af sérhæfðu æskulýðsstarfsfólki og nemendum á sviði æskulýðsstarfs. Allt æskulýðsstarfsfólk sem rætt var við vildi að siðareglurnar gæfu leiðbeiningar eða svör við starfstengdum álitamálum (aðallega varðandi mörk og sjálfstraust) - sumir vildu ákveðin svör á meðan sumir vildu víðtækari leiðbeiningar.

Þátttakendur voru sammála um að þörf væri á aukinni vitund um siðareglurnar og að kynna ætti siðareglurnar með markvissari hætti. Það ætti að byrja á vettvangi æskulýðsstarfsins sjálfs með því að gera siðareglurnar sýnilegri, hagnýtari og kunnuglegri á meðal æskulýðsstarfsfólks í daglegu starfi. Einnig var samhljómur um að endurskoða ætti siðareglurnar og uppfæra til að mæta þörfum vettvangsins og samfélagsbreytingum á breiðum grunni.



# Samanburður milli landa



Sameiginleg niðurstaða í öllum löndum var þörfin fyrir aukna vitund um siðareglurnar, sérstaklega hjá þeim sem ekki hafa formlega menntað sig til æskulýðsstarfa og mikilvægi kerfisbundinnar nálgunar við að kynna siðareglurnar. Sú kynning ætti að byrja í grasrót æskulýðsstarfsins sjálfs, gera siðareglurnar sýnilegri, hagnýtari og þekktari meðal æskulýðsstarfsfólks í daglegu starfi þess. Einnig var samhugur um endurskoðun siðareglanna eftir því sem þörf krefur til að mæta breyttum þörfum greinarinnar og samfélagsins á breiðum grundvelli.

Sameiginlegt þema í þátttökolöndunum þremur var að þeir sem eru sérhæfðir í æskulýðsstarfi þekkja innihald siðareglna sinna landa nokkuð vel, en síður þeir sem ekki eru með sérhæfingu. Niðurstöðurnar benda til þess að siðareglur séu betur

sambættar í menntun og starf æskulýðsstarfsfólks í Ástralíu og Eistlandi en á Íslandi. Augljóst er að í Ástralíu og Eistlandi eru reglurnar notaðar sem grunnur að faglegu æskulýðsstarfi. Aftur á móti er frekar litið á siðareglurnar sem auka verkfæri fyrir æskulýðsstarfsfólk á Íslandi. Því eru tækifæri á Íslandi til að efla menntun og auka notkun og umræðu um siðareglur. Öll lönd voru sammála um að það sé ekki nóg að vita einfaldlega um siðareglurnar. Ef þær eiga að koma að gangi þarf að nota þær í daglegum störfum. Allir voru sammála um að fræðsla fyrir æskulýðsstarfsfólk um notkun siðareglna skipti sköpum til að fella þær að starfinu.

Í áströlsku viðtölunum var lagt til að reglurnar ættu ekki að vera valfrjálssar heldur sem skylda í æskulýðsstarfi. Þessi skoðun kom hins vegar ekki fram í viðtölum

annarra landa. Í öllum löndum var æskulýðsstarfsfólk sammála um mikilvægi siðareglanna og að þær veiti nauðsynlegar upplýsingar um hverjar skyldur þeirra og skuldbindingar eru og viðeigandi forgangsröðun, til dæmis um mikilvægi þess að standa vörð um mannréttindi og skapa öruggt rými fyrir ungt fólk. Þau voru ennfremur sammála um að siðareglurnar leggi grunn að þeim gildum og faglegu viðmiðum sem standa þarf vörð um og ekki gefa afslátt af æskulýðsstarfi en geta einnig nýst til að kynna æskulýðsstarf fyrir öðrum utan æskulýðsstarfsins.

Í öllum viðtölum voru þátttakendur sammála um að siðareglur væru gagnlegar og mikilvægar í æskulýðsstarfi og gáfu dæmi um hvernig hægt væri að nýta þær. Í íslensku rýnihópunum nefndu þátttakendur að siðareglurnar gætu verið gagnlegar til að beita sér

fyrir auknum fjárframlögum ríkisins. Á sama hátt nefndu þátttakendur í eistnesku rýnihópunum að siðareglurnar gætu nýst sem tæki til að útskýra æskulýðsstarf og vernda vettvanginn.

Í öllum löndum nefndu þátttakendur að siðareglurnar væru gagnlegar til að upplýsa um góða starfshætti í æskulýðsstarfi og í Ástralíu var nefnt að siðareglurnar væru gagnlegar fyrir stjórnendur og teymisstjóra í vinnu með starfsfólki um gildi og tilgang æskulýðsstarfs. Í Eistlandi og Ástralíu var minnst á að siðareglur séu faglegur staðall sem ytir undir fagmennsku og nýtist í markvissri ígrundun til að læra í starfi. Í öllum rýnihópum þótti mikilvægt að kynna siðareglurnar fyrir æskulýðsstarfsfólki jafnt sem fólki utan geirans. Nefnt var í ástralska rýnihópnum að nemendur á sviði æskulýðsstarfs fái fyrirlestra um siðareglur í námi sínu og í og einnig komu fram hugmyndir um hvernig hægt væri að kynna siðareglurnar betur innan hvers lands. Þátttakendur nefndu að skapa ætti leiðir til að tengja siðareglurnar betur við þjálfun og menntun á sviði æskulýðsstarfs, auk kynningarleiða og að nýta dæmisögur um notkun siðareglna í faglegru ígrundun í starfi. Í íslensku rýnihópunum var ljóst að siðareglurnar væru ekki vel þekktar innan vettvangsins og mikilvægt væri að finna nýjar leiðir til að kynna siðareglurnar betur.

Í íslensku og eistnesku rýnihópunum var rætt um hversu almennar siðareglur ættu að vera. Þátttakendur ræddu hversu mikið rými ætti að gefa fyrir dæmisögur í siðareglunum sem gefa rými fyrir faglegu mati á

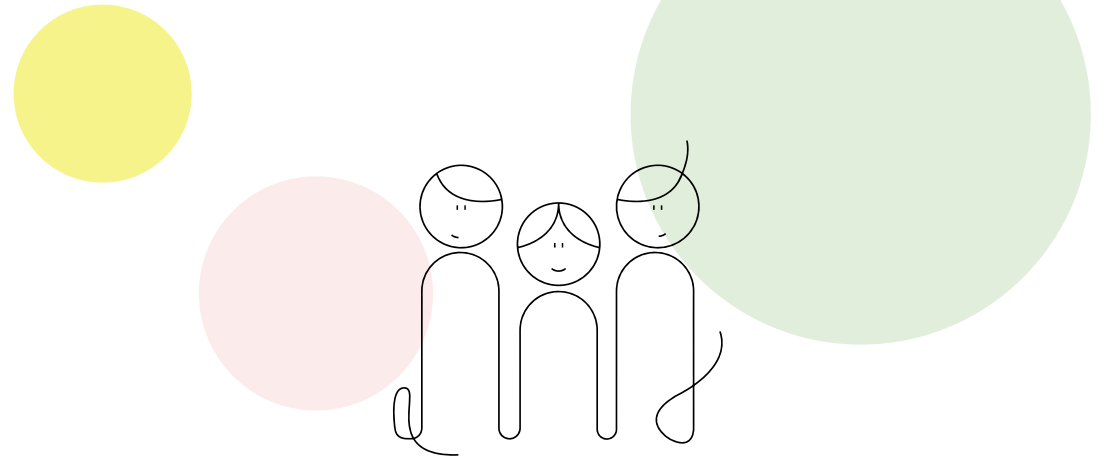
sérstökum atriðum eða aðstæðum. Sumir þátttakendur vildu að siðareglurnar tækju afstöðu með því að nota dæmi um hvað væri rétt eða rangt. Aðrir vildu hins vegar að textinn byggði á almennari reglum og gildum og treystu því að æskulýðsstarfsfók myndi beita reglunum og finna þannig réttu svörin innan rammans. Það var engin skýr niðurstaða úr umræðunni önnur en sú að bjóða upp á fjölbreytta valkosti fyrir þá sem eru nýir í faginu og fyrir þá sem hafa margra ára reynslu. Íslensku rýnihóparnir nefndu þann kost að byggja siðareglurnar á almennum meginreglum og gildum en hafa þjálfunar- og fræðsluefni þar sem æskulýðsstarfsfólk fái hagnýt dæmi um hvernig meginreglunum sé beitt í raunverulegum aðstæðum. Eistneski rýnihópurinn nefndi svipaðar hugmyndir þar sem siðareglurnar gera æskulýðsstarfsfólki kleift að ígrunda og ræða álitamál á vinnustöðum sínum, læra í sameiningu og skapa gildi og gagnkvæma menningu sem byggir á siðareglum á sínum vinnustað.

Öll lönd nefndu að mikilvægt væri að endurskoða siðareglurnar reglulega, eiga umræður og uppfæra þær í samræmi við breytingar á lögum stjórnvalda og samfélagi, án þess að glata grunngildum og grunni siðareglanna, eins og mannréttindum.

Ljóst er af þessum viðtölum að siðareglur eru mikilvægar í öllum löndum. Það er margt líkt með svörum og þeimur í rannsókninni. Þó að nokkur munur sé á því hvernig siðareglurnar eru settar fram og notaðar, voru allir þátttakendur sammála um mikilvægi þess að hafa siðareglur og kynna þær og nota þær í

menntun og á sviði æskulýðsstarfs. Siðareglurnar eru safn leiðarljósa og gilda, faglegur staðall og sterkt tæki til að þróa fagmennsku, ígrundun og starf á vettvangi æskulýðsmála og ungs fólks.

# Umræður – Áfram veginn



Áhugavert þema til frekari skoðunar er notkun siðareglna til ígrundunar í starfi. Hvað fræðilegt bakland æskulýðsstarfs varðar er ígrundun í starfi lítið rannsökuð. Það er því svigrúm til frekari rannsókna á þróun, hagnýtingu og notkun siðareglna í æskulýðsstarfi.

Annað atriði sem mætti skoða frekar er hversu almennar eða nákvæmar siðareglur ættu að vera. Hverjir eru kostir og gallar almennra og gildismiðaðra siðareglna á móti nákvæmari eða ítarlegri siðareglum sem innibera skýr dæmi og reglur? Siðareglur ættu að vera í stöðugri endurskoðun og þessi spurning er mikilvægur þáttur í þeirri þróun.

Mikilvægi siðareglna er ljóst. Þróun og endurskoðun siðareglna í hverju landi fylgir mismunandi ferli, sem og notkun siðareglna í æskulýðsstarfi. Allar siðareglurnar hafa svipaðar meginreglur og gildi en eru einnig ólíkar. Það kemur til vegna ólíkra ferla sem og ólíkra aðstæðna á æskulýðsvettvangnum á þeim tíma sem þær eru búnar til. Fagmennska og umhverfi æskulýðsstarfs er í stöðugri þróun samhliða samfélagi og menningu í heild.

Upplýsinga- og tæknibylting 21. aldar mun leiða til nýrra hindrana og tækifæra í æskulýðsstarfi sem mun kalla á endurskoðun siðareglna en einnig aðstoða við kynningu og notkun siðareglna. Þetta þýðir þó ekki að grunngildi og meginreglur siðareglanna breytist heldur getur það þýtt að siðareglurnar þróist

til að mæta nýjum aðstæðum. Rannsóknin staðfestir skuldbindingu siðareglna við grunngildi mannréttinda: að virða alla einstaklinga, trú á möguleika ungs fólks og hlutverk æskulýðsstarfs til að skapa ungmennum örugg rými til að vaxa og dafna.



# Heimildaskrá

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

