

Samantekt á niðurstöðum

VINNUSTOFA UM SAMSTARF FRÍSTUNDAVETTIVANGSINS
OG NÁMSBRAUTAR Í TÓMSTUNDA- OG
FÉLAGSMÁLAFRÆÐI

SANDRA KARLSDÓTTIR TÓK SAMAN

Efnisyfirlit

Inngangur	2
Lýsing á viburði og framkvæmd	2
Umræður	3
Umræður um vettvang	3
Áskoranir á vettvangi	3
Fagfólk á vettvangi	7
Umræður um þróun fags og náms	8
Hvernig viljum við sjá fagið þróast?	8
Þróun vettvangsnáms	9
Sterkari tenging á milli námsbrautar og vettvangs	10
Tækifæri í rannsóknum eða lokaverkefnum meistaranema	11
Möguleikar til að efla virðingu fyrir starfi og námi á vettvangi frítímans	11
Umræður um nýsköpun og hlutverk sveitafélaga	11
Nýsköpun	12
Lokaorð	13

Inngangur

Vinnustofa um samstarf frístundavettvangsins og námsbrautar í tómstunda- og félagsmálafræði við Háskóla Íslands var skipulögð í samstarfi námsbrautar og frístundahluta skóla- og frístundasviðs Reykjavíkurborgar. Vinnustofan var haldin í ÍR heimilinu þann 28. maí 2024 kl 9-12 og var endurtekin á rafrænum fundi degi síðar, eða 29. maí 2024.

Markmið vinnustofunnar var að ræða samstarf um þróun námsins, nýsköpun, vettvangsnám og rannsóknir. Höfuðáhersla var á samstarf um eflingu fagmennsku, gæðastarfs og starfsþróunar í frístundastarfi. Þemu voru kynnt með 10 mínútna örinnleggjum og svo rædd í hópum.

Markhópurinn var fagfólk um allt land sem starfa á vettvangi frítímans og var vinnustofan opin öllum leiðtogum og fagfólki óháð starfssviðs eða starfsstaðar. Boð um þátttöku á vinnustofunni var sent á póstlista ásamt því að þau sem starfa hjá Reykjavíkurborg fengu fundarboð frá SFS.

Lýsing á viburði og framkvæmd

Þar sem markmið vinnustofunnar var að efla samtal á milli starfsfólks á vettvangi frítímans og námsbrautar í tómstunda- og félagsmálafræði við Háskóla Íslands var áhersla lögð á að gefa þátttakendum tækifæri til ígrundunar og umræðu um fyrirframákveðin þemu. Ritarar voru á hverju borði og skrifuðu niður punkta sem komu upp í hverri umræðu til að auðvelda úrvinnslu úr samræðum dagsins. Fundarstjóri var Sandra Karlsdóttir, nemi í tómstunda- og félagsmálafræði.

Vinnustofan hófst með setningu og kveikju um framtíð æskulýðsstarfs áður en fyrsta örerindi var kynnt. Í fyrsta örerindinu fór Jakob Frímann Þorsteinsson yfir þróun námsins með því að beina augunum að því hvernig námið var þegar kennsla í tómstunda- og félagsmálafræðum hófst í Háskóla Íslands og hvernig það hefur þróast í það nám sem það er í dag. Þegar Jakob var búinn að rýna í námið tók Magnús Olsen Guðmundsson, mannauðsráðgjafi á skóla- og frístundasviði Reykjavíkur við og kynnti niðurstöður úr könnun Reykjavíkurborgar um fræðsluþarfir á vettvangi. Í kjölfar þessara örerinda voru þátttakendur beðin um að ígrunda spurningar um vettvang og ræða þær

svo í hópum. Þátttakendur ræddu saman í hópunum í hálf tíma og kynntu svo lauslega þær umræður sem áttu sér stað við hvert borð.

Eftir fyrstu umræður var kaffipása í 15 mínútur þar sem gestir fengu tækifæri til að kynna sér verkefni meistaranema. Viktor Orri Þorsteinsson og Lilja Marta Jökulsdóttir, meistaranemar í tómstunda- og félagsmálafræði kynntu meistaraverkefnið sín í kaffihlénu.

Seinni hluti vinnustofunnar hófst með örerindi frá Oddnýju Sturludóttur og Guðrúnu Kaldal sem spjölluðu um vettvangsnám, raunfærimat og meistaranámið. Þær sögðu meðal annars frá því hvernig kennsla í tómstundafræðum fer fram í Svíþjóð og veltu upp spurningum um hvernig mætti tengja vettvang og námið betur saman. Þátttakendur fengu tíma til að ígrunda og ræða saman í hópum um fagið, námið og framtíðarmöguleika í rannsóknum eða verkefnum meistaranema. Eins og í fyrrihluta dagskránnar fengu þátttakendur tækifæri til að kynna það sem kom fram í hópumræðum áður en farið var í seinasta dagskrárliðinn.

Vegna mikillar umræðu um það sem kom fram í hópunum varð tíminn orðinn takmarkaður, en í lok dagskrár var Hjörtur Ágústsson með örerindi um nýsköpun í frístundastarfi. Ekki gafst mikill tími til umræðna um nýsköpun en þau sem gátu gefið sér nokkrar mínútur til að spjalla saman í hópum gerðu það þó. Vinnustofunni lauk kl 12:00 og tíminn var nýttur fram á seinustu mínútu.

Góð mæting var á vinnusmiðjuna 28. maí og fleiri mættu á staðinn en höfðu verið skráð. Alls voru 52 sem skráðu þátttöku, 39 á vinnusmiðjuna í ÍR heimilinu og 13 á rafræna vinnusmiðju. Það voru þó um 50 sem mættu í ÍR heimilið en aðeins 3 á rafrænu smiðjuna.

Umræður

Umræður um vettvang

Áskoranir á vettvangi

Þátttakendur voru spurð um helstu áskoranir á vettvangi og svörin létu ekki á sér standa. Það var mikið um svipaða punkta frá flestum borðum og auðvelt að sjá gegnumgangandi þema í þeim áskorunum sem starfsfólk á vettvangi er að takast á við í sínu daglega

starfi. Starfsumhverfið er streituvaldandi og mikil starfsmannavelta einkennir vettvanginn, það er mikið álag á stjórnendum sem upplifa virðingarleysi fyrir fagstarfinu sem á sér stað á vettvangi frítímans og að þau mál sem tekist er á við eru sífelld að þyngjast.

Starfsumhverfi

Þegar litið er til starfsumhverfis er húsnæði oft á tíðum óviðunandi, hljóðvist er léleg og lítið um næðisrými. Það var minnst á að frístundaheimilin eru sjaldnast í rýmum sem hafa verið hönnuð með það í huga að þau þurfa að mæta þörfum fjölbreyttra barna. Það fer því mikill tími fagfólks í að leysa og vinna úr húsnæðisvanda í stað þess að vinna að öfluggu fagstarfi.

Starfsumhverfi frístundaheimila einkennist einnig af miklum samskiptum við ýmsa aðila sem koma að tíma barna í frístundum þeirra. Starfsfólk þarf að vera meðvitað um dagskrá hvers barns fyrir sig og tryggja að þau komist í íþróttir eða aðrar tólmstundir. Það kom fram í punktum frá einu borði að starfsfólk upplifi frístundaheimilin eins og umferðarmiðstöð. Það eru stöðug samskipti við ýmsa samstarfsaðila svo sem skóla, íþróttafélög, skólahljómsveitir, tónlistarskóla og fleiri sem koma að börnunum í frítíma þeirra.

Samskipti við foreldra eru einnig streituvaldandi og kemur fram í punktum frá öllum hópum að ýmsar áskoranir eru til staðar í tengslum við foreldrasamskipti. Minnst er á foreldra sem taka ekki mark á því þegar verið er að ræða um hegðunarvanda barnanna þeirra, að foreldrar fari í vörn og að starfsfólk treysti sér ekki í samskipti við foreldra. Einnig eru nokkrir hópar sem segja að þörf sé á „foreldra námskeiði“ fyrir foreldra.

Börn og unglíngar sem sækja þjónustu hjá frístundaheimilum, félagsmiðstöðvum og ungmennahúsum eru fjölbreytt og hafa mismunandi bakgrunn, áfallasögu og lífsskoðanir. Þess er krafist að starfsfólk geti unnið með öllum þeim sem sækja starfið en fá jafnvel ekki þjálfun eða upplýsingar um hvernig best er að vinna með þeim fjölbreytta hóp. Einnig er bent á að starfsfólk sé jafnvel að glíma við eigin vanlíðan sem gerir þeim erfitt að vinna með erfið mál sem koma upp í starfinu.

Álag í starfi

Það kemur fram ánægja með að starfsfólk á vettvangi sé fengið inn í umræður og lausnarþeymi í skólum, ráðuneytum og fleiri stöðum þar sem verið er að vinna þverfaglegt starf í þágu barna og ungmenna. Á sama tíma kemur þó fram að með þessu aukna samstarfi fylgir einnig meira álag á stjórnendur frístundaheimila og félagsmiðstöðva. Aukin fundarseta skerðir undirbúningstíma og það eru fáir starfsstaðir sem bjóða upp á fullt starf fyrir starfsfólk sem ekki eru stjórnendur. Þetta gerir það að verkum að erfiðara er að tryggja gæði og fjölbreytni starfsins.

Stjórnendur eru upptekin af því að leysa mál tengd mannaforða, starfsmannamálum og samskiptavanda. Það kemur endurtekið fram í punktum frá umræðuhópum að það fari svo mikill tími í að sinna öðru en undirbúningi á faglegu starfi að þó að vilji sé til staðar til að tryggja faglegt frístunda- og félagsmiðstöðvastarf gefst lítill tími í að styrkja þann grunn sem starfið byggir á.

Það kemur einnig fram að inngildingu fylgir álag og þó vilji sé að taka á móti börnum með ýmiskonar bakgrunn er það að reynast erfitt í framkvæmd. Fjórir af sex umræðuhópum minnst á að það sé áskorun að taka tillit til menningarbakgrunns og að taka á móti börnum með erlendan bakgrunn. Sum minnst á misjöfn gildi, að foreldrar/forráðamenn séu ekki meðvituð um tilgang frístundastarfs og að erfitt sé að miðla upplýsingum.

Starfsmannamál eru oft á tíðum erfið, sérstaklega á frístundaheimilum, flest minnst tíða starfsmannaveltu, áhugaleysi starfsfólks og erfiðleika við að stýra faglegu starfi með starfsfólk sem er ungt og óreynt.

Virðing og virðingarleysi

Allir ritatar minnst á virðingarleysi sem áskorun á vettvangi. Flest minnst á virðingarleysi foreldra fyrir starfsfólki sem ýtir undir erfið samskipti. Sum minnst á virðingarleysi grunnskólans fyrir starfinu, starfsfólkinu og þekkingu þeirra. Einnig er minnst á virðingarleysi barna fyrir starfsfólki, sérstaklega þeim sem eru ung og óreynd, sem leiðir til þess að þau eiga erfitt með að setja mörk.

Það var fjallað um að viðhorf til frístundastarfs virðist það ennþá viðhorf almennings að það sé aðallega ófaglært fólk sem starfar á vettvangi frítímans þó það sé

ekki raunin í dag. Valdaójafnvægi á milli skóla og frístundaheimila virðist einnig vera áskorun á vettvangi.

Virðingarleysi barna og ungs fólks og viðhorf þeirra til jafnréttis er skráð á blað hjá mörgum ritutum. Aukið skeytingarleysi milli barna, ofbeldi og ljótt orðbragð er sýnilegt í starfinu og áskorun að taka á því. Hatursorðræða og skautun er sýnileg í daglegu starfi.

Starfsfólk

Þegar það kemur að starfsmannamálum var fjallað um skort á starfsfólki, sérstaklega á frístundaheimilum, að það sé þar að auki áskorun að halda fólki í vinnu vegna þess að það eru nánast eingöngu hlutastörf í boði. Þetta gerir það að verkum að starfsfólk sem fæst í vinnu er oft á tíðum að leita að þægilegu starfi með námi eða öðru. Það er minnst á erfiðleika við að virkja starfsfólk til að sinna vinnunni vel og áhugaleysi þeirra til að sýna frumkvæði. Starfslýsingar eru oft óskýrar og skortur á stuðningsúrræðum.

Hæfni starfsfólks til að taka á og vinna úr málum sem koma upp er áskorun sem fylgir því að mörg þeirra sem starfa á þessum vettvangi, sérstaklega á frístundaheimilum, eru ung og óreynt starfsfólk. Einnig er minnst á að það er áskorun að starfsfólk hefur ólík tungumál og sum sem hafa ekki gott vald á íslensku.

Önnur áskorun þegar kemur að starfsmannamálum er sú að gott starfsfólk er eftirsótt í önnur störf og er því fengið t.d. í önnur störf í grunnskólunum, viðburðahald eða annan vettvang. Erfitt reynist að halda í það starfsfólk innan frístundageirans og er minnst á lágt starfshlutfall og lág laun sem áskorun í tengslum við að halda starfsfólki.

Þyngd unglíngamála

Þau mál sem koma upp í unglíngahópum virðast vera að þyngjast og er minnst á þær áskoranir sem fylgja þyngri málum. Það fer mikill mannaflí í að leysa eða vinna úr málum sem koma upp og kalla á mikil samskipti starfsmanna við unglínga, foreldra og aðra aðila samfélags sem eiga hlut að málunum. Þessi mál eru oft mjög flókin og geta tengst áföllum, röskunum eða lífsskoðunum sem gerir úrvinnslu þeirra erfiða og þunga fyrir starfsfólk.

Það eru einnig sýnilegar áhyggjur af börnum og unglíngum sem lenda utan hópa og eru í hættu á félagslegri einangrun. Sum staðar á landinu heur verið brugðist við með því að stytta almennan opnunartíma til að mæta þeim sem þurfa á sértæku hópastarfi að halda. Á sama tíma er velt upp áhyggjum af því að með styttingu almenns

opnunartíma gleymast þau sem þurfa á opnu starfi að halda og litið fram hjá því mikilvæga starfi sem fer fram innan almennrar opunar.

Fagfólk á vettvangi

Það eru miklar kröfur gerðar til fagfólks á vettvangi og áhugavert að rýna í umræðupunktana frá riturum á vinnustofunni. Vettvangurinn leitar að fagmanneskju sem hefur menntun, mikla færni á fjölbreyttum sviðum, er áhugasöm og býr yfir gróskuhugarfari.

Sú fagmanneskja sem vettvangurinn leitar að hefur góða sjálfsþekkingu, er menntuð í tómsunda- og félagsmálafræði eða með aðra uppeldismenntun, en jafnframt ætti hún að hafa fjölbreytta þekkingu og reynsluheim. Allir hópar tóku fram að fagfólk ætti að búa yfir framúrskarandi samskiptafærni. Þau þurfa að vera sveigjanleg, lausnamiðuð og hafa færni í að vinna í teymum. Þau þurfa að búa yfir drifkrafti og getu til að fylgja verkefnum eftir, vera hvetjandi, fyrirmynd og hafa mikla fagþekkingu. Þau kunna að vinna með hópa, taka á málum án þess að bugast og eru jákvæðir leiðtogar. Fagmanneskjan á að hafa áhuga á að vinna með börnum, vinna í hópum og vinna í þverfaglegu samstarfi. Viðhorfin sem leitast er eftir að fagfólk býr yfir eru þau að finnast starfið mikilvægt og að vilji til að þjálfa og efla samstarfsfólk í fagmennsku sé til staðar. Þau þurfa að hafa áhuga á starfinu, vera samvinnufús og óhrædd við að gera mistök og prufa nýjar leiðir.

Einnig voru umræður um hvaða væntingar vettvangurinn hefur til fagfólks, en vettvangurinn væntir þess að tómsunda- og félagsmálafræðingar séu faglegir leiðtogar sem leggja línurnar varðandi þróun og næstu skref fagsins. Það kom líka fram í punktum frá þátttakendum að námið ætti að skipuleggja með þeim hætti að þau sem starfa á vettvangi, til að mynda á frístundaheimilum þurfi að geta sótt vinnu meðfram náminu.

Þegar skoðaðir eru punktarnir sem komu frá þátttakendum varðandi væntingar tómsunda- og félagsmálafræðingsins til vettvangsins eru, auðvitað, punktar um góð laun og spennandi, fagleg og fjölbreytt störf. Tómsunda- og félagsmálafræðingar leitast eftir að starfa í gróskuríku starfi sem er opið fyrir nýjungum og þar sem fagþekking þeirra nýtist. Þau hafa væntingar um undirbúningstíma og fræðslu til að geta tekist á við fjölbreyttan vettvang.

Það þarf að verða ákveðin þróun á vettvangi til þess að væntingum tómsunda- og félagsmálafræðinga sé mætt og til að væntingar til þeirra séu raunhæfar. Þær umræður sem voru um þessa þróun snérust bæði að störfunum sjálfum og einnig starfsumhverfinu. Störfin sem eru í boði eru sjaldan fullt starfshlutfall og oft á tíðum er eingöngu í boði tímabundin ráðning. Leitast er eftir starfsfólki í tímabundin hlutastörf á skólaárinu og stundum er komið til móts við starfsfólk með því að finna tilfallandi störf í skóla á morgnana. Í punktum frá umræðuhópunum kemur fram að það er erfitt að vera starfsmaður bæði inni í skólanum og frístundaheimilinu, það er oftast ekki boðið upp á undirbúningstíma og álag því mikið á starfsfólk sem stekkur á milli hlutverka í vinnunni. Það vantar skýrari stefnu, hærri laun og störf sem starfsfólk líti á sem framtíðarstarf en ekki tímabundna lausn. Hvað varðar starfsumhverfið þarf að vera faglegur stuðningur við starfsfólk, það þarf að leysa mönnunarvanda til að starfsfólk brenni ekki út og starfsfólk þarf að fá markvissa starfspjálfun.

Umræður um þróun fags og náms

Hvernig viljum við sjá fagið þróast?

Þegar það kemur að umræðu um þróun fagsins má skipta henni upp í umræðu um námið, umræðu um togstreitu sem einkennir vettvanginn og umræðu um sýnileika tómsunda- og félagsmálafræðinnar.

Spurningar og vangaveltur um námið tóku meðal annars fyrir skyldleika námsins við leikskólafræði, þroskaþjálfarafræðin og uppeldisfræði ásamt því að velja upp þeirri spurningu hvort sýnileiki og þekking á faginu sé næg innan háskólasamfélagsins. Einnig komu bæði fram punktar um að það mætti vera meiri möguleiki til sérhæfingar í náminu og punktar um að vettvangurinn er víður og því mikilvægt að útskrifaðir tómsunda- og félagsmálafræðingar hafi breiðan grunn til að byggja ofan á. Flest virtust sammála um mikilvægi þess að námið haldi áfram að tryggja góðan grunn í að vinna með hópa, félagsfærni, inngilding og þverfaglegt samstarf. Einnig kom punktur um að nemendur skorti skilning á vettvangi og mikilvægi þess að fá fleiri gestafyrirlesara frá vettvangi sem geta sagt frá því sem er að gerast núna en ekki í fortíðinni. Þemu sem komu fram sem framtíðaráskoranir á vettvangi og mætti skoða í náminu í dag eru inngilding, samstarf stétta óháð aldri, móttaka fólks með fjölbreyttan bakgrunn ásamt youth work og

æskulýðsstarfi í þverevrópskri umræðu. Spurningu er velt fram um hvernig við ætlum að nálgast þessar áskoranir í dag og hvort það séu til verkfæri í náminu eða á vettvangi til að mæta þessum áskorunum.

Togstreitan sem einkennir vettvanginn og hefur komið fram hér á undan í öðrum umræðum er einnig til umræðu í framtíðarsýn fagsins. Það eru margir punktar frá flestum hópum um mikilvægi þess að halda tómstundafræðingum innan vettvangi frítímans en ekki að missa þau í kennslu innan skólanna. Einnig koma punktar um möguleika til að víkka vettvanginn enn frekar, meðal annars með því að mæta fullorðnum einstaklingum til dæmis í gegn um stéttarfélög, virkniúrræðum, meðferðarúrræðum og á geðheilbrigðissviði. Það er einnig minnst á grunninn í tómstunda- og félagsmálafræðunum, það er að segja hópastarfið, útinámið og getu til að vinna með styrkleika einstaklingsins og mikilvægi þess að halda fast í þessa þætti sem tómstundafræðin gerir vel. Það mætti kannski lýsa þessari togstreitu sem vaxtarverkjum, það er að segja, löngun til að halda fast í ræturnar sem fagið byggist á en á sama tíma löngun til að vaxa og taka meira pláss?

Sýnileiki og almenn þekking á faginu er nauðsynleg til að hægt sé að þróa það áfram og leyfa vettvangnum að stækka. Umræður um mikilvægi þess að standa með faginu okkar, að tala hugtök upp og að halda umræðu um hvað tómstundastarf snýst í raun og veru um voru áberandi. Það er ennþá skortur á þekkingu almennings á mikilvægi tómstundastarfs og mikilvægi þess að fagfólk sé við stjórnina þegar verið er að skipuleggja starfi frítímans. Minnst er á þörf á skilningi og virðingu frá yfirvöldum. Einnig eru punktar um mikilvægi þess að horfa á fagið í víðari skilningi, það þarf að horfa út fyrir höfuðborgarsvæðið og jafnvel út fyrir landsteinana.

Þróun vettvangsnáms

Umræður um þróun vettvangsnám má flokka í þrjú þemu, vettvangsnámið sjálft, nema og þau sem taka á móti nemum.

Helsta gagnrýnin á vettvangsnámið er sú að nemendur sem eru í vinnu þurfa að taka langt frí frá vinnu sem er bæði erfitt fjárhagslega fyrir nema og erfitt fyrir vinnuveitendur að missa starfsmenn út í langan tíma. Það eru tillögur að því að leyfa öðru vettvangsnáminu (vettvangsnám 2) að vera á eigin vinnustað, að það verði launað vettvangsnám eða að skoða einhverskonar skiptinám með því að starfsstaðir fá annan

nema í vettvangsnám í skiptum fyrir þann sem fer frá þeim í vettvangsnám annað. Einnig er því velt fram hvort það eigi að vera einhver hvati að því að vinna á frístundaheimili með náminu og fá það að hluta til metið inn í vettvangsnámið. Það komu einnig fram tillögur að því að nýta vettvangsnámið betur í einhverskonar nýsköpun eða verkefni svo sem hópastarf, reynslu að vinna í fjölmenningslegu samhengi eða með heiðurstengdu ofbeldi. Það eru margar vangaveltur um lengd vettvangsnáms og hvort það sé í raun næg vettvangsreynsla til að búa til öryggi þegar nemi útskrifast og fer að vinna á vettvangi.

Nemar þurfa að vera vel undirbúin og þekkja hugmyndafræði frístundastarfsins vel áður en haldið er í vettvangsnám. Þau þurfa að geta verið gagnrýnin á starfið til að námið nýtist þeim og vettvangsstaðnum sem best. Einnig er bent á að nemar sem eiga fjölskyldu eru oft í vandræðum með að vera í 100% vettvangsnámi, sérstaklega þau sem þurfa einnig að geta unnið með náminu. Það er stungið upp á að nemar fái meiri stuðning í að vinna úr því sem gerist á vettvangi, til dæmis með vikulegum fundum.

Þau sem taka á móti nemum vilja skýrari ramma og utanumhald. Það er óskað eftir þjálfun og betri leiðsögn, gátlista, skýrari viðmið og stuðning á meðan vettvangsnám á sér stað. Þörf er á að þau sem taka á móti nema fái upplýsingar um hvað neminn á að vita um vettvangsstað að loknu vettvangsnámi ásamt því að óvissa er um hversu mikla ábyrgð á að setja á nemann á meðan á vettvangsnámi stendur.

Sterkari tenging á milli námsbrautar og vettvangs

Ýmsar hugmyndir voru settar á blað í sambandi við að efla tengingu á milli námsbrautar og vettvangs. Áætlun um raunfærnimat er fagnað og hvatt til þess að koma þeirri vinnu í farveg eins fljótt og hægt er. Í því samhengi er einnig mælt með að auðvelda aðgengi þeirra sem þegar starfa á vettvangi að náminu með því að hafa ekki allt í staðnámi. Enn og aftur er minnst á að kennsla fyrir hádegi gerir nemendum kleift að starfa á frístundaheimilum eftir hádegi meðfram náminu.

Hugmyndir eru um að nemar eignist aðgengi að vettvangi, t.d. frístundaheimili eða félagsmiðstöð til að vinna verkefni eða rannsóknir með. Svipuð hugmynd er að vettvangurinn geti tekið á móti nemendum í smærri verkefni sem myndu auka vettvangsreynslu nema án þess að lengja vettvangsnám beint. Verkefni í náminu væri hægt að nýta strax á vettvangi og væri til góðs bæði fyrir starfsstaðina og nemendur.

Athugasemdir um mikilvægi þess að kynningar á nýjum verkefnum sem nýtast á vettvangi þurfa að vera fyrir hádegi til að starfsfólk á vettvangi geti mætt á viðburði og kynningar. Einnig er minnt á mikilvægi þess að stórir pólar í náminu eins og útskriftarráðstefna og staðlotur séu ekki á sama tíma og stórir viðburðir á vettvangi eins og aðalfundur Samfés eða starfsdagar Samfés.

Tækifæri í rannsóknum eða lokaverkefnum meistaranema

Þar sem vettvangur frítímans sem fagvettvangur er tiltölulega ungur er tekið fram að það eru mikil tækifæri til rannsókna og þróunar. Það voru ekki margir punktar sem skiluðu sér í þessum lið, en tillaga kom um að rannsaka réttindafrístund og réttindaskóla, hvaða áhrif það hefur á börn að þekkja réttindin sín og hvort það sé verndandi þáttur hvað varðar orðbragð og framkomu við hvort annað eins og starfsfólk segist taka eftir.

Möguleikar til að efla virðingu fyrir starfi og námi á vettvangi frítímans

Almennt virðist vera jákvæðni fyrir því að það séu jákvæðar breytingar á virðingu og viðhorfi til fagstarfs á frístundavettvangi. Bent er á að það hafi orðið hugarfarsbreyting eftir Covid þegar mikilvægi þess að vera í jákvæðum samskiptum kom vel í ljós.

Minnt er á mikilvægi þess að vera sýnileg og taka pláss. Velferðarlögin eiga að auðvelda það að krefjast þess að frístundaheimili og félagsmiðstöðvar séu upplýst og virkir þátttakendur í lausnarteymismisfundum. Með auknu þverfaglegu samstarfi verður auðveldara að sýna fram á það fagstarf sem fer fram í frítímanum og þá fagþekkingu sem tómstunda- og félagsmálafræðingar búa yfir. Með því að vera dugleg að segja frá og kynna starfið eykst þekking á því sem við erum að gera.

Einnig voru umræður um það hvernig við tölum um og við hvert annað. Það er mikilvægt að það sé virðing í samtali og virðing í samstarfi.

Möguleikar eru í að þróa mælikvarða til að meta árangur hópastarfs og óskað eftir meiri rannsóknarvinnu og faglegri greiningu á starfinu sem verið er að vinna á vettvangi.

Umræður um nýsköpun og hlutverk sveitafélaga

Tíminn var að miklu leyti hlaupinn frá okkur í þessum seinasta hluta vinnustofunnar og voru því ekki margir punktar sem skiluðu sér frá riturum í þessum lið.

Nýsköpun

Fram kom að þar sem tómsundafræðin er ung starfsgrein eru ýmis tækifæri til nýsköpunar. Það er hægt að þróa ný störf og verkefni, Flotinn er nefndur á nafn og rafrænar félagsmiðstöðvar. Hægt er að vinna að kortlagningu hópa þvert á skóla og frístundastarf og þróa verkfæri eða verkefni til að vinna með þeim hópum sem þarfnast aukinnar vinnu. Minnst er á að hægt er að vinna með þær áskoranir sem eru til staðar í dag, að bregðast hratt við þeim aðstæðum sem koma upp og að rýna í framtíðina til að vera betur undirbúin fyrir það sem kemur. Einnig kom upp umræða um þverfaglegt samstarf svo sem samstarf við ferðaþjónustuna og tengsl hennar við tómsundir.

Rætt var mikilvægi þess að vinna meðvitað með nýsköpun. Vinnan við nýsköpun þarf að vera metin að verðleikum og mikilvægt er að meta nýjungar eða tilraunir með mælingum. Einnig var rætt um þá áskorun að þegar verkefni sem ganga vel á einum stað og á að endurtaka á fleiri stöðum er hætta á að þau gangi ekki eins vel þar sem eignarhald yfir verkefninu er ekki það sama.

Ýmsar hugmyndir komu fyrir nýtingu á auknu fjármagni, en ein af umræðukveikjunum var „*Hvað mynduð þið gera við milljón í starfið ykkar sem ætti að nýta í nýsköpun í frístundastarfi?*“. Helstu umræðupunktur sem komu frá þessum lið voru í þann veg að bæta aðstöðu, vinna meira skapandi starf, auka mannafla eða fá námskeið og kynningarefni fyrir starfsfólk. Það er sýnilegt að þörf og löngun er til þess að auka færni starfsfólks en að skortur sé á tíma, fjármagni og starfsfólki til að gera það að veruleika.

Þegar spurt var um hlutverk sveitafélagatil að ýta undir nýsköpun var áhersla lögð á fjármögnun og stuðning. Þátttakendur töldu það mikilvægt að til sé fjármagn sem er eyrnamerkt fyrir nýsköpun og þróun á starfi. Einnig kom fram mikilvægi þess að upplifa öryggi og stuðning til að prufa sig áfram án þess þurfa að skara fram úr. Það var fjallað um að orðalag hefur áhrif á hugrekki til að prufa nýja hluti og stungið upp á að verkefni séu kölluð þróunarverkefni, innleiðingarverkefni og að verkefni séu römmuð inn þannig að þau séu prufa. Svo var einnig minnst á mikilvægi þess að passa hvernig umfjöllunin þróast þegar verkefni ganga ekki upp á þann hátt sem lagt var upp með. Mikilvægt er að skapa menningu þar sem það er í lagi að gera mistök, að fara af stað með verkefni sem

ganga ekki upp eða sem breytast á leiðinni. Nýsköpun er ekki línulegt ferli og það verður að vera til svigrúm til að gera breytingar eða til að bakka út ef hlutirnir eru ekki að ganga.

Minnst var á hugmynd um að sveitafélögin og námsbrautin myndi koma upp samstarfi þar sem sveitafélagið skuldbindur sig við að fjármagna ákveðin verkefni sem unnin eru í áfanga um nýsköpun í frístundastarfi. Einnig voru hugmyndir um að hægt væri að virkja nema til að vinna að nýsköpunarverkefnum á vettvangi í samstarfsáfanga þar sem námsbrautin og vettvangur vinna saman.

Lokaorð

Það skín í gegn um niðurstöður frá umræðusmiðjunni að meirihluti þeirra sem mættu starfa á frístundaheimilum hjá Reykjavíkurborg. Það er mikil áhersla á frístundaheimilin og væri áhugavert að skoða hvort svipaðar umræður myndu koma fram ef smiðjan hefði t.d. verið haldin á Akureyri eða annarsstaðar á landinu.

Rauði þráðurinn í gegn um þetta allt saman virðist vera skortur á fjármagni, skortur á tíma og skortur á starfsfólki á vettvangi en á sama tíma bjartsýni og miklir möguleikar á þróun fagstarfs.

Mikilvægt er að halda þessu samtali gangandi og fá fleiri raddir að borðinu til að efla fagstarfið og vettvanginn enn frekar. Samstaða og stuðningur er lykill að því að auka virðingu og sýnileika starfsins.