

Þroskaþjálfinn

— Tímarit Þroskaþjálfafélags Íslands —

1. tbl. 13. árg. 2012



ÞROSKAÞJÁLFAFÉLAG
ÍSLANDS

Frá útgáfuráði

Enn einu sinni hefur Þroskaþjálfinn litið dagsins ljós. Útgáfa blaðsins markar lok starfsárs útgáfuráðs ár hvert.

Blaðið í ár ber þess merki að erfðilega hefur gengið að afla efnis. Margir lofðu greinum í blaðið en hættu við á síðustu stundu. Hvort þetta ber merki um mikið vinnuálag þroskaþjálfna eða eitthvað annað er erfitt að átta sig á. En við í útgáfuráði viljum þakka öllum þeim sem lögðu okkur lið við vinnslu blaðsins og vonumst til að eiga áfram gott samstarf við þroskaþjálfna vegna Þroskaþjálfans tímarits Þroskaþjálfafélags Íslands.

Háskóli Íslands notar ákveðið mat til að meta störf akademískra starfsmanna. Einn liður í því mati er ritun fræðigreina og skiptir þá miklu hvar greinarnar eru birtar. Fagtímarit eru metin út frá mörgum atriðum sem ekki verða talin upp hér. Íslensk tímarit geta fengið 0-15 stig og eru þau metin á þriggja ára fresti. Þroskaþjálfinn hefur ekki verið metinn en við vonumst til að koma blaðinu í mat næsta vetur. Til að gefa einhverja mynd af þessu mati þá má geta þess að blað Þroskaþjálfar hefur 0-5 stig, Netla hefur 15 stig, Ljósmeðrablaðið 10 stig og Tímarit verkfræðingafélagsins 2-5 stig. Útgáfuráð Þ.Í. hefur sett sér það markmið að fá Þroskaþjálfann metinn til stiga af háskólanum og 5 stig eru lágmark í fyrsta mati en við hljótum að stefna að 10 stiga markinu í næsta mati þar á eftir. Því skiptir það miklu máli að þið ágætu þroskaþjálfar setjist niður og skrifið fræðigreinar og helst fræðigreinar til ritrýningar. Þess ber einnig að geta að í dag uppfyllir blaðið okkar ekki þær kröfur að teljast ásætlanleg heimild fyrir háskólanemendur, þar með talið í þroskaþjálfrafræðum, það getum við auðvitað ekki sætt okkur við. Það krefst faglegs metnaðar af okkur þroskaþjálfum að ná því marki að fá blaðið metið til stiga en um leið er það spennandi áskorun. Blaðinu er nú dreift til félagsmanna, til bókasafna og til félagsmálastjóra í sveitarfélögum sem og ýmissa annarra aðila. Með góðu efni og metnaðarfullum greinum frá ykkur er Þroskaþjálfinn góð kynning fyrir stéttina. Blaðið mun taka talsverðum breytingum þar til þessu marki er náð en vonandi verða flestir ánægðir með það. Eins og glöggir lesendur hafa trúlega tekið eftir hefur nafn blaðsins örlítið breyst og er það í samræmi við markmið okkar vegna blaðsins. Nýr titill blaðsins er *Þroskaþjálfinn tímarit Þroskaþjálfafélags Íslands*.

Útgáfuráð hefur unnið viðmið um greinaskrif og gátlista til að vinna eftir þegar greinar berast og liggja viðmiðin og gátlistarnir á heimasíðu félagsins, www.throska.is. Sú vinna var liður í gera Þroskaþjálfann að fræðilegra blaði og búa til verkfæri sem skilgreinir betur verkefni útgáfuráðs.

Með fræðilegra blaði höfum við einnig áttað okkur á að vettvangur fyrir aðrar greinar sem ekki eru fræðilegar en kannski fremur fagpólitískar hefur minnkað. Útgáfuráð hefur því í samráði við stjórn tekið að sér að halda utan um slíkar greinar á netinu. Þær greinar skal þá senda útgáfuráði sem metur hvort þær skuli birtar

og sér um að þeim sé komið á netið. Þessar greinar gætu orðið vettvangur skoðanaskipta á netinu en hlutverk útgáfuráðs væri að sjá um að greinar og svör séu stéttinni og heimasíðunni til sóma. Ekki verður hægt að setja inn efni án þess að það sé samþykkt af útgáfuráði. Heimasíðan á ekki að verða opin fyrir meidandi greinar eða persónulegar athugasemdir.

Við viljum að lokum benda þroskaþjálfum á að blaðið verður aldrei betra en efnið sem í það berst og við hvetjum þroskaþjálfna til að miðla þekkingu sinni með skrifum í blaðið. Þroskaþjálfar búa yfir mikilli þekkingu á málefnum fatlaðs fólks og ber skylda til að miðla þeirri þekkingu.



EFNISYFIRLIT

Formannspistill	3
– Laufey E. Gissurardóttir	
Starfskenning þroskaþjálfna	4
Norræn ráðstefna um velferð og fagmennsku á tímum breytinga 11. – 13. ágúst 2011	5
– Helga Elísabet Guðlaugsdóttir	
Síðferðilegt álitamál, greining síðanefndar á aðstæðum	9
– Hrefna Sigurðardóttir	
Síðareglur þroskaþjálfna	10
Er barnalýðræði á Íslandi?	11
– Krístrún Sigurjónsdóttir	
Frík, nördar og aspergersheilkenni	15
NPA notendastýrð persónuleg aðstoð	16
– Krístrún Sigurjónsdóttir	
Faglega handleiðsla í störfum þroskaþjálfna	17
– Kristín Lillindahl	
Um réttindagæslu fatlaðs fólks	23
– Friðrik Sigurðsson	
Ígrundun sem tæki til að auka hæfni starfsmanna	27
– Kari Høium, Lene Bjerke Jensen, Solfrid Westli og Elisabeth Antonsen	

Útgefandi:	Þroskaþjálfafélag Íslands, Borgartún 6, sími 564 0225
Tölvupóstur:	utgafurad@utgafurad.is
Heimasíða:	www.throska.is
Í útgáfuráði eru:	Gústav Stefánsson, Helga Elísabet Guðlaugsdóttir, Krístrún Sigurjónsdóttir ritstjóri, Margrét Jónsdóttir, Sigurlaug Örvarsdóttir, Steinunn Rósa Guðmundsdóttir
Tölvupóstur útgáfuráðs:	utgafurad@utgafurad.is
Ábyrgðarmaður:	Laufey Elísabet Gissurardóttir. Allar greinar í blaðinu eru birtar á ábyrgð höfunda.
Prentvinnsla:	Svansprent ehf.
Pökkun:	Bjarkarás ISSN 1670-6587

Formannspistill

Ágæti lesandi

Þó að mikill tími færi í kjaraviðræður á liðnu ári var margt um að vera á faglegum vettvangi félagsins. Þroskaþjálfafélagið stóð fyrir ráðstefnu í ágúst 2011 ásamt Félagsráðgjafafélagi Íslands, ÍS-Forsa (Samtökum um rannsóknir í félagsráðgjöf), námsbraut í þroskaþjálfun og félagsráðgjafardeild Félagsvísindasviðs Háskóla Íslands. Ráðstefnan bar heitið „Welfare and professionalism in turbulent times – where are we now and where are we heading“ eða „Velferðarkerfi á óvissutímum. Hvert stefnum við – ábyrgð fagstétta? Ráðstefnan var sú fyrsta sinnar tegundar hér á landi þar sem leitast er við að tengja saman rannsóknir, menntun og starfsaðferðir innan mismunandi fag- og fræðigreina

Ráðstefnan höfðaði til breiðs hóps fræðimanna og þeirra sem starfa á vettvangi. Þar gafst tækifæri til að leiða saman þessa aðila en slíkt er mikilvægt á tímum mikillar óvissu, þar sem efnahagshrun hefur leitt til endurskoðunar á öllum sviðum, ekki síst á sviði velferðar. Sjónum var beint að velferðarstefnunni á Norðurlöndum og á meginlandi Evrópu, og má þar nefna áherslu á aukna virkni og þátttöku allra íbúa samfélagsins (social inclusion), fátækt og félagslega útskúfun, notendastýrða persónulega aðstoð, samþætta velferðarþjónustu og fleira.

Í samstarfi við félag okkar á Norðurlöndum hefur einnig verið unnið að verkefninu „Barnasáttmáli Sameinuðu þjóðanna og þroskaþjálfun“. Í því verkefni er lögð áhersla á að við sem fagmenn vinnum eftir barnasáttmálanum og að hann verði hluti af okkar daglegu vinnu. Þessu verkefni lauk nú í janúar 2012 og hægt er að finna lokaútgáfu verkefnisins á vefsíðu félagsins, www.throska.is, undir fyrirsögninni Erlent samstarf. Enn er verkefnið einungis á dönsku og ensku, en Þroskaþjálfafélag Íslands er að leita leiða til að fjármagna þýðingu á verkefninu á íslensku þannig að það nýtist félagsmönnum sem best í starfi.

Í ár hélt félagið málþing undir yfirskriftinni „Er barnalýðræði á Íslandi?“ og var það haldið í samstarfi við ADHD samtökin, Barnaverndarstofu, Mannréttindaskrifstofu Reykjavíkurborgar, Menntasvið Háskóla Íslands, Innanríkisráðuneytið, SAMFÉS, Sjónarhól, Skóla- og frístundasvið Reykjavíkurborgar, Umboðsmann barna og UNESCO. Dagskrá málþingsins var mjög fjölbreytt og meginniðurstaða þess var sú að ólíkar fagstéttir yrðu að



Laufey Elísabet Gissurardóttir

vinna saman og móta sameiginleg markmið með hag barna í fyrirrúmi. Stjórn félagsins tók í kjölfarið ákvörðun um að boða önnur fagfélög til samráðs og samstarfs um áframhaldandi vinnu.

Á vef velferðarráðuneytisins er að finna handbók um notendastýrða persónulega aðstoð (NPA). Hún er hugsuð sem vinnugagn fyrir sveitarfélög, notendur, ríkisstofnanir og aðra þjónustuaðila við framkvæmd þróunarverkefnis um NPA. Hún er gefin út af verkefnisstjórn um NPA sem fyrsta skref í átt að fullri innleiðingu NPA á Íslandi. Áætlað er að lögfesta NPA sem eina meginstöðina í þjónustu við fatlað fólk árið 2014, eins og segir í bráðabirgðaákvæði IV í lögum nr. 59/1992 um málefni fatlaðs fólks. Mikilvægt er að þroskaþjálfar kynni sér þetta verkefni og

komi á framfæri ábendingum og fyrirspurnum sem hægt er að senda beint inn á vefinn: <http://www.velferðarraduneyti.is/npa/abendingar/>

Á ráðstefnu sem verkefnisstjórn um notendastýrða persónulega aðstoð hélt í febrúar síðastliðnum var kynnt hugmyndafræði, framkvæmd og skipulag slíkrar þjónustu og vöknudu þar margar spurningar. Mikilvægt er að sem flestir eigi kost á að nýta sér slíka þjónustu. Þekking þroskaþjálfra er mikilvæg í þessari þjónustu því að þeir hafa reynslu til að veita þá gæðþjónustu sem þarf til að reka heimili og gæta þess að lífsgæði fólks séu höfð að leiðarljósi.

Senn fer að líða að hálfra aldar afmæli félagsins árið 2015. Af því tilefni hefur verið ákveðið að skrá sögu félagsins og stéttar þroskaþjálfra. Undirritaður hefur verið samningur um verkið við Þorvald Kristinsson rithöfund. Stefnt er að útgáfu bókarinnar á 50 ára afmælinu. Einnig hefur afmælisnefnd hafið störf til að skipuleggja afmælisárið.

Nám þroskaþjálfra hefur þróast í gegnum árin eftir því sem rannsóknir og hugmyndafræði hafa þróast og breyst. Það er orðið að forgangsmáli hjá Þroskaþjálfafélagi Íslands að lengja námið í fimm ár með frekari valkostum í meistaranámi og þar með auknum rannsóknum og þróunarverkefnum á sviði greinarnar.

Á tímum breytinga og framþróunar er mikilvægt að stéttin láti í sér heyra, verði sýnilegt og leiðandi afl. Þetta getur hún gert á fjölbreyttan máta. Meðal annars með blaðaskrifum, ýmist í Þroskaþjálfann tímarit þroskaþjálfra eða önnur blöð,

með rannsóknum og þróunarverkefnum. Fagþekking og nálgun stéttarinnar í þjónustu við fatlað fólk er það sem sérhver þroskaþjálfari þarf að hafa í fyrirrúmi til að geta talist eftirsóknarverður sérfræðingur og leiðandi afl í allri útfærslu á þjónustu við fatlað fólk.

Til að leiða breytingar þarf að hafa orku, eldmód og trú á nýbreytninni og þeim verkefnum sem við blasa en gæta þess um leið að þróunin sé skref í rétta átt til framtíðar. Þroskaþjálfar eiga sér sterka sögu, stétt þeirra átti stóran þátt í að knýja fram miklar breytingar í málaflokknum og voru leiðandi afl við flutning hans frá ríki til sveitarfélaga. Nú höfum við starfað í rúmt ár á nýjum vettvangi. Þá er mikilvægt að hafa eldmód stéttarinnar að

leiðarljósi, nýta kraftinn á þeirri leið og láta til okkar taka eins og þroskaþjálfar hafa gert í tæp 50 ár.

Fyrir hönd stjórnar Þroskaþjálfafélags Íslands vil ég þakka öllum þeim sem lögðu til efni í blaðið og útgáfuráði fyrir sín störf.

Mínar bestu sumarkveðjur sendi ég öllum lesendum blaðsins.

Laufey Elísabet Gissurardóttir

Starfskenning þroskaþjálfara

Sameiginlegir þræðir í starfskenningu þroskaþjálfara eiga að endurspeglar það sem þroskaþjálfar standa fyrir og hver grunnur og hugmyndafræði þroskaþjálfunar er. Þroskaþjálfar eru fagstétt sem sérstaklega hefur menntað sig til að starfa með fólki á öllum aldri sem býr við skerðingu. Starfskenning er bæði fagleg og persónuleg. Fagleg þar sem hún byggir á fagmenntuninni, siðareglum fagstéttarinnar og hugmyndafræðinni. Persónuleg þar sem hún byggir á gildismati, viðhorfum og reynslu.

Sérstaða þroskaþjálfara er annars vegar viðtæk og hagnýt þekking á sviði stefnumótunar, skipulags og framkvæmdar heildrænnar þjónustu og hins vegar einstaklingsmiðuð þjónusta, óháð aldri og aðstæðum.

Hugmyndafræði þroskaþjálfunar er grundvölluð í lögum, reglugerð og siðareglum þroskaþjálfara. Hún byggir m.a. á jafnrétti, virðingu fyrir sjálfsvörðunarrétti og mannhelgi. Hver manneskja er einstök, allir eiga rétt til fullrar þátttöku á eigin forsendum í samfélaginu. Með þetta að leiðarljósi hafa þroskaþjálfar tekið þátt í að móta þjónustu og ryðja í burt hindrunum í samfélaginu í því skyni að bæta lífsskilyrði og lífsgæði fólks.

Með þroskaþjálfun er unnið á fræðilegan og skipulegan hátt í samstarfi við þjónustunotendur að því, að stuðla að jákvæðum viðhorfum, efla færni og auka skilning á aðstæðum fólks sem býr við skerðingar.

Þroskaþjálfun byggir á breiðum fræðilegum grunni sem grundvallast m.a. í uppeldis-, félags, heilbrigðis-, sálar- og siðfræðum. Starfshættir þroskaþjálfara miða að því að rannsaka og tileinka sér nýjustu stefnur og strauma með hagsmuni fólks að leiðarljósi. Þroskaþjálfar miðla af þekkingu sinni og eru ráðgefandi sérfræðingar í að móta og innleiða nýjungar í þjónustu.

Réttindabarátta og réttindagæsla er stór þáttur í starfi þroskaþjálfara. Stéttin hefur frá upphafi barist fyrir bættum kjörum fatlaðs fólks og rutt brautina til jafnra tækifæra og jafnréttis. Hlutverk þetta er skilgreint í reglugerð og siðareglum þroskaþjálfara.

Í störfum sínum koma þroskaþjálfar að stefnumótun og orðræðu á opinberum vettvangi og verða þannig mótandi afl í þróun jákvæðra viðhorfa til þjónustunotenda og starfa sinna.

3. maí 2007

Útgáfuráð Þroskaþjálfafélags Íslands auglýsir eftir greinum í næsta blaði.

Greinarnar skulu fjalla um efni sem tengist þroskaþjálfarafræðum, aðstæðum fatlaðs fólks eða störfum þroskaþjálfara.

Frestur til að skila inn greinum til ritrýningar er 15. september 2012 en öðrum fræðigreinum ber að skila fyrir 15. nóvember 2012.

Greinum skal skilað á rafrænu formi á netfang Útgáfuráðs: utgafurad@gmail.com

Norræn ráðstefna um velferð og fagmennsku á tímum breytinga 11. – 13. ágúst 2011

Þroskaþjálfafélag Íslands, Félagsráðgjafafélag Íslands, Ís-Forsa (Samtök um rannsóknir í félagsráðgjöf), námsbraut í þroskaþjálfun við Háskóla Íslands og félagsráðgjafadeild Háskóla Íslands stóðu í fyrsta sinn saman að skipulagningu ráðstefnu í samstarfi við norrænt samband þroskaþjálfara, norrænt félag félagsráðgjafa, Forsa á Norðurlöndum og norrænt félag skóla um menntun félagsráðgjafa. Hér var því um tímamótavíðburð að ræða. Þátttakendur voru 430 talsins og komu frá öllum Norðurlöndunum auk Ástralíu, Kanada, Litháen, Hollandi, Bretlandi og Bandaríkjunum.

Á ráðstefnunni komu saman þroskaþjálfar, félagsráðgjafar, fræðimenn og sérfræðingar með það að markmiði að taka þátt í samræðum um velferð og fagmennsku á þeim umbrotatímum sem við lifum nú. Með sameiginlegri ráðstefnu þessara aðila var ýtt undir samstarf þeirra og samþættingu mismunandi fagsviða.

Haldin var svokölluð forráðstefna fyrri hluta fyrsta dags ráðstefnunnar. Kolbeinn Stefánsson félagsfræðingur hélt þar erindi sem hann vann ásamt Stefáni Ólafssyni prófessor um áhrif fjármálakreppunnar á lífsgæði Íslendinga. Salvör Nordal forstöðu-wmaður Siðfræðistofnunar fjallaði um hvaða lærdóm mætti draga af fjármálakreppunni með tilvísun í niðurstöður skýrslu Rannsóknarnefndar Alþingis. Loks sagði Lára Björnsdóttir formaður Velferðarvaktarinnar frá meginverkefnum hennar í kjölfar fjármálakreppunnar. Á sama tíma var boðið upp á heimsóknir til mismunandi þjónustustofnana þar sem starfsemi þeirra var kynnt.

Á ráðstefnunni voru fimm lykilfyrirlesarar: Próffessorarnir Björn Hvinden og Jan Tøssebro frá Noregi, Jorma Sipilä prófessor frá Finnlandi, Sigrún Júlíusdóttir prófessor í félagsráðgjöf og Rannveig Traustadóttir prófessor og forstöðumaður rannsóknarseturs í fötlunarfræðum. Þær starfa báðar við Háskóla Íslands. Þá voru haldnar málstofur í þremur lotum þar sem í hverri lotu var hægt að velja eina af allt að tíu fyrirlestrarlönunum. Þá var meðal annars hægt að kynna sér málefni innflytjenda, efnahagskreppu, öldrun, barnavernd, siðfræði og endurhæfingu svo fátt eitt sé nefnt.

Íslenskir þroskaþjálfar voru meðal þeirra sem kynntu verkefni í málstofum. Jóna G. Ingólfssdóttir fjallaði um samskipti foreldra og fag-fólks, Lilja Össurardóttir sagði frá rannsókn sinni á sýn



Kolbeinn Stefánsson.

ungra kvenna með þroskahömlun á fullorðinshlutverkið og Hrefna Sigurðardóttir kynnti starfsfélagahandleiðslu. Halla Harpa Stefánsdóttir fjallaði um tjáskipti og Valgerður Unnarsdóttir sagði frá starfsmannasamtölum í Bjarkarási. Vilborg Jóhannsdóttir og Freyja Haraldsdóttir kynntu rannsókn sína um sjálfstætt líf. Þá kynnti Halldóra Jónsdóttir hvernig brugðist var við breyttu efnahagsumhverfi í starfi Áss Vinnustofu og Sigríður Kristjánsdóttir sagði frá verkefni um breyttan lífsstíl. Áhugasömum er bent á að fara inn á vefsíðu ráðstefnunnar¹ þar sem hægt er að lesa alla abstrakta sem kynntir voru í málstofum.

Heimskreppa, niðurskurður í ríkisrekstri, sameining ráðuneyta og yfirfærsla málefna fatlaðra frá ríki til sveitarfélaga – allt hefur þetta áhrif á starfsumhverfi og stefnumótun í málefnum fatlaðs fólks og þar af leiðandi á lífsgæði þess. En hvernig getum við unnið sem best úr því sem við búum að í dag og hvernig er hægt að gera betur? Fyrirlesarar á ráðstefnunni höfðu margt um málið að segja, en hér verður reynt að stikla á stóru.

Á opunarhátíð ráðstefnunnar á Háskólatorgi sagði Anni G. Haugen formaður vísindanefndar að markmiðið með sameiginlegri ráðstefnu væri að sameina mikilvægustu starfsstéttirnar sem vinna að velferð fólks og að þær fái tækifæri til samræðna um hvernig hægt sé að bæta þjónustuna á tímum niðurskurðar. Hún talaði einnig

¹ Slóðin á heimasíðuna er <http://www.yourhost.is/welfare2011>

um voðaverkin í Noregi og hvernig Norðmenn sýna styrk sinn með því að halda áfram að byggja betra samfélag. Ráðstefnugestir voru hvattir til að taka sér Norðmenn til fyrirmyndar og standa sameinaðir í þeim erfiðleikum sem við blasa.

Guðbjartur Hannesson bauð ráðstefnugesti velkomna. Í ávarpi sínu ræddi hann um norræna velferðarlíkanið og hversu margt væri líkt með velferðarkerfum Norðurlandþjóðanna. Hann sagði að hlutverk Norræna velferðarsamfélagsins væri að gæta þeirra sem ættu undir högg að sækja og berjast gegn fátækt. Hagur heildarinnar yrði að vera í fyrirrúmi. En einnig fylgi því sú ábyrgð að fara sem best með almannafé, það er að veita sem mesta og besta velferðarþjónustu í samræmi við þarfir fólks á sem hagkvæmastan hátt. Nú þegar mikill samdráttur er í ríkisfjármálunum þarf að endurmeta hvaða þjónusta er nauðsynleg, hver á að veita hana og hver borgar brúsann. Guðbjartur sagði að þessi ráðstefna yrði sérlega áhugaverð þar sem fagfólk og sérfræðingar af ólíkum sviðum sem kæmi annars vegar af vettvangi rannsókna og stefnumótunar og hins vegar þeir sem væru að vinna á akrunum væri leitt saman. Þannig væru brotnir niður múrar milli fagstétta og tækifæri gæfist til að vera skapandi og skoða nýja leiðir að markmiðum í velferðarþjónustu.

Sigrún Júlíusdóttir prófessor í félagsráðgjöf var fyrsti aðal-fyrirlesari ráðstefnunnar og fjallaði um fagþróun félagsráðgjafar. Margt er líkt með stöðu félagsráðgjafa og þroskaþjálfara. Báðar stéttir eru í valdastöðu sem fagstéttir en hafa þó ekki alltaf notað það vald þegar þörf er á. Áður var vald notað til að aðlaga fólk en nú er ekki lengur faglegt að beita valdi. Líkt og þróunin hefur verið í starfi þroskaþjálfara er nýtt viðfangsefni starfsgreinarinnar að ýta undir þekkingu og að kraftefla fólk. Þessi þróun fylgir takti samfélagslegra breytinga.



Sigrún lýsti alþjóðavæðingu nútímans sem gefur þá mynd að allir eigi að vera sveigjanlegir, til í að breyta, flytja landa á milli og eiga hluti sem eru í tísku hverju sinni. Bilið á milli ríkra og fátækra breiðkar því þeir sem ekki hafa menntun eða getu til að fylgja þessum straumum sitja eftir með lakari lífsgæði. Félagsglegur vandi í kjölfar hnattvæðingarinnar er mikill enda eru ekki allir sem

flytja að eigin ósk. Mikill fjöldi kvenna og barna eru fórnarlömb mansals, send í nauðungarvinnu eða konur sem eru gefnar í hjónaband gegn vilja sínum. Undir þessum kringumstæðum verða verkefni starfsmanna í félagsþjónustu viðtækari og flóknari en áður. Miklu máli skiptir að fagfólk í félagslegri þjónustu sjái sig sem áhrifavalda, axli félagslega ábyrgð í stað þess að vera þögult og hlutlaust. Gæði þjónustunnar byggja ekki á fjölda tilvika, funda eða hversu vel er unnið samkvæmt fyrirmælum stjórnvalda. Gæðin felast fremur í innsæi, þekkingu og nægum tíma.



Fyrsta degi ráðstefnunnar lauk með móttöku á Háskólatorgi í boði Ólafs Þ. Harðarsonar forseta Félagsvísindasviðs Háskóla Íslands. Þar gafst ófeimnum tækifæri til að spjalla við ókunnuga erlenda kollega sína og öðrum að leita uppi gamla kennara eða skólafélaga til að skála við.

Á öðrum degi ráðstefnunnar tók Jan Tøssebro fyrstur fyrirlesara til máls. Með fyrirlestri sínum *Disability services in a decentralized welfare system – experiences from Nordic countries* hitti Tøssebro í mark hjá viðstöddum þroskaþjálfum. Hann sagði frá þróun þjónustu við fatlað fólk eftir að hún færðist yfir til sveitarfélaga og fjallaði sérstaklega um hvernig þróunin hefur verið í Noregi. Í Noregi var markmiðið með yfirfærslunni að færa valdið frá miðstýringu og nær notendum þjónustunnar, þ.e. að dreifa valdinu heim í hérað. Áhugi stjórnmalamanna, fjölmiðla og almennings á málefnum fatlaðs fólks var mikill í aðdraganda yfirfærslunnar og þjónustan varð betri fyrir vikið. Um leið og þjónusta við fatlað fólk virtist vera komin í réttan farveg minnkaði áhugi stjórnmalamanna og almennings á málefnum og í kjölfarið umfjöllun fjölmiðlanna. Við svo búuð tapaðist margt af því sem hafði tekið langan tíma að byggja upp og segja má að þjónustan hafi horfið aftur um mörg ár.² Sem dæmi má nefna að sambylí stækkuðu – þar sem áður bjuggu fjórir búa nú átta einstaklingar. Þá eru lífsgæði fólks undir vinnutíma starfsfólks komin. Dagþjónusta býðst færra fólki en áður og fleiri störf sem bjóðast fötluðu fólki eru á vernduðum

2 Hér má benda á viðtal Krístrúnar Sigurjónsdóttur við Elinu Johnsen og Bitten Hørlyk, *Bondihagen í Asker – fimm sambylí undir einu þaki* í Þroskaþjálfanum (1. tbl. 11. árg. 2010) sem lýsir vel afturhvarfi til stofnanarþjónustu í Noregi.

vinnustöðum en síður á almennum vinnumarkaði. Tøssebro benti á að hvorki stefnubreyting eða lagabreyting orsakaði þessa hnignun þjónustunnar. Samt sem áður liggur ábyrgðin hjá stjórnvöldum. Hlutverk stjórnámálanna hefur breyst. Í stað þess að kynna sér mál sjálfir dreifa þeir vinnu til annarra starfsmanna og ákvarðanatökur beinast fremur að fjárhagsliðum en framvæmd þjónustu. Því hafa pólitískar ákvarðanir færst frá því að snúa að því besta til hins ódýrasta. Tøssebro hvatti Íslendinga til að læra af mistökum Norðmanna. Réttindagæsla og vöktun eru á ábyrgð ríkisvaldsins en fjölmiðlar og stjórnámálamenn verða líka að standa sína plikt. Í Noregi slakaði ríkisvaldið á eftirlitshlutverkinu og ábyrgðarskylda ráðamanna virðist hafa gufað upp þar sem ríkið bendir á sveitarfélögin og öfugt. Það er því afar mikilvægt að eftirlitsskylda stjórnvalda sé ótvíræð og viðmið, vöktun, aðhald og réttindagæsla sé tryggð.

Finnski prófessorinn Jorma Sipilä var næsti aðalfyrirlesari. Í fyrirlestri sínum *Cold winds over the Nordic social care model* fjallaði Sipilä um breytingar á Norræna velferðarkerfinu og hvaða hvatar séu þar að baki. Að hans dómi hafa markaðsráðandi öfl sölsað ríkið undir sig. Stjórnámálamenn og stofnanir eru háðari ákvörðunum sem teknar eru af áhrifamönnum í viðskiptalífinu en áður og kröfur um einkavæðingu eru háværari en nokkru sinni. Sipilä gagnrýnir nýskipan í ríkisrekstri (NPM) vegna þess að hún er óþörf í samfélögum þar sem menningin styður við góða og skilvirka þjónustu. Slík menning var þegar til staðar á Norðurlöndunum áður en ríkisstjórnir hófu að markaðsvæða velferðarkerfið. Sipilä telur þó að þrátt fyrir hnignun velferðarkerfisins hafi stjórnvöld aldrei tekið ákvörðun um að breyta Norræna velferðarkerfinu. Hins vegar hafi ákvarðanir sem virtust smávægilegar haft kerfisbundnar breytingar í för með sér. Að endingu benti Sipilä á að það sem í dag kallast nýfrjálshegga er aðeins einræði tómrar buddu (eða svo hnyttinn skili sér: “What looks like neoliberalism today rather is a dictatorship of an empty purse”).

Öðrum ráðstefnudeginum lauk með fyrirlestri Björn Hvinden prófessors frá Noregi. Björn hóf mál sitt með að varpa fram þeirri spurningu hvort Norðurlöndin hafi getu og vilja til að líta á hugmyndina um jöfnuð út frá fjölbreytileika, t.d. að hún rúmi mismunandi aðstæður s.s. fatlanir og mismunandi uppruna fólks. Hann byrjaði á því að ræða hvað Norðurlöndin ættu sameiginlegt varðandi velferðarmál og hvernig þau væru ólík öðrum þjóðum innan OECD. Hann sýndi fram á að þótt Norðurlöndin standist væntingar sem velferðarríki eru mörg önnur velferðarríki ekki síðri hvað varðar aðgerðir gegn fátækt, tekjujöfnuð og atvinnuþátttöku beggja kynja. Það er nokkur innbyrðis munur á

Norrænu velferðarríkjunum. Til dæmis veita Danir og Svíar meira fé í velferðarkerfið en Íslendingar en hins vegar er mun minna atvinnuleysi á Íslandi en á hinum Norðurlöndunum. En til að athuga hvort Norræna velferðarkerfið hafi náð markmiði sínu að veita öllum sömu tækifæri leit hann á vinnumarkaðspátttöku fatlaðs fólks, fólks af erlendum uppruna og loks hvort kynbundinn munur væri á störfum fólks. Eitt af markmiðum Norræna



Jorma Sipilä einn aðal fyrirlesari ráðstefnunnar.

velferðarkerfisins er að stuðla að jafnrétti kynjanna en þrátt fyrir það er starfsval afar kynbundið. Þá er líklegra að karlar vinni í einkageiranum en konur. Fatlað fólk og fólk af erlendum uppruna á erfiðara uppdráttar á vinnumarkaði en aðrir hópar. Af því má draga þá ályktun að ekki allir hafi sömu tækifæri og því er Norræna velferðarkerfið ekki að ná markmiði sínu um jöfn tækifæri. Að auki stangast slíkur ójöfnuður á við lög, reglur og mannréttinda-sáttmála. Hvinden telur að metnaður til að jafna lífskjör fólks sé til staðar á Norðurlöndunum en frammistaða Norrænu velferðarríkjanna er þó ekki jafn afgerandi góð og við höfum talið til þessa, sérstaklega þegar litið er til lífsgæða minnihlutahópa. Hvinden leggur til að í stað þess að finna upp eina lausn sem hentar öllum séu fundnar leiðir sem mæta betur fjölbreytilegum þörfum ólíkra hópa, svo sem innflytjenda og fatlaðs fólks.

Um kvöldið var ráðstefnugestum boðið upp á kvöldverð og ball í Víkinni sjóminjasafni. Allir virtust vera mjög ánægðir, enda var veðrið afskaplega gott svo hægt var að sitja úti og horfa yfir höfnina á meðan hákarli var rennt niður með veiðigandi sopa.

Þriðja og síðasta ráðstefnudaginn flutti Rannveig Traustadóttir prófessor í fötlunarfræði við Háskóla Íslands fyrirlestur sinn „Negotiating Disability in the Welfare State: Lessons from the past – directions for the future“. Rannveig fjallaði um hvernig velferðarríkin geta mótað framtíðarstefnu í málefnum fatlaðra með því að draga lærdóm af fyrri reynslu.

Hugmyndafræðin um normalísingu kom fram um 1970 og hefur haft áhrif á stefnumótun í málefnum fatlaðra víða um heim. Nú er þó ljóst að hugmyndafræðin hefur ekki skilað fötlum börnum, ungmennum og fullorðnu fólki þeim árangri sem til var ætlast, þ.e. eðlilegu lífi, jafnrétti og þátttöku í samfélaginu.

En hvað tekur þá við? spurði Rannveig. Nú er fötlunarfræði að ryðja sér til rúms sem stefnumótandi hugmyndafræði. Fötlunarfræði hafnar lækisfræðilegri skilgreiningu þar sem litið er á fötlun sem persónulegan harmleik. Fötlunarfræði fjallar um fötlun út frá félagslegum, menningarlegum, efnahagslegum og pólitískum þáttum sem leiða til útilokunar og mismununar. Þótt orðið „fötlunarfræði“ bendi til þess að um fræðigreina sé að ræða er

fötlunarfræði líka annað og meira. Hún er í nánum tengslum við hagsmunahópa og pólitískar aðgerðir þeirra. Fötlunarfræði tengist því baráttu fólks um sjálfstætt líf (Independent Living hreyfingarinnar) þar sem markmiðið er að fólk stýri þjónustu við sig sjálft á eigin heimili í stað þess að vera háð ákvörðunum starfsfólks stofnana. Rannveig telur að Independent Living hreyfingin hafi nú tekið við sem helsti áhrifavaldur á stefnumótun í málefnum fatlaðs fólks. Hreyfingin kemur með nýjan skilning á orðinu „sjálfstæði“. Í stað þess að merkja líkamlega eða vitsmunalega færni til að geta gert allt sjálfur felur sjálfstæði í sér að hafa aðgang að þeirri aðstoð sem þarf til að geta verið þátttakandi í samfélaginu til jafns við aðra þjóðfélagsþegna. Sögulegum áfanga var náð með gerð sáttmála Sameinuðu þjóðanna um réttindi fatlaðs fólks, en hann er afurð áðurnefndrar baráttu. Sáttmálinn hefur verið undirritaður af öllum Norðurlandþjóðunum og fullgiltur í Noregi og Svíþjóð. Norrænu velferðarríkin hafa því skuldbundið sig til að lögfesta rétt fólks til að fá þá þjónustu sem er því nauðsynleg til sjálfstæðs lífs.

Að lokum sagði Rannveig Norðurlöndin hingað til hafa verið í fararbroddi meðal þjóða heimsins í velferðarmálum og þá ekki síst í stefnumótun í málefnum fatlaðs fólks. Með því að virða sáttmála um réttindi fatlaðs fólks og vinna með hagsmunasamtökum fatlaðs fólks geta Norrænu velferðarþjóðirnar haldið sínum sessi meðal annarra þjóða.

Hér hefur verið reynt að draga saman helstu atriði úr fyrirlestrum aðalfyrirlesara Norrænnar ráðstefnu um velferð og fagmennsku á umbrotatímum sem haldin var í Reykjavík í ágúst síðastliðnum. Ætla má að flestir hafi farið heim með nægt umhugsunarefni í farteskinu og jafnvel nýjar leiðir til að nýta í starfi sínu. Það er viðeigandi að ljúka yfirferðinni með orðum Benny Andersen sem tók saman niðurstöður ráðstefnunnar en hann hóf mál sitt á þennan hátt: “This has been a fantastic conference!”



Eirberg



SenSit stóll og vesti nýjar vörur frá Protac

SenSit stóllinn er fylltur plastkúlum, stóllinn er með áföstum vængjum sem leggjast yfir líkamann. SenSit örvar líkamsvitund, virkar róandi og eykur vellíðan.

My fit kúluvestið er til í mörgum stærðum og mismunandi þyngdum, fellur þétt að líkamanum veitir öryggis og vellíðunartilfinningu.



Í sumar er opið virka daga frá kl. 9 - 18 • Eirberg ehf. • Stórhöfða 25 • Sími 569 3100 • eirberg.is



Siðferðilegt álitamál, greining siðanefndar á aðstæðum

Ábyrgð og skylda

Að mati okkar ber Gunna siðferðislega ábyrgð sem fagmaður fyrst og fremst. Hún ber einnig ábyrgð fyrir hönd starfsmanna sérdeildar, gagnvart skjólstæðingi, foreldrum og samráðsteyminu.

Samráðsteymi í kringum Jón ákvað aðgerðir/áætlun byggðar á faglegum grunni og var sammælum bundið að fylgja þeim eftir. Leitað var eftir sérfræðilíti Siggu sem hefur mikla þekkingu á atferlisgreiningu og lögð fram aðgerðaráætlun samþykkt af öllum aðilum. Það var því skylda Gunnu að fylgja þeim ákvörðunum eftir á sínum vinnustað.

Afstaða og aðgerðaleyfi Gunnu í þessu dæmi kemur í ljós á síðari samráðsfundi. Hún sem þroskaþjálfari og hluti af teyminu hefur ekki unnið samkvæmt áætlun eða fylgt henni eftir með samstarfsfólki sínu á sérdeildinni. Þetta snertir því tvímælalaust 5. og 6. grein siðareglna þroskaþjálfara.

Virðing, drengskapur og samvisskusemi

Í 5. gr. siðareglna þroskaþjálfara er talað um drengskap í samskiptum starfsfélaga og í 6. grein er talað um að virða sérþekkingu annarra. Með því að sleppa því að upplýsa Siggu og aðra í samráðsteyminu um að í sérdeildinni hafi ekki verið farið eftir samþykktum

vinnubrögðum er Gunna að brjóta þessar greinar gagnvart starfsfélaga, foreldrum og öðru starfsfólki.

Það er skylda Gunnu sem fagaðila að upplýsa um það ef ekki hefur verið farið eftir þeim vinnubrögðum sem samþykkt var að vinna eftir. Er Gunna því samkvæmt álitum siðanefndar að brjóta 2. og 4. grein í siðareglum þroskaþjálfara þar sem hún stendur ekki vörð um réttindi skjólstæðings síns um fagleg vinnubrögð og er ekki að sinna starfi sínu af samvisskusemi.

Skylda gagnvart starfsfélaga

Siðanefnd vill benda þroskaþjálfum sérstaklega á að 9. grein siðareglna okkar fjallar um ábyrgð okkar gagnvart hvert öðru í starfi og að við, hver og einn þroskaþjálfari, getum hjálpað, leiðbeint og stutt starfsfélaga okkar þegar við stöndum frammi fyrir faglegum og siðferðislegum álitamálum í okkar starfi. Samkvæmt 9. grein sem varðar brot á siðareglum starfsfélaga ætti Sigga að ræða við Gunnu um þetta mál.

Heiðarleiki er alltaf besti kostur.

Í siðanefnd sitja: Árni Már Björnsson, Guðbjörg Birna Guðmundsdóttir, Signý Þórðardóttir

Siðferðilegt álitamál Þroskaþjálfarinn 2012

Gunna er þroskaþjálfari og vinnur í sérdeild, í sérdeildinni er 10 ára drengur. Drengurinn sem heitir Jón hefur dæmigerða einhverfu. Hann tjáir sig takmarkað. Hegðun hans hefur verið foreldrum og starfsmönnum talsverð áskorun ekki síst sú staðreynd að drengurinn á það til að slá til fólks bæði annarra barna og fullorðinna.

Þegar drengurinn byrjaði í sérdeildinni voru foreldrar Jóns og starfsmenn sérdeildarinnar, frístundaklúbbsins og skammtí mavistunar þar sem drengurinn er aðra hvora viku sammála um hvernig brugðist skyldi við þessu atferli. Ákveðið var að taka drenginn úr aðstæðunum og höndum hans er haldið örstutta stund. Þar sem Sigga þroskaþjálfari skammtí mavistunarinnar hefur mikla þekkingu á atferlisgreiningu var henni falið að gera æætlun um hvernig skyldi brugðist við þessu atferli. En auk þess var gerð áætlun um hvernig auka megji möguleika hans til tjáningar og endurkodað ýmislegt í umhverfi og daglegum venjum Jóns. Foreldrar hans sáu einnig ástæðu til að gera nokkrar breytingar heima. Jóni hefur farið fram við að tjá sig og breytingar á umhverfi virðast vera til bóta.

Á síðasta samráðsfundi skóla, skammtí mavistunar, frístundaklúbbs og heimilis lýstu foreldrar Jóns áhyggjum sínum vegna þess að þeim þótti orðið algengara að drengurinn slægi fólk ef honum mislíkaði eitthvað. Sigga þroskaþjálfari skammtí mavistunarinnar tók undir og velti upp þeim áhyggjum sínum hvort hugsanlegt væri að einhver þeirra aðila sem nærri drengnum standa væri ekki að fara eftir þeim ákvörðunum sem teknar hefðu verið um viðbrögð við þessu atferli.

Gunna er ekki vön að hafa sig mikið í frammi á fundum og treysti sér ekki til að segja að í skólanum væri ekki farið eftir þessu þar sem starfsmenn sérdeildarinnar teldu það ekki ásættanlegt að halda drengnum þó ekki væri um að ræða nema mjög stuttan tíma.

Siðareglur þroskaþjálfra

1. grein:

Þroskaþjálfari beitir fagþekkingu sinni í því skyni að bæta lífsskilyrði og lífsgæði skjólstæðinga sinna. Virðing og umhyggja fyrir skjólstæðingum og aðstandendum þeirra skal vera grunnur í starfi þroskaþjálfra.

2. grein:

Þroskaþjálfari skal ávallt standa vörð um réttindi skjólstæðinga sinna. Hann skal rækja starf sitt af samviskusemi, óháð þjóðerni, kynþætti, trúarbrögðum, litarhætti, kynferði og þroskastigi skjólstæðingsins. Þroskaþjálfari skal bera virðingu fyrir lífaldri skjólstæðingsins, einkalífi hans og eignum.

3. grein:

Þroskaþjálfari er bundinn þagnarskyldu varðandi upplýsingar um skjólstæðinga, hvaða formi sem þær eru skráðar. Þær skulu geymdar þannig að óviðkomandi hafi ekki aðgang að þeim. Séu persónulegar upplýsingar um skjólstæðing notaðar sem fræðslufni skal fá til þess leyfi frá skjólstæðingi og/eða aðstandendum hans og skal þá nafnleyndar gætt sé þess óskað.

4. grein:

Þroskaþjálfari skal einungis taka að sér starf eða ráðgjöf sem hæfir menntun hans. Hann skal leitast við að veita þjónustu samkvæmt ströngustu faglegum kröfum. Þroskaþjálfari ber skylda til að viðhalda þekkingu sinni.

5. grein:

Þroskaþjálfari skal jafnan sýna drengskap í samskiptum við starfsfélaga. Honum ber að forðast hvaðeina sem rýrt getur álit almennings á starfi þroskaþjálfra eða skert hagsmuni stéttarinnar.

6. grein:

Þroskaþjálfari skal leita aðstoðar annarra sérfræðinga ef þörf er á. Hann skal virða sérþekkingu annarra faghópa og nota sérþekkingu sína til að ráðleggja öðrum.

7. grein:

Þroskaþjálfari skal gæta þess að starfsákvæði séu í samræmi við samninga og samþykktir viðurkenndar af Þroskaþjálfarafélagi Íslands.

8. grein:

Þroskaþjálfari skal kynna sér og starfa eftir þeim lögum og reglugerðum sem í gildi eru hverju sinni um málefni fatlaðra og þroskaþjálfastéttina sjálfa, svo og eftir öðrum þeim lögum og reglugerðum sem varða starf hans.

9. grein:

Verði þroskaþjálfari þess var að starfsfélagi hans hafi brotið siðareglur ber honum að ræða brotið við viðkomandi. Sé það árangurslaust ber að tilkynna brotið til siðanefndar Þroskaþjálfarafélags Íslands.

10. grein:

Siðareglur þessar ber ekki að skoða sem tæmandi lýsingu á góðum starfsháttum þroskaþjálfra.

Er barnalýðræði á Íslandi?

Málþing Proskapjálfafélags Íslands var haldið 26. og 27. janúar 2012 og bar yfirskriftina „Er barnalýðræði á Íslandi?“ Um 130 manns sóttu málþingið. Undanfarin ár hefur Nordisk forum for specialpædagogger unnið að skýrslu um stöðu barna á Norðurlöndum og skoðað í því samhengi Barnasáttmála Sameinuðu þjóðanna. Skýrsla hópsins er komin út á dönsku og er birt á síðu Proskapjálfafélags Íslands http://www.throska.is/assets/nordurlandasamstarf/verkefni_barnasattmali.pdf. Stefnt er að því að þýða skýrsluna á ensku og birta á heimasíðunni. Þessi vinna er kveikjan að málþingi félagsins um barnalýðræði.

Það er ekki ætlun mín að fjalla um allt það sem kom fram á þessu málþingi, heldur draga fram nokkur atriði sem sérstaklega vöktu athygli mína. Á heimasíðu Proskapjálfafélags Íslands má finna glærur frá málþinginu og hvet ég áhugasama til að skoða þær.

Gunnar Finnbogason prófessor hjá Menntavísindasviði HÍ nefndi sitt erindi: Hvað er lýðræði/barnalýðræði? Hann fjallaði um lýðræðishugtakið og hlutverk skólans í lýðræðiskennslu. Hann benti á mikilvægi Barnasáttmála Sameinuðu þjóðanna fyrir börn í heiminum. Gunnar svaraði ekki beint spurningunni um hvort barnalýðræði væri á Íslandi en hann skilgreindi hvað felst í að vera lýðræðislegur samfélagsborgari og fjallaði um skyldur skólans í því samhengi.

Margrét María Sigurðardóttir umboðsmaður barna fjallaði um hvort íslensk börn þekki vel til barnasáttmálans. Mikil kynning hefur farið fram en betur má gera og enn eru of mörg börn sem ekki þekkja til sáttmálans.

Anna Kristinsdóttir mannréttindastjóri Reykjavíkurborgar vakti sérstaklega athygli á stöðu barna af erlendu bergi og þeim vanda sem þau standa frammi fyrir.

Bryndís S. Guðmundsdóttir uppeldisfræðingur hjá Barnaverndarstofu kynnti staðla fyrir vistun eða fóstur barna á vegum barnaverndaryfirvalda.

Sigrún Dís Hauksdóttir og Guðmundur Þórir Hjaltason kynntu jafningjafræðslu ungmennaráðs Samfés. Haldin hafa verið 10 námskeið um allt land, þar sem Barnasáttmállinn var kynntur og rætt um mannréttindi á skemmtilegan hátt. Þau bentu einnig á misræmi í því hversu lengi er lítið á börn sem börn. Lögráða verða menn 18 ára. En fyrirtæki byrja oft að innheimta fullorðinsgjald á aldrinum 14-16 ára og félagsmiðstöðvar í Reykjavík sinna einungis börnum til loka 10 bekkjar. Þau telja að almennt viti börn of lítið um réttindi sín. Þau telja einnig að hugsanlega sé brotið á börnum vegna fötlunar og þá ekki síst á skoðanafrelsi fatlaðra barna.



Jóhanna Kr. Jónsdóttir og Friðþór Ingason þroskaþjálfar ræddu um réttindi fatlaðra barna á leikskólum. Ein meginniðurstaða þeirra var að allt of langur tími líður frá því grunur um fötlun vaknar þar til stuðningstímum er úthlutað. Auk þess eru stuðningstímar oft of fáir. Þau telja að endurskipuleggja þurfi starfsmannahald leikskólanna og fleiri stöðugildi þurfi til að sinna börnum með frávík. Einnig þarf að bæta samvinnu greiningaraðila og þeirra sem úthluta stuðningstímum.

Björk Þórarinsdóttir formaður ADHD samtakanna vakti athygli á vanda barna með ADHD. Þau eiga gjarnan í miklum erfiðleikum í skólakerfinu en fá oft engan stuðning vegna þess að ADHD er ekki nógu mikil skerðing til að tryggja þeim stuðning. Hún benti á að við værum áreiðanlega öll komin af fólki með ADHD því varla hefði nokkrum öðrum en ofvirku fólki dottið í hug að leggja á hafið í smábátum og setjast hér að. Þá sagði hún að margir mestu snillingar sögunnar hefðu áreiðanlega haft ADHD.

Svala Níelsdóttir þroskaþjálfari og kennari vakti athygli á þeim vanda sem starfsfólk stendur frammi fyrir þegar hegðun nemenda er honum sjálfum eða öðrum hættuleg. Hverjir eiga að taka ákvarðanir um að beita þvingunum í samskiptum við nemendur og hvernig á að taka þær.

Ýmsir aðrir héldu erindi á málþinginu en ekki verða þeim öllum gerð skil hér. Margar áhugaverðar spurningar komu fram í umræðum eftir erindin. Ein meginniðurstaða málþingsins var að auka má lýðræði barna á öllum stigum. Einnig þarf að bæta samvinnu kerfa sem eiga að þjónusta börn og foreldra.

Hrefna Haraldsdóttir



Hrefna Haraldsdóttir þroskaþjálfari hélt erindi á málþinginu og talaði um reynslu af starfi sínu sem foreldraráðgjafi hjá Sjónarhóli. Hún benti á í sínu erindi að þrátt fyrir að þarfir barna séu mismunandi eru þarfir foreldranna alltaf svipaðar. Þeim hentar best að geta sótt ráðgjöf á einn stað og Sjónarhóll hefur mætt þeim þörfum. Hún benti á hluti sem ekki samræmast barnasáttmálanum. Stutt er síðan fötluð börn voru vistuð utan heimilis og slík mál hafa ekki farið fyrir barnavernd. Oft verður þetta til þess að tengsl við fjölskyldur rofna. Hún benti einnig á að fjöldi einstaklinga sem vistaðir voru á vegum barnaverndar á heimilum sem nýlega voru til skoðunar s.s. Breiðavík voru börn með hegðunarvanda. Trúlega hefðu umrædd börn fengið einhverjar greiningar í dag.

Hrefna vakti athygli á rétti barna til að dveljast á heimilum sínum og spurði hvort ekki væru til aðrar leiðir til að þjónusta fjölskyldur en skammtíma vistarir. Hún kom einnig inn á rétt barna til að líða vel í skóla. Fötluð börn ganga í skóla en hver er réttur þeirra til að líða vel þar? Oft er meira lagt upp úr aðstæðum í kennslustofunni en félagslegri stöðu fatlaðra barna og hvernig þeim vegnar í frímínútum.

Hrefna benti einnig á vanda sem skapast þegar fatlaðir einstaklingar með skerta tjáningu ná sjálfræðisaldri. Sjálfræði þeirra þarf að tryggja í flóknu samspili foreldra og starfsmanna. Einnig minntist hún á hversu mikið vantaði á þjónustu þegar um væri að ræða seinfæra foreldra. Hrefna lauk máli sínu á að hvetja unga þroskaþjálfara til að breyta starfsháttum og hugsa þjónustuna upp á nýtt.

Ég ákvað að heimsækja Hrefnu á skrifstofu hennar hjá Sjónarhóli og spyrja hana nánar út í þessa hvatningu. Hrefna telur nauðsynlegt að skoða hvað hefur gengið vel við að veita þjónustu og hverju þarf að breyta í þjónustunni. Það þurfi að hlusta á óskir fólks um þjónustu, með nýjum kynslóðum komi nýjar kröfur. Hrefna telur einnig að margt í þjónustunni sé of tilviljanakennt. Eitt af því sem Hrefna setur spurningamerki við eru skammtíma vistarir sérstaklega ef börnin eru mjög ung. Hún telur að styrkja þurfi stuðningsfjölskyldukerfið, borga þurfi mun betur fyrir að

taka fötluð börn að sér yfir helgi eða skemmri tíma og gera það að alvöru starfi og um leið alvöru úrræði fyrir fjölskyldur.

Hrefna telur að veita eigi þjónustu heim til fólks í meiri mæli en nú er gert, fólk þurfi oft ráðgjöf og verklega kennslu við að sinna börnum með flóknar samsettar fatlanir. Ráðgjöf þurfi að vera meiri og þá ekki síst við tímamót í lífi barna s.s. unglingsár eða þegar skipt er um skóla.

Hrefna bendir á að stuðningur við seinfæra foreldra sé oft allt of lítill og mæti ekki fólki þar sem það er statt. Seinfært fólk þarf sterkan stuðning fólks sem skilur vandann og segist hún hafa upplifað að sitja fundi með seinfærum foreldrum þar sem m.a.s. málfar og skipulag fundarins sé of flókið og fólkið sem fundurinn snýst um geti ekki fylgst með.

Aðspurð segir Hrefna að hún viti engin dæmi um að bein-greiðslur eða NPA (notendastýrð persónuleg aðstoð) hafi ekki bætt þjónustuna. Þetta sé oft eina úrræðið sem henti fólki og með þessum hætti geti fólk skipulagt þjónustuna út frá þörfum barnsins og fjölskyldunnar.

Hrefna leggur áherslu á að þroskaþjálfar eiga að vera í fararbroddi í þjónustu við fötluð börn og fjölskyldur þeirra. Þeir hafa þekkingu til að meta vandann, horfa heildstætt á þarfir fjölskyldunnar eða einstaklingsins og menntun til að bregðast við flóknum, samsettum fötlunum.

Halldór Bjarnason



Halldór Bjarnason þroskaþjálfari og kennslustjóri sérdeildar Fjölbrotaskólans í Ármúla fjallaði um þær greinar barnasáttmálan sem tengjast menntun. Hann gerði einnig grein fyrir starfi sérdeildar fjölbrotaskólans og námsskrám skólans. Nemendur sérdeildarinnar eru á mismunandi stigi þar sem sumir sækja tíma með öðrum nemendum í almennri deild skólans meðan aðrir þurfa mjög sérhæfða námsskrá. Halldór benti einnig á að frá árinu 2015 verður námið aðeins 3 ár og hvað tekur þá við?

En Halldór velti fyrir sér spurningum um hvort við erum á réttri leið varðandi menntun og þjónustu við fatlaða nemendur. Allar þessar spurningar Halldórs urðu til þess að ég vildi spyrja hann nánar út í hugmyndir hans um breytingar á fyrirkomulagi á þjónustu við þennan hóp.

Halldór benti á að á árinu 2012 sækja langflestir nemendur með fötlun nám í framhaldsskóla. Hann sagði að við gætum verið ánægð og stolt yfir því. Hann sagði að þetta kerfi hentaði vel langflestum nemendum. Þeir eru lifandi og virkir í starfi í framhaldsskóla og eru vonandi í flestum tilvikum að sækja nám við hæfi.

Halldór taldi þörf á að skoða hvað það er sem er að ganga vel. En um leið þarf að skoða hvað betur má fara.

Sigurður Sigurðarson, Auður Björk Kvaran og Ólöf Hafliína Ingólfssdóttir.

Lýðræði í tómskundastarfi

Við, Sigurður, Auður og Ólöf störfum sem þroskaþjálfar hjá Frístundamiðstöðinni Kringlumýri. Sigurður og Auður starfa sem yfirþroskaþjálfar í frístundaklúbbi og félagsmiðstöð og Ólöf sem ráðgjafarþroskaþjálfari fyrir frístundaheimili borgarinnar. Hér á eftir koma helstu atriðin úr erindi okkar á málþingi ÞÍ sem haldið var dagana 26. – 27. janúar 2012.

Í leiðarljósi skrifstofu tómskundamála ÍTR (í dag SFS) segir „Börnum og ungmennum standi til boða frístundastarf sem hefur uppeldis- og menntunargildi og tekur mið af aldri þeirra og þroska. Áhersla er lögð á virka þátttöku, reynslunám, lýðræði og jafnræði. Sérstaklega er hugað að því að virkja einstaklinga sem eiga undir högg að sækja vegna fötlunar eða félagslegra aðstæðna. Frístundastarf ÍTR er í eðli sínu forvarnarstarf þar sem unnið er með viðhorf og atferli barna og ungmenna í átt til heilbrigðs lífsstíls og virkni í samfélaginu“. Í því starfi er meðal annars farið eftir greinum 12. og 31. í barnasáttmála sameinuðu þjóðanna:

12. gr.

- 1. Aðildarríki skulu tryggja barni sem myndað getur eigin skoðanir rétt til að láta þær frjálst í ljós í öllum málum sem það varða, og skal tekið réttmætt tillit til skoðana þess í samræmi við aldur þess og þroska.
- 2. Vegna þessa skal barni einkum veitt tækifæri til að tjá sig við hverja þá málsmeðferð fyrir dómi eða stjórnvaldi sem barnið varðar, annaðhvort beint eða fyrir milligöngu talsmanns eða viðeigandi stofnunar, á þann hátt sem samræmist reglum í lögum um málsmeðferð.

31. gr.

- 1. Aðildarríki viðurkenna rétt barns til hvíldar og tómskunda, til að stunda leiki og skemmtanir sem hæfa aldri þess, og til frjálstrar þátttöku í menningarlífi og listum.
- 2. Aðildarríki skulu virða og efla rétt barns til að taka fullan þátt í menningar- og listalífi, og skulu stuðla að því að viðeigandi og jöfn tækifæri séu veitt til að stunda menningarlíf, listir og tómskundaiðju.

Halldór sagði hugleiðingar sínar snúast um hvort þetta kerfi hentaði vel öllum nemendum. Er það heppilegt fyrir þá nemendur sem þurfa mjög mikla aðstoð við nám og allar daglegar athafnir. Mögulega gæti komið til samstarfs þjónustustiga þannig að dagurinn væri heildstæður fyrir nemandann. Hvað þarf að breytast til að svo megi verða t.d. varðandi húsnæði, kjarasamninga eða þarf að breyta einhverju öðru til að mæta betur þörfum þessa fólks?



Hvað er frítími, hvað eru tómskundir?

Uppbygging þjónustu í frítímanum er ein af kröfum nútímans. Frítími er sá tími sem er afgangur þegar vinna og skyldur hafa verið dregnar frá og líkamlegum þörfum fullnægt. Athöfn, hegðun eða starfsemi sem á sér stað í frítímanum en flokkast ekki sem tómskundir nema að ákveðnum skilyrðum uppfylltum. Þau skilyrði eru að einstaklingurinn líti sjálfur svo á að um tómskundir sé að ræða, að athöfnin, hegðunin eða starfsemin sé frjálst val og hafi í för með sér ánægju og jákvæð áhrif. Eins og sjá má felst í skilgreiningu á tómskundum að athöfnin, hegðunin og starfsemin er frjálst val. Þar sem frístundir fyrir fatlaða unglunga eru ekki jafn mikið frjálst val og fyrir ófatlaða, vegna meiri stuðningsþarfar, er ennþá mikilvægara fyrir okkur sem skipuleggjum þetta starf að hafa val í innra starfi. Ungmennin geta valið hvað þau gera í sínum frítíma.

Það sem fólk tekur sér fyrir hendur í tómskundum á að vera þroskandi og veita ánægju og það á að skipta máli fyrir einstaklinginn og samfélagið

Barnalýðræði

Í frístundastarfi Reykjavíkurborgar er mikið lagt upp úr barnalýðræði þar sem börnin hafa möguleikann á að hafa áhrif á líf sitt og starf og efla þar með virkni, sjálfstæði og ábyrgð. Þetta er gert meðal annars með því að koma á fót barnaráði,

hafa barnafundi, nemendaráð og svo framvegis. Barnalýðræði getur einnig haft jákvæð áhrif á sjálfsmynd og sjálfsvirðingu og getur þar af leiðandi haft jákvæð áhrif á líkamlega og andlega heilsu. Með því að virkja börnin í skipulagðri tómstundastarfsemi drögum við úr líkum á að börn tileinki sér lífsstíl sem einkennist af áhættuhegðun.

Frístundaklúbburinn Hofið

Í Hofinu eru börn og ungmenni úr almennum grunnskólum Reykjavíkur. Ungmennin eru samtals 19 á aldri 10-16 ára. Tvo daga í viku er skipulagt starf. Annan daginn geta ungmennin valið klúbba, en á hverjum fimmtudegi eru 3 klúbbar í boði. Sem dæmi um klúbba má nefna útivistarklúbb, vísindaklúbb, töfraklúbb, snyrtiklúbb og StarWars klúbb. Hinn daginn er ungmennunum skipt í þrjá hópa, stelpuhóp, unglíngahóp og guttahóp. Þar sem aldursbil þátttakenda er breitt reynum við að taka unglíngana í sér hóp. Í unglíngahópnum er þá einnig hægt að skapa stemningu fyrir böll og aðra viðburði og hafa aldursviðeigandi afþreyingu fyrir hópinn. Aðra daga vikunnar er frjálst starf í Hofinu þar sem ungmennin geta valið sér afþreyingu með sínum starfsmanni eða notið þess að hanga og gera ekki neitt. Að auki geta ungmennin valið sér klúbba sem eru alla önnina, annarsvegar leiklistarklúbb og hinsvegar bókaklúbb.

Barnafundir

Þegar komið var að því í haust að skipuleggja afþreyingu og viðburði vetrarins var ákveðið að halda fund með ungmennunum til að heyra hvað þau vildu gera. Á fundinum var farið yfir það sem framundan var í starfinu og ungmennin voru beðin um að koma með hugmyndir að vettvangsferðum og þemum. Fyrst fannst ungmennunum undarlegt að við værum ekki að segja þeim hvað er á dagskránni, heldur vildum við vita hvað þau vildu setja á dagskrána. Eftir smá stund reið einn drengurinn á vaðið með hugmyndir um að heimsækja Nóa Sírius og Vífilfell, þau myndu örugglega græða eitthvað góðgæti á þeim stöðum. Þá fór boltinn að rúlla og flest ungmennin komu með hugmyndir að því sem þau vildu gera í Hofinu. Þau biðu svo spennt eftir dagskrá hvers mánaðar fyrir sig og urðu mjög montin þegar þeirra hugmynd var á dagskrá.

Lýðræði

Flest ungmennin sem taka þátt í starfi Hofins eiga eftir að þurfa á einhverskonar aðstoð að halda í framtíðinni. Því finnst okkur sérstaklega mikilvægt að ungmennin læri að segja sína skoðun og læri að það séu þau sem segja til um sitt líf. Þó svo að þau séu ennþá börn þá geta þau lært hvað það er að stjórna sínu eigin lífi og teljum við að frítími þeirra, sá tími sem þau eyða meðal annars í Hofinu sé góður til að undirbúa þau. Við fáum

þau til að segja sína skoðun og enginn er neyddur til að taka þátt í afþreyingu sem hann hefur ekki áhuga á.

Félagsmiðstöðin Askja

Í félagsmiðstöðinni Öskju eru 25 unglíngar, 13 – 16 ára nemendur úr Klettaskóla. Í Öskju er reynt að hafa daginn sem fjölbreyttastan. Unglínarnir koma í félagsmiðstöðina eftir skóladaginn og byrja á því að fá sér hressingu. Síðan er dagskrá dagsins skoðuð. Tvo daga vikunnar er skipulagt klúbbastarf, tveir dagar eru með frjálsu vali, og á föstudögum er yfirleitt reynt að hafa skemmtun af einhverju tagi, ball, söngkeppni eða bíósýningu.

Unglínaráð

Nýlega var stofnað unglínaráð í Öskju. Tilgangurinn með slíku ráði er að unglínarnir finni að þeir geti haft áhrif á það hvernig þeir vilja eyða frítíma sínum. Það er alveg á hreinu að unglínarnir hafa skoðanir á því hvað þau vilja gera. Hinsvegar eru þau alls ekki vön að koma þessum skoðunum á framfæri. Þau hafa ekki endilega vanist því að hlustað sé á þeirra óskir, við sem stjórnnum erum enda dugleg að skipuleggja og ákveða daginn fyrir þau. Það getur líka verið ósköp þægilegt að láta einhvern annan taka ákvarðanir um slíkt.

Ef við náum að efla unglíngana til sjálfstæðrar hugsunar og stuðlum að því að hver einstaklingur fái að njóta sín, ef okkur tekst að kenna þeim að þau geti haft áhrif á sína frístund, þá erum við komin áleiðis að einhverju sem við getum kallað barnalýðræði.

Tilgangur

Með unglínaráðinu náum við vonandi að opna dyr að auknu barnalýðræði innan félagsmiðstöðvarinnar og að unglínarnir finni að þau geti haft áhrif sem þau læra jafnvel að nýta sér í framtíðinni þegar þau þurfa að taka ákvarðanir sem varðar hagsmuni þeirri og réttindi.

Frík, nördar og aspergerheilkenni

Vegvísir um gelgjuskeiðið fyrir unglunga, foreldra og fagfólk

Á síðasta ári kom út á íslensku bókina Frík, nördar og aspergersheilkenni, vegvísir um gelgjuskeiðið fyrir unglunga, foreldra og fagfólk. Bókin er skrifuð af 13 ára dreng með aspergerheilkenni, Luke Jackson. Bókin er gefin út af Vöku- Helgafell og þýdd af Guðna Kolbeinssyni. Þetta önnur bók Luke sú fyrri fjallar um sérfaði og ADHD. Að hafa skrifað og gefið út tvær fræðibækur aðeins 13 ára er ótrúlegt afrek.

Bókin fjallar um líf unglings með sérstaka gjöf, aspergersheilkenni. Hann fjallar um daglegt líf með áskorunum og sigrum í lífinu s.s. einelti, samskipti við hitt kynið, árattu og áhugamál. Luke hefur skopskynið í lagi en um leið fræðir hann okkur um aðstæður sínar og fjölskyldunnar og tekur dæmi af fjölskyldunni til frekari skýringar. Bókin er skrifuð til að fræða fólk en um leið vill Luke skemmta lesendum og honum tekst það.

Bókinni er skipt í 13 kafla, í fyrsta kaflanum fjallar Luke um fjölskyldu sína. Luke á stóra og athyglisverða fjölskyldu eins og hann segir sjálfur, en fjölskyldan samanstendur af systkinunum 7 og mömmu þeirra. Systkinin eru á aldrinum 5-18 ára. Matthew sá elsti er góður stóri bróðir sem langar að komast í sjóherinn, hann fæddist eftir 24 vikna meðgöngu og er með leshömlun og verkhömlun. Rachel er næstelst 16 ára og mjög ólík Luke hún syngur mikið og málar oft fallegar myndir en þau Luke eru mjög ólík og stundum pirrar hún hann. Næst er Sara sem er 14 ára hún dansar eins og engill en virðist heyra illa og tekur hlutina mjög bókstaflega, minnir reyndar svolítið á Luke. Næstur er höfundurinn Luke sem er eins og áður sagði 13 ára, hann hefur annmarka eins og margir kalla það en hann kallar það gjöf, hann hefur aspergerheilkenni. Hann vill vera góður og hjálpsamur og hefur líka gaman af að skrifa og skrifaði þess vegna bókina Frík, nördar og aspergersheilkenni öðrum til aðstoðar. Næst er Anna sem er 11 ára hún er líka góður dansari og hún er lítil mamma. Hugsar vel um litla bróður og býr til gott glútein- og kasínlaust bras en það er faði sem fjölskyldan er að prófa um það leyti sem bókin er skrifuð. Joseph er 8 ára, hann hefur fjörukt ímyndunarafl og er oft mjög skemmtilegur, hann hefur líka athyglisbrest með ofvirkni. Yngstur er Ben sem er 5 ára, hann fæddist fyrir tímann og fékk auk þess heilablæðingu sem veldur því að hann er valtur og hreyfir sig með alls konar rykkjum. Eins og Luke orðar það er hann „virkur en undarlegur“. Hann á líka erfitt með hljóð en hann er ótrúlega góður í PlayStation. Ég held við getum verið sammála Luke; fjölskyldan er áhugaverð og er Luke óendanleg uppspretta dæma í skrifum sínum.

Í öðrum kafla bókarrinnar fjallar Luke um aspergersheilkennið og einhverfurófið. Hann gerir það út frá líðan fólks en ekki með upptalningu á einkennum. Hann nefnir raunar flest einkennin en

ekki í upptalningu heldur fjallar hann um hvernig fólk líður í aðstæðunum. Leggur áherslu á að fólk eigi að taka börnunum sínum eins og þau eru, þau eru fyrst og fremst börnin þeirra þrátt fyrir merkimiðann sem greiningin er.

Í þriðjakaflaveltir Luke fyrir sér hvort segja skuli barninu af greiningunni. Hann er ekki í vafa og vill að barninu séu sagðar fréttirnar sem allra fyrst,

barnið er nefnilega að velta fyrir sér hvers konar frík það er. Sjálfur komst hann að því að hann hefði einhverfugreiningu þegar hann áttaði sig á hversu margt hann átti sameiginlegt með Ben bróður sínum og las síðan grein í The Guardian um Albert Einstein og aspergersheilkenni. Hann veltir einnig upp spurningum um hvenær og hvort rétt er að segja öðrum í umhverfinu frá heilkenninu.

Fjórði kafli tekur fyrir árattu. Áráttu, þráhyggja eða „dillur“ er eitthvað sem fjölskylda Luke þekkir vel af eigin raun. Hann vill nú samt meina að stundum séu þetta áhugamál sem taki yfir. Hann setur líka fram spurningu: „hvenær áráttu er ekki áráttu?“ og svarið er: „Þegar hún snýst um fótbolta.“

Fimmti kafli fjallar um skilningarvit og skynjun. Skynjun hefur á síðari árum fengið meiri athygli þegar fjallað er um raskanir á einhverfurófinu og fjölskylda Luke hefur komist að því að skynjun er missterk hjá fólk og sum skilningarvit næmari hjá einstaka fjölskyldumeðlimum en hjá öðrum. Hann útskýrir ýmislegt varðandi skynjun, þrýsting, tímaskyn og annað sem máli skiptir fyrir foreldra og fagfólk að átta sig á.

Í sjötta kafla tekur Luke fyrir lífeðlisfræðilega starfsemi. Hann bendir á atriði sem geta virkað öðruvísi í starfsemi fólks á einhverfurófinu s.s. lyf, hann bendir á að ofnæmi er algengara hjá einstaklingum sem hafa einhvers konar einhverfu og fjallar um mataræði og áhrif þess á fólk með einhverfu.

Svefn er efni sjöunda kafla. Margt fólk sem hefur greiningu á einhverfurófinu kannast við vandamál tengd svefni. Luke þekkir svefnvandamál og bendir á margar lausnir á vandanum enda henta mismunandi fólk mismunandi lausnir. Og lausnirnar eru bæði fyrir börnin og foreldrana.



Áttundi kafli fjallar um tungumál og lærdóm. Luke skilur oft það sem sagt er mjög bókstaflega og hann á um leið erfitt með að átta sig á hlutverki svipbrigða í tungumálinu. Þetta hefur valdið honum nokkrum vanda og hann fjallar um málið af skilningi á aðstæðum sínum en um leið skopast hann að þeim.

Í níunda kafla fjallar hann um erfiðleika í skólanum. Þessi kafli tekur á mörgu því sem börn með greiningar á einhverfurófi standa frammi fyrir. Hann ætti að vera skyldulesning fyrir alla sem taka þátt í skólasterfi hvort sem þeir eru nemendur eða starfsmenn.

Luke hefur verið lagður í einelti alla sína ævi og einelti er einmitt efni tíunda kafla. Hann bendir á að það eru ekki bara krakkar sem leggja í einelti hann þekkir einnig einelti kennara. Hann gefur ráð í þessum aðstæðum og bendir á athyglisverð atriði varðandi einelti.

Ellefti kafli fjallar um hvað taekwondo hefur gert fyrir fjölskylduna. Íþróttin hentar sumum fjölskyldumeðlimunum vel og Luke bendir á að það er ekki tilviljum að kafli kemur á eftir kaflanum um einelti. Ekki af því það eigi að nota bardagaþróttir á eineltisfautana en samt er gott að tryggja, að ef einhver þarf að skaðast vegna eineltis er í lagi að tryggja að það séu fremur eineltisfautarnir en hann sjálfur.

Tólfti kafli snýst um vináttuna. Luke gefur ýmis ráð til aspergerskrakka varðandi það að eignast vini og halda þeim. Hann á nú ekki von á þeir verði lífið og sálin í öllum partyum en það má nú samt leggja eitthvað á sig til að eignast vini.

Í þrettánda kafla eru ástamálin viðfangsefni Luke. Hann viðurkennir að af þeim hafi hann enga reynslu en áhugann vantar ekki. Systur hans hafa verið honum til mikillar aðstoðar við að skrifa þennan kafla og eru óþreytandi að ráðleggja honum varðandi ástamálin en þau eru honum erfið.

Fjórtdandi kafli fjallar um siðferði og lífsreglur. Luke leggur fólki nokkrar lífsreglur og fjallar um siðferðileg álitamál á annan hátt en venja er að gera.

Lokakafli er á jákvæðum nótum og þar eru einnig útskýringar á orðtækjum, taldar upp gagnlegar vefsíður og bent á frekara lesefni.

Bókin Frík, nördar og aspergersheilkenni kom mér skemmtilega á óvart. Luke skrifar þjált mál og nær góðu sambandi við lesendur sína. Hann býr yfir einstakri þekkingu og reynslu á efninu og miðlar því af mikilli færni. Hann setur efnið fram á skýran og einfaldan hátt og notar dæmi úr eigin lífi eða lífi fjölskyldunnar til að skýra mál sitt. Markmið hans að skrifa vegvísir hefur náðst og ætti bókin að geta verið mörgum stuðningur.

Bókin er ekki hefðbundin fagbók með löngum köflum um einkenni og meðferð. Hún er bráðskemmtileg, uppfull af fræðslu og góðum dæmum um alls konar einkenni og meðferð. Hún ætti að vera skyldulesning allra grunnskólabarna bæði barna með og án greininga. Hún er holl lesning foreldrum sem gætu margt af henni lært við uppeldi og stuðning barna sinna og síðast en ekki síst ætti hún að vera skyldulesning allra starfsmanna sem starfa við stuðning fólks með greiningar á einhverfurófi. Sá sem tileinkar sér efni bókarinnar í starfi ætti að vera kominn með ágæta kunnáttu um asperger og einhverfu.

Bókin tekur á helstu þáttum sem máli skipta varðandi aspergersheilkenni og gerir það með einföldum hætti sem skilar sér vel til lesandans. En hún er ekki skrifuð sem fræðibók heldur sem vegvísir fyrir áhugasama. Eða eins og Luke segir sjálfur í lok bókarinnar „Ég hef aldrei þóst vera fullkominn og svo er ég nú ... ekki nema þrettán ára“

Krístín Sigurjónsdóttir þroskaþjálfari, ritstjóri Þroskaþjálfans.

NPA notendastýrð persónuleg aðstoð

Þann 10. febrúar var haldin opin ráðstefna á vegum verkefnisstjórnar um notendastýrða persónulega aðstoð. Þar sem ekki verður fjallað um ráðstefnuna í þessu tölublaði viljum við benda lesendum á heimasíðu velferðarráðuneytisins <http://www.velferðarraduneyti.is/npa> en þar má finna handbók um notendastýrða þjónustu, samninga og mikið af fróðlegu efni um NPA.

Útgáfuráð hefur ákveðið að gera þessu efni skil í næsta blaði enda mikilvægt að þroskaþjálfar setji sig inn í hugmyndafræðina sem liggur til grundvallar og skoði framkvæmdina. Við þiggjum gjarnan ábendingar um fólk sem hefur þekkingu á NPA og leita mætti til varðandi þessa umfjöllun.

Fagleg handleiðsla í störfum þroskaþjálfra



Kristín Lilliendahl.

Í ár eru þrjátíu ár síðan árgangurinn minn útskrifaðist frá Þroskaþjálfaskóla Íslands sem þá var og hét. Það hefur verið gæfa mín að fá að fylgjast með þróuninni í menntun og störfum stéttarinnar gegnum starf mitt sem kennari við sama skóla, síðar Kennaraháskóla Íslands og nú við menntavísindasvið Háskóla Íslands. Þótt óhætt sé að segja að starfsvettvangurinn hafi breyst, er eitt sem mér virðist þó óbreytt, en það er óbilandi áhugi stéttarinnar á bættum

kjörum fólks með þroskahömlun og meðvitundin um mikilvægi faglegrar færni, siðgæðis og ábyrgðar í starfi. Þroskaþjálfar hafa þurft að hafa fyrir því í gegnum tíðina að njóta sannmælis í samfélagi skyldra fagstétta en hafa sannarlega haft erindi sem erfiði. Sóttst er eftir starfskröftum þeirra í æ meira mæli á fjölbreytilegum vettvangi, þar sem þeir hafa borið þekkingu og færni stéttarinnar vitni með störfum sínum.

En þekking og færni gengur ekki sjálfala. Hvort tveggja þarf að auka og endurnýja jafnóðum í samræmi við samfélagslegar breytingar, áherslur í málefnum fatlaðs fólks og þróun í menntun fagstéttarinnar. Tækifæri til skipulegrar starfsþróunar þroskaþjálfra hafa aukist verulega undanfarin ár og má þar nefna símenntun sem boðin er í fyrirlestra- og námskeiðsformi innan vinnustaða, á vegum fag- og stéttarfélagsins og við Endurmenntunarstofnun Háskóla Íslands svo dæmi séu nefnd. Þá er jafnframt hægt að bæta við sig námi á grunn- og meistarastigi í þroskaþjálfrafræðum innan Háskóla Íslands ásamt því að stofna til samstarfs á innlendum sem og á alþjóðlegum vettvangi við sambærilegar fagstéttir, þar sem Þroskaþjálfafélag Íslands er aðili að alþjóðasamtökum þroskaþjálfra, en Evrópusambandið styrkir samstarf fagstétta milli landa, bæði einstaklinga og starfshópa.

Að mínu mati er það afar mikilvægt að veita þroskaþjálfum faglegan stuðning við að þróa störf sín, sérstaklega í ljósi þeirra öru breytinga sem orðið hafa á starfsvettvangi þeirra undanfarinn áratug. Með áherslunni á virkari samfélagsþátttöku fatlaðs fólks hafa störf þroskaþjálfra farið fram víðar í samfélaginu og æ fleiri þroskaþjálfar hafa ekki fastan vinnustað eða samstarfshóp og þurfa í meira mæli að treysta á eigin úrræði og lausnarfærni. Og jafnvel þó þeir hafi fastan vinnustað líkt og í búsetuþjónustu, eru þeir oft einu fagaðilarnir þar og hafa fáa möguleika á samráði við kollega sína í daglegum viðfangsefnum. Þroskaþjálfafélag Íslands þarf að mínu mati að bregðast við þessum breyttu aðstæðum með því að tryggja félagsmönnum sínum aðgang að vandaðri hlutlausri hand-

leiðslu og vekja félagsmenn til vitundar um gagnsemi hennar. Ávinningur trúi ég að felist m.a. í auknum faglegum styrk stéttarinnar og skýrari fagimynd, meiri starfsánægju og faglegum metnaði.

Þroskaþjálfar eru fagstétt sem þarf að takast á við afar fjölbreytt viðfangsefni og taka margvíslegar ákvarðanir í starfi sem krefjast siðgæðis í hvívetna. Viðfangsefnin eru oft afar ófyrirsjáanleg og sífellt reynir á þekkingu, dómgreind og innsæi fagmannsins. Streitan sem óhjákvæmilega fylgir starfinu getur auðveldlega farið yfir heilbrigð mörk ef hlutlaus faglegur stuðningur er ekki innbyggður á einhvern hátt í starfsaðstæðurnar. Þekkt viðfangsefni og vandamál sem koma gjarnan upp í starfinu og valdið geta neikvæðri streitu eru t.d. heilsufarsleg vandamál og aðrir persónulegir erfiðleikar starfsmanna sem hafa áhrif á frammistöðu í starfi, erfiðleikar í samskiptum starfsmanna sín á milli eða við þjónustuþega, flókið samstarf ólíkra fagstétta, ófullnægjandi starfsaðstæður svo sem skortur á nauðsynlegum úrræðum og stoðtækjum, fagleg álitamál, áhöld um réttindi eða skyldur í starfsmannahaldi, takmarkað fjármagn til að sinna lögboðinni þjónustu, einsemd í starfi, dvínandi starfsánægja, viðkvæmni gagnvart breytingum, starfsmannafæð o.s.frv. Flest af þessu trúi ég að þroskaþjálfum sé að einhverju leyti kunnugt.

Efni þeirrar greinar sem hér birtist er um eðli, gildi og aðferðir við handleiðslu. Leitast verður við að skilgreina hvað átt er við með handleiðslu og rökstyðja nánar þörfina fyrir að veita stéttinni slíkan stuðning. Þá verða gefin dæmi um ólíkar tegundir handleiðslu og módel sem gjarnan er stuðst við og að lokum greint hvaða færni það krefst að geta veitt handleiðslu. Hér er þó um of viðamikil efni að ræða til þess að hægt sé að gera því verðug skil. Það verður því að hafa í huga að hér eru fleyttar kerlingar á yfirborðinu, en nánari umfjöllun bíður betri tíma.

Hvað er átt við með handleiðslu og af hverju er hún mikilvæg?

Upphaf og þróun:

Handleiðsla er ekki ný af nálinni. Strax á seinni hluta nítjándu aldar voru félagsráðgjafar, sem þá fengust sérstaklega við að leysa úr brúnasta vanda fátæks fólks, farnir að veita skipulega handleiðslu við hagnýta þjálfun sjálfsboðaliða (Davys og Beddoe, 2010). Það má segja að félagsráðgjafastéttin hafi með því stigið fyrsta skrefið í átt að þeirri handleiðslu sem iðkuð er í dag meðal fjölmargra fagstétta. Í upphafi tuttugustu aldar jókst áhugi manna á starfs- tengdri handleiðslu til muna með tilkomu sálgreiningarstefnu Sigmund Freud. Þar hafði handleiðarinn óskorað sérfræðivald og

handleiðslusambandið var ekki ólíkt því sem gerðist í samskiptum læknis og sjúklings. Handleiðarinn, í krafti sérfræðilegra yfirburða, greindi vanda þess sem naut handleiðslunnar og leiðrétti það sem þurfti. Mörkin milli meðferðar og handleiðslu gátu orðið óljós undir þessum kringumstæðum, ekki síst vegna þess að þess var krafist að þeir sem hugðu á sálþækingar yrðu að undirgangast meðferð sjálfir, oft af hálfu handleiðara sinna (Carrol, 2007). Máttur sérfræðingsins og vald hans var ekki véfengt og þetta viðhorf leikra og lærðra smitaði aðrar fagstéttir. Segja má að allt frá um 1920 til loka kalda stríðsins hafi áherslan á sérfræðivaldið verið ríkjandi í handleiðslusambandinu í öllum fagstéttum. Handleiðarinn var sá sem kallaði fram breytingarnar og setti fyrir verkfæni (Rivett og Street, 2009).

Á áttunda og níunda áratugnum breyttust áherslur á stöðu og hlutverk handleiðarans. Sérstaklega fyrir tilstilli feministahreyfingarinnar og áherslu hennar á réttindi minnihlutahópa, koma fram nýjar áherslur á öllum sviðum velferðar og fagfólk var nú hvatt til að skoða eigin viðhorf og vinnubrögð og áhrif þeirra á líf skjólstaðinga. Feministar höfðu vakið athygli á og gagnrýnt þá ríkjandi hefð í velferðarþjónustu að líta á fagmanninn sem alvitran og ráðandi. Þetta tímabil sem gjarnan er kennt við póstmóðernisma, leiddi af sér þann viðsnúning í viðhorfum fagfólks að líta nú á skjólstaðinga sína sem ábyrga aðila í eigin lífi í stað þeirrar forræðishyggiu sem áður hafði ríkt (Rivett og Street, 2009). Hlutverk handleiðarans breyttist með þessum hugarfarsbreytingum. Handleiðarinn hvarf frá því að vera ráðandi til þess að vera styðjandi í lausnarleit starfsmannsins. Það er á þessum grunni sem fagleg handleiðsla í dag hvílir.

Skilgreiningar á handleiðslu

Engin ein algild skilgreining er til á handleiðslu en fagfólk hefur skilgreint hana og skilið með ýmsu móti. Það sem þó einkennir handleiðslu og allir geta fallist á, er að hún er ávallt tengd og afmörkuð við tiltekin vandamál eða viðfangsefni í starfi. Og það er einmitt það sem greinir handleiðslu frá meðferðarstarfi. Í báðum tilfellum styðjast handleiðarar og meðferðaraðilar við svipaðar kenningar og tækni, en á mjög ólíkan máta, með ólík markmið að leiðarljósi og ólíkan tilgang (Davis og Beddoe, 2010). Góð handleiðsla getur þó vissulega haft meðferðarlegt gildi.

Þá er líka mikilvægt að undirstrika að handleiðsla er ekki hið sama og ráðgjöf. Hlutverk handleiðara er sjaldnast að gefa starfsmanni ráð heldur vekja hann til vitundar um viðhorf sín, kringumstæður og möguleika, með viðeigandi spurningum og endurgjöf og styðja hann við ákvarðanir sínar. Handleiðari þarf ekki að vera með öllu hlutlaus en vera meðvitaður og gætinn varðandi áhrif sín. Góður handleiðari treystir því að viðkomandi starfsmaður sé bestur til þess fallinn að leysa mál sín sjálfur með viðeigandi stuðningi. Í hnotskurn má segja að góður handleiðari spyr spurninga í stað þess að veita svör.

Samkvæmt ígrundunarnálguninni (reflective learning model) sem hér er sérstaklega horft til, hefur handleiðsla þann megintilgang að hjálpa fólki að „hugsa um hugsun sína“ (Barnes, Down og

McCann 2000). Þeir sem sækja handleiðslu hafa áhuga á því að fá speglun viðurkenndra aðila á starf sitt og hugmyndir. Þeir vilja ígrunda, greina og gagnrýna í sífelli viðhorf sín og vinnubrögð í því skyni að endurnýja þekkingu sína og færni og taka ábyrgð á eigin starfsþróun. Hafi áhugasamt fagfólk ekki aðgang að handleiðslu yfir lengri tíma er ekki óvarlegt að ætla að starfsánægjan dvíni og starfsþreyta geri vart við sig, sem getur leitt hæfustu og eljusömustu fagaðila okkar í þrot.

Í hnotskurn má segja að handleiðsla sé stefnumót tveggja eða fleiri starfsaðila þar sem fram fer gagnvirk ábyrg umræða um tiltekið viðfangsefni eða aðstæður í starfi, í því skyni að leita lausna, læra af, þroskast og vaxa, jafnt sem fagmaður og manneskja (Davis og Beddoe, 2010). Þá er gagnleg fyrir okkur þroskaþjálfala lýsing dr. Sigrúnar Júlíusdóttur sem hún setti fram í Sálfræðiritinu fyrir nokkrum árum og hljóðar svo:

„Handleiðsla er aðferð til þess að efla fagmennsku, vernda fagmanninn og tryggja gæði þjónustunnar. Henni er beitt við dagleg störf fagfólks, þar sem miklar kröfur eru gerðar til sérfræðiþekkingar og starfsleikni, en viðfangsefni og skjólstaðingar eru krefjandi og úrræðin takmörkuð“ (Sigrún Júlíusdóttir, 2000; 52).

Ólíkur tilgangur og form á handleiðslu

Mörg vinnulíkon hafa verið þróuð í handleiðslu og meðal þeirra þekktari er þrískipt líkan Kadushin (1967) (í Davis og Beddoe, 2010) sem komið er til ára sinna en gagnlegt engu að síður. Þar eru markmið handleiðslu talinn vera þrenns konar; þ.e. að þjálfar starfsmenn (administrative supervision), að þróa þekkingu og færni starfsmanna (educative supervision) og að veita persónulegan stuðning í starfi (supportive supervision). Handleiðsla sem hefur þjálfun starfsmanna að markmiði hefur þann tilgang að tryggja nauðsynlega þjónustu samkvæmt tilmælum laga, reglna og annarra þeirra samþykta sem starfinu er gert að taka mið af. Handleiðsla sem miðar að þróun þekkingar og færni starfsmanna fæst við að skoða með starfsmönnum fagleg viðfangsefni þeirra og hvernig þeir geta leyst tiltekin vandamál og/eða aukið færni sína og þekkingu tengda starfinu. Handleiðsla sem miðar svo að persónulegum stuðningi við starfsmenn fæst við gagnvirk áhrif persónulegra aðstæðna starfsmanna og starfsvettvangsins (Davis og Beddoe, 2010).

Hér leyfi ég mér að fullyrða að þótt handleiðari geti haft eitt af þessum markmiðum sérstaklega í huga, er ávallt mikilvægt að huga að þeim öllum þremur í einu. Hér verður svo nefnt annað líkan til viðbótar og eru þó mörg enn ónefnd.

Líkan sem kennt er við Hawkins og Shohet (1989), á ensku kallað „Seven-eyed supervision“ lýsir sjö skrefum sem þeir telja að handleiðari þurfi að stíga í hverju tilfelli (í The Seven-eyed coaching model: A Process Model of Supervision, e.d.). Þeir undirstrika mikilvægi þess að sleppa engu þeirra um leið og þeir benda á að ekki sé hægt að stíga þau öll í einum og sama handleiðslutíma. Líkanið byggir á hugmyndafræði heildrænnar kerfahugsunar (systems theory) þ.e. að skoða samspil margra þátta

í aðstæðum starfsmannsins og setja í heildarsamhengi, í stað þess að einangra tiltekið vandamál eða viðfangsefni .

Fyrsta skref handleiðarans er að reyna að átta sig á hvert hið eiginlega viðfangsefni er, hvernig starfsmaðurinn skilgreinir það og tekur eftir hvernig hann setur það fram. Hér reynir á handleiðarann að fá skýra afmarkaða mynd án allrar túlkunar. Annað skrefið er svo að fá fram hvað starfsmaðurinn hefur gert hingað til, til þess að fást við vandamálið og velta upp hugmyndum um hvaða kostir voru í stöðunni og hverjir gætu hafa verið til staðar. Í þriðja skrefinu reynir handleiðari að vege og meta hvernig handleiðslusambandið er að þróast. Hann horfir á það eins og utan frá og metur hvort viðeigandi traust sé til staðar og tengslamyndun sé eðlileg. Fjórða skrefið felur í sér ígrundun handleiðarans þar sem hann reynir að greina þætti sem gætu legið undir yfirborðinu í aðstæðum starfsmannsins. Einnig reynir hann að greina eigin reynslu af viðfangsefninu og metur hugsanleg áhrif hennar á handleiðsluna. Fimmta skrefið felur í sér greiningu og samantekt handleiðarans á því hvað starfsmaðurinn segir og gerir, og mat á því hvernig hann getur nýtt það við endurgjöf á viðfangsefnið og þær tilfinningar sem koma fram hjá starfsmanni. Í sjötta skrefinu færir handleiðarinn fókusinn frá starfsmanninum að sjálfum sér og íhugar hvað er að gerast innra með honum í handleiðsluhlutverkinu. Hvaða hugsanir vakna með honum þegar hann hlustar og horfir á starfsmanninn, hvaða ályktanir má af þeim draga og geta þær varpað nýju ljósi á viðfangsefnið á einhvern hátt? Hann ræðir þanka sína við starfsmanninn sem íhugar þá og bregst við þeim. Sjöunda og síðasta skrefið er svo að setja hlutina í stærra samhengi og draga með starfsmanni upp nýja og víðari mynd af kringumstæðum, og hugsanlegum valkostum (The Seven-eyed coaching model: A Process Model of Supervision, e.d.).

Hér má að síðustu nefna að handleiðslu má viðhafa bæði með hópum og einstaklingum og getur bæði tekið einn eða fáa tíma eða verið viðhöfð yfir lengri tíma þar sem starfsmanni er fylgt eftir í afmörkuðum verkefnum eða studdur við persónulega starfsþróun sína. Þá er handleiðsla viðhöfð ýmist í formi jafningjahandleiðslu þar sem fagfólk í sömu eða sambærilegum störfum styður hvað annað, eða af hálfu sérhæfðs handleiðara sem ýmist kemur utan frá eða hefur handleiðsluhlutverk á starfsvettvangi viðkomandi starfsmanns.

Ólík hugmyndafræði sem styðjast má við í handleiðslu

Handleiðsla hvílir ekki einungis á tilteknum aðferðum, tækni eða formi heldur líka á hugmyndafræðilegum grunni. Handleiðari kann að kjósa að vinna út frá tiltekinni hugmyndafræði eða sýn, en einnig ræður eðli viðfangsefnisins nokkru hér um. Til dæmis kann að vera að tilteknu viðfangsefni henti betur lausnarmiðuð skammtímanálgun (solution-focused approach) en ígrundunar-nálgun (reflective approach) en að baki þessum nálgunum er ólík sýn. Að mínu mati þarf góður handleiðari að vera vel heima að þessu leyti til að geta nálgast viðfangsefni starfsmannsins á viðeigandi hátt og sem fellur starfsmanni persónulega best. Nokkur

dæmi um ólíka hugmyndafræði handleiðslunnar skulu hér nefnd.

Í fyrsta lagi horfa sumir handleiðarar á viðfangsefni handleiðslunnar út frá starfsþroskakeningum (professional development). Þeir sem hana aðhyllast telja ýmist að starfshæfni og þekking þróist jafnan á stigbundinn hátt frá því að hefja tiltekið starf sem óbreyttur til þess að vera sérfræðingur á viðkomandi starfssviði, eða að starfsþroskinn sé einskonar hringferli þar sem fagfólk fer aftur og aftur á sömu stigin á starfsævinni með hverjum nýjum viðfangsefnum (Sharf, 2002). Ef til vill eru hér þekktastar starfsþroskakeningar Skovholt og Rönnestad (1997) sem byggja á rannsóknum þeirra og birtist í bókinni *The Evolving Professional Self: Stages and Themes in Therapist and Counselor Development*. Stigbundnar starfsþroskakeningar hafa verið gagnrýndar nokkuð fyrir það að taka ekki í kenningu sinni tillit til áhrifa persónulegrar reynslu, menningarlegs bakgrunns eða félagslegra aðstæðna á starfsþróun einstaklinga, en eru engu að síður taldar vera gagnlegar.

Í öðru lagi má nefna hugmyndafræðina að baki ígrundunar-nálguninni (reflective approach) sem felur í sér þá sýn að veruleikinn sé margræður og flókinn og með því að greina með starfsmanni reynslu hans frá nýjum og ólíkum hliðum og setja hana í heildarsamhengi verður hún honum skiljanlegri, ásættanlegri og viðuráðanlegri (Sharf, 2002). Starfsmaðurinn er vakinn til vitundar með spurningatækni, ólíkum sjónarhornum og endurvarpi handleiðarans og gerir tilraunir með uppgrötvanir sínar til lausnar vandans.

Í þriðja lagi má svo nefna hugsmíðahyggjuna, afsprengi póst-móðernismans, sem byggir á þeirri heimsmýnd að það sé enginn einn sannleikur til. Sannleikur sé samkomulag manna um tilskilinn veruleika, saga menningarheilda sem hefur þróast og er í þróun í samskiptum einstaklinganna innan þeirra. Veruleikinn sé þannig félagslega skapað fyrirbæri sem er staðfest með tungumálinu og viðhaldið gegnum atburði og líffsögur heildarinnar og einstaklinganna innan hennar (Maddux og Tangney, 2010). Sannleikurinn er því aðeins hugsmíð, maðurinn getur ekki skynjað í raun sjálfan veruleikann, aðeins túlkun sína á honum. Hann segir því sögu sína eins og hún snýr við honum á hverjum tíma (Nichols og Swartz, 2008). Handleiðari sem aðhyllist hugsmíðahyggjuna stillir sig inn á að skoða sköpunarferlið í sögu starfsmannsins og hver áhrif hennar hafa orðið á hann og umhverfi hans. Síðan styður hann starfsmanninn við að endurskoða túlkun sína og endurskapa sögu sína í samræmi við þann veruleika sem hann sækist eftir.

Af öðrum hugmyndum póst-móðernismans má svo nefna hina lausnarmiðuðu nálgun í handleiðslu (solution-focused supervision) þar sem fókusinn er á lausn vandans eða viðfangsefnisins á sem skemmstum tíma og sneitt er að mestu hjá greiningu á orsökum og afleiðingum. Viðfangsefnið er „hér og nú“ og horft til framtíðar (Sklare, 2005). Einnig má nefna nálgun í handleiðslu sem á rætur í fjölskyldumeðferðarfræðum og byggir á notkun tungumáls sem beinist alfarið að styrkleikum starfsmanns (strength-based supervision) og möguleikum í starfsaðstæðum hans, en

sneiðir markvisst hjá orðræðu um vandamál eða hindranir. Viðhorfið sem mótar handleiðsluna er tiltrúin á lausnarhæfni starfsmannsins sem hann ýmist er meðvitaður um eða ekki, og sameiginleg leit að þeim leiðum til lausna sem virka fyrir hann og starfsumhverfi hans (Nichols og Schwartz, 2008).

Að lokum má hér nefna mikilvægi þess að handleiðari sé meðvitaður um þá hugmyndafræðilegu sýn sem einkennir menninguna á starfsvettvangi og menningarlegan bakgrunn og lífs-skodanir þess aðila sem sækir handleiðsluna. Handleiðsla getur auðveldlega misst marks og jafnvel valdið skaða ef hún er ekki innt af hendi aðila sem þekkir umhverfi starfsvettvangsins, gildismat og lífsskodanir starfsmannsins og áhrif eigin menningarlegs bakgrunns á þróun handleiðslunnar.

Hugtakið „menningarmiðuð handleiðsla“ (cultural supervision) hefur verið að koma æ meira upp á yfirborðið og hefur ekki síst þróast fyrir tilstilli rannsókna á Nýja-Sjálandi, meðal annars á sérkennslusviði, en þar hafa verið þróuð sérstök vinnulíkon í handleiðslu á grundvelli menningar mára-þjóðflokks landsins. Þar er undirstrikað mikilvægi þess að það séu handleiðarar sem eiga uppruna sinn í menningu mára, sem handleiði mára sem starfa fyrir mára (Davis og Beddoe, 2010). Þó Ný-sjálendingar líti þannig á handleiðslu, líta vestrænar þjóðir frekar á menningarmiðaða handleiðslu þeim augum að handleiðari þurfi að geta handleitt starfsmenn af ólíkum uppruna, af þekkingu og „menningarlegri færni“ en þurfi ekki að vera hluti sömu menningar sjálfir. Í menningarlegri færni felst m.a. að vera meðvitaður um ólíka sögu, félagslega stöðu, heimsmynd, gildismat og tjáningarhefðir ólíkra samfélagshópa og að geta beitt inngrípum af varfærni og næmni fyrir þessum þáttum (Davys og Beddoe, 2010). Samkvæmt yfirlýsingu og viðmiðum alþjóðasamtaka þroskaþjálfara AIJE, sem samþykkt voru í Kaupmannahöfn árið 2009, er menningarfærni einn af þeim hæfnisþáttum sem kveðið er á um að þroskaþjálfar búi yfir í störfum sínum. Að mínu mati er næmni og virðing fyrir fjölbreytileika ásamt aðlögunarhæfni í starfi, aðalsmerki þroskaþjálfara-stéttarinnar.

Færni og forsendur þess að geta veitt handleiðslu

Nám og sérhæfing handleiðara

Í gegnum árin, allt frá miðjum áttunda áratugnum hafa verið gerðar nokkrar tilraunir til að halda úti lengra eða skemmra námi í handleiðslu hér á landi og hefur þar mest kveðið af Endurmenntunarstofnun Háskóla Íslands í samstarfi við fagfólk í meðferðarstörfum. Þó hefur á vantað að hægt sé að ganga að slíkri menntun og þjálfun reglulega. Sigrún Júlíusdóttir prófessor vann rannsókn árin 1996-2000 á viðhorfum til, og reynslu fagfólks af handleiðslu. Þátttakendur voru geðhjúkrunarfræðingar, iðjuþjálfar, félagsráðgjafar, sálfræðingar, námsráðgjafar og sjúkraþjálfarar, alls um 400 manns sem dreifðust nokkuð jafnt á fagstéttir. Almennt töldu þátttakendur afar mikilvægt að fá handleiðslu í starfi og fram kemur að það hafi verið einróma álit þátttakenda að handleiðsla ætti að vera framkvæmd af sérhæfðu fólki til þeirra starfa

(Sigrún Júlíusdóttir, 2000). Á vef handleiðslufélags Íslands, www.handleidsla.is, er einnig undirstrikað mikilvægi fagmennsku og sérþekkingar í handleiðslustörfum og gaman að geta þess að einn þroskaþjálfari er þar skráður handleiðari á félagaskrá. Mér er kunnugt um fleiri þroskaþjálfara sem hafa sérmenntun í handleiðslu og áhugavert væri að kalla þá saman til að ræða möguleika á stofnun handleiðsluteymis innan félagsins, ef áhugi reyndist vera á því.

Hér verð ég að taka undir með þátttakendum í rannsókn Sigrúnar. Handleiðsla ætti að vera í höndum fólks sem hefur fengið menntun og þjálfun í þeim efnunum. Fagmennska á að vera í öndvegi þar eins og í öllum öðrum störfum þroskaþjálfara. Þó er um leið full ástæða til þess að hvetja til áframhaldandi faglegs skipulegs stuðnings og samráðs meðal þroskaþjálfara innan vinnustaða eins og nokkuð er um og gert á vandaðan hátt. Það er hin hagnýta leið sem metnaðarfullt fagfólk fer, meðan ekki er aðgangur að fullgildri handleiðslu. En hvað er það sem kunna þarf skil á til að geta veitt handleiðslu?

Nokkur sjónarmið um skilyrði góðrar handleiðslu

Færni góðs handleiðara hlýtur ávallt að vera samspil þekkingar, starfsþjálfunar og persónueiginleika. Að sjálfssögðu þarf handleiðari fyrst og síðast að tileinka sér þá grunnhugmynd að handleiðslan sé fyrst og fremst uppgötvunarferli og samvinna hans og starfsmannsins en ekki eintóna leiðsögn hans og kennsla. Lykilatriði er að handleiðarinn hafi raunverulega trú á lausnarfærni starfsmannsins. Þá þarf hann einnig að þekkja sín eigin viðhorf og vera með opinn huga í því rannsóknarferli sem handleiðsla er. Þá hafa sumir bent á mikilvægi þess að handleiðari hafi sjálfur hlotið handleiðslu og hafi verið flekklaus, farsæll og vel metinn á starfsferli sínum (Davys og Beddoe, 2010).

Hér mætti telja upp margar skilgreiningar á hvað einkennir góðan handleiðara en læt duga að nefna líkan Loganbill, Hardy og Delworth (1982) sem lýsir hæfniþáttum handleiðara í fimm þáttum. Í fyrsta lagi talar hann um færni sem hjálpar handleiðara að skapa farveg fyrir handleiðsluna í upphafi, og flæðið í ferlinu hvílir síðan á (facilitative interventions). Þetta eru sérstaklega þættir sem snúa að viðtalstækni, svo sem virk hlustun, færni til að umorða og birta ólík sjónarhorn, færni til að nýta þagnir, beita sjálfstali, spurningatækni og endurvarpi, bæði til að spegla reynslu starfsmannsins og til að fá staðfestingu á réttum skilningi sínum á frásögn hans. Í öðru lagi tala Loganbill o.fl. um færni til hvatningar (catalytic interventions), sem felur í sér beitingu opinna spurninga, umorðunar, ábendingar um hugsanlegar afleiðingar valkosta, og beitingu endurvarps sem hvetur starfsmann til sjálfsskodunar og eigin uppgötvana varðandi viðfangsefni sitt.

Í þriðja lagi er það færni til að veita upplýsingar og auka þekkingu starfsmanns á þáttum tengdum viðfangsefni hans (conceptual interventions). Í því felst að geta látið í té gagnlegar og viðeigandi upplýsingar sem gefa starfsmanninum fleiri sjónarhorn á viðfangsefni sitt og vanda. Þetta geta verið rannsóknarniðurstöður, hagnýt reynsla handleiðarans, lesefni, tenglar o.fl.

Hér reynir á að gefa réttu upplýsingarnar á réttum tíma, sem hvetja starfsmann til að afla sér aukinnar þekkingar og öðlast betri skilning á kringumstæðum sínum og þar með fleiri möguleikum til að leysa viðfangsefni sitt. Í fjórða lagi er það færnin til að ögra hugmyndum starfsmannsins á uppbyggilegan hátt (confrontative intervention) sem hefur þann tilgang að birta honum þætti í eigin hugsun og fari sem honum hafa verið óljósir áður. Til þessa þarf handleiðari að hafa á valdi sínu að geta ögrað á jákvæðan hátt og að gefa endurgjöf sem er leiðréttandi án þess að vera forræðiskennd eða starfsmanni til minnkunar. Þessi þáttur handleiðslunnar er bæði viðkvæmur og vandasamur.

Í fimmta og síðasta lagi er það svo færni til að gefa leiðbeiningar eða ráð (prescriptive supervision). Þessari aðferð er sérstaklega beitt í tvennskönar tilfellum; þegar nauðsynlegt er að leiðrétta vinnubrögð, viðhorf og hegðun sem talin er vera skaðleg, og þegar þörf er á að innleiða afmarkað tæknilegt vinnulag. Þó ráðgjöf og leiðsögn sé jafnan ekki hlutverk handleiðara má segja að ef viðfangsefnin sem leitað er með til hans eru tæknilegs/hlutlægs eðlis geta leiðbeiningar og ráðgjöf verið eðlileg og gagnleg nálgun og einnig getur verið nauðsynlegt að beita henni í aðstæðum þar sem setja þarf afarkosti.

Til viðbótar hér má benda áhugasömum á að Handleiðslufélag Íslands hefur síðareglur sem undirstrika enn frekar þá hæfni, viðmið og siðgæði sem fagfólk í handleiðslustörfum hefur að leiðarljósi (Handís, handleiðslufélag Íslands. e.d.)

Handleiðsla í störfum þroskaþjálfa framtíðarinnar

Að mínu mati er það mikilvæg vinnuvernd að hafa aðgang að gildri handleiðslu í störfum þar sem sífellt er krafist meiri þekkingar, færni og ábyrgðar. Samkvæmt fyrsta og áttunda lið styrktarsjóðs BHM getur trúnaðarmaður stéttarfélagssins sótt um meðferð fyrir starfsmann af hálfu viðurkennds fagaðila til að vinna úr áfalli í starfi, í allt að átta skipti, eða að starfsmenn fái endurgreiddar allt að 30.000 kr. fyrir hefðbundna sálfræðimeðferð (Bandalag háskólamanna, e.d.). En meðferð er ekki það sama og handleiðsla. Að sækja handleiðslu í hefðbundna sálfræðimeðferð er að fara fjallabaksleið. Handleiðsla ætti að vera aðgengileg undir réttu heiti og jafn sjálfsögð eins og að fá niðurgreidda sjúkraþjálfun við álagskvillum, gleraugu eða líkamsræktarkort. Það hlýtur að vera nokkuð umhugsunarefni að hvergi í umfjöllun um hlutverk starfsmenntunarsjóðs eða starfsendurhæfingarsjóðs bandalagsins er minnst á tilkall félagsmanna til faglegrar handleiðslu.

Nú hefur verið tryggt með ákvæði í kjarasamningum þroskaþjálfa að þeir geti sótt handleiðslu í störfum sínum (Kjarasamningur Reykjavíkurborgar og Þroskaþjálfafélags Íslands, 2011). Þar er þó tekið fram að hún skuli veitt þegar nauðsyn krefur og það muni vera í höndum sviða og stofnana að fylgja þessu ákvæði eftir. Hér er óljóst hvenær handleiðsla telst nauðsynleg, hver metur það, hvert starfsmenn geta sótt handleiðslu, í hvaða mæli og einnig hverjir eru taldir geta veitt handleiðslu. Að mínu mati má það ekki vera á valdi stjórnenda stofnana eða sviða að ákveða um nauðsyn handleiðslu og hvort hún sé sótt til handleiðara utan stofnunar

eða innan. Það væri forræðishyggja af sama toga og þroskaþjálfa hafa fordæmt í þjónustu við fatlað fólk. Fagleg handleiðsla ætti ávallt að vera veitt í þágu starfsmannsins fyrst og fremst, en jafnframt að hafa það markmið að efla þekkingarauðinn og gæðin í vinnubrögðum stofnunar. Hér getur skipt máli hverjir greiða fyrir handleiðsluna. Að mínu mati væri æskilegast að starfsmenn væru ekki háðir vinnuveitendum sínum að þessu leyti. Verði ákvæði um handleiðslu í kjarasamningum ekki skýrð nánar trúi ég að þau geti reynst haldlítill fyrir stéttina.

Ég vil hér í lokin leyfa mér að hvetja til þess að komið verði á fót viðurkenndu handleiðslunámi fyrir þroskaþjálfra sem hafa hlotið framhaldsmenntun og búa yfir langri starfsreynslu. Margir okkar færustu þroskaþjálfra eiga eftir innan við 15 ár í starfi og með þeim getur horfið ákveðin þekking og reynsla sem bæði eðlilegt og mikilvægt er að nýtist nýrri kynslóð þroskaþjálfa. Samstarf Þroskaþjálfafélags Íslands við viðeigandi aðila um slíka menntun væri verðugt viðfangsefni og vafalaust fagnað af metnaðarfullri starfsstétt þroskaþjálfa.

Heimildir:

- Aieji. International Association of Social Educators. (e.d.). Working With Persons with Developmental Disabilities. The Role of the Social Educator. Sótt 13. mars 2012 á [http://aieji.net/wp-content/uploads/2010/12/Working-with-persons-with-developmentalInternational Association of Social Educators-sl-disabilities.pdf](http://aieji.net/wp-content/uploads/2010/12/Working-with-persons-with-developmentalInternational%20Association%20of%20Social%20Educators-sl-disabilities.pdf)
- Barnes, G., G. Down og D. McCann. (2000). *A Portable Guide for Supervision Training*. London; Jessica Kingsley publishers.
- Bandalag háskólamanna (e.d.). *Sjóðir*. Sótt 19. mars 2012 á <http://www.bhm.is/sjodir/styrktarsjodur/styrkir/>
- Carrol, M. (2007) One more time: What is supervision? *Psychotherapy in Australia*, 13, 3. Sótt 7. mars, 2012 á http://www.bps.org.uk/sites/default/files/documents/one_more_time.pdf
- Davis, A. og L. Beddoe. (2010). *Best Practice in Supervision. A guide for the Helping Professions*. London; Jessica Kingsley publishers.
- Handís. Handleiðslufélag Íslands (e.d.). Sótt þann 17. mars 2012 á <http://www.handleidsla.is>
- Kjarasamningur Reykjavíkurborgar og Þroskaþjálfafélags Íslands (2011). Sótt á http://www.throska.is/assets/Kjaramal/Bokanir_vi_Reykjavikurborg.pdf
- Maddux, J. E. og J.P. Tangney. (2010). *Social Psychological Foundations of Clinical Psychology*. New York; Guilford Publications.
- Nichols, M. P. og R. C. Schwartz. (2008). *Family Therapy: Concepts and Methods*. (8.útgáfa). Boston: Pearson.
- Loganbill, C., E. Hardy, og Delworth. (1982). Supervision: A conceptual model. *The Counseling Psychologist*, 10, 1; 3-42. Sótt 15. mars, 2012 á <http://psycnet.apa.org/index.cfm?fa=search.displayRecord&uid=1982-33536-001>

Rivett, M. og E. Street. (2009). *Family Therapy: 100 keypoints and techniques*. London; Routledge. Taylor & Francis Group.

Sharf, R. H. (2002). *Applying Career Development Theory to Counseling*. (3. útgáfa). Pacific Grove CA: Wadsworth Group, Brooks/Cole, Tomsom Learning Inc.

Sigrún Júlíusdóttir. (2000). Handleiðslumál fagfólks á Íslandi. *Sálfræðiritið – Tímarit Sálfræðingafélags Íslands*, 6 árg., 51-62.

Sklare, G. M. (2005). *Brief Counseling that works. Solution-focused Approach for School Counselors and administrators*. (2. Útgáfa). London, Sage Publications.

Skovholt, T.M. og Rönnestad, M.H. (1997). *The Evolving Professional Self: Stages and Themes in Therapist and Counselor Development*. New York: John Wiley & sons.

The Seven-eyed coaching model: A Process Model of Supervision (e.d.). Sótt 9. mars, 2012 á http://www.coachesplus.com/articles/20080503_

Proskapjálfafélag Íslands verður 50 ára árið 2015.

Að því tilefni hefur félagið samið við Þorvald Kristinsson rithöfund um að skrá sögu félagsins og stétt þroskapjálfa. Verkið er byggt á rituðum og munnlegum heimildum, svo og óbirtum sögulegum gögnum í fórum félagsins. Að því tilefni leitar félagið eftir því sem hinn almenni félagsmaður kann að hafa í fórum sínum, svo sem úrklippum úr dagblöðum, myndum og eftirminnilegum frásögnum sem tengjast sögu okkar.

Við hvetjum ykkur til að hafa samband við skrifstofu félagsins ef þið getið lagt málinu lið á þennan hátt og þar er boðum komið áleiðis til Þorvaldar.



Proskapjálfafélag Íslands

Um réttindagæslu fatlaðs fólks



Fríðrik Sigurðsson

Formáli

Útgáfuráð Þroskaþjálfans, tímarits þroskaþjálfna, óskaði eftir að ég skrifaði grein hér í blaðið þar sem fjallað væri um réttindagæslu fólks með þroskahömlun með áherslu á helstu atriði nýrra laga um réttindagæslu sem tóku gildi árið 2011.

Að vísu eru nú til meðferðar á Alþingi breytingar á þeim lögum þar sem gert er ráð fyrir að lögfestar verði aðgerðir sem eru til þess hugsaðar að draga úr beitingu nauðungar í þjónustu við fatlað fólk og ekki síður að skilgreina hvernig skuli með slík mál farið. Ég mun því í þessari grein einnig fjalla um þau nýmæli sem þar er að finna þó þau séu ekki ennþá lögfest.

Undirritaður hefur um langt árabíl talað fyrir þeirri skoðun að réttindagæsla og réttarvernd fólks með þroskahömlun sé ábótavant. Þau átján ár sem ég hef verið í forsvari fyrir hagsmunasamtök fatlaðs fólks hefur þetta mál verið á dagskrá hjá þeim samtökum.

Þroskaþjálfafélag Íslands hefur allan þann tíma verið ötull bandamaður í þeirri baráttu. Nú hillir undir nokkur tímamót hvað varðar löggjöf um þessi efni. Eftir sem áður er mikið starf eftir við að innleiða nýja löggjöf og gera ákvæði hennar að raunverulegri réttarbót. Þar reynir m.a. annars á þekkingu þroskaþjálfna á umræddum lögum.

Inngangur

Umræður um þörf á réttindagæslu til handa fötludu fólki og þá sérstaklega fólki með þroskahömlun hafa staðið yfir í allmörg ár. Því verður að teljast nokkur tíðindi að Alþingi hafi nú samþykkt heildstæð lög um það efni.

Tilkoma samnings Sameinuðu þjóðanna um réttindi fatlaðs fólks hefur einnig sett þessa umræðu í nýtt samhengi en í samningnum er að finna nokkrar greinar um m.a. borgaraleg réttindi fatlaðs fólks og fyrirkomulag réttindagæslu.

Fyrsta alþjóðasamkomulagið um málefni fólks með þroskahömlun er frá árinu 1971 en það ár samþykktu Sameinuðu þjóðirnar svokallaða Jerúsalemyfirlýsingu frá árinu 1968 um réttindi fólks með þroskahömlun.

Yfirlýsing þessi kveður á um réttindi fólks með þroskahömlun og í 1. grein er ákvæði um að fólki með þroskahömlun beri öll þau almennu réttindi sem fólk í sama landi og á sama aldri hafi.

Í 5. grein Jerúsalemyfirlýsingarinnar er ákvæði um að fólk með þroskahömlun eigi rétt á aðstoð við að gæta velferðar og vilja síns og að þeir sem veita fólki þjónustu geti ekki jafnframt verið í því hlutverki að gæta þessa réttar þeirra.

Einnig eru í yfirlýsingunni ákvæði um vernd gegn ofbeldi og auðmýkjandi meðferð og að allar aðgerðir sem takmarka sjálfsákvæðanarétt þurfi að hafa reglustöð til að koma í veg fyrir misnotkun. Slíkar ákvæðanir þurfi að taka af þar til bærum sérfræðingum og vera til stöðugrar skoðunar jafnframt sem þær séu kæránlegar til æðra stjórnvalds.

Eins og sést á framansögðu eru viðfangsefnin nú í dag að mörgu leiti þau sömu og bent var á fyrir rúmum 40 árum. Þ.e.a.s. jafnrétti, verndun lögbundins réttar til aðstoðar af ýmsum toga, vernd gegn inngrípum í líf einstaklings sem ekki eiga sér reglustöð og eftirlit með því kerfi sem aðstoðar fólk við sjálfsákvæðanatöku.

Hér á landi er þessi umræða orðin að minnsta kosti 20 ára gömul. Árið 1992 var eftirfarandi sett í stefnuskrá Lands- samtakanna Þroskaþjálfar: „*Vinna skal að því að sett verði ákvæði í lög og reglugerðir um þjónustu við fatlaða sem banni óþarfa þvinganir, valdbeitingu, refsingar og ihlutanir í einkalíf þeirra*“. Jafnframt er þar að finna: „*Margir fatlaðir einkum þroskahefjir, þurfa sérstakan stuðning hvað varðar réttindagæslu. Því þarf að koma upp kerfi trúnaðarmanna með það að markmiði að aðstoða fatlaða við lagavernd og að ná lagalegu jafnrétti á við aðra*“.

Það sama ár þ.e.a.s. árið 1992, samþykkti Alþingi ný lög um málefni fatlaðra. Meðal helstu nýmæla þeirra laga var kaflinn um réttindagæslu fatlaðra. Í greinargerð með lögnum kemur fram að „um sé að ræða eitt veigamesta nýmæli framvarpsins“.... og „gert sé ráð fyrir að svæðisráð skipi sérstaka trúnaðarmenn fatlaðra á hverju svæði, einkum í því skyni að tryggja réttindi fatlaðra er búa á stofnunum og sambýlum“. Segja má að þessi ákvæði laganna frá 1992 hafi verið í gildi lítið breytt til áramótanna 2010-2011.

Á undanförunum árum hefur margoft verið bent á hversu brotakernd réttindagæsla fyrir fatlað fólk er. Slíkar ábendingar hafa bæði komið frá opinberum aðilum eins og Ríkisendurskoðun og einnig hagsmunasamtökum og fagaðilum.

Árið 2007 skipaði félags- og tryggingamálaráðherra því starfs- hóp um réttindagæslu fatlaðs fólks. Starfshópurinn skilaði tillögum sínum árið 2009 þar sem lagt var til að almenn réttindagæsla væri stórefld, tekið væri upp kerfi persónulegra talsmanna og lög væru sett til að draga úr beitingu nauðungar í þjónustu við fatlað fólk.

Við afgreiðslu nýrra laga um málefni fatlaðs fólks í desember 2010 var síðan sett inn í ákvæði til bráðabirgða að velferðaráðherra

skyldi eigi síðar en 1. mars 2011 leggja fram frumvarp um réttindagæslu byggt á niðurstöðum áðurgreinds starfshóps.

Frumvarpið skyldi innihalda ákvæði um trúnaðarmenn (nú réttindagæslumenn), persónulega talsmenn og nauðsynlegar aðgerðir til að draga úr beitingu nauðungar. Síðar varð að samkomulagi á milli velferðarráðherra og Alþingis að skipta framlagningu þessa frumvarps upp og biða með framlagningu ákvæða hvað varðar aðgerðir til að draga úr nauðung þar til síðar. Lög um réttindagæslu nr. 88/2011 voru síðan samþykkt með gildistöku 1. júlí 2011. Í ákvæði til bráðabirgða þeirra laga er m.a. að finna eftirfarandi: *Ráðherra skal eigi síðar en 1. nóvember 2011 leggja fram á Alþingi frumvarp til laga þar sem m.a. eru lögð til ákvæði um nauðsynlegar aðgerðir til að draga úr nauðung við fatlað fólk. Frumvarpið skal ráðherra vinna í samstarfi við ráðuneyti mannréttindamála.*

Helstu nýmæli laganna:

Í lögnum nr. 88/2011 er að finna mörg nýmæli og þegar þau verða að fullu komin til framkvæmda ásamt viðbótum má ætla að af þeim verði mikil réttarbót. Hér að neðan er gerð grein fyrir helstu köflum laga um réttindagæslu fyrir fatlað fólk svo og greint frá þeim viðbótum sem fram eru settar í þingskjali 1124 um ráðstafanir til að draga úr nauðung í þjónustu við fatlað fólk.

Réttindavakt velferðarráðuneytisins

Við yfirtöku sveitarfélaga á þeirri sértæku félagsþjónustu sem ríkið veitti að hluta fötluðu fólki sköpuðust nýjar aðstæður þar sem veitandi þjónustunnar og greiðandi var annar aðili en eftirlitsaðili hennar. Í lögnum eru tilgreind eftirfarandi hlutverk réttindavaktar:

- fylgjast með störfum réttindagæslumanna og veita þeim ráðgjöf.
- safna upplýsingum um réttindamál fatlaðs fólks og þróun í hugmyndafræði jafnframt því að koma á framfæri ábendingum um það sem betur má fara.
- bera ábyrgð á fræðslu og upplýsingastarfi varðandi réttindi fatlaðs fólks fyrir m.a. fatlað fólk, réttindagæslumenn, talsmenn fatlaðs fólks, aðstandendur, starfsfólk og þjónustuaðila.
- fylgjast með nýjungum á sviði hugmyndafræði og þjónustu sem kunna að leiða til betri þjónustu og aukinna lífsgæða.
- annast útgáfu á auðlesnu efni og bæklingum um réttindi fatlaðs fólks.
- bera ábyrgð á fræðslu og upplýsingastarfi m.a. til að upplýsa almenning um réttindi fatlaðs fólks og vinna gegn staðalmyndum og fordómum.

Eins og sést á framanskráðu er hlutverk ráðuneytisins mikið. Réttindavakt ráðuneytisins hefur verið fundinn staður á skrifstofu réttindaverndar innan ráðuneytisins. Nú er unnið að því að skipa

fulltrúa m.a. frá hagsmunasamtökum sem munu einnig skipa vaktina.

Réttindagæslumenn fatlaðs fólks

Fram til áramóta 2010 voru starfandi svo kallaðir trúnaðarmenn um allt land. Stöðugildi þeirra á landsvísu voru þó ekki meira en sem nam rúmlega 1.5 stöðugildi. Með nýrri reglugerð um trúnaðarmenn var starfssvið þeirra aukið og stöðugildi þeirra aukin í 4.75 stöðugildi á landsvísu. Með lögum um réttindagæslu var síðan tekið upp nýtt heiti, réttindagæslumenn. Starfssvæði réttindagæslumanna tekur nokkuð mið af nýju skipulagi í þjónustu við fatlað fólk og fjölda íbúa á hverju svæði. Ákvæðið var þó að í stað þess að ráða réttindagæslumenn staðbundið í t.d. 15 þjónustusvæði landsins og þá marga hverja í afar lítil stöðuhlutföll, að ganga út frá því að stöðuhlutföll réttindagæslumanna væru að lágmarki 50%, þó það þýddi að svæðið sem þeir væru að þjóna væri landfræðilega nokkuð stórt. Ávinningur af því væri sá að með þessu móti hefðu réttindagæslumenn réttindagæslu að starfi en ekki væri um að ræða hreina viðbót við annað umfangsmeira starf. Réttindagæslumenn voru því skipaðir til eins árs til að byrja með, en að því liðnu væri staðan endurskoðuð og réttindagæslumenn ráðnir til fjögurra ára.

Eins og áður segir er staða réttindagæslumanna allt önnur en staða trúnaðarmanna var. Augljósasta breytingin er sú að nú starfa þeir samkvæmt lögum sem einvörðungu fjalla um réttindagæslu en er ekki hluti af þjónustulögum eins og reyndin var þegar ákvæði um réttindagæslu og trúnaðarmenn var hluti af lögum um málefni fatlaðra.

Einnig eru mun ríkari kröfur gerðar til þeirra í nýjum lögum og sérstakri reglugerð. Til dæmis eru ákvæði um að réttindagæslumanni beri nú að hafa tekið mál til meðferðar eigi síðar en 14 dögum eftir að það hefur borist honum. Þá skulu þeir skila árlega skýrslu til velferðarráðuneytis. Honum ber að „vera sýnilegur í störfum sínum“ halda reglulega fundi með fötluðu fólki og standa fyrir fræðslu fyrir fatlaða einstaklinga og þá sem veita þeim þjónustu o.fl. Þessu samfara er þess gætt að styrkja bakland þeirra sem er líka traustara þar sem tilgreindar eru ákveðnar skyldur velferðarráðuneytisins m.a. að „tilnefna starfsmann sem hefur það hlutverk að vera þeim til aðstoðar við að rækja starf sitt. Einnig er í reglugerð ákvæði um fræðslu og samráðsfundi sem réttindagæslumönnum skulu standa til boða.

Eitt af nýmælum laga um málefni fatlaðs fólks eru ákvæði um að fötluðum einstaklingum sé heimilt að kæra stjórnvaldsákvæðanir um þjónustu sem teknar eru á grundvelli laga um málefni fatlaðs fólks, til úrskurðarnefndar félagsþjónustu og húsnæðismála. Hér er um mikla réttarbót að ræða að geta skotið máli sínu til þar til bærrar úrskurðarnefndar. Ein af starfsskyldum réttindagæslumanna er að aðstoða fatlað fólk við að koma slíkri kæru á framfæri og vera því innan handar við meðferð slíks máls.

Persónulegir talsmenn

Í lögum um réttindagæslu er að finna nýmæli sem er ákvæði um persónulega talsmenn. Eins og áður hefur komið fram hefur lengi verið til umræðu hjá þeim sem þekkja til aðstæðna fólks með þroskahömlun nauðsyn á að slíkum einstaklingum stæði til boða að fara með sjálfræði sitt með aðstoð. Í stefnuskrá Landssamtakanna Proskahjálpar frá 1992 er þetta orðað með þessum hætti: „Þroskahjálpar álitur það mikilvægt réttindamál að lagaheimild fái til að skipa lögráða fólki sérstaka tilsjónar-, lögráðamenn til að annast hagsmunagæslu og ráðstafanir henni viðkomandi“. Á Norðurlöndum hefur slíkt fyrirkomulag verið við lýði og byggir íslenska lagaákvæðið að nokkru leiti á sænskri fyrirmynd en þar í landi er við lýði svokallað „God mans“ kerfi. Sumir hafa bent á að hægt sé að notast við ákvæði lögræðislaga um svokallaða ráðsmenn en við nánari skoðun gagnast það ekki þessum hópi þ.e.a.s. fólki með þroskahömlun, þar sem ríkar kröfur eru gerðar til þeirra sem óska eftir aðstoð ráðsmanna, að þeir geri sér að fullu grein fyrir því fyrirkomulagi. Auk þess nær ráðsmannsákvæðið nær einvörðungu til aðstoðar við að fara með fé sitt. Nefnd sú sem samdi lögræðislögin sem tóku gildi árið 1997 var sér full meðvituð um að þörf gæti verið á aðstoðarmannakerfi umfram ákvæði um ráðsmann því í almennum athugasemdum nefndarinnar með lögum kemur eftirfarandi fram: „*Þá litur nefndin svo á að reglur um hrein aðstoðarmannakerfi sem ekki gera ráð fyrir neinskönar skerðingu á gerhæfi þeirra sem þeirra njóta eigi ekki heima í lögræðislögum heldur sé þar um að ræða félagslegt úrræði sem heyrir undir félagsmála- og heilbrigðisyfirvöld.*

Persónulegir talsmenn skulu eins og nafnið felur í sér hafa þekkingu á persónulegum þörfum og áhugamálum þess einstaklings sem þeir aðstoða. Einstaklingurinn er sjálfur lögráða en fær aðstoð við að taka ákvarðanir sem hann varðar um m.a. eftirtalin atriði:

1. **Að gæta réttar síns.** Meðal annars er þjónustuveitendum skylt að kalla til persónulegan talsmann þegar til stendur að gera verulegar breytingar á þjónustu við hann.
2. **Persónuleg málefni.** Meðal annars við upplýsta ákvarðanatöku um þá þætti sem skipta miklu í hans lífi til dæmis val á búsetu, atvinnu, tómstundum og lífskjör almennt.
3. **Aðstoð við fjármál.** Bæði hvað varðar fjársýslu á t.d. því heimili sem viðkomandi býr og ráðstöfun fjármuna til daglegra útgjalda. Persónulegur talsmaður getur hinsvegar ekki stofnað til skriflegra skuldbindinga nema hafa til þess skriflegt umboð frá einstaklingnum sjálfum.

Fram hjá því verður ekki litið að aðkoma persónulegra talsmanna að málefnum umbjóðenda sinna er vandasamt, því er ákvæði um að þeir skuli fá fræðslu um innihald og áherslur í starfi sínu.

Í lögum er jafnframt ákvæði um að ráðherra skuli setja sérstaka reglugerð um persónulega talsmenn en slík reglugerð hefur ekki séð dagsins ljós.

Tilvera persónulegra talsmanna getur eflaust breytt töluvert miklu ef vel tekst til. Slík aðstoð er einvörðungu hugsuð fyrir þá einstaklinga sem vegna fötlunar eiga erfitt með að gæta sjálfir hagsmuna sinna. Slíkir einstaklingar eiga nú í dag engan rétt á slíkri tilgreindri og reglufestri aðstoð við eigin ákvarðanatöku. Samt má öllum vera ljóst að ákvarðanir sem snerta þeirra líf eru teknar nú í dag, oft án beinnar þátttöku þeirra sjálfra. Lögum er ætlað m.a. að breyta því og ekki síður að stuðla að því að þeir sem aðstoði einstaklinginn við ákvarðanatöku séu meðvitaðir um ábyrgð sína og séu undir eftirliti réttindagæslumanna.

Aðgerðir til að draga úr beitingu nauðungar

Um margra ár skeið hafa staðið yfir umræður um nauðsyn þess að koma á reglum varðandi beitingu nauðungar sem fólk með þroskahömlun er beitt af þjónustuaðilum. Lengi vel var umræðan um þetta málefni afar viðkvæm og tilhneiging til að vilja ekki kannast við að hér væri um raunverulegt álitamál að ræða. Landssamtökin Proskahjálpar, ásamt m.a. Proskahjálparfélagi Íslands, hafa hinsvegar talið að það þyrfti að nást einhver niðurstaða í þetta mál bæði til að tryggja velferð þjónustubeganna og ekki síður að starfsfólk fengi skýrar reglur um hvernig bæri að standa að því vandasama starfi að virða sjálfsákvörðunarrétt einstaklinga en jafnframt að tryggja að einstaklingar sem vegna fötlunar sinnar geti átt í erfiðleikum með að átta sig á afleiðingum gerða sinna, valdi ekki sjálfum sér eða öðrum skaða. Að mati reyndra lögfræðinga er þörf á breytingum á íslenski löggjöf til að koma til móts við og tryggja skráningu á slíkum inngripum í sjálfsákvörðunarrétt lögráða einstaklinga.

Í Noregi höfðu umræður um aðgerðir til að draga úr nauðung staðið yfir um langt árabíl áður en sérstök ákvæði voru sett í félagsþjónustulög þar í landi árið 1999. Reynsla Norðmanna af slíkum lagaákvæðum er almennt talin hafa verið góð þó vissulega hafi verið bent á hnökra við framkvæmd þeirra. Sú tillaga sem nú liggur fyrir Alþingi Íslendinga byggir um margt á norski löggjöf.

Í fyrirliggjandi frumvarpi er gert ráð fyrir að nýr kafli komi inn í lög um réttindagæslu nr. 88/2011 og heiti kafans verði: „Ráðstafanir til að draga úr nauðung í vinnu með fötluðu fólki“. Í kaflanum eru 10 efnisgreinar.

Fyrsta grein þessa nýja kafla fjallar um bann við fjarvöktun og beitingu nauðungar nema veitt hafi verið í neyðartilvikum undanþága frá slíku banni.

Í annari grein er að finna skilgreiningar á því hvað telst nauðung skv. lögum.

Í þriðju og fjórðu grein er síðan fjallað um í hvaða tilvikum er heimilt að víkja frá banni þessu. Annars vegar þegar veitt hefur verið heimild til slíks og hins vegar eru tilgreind neyðartilvik þar sem nauðsynlegt getur verið að grípa inn í atburðarás án þess að rúm gefist til að sækja um sérstaka heimild til þess.

Í fimmtu grein er fjallað um sérfræðiteymi sem skal skipa, sem hafi það hlutverk m.a. að veita fagaðilum ráðgjöf, veita umsagnir

vegna umsókna um beitingu nauðungar og taka við tilkynningum um beitingu nauðungar í neyðartilvikum.

Í sjöttu grein er að finna ákvæði um sérstaka þriggja manna nefnd sem fjalli um umsóknir frá banni laganna. Nefndin er skipuð af ráðherra og skulu nefndarmenn búa yfir sérþekkingu á mannréttindamálum, þjónustu við fatlað fólk og framkvæmd laga á því sviði. Í greininni er að finna ákvæði um að ef í beiðni til nefndarinnar sé óskað eftir viðvarandi skerðingu á ferðafrelsi einstaklings þannig að einstaklingur geti ekki farið fjáls ferða sinna innan heimilis eða út af því beri að vísa slíkri beiðni til dómstóla.

Í sjöundu grein er nánar tilgreint hvernig skuli staðið að beiðni um undanþágur frá banni um beitingu nauðungar.

Í áttundu grein er fjallað um málsmeðferð undanþágunefndarinnar.

Í níundu grein er fjallað um hvernig þurfi að undirbyggja öryggi einstaklings og hvað þurfi að gera eftir að undanþágunefnd hefur veitt heimild frá banni laganna. Þar er tilgreint að m.a. þurfi að tilkynna þá ákvörðun réttindagæslumanni. Ákvörðunin skuli vera rökstudd og skýrt tilgreint til hvað aðgerða heimildin nái og hvaða kröfur eru gerðar til starfsmanna o.fl. Ávallt skuli vera um tímabundna heimild að ræða og aldrei lengur en til 12 mánaða.

Í tíundu grein er síðan ákvæði um atvikaskráningu.

Niðurlag

Eins og fram hefur komið er hér um að ræða veigamiklar breytingar á réttindagæslu fatlaðs fólks. Þroskaþjálfar eru lykilstarfsmenn í þjónustu við þann hóp sem þarfnast réttarverndar slíkra laga mest, þ.e.a.s. fólks með þroskahömlun og einhverfu. Slík lagasetning er ekki einvörðungu til þess fallin að tryggja réttarvernd heldur eru slík lög ekki síður yfirlýsing um að þessir hópar búi við full mannréttindi en þurfi vegna fötlunar þeirra að grípa inn í sjálfsákvörðunarrétt þeirra verði það ekki gert nema með lögum og undir ströngum skilyrðum og eftirliti. Þroskaþjálfar á Íslandi eru vel menntaðir og eiga að hafa alla burði til að leiða það umbótastarf í þjónustunni sem lög um réttindagæslu kalla á.

Friðrik Sigurðsson

Höfundur er Þroskaþjálfari og starfar sem framkvæmdastjóri Landssamtakanna Þroskaþjálfarar

Ígrundun sem tæki til að auka hæfni starfsmanna

Greinin var fyrst birt í Nordisk Tidsskrift for Helseforskning, nr. 2-2011, 7. árgangur.

Höfundar: Kari Høium, lektor við Høgskolen i Oslo og Akershus, Lene Bjerke Jensen, þroskaþjálfari Nitor AS í Lørenskog, Solfrid Westli stjórnandi við Korshagen búsetuþjónustu í Skedsmo og Elisabeth Antonsen faglegur stjórnandi við Korshagen búsetuþjónustu Skedsmo.

Þýðandi Krístrún Sigurjónsdóttir þroskaþjálfari.

Útdráttur

Rannsóknin lýsir áhrifum þess að nota ígrundun sem verkfæri til að auka hæfni starfsmanna á samþýli fyrir fullorðin fólk með þroskahömlun. Við útskýrum hvernig ígrundun í hóphandleiðslu var skipulögð og framkvæmd til að hafa sem jákvæðust áhrif á vinnubrögð starfsmanna. Annað markmið var að sýna hvernig Høgskolen i Oslo og Akershus (HiOA), stofnun fyrir atferlisgreiningu, og búsetuþjónusta sveitarfélags fyrir fullorðna einstaklinga með þroskahömlun inna saman að því að ná markmiðum yfirvalda, að styrkja siðferðilega færni innan heilbrigðis- og félagsþjónustu Spurningalistar voru notaðir til að meta reynslu og upplifun starfsmanna af handleiðsluáferðinni. Einnig voru notaðir rýnihópar og tekin einstaklingsviðtöl við starfsmenn. Gögnin byggja á þriggja ára rannsókn. Niðurstöður benda til að ígrundun í handleiðslu auki faglega og persónulega hæfni. Þær gefa einnig vísbendingar um hvað ýti undir nám í hópnum. Yfirvöld og fagfólk telja að færni til að ígrunda eigið starf sé tæki til að auka gæði í þjónustu og styður það niðurstöður rannsóknarinnar.

Lykilorð

Siðfræði, aukin hæfni, ígrundun, handleiðsla, fólk með þroskahömlun.

Inngangur

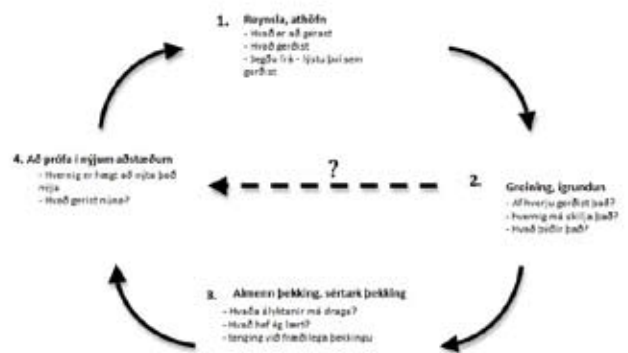
Ríkisstjórnin leggur áherslu á að þekkingarstofnanir þurfi að hafa tækifæri til ígrundunar og handleiðslu ef reynsla þeirra og faglegt starf á að verða að þekkingu (St. meld.nr. 25 (2005-2006) 2006). Velferðarráðuneytið (helse- og omsorgsdepartementet) hefur sett af stað tilraunaverkefnið „Samstarf um aukna færni í siðfræði“, sem ætlað er að styrkja siðferðilega færni í heilbrigðis- og umönnunarþjónustu sveitarfélaganna. Mörg sveitarfélög eru

að prófa handleiðslu til að auka færni starfsmanna til að skoða starfshætti sína kerfisbundið með gagnrýnum hætti og í lok árs 2009 tóku 100 sveitarfélög þátt í verkefninu. Tilraunaverkefninu verður haldið áfram til ársins 2015 þannig að öll sveitarfélög eiga að fá tækifæri til að auka þekkingu og færni starfsmanna sinna (Helse – og omsorgsdepartementet 2006). Með því að auka gæði þjónustunnar er tryggt að þörfum notenda er mætt með skilvirkum hætti, um leið og markmiðum þjónustunnar og sveitarfélagsins er fylgt (Eide og Aadland 2008).

Ígrundun felur í sér „að skoða aftur“, það er að líta á mál frá ólíkum hliðum, að hugsa um og skoða með gagnrýni þær ályktanir sem maður hefur dregið. Til að geta lært af ígrundun, þarf að hún að vera tengd einhverju ákveðnu, þannig að hægt sé að ígrunda efni sem tengist reynslu af einhverju tagi (Burnard 2004, Aars 2006).

Með því að deila reynslu okkar og spyrja nýrra ögrandi spurninga um starfið verður ígrundun virkari hluti starfsins (Argyris 1982). Reynsla er í sjálfu sér ekki trygging fyrir námi, en við lærum af þeirri reynslu sem við skiljum og af svörum annarra við eigin reynslu. Mynd 1 sýnir hvernig færni þróast samkvæmt námshring Kolbs. Ákveðin reynsla er ígrunduð og skilgreind og gerð sýnileg á mismunandi stigum ferilsins (Pettersen & Løkke 2004):

Tveiten (2008) skrifar að markmið handleiðslu og ígrundunar sé að auka gæði þjónustu með aukinni faglegri og persónulegri færni. Þetta er í samræmi við Engström og fl. (1999) sem draga fram mikilvægi þess að ræða um eigin vinnubrögð til að styrkja nám og fagvitund hjá einstaklingum. Ekelund (2007) bendir á að það að setja orð á huæmvindir, tilfinningar og áætlanir leiði til skýrari



Mynd 1.

myndar, skilnings og skipulagðari hugsana en það eru mikilvægir þættir í þróun persónulegrar og faglegrar hæfni.

Teslo (2006) kynnir einfaldaða mynd af „Dreyfus-líkaninu“ sem sýnir mismunandi stig af þróun þekkingar frá byrjanda til meistara/sérfræðings. Einstaklingar bregðast á mismunandi hátt við ólíkum aðstæðum og námi eftir því hvaða stigi þeir hafa náð. Á „byrjendastigi“ er fólk upptekið af því hvernig það sjálfst gerir hluti og hvað öðrum finnst um það. Teslo bendir á að því sjálfmiðaðari sem manneskja er því minna lærir hún af annarra reynslu ólíkt sérfræðingnum sem hefur meira greinandi viðhorf til vandamála. Sérfræðingurinn á auðveldara með að sjá samhengi hlutanna, öðlast betri skilning á aðstæðum, skoða málið utan frá og læra þannig af öðrum. Niðurstöður Emerson, McGill og Mansell (1994) sýna að ígrundun getur styrkt fagvitund og með því aukið möguleika á öryggi og getu, þannig að athygli beinist fremur að öðru fólk. Skv. Krogh (2001) hafa styðjandi samskipti sem byggja á gagnkvæmu trausti jákvæð áhrif á þróun þekkingar. Margar rannsóknir benda til að hefð fyrir jákvæðri endurgjöf sé mikilvæg í námsferli og að tileinka sér nám (Argys 1982, Brookfield 1993, Murphy 2004, Schön 1983). Í rannsókn gerð af Richardssen og Martinussen (2008), er sýnt fram á að auk þess eykst starfsáhugi með aukinni færni og reynslu í starfi.

Markmið

Markmið rannsóknarinnar var annars vegar að lýsa reynslu handleiðsluhópsins sem var settur á stofn í Korshagen sambýlinu (Kb), hins vegar að skýra hvernig þetta vinnuform hefur leitt til aukinnar hæfni starfsmanna.

Rannsóknin fór fram á sambýli fyrir fullorðið fólk með þroskahömlun í Skedsmo sveitarfélaginu. Tveir stjórnendur og einn starfsmaður með þriggja ára háskólanám við Korshagen sambýlið (Kb) tóku þátt í handleiðslu í boði þroskaþjálfadeildar HiOA. Þeir upplifðu aukna færni og óskuðu því eftir að samstarfsfólkið fengi einnig tækifæri til að styrkja faglega og siðferðilega hæfni sína. Verkefnið var sett í gang þar sem á vinnustaðnum voru auknar áskoranir vegna hækkandi aldurs einstaklinganna en hækkandi aldri fylgja m.a vandamál vegna kvíða. Haustið 2008 setti Kb í gang handleiðsluhóp sem skyldi stuðla að ígrundun og vera fastur hluti starfsmannafunda 14 hvern dag. Handleiðari frá HiOA var í faglegu samstarfi við stjórnendur sambýlisins og leiddi það til aukins samstarfs vorið 2010, en þá gerði þroskaþjálfanemi ítarlegra mat á handleiðsluhópnum í BA verkefni sínu.

Á sambýlinu búa 5 einstaklingar og er meðalaldurinn 43 ár. Þeir eru ýmist með mikla eða meðal þroskahömlun. Starfsmenn hafa ólíkan bakgrunn. Margir hafa langa reynslu af starfi með fólk með þroskahömlun og fremur stór hluti hefur þriggja ára menntun á sviði heilbrigðis- eða félagsþjónustu. Starfsmannahópurinn hafði áður látið í ljós að honum þætti óþægilegt að ræða eigin vinnubrögð, og að segja skoðun sína í stærri hóp. Því var ljóst mikilvægi þess að tryggja vellíðan starfsmanna með viðurkenningu, trausti og fullum trúnaði innan hópsins. Handleiðsluhópurinn var

skipulagður með það að markmiði að fara hægt af stað, byrjað var á að ræða upplifun af því hvernig fólk líður í starfi (hvað gefur og hvað tekur orku) áður en áhersla var færð yfir á fagleg vandamál tengd notendum þjónustunnar.

Námshringur Kolbs (1984) var notaður sem líkan fyrir faglega ígrundun. Eins og sést á mynd 1 felur hann í sér greiningu og ígrundun í ólíkum þrepum með því að ganga út frá ákveðinni reynslu. Framkvæmd handleiðsluferlisins er í samræmi við viðteknar vinnureglur í hóphandleiðslu þar sem unnið er út frá skilgreindum vanda (Pettersen & Løkke 2004). Handleiðsluæfingarnar voru gerðar í lok starfsmannafunda og notaður 1,5 klst til þess en starfsmannafundir voru haldnir fjórtánda hvern dag. Áður en handleiðsluferlið hófst var starfsmönnum gert ljóst mikilvægi þess að vera virkir hlustendur, spyrja og styðja hvern annan þegar þeir legðu fram sín mál. Einnig var minnt á nauðsyn þagnar-skyldurnnar. Faglegir stjórnendur opnuðu umræðu með því að leggja fram raunverulegt mál. Þar næst var farinn hringur þar sem hópmeðlimir gátu spurt og komið með ábendingar. Til að taka saman umræðuna gaf hver einstaklingur eitt ráð um hvernig mætti vinna áfram með málið sem kynnt var. Umræðunni var lokað með því að sá sem tók upp mál gerði stutta samantekt á því sem fram kom og greindi frá hugmynd sinni að lausn og hvernig framlag hópsins gæti nýst í áframhaldandi skipulagi og framkvæmd.

Aðferðafræði

Rannsóknin er þróunarverkefni, gerð til að meta hversu vel ígrundun nýttist sem verkfæri til að auka hæfni starfsmanna á sambýlinu. Gögnum er safnað með spurningalista, eigindlegum viðtölum og rýnihópsviðtölum. Hinn eigindlegi hluti rannsóknarinnar er unninn af fagmanni sem ekki hefur nein tengsl við Korshagen sambýlið.

Október 2009	Desember 2009	Mars 2010	Febrúar 2011	Mars 2011
Spurningalisti 1	Spurningalisti 2	Þrjú einstaklingsviðtöl	Tvö viðtöl við rýnihópa	Spurningalisti 3

Þrjú spurningalistar voru lagðir fyrir starfsmenn, þar sem þeir máttu á hvern hátt þeir höfðu haft fagleg not af handleiðsluhópnum, varðandi samstarf við notendur þjónustu, samstarf við samstarfsfólk og einnig máttu þeir persónulegan þroska. Stjórnendur völdu þá sem tekið var viðtal við með það í huga að fá sem skýrust myndlegan fráséðing frá þeim sem voru taldir hafa neikvætt viðhorf til verkefnisins. Út frá svörum voru tekin viðtöl við þrjú starfsmenn sambýlisins. Ári seinna var lagður fyrir spurningalisti til að fylgja eftir svörum og jafnframt tekin tvö rýnihópaviðtöl með þremur starfsmönnum í hvorum hóp. Þetta var gert að ósk stjórnenda

til að meta áhrif handleiðsluhópsins. Einstaklingsviðtölin voru hálfopin.

Rýnihópaviðtölin voru opin samtöl milli þáttakenda þar sem þemað var *hvaða ávinning þeir sáu við handleiðsluhópinn*. Rannsakandi átti sem minnst að stýra samtalinu en hafði þó möguleika á að koma með spurningar til að fá frekari skýringar og leiða hópinn aftur að umræðuefninu ef hann færðist of fjarri því. Einstaklingsviðtölin og rýnihópaviðtölin voru að meðaltali 30-40 mínútur. Einstaklingsviðtölin voru hljóðrituð. Rýnihópaviðtölin voru hljóðrituð og tekin upp á myndband.

Síðferðileg álitamál

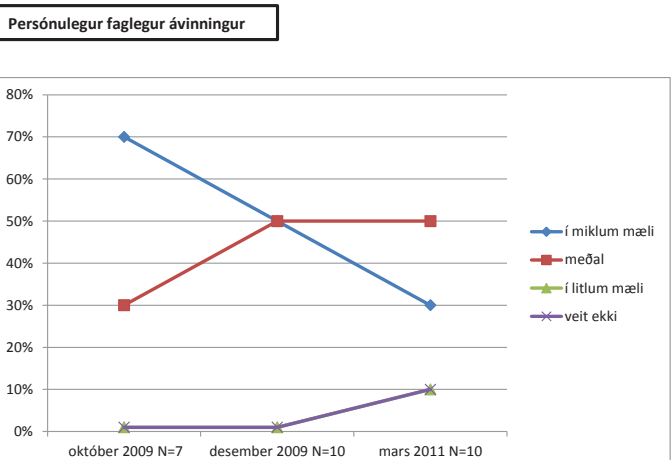
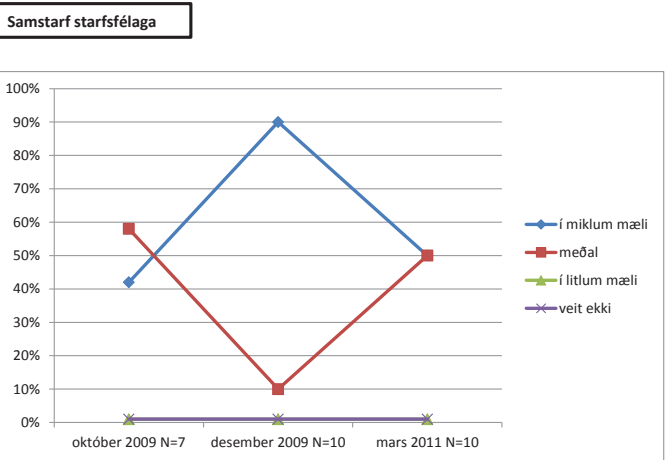
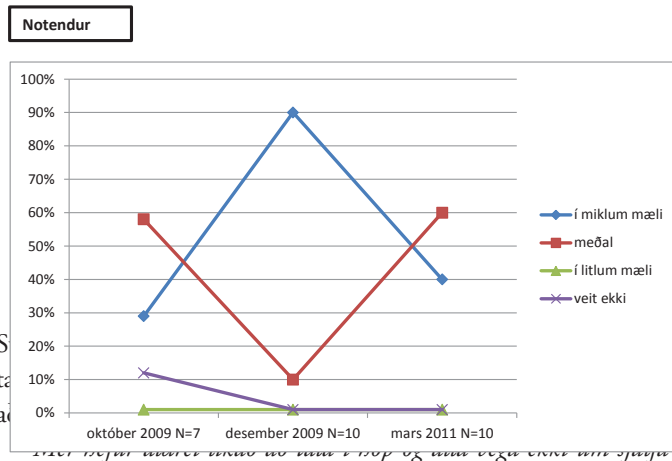
Allir yfirmenn sambylisins voru upplýstir um og samþykktu allt ferli rannsóknarinnar. Fengið var skriflegt samþykki viðmælenda um að þeir myndu taka þátt í rannsókninni. Þar voru jafnframt upplýsingar um hvernig gögn rannsóknarinnar yrðu nýtt. Þátttakendum var gert ljóst að þeir hefðu val um að taka þátt í rannsókninni og að þeir gætu hvenær sem er dregið sig út úr henni. Jafnframt var undirstrikað að spurningalistar væru nafnlausir og að ekki yrði hægt að rekja einstök ummæli. Upplýst var að hljóritanir og myndbönd yrðu eyðilögð eftir að þau hefðu verið skrifuð upp. Aðstandendur og forráðamenn samþykktu að nafn sambylisins kæmi fram í greininni.

Greining

Rosberg (2008) telur að þekking verði til með þeim hætti að við skiptumst á að skoða heildina og að skoða einstaka hluta gagnanna. Við skoðuðum viðtölin og rýnihópana í heild til að finna þemu. Markmiðið var að auka skilning á viðfangsefninu með því að sjá það sem væri líkt, það sem væri mismunandi og mögulegt samhengi eins og Thagaard lýsir (2009). Kvale (1997) kallar þetta að taka eftir mynstri eða þema. Þetta var upphafsreitur til að skilgreina gögn út frá því sem kom fram í efninu.

Niðurstöður

Þáttakendur svöruðu spurningalistum út frá því í hversu miklum mæli handleiðsluhópurinn hefði verið til faglegs gagns með til-liti til 1) notenda 2) samstarfs starfsmanna og 3) persónulegrar þróunar. Svarmöguleikar voru fjórir: *í miklum mæli*, *meðal* og *í litlum mæli* og *veit ekki*. Af 81 svari í þremur rannsóknum, voru tvö svör *veit ekki* og eitt *í litlum mæli*. Að öðru leyti skiptust svörin *í miklum mæli* og *meðal*. Í heildina virðist starfsmannahópurinn hafa upplifað góð not af handleiðsluhópnum.



Mynd 3. *Mig. Af því að þá situr allur starfsmannahópurinn og hlustar á það sem þú segir. Og mér finnst ég hræðileg til að byrja með.* Eitt af því sem veitti öryggi og var dregið fram var fyrirsjáanleiki og rammar:

Þú verður að minnsta kosti að hafa fasta fundi, tíma og rými. Taka frá tíma. Það verður fólk að vera sammála um. Að handleiðsluhópurinn er svo mikilvægur að við verðum að taka frá tíma fyrir hann.

Margir þátttakendur lögðu áherslu á að það yrði að vera sérstakur handleiðari sem bæri ábyrgð á að halda utan um þræðina í hópastarfinu:

Það verður að vera einhver sem hefur ábyrgðina. Einhver sem byrjar. Annars bara rennur það út í sandinn.

Áhugi og virkni var annað sem hafði áhrif hversu mikið gagn þátttakendur töldu sig hafa af hópastarfinu. Þegar við spurðum í hversu miklum mæli fólk hefði áhrif á umræðuefni í handleiðsluhópnum, svöruðu þeir að þeir hefðu tekið mikinn þátt:

Hér taka allir svo mikinn þátt. Það er hlustað á alla og allir fá að koma með sínar óskir.

Þátttakendur undirstrikuðu mikilvægi þess að taka þátt:

Þetta er jú vinnustaðurinn minn. Ef mér finnst ég ekki taka þátt, þá er ég jú ekki með. Mér finnst það mjög mikilvægt að við höfum öll eitthvað að segja. Og að það er hlustað á okkur.

Margir þátttakendanna höfðu orð á að þeir styddu samstarfsfélaga sína markvisst og virtu þá í handleiðsluhópnum með því að veita jákvæða endurgjöf.

Við byggjum hvert annað svoltið upp ... við hrósum hvert öðru og þannig.

Varðandi persónulegan ávinning af hópavinnunni, talaði fólk um aukið sjálfstraust, allt frá að upplifa öryggi í hópnum til þess að tjá sig í honum.

Jafnvel þó það sé óþægilegt á því augnabliki, er það gagnlegt (að tala í handleiðsluhópnum) til lengdar. Ég hef öðlast meira sjálfstítt og þori að segja meira um það sem ég hugsa.

Aðrir nefndu að handleiðsluhópurinn gæfi þeim tækifæri til að ræða út um atvik.

Við getum rætt út um hluti sem við upplifum að eru erfiðir í starfinu. Að ná upp grugginu getum við víst kallað það.

Um leið óskuðu þátttakendur eftir að handleiðsluhópurinn leiddi til niðurstöðu:

Það er jú bara núna síðasta hálfu árið sem við erum farin að komast að niðurstöðu. Og það höfum við ekki gert fyrr. Við bara ígrunduðum hlutina og svo létum við þá liggja.... hanga í loftinu.

Viðmælendur létu í ljós að þeir ígrunda nú meira í daglegu starfi en þeir gerðu áður en handleiðsluhópurinn byrjaði, og að hópurinn almennt á oftari þátt í faglegri umræðu.

Svo notum við það líka meira svona, í stofunni líka.... ekki bara hérna. En annars í starfinu verður meiri umræða, og við ræðum fram og til baka um hlutina svona yfir kaffinu líka.

Umræða

Í þessari rannsókn höfum við útskýrt not af faglegri ígrundun sem verkfæri til að auka færni starfsmanna á samþyli á vegum sveitarfélags. Eftir tveggja mánaða reynslu kom fram marktækur munur þar sem fleiri svöruðu því að gagnsemi ígrundunar væri í miklum mæli. Þegar spurt var um fagleg not í starfi með notendum, svöruðu 9% í fyrstu spurningakönnuninni að þau hefðu mikil not af þessu í starfi. Í annarri spurningakönnuninni hafði

hlutfall þeirra sem svöruðu í *miklum mæli* aukist í 90%, en í þriðja sinn sem spurt var hafði hlutfallið minnkað í 40% eins og sjá má á mynd 3. Þegar spurt er um samstarf við starfsfélaga er hlutfallið frá 43% upp í 90% og niður í 50%, og þegar spurt er um persónulegan faglegan ávinning er hlutfallið frá 29 upp í 50 og niður í 30%.

Margt getur skýrt breytingar á viðhorfum þátttakenda til gagnsemi ígrundunar. Á meðan á rannsókninni stóð fékk handleiðsluhópurinn nýtt form viðurkenningar og athygli. Starfsmönnum var gert ljóst að svör þeirra yrðu notuð í rannsókn, sem gæti haft jákvæð áhrif á svörin í spurningalista nr. 2. Einnig gæti upplifun þátttakenda á mikilvægi rannsóknarinnar leitt til jákvæðari svara. (Sjá mynd 3). Bakslag varð eftir hlé á handleiðsluhópnum. Þátttaka nýrra starfsmanna sem ekki höfðu tekið þátt í handleiðsluhópnum áður gæti skekkt niðurstöður. Þá er hugsanlegt að starfsmenn hafi skipt um skoðun af því þeir hafi orðið gagnrýnni á handleiðsluhópnum eða gagnrýnni á eigið starf. Það er hugsanlegt að aukin áhersla á fag hafi aukið væntingar um faglega þróun í handleiðsluhópnum. Svör frá rýnihópnum undirstrika það. Starfsmenn ræddu m.a. um óánægju yfir að ekki var hægt að komast að niðurstöðu um hvernig ætti að vinna með ákveðin mál. Námshringur Kolbs sem sýndur er á mynd 1 sýnir þessa þróun en þar eru dregnar ályktanir, gerð samantekt og það tengt ákveðinni þekkingu áður en ný athöfn er skipulögð. Breytingin sem gerð var eftir að þetta kom fram í rýnihópnum virðist hafa leitt til breytingar í þá átt sem væntingar stóðu til. Eftir að farið var að draga saman og taka ákvarðanir var auðveldara að sjá tilganginn með handleiðsluhópnum, í staðinn fyrir að *skiptast eingöngu á skoðunum*.

Eins og áður var nefnt var öryggi og áhugi dregið fram sem afgerandi þættir til að hafa not af handleiðsluhópnum.

Öryggi

Niðurstöður úr viðtölum og rýnihópum sýndu að í upphafi þætti flestum starfsmönnum það vera áskorun að taka þátt í hópnum. Svör viðmælenda sýndu að margir hefðu verið uppteknir af því að að sem þeir segðu í hópnum væri *heimskulegt*, og af því hvað öðrum í hópnum þætti um það sem þeir segðu. Það getur bent til þess að þátttakendur hafi í upphafi verið uppteknari af sjálfum sér og af áskoruninni að *tala í hópi*, en af sjálfu handleiðsluferlinu. Tveiten (2008) lýsir þessu sem *sjálfsmiðaða stiginu* þar sem athyglin er á hvernig það er að vera *ég* í hópnum. Í samræmi við rannsóknir Emerson, McGill og Mansell (1994) upplifðu starfsmenn að þeir ættu auðveldara með að hafa athyglina á öðrum eftir því sem öryggi og tilfinning fyrir eigin getu jókst.

Mikilvægi ramma, skipulags og stjórna í handleiðsluferlinu var dregið fram sem afgerandi þáttur til að auka öryggi starfsmanna. Viðmælendur nefndu einnig þagnarskylduna og mikilvægi þess að einn stýri starfinu með því að leggja fram mál sem fjallað er um, halda þræðinum í vinnuferlinu og tryggja að úr verði gagnleg niðurstæða. Þeir sem stóðu fyrir handleiðslustarfinu voru

upptekni af að halda utan um þetta. Þeir hófu breytingaferlið með því að undirstrika þýðingu þess að koma fram með stuðning og viðurkenningu gagnvart hverju öðru, en um leið að ítreka hversu mikilvæg gagnkvæm þagnarskylda væri í hópnum. Tveiten (2008), benti einmitt á að handleiðari beri ábyrgð á að hafa fasta ramma og skipulag.

Þátttakendur sögðu frá styðjandi samskiptum sem báru merki um gagnkvæmt traust. En samkvæmt Krogh (2011) hafa slík samskipti jákvæð áhrif á þekkingarþróun, samstarf og samveru.

Áhugi og virkni

Segja má að áhugi snúist um tvo þætti sem tengjast hvor öðrum; hvernig handleiðsluhópurinn hefur áhrif á áhuga og virkni meðal starfsmanna og hvernig starfsmenn hafa áhrif á hópinn með áhuga sínnum og virkni.

Allir þátttakendur sögðust ígrunda meira í starfi sínu nú en þeir gerðu áður en þeir hófu starfið í handleiðsluhópnum, og að hópurinn væri í dag virkari í fagumræðu. Þegar spurt var hvort handleiðsluhópurinn hefði áhrif á þeirra eigin fagþróun og samstarf við íbúa svöruðu tveir viðmælendanna að þeir teldu svo ekki vera. Viðmælendur virtust eiga erfitt með að setja orð á hvernig handleiðsluhópurinn hefði áhrif á fagþróun þeirra. Í viðtölunum breyttust svör þátttakenda. Þeir sögðu frá reynslu og nýjum aðferðum við að hugsa sem gæti bent til að þátttakendur séu færari um að greina eigin starfshætti. Það að viðmælendur skiptu um skoðun meðan á samtalinu stóð gæti bent til að erfitt sé að orða eigin þekkingu, sérstaklega þær breytingar sem gerast hægt. Því ætti ekki að gera lítið úr þýðingu ígrundunarferlisins þar sem fólk deilir reynslu og faglegum viðmiðum Ekelund (2007) bendir á að það að koma frá sér eigin hugsunum og tilfinningum skýri og þrói þekkingu.

Viðmælendur sögðu að þeir hefðu alltaf handleiðsluhópinn í huga og að þeir upplifðu að þeir gætu notað hópinn til að taka upp mál sem þeir hafa áhuga á. Það getur bent til að starfsmenn sjái notin af hópnum í því að geta skoðað eigin starfshætti, að þeir upplifi aukna getu, meiri áhrif og starfsánægju. Þessi jákvæði hringur er uppistaða í rannsókn Richardsen og Martinussen (2008), þar sem þeir sýna fram á að starfsánægja eykst hlutfallslega með aukinni hæfni og reynslu. Ígrundun eykur hæfni sem um leið hefur áhrif á starfsaðstæður. Þetta hefur um leið áhrif á ánægju og áhuga meðal starfsmanna. Með því að þróa gæði þjónustunnar má einnig tryggja að þörfum íbúa sé betur mætt um leið og unnið er að markmiðum þjónustunnar og sveitarfélagsins (Eide og Aadland 2008).

Samantekt

Markmið rannsóknarinnar var að skoða hvort handleiðsluhópurinn sem var settur í gang í Korshagen sambylinu leiddi til aukinnar þekkingar meðal starfsmanna, og lýsa reynslu hans af þessu starfsformi. Niðurstöður rannsóknarinnar sýna að það hafa orðið marktækar breytingar í starfsmannahópnum eftir að byrjað var

með kerfissbundna ígrundun um eigin starfshætti. Ígrundun er ekki einungis eitthvað sem fer fram á starfsmannafundum heldur birtist í daglegu starfi, þar sem fagleg siðferðileg álitamál eru stöðugt tekin upp og rökrædd. Breytingin kemur fram í því hvernig álitamál eru sett fram. Ný sýn og nýjar aðferðir við að gera hluti hafa komið í ljós. Starfsmannahópurinn hefur auk þess gert breytingar sem sýna að ígrundun sem verkfæri til að auka hæfni er sett í forgang, m.a. með því að handleiðsluhópavinnan er flutt frá fundarlokum til upphafs fundanna. Auk þess er tekinn tími til að ígrunda á teymisfundum. Í lok ársins 2011 er kominn vilji til að byrja með handleiðsluhóp á sambyli sem tengist Kb. Reynolds frá Korshagen sambylinu bendir til að handleiðsluhópur geti verið leið til að auka hæfni í starfsmannahóp, og er því mikilvægt verkfæri til að mæta markmiðum yfirvalda um að styrkja siðferðilega hæfni í heilbrigðis- og félagsþjónustu. Slíkri hæfni er fyrst og fremst ætlað að auka gæði þjónustunnar sem veitt er.

Heimildaskrá

- Aars, M. (2006). *Utvikling av egen lærervirksomhet – med utgangspunkt i aksjonsforskning, sosial læring og refleksjon*. Høgskolen i Tromsø, avdeling for helsefag.
- Argyris, C. (1982). *Reasoning, learning, and action: individual and organizational*. San Francisco: Jossey-Bass.
- Brookfield, S.D. (1993). *Developing Critical Thinkers. Challenging Adults to Explore Alternative Ways of Thinking and Acting*. Open University Press.
- Burnard, P. (2004). „Reflections on reflection.“ *Nurse Education Today* 25 (2): 85-86.
- Engeström, Y., R. Miettinen, et al., Eds. (1999). *Perspectives on Activity Theory*. Cambridge, Cambridge University Press.
- Eide, T., E. Aadland (2008). *Etikkhåndboka: for kommunens helse- og omsorgstjenester*. Oslo: Kommuneforlaget.
- Emerson, E., P. McGill, et al. (1994). *Severe learning disabilities and challenging behaviours: designing high quality service*. London: Chapman & Hall.
- Haukedal, W. (2001). *Arbeids- og lederpsykologi*. (7. utg.) Oslo: Cappelen Akademisk Forlag.
- Krogh, G., Ichijo, K., Nonaka, I. (2001). *Slik skapes kunnskap. Hvordan frigjøre taus kunnskap og inspirere til nytenkning i organisasjoner*. Oslo: NKS Forlaget.
- Murphy, J.I. (2004). *Using focused reflection and articulation to promote clinical reasoning: an evidence-based teaching strategy*. *Nursing Education Perspectives* 25 (5): 226-231.
- Pettersen, R. C., Løkke J. A., (2004). *Veiledning i praksis: grunnleggende ferdigheter*. Oslo: Universitetsforlaget.
- Richardsen, A. M. & Martinussen, M. (2008). *Hva skal til for å øke arbeids glede og motivasjon? En undersøkelse av jobbensgjensvar i helse- og omsorgsyrker*. *Tidsskrift for norsk psykologiforening*, 45, 249-257.
- Schön, D. A. (1983). *The reflective practitioner: how professionals think in action*. New York: Basic Books.
- St. Meld. Nr. 25 (2005-2006) (2006). *Mestring, muligheter og mening. Framtidas omsorgsutfordringer*. Oslo: Helse- og omsorgsdepartementet.



Þroska Ísland

Borgartún 6 • 105 Reykjavík • Sími: 564 0225 • throska.is • throska@throska.is